expect+more

SAMMLUNG DER BEST-PRACTICE-BEISPIELE

Exchange of Practices on Education and Training Models for Members of Refugee Communities in Europe

2016-1-AT01-KA202-016672

www.expect-more-project.eu

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Erasmus+

INHALT

EINLEITUNG 3

SIEGERPROJEKTE ORIENTIERUNG UND BERATUNG 5

ÖSTERREICH
KROATIEN
DEUTSCHLAND
UNGARN
ITALIEN
SLOWAKEI
SLOWENIEN

SIEGERPROJEKTE BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG 20

ÖSTERREICH
KROATIEN
DEUTSCHLAND
UNGARN
ITALIEN
SLOWAKEI
SLOWENIEN

SIEGERPROJEKTE ARBEITSMARKTINTEGRATION UND ARBEITSPRAKTISCHES LERNEN 31

ÖSTERREICH
KROATIEN
DEUTSCHLAND
UNGARN
ITALIEN
SLOWAKEI
SLOWENIEN

EINLEITUNG

Das Projekt EXPECT MORE

Das Jahr 2015 hat in Bezug auf Migration und Flüchtlingsströme in ganz Europa die Grenzen von Politik, Methoden, Strategien und Ansätzen aufgezeigt. Von den rund 60 Millionen Menschen, die vor Verfolgung und Lebensgefahr auf der Flucht waren, wählten mehr als eine

Million Menschen den Weg nach Europa, was für eine Reihe europäischer Mitgliedstaaten eine völlig unerwartete Herausforderung darstellte - hauptsächlich entlang der sogenannten Westbalkanroute (Kroatien, Slowenien, Österreich, Deutschland, Slowakei, Ungarn, Dänemark und Schweden), aber auch auf anderen Routen, mit denen zuvor nicht gerechnet wurde.

Die Erfahrungen der Projektpartner in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Asylwerberinnen/Asylwerbern zeigen sehr deutlich, dass ein enormer Bedarf besteht, Ansätze für bewährte Praktiken aus früheren Initiativen auszutauschen und Ansätze für Orientierung, Beratung und Berufsbildungsprogramme im Zusammenhang mit den Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Europa gemeinsam zu evaluieren.

In den Bereichen der beruflichen Orientierung, Beratung und Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitsmarktintegration steht europaweit eine Vielzahl von Kenntnissen, Erfahrungen und Ansätzen zur Verfügung. Die Mitgliedstaaten und ihre jeweiligen Organisationen haben in den letzten Jahren (vor dem Hintergrund früherer Herausforderungen, Zielgruppen usw.) eine breite Palette von Methoden und Ansätzen entwickelt, die als Grundlage für die Evaluierung, Analyse, Adaptierung und Übertragung auf die neuen Rahmenbedingungen und Umstände dienen können. Es ist jedoch klar hervorzuheben, dass alle Ansätze, die bisher auf Plattformen, in Netzwerken usw. vorgestellt und diskutiert wurden, einer Neubewertung und Adaptierung vor dem Hintergrund einer Situation bedürfen, die sich grundlegend von der vor September 2015 unterscheidet.

Die Partner des Projekts EXPECT MORE hatten die Möglichkeit, ihre Erfahrungen auszutauschen, europaweit verfügbare Ansätze angesichts der Herausforderungen der jüngsten Vergangenheit zu bewerten und erfolgreiche Ansätze in den Bereichen

a) Orientierung und Beratung,
b) Berufliche Aus- und Weiterbildung sowie
c) Arbeitsmarktintegration und arbeitspraktisches Lernen

für Flüchtlinge unter internationalem Schutz in einem der europäischen Mitgliedstaaten auszutauschen.

Sammlung von Best-Practice-Beispielen

Die vorliegende Sammlung von Best-Practice-Beispielen ist das Hauptergebnis des Projekts EXPECT MORE. Es ist das Ergebnis des folgenden vierstufigen Prozesses und trägt zu den Hauptzielen des Projekts bei:

1. Sammlung und Austausch von fünf bewährten Praktiken pro Partnerland gemäß einer speziell für dieses Projekt entwickelten Beschreibungsvorlage in den drei Bereichen

- Orientierungs- und Beratungsansätze,
- Aus- und Weiterbildungsprogramme und -didaktik sowie
- Programme für Arbeitsmarktintegration und Berufserfahrung

für Flüchtlinge und Migrantinnen/Migranten in Europa.

2. Evaluierung und Analyse der gesammelten bewährten Praktiken anhand einer speziell für dieses Projekt entwickelten „Future-Proof-Matrix“ und Auswahl eines

INTRODUCTION

Best-Practice-Beispiels pro Partner für jeden Bereich (insgesamt drei Best-Practice-Beispiele pro Partner).

3. Planung der Übertragung bewährter Praktiken in andere Länder und Kontexte im Rahmen der folgenden drei Lern-, Lehr- und Schulungsaktivitäten (LTTA), die während der dreijährigen Projektlaufzeit durchgeführt wurden:

• LTTA in Bratislava (SK) zum Austausch und zur Planung des Transfers bewährter Praktiken zum Thema Orientierungs- und Beratungsansätze;

• LTTA in Florenz (IT) zum Austausch und zur Planung des Transfers bewährter Praktiken zum Thema berufliche Aus- und Weiterbildungsprogramme und -didaktiken;

• LTTA in Graz (AT) zum Austausch und zur Planung des Transfers bewährter Praktiken zum Thema Arbeitsmarktintegration und arbeitspraktisches Lernen.

4. Veröffentlichung der vorliegenden „Sammlung der Best-Practice-Beispiele“ basierend auf den drei ausgewählten bewährten Praktiken pro Partnerland.

Wie die Best-Practice-Beispiele ausgewählt wurden

Zu Beginn des Projekts wurde von der Partnerschaft eine spezielle „Future-Proof-Matrix“ entwickelt. Dies war das Kerninstrument für die Analyse, Evaluierung, Auswahl und Übertragung der bewährten Praktiken in den drei oben genannten Bereichen. Basierend auf dieser Matrix wurden die identifizierten Ansätze und Modelle in den Partnerländern nach den folgenden Schlüsselkriterien analysiert:

• Budget - der Geldbetrag, der notwendig ist, um die Ziele des Best-Practice-Beispiels zu erreichen;

• Anzahl der Personen, die direkt am Best-Practice-Beispiel beteiligt sind;

• Dauer des Best-Practice-Projekts in Monaten

• Barrierefreie Sprache - um zu bewerten, ob das Best-Practice-Beispiel einen barrierefreien Ansatz in Bezug auf Geschlecht, religiösen Hintergrund, Sprache, fachliche Fertigkeiten und Kultur aufweist;

• Akzeptanz des Best-Practice-Beispiels bei der Zielgruppe;

• Grad der Unterstützung durch Stakeholder aus dem privaten, öffentlichen, zivilen und aktiv-bürgerlichen Bereich;

• Dimension der sozialen Eingliederung des Best-Practice-Beispiels in die Bereiche Beschäftigung, Gesundheit, Sprache, Bildung, Wohnen;

• Nachhaltigkeit des Best-Practice-Beispiels aus ökologischer, sozialer, rechtlicher und wirtschaftlicher Sicht;

• Grad der Übertragbarkeit des Best-Practice-Beispiels auf andere EU-Länder.

Die Best-Practice-Beispiele, die gemäß der „Future-Proof-Matrix“ ausgewählt wurden, können in geeigneter Weise zur Bewältigung der Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Migrantinnen/Migranten in Europa beitragen und sind einfach auf andere Länder und Kontexte übertragbar.

Vorteile für die Leserin/den Leser

Die vorliegende Sammlung von Best-Practice-Beispielen bietet nützliche Ansätze, Methoden, Tools und Ideen für Organisationen, die Migrantinnen/Migranten, Flüchtlingen und Asylwerberinnen/Asylwerbern in ganz Europa soziale Dienste und Dienste zur Arbeitsmarktintegration anbieten. Laut einer detaillierten Analyse und eines Austauschs innerhalb der Partnerschaft sind die Best-Practice-Beispiele leicht auf andere Länder übertragbar (da sie nachhaltig, „kostengünstig“ und barrierefrei sind und häufig keine spezifischen Anwendungsanforderungen haben) und enthalten möglicherweise auch nützliche Kontakte und Links zu anderen Projekten.
Wir hoffen, dass diese Best-Practice-Beispiele Ihnen Anregungen und neue Ideen für Ihre Arbeit im Bereich der sozialen Eingliederung geben werden!

Das Projektteam von EXPECT MORE

Details > www.expect-more-project.eu

ORIENTIERUNG UND BERATUNG

SIEGERPROJEKTE

FLÜCHTLINGE WILLKOMMEN ÖSTERREICH

Refugees Welcome Austria

WWW www.fluechtlinge-willkommen.at
EMAIL hallo@fluechtlinge-willkommen.at
FUNDING SOURCES private donations, foundations, crowdfunding
FUNDING AMOUNT 2017: 70.000 €

Asylsuchenden fällt es schwer, eine Unterkunft zu finden, und selbst Menschen, denen bereits Asyl oder vorübergehender Aufenthalt gewährt wurde, fällt es nicht leichter, eine private Unterkunft zu finden.

Isolation und räumliche Trennung behindern den Integrationsprozess erheblich und führen zu einem sozialen Ungleichgewicht. Um gegenseitigem Misstrauen und Ausgrenzung vorzubeugen, bringt unser Projekt „Refugees Welcome“ Flüchtlinge/Asylsuchende und Wohngemeinschaften mit freiem Wohnraum zusammen. Unser Ziel ist es, durch ein niederschwelliges Zusammenleben eine nachhaltige und partizipative Integration zu ermöglichen. Indem wir Flüchtlinge in die Mitte unserer Gesellschaft ziehen, schaffen wir Räume für Kommunikation und Erfahrungsaustausch, fördern soziale Netzwerke, beseitigen Vorurteile und fördern die Vertrautheit mit der deutschen Sprache. So integriert ein aktives Zusammenleben in einer Wohngemeinschaft neue Bürgerinnen und Bürger effektiv in unsere Gesellschaft.

Unsere Freiwilligen helfen dabei, Flüchtlinge und ihre Mitbewohnerinnen/Mitbewohner zusammenzubringen. Sie legen besonderes Augenmerk auf ein breites Spektrum gemeinsamer Interessen und bieten Folgetreffen an, unterstützen und sorgen für eine dauerhafte Wohngemeinschaft.

Bisher haben wir in allen Bundesländern Unterkunft für knapp 600 Flüchtlinge gefunden (590 bis Juni 2019). Derzeit haben wir ein Team von drei Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern (Projektleitung, Freiwilligenkoordination und PR), drei Koordinatorinnen/Koordinatoren für die Bundesländer und 40 Freiwilligen.

Unsere Workshops „Antirassismus“, „Asylrecht“ und „Flüchtlinge und Traumata“ für unsere Freiwilligen wurden insgesamt 50 Mal abgehalten. Seit Oktober 2016 bieten wir alle zwei Wochen zusätzliche Workshops zur Wohnungsberatung für unsere Zielgruppe an.

Indem wir Flüchtlinge in die Mitte unserer Gesellschaft ziehen, schaffen wir Räume für Kommunikation und Erfahrungsaustausch, fördern soziale Netzwerke, beseitigen Vorurteile und fördern die Vertrautheit mit der deutschen Sprache.

Dies erleichtert die Integration und die Teilhabe von Asylwerberinnen/Asylwerbern in der österreichischen Gesellschaft; diese haben dann Zugang zu einem Netzwerk, das sie in anderen Aspekten ihres Lebens (z. B. Deutsch lernen, Papierkram und Arbeitsplatzsuche) unterstützen kann. Gleichzeitig kommen ihre Mitbewohnerinnen/Mitbewohner vor Ort mit Fragen der Migration und der Flüchtlings- und Asylpolitik in Kontakt.

„Refugees Welcome“ ist Teil eines internationalen Netzwerks (http://www.refugees-welcome.net/) und in 14 Ländern aktiv, darunter in Kanada und Australien. Die Idee, Flüchtlinge in die Mitte unserer Gesellschaft zu holen und sie in unseren Häusern willkommen zu heißen, hat sich innerhalb von zwei Jahren auf dem gesamten

FLÜCHTLINGE WILLKOMMEN ÖSTERREICH

Refugees Welcome Austria

WWW www.fluechtlinge-willkommen.at
EMAIL hallo@fluechtlinge-willkommen.at
FUNDING SOURCES private donations, foundations, crowdfunding
FUNDING AMOUNT 2017: 70.000 €

Kontinent und darüber hinaus verbreitet.

Es ist uns wichtig, die Registrierung von Privatwohnungen unabhängig von der politischen Stimmung im Land stetig zu erhöhen.

Die Aufrechterhaltung eines Kernteams aus langjährigen Freiwilligen und die Durchführung regelmäßiger Aktivitäten ermöglichen es uns, den Fortbestand sicherzustellen
und Ziele für die Zukunft festzulegen. Zu diesen regelmäßigen Aktivitäten gehören die Umsetzung von „WoWo“, Fortbildungen für Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, Workshops, Sprechstunden und zweimal im Monat Treffen für „Refugees Welcome“-Wohngemeinschaften. Eine der größten Herausforderungen ist jedoch die langfristige Finanzierung des Projekts.

Der Hauptunterschied zwischen „Refugees Welcome“ und anderen Wohninitiativen ist der Fokus auf den gemeinsamen Lebensraum von Menschen mit und ohne Flüchtlingshintergrund. Durch die Unterbringung von Flüchtlingen in Privathäusern, wie in Wohngemeinschaften (von Studierenden) oder bei Familien, schaffen wir nicht nur Wohnraum, sondern auch ein neues Zuhause. Dies erleichtert die Integration und die Teilhabe von Asylwerberinnen/Asylwerbern in der österreichischen Gesellschaft; diese haben dann Zugang zu einem Netzwerk, das sie in anderen Aspekten ihres Lebens (z. B. Deutsch lernen, Papierkram und Arbeitsplatzsuche) unterstützen kann. Gleichzeitig kommen ihre Mitbewohnerinnen/Mitbewohner vor Ort mit Fragen der Migration und der Flüchtlings- und Asylpolitik in Kontakt.

Es ist sehr wichtig, frühzeitig Rollen und Verantwortungsbereiche zuzuweisen. Auf diese Weise baut das Projekt auf einer guten Grundlage auf und verfügt über eine starke Basis, um auf zukünftige Ziele hinzuarbeiten. Auch die Finanzierung ist ein sehr entscheidender Faktor und sollte in den frühen Phasen des Projekts ebenfalls berücksichtigt werden.

Die ganze Idee basiert auf dem Wohlwollen der Menschen und einer aufgeschlossenen Gesellschaft sowie der politischen Stimmung des Landes und der Verantwortlichen. Mit privaten Mitteln konnten wir ein langfristiges und nachhaltiges Arbeitsumfeld schaffen.

ARE YOU SYRIOUS

WWW www.facebook.com/areyousyrious/
FUNDING SOURCES Donations
FUNDING AMOUNT n/a

„Are You Syrious“ startete im Sommer 2015 als zivile Initiative von Ersthelfern aus Kroatien, die versuchten, Flüchtlinge auf der Balkanroute zu unterstützen. Heute ist es eine registrierte NGO mit rund 200 Freiwilligen in vielen verschiedenen Ländern.

Die AYS Association wurde gegründet, um Flüchtlingen zu helfen. Die Freiwilligen waren zunächst entlang der Balkanroute aktiv - die meisten Freiwilligenstunden wurden in Kroatien, Slowenien und Griechenland geleistet. Die Initiative leistet nicht nur direkte Hilfe in Bezug auf Lebensmittel, Kleidung, Hygieneartikel, Informationen und freundliche Unterstützung, sondern setzt sich auch verstärkt für die Verbesserung der Lebensbedingungen und für die Rechte von Flüchtlingen ein und informiert die Öffentlichkeit über den Zustand der Flüchtlingsroute.

Durch das Schließen der sogenannten Balkanrouten und das Zurückhalten einer großen Anzahl von Asylwerberinnen/Asylwerbern in Kroatien stehen immer mehr Flüchtlinge im Aufnahmezentrum für Asylwerberinnen/Asylwerber in Zagreb im Mittelpunkt der Arbeit. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Arbeit mit Kindern und der Verbesserung der Lebensbedingungen von Asylwerberinnen/Asylwerbern in den Bereichen Gesundheitsversorgung, Unterkunft, Beschäftigung und Bildung.

Quantitative Ergebnisse

FB-Seite mit 44.000 Followern (https://www.facebook.com/areyousyrious/).

Gratis-Shop für Migrantinnen/Migranten („Dućan za sve“), in dem man Kleidung, Schuhe, Hygieneartikel oder Spielzeug zurücklassen kann, die man nicht mehr benötigt und die dann möglicherweise an Flüchtlinge weitergegeben werden. Auf diese Weise können Menschen, die ihr Zuhause verloren haben und derzeit in Kroatien leben, im Geschäft Dinge holen, die sie brauchen können. Die Ladenfläche bietet neben der Warenannahme und -lagerung den Migrantinnen/Migranten auch mehrere Computer, mit denen sie nach Arbeit suchen oder Kontakt zu ihren Familien aufnehmen können. Im Laden gibt es einen Gesellschaftsraum für Unterhaltungen und die Wände sind mit Werken von Asylwerberinnen/Asylwerbern aus dem Hotel Porin in Dugave geschmückt. Die Werke können gegen eine Spende erstanden werden, die dann an die Bedürftigsten geht.

Sprachkurse: Freiwillige geben Flüchtlingen Sprachunterricht.

Medien mit Berichten von Unregelmäßigkeiten bei der Behandlung von Flüchtlingen versorgen.

Die Initiative konzentriert sich auf die unmittelbaren Bedürfnisse der Migrantinnen/Migranten und Asylsuchenden - entweder solche, die noch auf dem Weg sind, oder

auf solche, die sich zum Bleiben entschlossen haben. In der letzten Zeit konzentrierten sich die Initiative und ihre Freiwilligen auf Flüchtlinge in Kroatien, insbesondere auf Flüchtlinge mit Kindern, und verbesserten die Lebensbedingungen von Asylwerberinnen/Asylwerbern in den Bereichen Gesundheit, Wohnen, Beschäftigung und Bildung von Kindern und Erwachsenen. Seit 2006

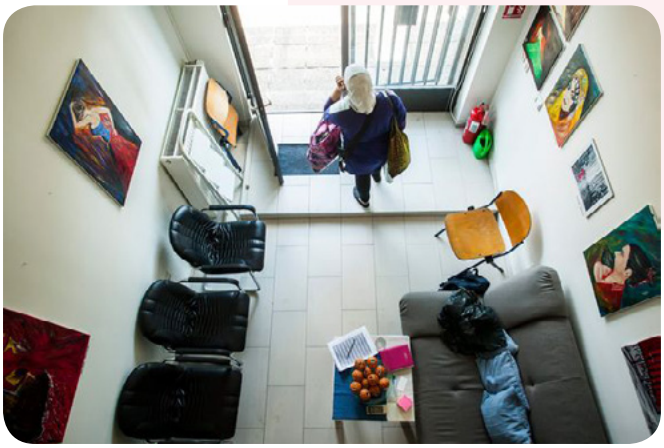
ARE YOU SYRIOUS

WWW www.facebook.com/areyousyrious/
FUNDING SOURCES Donations
FUNDING AMOUNT n/a

haben in der Republik Kroatien 793 Personen internationalen Schutz erhalten; derzeit suchen rund 260 Personen um internationalen Schutz in Kroatien an. Weiters beteiligt sich Kroatien am Umsiedlungsprogramm für Flüchtlinge aus der Türkei und Griechenland, wobei die alleinige Verantwortung für ihr aktives Engagement bei der Gesellschaft selbst liegt, in der die lokalen Gemeinschaften eine wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus sollte in diesem Jahr die Regierung der Republik Kroatien den Plan zur Entsendung von Personen, die für den internationalen Schutz in der Republik Kroatien zugelassen sind, verabschieden, der eine dezentrale Flüchtlingsansiedlung vorsieht.

Die Initiative ist sehr breit angelegt und gut bekannt und so gibt es solche, die sie unterstützen, und solche, die gegen sie auftreten. Es ist sehr beängstigend, dass sich nach Angriffen von Unbekanntem auf Sachwerte die öffentliche Meinung manchmal gegen Freiwillige, Flüchtlinge und Asylwerberinnen/Asylwerber richtet.

Ein offenes Treffen und ein offener Dialog zwischen Flüchtlingen und der lokalen Gemeinschaft, die Bereitschaft zum Austausch von Erfahrungen und kulturellen Besonderheiten, gegenseitiges Verständnis und Akzeptanz sind der Schlüssel zur Integration.



Die Initiative umfasst eine große Anzahl von Aktivisten und Freiwilligen und finanziert sich ausschließlich durch Spenden.

In Kroatien unterstützt AYS täglich Flüchtlinge und Asylsuchende. Sie entwickelten unabhängige Integrationsprogramme für Kinder und Erwachsene, um ihnen den Zugang zu Bildung, Wohnen und Beschäftigung zu erleichtern. Sie treten für die Flüchtlinge ein, wann immer sie gebraucht werden.

Eine der Hauptaktivitäten ist die Bereitstellung täglicher Nachrichtenauszüge aus dem Bereich, hauptsächlich für Freiwillige und Flüchtlinge auf der Route, aber auch für Journalistinnen/Journalisten und andere.

Weiterentwicklung in allen Bereichen der Flüchtlingshilfe. AYS ist einer der Mitbegründer von „Coordination for Integration“, einem informellen Netzwerk zivilgesellschaftlicher Organisationen, die Flüchtlinge bei der Integration unterstützen. Sie organisieren die Flüchtlingswoche (2018 zum 5. Mal in Folge), die eine Reihe von öffentlichen Veranstaltungen beinhaltet, bei denen die Bürgerinnen/Bürger eingeladen werden, die neuen Mitglieder der kroatischen Gesellschaft kennenzulernen (Programm: https://www.facebook.com/events/450533059098486/).

REFUGEES' ASSISTANCE INITIATIVE

of the Refugees' Assistance Association of the municipality of Warin

WWW www.fhwarin.de
EMAIL email@fhwarin.de
FUNDING SOURCES donations, membership fees
FUNDING AMOUNT N/A

In Deutschland sind Flüchtlinge und Asylsuchende nach einer offiziellen Verteilungsformel, dem so genannten „Königssteiner Schlüssel", auf 16 Bundesländer verteilt. Für die Berechnung des Schlüssels zählt das Steuereinkommens eines Staates zu zwei Drittel und die Einwohnerzahl zu einem Drittel. Nach der Verteilung der Flüchtlinge und Asylsuchenden auf die 16 Bundesländer, verteilen diese die Menschen dann auf regionaler und lokaler Ebene.

Nach dieser Formel ist das Land Mecklenburg-Vorpommern verpflichtet, 2 % aller nach Deutschland kommenden Flüchtlinge und Asylwerberinnen/Asylwerber zu versorgen. Dies scheint nicht viel zu sein, da Mecklenburg-Vorpommern das sechstgrößte Bundesland in Deutschland ist. Gemessen an der Bevölkerungszahl liegt es jedoch nur auf dem 14. Platz. Gleichzeitig gehört Mecklenburg-Vorpommern zu den Bundesländern mit großen wirtschaftlichen und sozialen Problemen: die höchste Beschäftigungsquote, das niedrigste Einkommen, eine überalterte Gesellschaft, eine starke Abwanderung junger und gebildeter Menschen in andere Bundesländer sowie viele Problemen mit fremdenfeindlicher Einstellung in vielen Teilen der Gesellschaft. Ein weiteres wichtiges Problem ist, dass in diesem Staat traditionell fast keine Ausländerinnen/Ausländer leben (< 3 %), was bedeutet, dass wenig Erfahrung und Bewusstsein in Bezug auf die Inklusion und Integration von Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund vorhanden ist.

Unter diesen Rahmenbedingungen ist die soziale Inklusion und die berufliche Integration von Flüchtlingen und Asylwerberinnen/Asylwerbern, insbesondere wenn sie von außerhalb Europas kommen, nicht einfach zu handhaben. Die meisten Initiativen und Projekte, die mit genau dieser Zielgruppe arbeiten, mussten von Grund auf neu beginnen und konnten weder auf Erfahrungen noch auf Infrastruktur oder allgemeines Problembewusstsein zurückgreifen.
Da der Handlungsbedarf hoch war und die Behörden sich dem Problem jedoch nur langsam und bürokratisch widmeten, war es sehr oft an den kleinen (halb-)privaten Initiativen, Maßnahmen zu ergreifen und die Erstversorgung der ankommenden Flüchtlinge und Asylsuchenden sicherzustellen.

Zu den ersten Aktivitäten, die organisiert und durchgeführt wurden, zählten:

• Organisation von Unterkunft, Verpflegung und angemessener Kleidung.

• Unterstützung bei Behördenbesuchen, Gesundheitszentren, Versicherungen, Banken usw.

• Organisation von Sprachkursen und Freizeitaktivitäten.

• Durchführung von (kulturellen) Treffen zwischen Einheimischen und Migrantinnen/Migranten, um sich kennenzulernen und das gegenseitige Bewusstsein und Verständnis zu stärken.

• Informationsveranstaltungen und Diskussionsgruppen vor Ort zur Sensibilisierung und Steigerung der Toleranz sowie zur stärkeren Unterstützung durch die breite Öffentlichkeit.

• Vernetzung aller Parteien (Behörden, Verbände, Unternehmen, Privatpersonen), die an der Unterstützung von Integrations- und Inklusionsaktivitäten interessiert sind; Aufbau der Kommunikations- und Informationsflussinfrastruktur.

Nachdem die grundlegenden organisatorischen und sozialen Bedürfnisse und Anforderungen geklärt waren, konzentrierte sich die Flüchtlingshilfeinitiative in einem zweiten Schritt auf die Organisation von Arbeitsplätzen und befristeten Arbeitsverträgen.

Man kann nun also sagen, dass nicht nur in Mecklenburg-Vorpommern, sondern deutschlandweit eine dritte Ebene der Inklusions- und Integrationsarbeit erreicht ist. In dieser Phase liegt der Schwerpunkt auf der langfristigen Integration am Arbeitsmarkt. Dies ist jedoch eine echte Herausforderung für das Land, da die Beschäftigungsquote bereits weit über dem deutschen Durchschnitt liegt und Stellenangebote selten sind.

Insgesamt wurden 150 Flüchtlinge und Asylwerber betreut

REFUGEES' ASSISTANCE INITIATIVE

of the Refugees' Assistance Association of the municipality of Warin

WWW www.fhwarin.de
EMAIL email@fhwarin.de
FUNDING SOURCES donations, membership fees
FUNDING AMOUNT N/A

Die wichtigsten qualitativen Auswirkungen waren folgende:

• Zunächst war es möglich, dem täglichen Leben von Flüchtlingen und Asylwerberinnen/Asylwerbern eine Grundstruktur und einen Zweck für den Aufenthalt im Land zu geben.

• Es konnte das allgemeine Bewusstsein und die Toleranz innerhalb der lokalen Gemeinschaft gestärkt werden.

• Durch den engen Kontakt zur Gesellschaft und zu Mentorinnen/Mentoren konnten
Flüchtlinge und Asylsuchende einen guten Einblick in die deutsche Lebensweise auf verschiedenen Ebenen (sozial, kulturell, beruflich) gewinnen.

• Die Integration in den Arbeitsmarkt war zu Beginn aufgrund der problematischen wirtschaftlichen Lage des Staates schwierig. Mit der Zeit konnten wir jedoch einige Branchen finden, die alle Arten von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern aufnahmen. Das gilt vor allem für die Tourismusbranche. Häufig müssen Flüchtlinge und Asylsuchende auf einem niedrigen Lohnniveau beginnen. Andererseits wird oft keine offiziell anerkannte Qualifikation verlangt und zumindest ist es ein Anfang!

• Mit der Zeit konnte ein gewisses Maß an Integration und Inklusion sowie die Zusammenarbeit zwischen Einheimischen und Flüchtlingen bzw. Asylwerberinnen/Asylwerbern erreicht werden. Es gab jedoch auch eine Minderheit auf beiden Seiten, die größere Probleme mit diesem Prozess hatte.

• Im Allgemeinen kann man sagen, dass während des gesamten Prozesses auch Einheimische viel über andere Kulturen und Mentalitäten und, nicht zuletzt, auch über sich selbst gelernt haben.

• Auf lange Sicht hat sich herausgestellt, dass eine Finanzierung durch die öffentliche Hand aus den folgenden Gründen von Vorteil war:

- Ein schnelles, unkompliziertes Handeln mit höchstmöglicher Wirkung auf lokaler Ebene konnte umgesetzt werden.

- Die Einbeziehung so vieler lokaler Akteurinnen/Akteure hat das allgemeine Bewusstsein und das Gefühl der Eigenverantwortung
aller Beteiligter gestärkt.

- Die Flüchtlinge und Asylwerberinnen/Asylwerber brauchten sich nicht mit den Behörden direkt auseinandersetzen, sondern sprachen immer mit Personen, die sie kannten und mochten.

- Alle Probleme konnten auf der Ebene der direkten Kommunikation gelöst werden.

WORKSHOP OF THE FUTURE

Development of a Settlement-type Helping House and Social Assistance Services in Gilvánfa

WWW www.ilvanfa.hu/a-jovo-muhelye/
EMAIL szamadanoj@gmail.com
FUNDING SOURCES European Social Fund and Hungarian state support
FUNDING AMOUNT 145.695.745 HUF

Die Hauptziele des Projekts waren die Entwicklung von Diensten und Programmen zur sozialen Integration einer Minderheitenzielgruppe (Roma/Sinti), die in einer abgetrennten Ansiedlung (Gilvánfa) in einer benachteiligten Region (Ormánság, Südbaranya, Ungarn) leben, und die Verbesserung der Wohnverhältnisse und Lebensbedingungen der Menschen in den Siedlungen sowie die

weitere Unterstützung ihrer sozialen Integration.

Das Projekt umfasste sechs grundlegende Ziele, die erreicht wurden:

1.) Entwicklung von Dienstleistungen und Programmen zur sozialen Integration der in der Siedlung lebenden Menschen.

2.) Aufbau eines Unterstützungssystems zur Steigerung der Effizienz der beruflichen Arbeit unter Einbeziehung externer Beraterinnen/Berater, Expertinnen/Experten und Einrichtungen.

3.) Entwicklung der lokalen Sozial-/Solidarwirtschaft.

4.) Verbesserung der Wohn- und Lebensbedingungen der Bewohnerinnen/Bewohner der Siedlung und Förderung ihrer sozialen Integration.

5.) Empowerment der lokalen Gemeinschaft.

6.) Förderung der Integration des marginalisierten Gilvánfa in die Zusammenarbeit auf mikroregionaler und regionaler Ebene sowie auf Bezirksebene.

Infolge des Projekts hat die Beschäftigungsquote innerhalb der Zielgruppe erheblich zugenommen. Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Schulungen führten zu einer günstigeren Arbeitsmarktposition der Teilnehmerinnen/Teilnehmer. Die fachliche und wissenschaftliche Grundlage und Durchführung der komplexen Intervention wurde durch die Beteiligung durch externe Beraterinnen/Berater in wichtigen, differenzierten Bereichen (Beschäftigung, Aus-/Weiterbildung, Gemeindeentwicklung und lokale Wirtschaftsentwicklung) sichergestellt.

Insgesamt waren 120 Personen am Projekt beteiligt; 72 Personen konnten positive Ergebnisse erzielen. 40 Personen nahmen an Schulungen teil; 24 Personen wurden erfolgreich ausgebildet. 16 Personen absolvierten ein Praktikum am Arbeitsplatz; 18 Personen wurden beschäftigt. 24 Personen beteiligten sich infolge des Projekts an anderen Programmen. 3 Personen waren in den sechs Monaten nach Abschluss des individuellen Entwicklungsplans mindestens drei Monate lang beschäftigt.

Im Rahmen des Projekts wurde eine Reihe von Schulungen organisiert: 1.) Erwerb eines Berufsführerscheins: Acht Personen haben eine Ausbildung begonnen; fünf Personen haben den Führerschein erhalten. 2.) Abschluss der fehlenden Grundschulbildung: Von den elf Personen, die mit der Ausbildung begonnen haben, haben sieben die Grundschulausbildung abgeschlossen. 3.) 15 Teilnehmerinnen/Teilnehmer nahmen an einer Schulung zur Jobsuche teil. 4.) An der Schulung zur Entwicklung digitaler Kompetenzen bei der Jobsuche nahmen 14 Personen teil. 5.) Fünf Personen nahmen an der Ausbildung für Traktorfahrerinnen/-fahrer der T-Kategorie teil. 6) Vier Personen nahmen an der Ausbildung für T-Führerschein und Landwirtschaftsmechanikerinnen/-mechaniker teil. 7.) 16 Personen nahmen an einer Fernausbildung teil. 8.) Zwölf Frauen beteiligten sich an einer Ausbildung für Hausarbeitspraxis. 9.) Zwei Personen erhielten ein Zertifikat für eine Kindergärtnerinnenausbildung. 10) Eine Person nahm an einem Kurs

WORKSHOP OF THE FUTURE

Development of a Settlement-type Helping House and Social Assistance Services in Gilvánfa

WWW www.ilvanfa.hu/a-jovo-muhelye/
EMAIL szamadanoj@gmail.com
FUNDING SOURCES European Social Fund and Hungarian state support
FUNDING AMOUNT 145.695.745 HUF

zur Bedienung von schweren Maschinen teil. 11.) Vier Personen besuchten ein Verkaufstraining für Lebensmittelchemie und Kräuter. 12.) Vier Personen nahmen an einer Ausbildung für Verkäuferinnen/Verkäufer teil. Im Rahmen des Projekts wurde auch ein Sensibilisierungstraining durchgeführt.

Als Ergebnis des Projekts trägt ein „Hilfshaus“, das als Gemeinschaftsraum fungiert, zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts bei. Die erfolgreiche Projektumsetzung hat die positive Bewertung von Gilvánfa in der Mikroregion deutlich erhöht und zu einer effektiveren Zusammenarbeit mit den umliegenden Ansiedlungen geführt. Das Bildungsniveau und die Beschäftigung der Zielgruppe nahmen zu, was zu einer Steigerung des Eigeninteresses der Zielgruppe führte.

KIM

Key Competencies for Migrants, Promote Social Inclusion and Gender Equality

Key Competences for migrants Promote social Inclusion and gender equality

WWW www.formazionenet.eu
EMAIL giorio@formazionenet.eu
FUNDING SOURCES EACEA - Lifelong Learning Programme – Grundtvig Multilateral Projects
FUNDING AMOUNT 370.372 €

Das Projekt KIM zielte auf die Förderung der sozialen Inklusion, der aktiven Bürgerinnen-/Bürgerschaft und des Lernens von Migrantinnen/Migranten im Einklang mit folgenden

Prioritäten der EU ab:

- Mitteilung des Europäischen Rates (2006) 614 und (2007) 558,
- Schlussfolgerungen im Rahmen der Erwachsenenbildung (2008/C 140/9)
- ET2020

Die Projektpartner (sowohl öffentliche als auch private Organisationen aus IT, DE, UK, ES, SE, AT) stellten Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Projekten fest, die sich an Migrantinnen/Migranten richteten und auf die Förderung der sozialen Inklusion, die Schaffung von Arbeitsplätzen und das Erlernen von Schlüsselqualifikationen auf europäischer Ebene abzielten. Diese Schwierigkeiten waren auf das Fehlen gemeinsamer Modelle und Verfahren zurückzuführen, die veranschaulichen, wie die Teilnahme von Migrantinnen/Migranten an Aus-/Weiterbildungen auf EU-Ebene verbessert werden kann und auf fehlende Verfahren zur Anerkennung und Validierung non-formaler und informeller Lernprozesse. Darüber hinaus bestand die Notwendigkeit, zur Steigerung der Qualität der Dienstleistungen die Kompetenzen von Fachkräften zu verbessern, die mit Migrantinnen/Migranten arbeiten.

Beim hier beschriebenen Best-Practice-Beispiel handelt es sich um den KIM ISIP (Individual Social Inclusion Plan). Gleichzeitig wollen wir jedoch auch die anderen entwickelten Produkte nicht außer Acht lassen, da sie wesentliche Bestandteile des Projekts sind und sich gegenseitig ergänzen.

Der erste Schritt des Projekts bestand darin, die Situation von Migrantinnen/Migranten in den Partnerländern zu vergleichen, um bewährte Praktiken und den Schulungsbedarf von Pädagoginnen/Pädagogen, die mit Migrantinnen/Migranten arbeiten, darzustellen.
Die Entwicklung der weiteren Produkte zielte dann darauf ab, die festgestellten Probleme zu lösen, indem Folgendes entwickelt und getestet wurde:
- Ein Bewertungshandbuch, in dem die Methoden zur Bewertung, Identifizierung und Validierung der Schlüsselkompetenzen von Migrantinnen/Migranten sowie die Verfahren zur Entwicklung und Umsetzung maßgeschneiderter Pläne für die soziale Inklusion erläutert werden.
- Ein Pilotkurs auf der Grundlage des KIM-Schulungshandbuchs, der sich an Fachkräfte richtet, die mit Migrantinnen/Migranten in Aufnahmezentren arbeiten. Ziel dabei war es, Methoden und Verfahren zu erlernen und strategische Kompetenzen für die Umsetzung von Maßnahmen zur sozialen

Eingliederung zu entwickeln.
- Ein Grünbuch basierend auf den Projektergebnissen.
Die KIM-Produkte werden mittlerweile von allen Projektpartnern auf lokaler Ebene und dank der breiten Netzwerke und einer Verbreitung der Ergebnisse durch Teilnahme an Konferenzen und Seminaren auch von anderen Organisationen auf EU-Ebene eingesetzt.

Ergebnisse
- 75 Interviews mit Pädagoginnen/Pädagogen und Fachleuten, die mit Migrantinnen/Migranten arbeiten (15/Land).

KIM

Key Competencies for Migrants, Promote Social Inclusion and Gender Equality

Key Competences for migrants Promote social Inclusion and gender equality

WWW www.formazionenet.eu
EMAIL giorio@formazionenet.eu
FUNDING SOURCES EACEA - Lifelong Learning Programme – Grundtvig Multilateral Projects
FUNDING AMOUNT 370.372 €

- 50 ISIPs, die von den Pädagoginnen/Pädagogen erstellt wurden, die an der KIM-Pilotenausbildung teilgenommen haben (10/Land).
- 50 an Projektaktivitäten beteiligte Migrantinnen/Migranten (ISIPs und KIM-Dinner) (10/Land).
- 5 KIM-Pilotkurse (1 pro Land) für Pädagoginnen/Pädagogen, die darauf abzielten, die Kernkompetenzen und die informellen und non-formalen Kompetenzen von Migrantinnen/Migranten zu bewerten und ihre aktive Bürgerinnen-/Bürgerschaft und ihre berufliche Eingliederung zu fördern.
- 5 KIM-Dinner mit Migrantinnen/Migranten (1 pro Land) zur Förderung ihrer Integration und sozialen Inklusion.
- 5 Sensibilisierungstage (1 pro Land), um die Projektergebnisse einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen und die Bedingungen für eine nachhaltige Wiederholung der Projektaktivitäten zu fördern.
- 1 Abschlusskonferenz in Florenz zur Verbreitung der Projektergebnisse an die Interessengruppen (ca. 80 Teilnehmerinnen/Teilnehmer).

Pädagoginnen/Pädagogen und Fachkräfte, die mit Migrantinnen/Migranten arbeiten, haben Kompetenzen bei der Bewertung von Fertigkeiten erworben oder verbessert und verfügen über neue Tools, die sie in ihrer Arbeit einsetzen können. Dies gewährleistet eine verbesserte Qualität der Dienste und effizientere Integrationsansätze.
Die Kompetenzen von Migrantinnen/Migranten werden bewertet, was ihnen hilft, sich besser in den EU-Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies ist möglich, weil die entwickelten Tools das Ergebnis einer Zusammenarbeit auf EU-Ebene und eines Austauschs von Tools und Praktiken sind, die in fünf verschiedenen EU-Ländern eingesetzt werden.
Lokale, regionale und nationale öffentliche Stellen und politische Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträger wurden durch das KIM-Grünbuch sowie durch Konferenzen, Veranstaltungen und über die Kommunikationskanäle der Partnerorganisationen erreicht. Das KIM-Grünbuch spiegelt die während der Projektlaufzeit gewonnenen Erkenntnisse wider und enthält Empfehlungen für die Kommission und andere EU-Einrichtungen, die sich aus dem Projekt mit Blick auf Reproduktion und Portabilität ergeben.

Zu den Auswirkungen zählen ein besseres Bewusstsein in Bezug auf die Methoden der Kompetenzbewertung, das Querschnittsthema der Geschlechtergleichstellung und die Priorität der Familienzusammenführung, damit Migrantinnen/Migranten dauerhaft in der EU leben können. Weiters umfassen die Auswirkungen den Bedarf von Ausbildungs- und Beratungseinrichtungen hinsichtlich der Standardisierung von ISIP. und die Notwendigkeit, sich auf die Einbindung der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber zu konzentrieren und Vertrauen bei den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern selbst und den Branchen generell aufzubauen.

Dem endgültigen Verbreitungsbericht des Projekts zufolge wurden auf EU-Ebene 1.043.788 Personen und 1500 Organisationen erreicht, insbesondere dank der Verbreitungsaktivitäten des spanischen Partners auf seiner Regierungsseite www.bsocial.gva.es und dank der breiten EU-Netzwerke der Projektpartner.

Dank der von den Projektpartnern bereitgestellten Netzwerke und Dienstleistungen wurden mit Projektende ca. 800 Migrantinnen/Migranten erreicht.
Die KIM-Produkte wurden alle aus europäischer Sicht entwickelt, sind also in allen EU-Ländern kostenlos reproduzierbar und einsetzbar.
Die wichtigsten innovativen Merkmale des KIM-Projekts sind folgende:

- Der Austausch zwischen den Ländern der Partnerschaft über Erfahrungen und bewährte Verfahren zur Entwicklung praktischer Tools, Protokolle und Modelle für die tägliche Arbeit mit Migrantinnen/Migranten auf europäischer Ebene und Ebene der Partnerschaft.
- Der Vergleich zwischen Plänen, die in verschiedenen Ländern und von 50 verschiedenen europäischen Fachleuten entwickelt wurden, und damit die Bereitstellung vergleichbarer relevanter Daten zur Erwachsenenbildung.
- Die Ausarbeitung von Verfahren, Vorlagen und Handbüchern, mit deren Hilfe die strategischen Kompetenzen für die soziale Inklusion von Migrantinnen/Migranten ermittelt und non-formelle und informelle Schlüsselkompetenzen entwickelt werden können.
- Die Ausarbeitung eines Grünbuchs auf Grundlage der Projektergebnisse, das sich an politische Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträger, Interessengruppen und Verantwortliche öffentlicher und privater Organisationen richtet, die im Bereich der Immigration tätig sind.

Alle KIM-Tools können kostenlos in anderen Projekten oder in Arbeitsämtern, Ausbildungseinrichtungen, Migrationsbüros oder Aufnahmezentren eingesetzt werden, um die Inklusion der Zielgruppe in die Arbeitswelt zu unterstützen.

WHO WILL HELP?

The Ladislav Hanus Fellowship

WWW www.ktopomoze.sk
EMAIL miska@ktopomoze.sk
FUNDING SOURCES TIPOS National Lottery, International Visegrad Fund, Volkswagen Foundation, Accenture, Private International Foundation
FUNDING AMOUNT 30 000 € in 2016 plus volunteering, 95 000€ in 2017

Die Ladislav-Hanus-Fellowship (SLH) ist eine Bürgerinnen-/Bürgervereinigung von Studierenden und jungen Absolventinnen/Absolventen, die sich der Vision verschrieben haben, einen aktiven Beitrag zum Verständnis und zur Entwicklung eines echten christlichen Glaubens

und einer echten christlichen Kultur in der Slowakei zu leisten.
Ihr Projekt „Who Will Help?“ wendet sich auf nationaler Ebene auf eine der am stärksten gefährdeten Gruppen, die für internationalen Schutz qualifiziert sind und als Flüchtlinge oder Personen mit subsidiärem Schutzstatus anerkannt sind. Sie weisen darauf hin, dass die Hilfe für einen bedürftigen Nachbarn eine großartige Möglichkeit darstellt, unserer Gesellschaft zu mehr Gesundheit und Nachhaltigkeit zu verhelfen.

SLH forderte die slowakische Regierung auf, 100 Flüchtlings- und Vertriebenenfamilien aus Syrien und dem Irak in die Slowakei aufzunehmen. Gleichzeitig verlangten sie von der Regierung, den Familien eine würdige Integration in die slowakische Gesellschaft zu ermöglichen. Sie erhielten ein öffentliches Versprechen von Tausenden slowakischen Familien, Personen, Organisationen, Kirchen und Unternehmen, die sich dafür einsetzen, die aufgenommenen Frauen, Männer und Kinder in die slowakische Gesellschaft zu integrieren. Sie suchten fachkundige Unterstützung bei der Vertretung und Aufnahme von Flüchtlingen bei Partnern aus dem Nichtregierungssektor, die seit langem im Bereich der Integration tätig sind, um zu verhindern, dass die Flüchtlinge sich in die Hände von Menschenschmugglern oder Menschenhändlern begeben.

SLH suchte 1.000 engagierte Freiwillige, die Familien aus Syrien oder dem Irak helfen würden, sollten sie in der Slowakei Asyl erhalten. SLH appellierte dann an die Regierung, die Flüchtlinge und vertriebenen Familien aus Syrien und dem Irak uneingeschränkt aufzunehmen.

SLH schlägt Folgendes vor: Hilfe bei der Unterbringung, Hilfe bei der Arbeitssuche, Integration von Flüchtlingen in die Gemeinschaft, Bekanntmachung von Flüchtlingen mit Menschen in der Nachbarschaft und Aufbau sinnvoller Beziehungen und Freundschaften, indem man einige Stunden im Monat mit den Flüchtlingen verbringt.

Quantitative Ergebnisse:

48 Freiwillige wurden in vier Städten in der ganzen Slowakei ausgebildet. Mehr als 40 Personen erhielten Unterstützung durch Freiwillige in Bezug auf Sprachenlernen, Babysitting, Arbeitssuche, Wohnungssuche und -vermittlung. Ein PC-Kurs, der von zehn Studierenden besucht wurde, wurde organisiert und vier Communi-

ty-Aktivitäten wurden abgehalten und von jeweils 20 bis 50 Personen besucht.

Der Nahe Osten ist mit der größten Flüchtlingskrise seit

WHO WILL HELP?

The Ladislav Hanus Fellowship

WWW www.ktopomoze.sk
EMAIL miska@ktopomoze.sk
FUNDING SOURCES TIPOS National Lottery, International Visegrad Fund, Volkswagen Foundation, Accenture, Private International Foundation
FUNDING AMOUNT 30 000 € in 2016 plus volunteering, 95 000€ in 2017

1948 konfrontiert und eine große Anzahl von Menschen aus Syrien und dem Irak wurden Opfer eines mehrjährigen Bürgerkriegs und der Verfolgung durch die islamistische staatliche Terroristengruppe. Sie konnten sich nur durch Flucht vor der Gefahr retten. Mehr als 3,9 Millionen syrische und 1,9 Millionen irakische Bürgerinnen/Bürger mussten aus ihren Heimatländern fliehen und in über die ganze Welt verstreuten Notunterkünften Schutz suchen. Die meisten von ihnen haben keine Hoffnung mehr, in ihre ursprüngliche Heimat zurückzukehren. Ohne eigenes Verschulden.

SLH ist der festen Überzeugung, dass der Erfolg der Integration von Flüchtlingen vom Engagement einzelner Mitglieder der Gesellschaft abhängt; es wird betont, dass wirklicher Wandel von innen kommt. Aus diesem Grund konzentrieren sich die Aktivitäten auf das Freiwilligenprogramm, das damit auch Innovation und Unterstützung in den Bereich der Integration von Flüchtlingen bringt.

Freiwilligenarbeit hat zwei Vorteile: Erstens handelt es sich um eine inhärente Sensibilisierungsmaßnahme, bei der Einzelpersonen durch Erfahrungen aus erster Hand

mehr über die Situation der Flüchtlinge erfahren und dann als Multiplikatoren in ihren eigenen Gemeinschaften auftreten können. Zweitens ermöglicht der Kontakt mit slowakischen Freiwilligen den Flüchtlingen, eine Brücke zu unserer Gesellschaft zu schlagen, sie besser kennenzulernen und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu entwickeln. Freiwillige öffnen in der Regel ein Tor zu nützlichen Ressourcen für die weitere Vernetzung ihrer neuen Freundinnen/Freunde.

Im Rahmen des Freiwilligenprogramms legt SLH großen Wert auf die Auswahl, Vorbereitung und Betreuung ihrer Freiwilligen. Die Auswahlphase beginnt mit einem umfassenden Screening, gefolgt von einer Einladung zu einer ganztägigen Schulung, in der die Freiwilligen auf jene Personen, mit denen sie arbeiten werden, und auf die speziellen Situationen dieser Menschen vorbereitet werden. Nach der Schulung wird ein Freiwilligenvertrag unterschrieben. Den Freiwilligen steht eine Koordinatorin/ein Koordinator im Bereitschaftsdienst zur Verfügung, sie erhalten alle zwei Monate Supervision durch eine ausgebildete Psychologin/einen ausgebildeten Psychologen und alle drei Monate gibt es eine Gruppensitzung, zu der eine Expertin/ein Experte aus dem Integrationsbereich eingeladen wird. SLH ist der Ansicht, dass die Bereitstellung dieses umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsrahmens es den Freiwilligen ermöglicht, die Integrationsherausforderungen von Flüchtlingen besser zu verstehen und sie länger motivieren zu können.

SLOVENE PHILANTROPHY

Project Informing and advising applicants and persons with international protection and other migrants in the Republic of Slovenia

WWW www.filantropija.org/migracije-2/
EMAIL info@filantropija.org
FUNDING SOURCES Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, FIHO – Foundation, City of Ljubljana, European Commission, Fund for asylum, migration and integration, Ministry of the Interior, Government Communication Office, Ministry of Health.
FUNDING AMOUNT N/A

Die Slowenische Philanthropie, die Vereinigung zur Förderung der Freiwilligentätigkeit, besteht seit 1992 als humanitäre Organisation im öffentlichen Interesse. Unsere

Programme zielen darauf ab, die Lebensqualität in der Gemeinschaft zu verbessern und sozial ausgegrenzte Menschen zu unterstützen. Unsere Hauptaktivität ist die Förderung der Freiwilligentätigkeit, da wir glauben, dass mit der Freiwilligentätigkeit alle zu einer besseren und toleranteren Gesellschaft beitragen können, die auf Respekt für alle beruht, unabhängig von persönlichen Umständen und Lebenssituationen. Wir bieten Schulungen für Freiwillige und Mentorinnen/Mentoren an. Die Werte, für die wir stehen, sind: Solidarität, Respekt für die Mitmenschen und die Natur, Toleranz, Gleichheit und Chancengleichheit für alle. Wir bündeln verschiedene Aktivitäten in Programmeinheiten, die im Rahmen der Slowenischen Philanthropie agieren.

Ausgangspunkt des Best-Practice-Beispiels ist die Tatsache, dass verschiedene Gruppen von Migrantinnen/Migranten nach Slowenien kommen und Unterstützung bei ihrer Integration benötigen. Die Aktivitäten konzentrieren sich hauptsächlich auf die Hilfestellung und Unterstützung der am stärksten gefährdeten Gruppen von Migrantinnen/Migranten, darunter Antragstellerinnen/Antragsteller und Personen, denen internationaler Schutz gewährt wird. Erreichte Ziele:

- Angemessene Information der Personen hinsichtlich ihrer Rechte in Bezug auf den Erwerb des Status und andere Aspekte der sozialen Integration.

- Die Personen über die slowenische Gesellschaft, ihre kulturellen Muster, die Funktionsweise verschiedener sozialer Systeme usw. informieren und sie damit bekanntmachen.
- Anleitung und Unterstützung bei der Integration (Unterstützung bei Dokumentation, Status, Wohnen, Bildung, Beschäftigung usw.).

- Information der Personen hinsichtlich bestimmter Themen (Gefahr von Menschenhandel, sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt, Gesundheitsfragen usw.).

Im Rahmen unserer Dienste führen wir verschiedene Aktivitäten durch: Einzelgespräche; Information und Anleitung; individuelle Sozialarbeit mit einzelnen Personen; Orientierungsprogramme, in dem die Personen über die verschiedenen Einrichtungen und Organisationen informiert werden; die Funktionsweise verschiedener Systeme; Vermittlung der Grundlagen der slowenischen Sprache; Informationsworkshops zum Menschenhandel, zu

speziellen Gesundheitsthemen usw.

Das Best-Practice-Beispiel ist in erster Linie deshalb erfolgreich, weil wir uns bei der Durchführung auf die Bedürfnisse jener konzentrieren, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen.

Im Jahr 2016 waren insgesamt 981 Personen am Programm beteiligt, davon 251 Minderjährige. Das Orientierungsprogramm wurde ab Juni 2016 an fünf Stunden pro Tag durchgeführt. Im Jahr 2016 haben wir für Per-

SLOVENE PHILANTROPHY

Project Informing and advising applicants and persons with international protection and other migrants in the Republic of Slovenia

WWW www.filantropija.org/migracije-2/
EMAIL info@filantropija.org
FUNDING SOURCES Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, FIHO – Foundation, City of Ljubljana, European Commission, Fund for asylum, migration and integration, Ministry of the Interior, Government Communication Office, Ministry of Health.
FUNDING AMOUNT N/A

sonen, die internationalen Schutz beantragt haben, fünf Workshops zur Gefahr des Menschenhandels durchgeführt. Im Jahr 2016 waren 286 Freiwillige an der Umsetzung des Programms beteiligt, in den Medien gab es etwa 300 Veröffentlichungen über das Programm und wir haben 15 Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit durchgeführt.

U. a. finden es die Programmteilnehmerinnen/-teilnehmer einfacher und schneller, in die Umwelt aufgenommen zu werden, können ihren Status leichter formalisieren, lernen die slowenische Gesellschaft, die sozialen Systeme, die Einrichtungen und Organisationen besser kennen und wissen schneller über ihre Rechte Bescheid.

Die Ziele des Programms werden von Jahr zu Jahr angepasst oder abgeändert, je nach den Bedürfnissen der Programmteilnehmerinnen/-teilnehmer.

Zusätzlich zu diesen Aktivitäten haben wir verschiedene Aktivitäten zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit durchgeführt (Zusammenarbeit mit den Medien, öffentliche Veranstaltungen, Verfassen von Artikeln usw.). Auf diese Weise sorgen wir dafür, dass die Öffentlichkeit offener für die Aufnahme von Migrantinnen/Migranten ist.

Direkte Aktivitäten, die mit den Zielgruppen durchgeführt werden, wirken sich auch positiv auf die breite Öffentlichkeit aus, da so die Migrantinnen/Migranten besser in die Umwelt integriert werden.

Die Slowenische Philanthropie engagiert sich in verschiedenen nationalen und internationalen Netzwerken sowie in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationen. Auf diese Weise übertragen wir unser Wissen und unsere bewährten Praktiken auf diese Netzwerke und Organisationen. Wir nehmen an vielen öffentlichen Veranstaltungen im In- und Ausland teil, bei denen wir unsere bewährten Praktiken vorstellen. Von Zeit zu Zeit veröffentlichen wir unsere bewährten Praktiken.

Wir stellen regelmäßig Mittel für die Durchführung von Aktivitäten zur Verfügung, indem wir uns bei verschiedenen Ausschreibungen bewerben.

Ständig versuchen wir, uns an die Bedürfnisse der Zielgruppe anzupassen und eine Vielzahl innovativer Methoden entsprechend ihrer Bedürfnisse einzusetzen.

Bei der Arbeit ist es notwendig, die Situation zu berücksichtigen, in der unsere Zielgruppe lebt. Antragstellerinnen/Antragsteller und Personen mit internationalem Schutz sind aufgrund der Situation in ihrem Herkunftsland und während ihrer Reise häufig traumatisiert. Neben Information und Beratung benötigen sie auch psychosoziale und psychotherapeutische Hilfe. In Zukunft wird dies in größerem Umfang zur Verfügung zu stellen sein.

BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

SIEGERPROJEKTE

ECVET AGENT

ECVET based Agricultural Entrepreneurship Training Programme for young Roma and other disadvantaged unemployed

WWW www.ecvet-agent.eu
EMAIL office@european-neighbours.net
FUNDING SOURCES Erasmus+ funds
FUNDING AMOUNT 289.704 €

Das Hauptziel des Projekts ECVET AGENT war die Entwicklung eines Weiterbildungscurriculums für Kleinstunternehmen in der Landwirtschaft auf der Grundlage von Kenntnis-, Fertigkeits- und Kompetenzmodulen für die Zielgruppe der Roma und anderer benachteiligter

langzeitarbeitsloser Personen in den Partnerländern. Das Curriculum orientiert sich an klaren Einheiten von Lernergebnissen, die es ermöglichen, mithilfe des ECVET-Systems frühere Lernergebnisse und -erfahrungen der Zielgruppe anzuerkennen.
Das Projekt ECVET AGENT hatte zum Ziel, die Selbstständigkeit von Roma und anderen benachteiligten langzeitarbeitslosen Personen mithilfe eines innovativen Weiterbildungsprogramms für landwirtschaftliches Unternehmertum zu verbessern. Dieses Ziel wurde durch mehrere konkrete Ergebnisse erreicht:

1) Forschungsstudie zur Identifizierung der Bedürfnisse und Anforderungen der Zielgruppe und des Wirtschaftssektors.

2) Berufliches Weiterbildungsprogramm für landwirtschaftliches Unternehmertum.

3) ECVET-basiertes Anerkennungsverfahren für Lernergebnisse aus früheren non-formalen oder informellen Lernerfahrungen.

Das Projekt ECVET AGENT bezog die Zielgruppe in alle Projektphasen mit ein:

1. Forschungsstudie: In der ersten Projektphase waren 240 Personen aus der Zielgruppe beteiligt
2. Die zweite Phase war das Berufsbildungsprogramm, an dem 60 Personen teilnahmen.

3. In der dritten Phase, dem ECVET-basierten Anerkennungsverfahren, schlossen 20 von 60 Teilnehmerinnen/Teilnehmern das Anerkennungsverfahren in der Pilotphase ab.

Das Projekt hatte einen großen Einfluss nicht nur auf die Zielgruppe, sondern auch auf:

a. Partnerorganisationen:
Alle Partnerorganisationen waren intensiv an der Durchführung von beruflichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen, an Innovationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und an der Integration von langzeitarbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt beteiligt. Mit dem Projekt ECVET AGENT erhielten sie ein innovatives Programm, das die Schulung einer großen Anzahl von Teilnehmerinnen/Teilnehmern ermöglicht und ihnen die Möglichkeit gibt, ihre Vorkenntnisse - auch hinsichtlich der Teilnahme am Weiterbildungsprogramm - anzuerkennen. Dies ist eine wichtige Auswirkung auf der

Ebene der Partnerorganisationen, denn damit wurden neue Angebote in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für eine spezielle und benachteiligte Zielgruppe erstellt.

ECVET AGENT

ECVET based Agricultural Entrepreneurship Training Programme for young Roma and other disadvantaged unemployed

WWW www.ecvet-agent.eu
EMAIL office@european-neighbours.net
FUNDING SOURCES Erasmus+ funds
FUNDING AMOUNT 289.704 €

b. Andere Stakeholder:
Weitere Akteure im Rahmen des Projekts waren Arbeitsmarktbehörden (sie erhielten ein geeignetes Schulungs- und Integrationsprogramm für ihre Zielgruppe, langzeitarbeitslose Personen); politische Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträger auf regionaler und nationaler Ebene (sie erhielten ein konkretes Instrument, um die in der Roma-Integrationspolitik gesetzten Ziele zu erreichen); Entscheidungsträgerinnen/ Entscheidungsträger (die ein innovatives Beispiel für die Möglichkeit der Selbstständigkeit unter Roma und anderen benachteiligten Langzeitarbeitslosen erhielten); Zielgruppenverbände, insbesondere für Roma (sie erhielten einen innovativen, auf die Bedürfnisse ihrer Mitglieder zugeschnittenen Ansatz für die Selbständigkeit); Vertreterinnen/Vertreter des Agrarsektors (sie erhielten Zuwachs durch zahlreiche hochflexible Kleinstunternehmen, die - insbesondere im Gemüseanbau - den Bedarf an ausgebildeten Arbeitskräften und Unternehmen decken können); Kammern und Sozialpartner (die, z. B. durch neue Mitglieder in den Handelskammern, einen Zuwachs an Kleinstunternehmern verzeichneten); europäische Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträger (die einen gut funktionierenden, praktischen und innovativen Ansatz für die Integration der Roma in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft erhielten).

Die geplanten Aktivitäten zur nachhaltigen Nutzung der Ergebnisse konzentrieren sich auf die beiden wichtigsten Projektergebnisse:

1) ECVET AGENT Curriculum und Lernmaterialien

2) ECVET AGENT Anerkennungsverfahren
Das Projekt ECVET AGENT bot eine innovative Lösung, die:

a) die Hintergründe der Zielgruppe, ihre Biografien, ihre Interessen und ihre Motivationsfaktoren berücksichtigt;

b) die berufliche Aus- und Weiterbildung in einem Bereich anbietet, der die Interessen der Zielgruppe widerspiegelt und Jobchancen auf dem Arbeitsmarkt (Landwirtschaft) bietet;

c) bereits vorhandene Erfahrungen und Kompetenzen der Zielgruppe berücksichtigt.

ZG KOMPAS

Competences of active participants in education

WWW www.zgkompas.pou.hr
EMAIL Ivana.sabo@pou.hr
FUNDING SOURCES European Social Fund
FUNDING AMOUNT 132.000 €

Die öffentliche Open University in Zagreb führte das europäische Projekt ZG Kompas durch, das sich mit der Erwachsenenbildung marginalisierter Gruppen, insbesondere Migrantinnen/Migranten, befasste. Es beschäftigte sich mit mehr als zehn Berufen, wie beispielsweise in der Gastronomie: Köchinnen/Köche, Konditorinnen/Konditoren, Kellnerinnen/Kellner; in der IKT: Webdesignerinnen/Webdesigner, Computerbedienerinnen/Computerbetreiber; im Gesundheitsbereich: Pflegepersonen. Die Migrantinnen/Migranten hatten das größte Interesse an Gastronomie, IKT und Gesundheit. Das Aus- und Weiterbildungsprogramm begann mit einem Modul zur kroatischen Sprach, das ausschließlich für Asylsuchende organisiert wurde. Anschließend erhielten 60 arbeitslose schutzbedürftige Personen die Möglichkeit, an einem der Schulungsprogramme für Köchin/

Koch, Kellnerin/Kellner, Gärtnerin/Gärtner, Pflegepersonal und Babysitter sowie an arbeitspraktischen Übungen bei Partnerorganisationen des Projekts teilzunehmen.

Das Projekt ZG KOMPAS - Competencies of Active Participation in Education gibt den Teilnehmerinnen/Teilnehmern die Möglichkeit zum Besuch eines umfassenden Aus-/Weiterbildungsprogramms, das neben dem Erwerb von Fach- und Praxiswissen auch die Ausbildung von sozialen Kompetenzen für einen wettbewerbsorientierten Einstieg in den Arbeitsmarkt einschließt. Das Aus- und Weiterbildungsprogramm beginnt mit einem Modul zur kroatischen Sprach, das für Asylsuchende organisiert wird. Anschließend erhalten 60 arbeitsuchende schutzbedürftige Personen die Möglichkeit, an einem der Schulungsprogramme für Köchin/Koch, Kellnerin/Kellner, Gärtnerin/Gärtner, Pflegepersonal und Babysitter teilzunehmen. Die Teilnehmerinnen/Teilnehmer haben auch die Möglichkeit, an arbeitspraktischen Übungen in Partnerorganisationen teilzunehmen. Das Aus-/Weiterbildungsprogramm umfasst auch die Teilnahme an Modulen zum Erwerb sozialer Kompetenzen, die von Expertinnen/Experten aus Partnerorganisationen entwickelt und unterrichtet werden. Diese Module umfassen die folgenden Bereiche: Grundlagen des Arbeitsrechts, Kommunikative Kompetenz und Kulturaustausch.

Quantitative Ergebnisse

Kriterienkatalog zur Auswahl schutzbedürftiger Personen für die Teilnahme am Programm ZG KOMPAS auf Grundlage der Expertise der Projektpartner in der Zusammenarbeit mit schutzbedürftigen Personen; die Voraussetzungen für die Teilnahme an einzelnen Schulungsprogrammen; Motivation; Lebenslauf.

Motivierende Präsentation für schutzbedürftige Personen mit dem Ziel, die Inklusion zu fördern, die Bekanntheit der Projektaktivitäten zu steigern und die Motivation zum Berufswechsel sowie zum Erwerb zusätzlicher Kenntnisse und Fertigkeiten zu fördern.

Entwicklung und Implementierung des Moduls zur kroatischen Sprache für Asylwerberinnen/Asylwerber (60 Stunden).

An der Open University Zagreb wurden sechs Ausbildungsgruppen gebildet und sechs verschiedene Schulungsprogramme durchgeführt (Köchin/Koch, Kellnerin/Kellner, Gärtnerin/Gärtner, Seniorenbetreuerin/Seniorenbetreuer, Haushaltshilfe und Babysitter).

Die arbeitspraktischen Übungen wurden in Zusammenarbeit mit den erfahrensten Mentorinnen/Mentoren von Partnerorganisationen durchgeführt.

Es wurden drei neue Schulungsprogramme für soziale Kompetenzen (Grundlagen des Arbeitsrechts; Kommu-

WWW www.zgkompas.pou.hr
EMAIL Ivana.sabo@pou.hr
FUNDING SOURCES European Social Fund
FUNDING AMOUNT 132.000 €

nikative Kompetenz; Kultureller Austausch - je Modul 16 Stunden) entwickelt und umgesetzt.

Es wurde der „Employment Club“ gegründet mit dem Ziel, seine Mitglieder (schutzbedürftige Personen) in Bezug auf eine Beschäftigung unter faireren Arbeitsbedingungen zu stärken.

Im Rahmen des „Employment Club“ wurden drei Workshops entwickelt und durchgeführt (die Gesamtdauer der Workshops beträgt sechs Stunden) und es gab spezielle Beratungen für Asylsuchende (jeweils 2 Stunden).

Qualitative Wirkung

Zusätzlich zum Schulungsprogramm nahmen die Teilnehmerinnen/Teilnehmer an den Workshops des „Employment Club“ teil, besuchtendie entwickelten Module zu Kommunikationsfertigkeiten, Grundlagen des Arbeitsrechts und Arbeit im interkulturellen Kontext und, nahmen - wenn es sich um Asylwerberinnen/Asylwerber handelte - am Modul Kroatische Sprache und an den Beratungsgesprächen teil.
Die Teilnehmer erlernten, einen Lebenslauf zu schreiben und sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten.

Nachhaltigkeit

Beschäftigung ist sowohl eine Voraussetzung für das Überleben als auch für die soziale Inklusion in die Gesellschaft, aber es gibt bestimmte Hindernisse:

a) In erster Linie Rechtliches: Der Aktionsplan des Amtes für Menschenrechte sowie die Rechte nationaler Minderheiten der Regierung der Republik Kroatien befassen sich proaktiv mit Asylsuchenden und nicht mit Antragstellerinnen/Antragstellern. Der Unterschied besteht darin, dass sich Asylsuchende mindestens eineinhalb Jahre in Kroatien aufhalten und sich im luftleeren Raum befinden, bis sie bestimmte Dokumente erhalten, die für den Einstieg in die Arbeitswelt erforderlich sind. Zum Beispiel ist eine Wartezeit von neun Monaten notwendig!

b) Dokumentation: Flüchtlinge reisen oft ohne Papiere, viele haben sie beim Überqueren der Ägäis verloren, einige haben sie während der Deportation verloren. Daher ist es für sie sehr schwierig, eine persönliche Nummer (OIB) zu erhalten - ohne OIB erhalten sie jedoch kein Gehalt, da sie kein Bankkonto eröffnen können. Das bedeutet, dass diese Menschen keinen Arbeitsplatz

bekommen können, auch wenn sie eine Arbeitserlaubnis haben. Sogar Asylsuchende, die bereits erfolgreich Sicherheits- und andere Kontrollen durchlaufen haben, stoßen auf dieselben Probleme.

c) Erwartungen der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber: Einige Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber tendieren dazu, ihre Lohnkosten zu senken, und erwarten, dass Asylsuchende allen Arbeitsbedingungen zustimmen (was das Modul zu den Grundlagen des Arbeitsrechts sehr notwendig macht).

d) Einbeziehung von Frauen, insbesondere jener Frauen, die allein oder alleinerziehend sind und Kinder in den Kindergarten schicken müssen, um arbeiten zu können.

e) Sprachbarriere: Dies gilt, obwohl die Personen, die eine Beschäftigung haben, die Sprache sehr schnell lernen!

Durch das Projekt erhalten die Teilnehmerinnen/Teilnehmer eine umfassende Aus-/Weiterbildung, die neben dem Erwerb von Fach- und Praxiswissen auch die Ausbildung von sozialen Kompetenzen für einen wettbewerbsorientierten Einstieg in den Arbeitsmarkt einschließt.

JOB TO STAY

Sustainable Integration of Low-skilled Refugees into the Tourism Labour Market

WWW www.fh-mittelstand.de/jobtostay
EMAIL elss@fh-mittelstand.de
FUNDING SOURCES ERASMUS+/SP/development of innovation
FUNDING AMOUNT Approx. 270.000 €

Ziel des unter Erasmus+ finanzierten Projekts „Job to stay" ist die Vermittlung und darüber hinaus die Entwicklung relevanter hochqualifizierter Fertigkeiten und Kompetenzen für Flüchtlinge, um ihnen den Zugang zu beruflicher Ausbildung und Qualifikation zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel ist darüber hinaus die Sensibilisierung von Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträgern auf verschiedenen Ebenen. Der

Kern dieses Projekts ist jedoch die Integration weiblicher Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt der Tourismusbranche.

Innerhalb von zwei Jahren werden fünf ausgewählte Qualifikationsprofile aus der Tourismusbranche gemäß EQR-Level 2 beschrieben. Darauf aufbauend entwickeln die Partner ein Bewertungsmodell für diese Profile, das in einem sechsmonatigen „Placement Integration Model" in der Realität getestet wird. Das abschließende Grünbuch fasst die Ergebnisse und Erfahrungen des Projekts zusammen, um anderen Interessenvertreterinnen/Interessenvertretern und Anwendern einen Überblick zu ermöglichen.

Aus einer Stichprobe von 100 Flüchtlingen werden etwa 10 bis 15 Personen durch speziell entwickelte Bewertungsverfahren und -instrumente ausgewählt. Diese Personen sind für eines der fünf Berufsprofile am besten geeignet, entweder aufgrund ihrer formalen Vorqualifikation, die sie in ihrem Heimatland erhalten haben, oder aufgrund informell und non-formal erworbener Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen.

Nachdem die am besten geeigneten Personen ausgewählt wurden, absolvieren sie ein Praktikum (zwischen einigen Wochen bis zu einem Jahr) in einem der fünf Berufsprofile. Während ihres Praktikums werden sie von verschiedenen Expertinnen/Experten (persönliche Tutorinnen/Tutoren, Chefin/Chef beim Praktikum usw.) betreut.

Bisher wurde dieses Best-Practice-Beispiel nicht umgesetzt, doch das regionale öffentliche Arbeitsamt hat großes Interesse daran bekundet und wird es im Rahmen seiner eigenen Ausbildungsprogramme für Flüchtlinge fördern.

Das Projekt bezieht sich direkt auf einen enormen Bedarf an ungelernten und qualifizierten Arbeitskräften in der Tourismusbranche auf lokaler und regionaler Ebene und verknüpft Angebot und Nachfrage direkt.

Es ist ein gutes Zeichen, dass alle Beteiligten (Berufsbildungseinrichtungen, politische Entscheidungsträger, Dienstleister aus der Tourismusbranche, Flüchtlinge, Handelskammern usw.) daran interessiert sind, das Projekt und seine verschiedenen inhaltlichen Ebenen gemeinsam zu entwickeln.

Da im Tourismusbereich ein enormer Bedarf an (qualifizierten) Arbeitskräften besteht, sind alle willkommen, die in diesem Bereich arbeiten können.

Derzeit sind Industrie und Politik bereit, dieses Projekt nach Ende der EU-Finanzierung fortzusetzen.

Innovative Eigenschaften:

> Der Versuch, den realen Arbeitskräftebedarf mit dem realen Arbeitskräfteangebot zu verknüpfen (dies erhöht auch die Akzeptanz in der Gesellschaft).

> Beschreibung der nationalen Berufsbilder und Berufsbildungsergebnisse auf Grundlage des EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen) und nicht auf Grundlage nationaler Standards (so können Flüchtlinge besser verstehen, was von ihnen erwartet wird).

> Es wird ein speziell entwickeltes Bewertungsverfahren angewendet, mit dem zuvor (formal, non-formal und informell) erworbene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen anerkannt werden können.

> Enge Zusammenarbeit in kleinen Teams (bestehend aus den Flüchtlingen, einer Mentorin/einem Mentor, einer Expertin/einem Experten aus dem Bereich Berufsbildung und der Chefin/dem Chef) in einem sehr strukturierten Umfeld (einschließlich standardisierter Bewertungsschleifen und -instrumente).

Szövétnek I.

Community Employment Initiative in the 20 Municipalities of the Old-Drava Program

HuMan eXchange
Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány

WWW www.humanexchange.hu/szovetnek/
EMAIL info@humanexcgange.hu
FUNDING SOURCES European Social Fund and Hungarian state support
FUNDING AMOUNT 70.304.575 HUF

Im Rahmen des Human Subprogramme des Old-Dráva-Programms wurde in 20 Dörfern jenes Projekt gestartet, das sich den Humanressourcen im Rahmen der Maßnahmen zur territorialen und ländlichen Entwicklung widmet. Die „Comprehensive Social Inclusion Agenda“ des Old-Dráva-Programms soll durch Aus- und Weiterbildung, arbeitsmarktunterstützende Dienste und Sozialarbeit einen Beitrag zur Entwicklung der Arbeitskräfte leisten, um ihre Wirksamkeit und Effizienz zu verbessern. Im Rahmen des Projekts wurden drei Schulungen durchgeführt: Bau von Wasserversorgungsanlagen, Forstwirtschaft und Imkerei. Verwandte Arbeitsmarktbereiche: Überprüfung der Schlüsselfertigkeiten; Fertigkeitstraining; Beratung bei der Arbeitssuche und Techniken zur Arbeitssuche; Kenntnisse über den Arbeitsmarkt; Mentoring und Vermittlung bei der Arbeitssuche. Unterstützte Beschäftigungsmöglichkeiten: Aufforstung und Erhaltung (Waldbewirtschaftung); Bau und Instandhaltung von Wasserversorgungseinrichtungen und Teilnahme an Wasserwirtschaftsarbeiten.

Die fachliche und wissenschaftliche Grundlage und Durchführung der komplexen Intervention wurde durch die Beteiligung durch externe Beraterinnen/Berater in wichtigen, differenzierten Bereichen (Beschäftigung, Aus-/Weiterbildung, Gemeindeentwicklung, Stadtentwicklung und lokale Wirtschaftsentwicklung) sichergestellt.

100 benachteiligte Personen aus dem Gebiet Ormánság waren mit dem Projekt in Kontakt, 70 von ihnen haben von den Arbeitsmarktangeboten profitiert. Es wurden 24 Personen ausgebildet: zwölf Forstarbeiter und 12 Wasserwerksbauer. Infolge des Projekts wurden 21 Personen beschäftigt. Die ausgebildeten Personen nahmen auch an Reintegrationstrainings teil, um ihre sozialen Kompetenzen und ihre Lernkompetenzen vor Beginn der Ausbildung zu stärken.

Die Einbeziehung der gemeinschaftlichen Beschäftigungsinitiativen in den lokalen sozialen und wirtschaftlichen Kontext hat zur Entwicklung eines Netzwerks der lokalen Gesellschaft und Wirtschaft, einschließlich der Entwicklung der Sozialwirtschaft, beigetragen, und ermöglichte die Vorbereitung weiterer Projekte und die Nutzung von Synergien zwischen parallelen Entwicklungen.

Die Ergebnisse und Erfahrungen des Projekts wurden auf der Website, in Abschlussveröffentlichungen und in einer Pressekonferenz veröffentlicht. Der Erfahrungsaustausch wird durch die am Projekt beteiligten NGOs sichergestellt. Die für die Aufrechterhaltung der Aktivitäten erforderlichen Ressourcen werden durch eine weitere EU-Ausschreibung sichergestellt.

Das Projekt umfasste eine komplexe Intervention, die an die regionalen Besonderheiten angepasst war. Ihr beruflich-methodisches Toolkit wurde basierend auf einem breiten Spektrum von Ansätzen entwickelt und angewendet, was es der Zielgruppe ermöglichte, sich intensiv und effizient einzubringen.

LEATHER GOODS

Worker training course

WWW www.formazionenet.eu
EMAIL info@formazionenet.eu
FUNDING SOURCES SPRAR project fundings
FUNDING AMOUNT approx. 14.000 € per training course

Der Lederwarensektor ist eine antreibende Branche in Florenz und seiner Provinz. In dieser Hinsicht zielt der in diesem Berufsbildungskurs vorgeschlagene Bildungsweg darauf ab, Teilnehmerinnen/Teilnehmern mit Migrationshintergrund/Flüchtlingen und Asylwerberinnen/

Asylwerbern, die eine Anstellung suchen, eine berufliche Grundausbildung in der Lederwarenbranche zu bieten. Die Teilnehmerinnen/Teilnehmer haben die Möglichkeit, Kenntnisse über Leder und andere Rohstoffe, Materialien für die Verarbeitung, Zubehör und alle für diesen Beruf wichtigen Geräte sowie die Entwicklung von Prototypen zu erwerben.

Diese spezielle Schulung, die über SPRAR-Mittel finanziert wird, wurde ab Oktober 2016 durchgeführt. Zusätzlich organisiert FCN regelmäßig (in der Vergangenheit mindestens fünf Mal) solche Kurse für seine assoziierten Kooperativen. An der Berufsausbildung nahmen 15 Teilnehmerinnen/Teilnehmer teil.

Die Schulung half der Zielgruppe der Migrantinnen/Migranten, Flüchtlinge und Asylsuchenden, die an den SPRAR-Projekten unserer assoziierten Kooperativen teilnahmen, Fachkompetenzen in der Lederwarenbranche zu erwerben, die es ihnen ermöglichten, später eine Stelle in der Branche zu finden. Alle Teilnehmerinnen/Teilnehmer absolvierten nach der Schulung ein Praktikum vor Ort.

Das Schulungsprogramm wirkte sich vor Ort vor allem auf die direkten Begünstigten aus, die ein höheres Beschäftigungspotenzial im Lederwarenbranche hatten, aber auch auf die anderen Beschäftigten des Sektors auf der Ebene der interkulturellen Kompetenzen, da sie mit Migrantinnen/Migranten, Flüchtlingen und Asylsuchenden mit einem anderen kulturellen und sprachlichen Hintergrund zusammenarbeiteten.

Die Aktivitäten und Ergebnisse des Best-Practice-Beispiels bleiben auch in Zukunft verfügbar: FCN verfügt über die Schulungsunterlagen und die Kontakte zu den entsprechenden Ausbilderinnen/Ausbildern, zum Lederwarenlabor, das für den praktischen Teil der Ausbildung verantwortlich ist, und zu den Unternehmen, in denen das Praktikum stattfindet. Außerdem verfügt FCN über das nötige Know-how, ein solches Programm zu strukturieren.
Die Finanzierung erfolgt über die SPRAR-Projekte und/oder über unsere assoziierten Kooperativen, die mit Migrantinnen/Migranten, Flüchtlingen und Asylwerberinnen/Asylwerbern befassen.

Die Schulung erfolgt hauptsächlich über praktische und erfahrungsorientierte innovative Verfahren unter Einsatz von Übungen und Simulationen. Das fördert den

Lernprozess der Migrantinnen/Migranten, die nicht an Berufsbildungskurse gewöhnt sind und die nicht über ausreichende Kenntnisse der lokalen und der berufsspezifischen Sprache verfügen. Tatsächlich war ein be-

LEATHER GOODS

Worker training course

WWW www.formazionenet.eu
EMAIL info@formazionenet.eu
FUNDING SOURCES SPRAR project fundings
FUNDING AMOUNT approx. 14.000 € per training course

stimmter Teil der Ausbildung der Berufssprache gewidmet.

Die Lehrkräfte regen mithilfe der folgenden Methoden die aktive Teilnahme der Teilnehmerinnen/Teilnehmer an, die auf mehreren Lernebenen (kognitiv, emotional, physisch) handeln:
- Präsenzunterricht, der durch eine aktive Unterrichtsmethode, d. h. durch die Teilnahme und aktive und direkte Einbeziehung der Lernenden in den Lernprozess, gekennzeichnet ist;

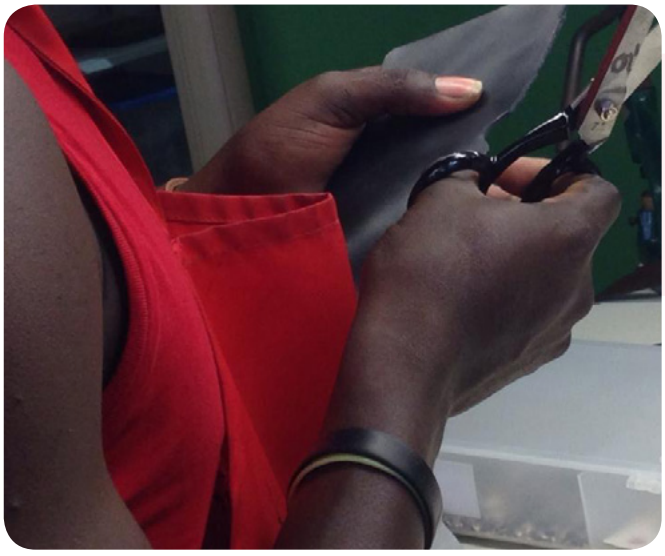
- Simulationen;

- Problemlösung;

- gezielte Diskussionen;

- Rollenspiele.

Die arbeitspraktischen Übungen zielen auf die aktive Teilnahme aller Teilnehmerinnen/Teilnehmer und auf die Personalisierung des Lernprozesses durch individuelle Aufgaben ab, die auf dem Wissensstand und dem Arbeitsrhythmus der einzelnen Personen basieren.



Die Lehrkräfte meldeten zurück, dass die folgenden Aspekte für künftige Schulungen optimiert werden sollten:

- Die Teilnehmerinnen/Teilnehmer sollten besser Italienisch sprechen (26 Stunden Sprachunterstützung reichen nicht aus, wenn sie nicht bereits über gute Grundkenntnisse verfügen).

- Einige Teilnehmerinnen/Teilnehmer sollten sich mehr mit persönlichen Hygienestandards befassen - oder dieses Thema sollte während der Schulung weiter vertieft werden.

- Die Bedeutung von Pünktlichkeit sollte von den Trainerinnen/Trainern als grundlegende Querschnittskompetenz stärker hervorgehoben werden.

Eine Finanzierung über das (öffentliche) SPRAR-Projekt oder über private Förderer ist erforderlich, um die Schulungen durchzuführen. Ebenso sind Kontakte zum Lederwarenlabor notwendig, um den praktischen Teil der Schulung durchführen zu können.

LET'S GIVE REFUGEES A CHANCE

E-learning

HUMAN RIGHTS LEAGUE
LIGA ZA ĽUDSKÉ PRÁVA

WWW www.hrl.sk/sk
EMAIL hrl@hrl.sk
FUNDING SOURCES Open Society Foundation, Ministry of Justice of the Slovak Republic
FUNDING AMOUNT 8.000€

Die Human Rights League hat auf ihrer Website ein qualitativ hochwertiges E-Learning-Programm mit dem Titel „Let's give Refugees a Chance" veröffentlicht.

Der E-Kurs konzentriert sich hauptsächlich auf die Erklärung grundlegender Begriffe, Fakten und verschiedener Informationen in Zusammenhang mit Flüchtlingen, wie z. B. ‚Zahlen und Fakten', ‚Wer gilt als Flüchtling und wer nicht?', ‚Verfolgung von Flüchtlingen und die Gründe dafür', ‚Rechte und Pflichten von Flüchtlingen', ‚Lokale Integration von Flüchtlingen' und ‚Informationen und Erläuterungen zum Gemeinsamen Europäischen Asylsystem'.

Das Projekt konzentriert sich auf die Sensibilisierung in Bezug auf die aktuelle slowakische Flüchtlings- und Asylsituation, bringt objektive Fakten in den öffentlichen Diskurs und zielt darauf ab, Menschen mithilfe von Videos mit realen Flüchtlingen, die sich in die slowakische Gesellschaft integrieren, für Flüchtlingsfragen zu sensibilisieren.
Der E-Kurs und die dazugehörigen Videos sind kostenlos online verfügbar und soll Pädagoginnen/Pädagogen, Lehrkräften und anderen, die für ihre Workshops grundlegende Informationen zu Flüchtlingen und Migrantinnen/Migranten benötigen, helfen. Die Videos zeigen reale in der Slowakei lebende Flüchtlinge und bekämpfen Stereotype und Fremdenfeindlichkeit.

Der E-Kurs liefert objektive Informationen zu Flüchtlingen, zur Integration von Flüchtlingen und zu Asylverfahren in der Slowakei und sensibilisiert für die Lücken im öffentlichen Diskurs in der Slowakei. Die Videos der in der Slowakei lebenden Flüchtlinge sind online abrufbar, um Menschen dabei zu helfen, gegen Vorurteile und Stereotype gegenüber Flüchtlingen anzukämpfen. Der gesamte Kurs bietet allen, die nach grundlegenden Informationen zu Flüchtlingen suchen, qualitativ hochwertiges und leicht zugängliches Hintergrundmaterial in slowakischer Sprache. Die Videos können auch als Hilfsmittel für verschiedene Diskussionen und Workshops angesehen werden. Die Videos lösen auch das Problem, dass es den wenigen Flüchtlinge in der Slowakei kaum möglich ist, ihr Berufsleben mit dem regelmäßigen Besuch von Workshops, Schulen und Kursen zu verbinden. Die Videos können von Lehrkräften in der Schule oder von Vortragenden in Workshops eingesetzt werden.

Wir können behaupten, dass die Videos eine nationale Wirkung haben, da sie kostenlos und für alle, die Informationen zum Thema Migration und Flüchtlinge in der Slowakei benötigen, einfach zugänglich sind.

Der E-Kurs und die Videos können ohne andere Materialien oder Anleitungen eingesetzt werden.

Zum ersten Mal ist damit ein umfassendes Online-Material zu Flüchtlingen in slowakischer Sprache verfügbar. Bisher gab es keine Videos mit realen Flüchtlingen in der Slowakei.

A TRAINING AT THE WORK PLACE

For people with international protection

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

WWW https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/usposabljanje/udm-osebe-z-mednarodno-zascito
EMAIL robert.modrijan@ess.gov.si
FUNDING SOURCES The budget of the Republic of Slovenia
FUNDING AMOUNT 540.000 €

Die Arbeitsmarktverwaltung der Republik Slowenien ist eine auf dem Arbeitsmarkt einzigartige Einrichtung. Es ist eine unabhängige Organisation mit dem Status einer öffentlichen Einrichtung, die ausschließlich für das Hoheitsgebiet der Republik Slowenien tätig ist.

Zu den grundlegenden Aktivitäten der Einrichtungen zählen:

• Arbeitsvermittlung und Berufsberatung;

• Karriereberatung;

• Umsetzung der Arbeitslosenversicherung;

• Umsetzung beschäftigungspolitischer Maßnahmen;

• Erteilung von Arbeitserlaubnissen für die Beschäftigung von ausländischen Bürgerinnen/Bürgern;

• Erstellung von Analyse-, Entwicklungs- und anderen Materialien über die Tätigkeitsbereiche der Organisation;

• Informationen zum Arbeitsmarkt, Informationen für die Öffentlichkeit.

Die Kundinnen/Kunden der Organisation sind arbeitsuchende Menschen, Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, Personen, die professionelle Hilfe bei der Berufsorientierung benötigen, Einrichtungen der Anbieter von Beschäftigungsprogrammen, Sozialpartner und die Öffentlichkeit.

Arbeitspraktische Ausbildung für Personen mit internationalem Schutz

Das Programm zielt auf Beschäftigung und soziale Integration sowie auf die Verbesserung der Beschäftigungsaussichten von Personen mit internationalem Schutz ab, die beim slowenischen Arbeitsamt als arbeitsuchend gemeldet sind. Durch Erwerb und Stärkung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die am Arbeitsplatz nützlich sind, erhalten Personen mit internationalem Schutz einen besseren Zugang zu Arbeit und Beschäftigung und erhöhen ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Das Programm wird unter Anleitung einer/eines von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber ernannten Mentorin/Mentors und in Zusammenarbeit mit der/des für die jeweiligen Teilnehmerinnen/Teilnehmer zuständigen Expertin/Experten der Arbeitsmarktverwaltung durchgeführt. Vor jedem Auftrag wird in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern ein Glossar mit Begriffen erstellt - Ausdrücke aus dem jeweiligen Arbeitsbereich, die das Erlernen der slowenischen Sprache erleichtern. Die Mentorin/Der Mentor muss mindestens 40 Stunden individuelles Mentoring für das Training der Teilnehmerinnen/Teilnehmer aufwenden. Die Ausbildung dauert sechs Monate und die Personen schließen einen Vertrag mit der slowenischen Arbeitsmarktverwaltung ab.

Am 1. Oktober 2018 wurde auf der Website des ESS eine öffentliche Einladung für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber zur Durchführung von Praktika für Personen mit internationalem Schutz veröffentlicht, die bis zum 29. November 2019 gilt.

2018 wurden 32 Personen aus der Zielgruppe in das Programm aufgenommen, davon vier Frauen. Von allen Inklusionsmaßnahmen fand nur eine für eine Person mit sechster Bildungsstufe statt, alle anderen Inklusionsmaßnahmen betrafen die erste oder zweite Bildungsstufe.

ARBEITSMARKTINTEGRATION UND ARBEITSPRAKTISCHES LERNEN

SIEGERPROJEKTE

HEIDENSPASS

Initiative für Arbeitssuchende des Vereins Fensterplatz

WWW www.heidenspass.cc
EMAIL office@heidenspass.cc
FUNDING SOURCES State government of Styria and the City of Graz and also through the sales revenue.
FUNDING AMOUNT 2016 approx. 600.000 €

heidenspass hat sich der Herausforderung gestellt, für benachteiligte junge Erwachsene eine sinnvolle Beschäftigung zu schaffen. In unserer eigenen Manufaktur entwickeln, produzieren und vertreiben wir nachhaltige Produkte für Privat- und Geschäftskundinnen/-kunden.

Wer sind diese jungen Leute?
Kinder und Jugendliche stehen Einrichtungen in der Regel äußerst skeptisch gegenüber und verlassen daher in einigen Fällen das Schulsystem bereits in jungen Jahren (Schulabbrecherinnen/-abbrecher).

Es ist allgemein bekannt, dass Kinder aus benachteiligten Haushalten sehr oft mit den sozialen Problemen ihrer Eltern konfrontiert sind, zum Beispiel mit Armut, Abhängigkeit von der Sozialhilfe und niedrigem Bildungsniveau. Diese besonderen jungen Menschen stehen einem höheren Risiko in Bezug auf Drogenabhängigkeit und psychische Erkrankungen, wie Essstörungen und Depressionen, gegenüber.

Aufgrund dieser Umstände nehmen sie entweder eine Außenseiterposition in der Gesellschaft mit einer Tendenz zur Radikalisierung ein oder es kommt zu einer generellen Resignation und der Einstellung, man hätte ohnehin nichts zu verlieren.

Die Konsequenz für diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist eine Kettenreaktion in Form einer geringen Frustrationstoleranz, allgemein geringer Leistung und einem absolut nicht vorhandenem Interesse an einer Teilhabe an der Gesellschaft. Sie haben schon früh in ihrem Leben erfahren, dass sie nicht akzeptiert oder gebraucht werden und dass in ihren Gemeinden kein Platz für sie ist.

Produkte und Dienstleistungen:

Upcycling-Design: Müll verdient eine zweite Chance! heidenspass ist ständig dabei, etwas Neues und Besseres aus meist verwendeten Materialien wie Fahrradschläuchen, PET-Flaschen, Flaschenverschlüssen, Segeltuch usw. herzustellen. Wir kreieren exklusive, einzigartige handgefertigte Designprodukte und verkaufen sie in unserem Webshop oder im heidenspass-Geschäft vor Ort. So entstehen Taschen, Rucksäcke, Kleinmöbel und Wohnaccessoires mit viel Kreativität und Weitblick.

Lösungen für Unternehmen: Ein passendes Geschenk für Ihre Kundinnen/Kunden? Ein Upcycling-Produkt, das Ihre bestehende Produktpalette ergänzt? Eine spezielle Taschenserie für Ihr Unternehmen?
heidenspass arbeitet mit nachhaltigen Unternehmen zusammen. Im B2B-Markt entwickeln wir entweder mit unseren Geschäftspartnern maßgeschneiderte Produkte oder halten Workshops zum Produktdesign für deren Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ab. Was uns am besten gefällt, ist die Entwicklung nachhaltiger Produkte aus den Abfällen, die bereits in den Unternehmen vorhanden sind. Wir haben zum Beispiel alte Handtücher aus dem Rogner Bad Blumau als Innenfutter für Taschen verwendet und aus gebrauchten Reisbeuteln Hüllen für Geschenkgutscheine angefertigt.

Innenraumgestaltung: Maßgeschneiderte Innenausstattung vom Konzept bis zur Realisierung - in unserer eigenen Manufaktur nimmt alles Gestalt an. Unser Angebot richtet sich gleichermaßen an Unternehmen, die Gastronomie und öffentliche Einrichtungen. Wir bieten individuelles und nachhaltiges Design aus gebrauchten und umweltfreundlichen Materialien.
heidenspass legt großen Wert auf die Nutzung firmeninterner, bereits vorhandener Einrichtungsgegenstände und hauseigener Materialien. Wir sehen das Potenzial vorhandener Materialien und schaffen damit etwas

HEIDENSPASS

Initiative für Arbeitssuchende des Vereins Fensterplatz

WWW www.heidenspass.cc
EMAIL office@heidenspass.cc
FUNDING SOURCES State government of Styria and the City of Graz and also through the sales revenue.
FUNDING AMOUNT 2016 approx. 600.000 €

Neues und Schönes.

heidenspass bietet jährlich rund 120 jungen Menschen einen einfachen Zugang zu Beschäftigung in derzeit vier Arbeitsbereichen.

Die Nachwuchskräfte arbeiten auf Stundenbasis in unserer erfolgreichen Upcycling-Design-Manufaktur. 55 % dieser jungen Menschen finden eine Beschäftigung oder eine Ausbildungsstelle, nachdem sie heidenspasses verlassen. Diese Vermittlungsquote ist für diese spezielle Zielgruppe recht hoch, denn üblicherweise ist es sehr schwierig, diese jungen Erwachsenen in herkömmliche Arbeitsmarktprogramme einzubeziehen.

Die meisten der bei heidenspass beschäftigten jungen Erwachsenen stammen aus der Stadt Graz und den umliegenden Gemeinden.

heidenspass kooperiert sowohl mit der Kommunalregierung als auch mit der Landesregierung und arbeitet mit lokalen, nationalen und auch internationalen Organisationen zusammen.
Kundinnen/Kunden, die heidenspass-Produkte kaufen, kommen aus dem In- und Ausland.

Anfang des Jahres 2017 haben wir mit heidenspassLAB (Manufaktur für Innenraumgestaltung) einen neuen Arbeitsbereich eröffnet. Dadurch können wir unsere Produktpalette erweitern.

Wir beabsichtigen, den Umsatz im laufenden und in den kommenden Jahren kontinuierlich zu steigern.

Wir werden auch die Finanzierungsquellen erweitern.

Wir sind stets bemüht, den sich ändernden Bedürfnissen junger Erwachsener gerecht zu werden.

Wir sagen niemals nein zu einer Idee. Wir versuchen in alle Richtungen zu denken und zu wachsen.

Die Jugendlichen entscheiden selbst, was sie für jeden einzelnen Entwicklungsschritt benötigen. Und es ist immer eine Herausforderung und eine große Chance, ihren Rhythmus mit kreativer Arbeit zu verbinden.

TASTE OF HOME

Social Cooperative

WWW www.okus-doma.hr
EMAIL emina.buzankic@gmail.com
FUNDING SOURCES European Commission, Heinrich Boll Stiftung, food/ingredients donations; own crowdfunding campaign; donation programs (etc.)
FUNDING AMOUNT 50.000 €

Taste of Home ist ein kulinarisch-kulturelles Forschungsprojekt, das die Kultur, die Bräuche und die Herkunftsländer von Flüchtlingen und Migrantinnen/Migranten in Kroatien vorstellt, indem es Erinnerungen an die Heimat und an Gerüche und Geschmäcker ihrer Küche aufzeichnet. Dies ist ein Experiment zum Austausch von

Lebensgeschichten und kulinarischen Fertigkeiten von Flüchtlingen und Menschen aus Kroatien.

Geschmackliche Erinnerungen an zu Hause wurden über mehrere Jahre recherchiert und aufgezeichnet. Seit über zehn Jahren treffen wir Menschen auf der Suche nach Sicherheit und Glück, Menschen auf der Suche nach Heimat. Durch die Zubereitung des Essens, mit dem sie aufgewachsen sind, rufen Flüchtlinge Erinnerungen hervor und schaffen neue Freundschaften und Erfahrungen in ihrem neuen Zuhause. Gleichzeitig bauen sie Kompetenzen auf, die ihnen helfen, Arbeit zu finden und sich in die neue Gesellschaft zu integrieren.

Taste of Home basiert auf den Werten, Menschen, die auf der Suche nach Glück und Sicherheit sind, Wertschätzung entgegenzubringen. Diese Menschen sind bereit, ihr Bestes zu geben - den Geschmack ihrer Kindheit ebenso wie den Geschmack aus ihrer Erwachsenenzeit im neuen Zuhause. An der Gruppe „Taste of Home“ sind rund 30 Flüchtlinge und Freiwillige/Aktivisten beteiligt.

Das Hauptergebnis des Projekts ist die Gründung einer sozialen Kooperative, die im Februar 2014 mit vier angestellten Köchinnen/Köchen, drei technischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und einer Koordinatorin eingetragen wurde. Im März 2015 wurde das Kochbuch „Taste of Home“ veröffentlicht und allen Interessierten im Bereich der Integration von Flüchtlingen sowie der breiten Öffentlichkeit vorgestellt (http://www.okus-doma.hr/hr/recepti/kurdski-falafel).
Zur weiteren Verbreitung der Projektergebnisse wurde im März 2015 ein Dokumentarfilm produziert und in Zusammenarbeit mit dem Medienunternehmen Fade In wurde die Medienkampagne „Taste of Home“ gestartet (https://vimeo.com/130369477).

Im Rahmen des von der Europäischen Kommission finanziell unterstützten Projekts „Quality Integration Solutions for Refugees“ wurde eine Website entwickelt (http://www.okus-doma.hr/en/info/o-nama).

„Taste of home“ ist eine Kooperative zur interkulturellen Zusammenarbeit, die Menschen mit Migrationshintergrund, Asylberechtigte und Asylwerberinnen/Asylwerber sowie Flüchtlinge beschäftigt, sich also an schutzbedürftige Personen wendet, die auf einem sehr engen Arbeitsmarkt in Kroatien kaum ihren Platz finden. Die Kooperative sucht die besten Möglichkeiten zur Integration von Migrantinnen/Migranten und Flüchtlingen und fördert das soziale Unternehmertum und die wirtschaftliche Emanzipation dieser Menschen. Sie konzentriert sich auf die Fertigkeiten und Kompetenzen ihrer Mitglieder/Frauen und versucht, sie im besten Sinne einzusetzen. Alle Maßnahmen sind ausgerichtet auf den interkulturellen Austausch und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinsichtlich der Bedürfnisse von Flüchtlingen und ihren Wünschen und Möglichkeiten nach qualitativ hochwertiger Integration.

Das Projekt versucht auch, das Bewusstsein und Verständnis der Kroatinnen/Kroaten zu schärfen, deren homogene Gesellschaft mit 4,3 Millionen Menschen überwiegend aus Weißen und römisch-katholischen Christinnen/Christen besteht.

Taste of Home begann als ein kulinarisch-kulturelles Forschungsprojekt, das die Kultur, die Bräuche und die Gesellschaften der Flüchtlinge in Kroatien vorstellt, in-

TASTE OF HOME

Social Cooperative

WWW www.okus-doma.hr
EMAIL emina.buzankic@gmail.com
FUNDING SOURCES European Commission, Heinrich Boll Stiftung, food/ingredients donations; own crowdfunding campaign; donation programs (etc.)
FUNDING AMOUNT 50.000 €

dem es Erinnerungen an die Heimat und an Gerüche und Geschmäcker ihrer Küche aufzeichnet. Es handelte sich um ein Experiment zum Austausch von Lebensgeschichten und kulinarischen Fertigkeiten von Flüchtlingen und Menschen aus Kroatien. Flüchtlinge und andere Menschen mit Migrationshintergrund haben durch die Zubereitung der Speisen ihrer Heimat Erinnerungen geweckt und in ihrer neuen Heimat neue Erfahrungen gemacht. Ihre Vision war eine farbenfrohe Welt voller Gastfreundschaft.

Ihre Mission hob die wirtschaftliche Emanzipation von

Flüchtlingen und Personen mit Migrationshintergrund durch kulinarischen und kulturellen Austausch hervor. Sie waren motiviert durch die Werte, Menschen und ihre Bedürfnisse zu schätzen, und durch das menschliche Verlangen, sich mit dem Glück und der Sicherheit eines Zuhauses zu verbinden. Das haben sie versucht, indem sie den Geschmack ihrer Heimat mit der neuen und fremden Gesellschaft teilten. Ihre Ressourcen waren Geschmacksrichtungen der (in Zagreb kaum vertretenen) nahöstlichen, arabischen, afrikanischen und asiatischen Küche.

Die Notwendigkeit, zur Entwicklung und Förderung der Fertigkeiten der Flüchtlinge und Menschen mit Migrationshintergrund beizutragen, die auch für die heimische Wirtschaft von Nutzen sein könnten, führte auch nicht am Kochen vorbei. Im Land fehlen Qualitätsköchinnen/-köche, insbesondere während der Urlaubszeiten.

Die bekanntesten Aktivitäten der Kooperative sind das Kochen und das Catering. Die Küche liefert ein reichhaltiges Angebot an afrikanischen, arabischen und nahöstlichen Gerichten, die auf verschiedenen Konferenzen, Geschäftsempfängen, Geburtstagen, Partys usw. serviert werden. Der zweite Tätigkeitsbereich ist der Sprach- und Kulturaustausch, im Rahmen dessen Sprachkurse für Arabisch, Urdu, Persisch, Albanisch, Französisch usw. angeboten werden. Im Rahmen von Taste of home vernetzen sich Projekte, Kampagnen, Festivals und Veranstaltungen zum Thema Migration, Exil, Bekämpfung von Diskriminierung, Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung. Taste of home hat seinen Platz gefunden: https://www.facebook.com/okusdoma.

Die Managerin der Kooperative (Zinka Muikić) sorgt mit viel Engagement für ständige Präsenz und Sichtbarkeit. Die Initiative basiert auf Unterstützung, Solidarität und Wissensaustausch. Sie versammelt Menschen unterschiedlicher Herkunft, die Kochworkshops und öffentliche Showküchen organisieren. Die öffentliche Anerkennung und die Qualität des Angebots führten zur Gründung einer auf Catering spezialisierten „Social Cooking"-Kooperative; die Eröffnung eines Restaurants ist geplant.

Das gesamte Projekt zielt auch darauf ab, die kroatische Öffentlichkeit hinsichtlich der Bedürfnisse der Flüchtlinge zu sensibilisieren und Vorurteile durch die soziale Gastfreundschaft des kulinarischen und kulturellen Austauschs zu bekämpfen.

Crowdfunding-Kampagne im Jahr 2015

https://www.indiegogo.com/projects/taste-of-home-a-kitchen-run-by-refugees#/

Gute Unterstützung durch Werbematerial - hohes Engagement durch Visualisierung

http://www.igetyou-jrs.org/croatia/#/lightbox&slide=1

STARK IM BERUF

Strong in the Job

WWW www.starkimberuf.de
EMAIL stark-im-beruf@stiftung-spi.de
FUNDING SOURCES ESF, Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth advocates better opportunities for mothers with a migrant background in the labor market.
FUNDING AMOUNT 2.000.000 €

Das Projekt bezieht sich auf die Tatsache, dass 31 % aller Mütter in Deutschland Migrationshintergrund und nur 52 % einen Arbeitsplatz haben. Diese Zahl ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Gleichzeitig würden jedoch mehr als 400.000 dieser Frauen

„Federal Minister for Family Affairs Dr. Franziska Giffey with participants of the programme“ © BMFSFJ/photothek/Yander Heinl

sofort anfangen zu arbeiten - wenn sie nur die Möglichkeit hätten. Mütter mit Migrationshintergrund in Deutschland sind trotz guter Qualifikation und hoher Motivation weitaus seltener und in geringerem Maße erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund.

Ziel des Programms „Stark im Beruf“ ist es, erwerbsfähige Mütter mit Migrationshintergrund in eine nachhaltige Beschäftigung zu bringen. Damit dies gelingt, werden die Teilnehmerinnen auf ihrem Weg zur Beschäftigung individuell unterstützt und der Zugang zu bestehenden Angeboten zur Arbeitsmarktintegration verbessert. Ein Schwerpunkt der Beschäftigungsförderung liegt auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ein weiterer auf der Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt.

Die Projektaktivitäten sind vielfältig und nicht einfach zusammenzufassen:

Anfang 2015 haben bundesweit rund 90 Projekte zur Förderung des Einstiegs von Müttern und Migrantinnen in den Arbeitsmarkt ihre Arbeit aufgenommen (erste Förderphase). Diese Projekte kombinieren zielgruppen- und strukturbezogene Ansätze. Neben der Aktivierung und Motivation von Frauen sollten Unternehmen und Behörden für das Potenzial dieser Zielgruppe sensibilisiert sowie bestehende lokale Strukturen und Akteurinnen/Akteure besser vernetzt werden.

Die zweite Förderphase dieses ESF-Programms hat am 01.01.2019 begonnen. In dieser Phase werden rund 90 Sponsoren bei der Erprobung, Dokumentation und Entwicklung entsprechender Ansätze in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt und anderen Partnern finanziell unterstützt.

Das gesamte Konzept hat enorme qualitative Auswirkungen, da es allgemein auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Migrantinnen und Flüchtlingen in Deutschland abzielt. Das zuständige Bundesministerium übernahm daher die Verantwortung, die Maßnahmen anzuwenden und umzusetzen. Die wichtigsten Neuerungen für die Zielgruppe der Migrantinnen und Flüchtlinge sind die vielen neuen Informations-, Beratungs- und Schulungsanbieter in ganz Deutschland. Eine weitere wichtige Verbesserung ist die intensive Einbeziehung wichtiger Stakeholder wie Unternehmensvertreter und Arbeitsmarktdienste. Allgemeine Sensibilisierung und Netzwerkbildung sind für diese Zielgruppen die ersten Schritte, um voranzukommen.

Das Projekt zeigt Auswirkungen auf allen Ebenen, da es sich um die Umsetzung einer beschäftigungs - und sozialpolitischen Strategie des Bundes handelt. Es zeigt Auswirkungen auf die sozialen Dienste und die Arbeitsvermittler auf nationaler Ebene, auf Berufsbildungsanbieter, Sozialdienstleister und die Vertreterinnen/Vertreter der Zielgruppen auf regionaler und lokaler Ebene und auf Migrantinnen und Flüchtlinge auf lokaler Ebene.

Die Nachhaltigkeit des Programms ist nur gegeben, wenn in der nächsten Haushaltsperiode (2022-2027) ein Folgeprogramm aufgelegt werden kann und in etwa die gleiche Höhe an Finanzmitteln aufgebracht werden kann. Die Nachhaltigkeit auf persönlicher Ebene wird jedoch voraussichtlich sehr hoch sein, da bereits zur Projekthalbzeit viele Erfolgsgeschichten einer nachhaltigen

STARK IM BERUF

Strong in the Job

WWW www.starkimberuf.de
EMAIL stark-im-beruf@stiftung-spi.de
FUNDING SOURCES ESF, Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth advocates better opportunities for mothers with a migrant background in the labor market.
FUNDING AMOUNT 2.000.000 €

Beschäftigung zu vermelden sind.

Das wesentliche Innovationsmerkmal ist, dass das zuständige Bundesministerium die Verantwortung übernommen hat. Es verfügt über das Potenzial, die Befugnisse und die Ressourcen, alle relevanten Interessengruppen zusammenzubringen und gemeinsam die Programmziele zu erreichen. Operativ bestehen die wichtigsten innovativen Ansätze aus den maßgeschneiderten Beratungs-, Schulungs- und Mentoringprogrammen für jede einzelne Flüchtlingsfrau.

Es wäre wünschenswert, wenn mehr Geld schneller zu den Endbegünstigten gelangen würde, aber leider muss ein beträchtlicher Teil des Fonds - notwendigerweise - für Verwaltung, Kommunikation und Management zur Verfügung stehen. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit und das Zusammenspiel der wichtigsten politischen und administrativen Akteure.

Leider lässt sich dieses Programm nicht einfach auf andere Umgebungen übertragen. Es erfordert eine Menge politischer Entscheidungen auf strategischer und operativer Ebene, die Zusammenarbeit und Motivation vieler verschiedener Interessengruppen und Zielgruppen und nicht zuletzt eine angemessene Menge an Zeit, Personal und Geld.

ROMA LABOR MARKET

Training Program

WWW http://autonomia.hu/hu/programok/roma-munkaero-piaci-kepzes-program/
EMAIL info@autonomia.hu
FUNDING SOURCES USID, UNDP
FUNDING AMOUNT 173.000 $

Ziel des Projekts ist es, die Situation der Roma auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu stärken und ihre soziale Integration durch Schulungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zu fördern. Die Initiative bestand aus drei voneinander abhängigen

Modulen: einem Projektmanagement-Training, das die Verbesserung des lokalen Arbeitsmarkts und organisatorische Ressourcenerhebungen umfasste; aus dem Bereich er Hilfen.

Alle Organisationen, die Unterstützung erhalten haben, haben Schulungen für langzeit- oder frühzeitarbeitslose Menschen angeboten, um den Teilnehmerinnen/Teilnehmern die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die überwiegende Mehrheit der unterstützten Kurse vermittelte berufliche Qualifikationen und umfasste Beschäftigungselemente, die auf die tatsächlichen lokalen Bedürfnisse und die örtlichen Gegebenheiten abgestimmt waren und die beruflichen Erfahrungen der Teilnehmerinnen/Teilnehmer untermauerten und vertieften.

In den Ausbildungen 2000 - 2001 haben insgesamt über 250 Personen Qualifikationen erworben. Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen/Teilnehmer lag bei unter 30 Jahren. Die längeren, mehrmonatigen Schulungen wurden von den Jüngeren genutzt, während Personen mittleren Alters kürzere berufsbezogene Weiterbildungen vorzogen. Die Art der organisierten Bildungsangebote erklärt auch, dass 75 % der Teilnehmerinnen/Teilnehmer im ersten Jahr männlich waren, während sich diese Quote im zweiten Jahr auf Frauen verlagert hatte.
Die im Rahmen des Projekts umgesetzten Elemente hatten Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt - sowohl auf kommunaler als auch auf regionaler Ebene, wobei der Sitz und die Standorte der auf dem Arbeitsmarkt tätigen Unternehmen mit ausschlaggebend waren.

Folgemaßnahmen spielten sowohl in Bezug auf die Schulungen als auch auf die Praktika eine wichtige Rolle. Die am Programm beteiligten Organisationen setzten die Projektaktivitäten nach der Projektlaufzeit fort und nutzten dabei die zwischenzeitlich bestehenden institutionellen und persönlichen Beziehungen.

Im Rahmen einer interprofessionellen Partnerschaft wurden komplexe Maßnahmen zur sozialen Eingliederung und Integration benachteiligter Roma in den Arbeitsmarkt durchgeführt. Die soziale Inklusion und die Arbeitsmarktintegration benachteiligter Roma erfordern komplexe Maßnahmen.

APPRENTICESHIP CONTRACTS

WWW www.regione.toscana.it/-/apprendistato-normativa-e-opportunita
FUNDING SOURCES n/a
FUNDING AMOUNT n/a

In Italien ist die Lehrlingsausbildung ein unbefristeter Arbeitsvertrag, der auf die berufliche Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen (italienische Staatsbürgerinnen/Staatsbürger oder Migrantinnen/Migranten mit aufrechter Aufenthaltserlaubnis) im Alter von 18 bis 29 Jahren abzielt. Das Lehrlingsausbildungssystem ist im Gesamtgesetz über die Lehrlingsausbildung (Gesetzesdekret Nr. 167/2011) geregelt.

Vorteile für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber:

Das Gesetz erlaubt es den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern, Auszubildende auf einem Praktikumsniveau aufzunehmen, das bis zu zwei Stufen unter dem zu erreichenden Abschluss liegt, und/oder eine Zahlung in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des gemäß den Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrags vorgesehenen Lohns für qualifizierte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer anzuerkennen. Unternehmen, die Auszubildende einstellen, können je nach Unternehmensgröße eine Senkung des Sozialversicherungsbeitrags in Anspruch nehmen.

Vorteile für Auszubildende:

Junge Menschen erhalten nicht nur ein reguläres Gehalt und Versicherungsleistungen (wie reguläre Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter), sondern auch eine Berufsausbildung in ihrem bestimmten beruflichen Kontext. Wenn sich weder Arbeitgeberin/Arbeitgeber noch die Auszubildenden am Ende einer Berufsausbildung vom Vertrag zurückziehen, bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen und gilt als unbefristet.

Es gibt drei Arten von Lehrverträgen mit unterschiedlichen Zielen und Zugangsbedingungen:

1. Eine Lehre mit Diplom für Berufsanwenderinnen/-anwender und Berufstehnikerinnen/-techniker (Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale), mit der nach drei- oder vierjähriger Ausbildung (ISCED Stufe 3) für die Altersgruppe 15 bis 25 Jahre die verpflichtende Ausbildung abgeschlossen und eine Berufsqualifikation oder ein Berufsdiplom erworben wird.

2. Berufliche Lehre (Apprendistato professionalizzante e di mestiere) zum Erwerb einer Berufsqualifikation nach Abschluss einer dreijährigen Ausbildung (fünf Jahre im Handwerkssektor) für Jugendliche im Alter von 18 bis 29 Jahren.

3. Hochschul- und Forschungslehre (Apprendistato di alta formazione e ricerca) zum Erwerb eines Sekundärdiploms (ISCED 3) oder Tertiärdiploms (ISCED 4 oder 5) oder eines Doktortitels (ISCED 6) des Bildungssystems für Jugendliche im Alter von 18 bis 29 Jahren.

Laut der letzten Statistik (2013) gab es in Italien 451.954 Lehrverträge, davon 38.088 in der Toskana.

Bei den Lehrverträgen handelte es sich überwiegend um berufliche Lehren (410.369 Verträge in Italien); 41.585 Lehrverträgen waren anderer Art.

Derzeit sind keine Statistiken mit Zahlen zu Auszubildenden mit Migrationshintergrund verfügbar.

Der ideale Abschluss eines Lehrvertrags ist die Umwandlung in einen regulären unbefristeten Vertrag. In diesem Fall können Unternehmen für ein weiteres Jahr von der Senkung des Sozialversicherungsbeitrags profitieren.

Im Jahr 2013 befanden sich 137.600 Ausbildungsverträge in der Übergangsphase zu regulären unbefristeten Verträgen, was einem Rückgang von 14,1 % gegenüber 2012 entspricht. Im selben Jahr gab es 70.158 Lehrverträge, die bereits in unbefristete Verträge umgewandelt wurden. Dies sind 11,3 % weniger als 2012.

Wenn wir den letzten Länderbericht (2015) über die letzten beiden Auszubildendengenerationen analysieren, sehen wir, dass 13 Jahre nach Beendigung des Lehrvertrags 75,6 % der Personen noch arbeiten. Weniger als die Hälfte (47,9 %) ist mit einem regulären unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt und 11,9 % mit einem weniger stabilen; 10,9 % sind selbstständig geworden. 1,2 % sind nach wie vor Auszubildende - das könnte altersbedingt sein: Sind sie noch jung (unter 30), können sie zunächst über einen Lehrvertrag in einem Unternehmen beschäftigt werden.

APPRENTICESHIP CONTRACTS

WWW www.regione.toscana.it/-/apprendistato-normativa-e-opportunita
FUNDING SOURCES n/a
FUNDING AMOUNT n/a

Im Allgemeinen kann man sagen, dass Lehrverträge sowohl für junge Menschen (für sie ist diese Art der Beschäftigung in der Regel der erste Schritt in Richtung eines regulären unbefristeten Vertrags und sie erhalten kostenlose Ausbildungen zu verschiedenen arbeitsbedingten Themen) als auch für die Unternehmen (sie profitieren von den Förderungen) von Vorteil sind.
Der Lehrvertrag hat in Italien eine lange Geschichte. Er wurde erstmals 1955 gesetzlich geregelt und Mitte der 90er-Jahre wieder eingeführt, um die Beschäftigung junger Menschen zu fördern. Seit 2004 ist es der einzige Arbeitsvertrag in Italien, der eine Ausbildungskomponente vorsieht. Da er gesetzlich geregelt und für die Umsetzung kein Budget erforderlich ist, sind die Lehrverträge langfristig tragfähig. Jedoch ist eine gesetzliche Regelung erforderlich, um einen solchen Vertrag einzusetzen.

Der einzige Aspekt, der finanziell unterstützt werden muss, betrifft die obligatorische Ausbildung von Lehrlingen: In Italien wird diese von regionalen Fonds angeboten. Akkreditierte Ausbildungsagenturen können sich an der Ausschreibung für die Lehrlingsausbildung beteiligen. Unternehmen müssen daher keine Kosten für die Ausbildung ihrer Auszubildenden tragen.

Der innovativste Aspekt bei Lehrverträgen ist, dass ein Teil der obligatorischen Ausbildung auf einer speziell dafür eingerichteten Ausbildungsplattform online absolviert werden muss.

Nach dem von INAPP erstellten XVII. Lehrlingsbericht (XVII Rapporto sull'apprendistato) stellte die Mehrheit der Unternehmen aus finanziellen Gründen Jugendliche mit Lehrvertrag ein (Senkung des Sozialversicherungsbeitrags). Die Möglichkeit, Fachkräfte innerhalb des Unternehmens auszubilden, stand für die Unternehmen nicht im Vordergrund. Die wichtigste Empfehlung ist in der Tat, die Qualität der Berufsausbildung für Auszubildende zu verbessern.

Auch beim Ausbildungsangebot gibt es von Region zu Region erhebliche Unterschiede - dies ist ein weiterer Aspekt, der verbessert werden sollte, um eine höhere Homogenität im Inland zu erreichen.

WASCO

Laundry that Helps

WWW www.wasco.sk
EMAIL mako@wasco.sk
FUNDING SOURCES The social enterprise combines several financial resources
FUNDING AMOUNT n/a

Die Association of Young Roma („AYR"), eine Nichtregierungsorganisation, die sich für benachteiligte Menschen, insbesondere für Roma, einsetzt, wurde 1999 gegründet. Um ihre Ziele zu erreichen, gründete die AYR das Horeh-

ronie Multifunktionszentrum in Valaská. Es bietet Dienstleistungen für Kinder und Eltern an. Es führt verschiedene Aktivitäten durch, um benachteiligte Menschen zu ermutigen, Schritte zur Verbesserung ihrer Situation zu unternehmen.

Durch die Bereitstellung von Unterstützung, Hilfe und Aufklärung hilft es seinen Klientinnen/Klienten, Fertigkeiten, Arbeitsgewohnheiten und gesundes Selbstvertrauen zu entwickeln und gleichzeitig zu lernen, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen. Es bietet ihnen verschiedene Formen der Aus- und Weiterbildung und lädt sie ein, ein besseres Leben aufzubauen. Durch die Umsetzung der Projekte wird den Klientinnen/Klienten die Möglichkeit einer dauerhaften Beschäftigung geboten, sie können Schulungen besuchen, an Freizeitaktivitäten teilnehmen und erhalten institutionelle Unterstützung.

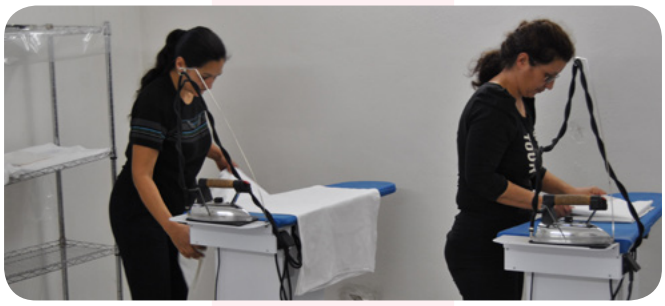
Das Projekt bietet verschiedenen benachteiligten Menschen (langzeitarbeitslose Menschen, alleinerziehende Mütter mit Kindern, gesundheitlich benachteiligte Menschen, Roma aus Randgruppen, junge Menschen, über 50-jährige Menschen) Arbeitsmöglichkeiten. Das Projekt bietet auch Arbeit für Personen, die seit 15 bis 20 Jahren arbeitslos sind. Die Berufserfahrung hilft ihnen, Selbstbewusstsein, Fertigkeiten und Gewohnheiten zu erlangen, die sie noch nicht hatten oder die sie vor langer Zeit verloren haben.

Das Gemeindezentrum arbeitet auf 3 Ebenen:

* Der Gemeindeaufbau bietet der Zielgruppe professionelle Beratungsdienste durch soziale Arbeit und Gemeindearbeit.

* Die Aus- und Weiterbildung bietet non-formale Bildung mit Schwerpunkt auf Fertigkeiten und Kompetenzen für praktische Arbeiten (Hilfslehrerinnen/-lehrer, Gesundheitsassistentinnen/-assistenten, Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Gemeindearbeiterinnen/-arbeiter).

* Beschäftigung. AYR ist eine Nichtregierungsorganisation, die nicht über die Kapazität und den Raum verfügt, um selbst Arbeitsplätze zu schaffen. Aus diesem Grund haben sich drei in der Region tätige Nichtregierungsorga-



nisationen zusammengeschlossen und die Kooperative Wasco gegründet.

Quantitative Ergebnisse:

1. 30 Menschen angestellt

2. Im Rahmen von Wäsche- und Bügeldiensten werden 20 Tonnen Wäsche pro Monat verarbeitet

3. 30.000 Kilometer an Bestellungen von Kundinnen/Kunden pro Monat

Der wirtschaftliche Gewinn (100 % des Gewinns) wird eingesetzt, um die Qualität der Leistungserbringung, die Schulung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, das Beschäftigungswachstum und die technische/technologische Ausstattung eines sozialen Unternehmens zu verbessern. Im November 2018 beantragte die W - coop. beim Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik das Statut eines Sozialunternehmens. Gegenwärtig werden dafür die letzten technischen Anforderungen erledigt.

ESIRAS SLOVENIA

Employability and Social Integration of Refugees and Asylum Seekers

WWW www.rks.si/sl/Projekt_ESIRAS/
EMAIL esiras@rks.si
FUNDING SOURCES EU Employment and Social Innovation Program (EaSI)
FUNDING AMOUNT 360.696 €

ESIRAS Slowenien wird durch das EU-Programm für soziale Innovation des Slowenischen Roten Kreuzes finanziert. Das Projekt ist Teil der nationalen Verbände des Roten Kreuzes in sieben EU-Städten - neben Slowenien auch in Österreich (Graz), Dänemark (Jelling), Frankreich (Paris), Italien (Mailand), Großbritannien (Glasgow) und Zypern (Nikosia). Das Projekt wird in Städten durchgeführt, in denen die meisten Personen, denen internationaler Schutz gewährt wurde, leben. Daher hat ESIRAS Slowenien seinen Hauptsitz in Ljubljana und ein Büro in Maribor. Da das Ziel darin besteht, alle Personen zu erreichen, die von unserer Unterstützung profitieren können, verfügen wir auch über eine mobile Einheit, die lokale Organisationen in regionalen Rotkreuz-Zweigstellen kontaktieren kann.

Die Aktivitäten beziehen sich auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen. Alle Personen erhalten zunächst einen individuellen Arbeitsplan, der die Ziele, die Qualifikationen, die Ausbildungen und die Wünsche der jeweiligen Person widerspiegelt. Dies dient als Grundlage für den Plan zur Zielerreichung. Im weiteren Verlauf bietet das Projekt ein breites Spektrum an Aktivitäten - von Gruppenworkshops bis zum Einzelunterricht mit der Unterstützung von Freiwilligen. Den Kundinnen/Kunden des Projekts werden begleitende Kulturmediatorinnen/Kulturmediatoren für die täglichen Herausforderungen zur Verfügung gestellt. Diese unterstützen u. a. bei Arztbesuchen und der Bearbeitung von Dokumenten in der Verwaltung, bei CSD und anderen Einrichtungen sowie bei Vorstellungsgesprächen, der erforderlichen Berufsausbildung und der Überwindung sprachlicher und kultureller Unterschiede während der ersten Arbeitstage. Außerdem leisten sie vielseitige Unterstützung bei der Durchführung der von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern am häufigsten gewünschten Grundprüfungen (z. B. Fahrprüfungen). Es werden Sprach- und andere Workshops durchgeführt, in denen wir grundlegende Fertigkeiten wie Kommunikation, Computing und den Einsatz neuer Technologien unterrichten. In Zusammenarbeit mit dem Rechtsinformationszentrum der Nichtregierungsorganisationen organisieren wir kostenlose Rechtsworkshops und individuelle Beratungen.

Wir bieten Asylwerberinnen/Asylwerbern und anerkannt schutzbedürftigen Menschen die Möglichkeit, ihre beruflichen Aussichten und die Bedingungen für ihre soziale Integration zu verbessern.

Die Kundinnen/Kunden des Projekts nehmen an verschiedenen Projektaktivitäten teil und suchen mit den Mitgliedern des Projektteams individuell nach den besten Lösungen.

Eine kurze Zusammenfassung der bisher durchgeführten Aktivitäten:

- regelmäßige, individuelle Treffen von Freiwilligen und Kundinnen/Kunden (z. B.: Erlernen der slowenischen Sprache, Grundlagen der Informatik, Erlernen der englischen Sprache, Unterricht von Fächern der Sekundarstufe);

- Workshops zu den Grundlagen der Kommunikation am Arbeitsplatz;

- Monitoring von Ämtern und anderen Organisationen, Übersetzung von CPP-Kursen, ärztliche Untersuchung (z. B. Beschäftigung, gynäkologische Untersuchung, Mammographie, pädiatrische Nothilfe per Telefon, Monitoring von Jugendorganisationen, Monitoring anderer Aktivitäten des Roten Kreuzes);

- in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen bieten wir zusätzliche Dienstleistungen an (z. B. Gerichtsdolmetschung für nationale Prüfungen in Zusammenarbeit mit dem ZRC SAZU);

- Unterstützung bei der Erhebung und Übermittlung der erforderlichen Informationen in verschiedenen Lebenssitua-

ESIRAS SLOVENIA

Employability and Social Integration of Refugees and Asylum Seekers

WWW www.rks.si/sl/Projekt_ESIRAS/
EMAIL esiras@rks.si
FUNDING SOURCES EU Employment and Social Innovation Program (EaSI)
FUNDING AMOUNT 360.696 €

tionen (z. B. CSD, Ministerien, Asylheim);

- Rechtshilfe in Zusammenarbeit mit dem Rechtsinformationszentrum der Nichtregierungsorganisationen (PiC) (z. B. Familienzusammenführung, Trennung);

- Übersetzung/Kulturvermittlung und Förderung der Berufsausbildung durch die Arbeitsverwaltung (Schweißen, Trockenarbeiten, Übersetzungen von Glossaren mit Grundbegriffen);

- Vernetzung mit potenziellen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern, Stellensuche und Monitoring der Vorstellungsgespräche;

- Zusammenarbeit und Vernetzung von Kundinnen/Kunden mit regionalen Verbänden und lokalen Rotkreuz-Zweigstellen, die sie bei der sozialen Integration in ihr lokales Umfeld zusätzlich unterstützen (Lernhilfe, Kinderspiel, wechselseitiger Austausch von Wissen/Fertigkeiten/Erfahrungen, Freiwilligenarbeit, Beratung/lokale Umwelt usw.);

- Zusammenarbeit mit weiterführenden Schulen, deren Schülerinnen/Schüler Unterstützung beim Lernen bereitstellen;

- Picknicks für Frauen in Zusammenarbeit mit LJ;

- Organisation von Seminaren zu den slowenischen Städten und ihren Bewohnerinnen/Bewohnern (z. B. Treffen mit jungen Kundinnen/Kunden und jungen Freiwilligen von OZRK Nm);

- Information über Gesundheitsdienste, Sozialtransfers, Bearbeitung von Dokumenten und Wohnungssuche für Kundinnen/Kunden;

- Wiederherstellung von Familienbeziehungen;

- 30-stündiges Training für 20 freiwillige „persönliche Assistentinnen/Assistenten“ in Ljubljana und Maribor, um grundlegende psychosoziale Hilfe (Kommunikationssets, Trauma, Stress, Gruppenbildung) bereitzustellen, die an die Bedürfnisse der Projektzielgruppe angepasst ist (interkultureller Dialog, Verwundbarkeit);

- zusätzliche Aus- und Weiterbildung von Freiwilligen zur Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, zur Leitung von Workshops, zur Arbeitsweise der Arbeitsverwaltung bei der Erbringung von Dienstleistungen für die Projektzielgruppe, zur Funktionsweise der Regierung und des Büros für Migrantinnen-/Migrantenhilfe und -integration;

- Durchführung von Interventionen und Supervisionsarbeiten mit den Freiwilligen.

Das Projekt unterstützt potenzielle Kundinnen/Kunden durch ein Netzwerk von 56 regionalen Verbänden und 887 lokalen Organisationen des Roten Kreuzes von Slowenien, das sie direkt im jeweiligen lokalen Umfeld unterstützen können. Ab Herbst 2018 stehen den Kundinnen/Kunden im Rahmen der mobilen ESIRAS-Einheit (Expertinnen-/Expertenteam + Übersetzerinnen/Übersetzer bzw. Kulturvermittlerinnen/Kulturvermittler + Freiwillige + Rechtsberaterinnen/Rechtsberater) weitere projektbezogene Dienstleistungen zur Verfügung.

Die Notwendigkeit, den auf lange Sicht erforderlichen Prozess der sozialen Integration der Kundinnen/Kunden erfolgreich durchzuführen, kann vom Projekt aufgrund der kurzen Laufzeit nur schwer vollständig abgedeckt werden. Dazu ist eine systematische und konsequente Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Finanzen, Personal usw.) notwendig.

Der Prozess der sozialen Integration ist ein vielschichtiger Bereich, der alle Lebensbereiche der jeweiligen Person abdeckt und verschiedenste Ressourcen benötigt.

expect+more

Exchange of Practices on Education and Training Models for Members of Refugee Communities in Europe

2016-1-AT01-KA202-016672

www.expect-more-project.eu

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Erasmus+