

Transnationale Zusammenarbeit – Herausforderung und Chance



Eines der grundlegenden Ziele der Europäischen Union ist die Stärkung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit. Die Nutzung der vorhandenen Potenziale und Integration verschiedener Zielgruppen mit ihren besonderen Kompetenzen sind dabei wichtige Prinzipien. Entscheidender Ansatz ist die Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten für die lokalen Akteure, die mit Gegebenheiten und Bedarf vor Ort bestens vertraut sind.

Mit EQUAL unterstützt die EU seit 2002 Projektinitiativen, die mit ihrem Engagement zu mehr Chancengleichheit aller Arbeitssuchenden und Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt beitragen. EQUAL wird von allen Mitgliedstaaten umgesetzt. In Deutschland haben sich in der 1. Förderrunde (2002-2005) 109 Entwicklungspartnerschaften dieser Herausforderung gestellt. 129 weitere kamen in der 2. Förderrunde (2005-2007) hinzu.

Mit der Abstimmung gemeinsamer Handlungsziele auf europäischer Ebene und der Umsetzung durch die Mitgliedstaaten ist zwar ein wichtiger aber noch nicht der letzte Schritt getan. Die Idee der europäischen Integration wird erst mit dem tatsächlichen Austausch zwischen den Bürgerinnen und Bürgern aus verschiedenen Ländern verwirklicht. In der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit liegt ein großes Potenzial, das noch lange nicht ausgeschöpft ist. Um das Bewusstsein für diese Chancen zu fördern, zählt das Eingehen einer transnationalen Partnerschaft zu den Fördervoraussetzungen von EQUAL.

Was anfangs Pflicht war, betrieben die Akteure schließlich mit großem Ehrgeiz und Elan. Viele Akteure der 1. EQUAL-Förderrunde begaben sich mit der transnationalen Zusammenarbeit auf neues Terrain und fühlten sich mit der Umsetzung der Förderbedingungen zunächst überfordert, zumal dann, wenn sie zuvor noch nicht in einem transnationalen Programm tätig waren. Es galt, mit unbekanntem Projektpartnern Veranstaltungen durchzuführen, konkrete Ergebnisse zu erarbeiten und gleichzeitig ein wirksames Mainstreaming (Ergebnisverbreitung und -transfer) zu erreichen. Die Zeit schien knapp, erste Anlaufschwierigkeiten förderten eine pessimistische Grundhaltung. Der Unmut entpuppte sich oft jedoch als eigener hoher Anspruch der Akteure an die Ziel- und Ergebnisorientierung ihrer Arbeit. Mit den ersten Treffen und der Erkenntnis, dass die eigenen Problemlagen auch in anderen Regionen Europas existieren, schlug die Stimmung geradezu um. Hieraus entstand ein Solidaritäts- und „Wir“-Gefühl, das die zuvor eher abstrakte Idee der europäischen Integration und die Chancen des gemeinschaftlichen Gestaltungsraumes nun unmittelbar greifbar machte. Die anfängliche Skepsis war schnell vergessen und die deutschen Entwicklungspartnerschaften gingen schließlich mit durchschnittlich drei bis fünf Partnern an den Start.

Die folgende Zeit ist durch eine sehr rege und konstruktive Zusammenarbeit gekennzeichnet. Dies betraf neben den transnationalen Partnerschaften auf Projektebene ebenso die Beteiligung an europäischen Arbeitsgruppen (ETGs), die von der EU-Kommission eingerichtet worden waren.

Mit viel Elan wurden auf Grundlage verbindlicher Arbeitsprogramme, Leitbilder und Good-Practice-Beispiele verschiedene Aktivitäten durchgeführt und neue Lösungsansätze entwickelt. Diese liegen in Studien und Dokumentationen vor. Die Praxisorientierung der Arbeit kommt besonders in Handbüchern, Leitfäden und Unterrichtsmaterialien zum Ausdruck. Die Produkte sind größtenteils mehrsprachig erschienen und stehen anderen Interessierten als Printmaterial, CD-ROM oder interaktive Lernsoftware zur Verfügung. Vieles ist über Websites abrufbar.

Transnationalität

INHALT

- 1 Transnationale Zusammenarbeit – Herausforderung und Chance
- 2 Nationale Koordinierungsstelle EQUAL im Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelt
- 3 Mehr und bessere Arbeit für benachteiligte Menschen
- 4 Integrierte Gründungsunterstützung
- 6 „Diversity Wins“ – Gewinn durch Vielfalt
- 8 Nachhaltige Reintegration straffälliger Menschen
- 9 Eine europäische Sichtweise auf den Strafvollzug
- 10 Recherche und Transfer
- 11 Der Fremde im Spiegel
- 12 Handbuch „Vielfalt Europa“
- 14 Standards zur Kompetenzbilanzierung
- 15 Ent-hinderung transnational
- 16 Kooperation der Mitgliedstaaten
- 16 Impressum

Um einen möglichst breiten Nutzerkreis zu erreichen, haben die transnationalen Partnerschaften mit einer intensiven Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit auf ihre Aktivitäten aufmerksam gemacht. Ein entscheidender Schritt war jedoch das Einbringen der neuen Lösungsansätze in die verschiedenen Ebenen von Politik, Verwaltung, Bildung und Wirtschaft und, nicht zuletzt, in die eigene Arbeit. Dass dies gelungen ist, zeigt die zum Teil große Nachfrage nach den Produkten.

Die transnationale Zusammenarbeit endet keineswegs mit dem Auslaufen der Förderung. Bemerkenswert ist, wie sich die Arbeitsatmosphäre innerhalb der drei Förderjahre verändert hat.

Das erste Jahr galt überwiegend der Klärung von organisatorischen Fragen und Zuständigkeiten, der inhaltlichen und konzeptionellen Abstimmung. Im zweiten Jahr wurde das Tempo enorm gesteigert. Von der anfänglichen Zurückhaltung war nun nichts mehr zu spüren, vielmehr erhöhten die Akteure aus eigenem Wunsch heraus die Ansprüche. Die Partnerschaften leisteten mehr als gefordert, viele begnügten sich nicht damit, Produkte zu erstellen. Denn erst mit der europaweiten Verbreitung von Standards und Instrumenten

sahen sie das Prinzip eines grenzüberschreitenden gemeinsamen Handlungsraumes erfüllt.

Sicherlich war die Zeit zu knapp, um diesen hohen Ansprüchen gerecht zu werden. Aber im Rahmen der Projektförderung konnten wichtige Grundlagen geschaffen werden, um das Engagement auch ohne finanzielle Unterstützung fortzusetzen. Viele Akteure äußern, dass ihnen die grenzüberschreitende Zusammenarbeit viel Spaß bereitet hat und eine erhebliche Kompetenzerweiterung bedeutet. Die Beteiligten haben nicht nur nationale, sondern auch persönliche Grenzen überschritten. Dies ist neben der Produktvielfalt als ein entscheidender Erfolg zu bewerten. Denn die gewonnenen Erfahrungen, Kompetenzen und Erkenntnisse bringen sie zwangsläufig in ihre zukünftige Arbeit ein, direkt und indirekt. Einige Netzwerke werden in der bestehenden Form weitergeführt oder noch ausgebaut. In anderen Fällen werden einzelne Kooperationsbeziehungen bilateral aufrechterhalten. Aber das Wichtigste ist wohl, dass durch die transnationalen Partnerschaften die Chancen der internationalen Zusammenarbeit greifbar wurden.

Nationale Koordinierungsstelle EQUAL im Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelt

Bestandteil der Koalitionsvereinbarungen der neuen Bundesregierung aus CDU/CSU und SPD ist die Aufteilung des bisherigen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit in das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) einerseits und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

(BMAS) andererseits. Im Zuge dieser Umstrukturierungen wurde die Nationale Koordinierungsstelle EQUAL als Referat VI a 5 in das BMAS eingegliedert. Die EQUAL-Website ist weiterhin unter der Adresse www.equal.de zu erreichen.

Mehr und bessere Arbeit für benachteiligte Menschen

Konzepte zur Entwicklung von sozialen Unternehmen

In der transnationalen Partnerschaft „LeMat – Decent Work Through Social Economy“ (angemessene Arbeit durch die Sozialwirtschaft) beteiligten sich die deutschen Entwicklungspartnerschaften „Strategien für die Zukunft – Entwicklung sozialer Unternehmen in NRW“ und „BEST3S – Betriebliche Entwicklungsstrategien für soziale Unternehmen im Dritten System“ sowie Partner aus Italien, Griechenland, Großbritannien und Schweden. Alle Beteiligten beschäftigten sich bereits mit neuen Strategien und Konzepten zur Entwicklung von sozialen Unternehmen in ihrem Land. Ihr gemeinsames Ziel in LeMat war es, durch die Stärkung und Förderung der Sozialwirtschaft angemessene Arbeit für benachteiligte Menschen zu schaffen. Die Erweiterung des Bekanntheitsgrades von sozialen Unternehmen wurde als erster Schritt angesehen.

Um das Gelingen der Partnerschaft zu gewährleisten, ein komplexes Arbeitsprogramm zu bewältigen und die gesetzten Ziele zu erreichen, entschieden sich die Partner, eine Gesamtkoordination mit einem Sekretariat einzurichten. Schwierigkeiten wie die unterschiedlichen Starttermine der einzelnen Partner oder auch personelle Wechsel konnten so ohne nachteilige Auswirkungen auf das Gesamtprojekt aufgefangen werden.

Durch einen mehrdimensionalen Ansatz des Arbeitsprogramms, der viele verschiedene, kleine Unternehmen, lokale Initiativen und Akteure der unternehmerischen Sozialwirtschaft integrierte, eröffnete sich die Möglichkeit, unterschiedliche wirtschaftliche und soziale Strategien zu entwickeln, die der Stärkung der Sozialwirtschaft und der Qualität der von ihr angebotenen Arbeitsplätze dienen.

Wichtige Grundlage für die Umsetzung des Arbeitsprogramms war die Bereitschaft zum gegenseitigen Lernen. Dieser Erfahrungsaustausch fand auf verschiedenen Ebenen statt:

- in drei jeweils bilateral besetzten Arbeitsgruppen mit den Themen: „Recruitment and Training“, „Franchising“ und „Quality and Integration Strategy on Work and Society“,
- auf Tagungen und Konferenzen,
- bei Treffen der Lenkungsgruppe sowie
- bei Studienbesuchen, bei denen mit Hilfe eines gemeinsam entwickelten Interviewleitfadens Erfahrungen und Erkenntnisse strukturiert gesammelt und dokumentiert werden konnten.

Durch das „learning on experimenting“ konnten verschiedene Unternehmensmodelle (Franchise und Kooperationen) erprobt und durch die unterschiedlichen Ansätze in den einzelnen Ländern weiterentwickelt werden. Weitere Ergebnisse waren die Entwicklung von Unternehmens-Know-how (soziales Benchmarking, Sozial-Audit) und des Solidarischen Unterstützungs- und Sicherungsfonds für Integrationsunternehmen (SUSI). Leistungsmerkmale dieses Fonds, der im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „Strategien für die Zukunft – Entwicklung von Sozialen Unternehmen in NRW“ von dem Teilprojekt „Gemeinnützige Treuhandstelle e.V.“ aufgebaut wurde, sind die Krisenfrüherkennung und die Krisenhilfe.

Sämtliche Erkenntnisse und Ergebnisse wurden im Projektverlauf über die Internetseite der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt und schließlich in ihrer Essenz in der Abschlusspublikation zusammengefasst.

Aus der transnationalen Zusammenarbeit heraus entstand schließlich die Idee, den Imagefilm der Entwicklungspartnerschaft „Strategien für die Zukunft“ zu kooperierenden Integrationsfirmen in NRW um einen Beitrag über das Beispiel eines Franchisehotels in Italien zu erweitern.



Die transnationale EP „LeMat – decent work through social economy“

Ziel:

Die Förderung und Stärkung der Sozialwirtschaft zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für benachteiligte Menschen.

Transnationale Partner:

■ **Strategien für die Zukunft – Entwicklung sozialer Unternehmen in NRW, Deutschland**
Ziel: Entwicklung und Erprobung innovativer Kooperationsmodelle zwischen Integrationsfirmen und Wirtschaftsunternehmen

■ **BEST 3S, Deutschland**
Ziel: Unterstützung sozialer Unternehmen durch Entwicklung innovativer Managementstrategien

■ **Albergo in via dei matti numero 0, Italien**
Ziel: Gründung einer Franchise-Hotelkette

■ **PEIRAN, Griechenland**
Ziel: Entwicklung eines sozialen Franchise-Modells

■ **Exit!, Schweden**
Ziel: Gründung eines Netzwerks verschiedener sozialer Genossenschaften

■ **Social Enterprise Partnership, Großbritannien**
Ziel: Verbesserung der wirtschaftlichen Handlungsfähigkeit von sozialen Unternehmen

Die EP „Verbund Enterprise – Junge Menschen auf dem Weg in die Selbständigkeit“

Ziel der EP war es, durch

- dezentralen Aufbau integrierter Unterstützungssysteme in Berliner Stadtteilen,
 - Unterstützung beim Aufbau von Enterprise-Strukturen in den neuen Ländern und Entwicklung einer Verbundstruktur,
 - Entwicklung von Qualitätsstandards,
 - Erarbeitung von Methoden und Handlungsempfehlungen für Politik und Wirtschaft
- einen nachhaltigen Beitrag zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und zur Entwicklung der wirtschaftlichen Infrastruktur in Ostdeutschland mit dem regionalen Schwerpunkt Berlin zu leisten.

Im Mittelpunkt stand die Entwicklung innovativer Strategien zur Unterstützung für die Zielgruppe der arbeitslosen jungen Erwachsenen bis 30 Jahre bei der Gründung von Kleinunternehmen durch ein integriertes Begleitsystem mit

- individueller, prozessorientierter Beratung und Qualifizierung,
- innovativer Gründerfinanzierung in public-private-partnership (Mikrolending),
- Etablierung eines Kommunikations- und Unterstützernetzwerks lokaler Akteure,
- Sensibilisierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen für Selbständigkeit als berufliche Alternative.

Ziele der transnationalen

Koordination waren die Entwicklung, Erprobung und Verbreitung von Instrumenten und Methoden zur Optimierung des Unterstützungssystems für wirtschaftlich benachteiligte Existenzgründerinnen und -gründer im transnationalen Kontext.

Integrierte Gründungsunterstützung

Entwicklung eines Phasenmodells, transnationale Verbreitung, länderübergreifende Empfehlungen



- CIME – Comité d’information et de mobilisation pour l’emploi, Frankreich
- ETAL S.A. – Lesvos Local Development Company, Griechenland

Zum britischen Prince’s Trust bestanden aufgrund der gemeinsamen Ausrichtung auf die Zielgruppe der jungen benachteiligten Menschen bereits vor Beginn der EQUAL-Förderperiode Kontakte, die weiteren Partner kamen über den Auswahlprozess im Rahmen der EQUAL-Datenbank-Recherche und auf Empfehlung der ausgewählten Partner hinzu.

Breit angelegter Erfahrungsaustausch über Angebote in der Gründungsunterstützung

Während der EQUAL-Laufzeit fanden über 20 transnationale Veranstaltungen mit unterschiedlichen Formaten statt (Management Meetings, Kompetenzworkshops, bilaterale Projektbesuche etc.). An den Aktivitäten haben Vertreterinnen und Vertreter von über 55 verschiedenen nationalen Organisationen teilgenommen. Im Rahmen von Enterprise waren es mehr als 80 deutsche Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Seit September 2003 arbeitete die deutsche Entwicklungspartnerschaft „Verbund Enterprise“ im European Enterprise Network mit Partnern aus vier Ländern an der Entwicklung einer optimalen Gründungsbegleitung für benachteiligte Zielgruppen:

- The Prince’s Trust, Großbritannien
- SACE – Système d’accompagnement à la création d’entreprise, Belgien

Vier-Phasenmodell Enterprise



Fünf-Phasenmodell European Enterprise Network



Entwicklung einer gemeinsamen Vorstellung über Gründungsunterstützung

Um zu einer besseren Vergleichbarkeit und Bewertung einzelner Verfahren und Instrumente zu gelangen, haben die Partner frühzeitig begonnen, ihre Angebote systematisch gegenüber zu stellen. Das von Enterprise und dem Thematischen Netzwerk „Gründungsunterstützung“ in Deutschland entwickelte Vier-Phasenmodell wurde dabei zur gemeinsamen Grundlage und um eine fünfte Phase „Recruitment and Awareness-raising“ ergänzt. Aus den einzelnen Ländern konnten Good-Practice-Modelle für die verschiedenen Phasen identifiziert und so neue Impulse für die eigene Entwicklungsarbeit geliefert werden.

Verbreitung länderübergreifender Empfehlungen

Alle Partner hatten großes Interesse an einer gemeinsamen Verbreitung der transnationalen Ergebnisse. Enterprise entwickelte daher zunächst eine Website und startete später das gemeinsame Projekt einer viersprachigen Broschüre. Zielgruppe sollten nationale und regionale Regierungs- und Verwaltungseinrichtungen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften und andere Gründungszentren und Vereine sein. Alle Partner waren an der Erstellung der Inhalte und der Auswahl des Layouts beteiligt, wobei der koordinatorische Anteil von Enter-

prise insbesondere durch die Mehrsprachigkeit ausgesprochen hoch war. Die Beziehungen zu den einzelnen Partnern haben sich durch die Arbeit an dem gemeinsamen Produkt jedoch erheblich intensiviert, die Broschüre stieß in allen fünf Ländern auf großes Interesse.

Bewertung

Grundsätzlich hat sich gezeigt, dass Nutzen und Bedeutung der transnationalen Zusammenarbeit für die jeweiligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer stark variieren können. Unsere Erfahrung zeigt, dass Studienbesuche, Arbeitsgruppen mit spezifischem Themenfokus und geringeren Teilnehmerzahlen sowie konkrete kleinere Projekte grundsätzlich besser als große Konferenzen dazu geeignet sind, Leistungsangebote und länderspezifische Besonderheiten der Partner wirklich kennen zu lernen und deren Übertragbarkeit auf die eigenen Strukturen zu reflektieren. Zudem sind gerade zu Beginn einer Partnerschaft häufigere Treffen mit konkreten Zielvorgaben wichtig, um eine nachhaltige, konstruktive und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre aufbauen zu können.

www.start-up-support.net

Die EP „Perspektive plus X“

14 Trägerinstitutionen starteten 2002 mit 17 Teilprojekten – „Perspektive plus X“ gehörte zu den großen, eher heterogenen Entwicklungspartnerschaften der 1. Förderrunde.

Ziel:

Der Schwerpunkt der saarländischen EP lag auf Angeboten zur Beratung, Training und Qualifizierung von über 2.000 Arbeitslosen. Begleitend wurden Konzepte zur individualisierten Berufswegeplanung weiter entwickelt. Die Passgenauigkeit der Angebote sollte durch Arbeitsteilung zwischen den Trägern verbessert werden. Ein Arbeitsmarktmonitoring in ausgewählten Branchen und eine qualitative Studie zu Personalentwicklungsstrategien in saarländischen KMU trugen zur Verknüpfung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bei.

Der Handlungsansatz der EP „Perspektive plus X“, insbesondere der transnationale Ansatz, wird in der 2. Förderrunde in der EP „KiLiM“ (Kompetenztransfer interkulturelles Lernen & Integration von Migrant(innen)) weiterentwickelt.

Kontakt:

**Berufsbildungswerk
GS Saarbrücken
Abt. Europa und Entwicklung
Marie-Luise Gries
E-Mail: europa@bfw-sb.de**

Transnationale Partner:

- EP Desmos – equality, Griechenland
- EP EQUALBUR, Spanien
- EP Perspectief Outkomers Zeist, Niederlande

„Diversity Wins“ – Gewinn durch Vielfalt

Der Entwicklungsprozess einer Handreichung in transnationaler Kooperation

Die transnationale Kooperation ITHACA hat mehrere konzentrierte Materialsammlungen hervorgebracht, gemeinsam zusammengetragen und erprobt. ITHACA wird von vier Entwicklungspartnerschaften aus Griechenland, den Niederlanden, Spanien und Deutschland getragen. Geradlinig war der zweieinhalbjährige Weg zum Ziel nicht. Dies gilt auch für das im Nachgang besonders gefragte Manual „Diversity Wins!“. Am Ende des Kooperationsprozesses liegt mit diesem Handbuch eine Hilfestellung zum Einstieg in das Thema „Vielfalt“ bzw. Diversity Management für KMU vor. Bemerkenswert ist der Kern des Heftes: eine Liste von Argumenten für gemanagte „Mitarbeiterdiversität“, die zusammen mit KMU der vier beteiligten Regionen entwickelt und auf „europäischer“ Ebene, d.h. im Rahmen von ITHACA, zusammengefügt wurde.

Auf die Beschäftigung mit der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten hatte sich die Working Group Labour Market gleich anfangs geeinigt, spielte diese doch bei allen vier ITHACA-Entwicklungspartnerschaften auf nationaler Ebene eine zentrale Rolle. Mit welchem Ziel aber? Wiederkehrend eingebracht, aber auch wiederkehrend verworfen wurde der Vorschlag einer der Entwicklungspartnerschaften, eine

Handreichungen der transnationalen Partnerschaft ITHACA

- Diversity Wins! – Vielfalt in Belegschaften: Herausforderung und Gewinn für das Management in Unternehmen und Institutionen
- Leitlinien zur Motivierung und zum Erhalt von Motivation (bei Teilnehmer/-innen von Qualifizierungsmaßnahmen)
- Personalentwicklung und -qualifizierung in der beruflichen Weiterbildung und Empfehlungen für Training und Vernetzung

Kampagne zu „Social Responsibility“ durchzuführen. Nach diesem Konzept sollten Unternehmen für eine besonders „soziale Personalpolitik“, und das meinte hier: für die nennenswerte Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten, ausgezeichnet werden. Ein Teil der Working Group war jedoch der Auffassung, dass derlei Belobigungen für „sozial“ begründete Beschäftigung das Vorurteil unterstreiche, Migrantinnen und Migranten seien per se mit Defiziten behaftet bzw. ihre Beschäftigung laufe einem wirtschaftlichen Denken von Unternehmen eher zuwider.

Es zeigte sich: Beide Blickwinkel in der ITHACA Gruppe – pro wie contra – waren länderspezifisch in dem Sinne, dass sie durch die Migrationsgeschichte, Gesetzgebung und Auffassung von Integration der beteiligten Länder geprägt waren. Erst nachdem dies festgestellt und als Tatsache akzeptiert worden war, konnte die Working Group ihre gemeinsame Fragestellung definieren: Wie lässt sich bei Unternehmen ein grundlegender Perspektivwechsel im Sinne einer Öffnung für „neue“ Personalressourcen erreichen? Wie gelingt es, vom Defizit-Ansatz zu einem Blick auf „vielfältige“, positiv nutzbare Kompetenzen in Belegschaften zu gelangen?

In einem ersten Schritt sammelte die Arbeitsgruppe bei den Entwicklungspartnerschaften in den vier Ländern positiv ausgerichtete Argumente, die für Migrantinnen und Migranten als Arbeitskräfte sprachen. Der Abgleich der Ergebnisse war anfangs konfliktträchtig, dann jedoch erkenntnisreich: Es wurden „positive“ Vorurteile gesammelt, darunter etwa die Behauptung, Migrantinnen und Migranten hätten – quasi per se – interkulturelle Kompetenz (aber: Welche Migrantinnen und Migranten? Alle? Welche Kompetenz



Was ist eigentlich ...?

Diversity Management

Diversity bedeutet „Vielfalt“. Diversity Management (auch: Managing Diversity) ist ein Konzept der Unternehmensführung, das gezielt die Heterogenität der Beschäftigten zum Vorteil des Unternehmens und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen nutzen möchte.

Ziel ist, im Unternehmen Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit, -bereitschaft und Kreativität frei entfalten können und zwar unabhängig von z.B. Geschlecht, Religion, Nationalität, Alter, Familienstand, Behinderung, und sexueller Orientierung.

genau? Inwiefern, wenn nicht interkulturell kompetent?). Klar wurde rasch: Beurteilung und Behandlung von Menschen anhand ihrer Zielgruppenzugehörigkeiten sind unzulässige Verallgemeinerungen und kontraproduktiv. Deutlich wurde auch: Wenn tatsächlich vorhandene Talente und Kompetenzen in „vielfältigen“ Belegschaften zum Tragen kommen sollen, so muss dies bewusst *gemanagt* werden, zumal, wenn der Blick für tendenziell ausgegrenzte Personenkreise dauerhaft geweitet werden soll. Eine noch so überzeugte Grundhaltung, man wolle niemanden diskriminieren, bedeutet noch nicht per se, dass geeignete Instrumentarien zur Verfügung stehen, um die Talente und Potenziale von Individuen zu erkennen und im Unternehmen nutzbar zu machen.

Nachdem die erste Sammlung von Argumenten „pro Vielfalt“ gemeinsam überarbeitet war, folgte ein Realitätscheck in Unternehmen: In zwei Phasen intensiver Diskussionen mit Personalentscheidern aus KMU der beteiligten Regionen wurden die Argumente auf Brauchbarkeit und Akzeptanz geprüft und erneut

überarbeitet; die Ergebnisse wurden transnational abgestimmt. Somit haben letztlich KMU in Griechenland, den Niederlanden, Deutschland und Spanien mit ihren kritischen Kommentaren über die gemeinsame Endversion der „Erklärung“ wie der „Argumente-Liste“ für eine vielfältige Belegschaft und das Managen der Vielfalt entschieden.

Diejenigen KMU, die mit uns die Liste der Argumente diskutiert haben, waren übrigens eingangs weitgehend unerfahren in Sachen Diversity Management. Im Rahmen der Diskussionen über die Argumente-Liste wurde ein Nebenprodukt der transnationalen Kooperation deutlich, das in dieser Form gar nicht auf dem Plan gestanden hatte: Das Interesse am Thema entstand bei den KMU erst im Laufe der Diskussion; die Bitte um Kommentierung scheint geradezu als Türöffner für Vielfalt gewirkt zu haben. Und dafür dürfte die Liste auch künftig einsetzbar sein. Dies ist ein weiteres Produkt der transnationalen Kooperation ITHACA: in dieser Form nicht geplant, vielleicht aber sogar das potenziell wirkungsvollste.

Argumente für die Förderung von Mitarbeiterdiversität im Unternehmen (Auszug aus der Handreichung „Diversity Wins!“)

A) Talente und Kompetenzen

- Neue Talente für die Belegschaft des Unternehmens: Eine immer vielfältigere Gesellschaft bringt neue Talente und Fähigkeiten hervor, die Unternehmen bewusst für sich nutzen können.
- Mehr Kompetenzen und Kreativität: Diversity Management kann zu einem breiteren Spektrum an Wissen, Ideen, Perspektiven und Kreativität führen. Dies bedeutet einen Vorteil bei der Entwicklung von Arbeitsprozessen, Produkten sowie bei den Kundenbeziehungen.

B) Interne Prozesse

- Verbesserung des Arbeitsklimas: Die Förderung gegenseitigen Verständnisses unter den Beschäftigten trägt zum Abbau von Vorurteilen bei. Unterschiedliche kulturelle Erfahrungen, Religionen, Hintergründe, Glauben und Gewohnheiten werden als Bereicherung erfahren.
- Verbesserte Kooperation unter den Beschäftigten: Der bewusste Umgang mit Vielfalt schafft Verständnis für Unterschiede und kann deshalb die Kommunikation verbessern sowie Kooperation und Produktivität erhöhen.

- Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen/die Organisation: Es liegt im Interesse von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern fähige und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Ein Arbeitsklima, das verschiedenen Ansichten, Lebensweisen und Gewohnheiten Raum lässt und diese positiv für sich nutzt, erhöht die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen.

C) Marketing und Innovation

- Bessere Kenntnis des Inlandsmarktes: Durch die Förderung und Nutzung der unterschiedlichen Fähigkeiten und Ideen vielfältiger Belegschaften entwickeln Unternehmen adäquatere Methoden, die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen zu befriedigen.
- Größeres Innovationspotenzial: Die Chancen, innovative Produkte/ Dienstleistungen zu entwickeln, steigen, wenn eine vielfältige Belegschaft dazu aufgerufen ist, neue Ideen beizusteuern.

D) Öffentliches Ansehen

- Imagegewinn für das Unternehmen/die Organisation: Unternehmen und Organisationen, die für ihren erfolgreichen Umgang mit Vielfalt bekannt sind, verbessern ihr Bild in der Öffentlichkeit.

1. Förderrunde:

- e-Lis – E-Learning im Strafvollzug
- MABIS.NeT – Marktorientierte Ausbildungs- und Beschäftigungsintegration für Straftatlassene

2. Förderrunde:

- BABE – Bildung, Arbeit und berufliche Eingliederung im Nordverbund
- IMBIS – Innovative marktkonforme berufliche Qualifizierung im Strafvollzug
- MEMBER – Medienkompetenz und Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung
- ZuBiLiS – Zukunft der Bildung im Strafvollzug des Landes Nordrhein-Westfalen

Nachhaltige Reintegration straffälliger Menschen

Deutsche Entwicklungspartnerschaften veranstalten transnationale Auftaktveranstaltung in Berlin



Auftaktveranstaltung „Innovative Modelle zur nachhaltigen Reintegration straffälliger Menschen“ am 20./21. Oktober 2005 in der Berliner Landesvertretung Niedersachsens.

Mit der Auftaktveranstaltung „Innovative Modelle zur nachhaltigen Reintegration straffälliger Menschen – Reformmodelle in den EU-Staaten“ starteten die deutschen Entwicklungspartnerschaften BABE, IMBIS, MEMBER und ZuBiLiS, die im Bereich der Reintegration (ehemaliger) Strafgefangener tätig sind, ihre transnationale Kooperation in der 2. EQUAL-Förderrunde. Insbesondere die Integration in den Arbeitsmarkt ist ein zentrales Kriterium, um die Rückfallquote ehemaliger Strafgefangener zu reduzieren und die gesellschaftliche Eingliederung zu sichern. Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und die Verbesserung der sozialen Bedingungen stehen daher im Zentrum der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften.

Im Bereich der Strafgefangenenarbeit wurde bereits in der 1. EQUAL-Förderrunde eine weit reichende Vernetzung realisiert, auf der die Aktivitäten der 2. Förderrunde aufbauen:

- In Deutschland schlossen sich die Justizministerien der sieben nördlichen Bundesländer Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein zum so genannten RESO-Nordverbund zusammen, um ihre Aktivitäten im Bereich der Resozialisierung straffälliger Menschen zu koordinieren und den Know-how-Transfer zu gewährleisten. Eingebunden in den

RESO-Nordverbund sind auch die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften der 2. Förderrunde.

- Die deutschen Entwicklungspartnerschaften kooperieren mit einer Reihe transnationaler Partner, die ihrerseits in weit reichende Netzwerke eingebunden sind, wie etwa NEON in Großbritannien und den Niederlanden.
- Unter der Federführung Großbritanniens und Deutschlands wird die Kooperation im Themenbereich auch auf europäischer Ebene vorangetrieben.

Die europäische Dimension hat im Strafvollzug auch außerhalb von EQUAL eine große Bedeutung, wie Staatssekretär in der Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Christoph Flügge, in seiner Eröffnungsansprache betonte. Dies belegte nicht zuletzt das Spektrum der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Auftaktveranstaltung mit Vertreterinnen und Vertretern aus mehr als 13 EU-Staaten und von über 20 Entwicklungspartnerschaften. Im Zentrum der Plenumsveranstaltungen standen Information und Erfahrung über nationale und europäische Handlungsansätze. Workshops boten ferner die Möglichkeit zu einem intensiven Austausch zu zentralen Fragen der Wiedereingliederung straffälliger Menschen in den Arbeitsmarkt.



Gestaltete das Rahmenprogramm: Die Theatergruppe der JVA Wriezen

Eine europäische Sichtweise auf den Strafvollzug

Fragen an Christoph Flügge, Staatssekretär in der Senatsverwaltung für Justiz des Landes Berlin

1. Herr Flügge, EQUAL ist ein EU-Programm gegen jegliche Formen der Diskriminierung am Arbeitsmarkt, das in allen EU-Staaten parallel durchgeführt wird. Sie engagieren sich bereits seit vielen Jahren im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Programme zur sozialen Integration von Straffälligen und haben dabei viele Erfahrungen mit transnationaler Zusammenarbeit gemacht. Können Sie uns Ihre ganz persönlichen Erfahrungen zum internationalen Austausch in diesem Themenbereich schildern?

CHRISTOPH FLÜGGE: Seit Anfang der neunziger Jahre beschäftigt mich die Frage einer europäischen Sichtweise auf die Probleme des Strafvollzuges. Hier gilt, wie für alle anderen gesellschaftlichen Bereiche auch, dass es nicht ausreicht, nur unser eigenes Land zu betrachten. Ich halte es für einen gewaltigen Fortschritt, dass – unter Federführung des Europarats – europäische Strafvollzugsgrundsätze erarbeitet worden sind und jetzt fortgeschrieben werden, die wesentlichen Einfluss auf die nationale Gesetzgebung entfalten. Der Austausch, der dadurch zwischen den politisch wie fachlich Verantwortlichen entstanden ist, befördert den Gedanken eines humanen Behandlungsvollzuges in den europäischen Ländern. Auch wir in Deutschland können hier immer wieder hinzu lernen. Angesichts dieser Europäisierung des Strafvollzuges hielte ich es für einen schweren Fehler, wenn in Deutschland die Gesetzgebungskompetenz für den Strafvollzug den Bundesländern übertragen würde. Dies wird gegenwärtig tatsächlich im Rahmen der Förderalismusreform angestrebt. Aus europäischer Sicht ist dies ein absurder Rückfall in die Kleinstaaterei.

2. Gemeinsam mit Großbritannien und weiteren EU-Mitgliedsstaaten wird Deutschland im Rahmen von EQUAL für die Entwicklungspartnerschaften im Bereich der Strafgefangenen einen grenzüberschreitenden Gedankenaustausch organisieren. Welche Themen betrachten Sie dabei als besonders wichtig und welcher europäische Mehrwert kann Ihrer Meinung nach dadurch entstehen?

CHRISTOPH FLÜGGE: Der grenzüberschreitende Gedankenaustausch über resozialisierungs- und beschäftigungsfördernden Programme für Strafgefangene erzeugt Synergien, die von unschätzbarem Wert sind für eine humane

und sozial förderliche Programmatik in den Vollzugseinrichtungen. Die beteiligten Landesverwaltungen geben sich durch den Transfer aus „best-practice-projects“ Anregungen. Diese tragen dazu bei, die Standard-Unterschiede in Europa abzubauen. Im Zentrum des Gedankenaustausches stehen Fragen nach modernen, auch technischen Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie nach weiteren flankierenden Methoden zur Persönlichkeitsentwicklung als Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit. Der europäische Wissenstransfer zu ähnlich gelagerten Problemstellungen bei der Resozialisierung straffälliger Menschen stellt eine wichtige Grundlage dafür dar, ein gendersensibles Assessment als Grundlage der Vollzugsplanung zu realisieren und mit lernhaltiger Gefangenenarbeit einen verbesserten Einstieg in die Qualifizierung zu erreichen. Netzwerkbildungen sind eine weitere Voraussetzung dafür, dass die systemischen und strukturellen Bildungsplanungen und -angebote im Justizvollzug und in der Nachsorge verbessert werden können. Controlling und Evaluierung der bildungsrelevanten Angebote für Straffällige gewährleisten einen zeitnahen und adäquaten Einfluss auf jeweilige Entwicklungen mit dem Ziel, die Strukturen in den Bereichen der kooperierenden Justizverwaltungen nachhaltig zu verbessern. Hierin liegt meiner Meinung nach neben den bereits skizzierten Verbesserungen ein weiterer entscheidender europäischer Mehrwert.

3. Lassen Sie uns gedanklich zwei Jahre weiter gehen, an das Ende des EQUAL-Programms. Was wären für Sie konkrete Ergebnisse auf nationaler und europäischer Ebene, von denen Sie sagen könnten: „EQUAL hat sich gelohnt“.

CHRISTOPH FLÜGGE: Für die Justizverwaltungen der Bundesrepublik wird sich EQUAL gelohnt haben, wenn es gelingt, die wichtigen beschäftigungs- und bildungsorientierten Ziele der Entwicklungspartnerschaften wie elis, BABE, MEMBER, MABIS, ZUBILIS und IMBIS in den Justizvollzugsanstalten zu verwirklichen und die neuen Strukturen zu implementieren. Der Zusammenschluss der Länder Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein im RESO-Nordverbund zur gemeinsamen Projektierung von Bildungs- und



Staatssekretär Christoph Flügge

Beschäftigungsmaßnahmen mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds ist ein weiterer wesentlicher Schritt, der - wie ich erwarte - bis dahin zu weiteren positiven Veränderungen geführt haben wird.

Gelohnt hat sich EQUAL, wenn es bis zum Ablauf der Förderperiode gelungen ist, dass durch das überzeugende und zukunftsorientierte Engagement des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Zusammenwirken mit dem RESO-Nordverbund

- neue Wege in der Betreuung, Qualifizierung und Vermittlung straffällig gewordener Menschen beim Übergang bzw. Einstieg in den Arbeitsmarkt gestaltet und erprobt sind,
- das Netzwerk aller regional und national relevanten Entscheidungsträger (Justizvollzugsanstalten, Bildungsträger, Bundesagentur für Arbeit bzw. Arbeitsgemeinschaften) flächendeckend eingerichtet ist
- und durch gemeinsame Strategien und zielorientierte Strukturen ein kohärenter Förderkorridor geschaffen wurde.

Ein Ergebnis aller dieser Bemühungen wird der messbare Anstieg der Integrations- und

Verbleibsrate auf dem Arbeitsmarkt sein. Ein weiterer wesentlicher Qualitätsindikator wird darin bestehen, dass die Netzwerkbildungen auf transnationaler Ebene einen zielführenden Wissenstransfer ermöglichen und gemeinsame Strategien und ein abgestimmtes Handeln die soziale Integration von straffälligen Menschen spürbar erleichtern.

Besonders freuen würde ich mich darüber hinaus, wenn durch die zahlreichen persönlichen Kontakte und Begegnungen im Rahmen der EQUAL-Aktivitäten ein europäisches Netzwerk von gleichgesinnten aktiven Fachleuten entsteht, das zur Weiterentwicklung der jeweiligen nationalen Systeme einen wichtigen Beitrag leistet. Dass das funktioniert, habe ich bei anderen Aktivitäten, die wir in Berlin gemeinsam mit Partnern z. B. aus der Ukraine, Dänemark, Estland und dem Vereinigten Königreich durchgeführt haben, erfahren. Im Idealfall werden dann aus Partnern Freunde. Können wir uns Besseres wünschen?

Das Interview gibt die Meinung der Berliner Justizverwaltung wieder und deckt sich nicht in allen Punkten mit der Haltung der Bundesregierung.

Recherche und Transfer

Der vorliegende Newsletter dokumentiert exemplarisch Inhalt und Entstehungsgeschichte von transnationalen Produkten der 1. EQUAL-Förderrunde. Weitere sind im Internet zur Nutzung verfügbar. Hier eine Auswahl:

Die TCA (Transnational Cooperation Agreement) „Disability Forum“ hat unter www.socialdialogue.net eine Broschüre über Gesetzgebung, Handlungsansätze, Methoden und Instrumente zur Integration von Personen mit Behinderungen in Deutschland hinterlegt. Weitere Dokumente zur Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen finden sich unter www.future-2005.de

Die Ergebnisbroschüre „Mission possible: Improvement of the employability of people with disabilities and chronic diseases“ der TCA „TELA“ steht als Download unter www.tela-net.org zur Verfügung.

Module zu Managing Diversity der TCA „W.I.T.H.“ finden sich über www.equal-ostbayern.de.

Die TCA „Women NL ES D“ hat auf ihrer Homepage www.womenonline.nl ein E-Learning-Modul für Excel hinterlegt.

Die TCA „PECS“ (Pro European Care Sector) hat die Datenbank ECCN überarbeitet und erweitert, worüber Informationen über den beruflichen Alltag im Kranken- und Altenpflegebereich online abgerufen werden können www.ec-cn.org

Die TCA „COMITO“ hat mit dem „Begleitfaden“ eine Handreichung für Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe erstellt; diese steht als Download unter www.equal-in-owl.de zur Verfügung.

Die TCA „ESSS – European Support in Social Services“ hat ein Handbuch „Kommunikation in der Sozialwirtschaft“ erarbeitet, das neben anderen Produkten als Download über www.equal-altenhilfe.de kostenlos zur Verfügung steht.

Ein Online-Wörterbuch für den Tourismus sowie Hinweise auf weitere Produkte findet sich auf der Homepage der TCA „Networking in Tourism, Network and Development – Basilicata Sud – Algarve – Lausitz“ www.equal-lausitz.de.

Der Kurzfilm „Der Fremde im Spiegel“ von Reinhard Günzler gegen Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz wurde durch die koordinierende Stelle BGZ der EP „ProInteCra“ (Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts) in Kooperation mit den transnationalen Entwicklungspartnerschaften „Miteinander arbeiten und leben“ in Österreich und „Persona“ in Italien realisiert.

Ziel von ProInteCra:
Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten in das Handwerk.

Kontakt:

Michaela Goetsch
BGZ – Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH
Pohlstr. 67
10785 Berlin
Tel. 030 809941-13
E-Mail: goetsch@bgz-berlin.de
www.bgz-berlin.de

Der Fremde im Spiegel

Ein Film zur Sensibilisierung Jugendlicher gegen Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz

Mit dem Kurzfilm „Der Fremde im Spiegel“ entwickelte die transnationale Partnerschaft „Baltic Sea Alps Adriatic See-Partnership“ ein gemeinsames didaktisches Produkt gegen Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz. Der Film will insbesondere Jugendliche ansprechen und gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Vorurteile und Klischees sensibilisieren. Das Produkt sollte von allen transnationalen Partnern aus Deutschland, Italien und Österreich gleichermaßen in ihrer Arbeit eingesetzt und in den entsprechenden Ländern an Multiplikatoren verteilt werden.

Es wurde kein Lehrfilm, Dokumentation oder Reportage im herkömmlichen Sinn angestrebt, sondern ein eher komisch-surriler Kurzspielfilm. Der Film sollte nicht mit „erhobenem Zeigefinger“ daherkommen, sondern Emotionen erwecken ohne negativ zu pushen, zum Nachdenken, zur Diskussion und Reflexion anregen. Geplant wurde der Einsatz in der pädagogischen Arbeit in allgemein- und berufsbildenden Schulen, in der außerschulischen Jugendarbeit sowie in der Aus- und Fortbildung von Multiplikatoren und Personalarbeit.

Mit der Entscheidung, ein gemeinsames Produkt zu schaffen, ist die Partnerschaft rückblickend sehr zufrieden: Die transnationale Arbeit wird fassbarer, alle Partner können von dem Produkt direkt profitieren und gemeinsam zur Verbreitung der Ansätze beitragen. Nicht zuletzt sei auch bemerkt: Es hat Spaß

gemacht, den Film produzieren zu lassen!

Die Vorteile des Mediums Film liegen dabei auf der Hand: Ein Film kann

- die Aufmerksamkeit einer Zielgruppe stärker und über einen längeren Zeitraum binden, als jedes andere Medium,
- große Informationsmengen dauerhaft vermitteln,
- komplexe Kontexte darstellen,
- eine Entwicklung beschreiben und
- zuverlässiger als jedes andere Medium Emotionen erzeugen.

Produktentwicklung

Nach der gemeinsamen Ideenfindung wurde durch die deutsche Entwicklungspartnerschaft ProInteCra eine beschränkte Ausschreibung zur Ermittlung eines geeigneten Filmkonzeptes durchgeführt. Im Rahmen eines transnationalen Treffens wurden die Eingänge auf Grundlage gemeinsam entwickelter Kriterien bewertet und darüber entschieden, wer den Zuschlag erhalten sollte: Die Wahl fiel auf den Regisseur Reinhard Günzler, der bereits vorher in dem Themenfeld gearbeitet hatte.

Während der Produktionsphase war ProInteCra hauptverantwortlich: Verträge mussten geschlossen werden, die Dreharbeiten z. B. durch Vorschläge passender Drehorte unterstützt und die Übersetzungen zur Erstellung der mehrsprachigen Untertitel beauftragt werden. Die österreichischen Partner übernahmen die Aufgabe, einen didaktischen Leitfaden zu



Der Unfall am Arbeitsplatz

erstellen. Die Verbreitung des Films an Multiplikatoren wurde in allen Partnerländern gleichermaßen vorangetrieben.

Der Film

„Der Fremde im Spiegel“ erzählt die humorvolle und spannende Geschichte zweier Arbeitskollegen unterschiedlicher Nationalität, die aufgrund gegenseitiger Vorurteile in Streit geraten. Kurz darauf werden sie durch einen Unfall am Arbeitsplatz vertauscht. Die Kontrahenten sind gezwungen, sich auf unbestimmte Zeit mit dem Körper – und dem Leben des Anderen – auseinander zu setzen. Dabei ergeben sich für beide überraschende Einsichten.

Positive Resonanz

Aufgrund der großen Nachfrage wurde der Film „Der Fremde im Spiegel“ im Sommer 2005 in den nichtgewerblichen Verleih der Konferenz der Landesfilmdienste gegeben. Der Film kann nun bundesweit an gemeinnützige Organisationen, Bildungsträger, Gewerkschaften, Verbände und Firmen, zur Information oder Weiterbildung ausgeliehen werden.

Bis November 2005 wurde der Film insgesamt 435 Mal nachgefragt und erreichte über 5.500 Betrachterinnen und Betrachter. Am häufigsten wurde er von Trägern der Erwachsenenbildung ausgeliehen, gefolgt von Schulen und Medienzentralen und Trägern der Jugendarbeit. Auch politische Parteien, Institutionen aus dem Bereich Wirtschaft, Handel und Gewerbe sowie kirchliche Einrichtungen gehörten zu den Nutzern des Films. Die Bewertung fiel sehr positiv aus. Von den 435 Ausleihern bewerteten 410 den Film als für ihren Zweck sehr gut und gut geeignet, 25 Mal wurde der Film als mittel geeignet bewertet.

Der Film kann auch direkt über die Website der Landesfilmdienste heruntergeladen werden: www.landesfilmdienste.de

Handbuch „Vielfalt in Europa“

Beispiele gelungener Arbeitsmarktintegration aus Dänemark, Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden

Hauptziel der transnationalen Partnerschaft „Diverse Reflections“ war es, gemeinsam mit den Partnern auf europäischer Ebene neue Methoden und Wege zu entwickeln und erproben, durch die eine bessere Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Die beteiligten Partnereinrichtungen kamen aus den Niederlanden, Großbritannien, Dänemark und aus Deutschland.

Gemeinsame Vision und konkretes Arbeitsprogramm

Zur Konkretisierung des formulierten Ziels war es sehr wichtig, eine klare und gemeinsame Vision zu entwickeln, mit der sich alle Partner identifizieren konnten. Leitbild war das von der EU-Kommission formulierte Ziel, „Europa zum größten, wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu entwickeln. Als taugliches Mittel, dieses Ziel zu erreichen, wurde das

Diversity Management identifiziert. Dabei handelt es sich um ein Instrument zur Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen, das sich mit der Vielfalt und den Unterschieden innerhalb von Belegschaften beschäftigt. Diversity Management wurde zum Kernthema von vier thematisch aufeinander aufbauenden Konferenzen in den vier Partnerländern, einer Präsentationsveranstaltung in Brüssel und eines Handbuchs, bestimmt.

Zur Erreichung der Ziele war es zunächst wichtig, ein klares Arbeitsprogramm zu haben. Dabei waren alle Partner bemüht, sowohl die Teilprojektpartner als auch Akteure vor Ort in die transnationale Arbeit einzubeziehen. Um den Austausch zu erleichtern und effektiv zu gestalten, wurde eine gemeinsame Website eingerichtet, die dem fachlichen Austausch sowie der Planung und Koordination von gemeinsamen Aktivitäten diene. Die Website

wurde intensiv genutzt und entwickelte sich zum gemeinsamen Identifikationsfaktor für die transnationalen Partner.

Darüber hinaus fanden regelmäßige Studienbesuche (Study Visits) in den Partnerländern statt. Sie dienten dazu, die Partner selbst, deren Lebens- und Arbeitsumfeld, Organisationsstruktur und Projekte kennen zu lernen sowie gegenseitiges Verständnis für die Problemlagen und Lösungsansätze in den jeweiligen Partnerländern zu entwickeln. Auch lokale Politikerinnen und Politiker wurden einbezogen und konnten mit den innovativen Methoden und Modellen der transnationalen Partnerschaft „Diverse Reflections“ vertraut gemacht werden, um diese dadurch in die örtliche politische Praxis übernehmen zu können.

Konferenzreihe zum Thema Diversity Management

Die erste gemeinsame Konferenz fand 2003 in Dänemark statt. Ihr Titel war „Diversity Management – Have you got the competencies?“. Sie diente dazu, die Teilnehmenden mit dem Instrument des Diversity Management vertraut zu machen und notwendige Voraussetzungen für dessen erfolgreiche Anwendung aufzuzeigen.

Die zweite Konferenz „A Future Tomorrow Requires Talent Today!“ wurde 2004 in den Niederlanden durchgeführt. Ziel war es, mit einem kompakten Programm die Notwendigkeit des Diversity Management und dessen praktische Anwendungsbereiche zu vermitteln.

Das deutsche EQUAL-Projekt „AMiKU“ führte ebenfalls im Jahr 2004 eine Konferenz mit dem Thema „Diversity Management in Betrieben und Organisationen – Eine Chance für Migrantinnen und Migranten?“ durch. Mit dieser Konferenz ist es gelungen, ein breites Spektrum von Interessentinnen und Interessenten für das Thema Diversity Management insbesondere im Zusammenhang mit der Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren. Die Abschlusskonferenz fand in Großbritannien zum Thema „Diverse Solutions – Celebrating Workforce Diversity“ statt.

Präsentationen in Brüssel

In Brüssel wurden zwei Präsentationsveranstaltungen mit dem Titel „A STRONG EUROPE – UNITED AND DIVERSE“ durchgeführt, zu der Politikerinnen und Politiker der Europäischen Union und deren Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Arbeitgebervertretungen sowie Vertreterinnen und Vertreter von in Brüssel ansässigen, nationalen und regionalen Organisationen eingeladen waren. Die Teilnehmenden, denen das Diversity Management in den meisten Fällen nicht oder kaum bekannt war, haben die Veranstaltung als sehr positiv bewertet.

Entwicklung des Handbuchs „Vielfalt in Europa“

Eines der Ziele, die im Rahmen der bisherigen transnationalen Zusammenarbeit realisiert wurden, ist die Entwicklung und Zusammenstellung des Handbuchs „Vielfalt in Europa - Integrationsbiografien“. Darin werden aus jedem Partnerland jeweils vier Beispiele gelungener Integration geschildert, bei denen es sich zum Teil um Menschen mit Behinderungen, überwiegend aber um Menschen mit Migrationshintergrund handelt. Gerade mit Blick auf die Tatsache, dass Migrantinnen und Migranten häufig über ihre Defizite definiert werden, soll das Handbuch positive Beispiele aufzeigen. Das Handbuch (bestellbar unter: petursdottir@multikulti-forum.de) befasst sich aus drei Blickwinkeln (persönlich, organisatorisch und politisch) insbesondere mit den Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Integration.



Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass „Diverse Reflections“ insgesamt eine fruchtbare und konstruktive Partnerschaft war, in der sich die unterschiedlichen Partner optimal durch neue Erfahrungen und Kenntnisse ergänzen und bereichern konnten und gemeinsam neue Wege gingen. Einige Ansätze und Anregungen aus den Nachbarländern konnten bereits in das regionale Mainstreaming eingebracht werden.

Die EP „AMiKU“ – Arbeit für Migranten im Kreis Unna

Ziel:

Migrantinnen und Migranten im Kreis Unna den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern

Transnationale Koordination:
Kreis Unna/Europabüro

Koordination AMiKU:

Ingibjörg Pétursdóttir
Multikulturelles Forum Lünen e.V.
Bahnstr. 31
44532 Lünen
E-Mail: petursdottir@multikulti-forum.de
www.amiku.de

Die EP „FLUEQUAL“ – Flüchtlinge qualifizieren

Die im Themenbereich Asyl agierende EP „FLUEQUAL“ war ein Netzwerk aus Organisationen, die sich zum Ziel gesetzt hatten, Asylbewerberinnen und -bewerber sowie Flüchtlinge beruflich zu qualifizieren. Koordiniert wurde FLUEQUAL vom Verein „Tür an Tür e.V.“. Diverse strategische Partner, denen neben Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auch Verbände, Ausländer- und Flüchtlingsräte, kommunale Dienststellen und Vereine angehörten, unterstützten die Teilprojekte strategisch.

Die acht Teilprojekte der EP FLUEQUAL führten Qualifizierungsmaßnahmen für Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge durch, die dieser Zielgruppe den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bzw. dem des Herkunftslandes ermöglichen sollten. Allen Projekten gemeinsam war:

- Assessment
- Sprachkurse als Grundlage für berufliche Qualifikation
- Soziale und berufliche Orientierung
- Vermittlung von EDV-Kenntnissen
- Multiplikatorenschulungen
- Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen bzw. Frauen
- Abbau von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Transnationale Partner:

- EP „Voyageurs en recherche d'asile“, Frankreich
- EP „ANADRASIS – ISTOS“, Griechenland
- EP „Rehabilitation of traumatised refugees in sparsely populated areas“, Schweden

Koordination:

EP FLUEQUAL
c/o Tür an Tür e.V.
Schießgrabenstr. 14
86150 Augsburg
Tel: 0821 9079913
E-Mail: stephan.schiele@tuerantuer.de

Standards zur Kompetenzbilanzierung

Eine transnationale Strategie im Themenbereich Asyl

In der 1. EQUAL-Förderrunde richtete die EU-Kommission so genannte Europäische Thematische Netzwerke (ETGs) auf Ebene der Mitgliedstaaten ein. Ziel war es dabei, aus den Erfahrungen in anderen Mitgliedstaaten zu lernen. Durch die Verknüpfung mit den jeweiligen Nationalen Netzwerken sollten sie einerseits gegenseitiges Lernen der Mitgliedstaaten ermöglichen sowie andererseits, Verbreitungs- und Transferpotenziale in europäische Institutionen und zur Weiterentwicklung der europäischen Beschäftigungsstrategie ermitteln.

In die ETG 5 „Asylbewerberinnen und -bewerber“, die den kleinsten der EQUAL-Themenbereiche repräsentierte, waren EU-weit alle EQUAL-Entwicklungspartnerschaften eingebunden. Thematisiert wurden Probleme der Qualifizierung, Ausbildung, Vermittlung in Arbeit und der Umgang mit Arbeitgeberinnen und -gebern behandelt. Bei den Diskussionen stellte sich heraus, dass Entwicklungspartnerschaften in verschiedenen Ländern an Instrumenten zur Feststellung von Fähigkeiten und (nicht-formalen) Kompetenzen bei Asylsuchenden sowie an Möglichkeiten der Anerkennung der bilanzierten Ressourcen arbeiteten.

Da das Interesse der Entwicklungspartnerschaften wie auch der Vertreterinnen und Vertreter der EU-Kommission an diesem Thema sehr groß war, wurde eine aus fünf Entwicklungspartnerschaften und der EU-Kommission bestehende Arbeitsgruppe, die „skills audits working group“, ins Leben gerufen, an der auch die deutsche Entwicklungspartnerschaft FLUEQUAL mitwirkte. Die Strategie der Arbeitsgruppe bestand nicht darin, ein neues, gemeinsames Instrument, zu entwickeln. Bezweckt wurde vielmehr die Einflussnahme auf politische Entscheidungsträger, um die Anerkennungsmöglichkeiten von im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu verbessern. Hierzu war es in erster Linie notwendig, europäische Standards zu definieren, denen die Methoden der Kompetenzbilanzierung gerecht werden mussten. Neben diesen Standards wurden erste Fallbeispiele in der Broschüre „Skills



Audits – The Basics“ veröffentlicht, die den ressourcenorientierten Ansatz der Arbeit verdeutlichen. Für die Konferenz der ETG 5 in Dublin im Mai 2004 wurden unterschiedliche Materialien (Toolbox, CD-ROM etc.) erarbeitet und an einem Infostand präsentiert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsgruppe waren dann auch beim so genannten „learning day“ für die neuen Mitgliedstaaten vertreten und stellten ihre Arbeit vor. Gerade hier, wo Standards erst entwickelt werden sollten, stieß der ressourcenorientierte Ansatz auf großes Interesse.

Die rege Diskussion in der ETG 5-Arbeitsgruppe wurde fast ausschließlich über E-Mail geführt. Auch die Produkterarbeitung erfolgte via Internet. Die Arbeit mit den transnationalen Partnern war gerade im Bereich der Kompetenzbilanzierung für die Entwicklungspartnerschaft FLUEQUAL von großer Bedeutung, da sie sehr von ihren Erfahrungen profitieren konnte. Um die dabei entstandenen Kontakte, darunter zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Europäischen Kommission, nicht abbrechen zu lassen, knüpfte FLUEQUAL in der 2. EQUAL-Förderrunde mit der Transnationalen Projektpartnerschaft „MEET“ an die Arbeit der „Skills Audits Working Group“ an. „MEET“ will durch gezielte Maßnahmen die Akzeptanz von im Ausland erworbenen beruflichen Fähigkeiten verbessern und Möglichkeiten der Anpassungsqualifikationen aufzeigen.

Ent-hinderung transnational

Förderung junger Menschen mit Behinderung an der Schnittstelle Schule/Beruf

Am Anfang waren Neugier und die Vorfreude: Auf engagierte "Fremde" zu treffen, die sich für mehr Teilhabe- und Entwicklungschancen von bisher benachteiligten Menschen einsetzen. Eigene Ansätze und Methoden auf den gemeinsamen Prüfstand zu stellen, voneinander zu lernen, sich gegenseitig anzuregen und anzuspornen, um Ergebnisse zu erreichen, die alle Partner nachhaltig weiter bringen. Dafür suchen und aussuchen zu können zwischen mehreren hundert Entwicklungspartnerschaften aus ganz EU-Europa und sogar Projekten aus einigen (2002 noch) Beitrittskandidaten-Ländern. Europäische Integration von unten. Dann der Stress: aus der europäischen Datenbank mit einem leider sehr großen Stichwortraster diejenigen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften herauszufiltern, die am besten zu den eigenen Ansätzen und Zielen passen würden. Schließlich schlossen sich Partner aus Österreich, Deutschland, den Niederlanden und der Tschechischen Republik zur transnationalen Partnerschaft „TWS – Transition from School to Work“ zusammen.

Synergie-Effekte der besonderen Art

Schon jede Reise zu einem Partnertreffen zeigte, dass „Diskriminierung“ und „Benachteiligung“ keine Schlagworte, sondern praktische Alltagserfahrung für Menschen mit Behinderung sind. Das Gute daran war hier, dass nun auch alle Partner diese Erfahrung machten. Dass sie – besonders als Gastgeber eines Treffens – erfuhren, wie aufwändig es ist, mehrere barrierefreie Zimmer an einem Ort, geschweige in einem Hotel zu bekommen, Wege- und Zeitplanungen für Exkursionen zu machen, wenn öffentliche Verkehrsmittel keine oder höchstens ein bis zwei Rollstuhl benutzende Reisende gleichzeitig mitnehmen können. Dass alles länger dauert und oft mehr kostet. Diese gemeinsamen Erfahrungen beeinflussten auch die inhaltliche Arbeit: Unsere Partner verstanden immer besser, warum es notwendig ist, Konzepte, Methoden und Erfolge stets auch aus der Perspektive der Betroffenen zu bewerten. Das führte letztlich zu wirklich gemeinsamen und innovativen Ergebnissen und Produkten.

Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule/Beruf

Die Broschüre „Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule-Beruf“ entstand in gemeinsamer Arbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von strategischen Partnern der fünf an TWS beteiligten Entwicklungspartnerschaften. Unter dem Hauptziel „Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen“ werden Qualitätsstandards

beschrieben, die für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf entscheidend sind. Das geschieht jeweils aus Sicht professioneller, im Übergang Schule/Beruf tätiger Menschen, aus Sicht der Jugendlichen und aus der ihrer Eltern. Die Hauptperson – der Mensch mit Behinderungen – steht stets im Mittelpunkt aller Überlegungen.

Mit Hilfe der Qualitätsstandards können sowohl bestehende Angebote, Vorgehensweisen, Netzwerke und Vorgaben aus Politik, Gesetzgebung und Verwaltung kritisch bewertet als auch Best-Practice-Modelle abgeleitet werden. Die Qualitätsstandards setzen auf der Ziel-, Handlungs- und Methodenebene an und umfassen Leitziele und Kriterien für den Übergang behinderter Jugendlicher von der Schule in den Beruf, Prinzipien, Instrumente und schließlich Anforderungen an das Mainstreaming. Wer immer mit dem Thema zu tun hat kann die Broschüre für sich nutzen: als aktuelles Lexikon, als Anregung für die eigene Arbeit oder als Maßstab für die Überprüfung von Angeboten (Download unter www.tsw-equal.info, „Ergebnisse“).

Mitteuropäische Assistenzbroschüre und CD-ROM zur Unternehmenssensibilisierung Ebenfalls auf der TSW-Website sind die „Mittel-europäische Assistenzbroschüre“ sowie eine Beschreibung einer bestellbaren CD-ROM zur Unternehmenssensibilisierung eingestellt. Die Assistenzbroschüre informiert über Leben und Arbeiten mit Assistenz - als zukunftsweisende Alternative zu Sondereinrichtungen für behinderte Beschäftigte.

Die interaktive CD-ROM bietet Unterlagen, Checklisten, Tools und Methoden zur Sensibilisierung von Unternehmen sowie zur Akquisition von Arbeitsplätzen, die in der Praxis der Integrationsarbeit die Handlungsspielräume erhöhen können.

Verbreitung und Transfer

Einige Produkte werden bereits genutzt und in der 2. EQUAL-Förderrunde weiterentwickelt: So die Methodik der „Individuellen Transitionsplanung – ITP“ für behinderte Schülerinnen und Schüler der oberen Klassen in den Niederlanden und in mehreren Teilprojekten der deutschen Entwicklungspartnerschaft „Open Paths“ (www.bzsl.de, „Schule-Beruf“). Die „Qualitätsstandards“ werden auch auf der Website der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (www.bag-ub.de) propagiert und dienen als strukturierende Anregung für die Arbeit des EQUAL-Netzwerks „Jüngere Menschen an der Schnittstelle Schule/Ausbildung/Beruf“.

Die transnationale Partnerschaft „TSW“

- Open Doors, Deutschland
- KBTB – Keine Behinderungen trotz Behinderung, Deutschland
- INTequal, Österreich
- Empowerment door Transitie, Niederlande
- Integrative Guidance, Tschechische Republik

Kontakt:

Hans-Reiner Bönnig
Transnationaler Koordinator der EP „Open Doors“ (2002 - 2005) der 1. Förderrunde

Projektleiter des Teilprojekts „INTRANSAL – Inklusive Transition Schule-Arbeit-Leben“ in der EP „Open Paths“ der 2. Förderrunde

E-Mail: reiner.boenning@bzsl.de

Kooperation der Mitgliedstaaten

Unternehmergeist und (ehemalige) Strafgefangene stehen im Zentrum des deutschen Engagements in der 2. Förderrunde

Die bereits in der 1. Förderrunde begonnene Kooperation auf der Ebene der EU-Mitgliedstaaten wird auch in der 2. EQUAL-Förderrunde fortgesetzt. Die Strategie der EU-Kommission sieht vor, dass dabei jeweils eine Gruppe von Mitgliedstaaten die Initiative für einen bestimmten Themenbereich übernimmt.

Anknüpfend an die Ergebnisse der 1. Förderrunde bekundete Deutschland gemeinsam mit der Flämischen Gemeinschaft Belgiens im Sommer 2005 das Interesse an einer transnationalen Kooperation im Bereich Unternehmergeist. Der Vorstoß fand reges Interesse und wird heute von elf Mitgliedstaaten getragen: Belgien (Flandern), Deutschland, Finnland, Griechenland, Großbritannien, Italien, den Niederlanden, Polen, Portugal, Schweden und Spanien. Die Einbindung der Themenbereiche Gründungsunterstützung und Sozialwirtschaft führte zur Bildung von zwei Arbeitsgruppen, deren Ergebnisse in einem gemeinsamen Politikforum während der Ratspräsidentschaft im Frühjahr 2007 in Deutschland präsentiert werden sollen.

Die Arbeitsgruppe Gründungsunterstützung plant die Entwicklung eines integrierten Modells zur Stärken-Schwächen-Analyse von Strategien, einer Best-Practice-Datenbank zur Gründungsbegleitung und politischer Leit-

linien. Bis zum Politikforum in Deutschland werden dazu Fachveranstaltungen in den Niederlanden und Großbritannien stattfinden. Ziel der Arbeitsgruppe Sozialwirtschaft ist der Aufbau einer Best-Practice-Datenbank und die Entwicklung politischer Leitlinien mit Fachveranstaltungen in Polen, Italien und Finnland.

Die zweite, von Großbritannien eingeleitete Initiative, an der Deutschland sich federführend beteiligt, ist die europäische Kooperation im Bereich straffälliger Menschen. Auch diese Initiative geht auf bereits vorhandene Ergebnisse der 1. Förderrunde zurück. Ausgehend von vergleichbaren Anforderungen in vielen Mitgliedstaaten stehen im Zentrum Fragen der Arbeitsmarktintegration ehemaliger Strafgefangener bzw. die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bereits während der Haftzeit. Die Kooperation wird von den Mitgliedstaaten Belgien, Deutschland, Großbritannien, Italien, Nordirland, Polen und Portugal getragen. Die Arbeitsgruppe hat ihre Aktivitäten mit der transnationalen Auftaktveranstaltung der deutschen Entwicklungspartnerschaften in diesem Themenbereich einerseits (vgl. S. 8) und dem European Offenders Forum, das im November 2005 in Prag stattfand, andererseits, verknüpft. Nach einer Fachveranstaltung im Frühjahr 2006 in Portugal, wird Ende 2006 ein Politikforum in Großbritannien organisiert.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL
53107 Bonn
<http://www.equal.de>

V.i.S.d.P.: Dr. Ute Heinen
Druck: JVA druck+medien, Geldern
Auflage: 7.000

Gefördert durch das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales und
den Europäischen Sozialfonds