



Leitfaden – Ressourcen und Professionalisierung von Migrantenorganisationen

Rund um das Thema berufliche Integration und Arbeitsmarkt

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projektes Koordination Fach AG Migrantenorganisationen (MO) im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.
Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e. V. (ASM)
c/o Handelskammer Hamburg
Schauenburgerstraße 49
20095 Hamburg
www.asm-hh.de

Text:

Koordinierung Fach AG MO

Redaktion:

Marion Wartumjan, Carolina Montfort-Montero

Layout:

Marianne Kempel
Kommunikationsdesign (Berlin/Wien)
www.mariannekempel.com

Fotos:

Matthias Wenger Fotografie (Gruppenbilder Fach AG MO)
MOZAIK gGmbH

Druck:

Absolut Digital, Hamburg

Stand 12/2013

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Inhalt

1. Einführung	4
2. Allgemeine Informationen zu Migrantenorganisationen	5
3. Ressourcen von Migrantenorganisationen	6
4. Das Verständnis von Professionalisierung	8
5. Der Bedarf	9
6. Die Unterstützungsangebote	11
7. Die Kooperationen	13
8. Zusammenfassung	15
9. Das Projekt „Koordination der Fach AG Migrantenorganisationen“	17
10. IQ Netzwerk Hamburg – NOBI	18

1. Einführung

Raum für Notizen:

Patentrezepte für eine erfolgreiche Zusammenarbeit gibt es nicht

Dieser Leitfaden liefert einführendes Material für Einrichtungen und Akteure des Arbeitsmarktes, die Migrant*innenorganisationen stärken wollen oder eine Kooperation mit ihnen anstreben. Der Leitfaden basiert auf Erfahrungen und Erkenntnissen von Mitgliedern der Facharbeitsgruppe Migrant*innenorganisationen (Fach AG MO) im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ).

Insbesondere die Ergebnisse eines Open Space auf dem IQ Netzwerktreffen und der thematischen Fachtagung „Migrant*innenorganisationen – starke Partner bei der Arbeitsmarktintegration“ im Juni 2013 flossen in diese Publikation ein.

Im Leitfaden wird ein kurzer Überblick über Migrant*innenorganisationen in Deutschland, ihre Handlungsfelder und Potenziale für die berufliche Integration von Migrant*innen und Migranten gegeben. Für die Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen stehen hier die Themen Ressourcen und Professionalisierung im Mittelpunkt.

- Wie können welche Ressourcen von MO für die Arbeitsmarktintegration genutzt werden?
- Welches Verständnis von Professionalisierung tragen wir alle weiter?
- Welchen Bedarf an Professionalisierung sehen MO in Bezug auf den Arbeitsmarkt?
- Welche Unterstützungsangebote stehen ihnen zur Verfügung?

Eine Liste mit weiterführenden Links und Literaturhinweisen rund um Kooperationen ergänzt unsere Darstellung.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen des Leitfadens!



2. Allgemeine Informationen zu Migrantenorganisationen

In den 80er und 90er Jahren waren viele Migrantenorganisationen in Deutschland überwiegend als Interessenvertreter und Anlaufstellen für ihre Communities aktiv. Die Vielfalt und Differenz ihrer Leistungen und Funktionen (Sozialisations-, Brücken-, Dienstleistungs- und Schutzfunktion) wurden von der Mehrheitsgesellschaft kaum wahrgenommen, geschweige denn anerkannt. Im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends änderten sich die Formen der Migration. Mit ihnen änderten sich die Migrantenorganisationen und deren Profile: Mehr ethnisch-kulturelle, aber auch thematische Vielfalt, ein dichteres Netz von Migrantenorganisationen und höherer Grad an Standardisierung, was sich u. a. in Vereinsgründungen niederschlägt. Ca. 16.000 Migrantenorganisationen in Deutschland engagieren sich für ihre Mitglieder und Communities in sozialen, kulturellen, religiösen und auch wirtschaftlichen Bereichen. Die Vielfalt des zumeist ehrenamtlichen Engagements von Migrantinnen und Migranten wird zunehmend erkannt, sichtbar gemacht und muss wertgeschätzt werden.

- Anerkennung der vielfältigen Leistungen und Kompetenzen der Migrantenorganisationen durch Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit,
- Entwicklung und Stärkung der professionellen Strukturen von Migrantenorganisationen durch die Erweiterung ihrer finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen,
- Planung und Durchführung von Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenorganisationen nach ihrem eigenen Bedarf,
- Aufklärende Medienarbeit zur Unterstützung transparenter und differenzierter Berichterstattung über Migranten / -innen und ihren Organisationen,
- Förderung der interkulturellen Öffnung und Orientierung in allen Bereichen des öffentlichen Lebens, insbesondere in Bildung, Aus- und Weiterbildung und Beruf, Erziehung, Kunst und Kultur, Religion, Sport und Medien.

Das Ermöglichen von Zugang zu bestehenden Netzwerken und eine respektvolle Zusammenarbeit tragen auch bei der Arbeitsmarktintegration zur interkulturellen Öffnung von Institutionen und mehr Partizipation von Migrantinnen und Migranten bei.

Raum für Notizen:



3. Ressourcen von Migrantenorganisationen

Raum für Notizen:

Die Potenziale: Von der Mehrsprachigkeit bis zur Flexibilität – Ressourcen der MO für den Arbeitsmarkt nutzen

Die Debatte über Potenziale von Migrantenorganisationen (MO) hat sich in den letzten Jahren verändert. Es wurde erkannt, dass MO als Interessenvertretungen verschiedener Gruppen von Migrantinnen und Migranten Teil der Zivilgesellschaft in Deutschland sind. Sie gestalten unsere Gesellschaft mit und müssen in Strukturen eingebunden werden. Allein schon durch ihre Existenz haben sie Strukturen verändert. Zu fragen ist, ob die Thematisierungen von Potenzialen und Ressourcen von MO nicht auch einen Rechtfertigungsdruck für diese schafft.

These 1

Potenziale werden nicht wahrgenommen, wenn sie nur an den gegebenen Strukturen gemessen werden

- MO verfügen über Erfahrungen, Wissen und Strategien, wie Integration in der Einwanderungsgesellschaft gelingen kann (z. B. aufgrund ihrer langen Existenz, eigener Migrationsgeschichte etc.)
- Sozialintegrative Aufgaben werden oftmals von Ehrenamtlichen übernommen, ohne einen offiziellen Auftrag zu haben
- Neuzuwanderer finden in MO eine kompetente Erstanlaufstelle, die als Wegweiser fungieren kann
- MO sind Experten, wenn es um Fragen der zukünftigen Gestaltung von Integrationsprogrammen geht und sind als potentielle Umsetzer Mitgestalter.



These 2

Tradition der Zusammenarbeit mit Regelinstitutionen / Arbeitsmarkt müssen geschaffen werden

Eine traditionelle Zusammenarbeit zwischen Regelinstitutionen aus dem Bereich des Arbeitsmarktes und MO ist nicht vorhanden; sie muss sukzessive verstärkt, auf- und ausgebaut werden. Dagegen sind die Kooperationen zwischen Wohlfahrtsverbänden und MO eher anzutreffen, die besonders bei den Vertretungen der ehemaligen Anwerbeländer und klassischen, staatlich geförderten Beratungsstellen (Caritas, Diakonie, AWO etc.) verbreitet sind. Durch diese Erfahrungen und Wahrnehmungen werden MO oftmals auf ein „soziales Wirken“ reduziert und in ihrem ökonomischen, arbeitsmarktorientierten Wirkungsfeld unterschätzt. Hier gilt es einen Paradigmenwechsel vorzunehmen, um MO in ihrer Vielschichtigkeit, ihrem Potenzial- und Ressourcenvorhaben transparenter darzustellen.

These 3

Handlungsbedarf: Sichtweisen von Migranten berücksichtigen (Arbeitgeberpolitik)

Maßnahmen und Programme des Arbeitsmarktes werden oft vom „grünen Tisch“ aus entschieden, ohne die Sichtweise von Migrantinnen und Migranten einzubeziehen. Daher sind Zielvorgaben und -vorhaben nicht optimal umsetzbar und „gehen“ an der Zielgruppe vorbei. Diese defizitäre Herangehensweise kann durch eine präventive, gezielte Ansprache und Beteiligung von MO verhindert werden.



4. Das Verständnis von Professionalisierung

Raum für Notizen:

Was heißt Professionalisierung von MO für die Arbeitsmarktintegration?

Migrantenorganisationen sind vielfältig in Bezug auf thematische Ausrichtung, ethnische Herkunft, Zusammensetzung der Mitglieder. Sie sind oft anders gewachsen als herkömmliche deutsche Initiativen und Vereine. Ihr Anderssein wird oftmals als defizitär angesehen. Aus dieser Perspektive heraus werden sie dann häufig als „nicht professionell“ angesehen. Das macht den Umgang mit dem Begriff „Professionalisierung“ problematisch. MO stellen ihre Professionalität in Nachbarschafts- und sozialraumorientierten Bereichen seit Jahren unter Beweis. Die Anerkennung der geleisteten Arbeit ist Voraussetzung für Professionalisierungsprozesse. In anderen Bereichen sehen sie bei sich selbst einen Qualifizierungs- oder auch Professionalisierungsbedarf. Professionalisierung von MO für die Arbeitsmarktintegration heißt, ihnen zu ermöglichen in folgenden Rollen tätig zu werden:

- Informationsvermittler, z. B. über das Anerkennungsgesetz und Beratungsstellen, über Angebote der Agentur für Arbeit
- Interessenvertreter, z. B. für bestimmte Gruppen von Neuzuwanderern oder bestimmte Herkunftsländer
- Kooperationspartner, z. B. bei ganzheitlicher Erstberatung
- eigenständige Projektträger, z. B. Lotsen- und Mentorenprogramme, zielgruppenorientierte Fachthemen für Ausbildung und Arbeit
- Expertengremium für die Zielgruppe
- Expertengremium für spezifische fachliche Themen.

Wie kann das gelingen?

Empfehlung 1

Servicestellen einrichten, die aus „Experten“ der eigenen Reihen bestehen, zum Beispiel Trägerverband/Verbände für Coaching, Begleitung, Fortbildungs- und Trainee-Programme für MO.

- Servicestellen aufbauen, die Multiplikatoren in den MO schulen und trainieren
- Vereinsrecht, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit
- Coaching & Begleitung von Einzelvertreter / In
- Stärkere Einbindung von MO ins deutsche Wirtschaftssystem (Kontakt zu und Zusammenarbeit mit Kammern etc...)
- Rahmenbedingungen für Kooperationen setzen



Empfehlung 2

Empowerment von Migrantinnen und Migranten, um Handlungsverantwortung, Handlungsbewusstsein und die Selbstdarstellung zu stärken.

- Räumlichkeit zur Verfügung stellen
- in das Projektmanagement einführen und qualifizieren
- Empowermenttraining anbieten
- Diversity Training für alle Akteure
- positive Maßnahmen in Förderprogrammen

5. Der Bedarf

Den Bedarf von MO an Professionalisierung für Arbeitsmarktthemen kennen – Einbindung, Unterstützungsstruktur und Ressource

Oft wird der Qualifizierungsbedarf von außen an die MO herangetragen. er ist dann von Modeprogrammen und bestimmten Fördertöpfen bestimmt. Das Spektrum von Betätigungen der MO ist heterogen – somit ist der Bedarf verschieden.

- Wer definiert den Bedarf?
- Wird der Bedarf aus der eigenen Perspektive heraus formuliert oder ergibt er sich aus Hilfeleistungen von außen? Was oft eine magische Verbindung erzeugt und mit der Festschreibung von bestehenden Rollen einhergeht.

In MO laufen Qualifizierungsprogramme oftmals im täglichen Tun ab, ohne dass sie als solche bezeichnet werden. Learning by doing nennen Migrantinnen und Migranten ihren Weg.



Raum für Notizen:

These 1

Der Bedarf an Qualifizierungen und Schulungen zu Arbeitsmarktthemen in MO ist differenziert zu betrachten und zu analysieren. Jede Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte hat eine individuelle Note und ist gleichzeitig auch Produkt ihrer Rahmenbedingungen. Daher ist die Ermittlung und Nennung des Bedarfs vielfältig sowie mehrschichtig und nicht für alle MO gleich. Die individuell abgestimmte Bedarfsermittlung muss intern erfolgen und kohärent mit den Mitgliedern einhergehen. Dann können die passgenauen Qualifizierungsangebote ermittelt und bereitgestellt werden. Umfragen nach Professionalisierungsabsichten in MO können einen Einstieg bedeuten, um im Nachgang den Bedarf zu erfragen.

These 2

Vielen MO ist es nicht „offensichtlich bewusst“, dass sie einen Professionalisierungsbedarf haben. Sie müssen sich im Alltag bewähren und handeln bei Bedarf ganz instinktiv bzw. intuitiv. Fehlende Informationen, Kontakte zu Ansprechpartnern oder administrative Kenntnisse werden nach Bedarf eingeholt, initiiert und angeeignet. Unter dem Motto „Learning by Doing“ werden ihre Beratungsangebote den Nachfragen angepasst und stetig verfeinert. Dieses Vorgehen fußt auf viel Eigenengagement, persönlichen Kontakten und Initiativen. Dieses ressourcenintensive Vorgehen ist der häufigste Weg von MO für einen Professionalisierungserfolg. Ein ressourcenschonenderes Vorgehen kann analog oder im Vorfeld durch Befragungen und Ermittlungen erfolgen, die in Schulungs- und Qualifizierungseinheiten einmünden, wie unter These 1 skizziert.

These 3

Eine institutionelle Förderung von MO würde die persönlichen Ressourcen schonen und Raum für spezifische Schulungsprogramme eröffnen. Bedarfe könnten zeitnah erfasst und langfristig, mit entsprechenden follow ups angeboten werden. Der Professionalisierungsprozess wäre nicht nur „intuitiv gesteuert“, sondern auch präventiv und perspektivisch denkbar. So könnten die Angebote für MO auf unterschiedlichen Feldern des Arbeitsmarktes, des Projektmanagements und der Öffentlichkeitsarbeit ausgerichtet sein. So wären sie für Antragstellungen, Kooperationsvereinbarungen und Zielvorgaben gut vorbereitet und könnten auf Augenhöhe mit Regelinstitutionen verhandeln.



6. Die Unterstützungsangebote

Adäquate Angebote zur Professionalisierung von Migrantenorganisationen

Die individuelle, maßgeschneiderte und langfristig orientierte Beratung zu Arbeitsmarktthemen für MO ist die Voraussetzung für einen Professionalisierungsprozess. Dabei sind die strukturellen Bedingungen der MO zu berücksichtigen, in welchem Professionalisierungsprozess sie sich befinden und über welche Kapazitäten (Personal, Finanzen, thematische Erfahrungswerte etc.) sie verfügen. Daher ist die Durchführung einer „vorgeschalteten“ Bedarfsermittlung für die Bereitstellung von passgenauen Angeboten ideal, um sehr genau an den Voraussetzungen der MO anzusetzen und bedarfsorientiert zu ergänzen. Darüber hinaus werden die Mitglieder und Ansprechpartner mit diesem Vorgehen von Beginn an motiviert, sich in den Prozess einzubringen und ihn mitzugestalten.

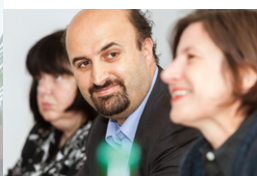
Eine entscheidende Frage ist ebenfalls im Vorfeld zu klären. Welchen Mehrwert haben Mo bei einer Übernahme oder projektorientierten Einbindung von / in Arbeitsmarktthemen und mit welchen zusätzlichen Mehrbelastungen zw. -aufgaben werden sie konfrontiert. So können mögliche Missverständnisse, Überforderungen und „falsche“ Erwartungshaltungen aufgezeigt und geklärt werden.

Um jedoch einen kontinuierlichen Professionalisierungsprozess zu gewährleisten, sollten in regelmäßigen Abständen Beratungen, bei Bedarf auch Schulungen, stattfinden, die die MO in die Lage versetzen, über die aktuellsten Informationen (z. B. zu gesetzlichen Regelungen), eine Einbindung in thematische Netzwerke (mit Arbeitsmarktakteuren u. a.) oder effektive Methodenkenntnisse (z. B. im Projektmanagement) zu verfügen.

Welche Angebote sind erfolgreich und haben sich bewährt?

- auf die MO abgestimmte Schulungen anbieten (erforderliche Informationen im Vorfeld einholen und in Schulungskonzept einbinden)
- Mitglieder und Ansprechpartner über Angebote schulen, damit sie potentielle Ratsuchende professionell beraten können (dabei wird ein kultursensibles, interkulturell geschultes praxiserfahrenes Lehrpersonal vorausgesetzt)
- mit kleinen, überschaubaren Projekten beginnen; diese führen schrittweise zur einer Professionalisierung
- Vorstellung und Analyse von Best-Practice-Beispielen zur Unterstützung des Professionalisierungsprozesses
- Austauschplattformen schaffen, damit „Stand der Dinge“ sowie Bedarfsnennungen vorgestellt und mitgeteilt werden können.

Raum für Notizen:



Best-Practice-Beispiele von Migrantenorganisationen aus der Fach AG MO

Migrantenorganisationen haben die Aufgabe, ihren Zielgruppen den Weg zur Integration zu ebnen. In Bezug auf den Arbeitsmarkt und Integrationsangelegenheiten sind Migrantenorganisationen erste Anlaufstellen für Migrantinnen und Migranten. Professionelle migrationsspezifische Beratung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für den individuellen Integrationserfolg auf dem Arbeitsmarkt. MO zeigen in Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren neue Wege auf. Ein Beispiel für Best Practice:

1. Schulung zum Thema „Zusammenarbeit zwischen MO und Jobcenter“ Club Dialog e. V. und Kontakt e. V. in Schwerin

Der Club Dialog e. V., eine MO aus der Fach AG, hat selber Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Behörden. Sie fördert die Integration und Partizipation von Einwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion. Um andere ehrenamtliche Vereine zu professionalisieren, bietet Club Dialog eine Reihe von Schulungen an. So konnte durch eine Zusammenarbeit das Deutsch-Russische Kulturzentrum Kontakt e. V. professionelle Unterstützung von Club Dialog erhalten. Kontakt e. V. verbindet die russischsprachigen Menschen und fördert den geistig-kulturellen Austausch zwischen russisch- und deutschsprachigen Menschen. Kontakt e. V. unterstützt bei der Integration von Einwanderern. Die Angebote reichen von Sprach-, PC-Kursen, Kindertanzensemble, Begleitung für ältere Menschen, Dolmetschen, bis zu Kulturprogrammen. Die MO arbeitet ehrenamtlich, hat sich mehrfach selbst um eine Zusammenarbeit mit dem Jobcenter bemüht, sich dabei allerdings oft nicht ernst genommen gefühlt. Durch eine Schulung von Dialog e. V. erfuhr Kontakt e. V. vor allem Empowerment und praktische Hilfe. Die über die Fach AG angebotene Schulung wurde als praxisnäher empfunden. Eine Nachschulung in Form eines Coachings bzw. einer Tandemarbeit von MO wurde für sinnvoller empfunden als eine Schulung.



7. Die Kooperation

Rahmenbedingungen für eine Zusammenarbeit zwischen Regelinstitution und MO

Eine funktionierende und effektive Kooperation zwischen Regelinstitutionen und MO beim Thema Arbeitsmarktintegration setzt drei wesentliche Handlungsstränge voraus, die es vor Kooperationsbeginn zu beachten und zu prüfen gilt.

1. In der MO sollten hauptamtliche Strukturen vorliegen bzw. geschaffen werden, die es ermöglichen, Arbeitsaufträge nicht ausschließlich auf ehrenamtlicher Basis wahrzunehmen.

Ein hauptamtliches Fundament (Personal, Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit etc.) ist die Voraussetzung für ein professionelles Handeln und schafft „ein sicheres Netz“ für die handelnden Akteure. Wenn die Bedingungen und Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit zwischen MO und Regelinstitution abgeklärt sind und eine Kooperation anvisiert wird, sollten bei Bedarf Schulungsmodule für die MO angeboten und in Anspruch genommen werden. Dabei können Mitglieder aus MO, die bereits Kooperationserfahrungen haben, als Lotsen und Mentoren eingesetzt werden. Das erhöht den Vernetzungsgrad unter den Organisationen und fördert den Professionalisierungsgrad.

2. Interkulturell geschulte sowie kultursensible Mitarbeiter in Regelinstitutionen haben oftmals einen schnelleren und leichteren Zugang zu MO und deren Ansprechpartnern.

Daher ist die Schulung von Mitarbeitern in Regelinstitutionen ein wichtiges Instrument, um im Austausch, Aushandeln von Bedingungen und Umsetzen von Arbeitsaufträgen mit den MO partnerschaftlich umzugehen. Dabei beinhaltet ein partnerschaftlicher Umgang eine Art von Zusammenarbeit, die von Wertschätzung und Respekt getragen wird. So kann ein Wissens- und Potenzialtransfer in Gang gesetzt werden, der schlussendlich der Zielgruppe zu Gute kommt.

Raum für Notizen:



Raum für Notizen:

3. Vertrauensbildende Maßnahmen helfen beim Aufbau einer Vertrauensbasis, beim Abbau von Vorurteilen und Ängsten.

Diese Erkenntnis erscheint nachvollziehbar, setzt jedoch eine regelmäßige Informationskultur, einen engen Austausch sowie Offenheit voraus. Dadurch können die Werte und Ziele des Kooperationspartners identifiziert werden und als Grundlage für ein gemeinschaftliches Handeln dienen. In der praktischen Arbeit sollte über mögliche Ängste und Vorurteile bei der Zusammenarbeit diskutiert bzw. gesprochen werden und für dieses Vorhaben entsprechende „Räume“ geschaffen werden.

So können Missverständnisse, aber auch persönliche Kränkungen, präventiv aufgefangen werden. Ebenfalls wäre das Einführen von gegenseitigen Hospitationen oder Austauschtagen ein Strategiekonzept, das den Aspekt der Vertrauensbildung fördert und stärkt. Auch eine finanzielle Mitteleinplanung als kommunale oder ministeriale Förderrichtlinie zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Regelinstitutionen und MO wäre ein unterstützendes Element.

Die enge Verzahnung der unterschiedlich gelagerten Stärken und Kompetenzen von MO und Arbeitsmarktakteuren führt zu konkreten und erfolgreichen Ergebnissen.

Beispiele, die zeigen, wie vertrauensvolle Zusammenarbeit aufgebaut werden kann:

- Die Arbeitsmarktgespräche von KUBI e.V.

KUBI e.V. veranstaltet gemeinsam mit MO Arbeitsmarktgespräche. Entscheidungsträger des Arbeitsmarktes (z. B. Jobcenter, Arbeitsagentur und Kammern) und MO kommen zusammen. Ziel ist das Erkennen und Beseitigen migrantenspezifischer Stolpersteine bei der beruflichen Integration.

- Durch Weiterbildung und Qualifizierung die Partizipation fördern: Die Arbeitsmarktlotsen der MOZAIK gGmbH

Ziel des Modellprojekts ist die Integration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und bestehende (Regel)-Angebote interkulturell zu öffnen bzw. um einen migrantenspezifischen Ansatz zu ergänzen. (Ehrenamtliche) Vertreter / -innen unterschiedlicher MO werden zu „interkulturellen Arbeitsmarktlotsen“ qualifiziert und ihre Einbindung in regionale Netzwerke gefördert.

Nach Durchführung von Qualifizierungen besitzen die interkulturell erfahrenen Arbeitsmarktlotsen umfangreiche Kenntnisse über die Strukturen des regionalen Arbeitsmarkts mit seinen Akteuren.



8. Zusammenfassung

In den vorherigen Kapiteln wurden die Potenziale und Ressourcen, Bedarfe, Unterstützungsmaßnahmen und Professionalisierungsschritte von und für Migrantenorganisationen aufgezeigt und beschrieben. Allen gemeinsam ist die Erkenntnis, dass MO sich mehrheitlich ihrer integrativen Rolle bewusst sind und immer öfter die Funktion kompetenter Kooperationspartner an der Seite von Regelinstitutionen wahrnehmen.

Mit ihrer Expertise engagieren sie sich für die Belange ihrer Mitglieder bzw. Community und stellen ihre Erfahrungen, Zugänge und Ideen zur Verfügung. Sie fungieren als „Grenzgänger“ zwischen Institutionen und Organisationen, eröffnen neue Möglichkeiten des Austausches und zeigen Kooperationsmöglichkeiten auf. Allerdings sind nicht alle MO a priori prädestiniert für diese Aufgaben. Sie benötigen kontinuierliche Beratung, Unterstützungs- und Schulungsangebote, Einbindungen in thematische Netzwerke, Foren für ihre Belange und konkrete Arbeitsaufträge mit einer entsprechenden Ausstattung von monetären Mitteln. Dann kann ein gleichberechtigtes Zusammenwirken mit den Regelinstitutionen stattfinden, ein Prozess vom ehren- zum hauptamtlichen Handeln forciert und langfristig Strukturen „durchlässiger“ für unterschiedliche Sichtweisen und Umsetzungsprozesse gestaltet werden.

Die Bereitstellung von finanziellen Unterstützungsleistungen oder Ausstattungen entscheidet über eine mögliche Kooperation zwischen MO und Regelinstitutionen. Komplexe Kooperationsverhandlungen gehen manchmal mit schwierigen und langatmigen Verfahren einher, die die Kapazitäten mancher MO übersteigen. Daher ist die Forderung nach einer kommunalen, landes- oder bundesrechtlichen Förderlogik nachvollziehbar, die vor der Erteilung von Bewilligungsbescheiden prüft, ob MO als Kooperationspartner in Projekten oder Netzwerken involviert, mit konkreten Arbeitsaufträgen und entsprechendem Fördervolumen versehen sind. Ein Vorgehen, dass die aktive Rolle von MO nachhaltig stärken würde, denn die Herausforderungen, wenn es um Fragen sozialer und beruflicher Integrationsvorhaben geht, werden zukünftig deutlich zunehmen, insbesondere auch im Zusammenhang mit Neuzuwanderung.

Raum für Notizen:



Raum für Notizen:

Die Einrichtung der IQ-Fach-AG „Migrantenorganisationen“ fördert die öffentliche Wahrnehmung von engagierten MO, zeigt ihre Vielschichtigkeit und wirbt für ihre Flexibilität bei der Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Programmen. Darüber hinaus unterstützt diese Plattform den internen Austausch unterschiedlicher MO und identifiziert ihre gemeinsamen Stärken. Ebenfalls können Bedarfe eruiert und mit passgenauen Schulungseinheiten abgedeckt werden. Dieses Netzwerk hilft allen Beteiligten aus Regel- und Migrantenorganisationen, ihre Arbeitsansätze zu professionalisieren und generiert perspektivische, tragfähige Kooperationsformen – eine win-win-Situation par excellence.

Wie können Ressourcen von MO besser erkannt und genutzt werden?

Wie können MO sich durch Qualifizierungsprozesse stärken und gestärkt werden?

- Potenziale erkennen, sichtbar machen, Expertenwissen der MO herausheben
- Empowerment sichtbar machen
- Menschen, die sich in MO engagieren – Grenzgänger zwischen den Organisationen
- **Strukturen** öffnen, Strukturen verändern auf beiden Seiten
- MO – keine Lieferanten für andere Maßnahmen
- Neben Coaching auch Servicestellen
- Zugänge zu Ressourcen schaffen

Zusammenarbeit

- Genau hinschauen, welche MO für welches Vorhaben
- MO in Veränderung – Zuschreibungen, Annahmen erkennen
- Reflexionen – Selbstverständnis, Erwartungen definieren
- Rollenklärung am Anfang vornehmen
- Arbeitsweisen besprechen, Abläufe müssen klar sein
- Beziehungsarbeit, Zeit zum Vertrauensaufbau einplanen
- Mittelbereitstellung für Angebote für Migranten, zeitliche Planung wichtig
- Zeitplan aufstellen
- Wege vom Ehrenamt zum Hauptamt ermöglichen
- Thema Aufwandsentschädigungen in den Fokus rücken
- MO Förderung zum Modethema geworden – Fachlichkeit sichern
- Hauptamtliche Strukturen bei MO – größtes Thema
- Andere, bessere Erfolge der MO sichtbar machen
- Rolle: interkulturell sensibel agieren, Experten aus MO fördern
- Mit Blick auf die Schnittmengen gemeinsame Ziele definieren.



9. Das Projekt „Koordinierung der Fach AG Migrantenorganisationen“

ASM hat Anfang 2013 die Koordinierung der Fach AG Migrantenorganisationen (MO) in IQ übernommen. Ziel ist es, die bisher in einer Arbeitsgruppe geleistete Arbeit auf einer qualitativen neuen Ebene fortzusetzen und wesentlich zur Professionalisierung von Migrantenorganisationen in Bezug auf den Arbeitsmarkt beizutragen. Dafür werden die vorhandenen fachlichen und personellen Ressourcen der MO zielorientiert genutzt und für Transparenz in Vernetzung und Kooperation gesorgt. Auf Arbeitstreffen mit den MO werden relevante Themenschwerpunkte erarbeitet und gute Praxisbeispiele für die Zusammenarbeit von Migrantenorganisationen mit Regelinstitutionen herausgestellt. Des Weiteren werden Fachtagungen für regionale Netzwerke rund um das Thema „Professionalisierung von MO“ und jährlich eine bundesweite Fachtagung zum Themengebiet „Migrantenorganisationen und Arbeitsmarkt“ durchgeführt.

Die Koordinierung begleitet innerhalb der Fach AG MO den Aufbau eines Experten- / Beraterpools zum Thema „MO und Arbeitsmarkt“. Dieser steht den 16 regionalen Netzwerken künftig bei Bedarf und auf Abruf zur Verfügung.

Schließlich soll durch die Aktivitäten der Fach AG die Expertise zur Bewertung arbeitsmarktbezogener Instrumente und Maßnahmen hinsichtlich ihrer migrations-sensiblen Ausgestaltung in IQ und darüber hinaus gestärkt werden.

Durch anspruchsvolle und fundierte Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit sichert die Koordinierung der Fach AG MO einen Handlungsrahmen, der das Potenzial von Migrantorganisationen im Arbeitsmarkt stärkt. Damit trägt sie zur Willkommenskultur in Deutschland bei und hebt das Fachkräftepotenzial von Migrantinnen und Migranten.

Die Fach-AG ist angesiedelt bei der Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e. V. (ASM) und Teil des IQ Netzwerkes Hamburg – NOBI.

Koordinierung Fach AG Migrantenorganisationen

Institution

Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e. V. (ASM)
c / o Handelskammer Hamburg
Schauenburgerstr. 49
20095 Hamburg

Ansprechpartnerinnen

Marion Wartumjan, E-Mail: marion.wartumjan@asm-hh.de, Telefon: 040 / 36138-703
Meryem Celikkol, E-Mail: meryem.celikkol@asm-hh.de, Telefon: 040 / 36138-704

Raum für Notizen:



10. IQ Netzwerk Hamburg – NOBI

Raum für Notizen:

Fachkräfte für Hamburg mobilisieren

Mehr Erwachsene mit Migrationshintergrund in den Hamburger Arbeitsmarkt integrieren – das ist das Ziel des IQ Netzwerks Hamburg – NOBI. Sieben Partner, darunter die ASM e. V., haben sich unter dem Dach von NOBI zusammengeschlossen, um da aktiv zu werden, wo sich aktuell Handlungsbedarf abzeichnet.

Anerkennen und qualifizieren

Die berufliche Anerkennung von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen ist ein Handlungsfeld, in dem durch das Bundes- und das Landesanererkennungsgesetz neue Chancen für Migranten eröffnet wurden. Damit diese Chancen genutzt werden können, ist viel zu tun. NOBI arbeitet daran, zugewanderte Fachkräfte und Arbeitgeber über Möglichkeiten des Anerkennungsgesetzes zu informieren, Angebote zur Anerkennungsberatung zu vernetzen und neue Verfahren zur Anerkennung im Handwerk zu entwickeln. Mitunter ist nach einer beruflichen Anerkennung noch eine Qualifizierung notwendig, damit die ausländische Qualifikation der entsprechenden deutschen gleichgestellt wird. Solche Anpassungsqualifizierungen bietet NOBI für Handwerksberufe an und entwickelt neue Angebote für Gesundheits- und Krankenpfleger und für Ingenieurberufe.

Umdenken und vernetzen

Neben konkreten Angeboten für Erwachsene mit Migrationshintergrund, arbeitet NOBI vor allem strukturell: Die Bedingungen zur beruflichen Integration sollen nachhaltig verbessert werden. Damit Migranten beispielsweise besseren Zugang zu Angeboten bekommen, informiert NOBI Stadtteilprojekte, andere Akteure der Integrationsarbeit, die muslimische Community Hamburg, afrikanische Kirchen und weitere ethnische Gruppen. Gemeinsam mit den Partnern geht es auch darum, über die Bedeutung von Berufsabschlüssen und Qualifizierungen aufzuklären. Oder: Um die Willkommenskultur und Gewinnung von ausländischen Studierenden zu stärken, werden Studierende und Lehrende einer Hochschule gleichermaßen angesprochen und geeignete Maßnahmen konzipiert. Das sind zwei Beispiele dafür, wie mit Institutionen, Behörden und weiteren Partnern der beruflichen Integration Kooperationen aufgebaut und Vernetzung gefördert wird. Ergänzend bietet NOBI seinen Partnern Interkulturelle Qualifizierungen an, insbesondere Agenturen für Arbeit und den Jobcentern team.arbeit.hamburg.



Gemeinsam und vorurteilsfrei

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit von NOBI zielt darauf ab, in Hamburg nicht nur für, sondern vor allem mit Migranten an der Verbesserung der beruflichen Integration zu arbeiten – mit Migrantenorganisationen beispielsweise. Sie sind Partner bei NOBI. Unterstützungsleistungen für die Zielgruppe und Angebote zur Professionalisierung ausländischer Vereine gehören zu den Tätigkeitsbereichen der Aktiven im Netzwerk. Schließlich spielt die Arbeit zur Antidiskriminierung bei NOBI eine wichtige Rolle – sie will bei allen Beteiligten einen Perspektivwechsel erreichen, damit Hamburgs Vielfalt zum Gewinn für alle werden kann.

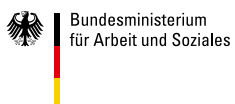
Als NOBI-Teilprojekt ist die ASM e. V. seit mehreren Jahren an der Entwicklung von Lösungsansätzen und dem Transfer von guten Instrumenten und Verfahren beteiligt, die Migranten den Zugang zu Qualifizierung und Arbeit erleichtern sollen.

Die weiteren Partner von NOBI sind:

- basis & woge e. V.
- Bildungs- und Beratungskarawane e. V.
- Handwerkskammer Hamburg (Steuerung)
- Interkulturelle Bildung Hamburg e. V.
- passage gGmbH
- Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

Das Förderprogramm IQ wird finanziert durch:



Die Fach AG Migrantenorganisationen wird koordiniert durch:

