



bmask

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

Datum: 09.12.2009

ANTRAG

auf Fördermittel aus dem Operationellen Programm Beschäftigung Österreich 2007 – 2013 Schwerpunkt 3b "Integration arbeitsmarktferner Personen" (2. Antragsrunde mit einer Laufzeit von 1.1.2010 bis 31.12.2011)

Antrag des **Steirischen Beschäftigungspaktes (STEBEP)¹** auf SP 3b Fördermittel des ESF (46 %) für innovative Modellprojekte zur Verbesserung der Integration arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt durch die Entwicklung und Erprobung neuer Maßnahmen und die Verbesserung des Zusammenwirkens der beteiligten Institutionen, kofinanziert durch den Beschäftigungspakt (54 %).

Voraussetzung für die Beantragung von Fördermitteln aus dem SP 3b „Integration arbeitsmarktferner Personen“ ist ein genehmigter Antrag auf Fördermittel aus SP 5 „Territoriale Beschäftigungspakte“.

1. Zwischengeschaltete Stelle für den SP 3b

Name/Bezeichnung: Land Steiermark, Fachabteilung 11A - Soziales, Arbeit und Beihilfen

Anschrift: 8010 Graz, Dietrichsteinplatz 15

Kontaktperson:

Name: Mag.a Regina Geiger

Telefon/mobil: 0316/877-4070

Telefax: 0316/877-3053

E-Mail: regina.geiger@stmk.gv.at

¹ Name des Beschäftigungspaktes

2. Gesamtvorhaben des Paktes im Schwerpunkt 3b

Das Gesamtvorhaben im Schwerpunkt 3b „Integration arbeitsmarktferner Personen“ gemäß OP Beschäftigung Österreich 2007-2013 verfolgt folgende Zielsetzungen²:

Strategische Ziele: Verbesserung der Integration arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt durch die Entwicklung und Erprobung neuer Maßnahmen und durch die Verbesserung des Zusammenwirkens der beteiligten Institutionen.

Wirkungsziele (spezifische Ziele im Schwerpunkt): Oberstes Ziel ist die Erprobung und Umsetzung von Maßnahmen, die auf eine dauerhafte Integration der Zielgruppe in den Regelarbeitsmarkt abzielen. Da davon auszugehen ist, dass dieses Ziel, soweit überhaupt, nur in Form von Zwischenschritten erreicht werden kann, werden diese als Teilziele – entsprechend der jeweiligen Zielsetzung der innovativen Maßnahmen – ausdrücklich anerkannt.

Gleichstellungsziele: Der Frauenanteil an den Förderfällen bzw. geförderten Personen sowie am Budget beträgt zumindest 50%. Die Maßnahmen sind so auszurichten, dass neue Ungleichheiten bzw. die Reproduktion bestehender Diskriminierungen vermieden werden, dies gilt auch in Bezug auf das Einkommen.

2.1. Allgemeine Angaben zum Gesamtvorhaben im Schwerpunkt 3b

Name/Bezeichnung des Gesamtvorhabens: STEPS to Better Employment_2 (STEPS_2)

Beginn des Gesamtvorhabens: 1.1.2010

Ende des Gesamtvorhabens: 31.12.2011 (spätestens mit 31.12. 2011)

Paktpartner/innen (SP 5) sowie weiterer Akteur/innen im SP 3b Gesamtvorhaben:

Bitte alle Paktpartner/innen sowie weitere an der Umsetzung des SP 3b Gesamtvorhabens beteiligte Institutionen anführen.

Institution	Form der Beteiligung am Gesamtvorhaben		
	strategisch	operativ	budgetär
Land Steiermark, FA 11A	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Arbeitsmarktservice Stmk	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Stadt Graz, Sozialamt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
AK Steiermark	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖGB Steiermark	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wirtschaftskammer Steiermark	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV Steiermark	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
alea + partner GmbH	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MAFALDA – Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

² Operationelles Programm Beschäftigung Österreich 2007-2013, Februar 2007

Verein ErfA Erfahrung für ALLE	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungs- und Erholungszentrum „Haus der Frauen“	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bicycle	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAN	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caritas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ökoservice	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heidenspass	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jugend am Werk Steiermark GmbH	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BBRZ Österreich / FAB - Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Koordinierende Stelle für das Gesamtvorhaben im SP 3b:

Institution: noch offen

Adresse:

Kontaktperson(en):

Telefon/mobil:

Telefax:

E-Mail:

Website:

2.1.1. Kurzbeschreibung der Zusammenarbeitsstruktur aller beteiligten Institutionen zur Umsetzung des SP 3b Gesamtvorhabens:

STEPs Thementreffen

TN: Budgetär beteiligte Partnerinstitutionen, Projektverantwortliche der Modellprojekte, weitere themen- und paktrelevante Institutionen, STEBEP- Koordination, bei Bedarf: SP3b Unterstützungsstruktur, ExpertInnen

Ziel: Inhaltlich- strategischer Austausch und Reflexion im Hinblick auf das Regelsystem; gesamt etwa 2-3 mal pro Jahr

STEPs Kernteam

TN: Budgetär beteiligte Partnerinstitutionen, SP3b Unterstützungsstruktur, bei Bedarf: STEBEP- Koordination, Projektträger

Ziel: Austausch und Klärung zu operativen und budgetären Themen und Fragen, ca. 2 mal pro Jahr

Finanz- Jour Fix

TN: Zwischengeschaltete Stelle, SP3b Unterstützungsstruktur, bei Bedarf Projektträger, bei Bedarf weitere Förderpartner

Ziel: Klärung finanztechnischer Themen, Häufigkeit nach Bedarf

STEBEP Website

Laufende Infos und Austausch über eigenen öffentlichen und internen, interaktiven Bereich als Teil der Website des STEBEP

2.1.2. Aufgaben der koordinierenden Stelle bei Umsetzung des SP 3b Gesamtvorhabens:

Leistungspaket A: Inhaltliche Koordination (SP3b Koordination)

- Organisation und Koordination der Gremien des Gesamtvorhabens
- Sicherstellung des Infotransfer zu und Abstimmung mit den STEBEP-Organen
- Laufende Koordination und Anlaufstelle für die umgesetzten Modellprojekte
- PR-Maßnahmen und Sicherstellung der Publizitätsvorschriften
- Inhaltliche Berichtslegung und Unterstützung der Erstellung sonstiger Auswertungen
- Sicherstellung der Beteiligung an bundesweiten TEP-Vernetzungs- und Entwicklungsprozessen

Leistungspaket B: Finanzmanagement (Technische Hilfe)

- Unterstützung der Fördergeberin bei der Sicherstellung der richtlinienkonformen Gesamtabwicklung der Modellprojekte und des Gesamtvorhabens als Unterstützung für die zwischengeschaltete Stelle (ZWIST - Land Steiermark/FA 11A)
- Inhaltliche und finanztechnische Unterstützung der Vertragsgestaltung mit den FördernehmerInnen
- Unterstützung der FördernehmerInnen bei der richtlinienkonformen Datenerfassung und Abrechnung durch z.B. Erstellung von Abrechnungsleitfäden
- Abwicklung (Echtkostenabrechnung, Belegprüfung, etc.) der umgesetzten Modellprojekte sowie aller Mittelflüsse (ESF und nationale Kofinanzierungsanteile) mittels einer Datenbank
- Laufendes Monitoring und Controlling der Mittelausschöpfung und Information der ZWIST
- Finanztechnisches Berichtswesen entsprechend den Vorgaben der Landes- und der Bundesebene

2.2. Beschreibung des SP 3b Gesamtvorhabens des Paktes

2.2.1. Darstellung der Ausgangsproblematik

Zur Situation von Menschen mit Migrationshintergrund in der Steiermark wurde im Rahmen eines STEBEP- Projektes zur Erstellung von Beschäftigungsdaten für die STEBEP-Website (siehe www.stebep.at) eine eigene, aktuelle Auswertung für Menschen mit Migrationshintergrund gemacht.

→ Siehe dazu Beilage 1 „Menschen mit Migrationshintergrund in der Steiermark- eine erste Analyse“ Joanneum Research, Juni 2009

2.2.2. Regionale Herausforderungen

Im Rahmen des STEBEP wurde im Juni 2009 ein runder Tisch "MigrantInnen am steirischen Arbeitsmarkt" durchgeführt, wo auf Grundlage der Datenanalyse von JR und weiterer Daten, beispielsweise des AMS, auch eine qualitative Analyse durchgeführt wurde. Einbezogen wurden dabei die beteiligte Förderstellen, NGOs mit Erfahrung im Migrationsbereich sowie eine Vertreterin aus der Forschung.

Zu den von Joanneum Research erhobenen Daten wurden aus Sicht der beteiligten Institutionen folgende Fragen gestellt bzw. Inhalte thematisiert:

- Hohes Bildungsniveau steirischer MigrantInnen
 - Tendenz wird bestätigt - Grund ev. weil der Anteil an türkischen MigrantInnen in der Steiermark gering ist
- In den letzten Jahren: hohe Zahl von Einbürgerungen

- Auswertung aus Mikrozensus ist mit Vorsicht zu betrachten, weil
 - Stichprobe- gerade MigrantInnen oft nicht repräsentiert
 - Befragung in deutsch- Sprachhürde!
- Basisdaten sind quantitativ gesichert
 - Qualitative „Daten“ zur Zielgruppe sollten zusätzlich aus Evaluierung, Monitoring- und Dokumentationssystemen generiert werden
 - Biografieforschung als möglicher Ansatz
 - Berichte aus den Beratungen durch NGOs
- Steiermark: AL- Betroffenheit ist stärker gestiegen als im Ö-Schnitt

Als zentrale Themen und Hürden für die Integration am Arbeitsmarkt wurden auf Grundlage der quantitativen und qualitativen Analyse identifiziert:

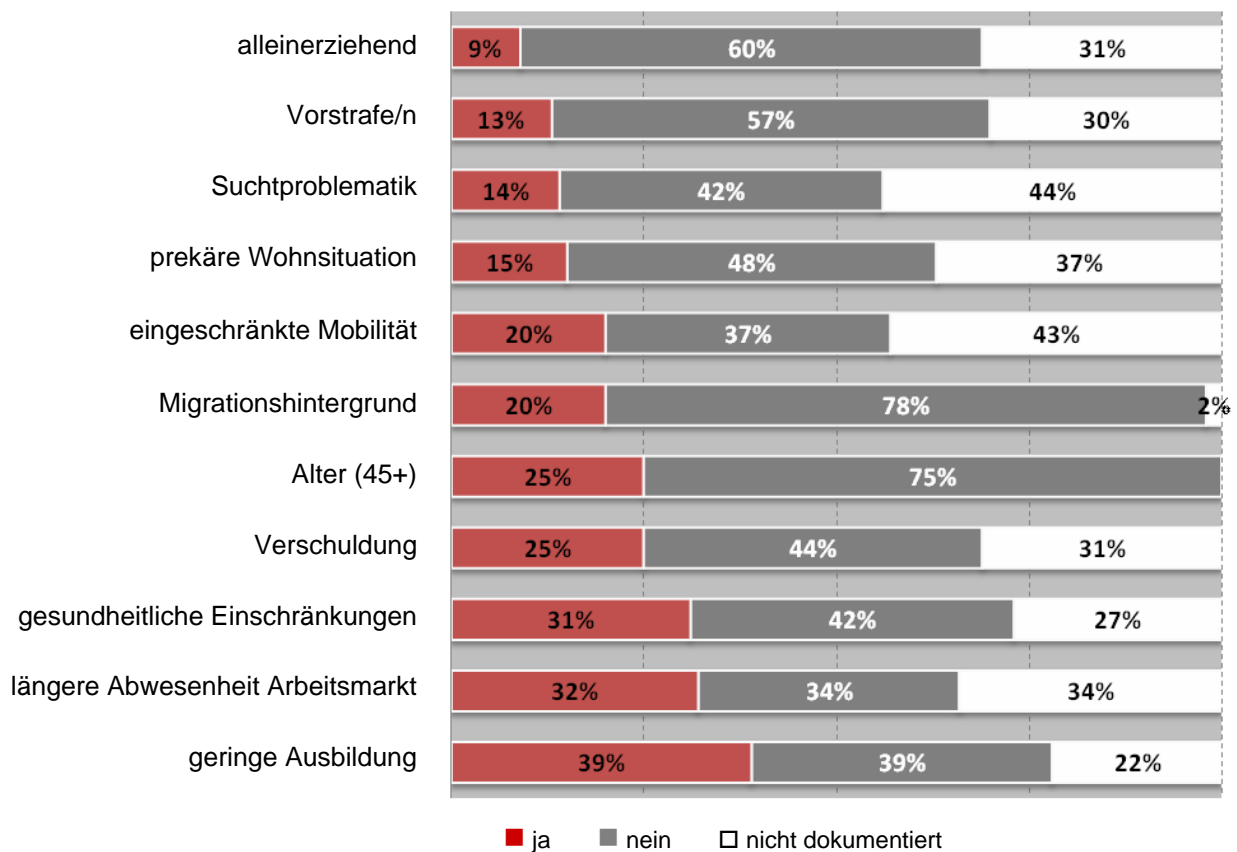
Themenbereich	Stichworte
Gleichstellung und Gender Mainstreaming	Diskriminierung- Rassismus
	Geschlechtsspezifika- Bsp. Dequalifizierung von Akademikerinnen
	Bild vom Frausein- kulturelle Prägungen
	Frau darf nicht arbeiten
	Haltung von ArbeitgeberInnen
Sprache	Mehr als Deutschkurs nötig!
	Unterschiedliche Lernende- „immer zu wenig“
Ausbildung und Qualifizierung	Keine qualifikatorische Kompetenzerhebung
	Mangel an formaler Bildung
	Bewertung von Bildung in der Herkunftsfamilie
	Zeitpunkt der Zuwanderung ist wesentlich
	Anerkennung
	→ formal
	→ Selbstwahrnehmung- „Empowerment“
	Qualifikationen- Fähigkeiten anerkennen
	Dequalifizierung
	Qualifizierung
→ Ausbildung	
→ Anerkennung- Requalifizierung	
hochschwelliger Zugang	
Maßnahmen- Angebote → Zielgruppengerecht → Strukturelle Änderungen	„Interkulturelle“ Öffnung der Schulungsträger
	Aufnahmesystem → Öffnung → Training
	Fehlendes Methodenwissen
	Mangel an bedarfsorientierten & differenzierten Angeboten
	Zugang zur Gruppe (Nationalität, Kultur) schwierig
	Keine Zielgruppen-Differenzierung

Sonstige	Regional unterschiedliche Möglichkeiten
-----------------	---

Die wichtigste Arbeitsmarktbarrieren bei Arbeitsmarktfernen Menschen wurden auch in der begleitenden Evaluierung der ersten Runde bei den rund 500 TeilnehmerInnen ausgewertet- dies bestätigt, dass ein migrantischer Hintergrund ein wesentliche Integrationshürde ist.

Potenzielle Arbeitsmarktbarrieren

⇒ Vorliegen potenzieller Arbeitsmarktbarrieren (N= 479)



Quelle: IFA Steiermark, Evaluierung STEps to Better EmPloyment

2.2.3. Zielsetzungen des SP 3b Gesamtvorhabens

In der Planung der zweiten Antragsrunde wurden die Ziele und Strategien der ersten Runde als Ausgangsbasis verwendet und nach der ersten Phase der quantitativen und qualitativen Analyse für den Schwerpunkt Menschen mit Migrationshintergrund adaptiert.

Ziel 1: Erhöhung von Wissen und Daten zur Zielgruppe

Strategien zur Zielerreichung

- Erprobung von Instrumenten zur Entwicklung von Kompetenzprofilen der Zielgruppe als Basis für ein Clearing in der ersten Phase des Integrationsprozesses

- Dokumentation und Monitoring von arbeitsmarktintegrativ relevanten Daten zur Zielgruppe in allen Modellprojekten sowie exemplarisch qualitative Erhebungen in einzelnen Projekten
- Vorschalten von Erhebungs- und Aufbauphasen in mehreren Projekten, um vor Beginn der Umsetzung gezielte und punktgenauere Informationen und Wissen über die Zielgruppe zu erhalten
- Thematisieren, Einbeziehung und aktive Bearbeitung des interkulturellen Hintergrunds, va. bei Jugendlichen

Ziel 2: Erhöhung von Wissen und Erfahrung zu nachhaltigen Maßnahmen

Strategien zur Zielerreichung

- Erprobung individueller, flexibler Beschäftigungsangebote mit niederschweligen Zugängen und Transfer von bereits bewährten Instrumenten aus anderen Bundesländern
- Pilothafte vergleichende Erprobung von Integrationsmodellen und individuellen Begleit- und Unterstützungsangebote, die den Integrationsprozess über mehrere Stufen begleiten, zB Taalcoach, Integrationshilfen, MentorInnen, Case Management, etc.
- Entwicklung von kooperativen Beschäftigungs- und Qualifizierungsangeboten zur Förderung des Integrationsprozesses, zB Aufbau und Intensivierung von trägerübergreifenden Kooperationsstrukturen und Integrationsketten, Kooperation mit Unternehmen
- Erprobung innovativer Interventionen, Maßnahmen und Tools – zB im Hinblick auf den Spracherwerb, spezielle Angebote der Bildungsberatung, kreative Methoden (Theaterpädagogik, interkulturelle Trainings), Sichtbarmachen und Nutzung formaler und informeller Kompetenzen der Zielgruppe
- Erprobung neuer Methoden der Berufsfindung und -orientierung
- Kompetenzaufbau im Betreuungssystem, zB bei TrainerInnen, Organisationen, Unternehmen

Ziel 3: Verstärkte Kooperation zwischen Förderstellen und relevanten Institutionen

Strategien zur Zielerreichung

- Weiterentwicklung einer effizienten Zusammenarbeitsstruktur sowie Kooperation mit und Nutzung von Synergien mit bestehenden Strukturen, zb Integrationsplattform des Landes Steiermark
- Aufbau und Weiterentwicklung von träger- und sektorübergreifenden Kooperationsformen
- Kooperation mit und Einbeziehung von Unternehmen, MentorInnen, Eltern, Schulen

Ziel 4: Identifikation von systembedingten Hürden im Integrationsprozess

Strategien zur Zielerreichung

- Nutzung der Erfahrungen aller beteiligten Partnerinstitutionen, va. auch von NGOs und von Betroffenen, zur Abfrage/Erhebung von Hürden der Integration im Zuge des Integrationsprozesses
- Herausfiltern/Definition von systembedingten Hürden
- Entwicklung von kooperativen Strategien und Ansätzen zur Überwindung der Hürden im Rahmen der gesetzlichen und sonstigen Rahmbedingungen

→ Zu diesem Ziel wird parallel zum operativen Gesamtvorhaben **ein strategischer Prozess in Verbindung mit einer begleitenden Evaluierung** im Rahmen des STEBEP- Maßnahme 3 „Studien, Monitoring und Evaluierung“ – durchgeführt. Hintergrund und Ziel ist, die Inhalte und Ergebnisse möglichst nah am Regelsystem und in der bestehenden Zusammenarbeitsstruktur strategisch optimal und langfristig zu verankern.

Zielgruppen im Gesamtvorhaben

Arbeitsmarktferne Personen überwiegend mit Migrationshintergrund mit speziellem Fokus auf

- Frauen mit Migrationshintergrund
- Jugendliche mit Migrationshintergrund

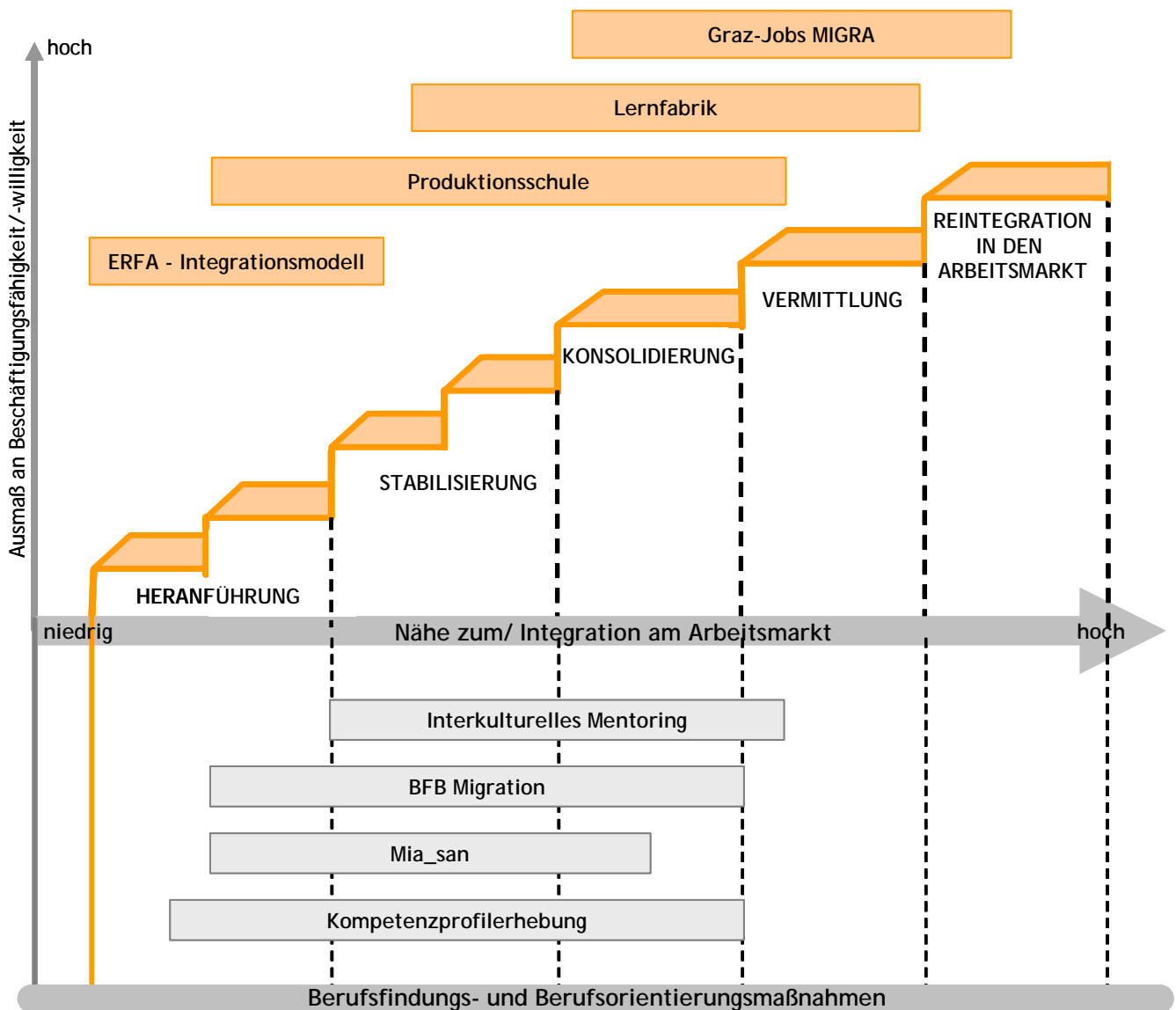
Quantitative Zielsetzungen: ProjektteilnehmerInnen bis Ende 2011
(in alphabetischer Reihenfolge)

Modellprojekt	Anzahl TLN	Ziel Frauenanteil	Zielgruppe/ Alter	Region
1 BFB Migration	345	55%	Jugendliche im Alter von 13-19 Jahren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Östliche Oberstmk ■ Süd-West Stmk ■ Liezen ■ Graz-Umgebung (ohne Graz)
2 ERFA Integrationsmodell	30 Vollzeit-äquivalente	50%	Arbeitsmarktferne Personen, schwerpunktmäßig mit Migrationshintergrund	Graz
3 Graz Jobs - MIGRA	60	50%	<p>Personen mit Migrationshintergrund - Langzeitbeschäftigungslosen und SozialhilfebezieherInnen</p> <p>Asylberechtigte Personen/MigrantInnen</p> <p>LZBL und SH-BezieherInnen ohne Migrationshintergrund</p>	Graz
4 Interkulturelles Mentoring	10	100%	Arbeitsuchende Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Migrantinnen mit sozialem und beruflichen Integrationsbedarf	Oststeiermark
5 Kompetenzprofilerhebung	178	45%	MigrantInnen	Graz, Bruck/M., Leibnitz, Feldbach
6 Lernfabrik	90	50%	Langzeitbeschäftigungslose, von LZBL bedrohte Personen, SozialhilfebezieherInnen überwiegend mit Migrationshintergrund ab dem 20. Lebensjahr	<ul style="list-style-type: none"> ■ Graz ■ Leibnitz
7 Mia_san	16	100%	Arbeitsmarktferne Mädchen und junge Frauen (15 bis 25 Jahre) mit Migrationshin-	Graz

			tergrund	
8 Produktions- schule	228	50%	Jugendliche und migranti- sche Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Graz ■ Kapfenberg ■ Leoben ■ Deutschlands- berg
GESAMT	957			

2.2.4. Strategie und geplante Modellprojekte des SP 3b Gesamtvorhabens

“STePs to Better EmPloyment”



Für die Umsetzung des Gesamtvorhabens diente bereits in der ersten Runde ein Stufenmodell als Basis. Die Erfahrungen aus der Umsetzung haben den Ansatz dieses Modells mittlerweile bestätigt und deutlich gezeigt, dass gerade bei dieser Zielgruppe das Heranführen an den Arbeitsmarkt sowie die Integration nur „step by step“ gelingt.

Als besondere Erfolgsfaktoren hat die Evaluierung unter anderem zu Tage gebracht:

→ Flexible Formen der Beschäftigung, die je nach Entwicklungsfortschritt der Person steigerbar sind, haben sich nachhaltig bewährt.

→ Niederschwellige Zugänge und die Möglichkeit der stundenweisen Beschäftigung und eines geregelten Zuverdienstes sind als Einstieg motivierend für eine weitere Integration

→ Durchgängige Betreuung/Begleitung im Sinne eines Case Management: Stabile Ansprechpersonen zur Verfügung zu stellen, ist sehr wesentlich für diese Zielgruppe, die zumeist in sehr instabilen Situationen lebt. Wenn eine Begleitung ohne allzu große Lücken über längere Zeit vorhanden ist, wirkt sich das nachhaltig stabilisierend und integrationsförderlich aus.

Als wichtigste Ziele im Betreuungsprozess ergab eine Auswertung bei rund 400 TeilnehmerInnen folgende Priorisierung:

1. Persönliche Stabilisierung- hier waren vor allem Gesundheits- und medizinische Beratungen vorrangig
2. Verbesserung der sozialen Integration
3. Arbeitsmarktintegration

Grundlegende Strategien für das Gesamtvorhaben- abgeleitet aus den Erfahrungen der ersten Runde:

→ Weiterführen bzw. Adaptieren des Modells des stufenweisen Heranführens (STEPS to Better Employment) an den Arbeitsmarkt durch zB institutionsübergreifende Kooperationen

→ Nutzung der Erfahrungen und Ergebnisse aus dem 1. Runde und dessen Evaluierung, insbesondere aus der Erprobung von Case Management

→ Erprobung neuer Methoden und Formen der Sprachvermittlung

Gerade bei MigrantInnen empfiehlt die Evaluierung, dass breite Zugänge vor allem für Frauen wichtig sind, weiters die Möglichkeit zum Nachholen von Bildungsabschlüssen und ein „arbeitspezifischer“ Spracherwerb.

Auswahlverfahren für die Modellprojekte

Im Rahmen des Strategieprozesses für STEPS_2 wurden von den strategischen Partnern gemeinsam folgende Kriterien für die Projektbewertung definiert und ihre Erreichung bewertet:

Kriterien	Erläuterungen
Innovation - - Struktur - Methode	Erprobung neuer, arbeitsmarktintegrativer Förder-, Beratungs- und Betreuungskonzepte und -strukturen
Kooperativer Ansatz	Verbesserung des Zusammenwirkens der beteiligten Institutionen- Schnittstellen- Systemweiterentwicklung

Integrations- - wirkung - ausrichtung	Wirkung: Aneignung neuer Qualifikationen und Schlüsselkompetenzen, Beschäftigungsaufnahme Ausrichtung: System-Verbesserung
Regionale Betroffenheit	Auf Basis Problem- und Datenanalysen- regionaler/lokaler Bedarf für die Maßnahme, Bezug zwischen Analyse und Ausrichtung der Maßnahme
Gleichstellung & Gender Mainstreaming	→ Durchgängige Integration von Gleichstellungszielen in das Projekt → Frauen mit Migrationshintergrund als spezielle Zielgruppe
Beitrag zur Zielerreichung	Wie hoch ist der Beitrag des Projektes zu den vier vereinbarten Zielen sowie Zielgruppendefinition laut strategischer Planung? → siehe dazu auch Unterlage „STEBEP Ziel- Strategien- Zielgruppen, Juli 2009

Ablauf des Auswahl- und Bewertungsverfahrens:

→ Projektcall und Einreichung:

Am 03. August 2009 wurde der „Aufruf zur Einreichung von Projektideen – STEps to Better EmPloyment_2“ auf der Website des Steirischen Beschäftigungspaktes (www.stebep.at) veröffentlicht. Es wurden Projektideen zum ESF Schwerpunkt 3b "Integration arbeitsmarktferner Personen - MigrantInnen" für 2010/2011 gesucht.

Der Aufruf zur Einreichung von Projektideen richtete sich an interessierte Projektträger im arbeitsmarktpolitischen Kontext. Der Start der Projekte war für Anfang 2010 mit einer maximalen Laufzeit von 2 Jahren geplant.

Die Einreichung erfolgte auf Basis der definierten Ziele und Strategien der strategischen Partner mit einem Rohkonzept und war bis zum 04. September 2009 möglich.

Beilage 2: Ausschreibungsunterlagen STEPS_2

→ Bewertungsverfahren:

- Formale und inhaltliche Vorprüfung durch die STEBEP- Koordination
- Punktebewertung von **1- niedrig bis 5- hoch**- Gesamtpunkteanzahl als Basis für Selektion und erste Reihung der Projekte- falls nötig danach weitere Auswahlstufe
- Je Institution 1 Stimme- Gesamtergebnis = Summe der drei abgegebenen Votings bzw. Punkte je Kriterium
- Keine spezielle Gewichtung eines Kriteriums

→ Ergebnis der Projektbewertung:

11 Projekte wurden gesamt eingereicht und im Verfahren bewertet. 8 eingereichte Projekte wurden für die Umsetzung ausgewählt (nähere Beschreibung siehe Projektdatenblätter).

2.2.5. Geplante Umsetzung des SP 3b Gesamtvorhabens

Die Umsetzung des Gesamtvorhabens erfolgt sehr eng verknüpft mit den bestehenden STEBEP Strukturen auf zwei Ebenen:

- 1) **Strategische Ebene:** Den inhaltlichen Rahmen bilden die für das Gesamtvorhaben entwickelten Ziele und Strategien, die im Zuge der Umsetzung in den entsprechenden Zusammenarbeitsstrukturen überprüft und mit operativen Erfahrungen und Ergebnissen „unterfüttert“ werden.

Wesentliche Umsetzungselemente für die strategische Ausrichtung sind ein laufender inhaltlich-strategischer Austausch der relevanten Partnerinstitutionen auf Basis der quantitativen und qualitativen Analyse- im Rahmes des Gesamtvorhabens sowie auch in den STEBEP-Gremien.

Die strategische Ausrichtung wurde bereits im Vorfeld und wird weiterhin sehr eng verknüpft mit der **Integrationsplattform Steiermark**, in deren Rahmen unter breiter Einbindung relevanter AkteurInnen ein **Integrationsleitbild für die Steiermark** auf Basis eines Strategieprozesses entwickelt wird. Der Prozess bzw. das Integrationsleitbild werden voraussichtlich im ersten Halbjahr 2010 finalisiert.

- 2) **Operative Ebene:** Hier geht es um das optimale Nutzen der Synergien, die sich aus einer strategischen Ausrichtung des Gesamtvorhabens und der parallelen Umsetzung von 8 Modellprojekten generieren lassen. Zum einen haben die UmsetzerInnen selbst einen gemeinsamen Rahmen, in dem sie sich austauschen, voneinander profitieren und miteinander im Hinblick auf eine Zielgruppe und die Interventionen weiter entwickeln können. Zum anderen haben die Förderstellen die Möglichkeit parallel mehrere Projektansätze und Maßnahmen zu vergleichen und vor allem am Ende auf ihre Wirkung im Hinblick auf eine gemeinsame Zielgruppe hin vergleichend zu überprüfen.

Monitoring & Evaluierung: Begleitendes Monitoring im Rahmen der Unterstützungsstruktur sowie eine geplante Evaluierung im Rahmen des STEBEP, um einen optimalen Transfer in die Regelsysteme zu gewährleisten.

→ Details zur Umsetzung aller Maßnahmenbereiche sind im Aktionsplan dargestellt- siehe Beilage 3

2.2.6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Umsetzung des Gesamtvorhabens

Im STEBEP sind Gleichstellung und Gender Mainstreaming als grundlegende Querschnittsprinzipien definiert. Die Entwicklung beschäftigungsfördernder Rahmenbedingungen mit speziellem Fokus auf die Voraussetzungen benachteiligter Bevölkerungsgruppen (wie etwa MigrantInnen, Bildungsferne, ältere Menschen) sowie die Reduktion geschlechtsspezifischer, sozio-kulturell bedingter oder sonstigen Barrieren beim Zugang zu Berufen sowie Aus- und Weiterbildungen sind generelle Ziele im Rahmen des Steirischen Beschäftigungspaktes.

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt wird als Querschnittsthema in das Gesamtvorhaben und die Modellprojekte bei Planung, Umsetzung und Controlling integriert. Im Zuge dessen werden Rollen, Beteiligungsmuster, Ressourcen von und die Wirkung auf Männer und Frauen dezidiert berücksichtigt und so gleichgestelltes Beteiligen und Profitieren von beiden Geschlechtern angestrebt.

Analyse, Ziel- und Strategiedefinition, Modellprojekte und Monitoring sowie Evaluierung werden unter einer geschlechtssensiblen Sichtweise durchgeführt. Angestrebt wird somit, unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern bei allen Maßnahmen systematisch bewusst zu machen und – gegebenenfalls auch durch gezielte „Ungleichbehandlung“ – zu berücksichtigen, sodass eine weitere Annäherung an das Ziel der vollen Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern erreicht werden kann.

Speziell folgende Aspekte aus der Analyse werden dabei berücksichtigt:

- Diskriminierung- Rassismus als Grundthema und seine frauenspezifischen Auswirkungen
- Bearbeiten von Geschlechtsspezifika- Bsp. Dequalifizierung von Akademikerinnen
- Aufbrechen kultureller Prägungen und Bilder vom Frausein, zB „Frau darf nicht arbeiten“
- Bearbeiten der Haltung von ArbeitgeberInnen durch Information, Sensibilisierung und „erlebba-re“ positive Integrationsbeispiele

Konkrete gleichstellungsfördernde Maßnahmen bei der Umsetzung:

→ Gender-Fokus bei der Analyse

Sowohl bei der quantitativen als auch bei der qualitativen Analyse wurden der Gender-Fokus angewendet. Bei der qualitativen Analyse von zentralen Themen und Integrationshürden wurden Gleichstellung und Gender Mainstreaming als zentrale Bereiche definiert.

→ Genderspezifische Modellprojekte und Gender-Fokus in den Modellprojekten

Um den komplexen Problemlagen von arbeitsmarktfernen Migrantinnen gerecht zu werden, werden spezifische Frauenprojekte umgesetzt sowie in allen anderen Modellprojekten gezielt gleichstellungsfördernde Maßnahmen geplant.

Beispiele für spezifische Frauen-/Mädchenprojekte:

- **Mia_San-** Ein innovatives Trainingsprogramm für Mädchen und junge Frauen
- **Interkulturelles Mentoring Oststeiermark-** ein Mentoringmodell zur sozialen und beruflichen Integration von Frauen

Beispiele für genderspezifische Maßnahmen in anderen Modellprojekten:

- Gendersensitive Aufnahmeverfahren und Begleitung der Zielgruppe
- Gendersensitive Gestaltung von Lern- und Beschäftigungsangeboten, zB im Hinblick auf Betreuungspflichten
- Gender- und herkunftssensible Teamzusammensetzung
- Gender- Kompetenz-Training und Schulung innerhalb der umsetzenden Träger

→ Genderspezifisches Monitoring und Evaluierung

Die laufenden Auswertungen im Zuge der Dokumentation und des Monitoring der Modellprojekte werden werden geschlechtssensitiv erfolgen. Zudem wird speziell im Ziel 4 bei der Analyse der systembedingten Hürden ein Gender- Fokus angewandt.

2.2.7. Innovation des SP 3b Gesamtvorhabens

Strukturelle Innovation

Im Zuge des Gesamtvorhabens werden sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene auf Basis bestehender Strukturen neue Formen der Zusammenarbeit geschaffen. Auf strategischer Ebene wurden gemeinsame Strategien für eine Zielgruppe weiterentwickelt und sichergestellt, dass kooperativ für die Umsetzung und den Transfer in die jeweiligen Institutionen gesorgt wird. Ebenso wurden und wird weiterhin besonders an den Schnittstellen der beteiligten Institutionen gearbeitet.

Die im Rahmen des Gesamtvorhabens der ersten Runde durchgeführte Evaluierung ermöglichte allen beteiligten Institutionen, einen gemeinsamen Bild von erfolgreichen Maßnahmen und Lösungsansätze zu bekommen und gemeinsame Schlussfolgerungen für die 2. Runde daraus zu ziehen.

Auf operativer Ebene werden kooperative Ansätze, vor allem institutions- und trägerübergreifender Kooperationsformen, weiter gezielt forciert, mit dem Ziel der abgestimmten Schaffung von Beschäftigungs- und Betreuungsformen, des voneinander-Lernens und der optimalen Bearbeitung von Schnittstellen im Hinblick auf den Transfer ins Regelsystem.

Methodische Innovationen

Methodisch wurde mit allen Modellprojekten angestrebt, dass sie wenn möglich unter Nutzung vorhandener Erfahrungen und Strukturen um innovative Elemente erweitert, ergänzt oder so verknüpft werden, dass innovative Formen der Integration der Zielgruppe möglich werden.

Die im Zuge der ersten Runde durchgeführte Evaluierung hat gezeigt, dass niederschwellige Zugänge, durchgängige, individuelle Betreuungsformen zur persönlichen Stabilisierung, steigerbare Beschäftigungsformen mit ausreichenden Verweildauern wesentliche Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Integration sind. An diesen Punkten wird vor allem mit den 8 Modellprojekten angesetzt. Als neuer Schwerpunkt kommt die im Rahmen des STEBEP als Schwerpunkt bearbeitete Schnittstelle „Schule-Beruf“ hinzu. Dies um speziell bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund möglichst früh anzusetzen und um Synergien mit dem STEBEP- Schwerpunkt zu erzielen.

Beispiele für innovative Methoden in STEPS_2

- Erprobung individueller Begleit- und Unterstützungsangebote, die den Integrationsprozess über mehrere Stufen begleiten, zB Taalcoach, Integrationshilfen, MentorInnen, Case Management, etc
- Neue Methoden der Berufsfindung und Berufsorientierung für MitgrantInnen
- Arbeitsplatznahe Lernsituationen in Kooperation mit Unternehmen und Unterstützung von betrieblichen Schlüsselpersonen
- Erprobung von Mentoring-Modellen in Unternehmen und Regionen
- Pilothafte vergleichende Entwicklung von kooperativen Beschäftigungs- und Qualifizierungsangeboten zur Förderung des Integrationsprozesses, zB Aufbau und Intensivierung von trägerübergreifenden Kooperationsstrukturen und Integrationsketten, Kooperation mit Unternehmen
- Erprobung innovativer Interventionen, Maßnahmen und Tools – zB im Hinblick auf den Spracherwerb, spezielle Angebote der Bildungsberatung, kreative Methoden (Theaterpädagogik, interkulturelle Trainings), Sichtbarmachen und Nutzung formaler und informeller Kompetenzen der Zielgruppe
- Kompetenzaufbau im Betreuungssystem, zB bei TrainerInnen, Organisationen, Unternehmen

2.2.8. Sicherung der Nachhaltigkeit des SP 3b Gesamtvorhabens

1) Strategische Ebene

Der Rahmen für das Gesamtvorhaben sind bestehende TEP- Strukturen- damit ist schon vonseiten der Programms eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung der Nachhaltigkeit gegeben. Die Kernstrategien des steirischen Gesamtvorhabens wurden in der Planung ausgerichtet auf eine langfristige Perspektive von AkteurInnen, die Institutionen mit langfristigen Planungshorizonten repräsentieren. Auch damit ist gewährleistet, dass es nicht um kurzfristig angelegte „Projektaktivismus“ geht, sondern schrittweise- step by step- eine Strategie für die Zielgruppe verfolgt wird.

Durch das Zusammenwirken mehrerer Institutionen, die bereits im STEBEP eine Kultur der Kooperation gelernt und entwickelt haben, ist gewährleistet, dass sich das ganze System im Zuge des Gesamtvorhabens strategisch weiterentwickelt. Zusätzlich unterstützt wird dies durch die Ergebnisse der Evaluierung der ersten Runde sowie durch weitere im Rahmen des STEBEP gewonnene Analysen und Daten. Dadurch erfahren die beteiligten Partner einen unmittelbaren Nutzen durch zusätzliches, gemeinsames Wissen und damit wurde für die aktuelle Runde eine umfassende, längerfristige Planungsgrundlage geschaffen.

2) Operative Ebene

Anders als beispielsweise bei EQUAL werden hier möglichst wenig neue Projektstrukturen geschaffen, sondern bestehende Strukturen, Angebote und Erfahrungen bestmöglich genutzt und um innovative Ansätze und Elemente im Hinblick auf die Zielgruppe erweitert.

Wo neue Strukturen geschaffen werden, geschieht dies mit der Perspektive, diese im Gesamtvorhaben exemplarisch zu erproben und – natürlich nur bei guten Ergebnissen- in das Regelsystem zu transferieren, zB im Rahmen der Umsetzung der Mindestsicherung. Dazu gehört auch der Aufbau von institutionsübergreifenden Kooperationen, die im Hinblick auf diese spezielle Zielgruppe vertieft bzw. neu aufgebaut werden. Hier wird neben den direkten Integrationswirkungen zusätzliche in jedem Fall nachhaltige Wirkung erzeugt, indem bestehende Bilder und Haltung zur Zielgruppe MigrantInnen verändert und durch die Erfahrungen in der Projekts Umsetzung überlagert werden.

2.2.9. Erwartete Ergebnisse und Wirkung des SP 3b Gesamtvorhabens

Ergebnisse und Wirkungen auf der Systemebene

- Aufbau und Weiterentwicklung von Kooperationsformen zwischen allen relevanten Institutionen auf Landesebene und in den Modellregionen- neben den öffentlichen Einrichtungen erfolgt dies erstmals auch bei und mit Unternehmen
- Klarheit zu den Schnittstellen (Koordination- Kooperation) zwischen den Institutionen und im Umgang mit der Zielgruppe
- Verbesserte Kooperation auf Ebene der UmsetzerInnen und verstärkte Nutzung von trägerübergreifenden Synergien
- Sensibilisierung und Kompetenzaufbau bei den beteiligten Organisationen und Personen im Bezug auf bestehende Bilder und Vorurteile die Zielgruppe betreffend
- Schaffen von strukturellen und methodischen Ergebnissen und Erfahrungen für eine optimalen Transfer ins Regelsystem sowie für den Aufbau von abgestimmten Betreuungs- und Integrationsformen
- Mehr Wissen zu systembedingten Hürden der Integration- im Zuge eines strategischen Begleitprozesses und Erarbeitung von Lösungsansätzen

Ergebnisse in Bezug auf TeilnehmerInnen:

- (Re-)integration einer möglichst hohen Anzahl von TeilnehmerInnen in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt im Sinne von versicherungspflichtigen Dienstverhältnissen
- Heranführung an den Arbeitsmarkt durch unterschiedliche Methoden der Berufsorientierung, Arbeitserprobung bzw. Beschäftigungsmöglichkeit in unterschiedlichen, personenspezifischen Ausmaßen für **957 arbeitsmarktferne Personen** – größtenteils mit Migrationshintergrund
- Individuelle Mobilisierung und Heranführung an den Arbeitsmarkt im Sinne einer Erhöhung der Integrationschancen entsprechend des STEPs –Modells im Zuge der Projektteilnahme
- Mehr Wissen um die geschlechterbedingten Unterschiede und Auswirkungen im Kontext von Menschen mit Migrationshintergrund
- Erhöhung der qualitativen Wissens sowie Strukturierung des Wissens um die Problemsituationen und wesentlichen Vermittlungshemmnisse der Betroffenen

3. Antrag auf ESF - Fördermittel aus dem OP Beschäftigung, SP 3b

Antrag auf SP 3b Fördermittel des ESF (46 %) für innovative Modellprojekte zur Verbesserung der Integration arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt durch die Entwicklung und Erprobung neuer Maßnahmen und die Verbesserung des Zusammenwirkens der beteiligten Institutionen, kofinanziert durch den Beschäftigungspakt (54 %).

Förderbare Maßnahmen im SP 3b:

- Beratung-, Betreuungs- und Clearingmaßnahmen
- Case Management
- berufliche Orientierung und aktive Arbeitssuche
- Erwerb und Verbesserung von Qualifikationen (einschließlich Schlüsselqualifikationen und sozialer Kompetenz) und von Praxiserfahrung
- kombinierte Maßnahmen von beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung (insbesondere Sozialökonomische Betriebe)
- Beschäftigungsaufnahme in Betrieben, gemeinnützige Einrichtungen und öffentliche Dienststellen (einschließlich Kombination von Erwerbseinkommen und Sozialleistungen)
- Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeit
- Externe Beratung und Begleitung des Prozesses

5 Projektsäulen im Rahmen der Zielgruppe:

1. **Jugendliche:** Im Prozess der Berufs- und Bildungswahlentscheidung werden Jugendliche in Form von individuell abgestimmten Einzelbegleitungen und Informationsgesprächen bis zum erfolgreichen Überleiten in die Arbeitswelt unterstützt.
2. **Schulen:** Schulworkshops zu berufsorientierungsrelevanten Themen und interaktive Projekte sind weitere wertvolle Aktivitäten in der Unterstützung der Berufs- und Bildungswahlentscheidung der Jugendlichen.
3. **Eltern:** Die Zusammenarbeit mit den Eltern der Jugendlichen ist unumgänglich, um eine gelungene Überleitung in den Berufseinstieg zu gewährleisten.
4. **Unternehmen:** Einen wichtigen Bereich in der Begleitung von Jugendlichen stellt die intensive Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmer/innen durch persönliche Gespräche und interaktive Projekte dar.
5. **Netzwerk:** Das regionale Netzwerk wird genutzt und Ressourcen werden gebündelt.

Folgende NUTS 3 werden zur Umsetzung vorgeschlagen:

- Östliche Obersteiermark (LE, BM, MZ)
- Süd-West Steiermark (LB, VO, DL)
- Liezen
- Graz-Umgebung (ausgenommen Graz)

Die Umsetzungsziele betreffen sowohl „Ziel 2: Erhöhung von Wissen und Erfahrung zu nachhaltigen Maßnahmen“ mittels pilothafter vergleichende Erprobung von Integrationsmodellen, und den Kompetenzaufbau im Betreuungssystem, bei den Berufsfindungsbegleiter/innen sowie „Ziel 4: Identifikation von systembedingten Hürden im Integrationsprozess“. Mittels der Inhalte, Aktivitäten und Differenzialanalysen werden die Erfahrungen aller beteiligten Partnerinstitutionen nutzbar gemacht und durch die Analysen die Hürden der Integration im Zuge im Rahmen des Berufsfindungsprozesses und der Integration in den Arbeitsmarkt sichtbar gemacht.

M. 2.3. Zielgruppe

- Zielgruppe:
Jugendliche im Alter von 13-19 Jahren, die sich gegen Ende der vollzeitschulischen Bildungsphase befinden und vor der Berufs- oder Ausbildungserstentscheidung stehen. Jugendliche, die sich auf eine duale Ausbildung vorbereiten. Jugendliche, die einen Ausbildungsweg abbrechen und sich umorientieren möchten. Die Netzwerker/innen des Projektes Berufsfindungsbegleiter/in arbeiten in erster Linie mit Jugendlichen, bei denen sich eine selbstständige gelingende Überleitung in die nächsten Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsphase schwierig gestalten könnte.
- Anzahl:
 - Jugendliche / Schulen
 - Informationsgespräche und Begleitungen von Jugendlichen: 345
 - Überleitungen in eine Lehre oder andere Ausbildungsformen/Jobs: 115
 - Erreichte Jugendliche über Schulworkshops/interaktive Maßnahmen in Betrieben: 1500
 - Eltern:
 - Erreichte Eltern durch Elternabende und Elternveranstaltungen: 950
 - Netzwerk:
 - Netzwerkaktivitäten und –termine: 460
 - Unternehmen:
 - Sensibilisierung, Information und Motivation von Unternehmer/innen: 260
- Frauenquote:
55%

Indirekte Zielgruppe, die zur Sensibilisierung der Berufs- und Bildungswahlentscheidung, sowie der dualen Ausbildung beitragen: Eltern, Lehrer/innen, Unternehmer/innen und Multiplikator/innen und Netzwerkpartner/innen.

M. 2.4. Inhalte und Aktivitäten

Arbeitspaket 1:

01.01.2010 – 31.07.2010 Begleitende Erhebungen des Status Quo / im grundsätzlichen Ansatz der 5 Säulen im Rahmen der Tätigkeit der BerufsFindungsBegleiter/innen in der Steiermark:

- der Berufsorientierung von Migrant*innen an Schulen
- der Bedürfnisse, der kulturellen Unterschiede der Zugänge der Schüler*innen und Jugendlichen in der alltäglichen Arbeit im Rahmen der begleitenden Maßnahmen und der individuellen Begleitungen
- der Anforderungen im Rahmen der Elternarbeit
- der Anforderungen – Herausforderungen von Betrieben bei der Aufnahme von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in eine Lehre
- der institutionellen Rahmenbedingungen in den Regionen

Parallel erfolgt eine Auswertung der Erfahrungen und Erkenntnisse von nationalen und internationalen Aktivitäten, Projekten und Programmen.

Arbeitspaket 2:

01.08.2010 – 31.02.2011 Adaptierung und Entwicklung von Maßnahmen

Auf Basis der Ergebnisse der Erhebung des Status Quo werden in den genannten Bereichen Maßnahmen hinsichtlich des erweiterten Grundansatzes, Methodik und Didaktik adaptiert bzw. innovative Aktivitäten und Maßnahmen für die Zielgruppen mit den Schwerpunkten entsprechend dem Arbeitspaket 3 entwickelt.

Arbeitspaket 3:

01.09.2010-31.12.2012 Pilotierung, Implementierung

Entsprechend des 5 Jahres Phasenplanes im Bereich des BerufsFindungsBegleiter/in – Lehrstellenbewerbungsmanagement wird im besonderen auf die Pilotierung und Implementierung **der begleitenden Maßnahmen im Jahr 2010** fokussiert.

Die standardisierten, auf regionale Begebenheiten und Zielgruppen der Jugendlichen Migrant*innen adaptieren Maßnahmen sind:

1. Berufsorientierung allgemein

- Wirtschaft ins Klassenzimmer
- Selbst gemacht – nicht nur schauen, sondern tun
- Betriebserkundungsreihe
- Start Your Future
- Berufsorientierungslauf

2. Umgangsformen

- Knigge goes Lehre
- Top gestylt in den Beruf
- Mit Schirm, Charme und Melone

3. Regional

- Küchenduell
- Berufsfindungsakademie

2011 wird der Schwerpunkt auf **Unternehmen, Anforderungen und Interessen im Rahmen der Aufnahme von Jugendlichen Migrant*innen** in den unterschiedlichen Regionen der Steiermark gelegt.

M. 2.5. Erwartete Ergebnisse und Wirkung des SP 3b Modellprojektes

Die Verbesserung des Systems der Berufsfindung, Berufsorientierung und Begleitung für Jugendliche mit Migrationshintergrund im ländlichen Raum in diesem Prozess unter Einbindung aller relevanten Akteure (vgl. 5 Säulen Prinzip) trägt zur Verbesserung der Integration der Zielgruppe am Arbeitsmarkt bei.

M. 2.6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im SP 3b Modellprojekt

In der Berufs- und Bildungswahlentscheidung werden die Entscheidungen von Mädchen und Burschen in der Pubertät nach unterschiedlichen Kriterien getroffen. Sind Burschen in diesem Alter "selbstständiger" in ihrer Entscheidung (unabhängiger von der Meinung der Eltern oder Freunden), ist auffällig, das Mädchen in diesem Alter eher dazu neigen ihre Entscheidung an Cliquen, Freunden oder durch "Beeinflussung" der Eltern festzumachen. Diese Umstände und Voraussetzungen werden sowohl in der direkten Arbeit mit Jugendlichen berücksichtigt, als auch in der Begleitung der Lehrer/innen und Unternehmer/innen in Dialogforen und Veranstaltungen diskutiert.

Ein Schwerpunkt wird auf die Sensibilisierung, Empowerment der Akteur/innen gelegt. Dies in Hinblick auf Gender Mainstreaming, Ausprägungen durch das soziale Umfeld, kulturelle Unterschiede je nach Migrationshintergrund zur Erweiterung von Chancen für alle Beteiligten und Betroffenen im Bereich der Berufs- und Bildungsentscheidungen.

M. 2.7. Innovation des SP 3b Modellprojektes

Im Rahmen Projektes werden die relevanten Faktoren, die zu einer effektiven Berufsorientierung an Schulen, im Rahmen von Begleitungen der Jugendlichen im ländlichen Raum, die Einbindung des relevanten Umfeldes (Peer Groups, Eltern etc.) und die Auswirkungen von unterstützenden Institutionen in den Regionen auf NUTS 3 Ebene und auf Bezirksebene mittels einer Differenzialanalyse verglichen, um daraus neue Modelle der Berufsfindung, Berufsorientierung zu entwickeln, zu erproben und zu implementieren um gelingende Übergänge für Jugendliche mit Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.

M.2.8. Vorkehrungen für die Sicherung der Nachhaltigkeit des SP 3b Modellprojektes

In regelmäßigen Abstimmungsgespräche während der Projektlaufzeit mit dem Land Steiermark, den zuständigen Ressorts über die Ergebnisse der Erhebungen, (vgl. Arbeitspaket 1), der Adaptierung und Entwicklung von Maßnahmen (vgl. Arbeitspaket 2) und der Pilotierungen und Implementierungen (vgl. Arbeitspaket 3) des Projektes, werden gemeinsame Überlegungen zur Fortführung des Projektes nach Ende der Förderung angestellt.

M. 2.9. Beitrag des Modellprojektes zur Zielerreichung des SP 3b Gesamtvorhabens

--> **Beitrag zu den Zielen 2 und 4**

--> **Berufsfindungs- und Orientierungsmaßnahme**

--> **Kooperatives Projekt:**

Die institutionellen Rahmenbedingungen in den unterschiedlichen Regionen werden erhoben, gelingende Faktoren und hemmende Faktoren im Zusammenwirken für die Berufsorientierungsprozesse und Überleitungen Jugendlicher in den Arbeitsmarkt analysiert und Optimierungsvorschläge für die Pilotierungen entwickelt.

SP 3b – Modellprojekt Nr. 2

M. 3. Allgemeine Angaben

Bezeichnung / Name des Modellprojektes:

„Erfahrung durch Arbeit - Integrationsmodell für MigrantInnen“

Projekträger/innen:

Institution: Verein ErfA- Erfahrung für ALLE

Adresse: Karlauerstraße 16-18, 8020 Graz

Kontaktperson(en): Mag.a Gabriele Oberhumer

Telefon/mobil: 0664 / 5159099

Telefax: 0316 / 872 6389

E-Mail: gabriele.oberhumer@erfa-graz.at

Website: www.erfa-graz.at

Projektbeginn: 01.01.2010

Projektende: 31.12.2011 (spätestens mit 31.12.2011)

M. 4. Kurzbeschreibung des SP 3b Modellprojektes

M. 2.1. Beschreibung der Ausgangsproblematik

Arbeitsmarktferne Personen, insbesondere MigrantInnen, benötigen besondere Methoden der Aktivierung bzw. Rekrutierung. Durch die (Selbst-) Organisation und starke Einbindung in so genannte Communities und Religionsgemeinschaften usw. schaffen sich MigrantInnen ein meist in sich stark geschlossenes System. Familien mit Migrationshintergrund sehen sich mit vielfältigen Problemen konfrontiert. Das österreichische Umfeld fordert „Anpassung“ und wertet die Heimatkultur der MigrantInnen vielfach ab.

(Arbeitsmarkt-) Integration hat unter diesen Ausgangsbedingungen einen sehr nachgehenden Charakter. Aus dem „unter sich bleiben“ ergibt sich das Problem mangelnder Kenntnisse der Landessprache, allgemein und berufsspartenbezogen. Sozial- und berufspädagogische Arbeit in diesem Kontext erfordert volksgruppenbezogenes Vorgehen und große Kultursensibilität. Im Prozess der Arbeitsmarktintegration finden Kulturtransfers auf mehreren Ebenen statt - gesellschaftlich, arbeitsmarktbezogen u.a. (zB unterschiedliches, kulturspezifisches Verständnis von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit).

Der Verein ERfA, in Kooperation mit den Vereinen tag.werk und Offline, legt in seiner Arbeit den Schwerpunkt auf Graz, und somit auf den städtischen Raum. Kooperationen mit in Landgemeinden tätigen Projekten könnten interessante Vergleichswerte regionaler Unterschiede liefern, z.B. durch Einbindung von IDA – Integration durch Arbeit, ProjektSozius (Freiwilligenprojekt mit Anbindung an die Sozialberatung der Pfarren).

(Vergleich von Integrationsmechanismen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Umfeldern, Bsp. Stadtviertel, Landgemeinde).

Unsere Gesellschaft kann es sich nicht länger leisten, auf eine gleichberechtigte Mitwirkung und Chancenverteilung von MitbürgerInnen mit Migrationshintergrund zu verzichten. Durch die Zusammenarbeit von InländerInnen und MigrantInnen werden Ängste abgebaut, zukunftsorientiertes Miteinander wird gefördert, Sprachkenntnisse verbessert und forciert.

M. 2.2. Zielsetzungen

Qualitative Ziele:

Ziel ist es, das Modell der stufenweisen Heranführung an den Arbeitsmarkt („Erfahrung durch Arbeit“) zu adaptieren durch institutionsübergreifende Kooperationen und zu erweitern (Rekrutierungsphase).

Vom systematischen Aufbau eines Netzwerkes von ProjektpartnerInnen und der begleitenden Analyse werden Aufschlüsse erwartet darüber

- mit welchen Angeboten und Strukturen speziell arbeitsmarktferne MigrantInnen erreicht werden können
- wie Vermittlungsketten im Falle der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen ablaufen
- welche Steuerungselemente nötig sind
- welche Hürden auftreten und
- wie Arbeitsmarktintegration nachhaltig gefördert werden kann.

Quantitative Ziele:

Verschiedene Beschäftigungsvarianten in Form eines Stufenmodells (fallweise stundenweise, Teilzeit- und Vollzeitvarianten) bei max. Verweildauer von einem Jahr.

M. 2.3. Zielgruppe

- Zielgruppe:
Arbeitsmarktferne Personen, schwerpunktmäßig mit Migrationshintergrund
- Anzahl:
Kalkulationsbasis: 15 Vollzeitäquivalente pro Jahr – gesamt 30 Vollzeitäquivalente
- Frauenquote:
50%

M. 2.4. Inhalte und Aktivitäten

Geplant ist die Rekrutierung von ProjektteilnehmerInnen der jeweiligen Volksgruppen durch MigrantInnenvereine, Communities, Träger mit Migrationsschwerpunkt, „etablierte“ MigrantInnen (z. B. CaritasmitarbeiterInnen) u.a. Im jeweiligen Projekt, in welchem der Teilnehmer / die Teilnehmerin andockt, wird ein erstes Clearing durchgeführt.

Wie bereits im Modellprojekt „Erfahrung durch Arbeit“ mit der Zielgruppe arbeitsmarktferner Personen erprobt, ist das Angebot stunden- bzw. fallweiser Beschäftigung als Arbeitserprobung geplant. Als Kernelement wird begleitendes Casemanagement organisationsintern angeboten, sodass die jeweiligen Bezugspersonen konstant bleiben.

Eine trägerübergreifende Querschnittsgruppe zum Thema Casemanagement als Austauschforum wird in modellhafter Form regelmäßig durchgeführt und erprobt. Das Forum tauscht sich über den Entwicklungsprozess der ProjektteilnehmerInnen aus und trägt zum gegenseitigen Lernen innerhalb der Netzwerkpartnerschaften bei.

Ein zweites (Intensiv-)Clearing mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit zu prüfen, findet als Vorbereitung auf die Konsolidierungsphase statt. Während der Konsolidierungsphase wird den ProjektteilnehmerInnen die individuell benötigte Zeit gegeben, sich auf den Wechsel in höherschwellige Beschäftigungs- bzw. Bildungsmaßnahmen vorzubereiten. Diese Vermittlungsvorbereitung wird an Hand der vorliegenden Clearing-Ergebnisse gezielt begleitet. Geplant sind Praktika in verschiedenen Betrieben und die Erprobung individueller Teilzeit- und Vollzeitmodelle.

Der Einstieg in die Vermittlungsdrehscheibe erfolgt nach Absolvierung der Konsolidierungsphase (3. Clearing).

Casemanagement bezogene Fallverlaufsdokumentationen begleiten die gesamte Projektlaufzeit hindurch (=Entwicklungsprojekt).

Neue Zugänge der Sprachvermittlung, insbesondere die Vermittlung einer berufsspezifischen Sprache, eine Kombination der Sprachvermittlung im Arbeitsfeld und in Kursen (Kommunikationstraining, Wortschatztraining, spielerisches Sprachlernen [z. B. „verpackt“ in Landeskunde, Arbeitsrecht etc.]) werden entwickelt und erprobt.

Es werden innovative Arbeitsfelder entwickelt und angeboten, wie zum Beispiel die Erzeugung kulturspezifischer Kreativprodukte (Bsp. Verarbeitung afrikanischer Stoffe) oder der Einsatz von Recyclingmaterial zur Stromerzeugung. Kulturspezifische Angebote werden in die Arbeitsfelder miteingebunden (verschiedene Sportarten, Spiele, Instrumente).

Geplant sind Sensibilisierungsworkshops für Schlüsselkräfte, durchgeführt von „etablierten“ MigrantInnen und ExpertInnen, in Kooperation mit dem Integrationsreferat der Stadt Graz.

Mobile Integrationsbetreuung gewährleistet das nötige Maß an Nachhaltigkeit auf dem Weg in die (Arbeitsmarkt-)Integration.

M. 2.5. Erwartete Ergebnisse und Wirkung des SP 3b Modellprojektes

Die Verbesserung von sprachlichen Kompetenzen gilt als sozialer Integrationsfaktor im Allgemeinen und im beruflichen Umfeld im Speziellen.

Die Analyse von Vermittlungsketten zwischen Institutionen, NGOs, MigrantInnenvereinen, Beschäftigungsbetrieben und dem freien Arbeitsmarkt liefert Ergebnisse über mögliche Lücken im System.

Darüber hinaus werden soziale Umfeldbedingungen und Unterstützungssysteme von MigrantInnen analysiert. Als Ziel dabei wird verfolgt, von individueller Begleitung hin zu standardisierbaren Vermittlungs- und Betreuungsabläufen, Prozesse ableiten zu können (Systemverbesserung).

Neue verschränkte Formen von Arbeit und Lernen werden entwickelt und erprobt, auf der Basis bereits existenter erfolgreicher Ansätze aus der Praxis.

Im Arbeitsprozess werden Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, daneben finden Kulturtransfers auf unterschiedlichen Ebenen statt. Während des Beschäftigungs- und Ausbildungsverlaufes werden durch begleitende Betreuung während des Arbeitsprozesses ein gewisses Maß an Absicherung und Schutzraum geboten.

Die Aneignung neuer Qualifikationen, fachlicher und überfachlicher Kompetenzen, sowohl der Schlüsselkräfte (MultiplikatorInnen) als auch der ProjektteilnehmerInnen ist Inhalt und Folge des Lernprozesses.

Das Miteinander von InländerInnen und MigrantInnen gilt als Schlüssel zur Integration.

M. 2.6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im SP 3b Modellprojekt

Bei der Besetzung von Schlüsselkräften und ProjektteilnehmerInnen wird auf einen ausgewogenen Verteilungsschlüssel geachtet. Frauen und Männer werden nach dem gleichen Schema entlohnt.

NGOs, die speziell weibliche Migranten in ihrer Autonomie und sozialen Integration fördern, werden in die Netzwerkpartnerschaft miteingebunden.

Für Schlüsselkräfte innerhalb der Projektpartnerschaft wird ein Gender-Kompetenz-Training angeboten.

Ziel dabei ist, sich mit Frauenbildern und Männerbildern auseinander zu setzen.

Während des Projektes findet die laufende Auseinandersetzung mit kulturspezifischen Rollenbildern von Frauen und Männern statt (Empowerment, Kulturtransfer).

Es wird eine Frauenquote von 50% im Projekt angestrebt. Dies soll erreicht werden durch die enge Zusammenarbeit mit Integrationsprojekten, die ihren Schwerpunkt auf die Betreuung von Migrantinnen legen und Erfahrungswerte aus ihrer Arbeit mit Migranten und deren Familien mitbringen. Diese Form der Kooperation gewährleistet weiters eine Nachbetreuung nach Projektausstieg. Beschäftigungsmöglichkeiten orientieren sich an den Lebenswelten der Migranten und Migrantinnen und an deren spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten.

M. 2.7. Innovation des SP 3b Modellprojektes

- Die trägerübergreifende Zusammenarbeit und die Austauschplattform für das begleitende Case-Management sind als wichtige Innovationen zu bezeichnen. Sie sind als Weiterentwicklung des Projektes „Erfahrung durch Arbeit“ zu verstehen und nutzen die Erfahrungen und Ergebnisse mit der Zielgruppe „arbeitsmarktferne Personen“ (Schwerpunkt MigrantInnen).
- „KulturdoziererInnen“ werden als Integrationsfaktor am Arbeitsplatz eingesetzt.
- Die Verschränkung von Arbeit und Qualifizierung ermöglicht unter anderem, flexible Formen des Spracherwerbs anbieten zu können.

- Der praxisbezogene Spracherwerb ermöglicht die Umsetzung direkt am Projektarbeitsplatz und in weiteren Schritten auch bei Betriebspraktika.
- Die Sensibilisierung von Beschäftigungsprojekten bzw. von deren MitarbeiterInnen hinsichtlich ihrer interkulturellen Kompetenz trägt zur Nachhaltigkeit des Projektes bei.
- Niederschwellige Beschäftigungsmodelle funktionieren traditioneller Weise stark nach dem Prinzip der „Mundpropaganda“. Im vorliegenden Modellprojekt wird das Stufenmodell der Beschäftigung um die Vorschaltstufe „Rekrutierung“ erweitert.

M.2.8. Vorkehrungen für die Sicherung der Nachhaltigkeit des SP 3b Modellprojektes

Die gewonnenen Erfahrungen aus dem Modellprojekt fließen ein in die Leitbild-Entwicklung der steirischen Integrationsplattform, als Basis für weitere Integrationsaktivitäten auf nationaler Ebene.

Bewusstseinsbildung und nachhaltige Sensibilisierungsarbeit bauen Ängste ab und fördern die Integrationsbereitschaft. Durch die Ausbildung und Sensibilisierung von MultiplikatorInnen werden Ideen und neue Ansätze weiter getragen.

ProjektteilnehmerInnen erhalten eine möglichst praxisbezogene Deutsch-Qualifizierung. Die Verbesserung der Landessprache befähigt und trägt bei zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Netzwerkpartnerschaften entwickeln gemeinsame Lobbying-Strategien und vertreten die Zielgruppe nach Außen.

Nachhaltige Integration passiert weiters durch langsame Integration und Förderung der interkulturellen Kompetenzen durch die Miteinbeziehung des gesamten Umfeldes.

Erprobt und umgesetzt werden Innovationen, welche nach Ende des Projektzeitraumes in Selbstorganisation weitergeführt werden können – Hilfe zur Selbsthilfe.

Geplant ist die Weiterführung von Projektideen mit teilweiser Eigenerwirtschaftung nach Ablauf des Projektzeitraumes.

Auftrag der MultiplikatorInnen ist weiters die Sensibilisierung von Partnerbetrieben, um längerfristige Möglichkeiten für Praktika zu schaffen, und in Folge davon die Option von Jobvermittlungen.

M. 2.9. Beitrag des Modellprojektes zur Zielerreichung des SP 3b Gesamtvorhabens

--> **Beitrag zu den Zielen 1, 2, 3 und 4**

--> **Integrationsmaßnahme**

--> **Kooperatives Projekt**

Geplante Kooperationen im Beschäftigungsbereich ermöglichen eine spezifische Zielgruppenaufteilung (Erwachsene, Jugendliche, Suchtproblematik, Stadt-Land Quervergleich).

- Verein ERfA und Beschäftigungsprojekte der Caritas (tag.werk, Offline, IdA)

NetzwerkpartnerInnen: Rekrutierung, begleitendes Casemanagement, Integrationsplattform

- Sozialamt
- AMS
- Frauenhaus
- Steirische Integrationsplattform
- Isop
- Omega
- Danaida
- Caritas
- Chiala Africa
- Ikemba
- Amigos da Capoeira

SP 3b – Modellprojekt Nr. 3

M. 5. Allgemeine Angaben

Bezeichnung / Name des Modellprojektes:

Graz-Jobs MIGRA

Projektträger/innen:

Institution: ARGE Graz_Jobs i.V. Bicycle

Adresse: Körösisstrasse 17, 8010 Graz

Kontaktperson(en): Gerd Kronheim

Telefon/mobil: 0664 132 1435

Telefax: 0316 821 357 8

E-Mail: gerd.kronheim@bicycle.at

Website: www.bicycle.at oder www.graz-jobs.at

Projektbeginn: 01.04.2010

Projektende: 30.09.2011 (spätestens mit 31.12.2011)

M. 6. Kurzbeschreibung des SP 3b Modellprojektes

M. 2.1. Beschreibung der Ausgangsproblematik

Das vorliegende Projekt wird von der Arbeitsgemeinschaft Graz_Jobs, unter Konsortialführung des sozialökonomischen Betriebes BICYCLE umgesetzt. BAN, Bicycle, Caritas, ISOP, Ökoservice und Heidenspass sind die sechs Grazer sozial-ökonomischen Betriebe, die in das Projekt einbezogen sind und mit den TeilnehmerInnen arbeiten werden.

Die Datenlage zur Personengruppe, die wir im Projekt ansprechen wollen ist nicht einfach, da es zwar Daten zum Arbeitsmarkt und AusländerInnen gibt, aber keine Daten zum Arbeitsmarkt und Personen mit Migrationshintergrund. Hier gibt es nur Thesen und Annahmen. Im folgenden ein paar Zahlen zu ganz Österreich, der Steiermark und dann zu Arbeitslosen und Herkunft.

„Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund liegt bei 9 Prozent. Im Jahr 2000 sind 66.000 Personen nach Österreich immigriert, wobei 44.400 das Land wieder verlassen haben. D.h. nur ein Drittel bleibt. Ca. 40 Prozent der ausländischen Bevölkerung partizipiert am Arbeitsmarkt: 80 % davon aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. In 2001 gab es 30.140 Asylansuchende, wobei $\frac{3}{4}$ nicht anerkannt wurden. 3.171 Anträge sind noch im Laufen, 411 Antragssteller mit ihren 703 Familienmitgliedern wurde Asyl gewährt und 2.803 Anträge wurden abgelehnt. D.h. es wurden 4,3 Prozent der Anträge positiv beschieden. Für die 6 anerkannten autochthonen ethnischen Gruppen gibt es Daten seit 1991: 1991 gab es 29.600 Kroaten, 20.200 Slowenen, 19.600 Ungarn, 9.800 Tschechen und 1.000 Slovaken. Die Roma werden erst seit 1993 als ethnische Gruppe wahrgenommen. Es gibt von daher nur Schätzungen über ihre Größe und die liegen bei 10 bis 20.000.“ (Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, RAXEN 3 Report, 2003)

Arbeitslosigkeit nach Herkunft (Steirische Statistiken, Heft 3/2009)

In der Steiermark waren im Jahresschnitt 2008 3.930 Ausländer als arbeitslos gemeldet, das sind um 81 Personen (2,1%) mehr als 2007. Im Vergleich zu 1999 sieht man, dass die Zahl der arbeitslosen Ausländer um drei Viertel (77,5%) gestiegen ist, während sich die Zahl der arbeitslosen In-

länder im selben Zeitraum (bis 2008) um 14,7% verringert hat. Aktuelle Zahlen, wie sich die Wirtschaftskrise 2009 auf die betroffene Zielgruppe auswirkt, liegen noch nicht vor. Jedoch lässt sich aufgrund der gestiegenen Gesamtarbeitslosigkeit erahnen, welche Betroffenheit bei der Zielgruppe der MigrantInnen derzeit vorliegen wird.

Der Anteil der Ausländer/innen an den Beschäftigten beträgt in der Steiermark 2008 7,6% (Österreich: 12,7%). 12,7% der Arbeitslosen sind AusländerInnen (Österreich: 18%). Wir sehen also, dass der Anteil der AusländerInnen an den Arbeitslosen deutlich höher als an den Beschäftigten ist. Berechnet man eine „Arbeitslosenquote der Ausländer“ (Anteil der ausländischen Arbeitslosen am ausländischen Arbeitskräftepotential), so betrug diese 2008 in der Steiermark 9,8% (Österreich: 8,1%).

Für das Projekt arbeiten wir mit folgenden Ausgangsthesen:

- In Österreich und so auch in der Steiermark gibt es einen **Bedarf, weitere Maßnahmen im Bereich von MigrantInnen/Personen mit Migrationshintergrund/ Asylberechtigten setzen**
- Die **Sprache und der kulturelle Kontext sind nach wie vor die größten Hindernisse zur Integration in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, wie auch in den Arbeitsmarkt**
- Die Zielgruppe benötigt **Arbeitsplätze**, um sich sowohl sprachlich als auch kulturell weiterbilden zu können; Arbeiten auf diesen Plätzen muss mit Sprach- und Kulturlernen verbunden werden.

M. 2.2. Zielsetzungen

Mit diesem Projekt werden - innerhalb von zwei Jahren – Transitarbeitsplätze für MigrantInnen und Personen mit Migrationshintergrund, die SozialhilfebezieherInnen und/oder Langzeitbeschäftigungslose sind, in den 6 Beschäftigungsbetrieben geschaffen.

Das Projekt gliedert sich in zeitlich abgestimmten Phasen, die über einen Zeitraum von 18 Monaten (1. 04.2010 bis 30.09.2011) realisiert werden sollen.

Folgende **qualitative Ziele** sollen mit dem Projekt erreicht werden:

- Entwicklung eines Modells im Bereich der Beschäftigung zur Verbesserung der Integration von MigrantInnen/Personen mit Migrationshintergrund/Asylberechtigten mit unzureichenden Deutschkenntnissen in den ersten Arbeitsmarkt/oder Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Konzeption, Umsetzung eines neuen Modells der arbeitsplatznahen Sprach- und Kulturerwerbs und Unterstützung der Zielgruppe, sowie
- Weiterbildung der Arbeitsanleiterinnen und der KollegInnen in diesen genannten Bereichen
- Entwicklung eines Modellprojektes des arbeitsplatzbezogenen Spracherwerbs und des kulturellen Lernens am Arbeitsplatz
- Weiterentwicklung von Ansätzen in den Beschäftigungsbetrieben zur Arbeit mit der Zielgruppe, um sowohl die ArbeitsanleiterInnen/Schlüsselpersonen zu qualifizieren, als auch die Beschäftigungsbetriebe für die Arbeit mit dieser Zielgruppe zu professionalisieren.
- Weiterführung des Erlernten (Umsetzung des Qualitätsmanagements) aus dem Projekt Graz-Jobs
- Erarbeiten eines Integrations-Leitfadens/Broschüre für Betriebe, abgestimmt mit der Wirtschaftskammer, um Betriebe bei der Aufnahme von Personen mit Migrationshintergrund zu unterstützen und auch dahingehend zu ermutigen.
- Lernen mit dem AMS Graz und der Stadt Graz zur Verbesserung der Integration der Zielgruppe in Unternehmen

Quantitativ verfolgen wir folgende Ziele:

- Schaffung von 17,5 Vollzeitarbeitsplätzen in den 6 Beschäftigungsbetrieben
- Aufnahme von 30 Personen pro Jahr, d.h. 60 insgesamt
- Durchschnittliche Verweildauer Transitarbeitsplatz 6 Monate
- Aufnahme von 50% Frauen und 50% Männern
- Aufnahme von 60% Personen mit Migrationshintergrund

Ziel ist die Aufnahme von Frauen und Männern im Verhältnis 50:50. Um dieses Ziel zu erreichen werden unterschiedliche Arbeitsplätze, aber auch Teilzeit, sowie Vollzeitarbeitsplätze angeboten. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass es nicht einfach ist dieses Ziel zu erreichen. Es wird darum gehen mit den BeraterInnen des Sozialamtes, sowie des AMS Graz die gezielte Ansprache von Frauen für den Beschäftigungsbereich zu verbessern.

M. 2.3. Zielgruppe

- **Zielgruppe:**
MigrantInnen und Personen mit Migrationshintergrund, die SozialhilfebezieherInnen und/oder Langzeitbeschäftigungslose sind
 - Personen mit Migrationshintergrund aus der Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen und SozialhilfebezieherInnen, sowohl Frauen als auch Männer
 - Asylberechtigte Personen/MigrantInnen
 - Langzeitbeschäftigungslose und SozialhilfebezieherInnen ohne Migrationshintergrund
- **Anzahl:**
17,5 Vollzeitarbeitsplätze
Aufnahme von insgesamt 60 Personen
- **Frauenquote:**
50%

M. 2.4. Inhalte und Aktivitäten**Gelerntes aus Graz-Jobs weiterführen, Standards sichern**

- Eine trägerübergreifende In-Take-Funktion zur ersten Abklärung der Problemsituation der Zielgruppe soll weitergeführt werden
- Die Möglichkeit von Praktikumsplätzen in der In-Take-Phase bleibt erhalten: es geht um das Ausprobieren in der Erstabklärung, das Kennenlernen von möglichen Arbeitsplätzen/Beschäftigungsmöglichkeiten
- Definierte Arbeitsplätze für die Zielgruppe
- Etablierung eines trägerübergreifenden Case Managements für mehrfach betreute Personen (auf Anforderung durch die SozialpädagogInnen)
- Umsetzung der gemeinsam definierten standardisierten Kernprozesse/Qualitätssicherung von Standards

Innovationen einführen

Der Schwerpunkt Migration, sowie wie er im Schwerpunkt 3b des ESF beschrieben wurde, wird mit dem vorliegenden Projekt aufgegriffen. „Arbeitsmarkterne Personen mit Migrationshintergrund“ (aus Aufruf BMASK an die TEPs zur Förderung von Projektvorhaben)

- Einführung eines Taalcoaches (=Sprachcoach für die deutsche Sprach) mit Ergänzungen um kulturelle Fragestellungen:

- Die/Der Sprachcoach klärt in der Praktikumsphase des Projekts den sprachlichen und kulturellen Unterstützungsbedarf und legt gemeinsam mit der Person und dem Partnerbetrieb die Planung fest.
- Die/Der Sprachcoach kann auch von den einweisenden Organisationen (AMS/RGS Graz und Stadt Graz) geholt werden, um Fragen der Abklärung schon im Vorfeld bearbeiten zu können.
- Die/Der Sprachcoach steht während der Zeit der Beschäftigung in einem Beschäftigungsbetrieb diesen übergreifend zur Verfügung. (Materialentwicklung, Arbeitsmittelverbesserung für den Spracherwerb)
- Er/Sie unterstützt dabei die Geschäftsführung, SozialarbeiterInnen/PersonalentwicklerInnen, ArbeitsanleiterInnen bei der Definition der sprachlichen Anforderungen in der Werkstatt (Fachausdrücke, die für das jeweilige Gewerk relevant sind).
- Er/Sie führt eigene Workshops für die SozialarbeiterInnen/PE und ArbeitsanleiterInnen durch, um mit diesen Anforderungen an die Arbeit mit der Zielgruppe zu bearbeiten, insbesondere sprachliche und kulturelle.
- Er/Sie unterstützt die TeilnehmerInnen während der Beschäftigung in einem Beschäftigungsbetrieb sprachlich und kulturell, steht diesen als Coach für arbeitsplatznahes Sprach- und Kulturlernen zur Verfügung, insbesondere sprachlich für Fachausdrücke, Fachbegriffe, bzw. das was für diesen Arbeitsplatz notwendig ist und der Person fehlt.
- Er/Sie ist für die zusätzliche Abklärung von notwendigen Sprachkursen zuständig, klärt welcher Kurs passend ist, klärt dort die Notwendigkeiten für den/die Teilnehmerin und unterstützt durch den Kontakt mit den TeilnehmerInnen auch das aktive Sprachlernen
- Er/Sie ist auch für kulturelle Fragen im Kontext der Arbeit zuständig, d.h. Verständnis schaffen für die Österreichische Arbeitskultur und deren Anforderungen
- Es werden Materialien für die Beschäftigungsbetriebe erzeugt, die das Sprach- und Kulturlernen der Zielgruppe unterstützen: Fototafeln mit dem Werkzeug und den deutschen Begriffen, oder Schultafeln...das Wort des Tages...alles im Kontext der Arbeitssituation im Projekt.
- Der Partner ISOP wird für sowohl für das Sprachlernen, wie auch insbesondere für das kulturelle Lernen einbezogen und sollte dafür Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen.
- Stärken der Kooperation der Beschäftigungsbetriebe mit Unternehmen (ethnische Ökonomien) von Eigentümern/Geschäftsführungen etc. mit Migrationshintergrund, um der Zielgruppe somit auch den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, bzw. die Wege zu verstärken, die auch sonst im Zuge der Arbeitsplatzsuche gewählt werden.
 - In Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer soll ein Leitfaden/Broschüre erarbeitet werden, um Betriebe für dieses Thema zu sensibilisieren aber auch um diese bei der Aufnahme von Personen mit Migrationshintergrund zu unterstützen.
 - Es geht um die Gewinnung von Praktikums-, Lehr- und Arbeitsplätzen, die für die TeilnehmerInnen gesucht und aufgeschlossen werden.
 - Die UnternehmerInnen/Führungskräfte, die selbst die Erfahrung der Integration in den Arbeitsmarkt erfolgreich gemacht haben sollen in die Rolle von MentorInnen für die TeilnehmerInnen schlüpfen und diese bei deren Integration unterstützen.

M. 2.5. Erwartete Ergebnisse und Wirkung des SP 3b Modellprojektes

Mit dem vorliegenden Projekt möchten wir im Beschäftigungsbereich die Begleitung und Betreuung der Zielgruppe der MigrantInnen/Asylberechtigten, bzw. Personen mit Migrationshintergrund unter den LZBL, SozialhilfebezieherInnen so weiterentwickeln, dass wir auf ihre spezifischen Anforderungen verstärkt eingehen und auch Angebote entwickeln, die ihre Integration unterstützen (arbeitsplatznahes Sprach- und Kulturlernen).

Damit wird die Ausgangslage für die Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt nachhaltig verbessert. Es geht somit um die Beschäftigungsaufnahmen dieser Zielgruppe in den sozialöko-

nomischen Betrieben, aber in der Folge auch am ersten Arbeitsmarkt und es geht um Verbesserungen - in den bestehenden Betrieben - zur Betreuung dieser Zielgruppe.

M. 2.6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im SP 3b Modellprojekt

Gender Mainstreaming möchten wir auf folgenden Ebenen umsetzen.

Organisationsebene

Die teilnehmenden Organisationen haben sich mit Gender Mainstreaming und der Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv auseinandergesetzt. Wir arbeiten mit einem gerecht-besetztem Team in der Umsetzung des Vorhabens. Alle teilnehmenden Organisationen sind in ihrer Organisation den Prinzipien von Gender Mainstreaming verpflichtet.

Projekt/Prozessebene

Wie wir bereits im Projekt Graz-Jobs gelernt haben, ist es wesentlich bei der Konzeption und Gestaltung der Arbeitsplätze die Situation der Frauen in der Zielgruppe zu berücksichtigen. Es geht dabei sowohl um die konkreten Arbeiten, wie auch die Arbeitszeit. Ein wichtiger Aspekt – gerade bei der spezifischen Zielgruppe, die nun angesprochen werden soll, ist der kulturelle Kontext von Frauen und Männern in der moslemischen Gesellschaft, also die Frage des Tragens von Kopftüchern (was aufgrund von Sicherheitsvorschriften in den Beschäftigungsbereichen nicht immer möglich ist), der Zusammenarbeit von Frauen und Männern, etc. Wir werden diese Themenbereiche mit der Zielgruppe bearbeiten. Wir werden dabei mit Organisationen kooperieren, die Frauen als Zielgruppe spezifisch ansprechen und werden mit unserem Partner ISOP die spezifisch-notwendigen Anforderungen im jedem Beschäftigungsprojekt beleuchten.

Weiters ist es auch wesentlich, dass die zuweisenden BeraterInnen des AMS Graz und des Sozialamtes diese Möglichkeiten für Frauen auch wahrnehmen und Frauen der Zielgruppe in das Projekt schicken.

Wie bereits beschrieben soll die Hälfte der TeilnehmerInnen des Projektes Frauen sein.

M. 2.7. Innovation des SP 3b Modellprojektes

Das Konzept des Taalcoach = Sprachcoach wurde aus Belgien adaptiert und übernommen. Dort gibt es ein arbeitsmarktpolitisches Programm, das von der belgischen Arbeitsverwaltung und Unternehmensverbänden umgesetzt wird, das eine besondere Vermittlungsunterstützung für Personen mit Migrationshintergrund darstellt und das in diesem Zusammenhang auch den Sprachcoach arbeitsplatznah in Unternehmen einsetzt. Sprache sollte damit als Vermittlungshemmnis abgebaut werden. Die Kooperation mit Unternehmen (mit Migrationshintergrund der Eigentümer, GründerInnen etc) spielt dabei auch eine wesentliche Rolle. Schon über Equal gibt es sehr innovative Beispiele insbesondere aus Grossbritannien in der parallelen Arbeit in derartigen Vorhaben mit ethnischen Ökonomien. Weiters beziehen wir uns hier auch auf Erfahrungen aus einem Modellprojekt aus 3b/Oberösterreich):

Die Innovationen des Modellprojektes liegen weiters:

- Im kulturellen Lernen der Zielgruppe
- In der Weiterentwicklung des Kooperationsmodells von 6 Beschäftigungsbetrieben (Heidenspass wurde als neuer Partner in das Projekt integriert)
- In der gemeinsamen Aus- und Weiterbildung der Transitarbeitskräfte
- In der Erarbeitung von begleitenden Materialien für die Zielgruppe (arbeitsplatznahes Sprach- und Kulturlernen)
- In der angestrebten Kooperation mit der Wirtschaftskammer (Integrationsbeauftragter), soll ein Leitfaden/Broschüre für Unternehmen erarbeitet und reflektiert werden, um die erarbeiteten Erfahrungen nachhaltig nutzbar zu machen.

M.2.8. Vorkehrungen für die Sicherung der Nachhaltigkeit des SP 3b Modellprojektes

Das vorliegende ESF-Modellprojekt ist aus unserer Sicht insofern nachhaltig als

- Es innovativ ist, aber trotzdem eng an bestehende Förderlogiken, bestehende Strukturen/Organisationen eingebunden wird
- Es von einer hohen Abstimmung mit den möglichen zukünftigen Fördergebern getragen ist. D.h. es werden im Rahmen des Projektes immer wieder Gespräche mit den Fördergebern geführt, um gemeinsam die Lernerfahrungen zu reflektieren und so auch sicherzustellen, welche Lernerfahrungen zukünftig fortgeführt werden sollen.
- Es darum geht Produkte, Lernerfahrungen mit der Zielgruppe gemeinsam zu machen, die auch zukünftig und längerfristig in den jeweiligen Projekten umgesetzt werden kann
- Die Kooperation zwischen den Beschäftigungsträgern, die nun fortgeführt wird, kann als längerfristig nachhaltig bezeichnet werden und wird durch das Projektvorhaben gestärkt.

M. 2.9. Beitrag des Modellprojektes zur Zielerreichung des SP 3b Gesamtvorhabens

--> **Beitrag zu den Zielen 1, 2 und 3**

--> **Integrationsmaßnahme**

--> **Kooperatives Projekt:** Das Projekt ist als solches als Kooperationsprojekt angelegt, indem 6 Beschäftigungsträger in Graz zusammenarbeiten und ihre Strukturen und Betreuungslogiken gemeinsam entwickeln. Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Steiermark ist ein weiterer wesentlicher Baustein.

Wir verfolgen folgende Verbesserungen im Zusammenwirken der beteiligten Institutionen:

- Weiterentwicklung der Idee von gemeinsamen Standards in der Arbeit mit der Zielgruppe von 6 Beschäftigungsträgern in Graz
- Weiterführung der Konzeption des gemeinsamen In-Take Prozesses im Sinne der Verbesserung der Schnittstellen in der Abklärungs- und Einstiegsphase
- Verbesserung der Betreuungsarbeit für die Zielgruppe in Kooperation mit AMS Graz, Stadt Graz und wesentlichen AkteurInnen im Umfeld
- Schaffung von Arbeitsplätzen für Zielgruppe, die die spezifischen Anforderungen berücksichtigen.
- Akquisition von Arbeits- und Praktikums, sowie Ausbildungsplätzen in Unternehmen von EinwanderInnen/MigrantInnen.
- Kooperation und Abstimmung mit der Wirtschaftskammer bei der Erstellung des Leitfadens/Broschüre.

SP 3b – Modellprojekt

Nr. 4

M. 7. Allgemeine Angaben

Bezeichnung / Name des Modellprojektes:

Interkulturelles Mentoring Oststeiermark

Projektträger/innen:

Institution: **Bildungs- und Erholungszentrum „Haus der Frauen“**

Adresse: St. Johann bei Herberstein Nr. 7

Kontaktperson(en): Mag.a Anna Pflieger

Telefon/mobil: 0676 / 88015-100

Telefax: 03113 / 2207-24

E-Mail: anna.pflieger@hausderfrauen.at

Website: www.hausderfrauen.at

Projektbeginn: 01.02.2010

Projektende: 30.04.2011 (spätestens mit 31.12.2011)

M. 8. Kurzbeschreibung des SP 3b Modellprojektes

M. 2.1. Beschreibung der Ausgangsproblematik

Laut Statistik Austria lebten 2006 knapp 1.500 Migrantinnen in der Oststeiermark.

2006-2007 wurde die Projektidee „Interkulturelles Frauennetzwerk Oststeiermark“ (regionale Erhebung, Konzeption und pilotartige Umsetzung von beruflichen und sozialen Integrationsmaßnahmen von und mit MigrantInnen in der Oststeiermark) von Migrantinnen und Oststeierinnen im Bildungs- und Erholungszentrum „Haus der Frauen“ in St. Johann bei Herberstein entwickelt und über das Regionalmanagement Oststeiermark beim STEBEP im Herbst 2007 vorgelegt.

2008 waren in dieser Region der Oststeiermark (laut STEBEP-Daten) 2.261 in – und ausländische Frauen arbeitslos gemeldet. Die aktuelle Wirtschaftskrise verschärft nun die Möglichkeit der Beschäftigung für Frauen mit Migrationshintergrund.

In der Zwischenzeit leistete das ehemalige Projektvorbereitungsteam (pädagogische Leiterin des „Hauses der Frauen“ als Projektleiterin mit oben genannten Migrantinnen - wieder unter externer Begleitung) weitere Vorarbeiten.

Eine im Herbst 2008 bis Mai 2009 vom Bildungszentrum „Haus der Frauen“ pilotartig durchgeführte qualitative Befragung von 42 Migrantinnen aus den Bezirken Weiz und Hartberg (aus 22 Nationen) hat interessante Erkenntnisse zutage gebracht. Sie hat ua bestätigt, dass die Befragten zum Teil gut qualifiziert sind und ihnen die Verbesserung ihrer beruflichen Situation selbst ein großes Anliegen ist. Andererseits haben sie massive Probleme am oststeirischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Näheres siehe unter Punkt 2. Ein wichtiges Ergebnis dieser Befragung war der Bedarf an persönlicher Begleitung dieser Frauen bei ihrer Arbeitssuche und Entwicklung persönlicher Berufspläne.

In der oststeirischen Region, insbesondere in Weiz und Hartberg soll nun gezielt ein Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Integration von Frauen mit Migrationshintergrund gesetzt werden – genau dies ist das Ziel des vorliegenden interkulturellen Mentoring-Projektes.

M. 2.2. Zielsetzungen

Projektziel ist es, 10 weibliche Mentees mit Migrationshintergrund in der Region Oststeiermark mittels eines 10 -monatigen Programms auf ihrem Weg der beruflichen Integration in den Arbeitsmarkt bzw. der Verbesserung ihrer Arbeitssituation zu unterstützen und zu begleiten. Dieses Angebot soll es ihnen erleichtern, den persönlichen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und sie fördern, insbesondere eigene beruflichen Perspektiven zu erarbeiten, ihr soziales Netz zu erweitern und ihre sprachliche Kompetenz zu verbessern. Die Mentees treffen dabei selbst definierte Ziele zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation und werden in ihrem Bemühen um Zielerreichung von den ausgebildeten Mentorinnen begleitet. Die Mentorinnen (zum Teil ebenfalls erfahrene Migrantinnen siehe unten 2.2) werden in ihrer Rolle geschult und jedem Mentoringpaar steht das Projektteam als Ansprechpartner zur Verfügung.

Ziele dieses Projektes sind es daher, in einem Zeitraum von 15 Monaten für 10 weibliche Mentoringpaare in der Oststeiermark

1. ein 10-monatiges interkulturelles Mentoring, das die berufliche Integration der 10 Mentees bzw. die Verbesserung ihrer Arbeitssituation fördern bzw. erleichtern soll, zu konzipieren und vorzubereiten (**Entwicklungsphase 3 Monate**)
2. pilotartig im Rahmen eines 10-monatigen Programms umzusetzen (**Start- und Umsetzungsphase des Mentorings mit laufender Zustiegsmöglichkeit - 10 Monate**)
3. das Ergebnis zu evaluieren (**Evaluierung und Öffentlichkeitsarbeit 2 Monate**).

M. 2.3. Zielgruppe

- Zielgruppe:
 - Mentees
arbeitsuchende Frauen mit Migrationshintergrund aus der Oststeiermark bzw. Migrantinnen mit einer noch nicht ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigung auf der Suche nach beruflicher und sozialer Integration.
 - MentorInnen
bereits im steirischen Arbeitsmarkt gut integrierte Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Inländerinnen mit Erfahrung mit den Anliegen von MigrantInnen sowie der Arbeitssituation in der Oststeiermark als ländliche Region.
- Anzahl:
Kalkulationsbasis: 10 Mentees und 10 MentorInnen
(Start mit 5 Paaren für 10 Monaten, ein laufender Zustieg von 5 Paaren wird angestrebt)
Die Begleitung der Mentoringpaare erfolgt durch ein Projektteam (1,35 VZÄ + Honorarkraft) bzw. in geringem Ausmaß durch externe Supervision.
- Frauenquote:
100%

M. 2.4. Inhalte und Aktivitäten

Phase 1: Planung des Mentorings (3 Monate)

- Mentoring-Konzepterstellung, Vorbereitung der Unterlagen
- Vorstellen des Konzeptes vor MultiplikatorInnen (Veranstaltung)
- Suche der ersten 5 Paare
- Reflexionsgespräch mit dem Auftraggeber

Recherche und Akquise von Mentorinnen in der Region über die bisherigen Kontakte des Bildungs- und Erholungszentrums „Haus der Frauen“ als interkulturelle Drehscheibe (Interkulturelles Cafe...) und über die MultiplikatorInnen der Befragungen.

Phase 2: Umsetzung des Mentorings (10 Monate)

- Kick-Off Veranstaltung: PL-Team + Projektbegleitung
- Schulungsworkshops der Mentorinnen
- Infoveranstaltung für die Mentees
- Starttreffen der ersten 5 Mentees und Mentorinnen + Auswahl der Paare (matching)
- Vereinbaren individueller Ziele zur Verbesserung der Chance der beruflichen Integration der jeweiligen Mentee, gemeinsam mit Mentorin und Coach
- Startcoaching: Mentee und Mentorin mit PL-Team, späterer Zustieg weiterer Paare
- Monatliche Treffen der Mentees und Mentorinnen
- Begleitendes Coaching der Mentoringpaare durch das Projektteam (alle 2 Monate)
- Austausch-Workshop /Quartal: alle Mentees und Mentorinnen (PL-Team)
- Abschluss: Überprüfung der individuellen Zielvereinbarung Mentee, Mentorin mit Projektteam

unterstützende Begleitmaßnahmen (extern):

- Spezielle Fortbildungsworkshops: 2 Tage für Mentees und Mentorinnen
- Externes Sprachtraining: Individuelle Sprachförderung im Ausmaß von 2UE/Monat in Kleingruppen
- Einzelsupervision (2h /Teilnehmerin)

Phase 3. Projektevaluierung und Dokumentation (2 Monate)

Evaluierung

- Projektverlauf
- Erreichungsgrad der individuellen Zielvereinbarungen
- Veränderung des sozialen Netzes der Mentees
- Entwicklung der persönlichen Chancen auf längerfristige berufliche Integration
- Erheben der vorhandenen interkulturellen Potenziale der beteiligten Personen

Öffentlichkeitsarbeit

- Abschlussveranstaltung mit den MultiplikatorInnen
- Abschlussbericht für AuftraggeberInnen
- Vorschlag für nachhaltige Implementierung des Mentorings

M. 2.5. Erwartete Ergebnisse und Wirkung des SP 3b Modellprojektes

Dieses Projekt soll

1. Frauen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit bieten, ihre sozialen Netzwerke zu erweitern, ihre sprachlichen Kompetenzen zu erhöhen, ihre berufliche Integration gezielt voranzutreiben und sich ihres eigenen Kompetenzprofils und der Möglichkeit eines Beitrags zur Interkultur in der Oststeiermark bewusst werden
2. interessierten erfahrenen Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Oststeirerinnen mit Erfahrung mit Integrationsfragen die Möglichkeit geben, als Mentorinnen Schlüsselkompetenzen im Bereich sozialer und beruflicher Integration von Migrantinnen zu erwerben
3. Institutionen im Bereich der sozialen und beruflichen Integration von Frauen mit Migrationshintergrund Wissen über systemimmanente Hürden vermitteln und Ansätze zu deren Überwindung zu erproben ermöglichen
4. Arbeitsmarktferne Gruppen wie Frauen mit Migrationshintergrund gezielt auf ihrem Weg zur sozialen, kulturellen und beruflichen Integration unterstützen
5. einen Betrag zur gelebten Interkultur und sozialen Sicherheit in der Oststeiermark leisten.

M. 2.6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im SP 3b Modellprojekt

- Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund, die arbeitsuchend sind und von sozialer Isolation betroffen sind
- Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund, die in einem weit unter ihrer Qualifikation liegenden Arbeitsfeld tätig sind
- Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für diese Frauen durch Mentoring
- Unterstützung in der Verwirklichung ihrer weiblichen Lebenspläne
- Verbesserung ihrer materiellen Situation und ihrer gesellschaftlichen Anerkennung
- Steigerung der Kompetenz der öffentlichen Stellen im Umgang mit Migrantinnen
- Erhöhung der Sensibilität für die Situation von Migrantinnen in einer ländlichen Region

M. 2.7. Innovation des SP 3b Modellprojektes

- Mitwirkung ehemals betroffener Frauen als Mentorinnen und im Projektteam – Hilfe zur Selbsthilfe
- Verbesserung der Lebenssituation der Frauen durch soziale und in der Folge erleichterte berufliche Integration
- Abbau von Integrationshemmnissen wie Angst, Isolation, Barrieren der Sprache und unbekannter Kulturen durch Begegnung und gemeinsame Qualifizierung
- Individuelle Sprachförderung (bzw. Kleingruppen, themenspezifische Förderung)
- Qualifizierung von Mentorinnen zu Multiplikatorinnen bzw. Personen mit Schlüsselkompetenzen
- Empowerment von Frauen, ihre erworbenen Kompetenzen selbst weiterzugeben
- Möglichkeit des interkulturellen Austausches zw. fremder und steirischer Kulturen
- Bereicherung der Region durch fachliche und kulturelle Kompetenzen der Migrantinnen (Sprache, Qualifikationen), Entwicklungsmöglichkeit neuer Kulturprojekte
- Längerfristige Entlastung des Sozialbudgets, Beitrag zum sozialen Frieden in der Region

M.2.8. Vorkehrungen für die Sicherung der Nachhaltigkeit des SP 3b Modellprojektes

Wenn sich das Pilotmodell bewährt, könnte es als Instrument und Beispiel für eine weitere Integration dienen und speziell bei der Zielgruppe der höher Qualifizierten breiter umgesetzt werden.

M. 2.9. Beitrag des Modellprojektes zur Zielerreichung des SP 3b Gesamtvorhabens

--> Beitrag zu den Zielen 1, 2 und 3

--> Berufsfindungs- und Orientierungsmaßnahme

--> Kooperatives Projekt:

Ausgangspunkt waren die Vorarbeiten im Rahmen der Projektidee „Interkulturelles Frauennetzwerk Oststeiermark“ und die beiden Befragungen im 1. Halbjahr 2009 mit 42 betroffenen Frauen durch bereits etablierte Migrantinnen und interessierte Frauen bzw. Projektverantwortliche sowie die Befragung von 30 MultiplikatorInnen der Bezirke Weiz und Hartberg (Bezirkshauptmannschaften, Schulen, Kindergärten, NGOs...) durch die Studierenden der Fachhochschule Joanneum, Studiengang für Soziale Arbeit.

Beim Start des Projektes, Suche nach Mentorinnen und der geplanten Präsentation der wesentlichen Erkenntnisse in einer Abschlussveranstaltung bzw. Evaluierung werden die oben erwähnten regionalen MultiplikatorInnen und Stellen (der FH-Joanneum Befragung) ebenfalls miteingebunden.

SP 3b – Modellprojekt Nr. 5

M. 9. Allgemeine Angaben

Bezeichnung / Name des Modellprojektes:

Kompetenzprofilerhebung & Bildungsberatung

Projektträger/innen:

Institution: ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH

Adresse: Dreihackengasse 2, A-8020 Graz

Kontaktperson(en): Mag. Robert Reithofer
Mag.a Silvia Göhring

Telefon/mobil: 0316 / 76 46 46-13 (Reithofer)
0316 / 71 66 78- 6 (Göhring)

Telefax: 0316 / 76 46 46-6

E-Mail: robert.reithofer@isop.at
silvia.goehring@isop.at

Website: www.isop.at

Projektbeginn: 01.02.2010

Projektende: 31.12.2011 (spätestens mit 31.12.2011)

M. 10. Kurzbeschreibung des SP 3b Modellprojektes

M. 2.1. Beschreibung der Ausgangsproblematik

Von der Bedeutung des ersten Tages (August Gächter) **oder - Integration funktioniert umso besser, je eher sie beginnt** (Empfehlung von ECRE): Erhebungen bei MigrantInnen, was ihnen denn die Integration erschwert bzw. erleichtert hätte, führ(t)en zumeist immer zu einem gemeinsamen Ergebnis. Die Angaben gehen allesamt in die Richtung, die da heißen, dass viel Zeit, auch Wissen, auch Erfahrung, auch Motivation etc. verloren gegangen seien zu Beginn ihrer Migration nach Österreich/in die Steiermark, da es einen Mangel an Information gegeben hätte, an welche Stellen man sich denn wenden könnte, auch weil sich bei diesen Stellen an sich niemand für „importierte Ressourcen und Kompetenzen“ interessiert hätte, man schnell dazu gedrängt wurde (auch aufgrund fremdenrechtlicher Bestimmungen), irgendeine Arbeit anzunehmen, man auch nicht wusste, dass damit bestimmte Verfestigungen eintraten, die in der Folge oftmals nicht mehr aufzuheben waren, man auch keine ausreichende Zeit gehabt hätte für einen Spracherwerb im Deutschen. Übersetzt man diese Aussagen, so beschreiben sie nichts anderes als Handlungs- und Unterstützungsmängel, die am Anfang der jeweiligen Integrationsprozesse standen. Die Orientierungslosigkeit, die sich bei der Zielgruppe zwangsläufig darstellt, bildet sich dann aber auch mitunter in Unterstützungssystemen in Form einer *Handlungslosigkeit* ab, wenn oft erst nach Jahren eines Aufenthaltes Personen diese in Anspruch nehmen (können) und erst dann, gewissermaßen nachholend, individuelle Integrationschritte zielorientiert geplant werden können, die dann aber vielfach bestimmte „gewachsene“ Beschränkungen mit einkalkulieren bzw. akzeptieren müssen. *Die Bedeutung des ersten Tages* meint die Notwendigkeit, bereits zu Beginn deutliche Maßnahmen in Bezug auf Integrationschritte zu setzen, indem ein fundiertes Clearing, das formal erworbene, aber auch informelle Kompetenzen ins Zentrum stellt, eine Basis für eine Arbeitsmarktintegration herstellt. Ins Zentrum sind „die Ausreizung“ individueller Möglichkeiten gekoppelt an ein Zeitfenster als grundsätzliches Leitmotiv gestellt. Dieses Kerndilemma, nämlich die Schwierigkeit, eine

koordinierte Planung möglichst an den Beginn der Zuwanderung zu stellen, ist als grundsätzliche, also auch überregional vorhandene Zielgruppenproblematik zu definieren; regionale Unterschiede zeichnen sich dann ab, wenn in einzelnen Regionen keine oder nur eine geringe Dichte an integrationsunterstützenden Maßnahmen angeboten werden, hier fehlen oftmals sogar Basics (vgl. Sprachkurseangebote), weswegen mitunter auch eine „nachholende“ Integrationsplanung nicht möglich ist.

M. 2.2. Zielsetzungen

Qualitative Projektziele:

- Beschleunigung des Arbeitsmarktintegrationsprozesses durch Kompetenzprofilhebung
- Verbesserung der Arbeitsmarktintegrationsqualität durch kompetenzbasiertes Clearing sowie darauf aufbauender Bildungsberatung und Perspektivenentwicklung
- Erzeugung höherer Nachhaltigkeitseffekte/Stabilisierungseffekte durch Ausschöpfen individueller Möglichkeiten bzgl. Arbeitsmarktplatzierung
- Erhöhung von Transfermöglichkeiten „importierter Kompetenzen“
- Reduktion von Dequalifizierung
- Lieferung arbeitsmarktrelevanter Daten zur Zielgruppe
- Erhalten von Integrationsmotivation bzw. Aktivierung von individuellen Arbeitsmarktintegrationsprozessen

Quantitative Projektziele:

- an vier Standorten (Graz, Bruck/M., Leibnitz, Feldbach) wird
- im Durchführungsjahr 2010 für 75 Personen und im Durchführungsjahr 2011 für 103 Zielgruppenpersonen (gesamt: 178)
- in Form von Einzel- und Gruppencoaching, welches zum Teil muttersprachlich begleitet wird, eine Kompetenzprofilhebung nach dem Schweizer Qualitätsmodell CH-Q durchgeführt.
 - Graz 2010: 35 Personen, 2011: 50 Personen (85)
 - Bruck/M. 2010: 15 Personen, 2011: 20 Personen (35)
 - Leibnitz 2010: 15 Personen, 2011: 20 Personen (35)
 - Feldbach 2010: 10 Personen, 2011: 13 Personen (23)

M. 2.3. Zielgruppe

- Zielgruppe:
 - MigrantInnen mit rechtlichem Zugang zum Arbeitsmarkt, die über keine Berufserfahrung in Österreich verfügen
 - MigrantInnen mit rechtlichem Zugang zum Arbeitsmarkt mit Ausbildung und Berufserfahrung in Österreich, die jedoch bislang dequalifiziert beschäftigt waren
- Anzahl:
Kalkulationsbasis: gesamt 178 Personen
2010: 75 Personen
2011: 103 Zielgruppenpersonen
- Frauenquote:
45%

M. 2.4. Inhalte und Aktivitäten

- **Erste Datenerfassung:** Ausbildung ja/nein (Ö oder Ausland), Berufspraxis ja/nein; Personen nach Zielgruppendefinition steigen nachfolgend in die Kompetenzprofilhebung ein;

- **Kompetenzprofilerhebung nach CH-Q:** Das Schweizer Kompetenzerhebungsmodell CH-Q folgt den Grundsätzen der Ganzheitlichkeit, des lebensbegleitenden Lernens, dem Prinzip der Kohärenz sowie einer Adressaten- und Praxisorientierung. Erhoben werden fachliche Kompetenzen, methodische Kompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen und personale Kompetenzen. Als Kompetenzquellen gelten Berufserfahrungen, persönliche Interessen und Begabungen, Aus- und Weiterbildungen, besondere Lebenssituationen, Nichterwerbstätigkeiten, Familienarbeit. Dabei werden sowohl formale, non-formale und informelle Kompetenzen berücksichtigt. ISOP verfügt über BeraterInnen, die nach dem CH-Q-Modell ausgebildet wurden. Die Erhebung findet in Form von Einzel- und Kleingruppencoaching statt und wird je nach Bedarf muttersprachlich begleitet (vgl. es ist damit zu rechnen, dass insbesondere NeuzuwanderInnen über keine ausreichenden Deutschkompetenzen verfügen).
- **Durchgänge:** Graz 2010: 3, 2011: 5
Bruck/Leibnitz/Feldbach 2010: 4, 2011: 5
- Die **Ergebnisse** werden in einem Dokument festgehalten.
- **Perspektivenplanung/Bildungsberatung:** Erstellen von individuellen Bildungsplänen, die auf den vorhandenen Kompetenzen aufbauen und auch etwaige Integrationshemmnisse (vgl. Sprache, Gesundheit, Lebenswelt, Mobilität, Betreuungspflichten etc.) festhalten; Planungsdauer: 2 Wochen – somit beträgt die Gesamtverweildauer pro Person 8 Wochen. Die Ergebnisse werden in einem Dokument festgehalten.
- **Praktische Kompetenzüberprüfung:** Für jene Personen, die über Kompetenzen im mittleren Berufsausbildungsbereich verfügen und die entweder durch Ausbildung oder Berufspraxis erworben wurden, und die ein Interesse an einer Ausbildung bzw. weitreichenden Validierung ihrer Kenntnisse in diesem Feld interessiert sind, ist an eine praktische Überprüfung der erhobenen Kompetenzen in einer Werkstätte gedacht (u.a. SZF, BFI, WIFI, Betriebe). Dadurch wird ein höherer Validierungswert erzeugt als er über alleinige Beratungsansätze erzeugt werden könnte. Es wird für diesen Angebotsteil von einer Zielgröße von ca. 30 Personen ausgegangen. Für diesen Validierungsbereich wird von einer Dauer von 2 Tagen ausgegangen. Die Ergebnisse werden in einem Dokument festgehalten.
- **Regionaler und überregionaler Strukturaufbau und Vernetzung:** Wesentliches Qualitätsmerkmal der Kompetenzprofilerhebung ist die Akzeptanz der Ergebnisse in den für eine Arbeitsmarktintegration relevanten Systeme. Insofern ist es notwendig, einzelne Maßnahmenaktivitäten auch in diese Richtung zu lenken.

M. 2.5. Erwartete Ergebnisse und Wirkung des SP 3b Modellprojektes

Die Integrationswirkung der geplanten Aktivitäten drückt sich bereits in der Darstellung der qualitativen Ziele aus sowie durch den geplanten (über-)regionalen Strukturaufbau. Durch die frühzeitig beginnende Arbeitsmarktintegrationsplanung einerseits, die auf Basis seriös dokumentierter Kompetenzerhebungsverfahren beruhen, wird ein Gegenpol zur Dequalifizierung ebenso gesetzt wie zu einer Orientierungslosigkeit oder der Entwicklung von Frustration und Demotivierung andererseits auch bei jener Personengruppe, auf die der Parameter der „verzögerten Ankunft“ zutrifft. Weiters wird durch das Kriterium der Erhebung und Dokumentation auch non-formaler und informeller Kompetenzen einer erst vor einigen Jahren stärker ins Bewusstsein gerückten Realität Rechnung getragen. Dabei geht es darum, genau auch jene Kompetenzen Wert zu schätzen und sie in eine für den Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikationsfunktion zu übertragen, für die es keine formale Bestätigung gibt. Dass dies gerade bei der angesprochenen Zielgruppe von hoher Relevanz ist, zeigt die Tatsache, dass viele Menschen mit Migrationshintergrund – hierbei seien Asylberechtigte besonders hervorgehoben – häufig keine Zeugnisse, Diplome u.ä. vorzeigen können. Dass dieser Zugang auch Erfordernisse des Arbeitsmarktes anspricht, drückt sich nicht zuletzt in den entsprechenden Anstrengungen der europäischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik aus. Nicht zuletzt leis-

ten die Aktivitäten auch einen Beitrag zum interkulturellen Wissensaufbau, die zu einer Sensibilisierung in den Aufnahmesystemen führen und insofern zu einem Abbau von Hürden und Barrieren. Schlussendlich geht es letztlich auf einer zu betrachtenden Gesamtebene darum, die vorhandenen Ressourcen bei der Zielgruppe zu kommunizieren.

M. 2.6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im SP 3b Modellprojekt

ISOP hat seit mehreren Jahren eine Equality-Mainstreamingstrategie implementiert, der zu Folge in allen Arbeitsfeldern ein/e eigene/r Beauftragte/r definiert wird, der/die für die Definition von projektbezogenen Gleichstellungszielen ebenso verantwortlich ist wie für die Umsetzung der Maßnahmen zur Zielerreichung. Hauptsächliches Augenmerk wird dabei auf die Aspekte des Zugangs in die Maßnahme gelegt, auf eine methodisch-didaktische Planung, die den tatsächlichen TeilnehmerInnen gerecht wird, auf die Behandlung von zielgruppenrelevanten Themen und Inhalten, auch auf die Thematisierung von Gleichstellungsinhalten mit der Zielgruppe selbst. Dies bedeutet, dass darauf Wert gelegt wird, möglichst alle Anspruchsberechtigten sowohl in Fragen des Zugangs als auch in Aspekten der Themengestaltung zu erreichen. Weiters sind die eingesetzten BeraterInnen in Fragen der Gleichstellung, des Gender und Diversity Managements geschult, zumal eine eigene antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung eine klare Prophylaxe zur Verhinderung von Diskriminierung vorschreibt, aber auch ein deutliches Handlungsszenarium bei geschehener Diskriminierung. Selbstredend wird also auf eine geschlechtssensible Gruppenzusammensetzung ebenso geachtet wie auf eine geschlechtssensible Teamzusammensetzung. In beiden Bereichen wird auch auf eine ausgewogene Verteilung hinsichtlich der ethnischen Herkunft geachtet.

M. 2.7. Innovation des SP 3b Modellprojektes

Die eigentliche Innovation ist die Umsetzung der Kompetenzprofilerhebung als Basis für ein Clearing selbst. Aktivitäten dieser Art fanden in der Steiermark bisher nur in ersten Ansätzen statt. Dadurch wird auf eine Empfehlung reagiert, die u.a. bereits im Zuge früherer ESF-Maßnahmen (vgl. EQUAL 1 – IKÖF) formuliert wurden. Das bedeutet, dass sowohl im frühzeitigen Beginnen der Arbeitsmarktintegrationsplanung auf Basis der Kompetenzprofilerhebung als auch im Akt, solche überhaupt koordiniert durchzuführen und als arbeitsmarktpolitisches Planungsinstrument zu verstehen, ein hoher Innovationswert liegt. Weiters ist die Überregionalität des Angebots zu betonen, mittels derer auch unterschiedliche regionale Arbeitsmarktrealitäten in die individuellen Perspektivenplanungen eingebunden werden, zumal ja realistisch umsetzbare Ergebnisse der Bildungsplanung als Qualitätselement zu betrachten sind. Diese erlaubt aber auch eine regionale Vergleichbarkeit und etwaig notwendige unterschiedliche Strukturvernetzungen auf der Ebene der AkteurInnen. Innovativ ist weiters die Verbindung der Kompetenzerhebung mit einer darauf abgestimmten Bildungsberatung, außerdem eine methodische Verbindung des Beratungsansatzes mit einer praktischen Überprüfung in Werkstätten bei einem Teil der Zielgruppe. Nicht vergessen werden soll natürlich auch darauf nicht, dass von Seiten des Aufnahmesystems die Erhebungsergebnisse umsetzungsorientiert akzeptiert werden sollten, was ebenfalls ein innovatives Umdenken einleitet in Bezug auf die Arbeitsmarkteinsatzzonen von MigrantInnen.

M.2.8. Vorkehrungen für die Sicherung der Nachhaltigkeit des SP 3b Modellprojektes

Das Angebot ist – trotz der inhaltlichen Innovation - eng an bisherige Ablaufprozesse angelegt und spricht reale Bedarfe auf struktureller Ebene ebenso an wie auf der Ebene der Zielgruppe selbst. Durch den intendierten regionalen Strukturaufbau, der die verantwortlichen AkteurInnen miteinander verbindet und ins inhaltliche Geschehen einbindet, ergibt sich eine laufende Präsenz des Projektes und daraus folgend eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit demselben und zwar sowohl auf der Ebene der TeilnehmerInnenenergebnisse als auch auf der Ebene des Integrations- und Maßnahmenansatzes selbst. Qualitative und quantitative Eckdaten und Planungszahlen erlauben ein mitlaufendes Controlling und somit die Möglichkeit, im Durchführungsprozess etwaige Optimierungsschritte zu setzen. Diese binden die unterschiedlichen Rückmeldungen der KooperationspartnerInnen mit ein, wodurch eine Anbindung derselben an die Aktivitäten entsteht. Dieser Zu-

gang der Einbindung, des Erzeugens einer „Mitverantwortlichkeit“, des Führens eines transparenten Diskurses, der sich als „Lerndiskurs“ versteht, fördert insgesamt Nachhaltigkeitseffekte.

M. 2.9. Beitrag des Modellprojektes zur Zielerreichung des SP 3b Gesamtvorhabens

--> **Beitrag zu den Zielen 1, 2 , 3 und 4**

--> **Berufsfindungs- und Orientierungsmaßnahme**

--> **Kooperatives Projekt**

Die Grundlage einer Kompetenzprofilerhebung liegt in einer hohen Ergebnisakzeptanz. Insofern müssen Akzente gesetzt werden, die eine solche in den unterschiedlichen arbeitsmarktbezogenen Aufnahmesystemen erzeugen. Insbesondere angesprochen werden dabei das AMS, die Sozialämter sowie regionale Beratungs-, berufsbezogene Schulungs-, aber auch allgemeine Bildungseinheiten, bezogen auf die Aktivität der „praktischen Überprüfung in Werkstätten“ auch auf diese. Ebenfalls besitzen natürlich Unternehmen und ihre Vertretungsstrukturen einen großen Adressatenwert.

Eng an die Ergebnistoleranz der Erhebungssummen gekoppelt sind natürlich dann auch die Bildungspläne, die eine Umsetzungssicherheit anstreben. Auch aus diesem Grund ist eine kontinuierliche Kommunikation mit regionalen AkteurInnen vonnöten. Faktisch passiert dies in Form einer laufenden Information mit einer Sensibilisierungswirkung bezogen auf Zielgruppenbedürfnisse und strukturell bedingten Zielgruppenherausforderungen in Hinblick auf einen Abbau von Hindernissen und in der Folge einer optimaleren Integration in die einzelnen Angebotsstrukturen (Unterstützung, Erprobung, (Aus-)Bildung, Arbeit). Da die einzelnen AkteurInnen aus unterschiedlichen Kontexten heraus agieren, erfolgt dies schwerpunktmäßig in Form von „Einzelkontakten“. Zusätzlich ist daran gedacht, pro Region zumindest eine Schwerpunktveranstaltung mit Beteiligung der relevanten AkteurInnen zu organisieren, um dadurch eine Möglichkeit zum überinstitutionellen Austausch zu schaffen.

SP 3b – Modellprojekt Nr. 6

M. 11. Allgemeine Angaben

Bezeichnung / Name des Modellprojektes:

Lernfabrik

Projektträger/innen:

Institution: ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH / alea + partner GmbH
 Adresse: Dreihackengasse 2, A-8020 Graz / Petrifelderstraße 109, 8041 Graz
 Kontaktperson(en): ISOP: Mag. Robert Reithofer & Mag.a Silvia Göhring
 alea: Andreas Hammerschmid
 Telefon/mobil: ISOP: 0316 / 764646–13 , alea: 0316 / 228055-0
 Telefax: ISOP: 0316 / 764646–6, alea: 0316 / 228055-44
 E-Mail: robert.reithofer@isop.at; andreas.hammerschmid@alea.co.at
 Website: www.isop.at
Projektbeginn: 01.01.2010
Projektende: 31.12.2011 (spätestens mit 31.12.2011)

M. 12. Kurzbeschreibung des SP 3b Modellprojektes

M. 2.1. Beschreibung der Ausgangsproblematik

Angesichts des derzeitigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Paradigmenwechsels und der vorhandenen Problemlagen ist es notwendig, über nachhaltige betriebliche und gesellschaftliche Lösungen nachzudenken. Es muss ein besonderes Augenmerk auf innovative und präventiv-proaktive Modelle sowie auf die Vermittlung von anwendbarem lebenswelt- und arbeitsweltbezogenem Handlungswissen gelegt werden.

Die aktuelle Wirtschaftsentwicklung wirkt sich dramatisch auf den heimischen Arbeitsmarkt aus. Neben einer Zunahme von Kurzarbeit steigt die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Jahr 2008 in der Steiermark um 35% auf durchschnittlich 40.000 Personen und wird im Jahr 2010 weiter steigen. Die zentralen Problemgruppen des Arbeitsmarktes – gering qualifizierte Beschäftigte, LZBL, Jugendliche, Ältere und Personen mit Migrationshintergrund – trifft es besonders.

Tausende SchulungsteilnehmerInnen werden im Rahmen von standardisierten Maßnahmen des AMS auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Die Einbindung benachteiligter Personen in den Arbeitsmarkt wird aber zunehmend schwieriger und es braucht für diese arbeitsmarktfernen Gruppen ein ganzheitliches Integrationsangebot, das ihnen hilft, auch persönliche Defizite/Stärken im angeleiteten Rahmen und trotzdem wirtschaftsnah zu bearbeiten.

Ungeachtet des Konjunkturabschwungs bleiben aber gleichzeitig die Herausforderungen (Demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Globalisierung, etc.) bestehen, die sich infolge des grundsätzlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels ergeben. Die Situation in der Arbeits- und Bildungswelt ist auch durch die Widersprüchlichkeit gekennzeichnet, dass dem Bedarf der Gesellschaft und der Unternehmen an qualifiziertem Personal ein zunehmend ungenügendes Angebot an gut gebildeten Menschen gegenüber steht. Die Ursachen liegen in der demografischen Entwicklung, den generellen Abwanderungstendenzen aber auch in den fehlenden Investitionen in Ausbildungsplätze.

Bestimmte Zielgruppen stehen vor dem Problem, dass es für sie keinen Arbeitsmarkt gibt, der Aufnahmekapazitäten bereit halten würde. Und ebenso sind die vorhandenen Ausbildungs- und Trainingsaktivitäten für diese Gruppen ausgereizt.

Der Großraum Graz weist beispielsweise mit 2.543 arbeitslosen AusländerInnen den höchsten je gemessenen Wert aus und das AMS Graz betreut damit 58% aller arbeitslosen AusländerInnen in der Steiermark. Genauso schwierig ist die Situation in der Region Leibnitz (200 arbeitslose AusländerInnen).

M. 2.2. Zielsetzungen

Die primäre Zielsetzung der Lernfabrik ist die (Re-)Integration von arbeitsmarktfernen Personen in den Arbeitsmarkt oder die Aufnahme einer (Höher-)qualifizierung. Die TeilnehmerInnen werden befähigt, das Leben in einer westlich dominierten, leistungsorientierten Welt in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht zu bewältigen.

Strategie:

Angesichts des derzeitigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Paradigmenwechsels ist es notwendig, über nachhaltige betriebliche und gesamtgesellschaftliche Lösungen nachzudenken. Im Zusammenhang mit den vorherrschenden arbeitsmarktpolitischen Problemlagen muss besonderes Augenmerk auf innovative Modelle und auf die Vermittlung von anwendbarem Handlungswissen gelegt werden. Eine derartige Form der Wissensvermittlung wollen wir in der Lernfabrik umsetzen.

Die Lernfabrik versteht sich im Sinne der „steps to better employment“ als Stufenmodell zur Stabilisierung von arbeitsmarktfernen Personen. Diese Stabilisierung erreichen wir durch eine begleitete Integration in einem realen Wirtschaftssystem (Unternehmenspool). Wir wollen einen lebensnahen Lerntypus schaffen und steirische Betriebe gewinnen, mit uns einen Beitrag zur beruflichen und sozialen Integration arbeitsmarktferner Menschen (mit Migrationshintergrund) zu leisten.

Zentrales Element der Lernfabrik ist eine neue Form des „Arbeitstrainings“, einem Training direkt am Arbeitsplatz. Dafür sollen Qualitätsstandards auf Basis der Arbeiten des Gütesiegels für „Soziale Integrationsunternehmen“ (SIU) für gewinnorientierte Unternehmen entwickelt werden. Die Lernfabrik unterscheidet sich damit wesentlich von den herkömmlichen Integrationsmodellen, die auf traditionelle Schulungsmaßnahmen, Beratungen und arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsprojekten aufsetzen.

M. 2.3. Zielgruppe

- Zielgruppe:
Arbeitsmarktferne Personen (Langzeitbeschäftigungslose, von LZBL bedrohte Personen, SozialhilfebezieherInnen) überwiegend mit Migrationshintergrund ab dem 20. Lebensjahr, die im Großraum Graz bzw. in Leibnitz leben.
(Die Gruppe der 15 bis 19 jährigen Personen finden im Sinne der Ausbildungsgarantie in anderen Systemen adäquate Betreuung).
- Anzahl:
Ausbildungsplätze und TeilnehmerInnendurchlauf:
 - Graz: 24 Ausbildungsplätze, 60 TeilnehmerInnen
 - Leibnitz: 12 Ausbildungsplätze; 30 TeilnehmerInnen
- Frauenquote:
50%

M. 2.4. Inhalte und Aktivitäten

Die Lernfabrik greift auf einen von ihr konzipierten und aufgebauten Unternehmenspool zu (Vorbereitungsstufe). Im Sinne des Stufenmodells steigen die TeilnehmerInnen der Lernfabrik in die

Stufe 1 (Aktivierung - Motivierung - Orientierung) ein. Diese Stufe schafft über ein aktives Tun in der Lernfabrik eine Bereitschaft, sich wieder mit Themen der beruflichen Integration auseinander zu setzen.

In der Stufe 2 (Training am Arbeitsplatz) werden die TeilnehmerInnen arbeitsplatznah und an Hand eines Trainingsplans in den Unternehmen betreut. Das Team der Lernfabrik assistiert dabei die Unternehmen, die ihrerseits MentorInnen als Ansprechpersonen nominieren.

In der Stufe 3 (Outplacement) werden die TeilnehmerInnen bei der Arbeitsplatzsuche oder der Wahl einer weiteren Qualifizierung (in Absprache mit dem AMS bzw. den Auftraggebern) unterstützt.

1. **Stufe 1 (Motivation, Aktivierung, Orientierung)**

Die Stufe 1 findet in einer Lernumgebung statt, die auf den Prinzipien einer Produktionsschule aufbaut. Ziel dieser Stufe ist die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Fähigkeiten, der Förderung der Ressourcen zur Stärkung des Selbstwertes, des Selbstvertrauens und der Eigenverantwortung als Basis für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt durch praktisches Arbeiten und Erfolge dieser Tätigkeiten. Auf Fragen wie *was interessiert mich, was tu ich gerne, wo bin ich besonders geschickt...* sollen Antworten gefunden werden. Berufsbilder und Berufsbranchen werden vorgestellt und erarbeitet. Welche Voraussetzung benötigt man für diese Berufsbilder, wie schaut der Arbeitsmarkt aus, wo finde ich Stelleninformationen? Dazu bieten wir einen begleitenden, kontextuellen Spracherwerb an. Ein erstes Erheben von Berufszielplan und Alternativen ist das Ergebnis dieser Auseinandersetzung.

Mit Beginn der Stufe 1 sind für jede/n TeilnehmerIn wöchentlich mindestens zwei Stunden Bewerbungstrainings vorgesehen. Die Erarbeitung von zeitgemäßen korrekten Bewerbungsunterlagen (sowohl postalische Bewerbungen als auch telefonische und Online – Bewerbungsstrategien kommen zum Einsatz) steht am Beginn des pädagogischen Zielkatalogs, den jede/r TeilnehmerIn durchlaufen muss. Im Bewerbungstraining erfolgt die praktische Umsetzung der in der Berufsorientierung erlangten Kenntnisse der Bewerbungstechniken und Berufsziele. Ziele des begleitenden Bewerbungstrainings ist, dass sich die TeilnehmerInnen in und nach jeder Phase des Projektes am Arbeitsmarkt anbieten können und optional aus dem Projekt aussteigen, um eine Tätigkeit aufzunehmen.

Am Ende der Stufe 1 steigen die TeilnehmerInnen entweder in die Stufe 2 (Training am Arbeitsplatz) ein, oder starten direkt mit einer Ausbildung oder nehmen unmittelbar eine Beschäftigung auf.

2. **Stufe 2 (Training am Arbeitsplatz)**

Das Arbeitstraining als zentrales Element der Lernfabrik findet in ausgesuchten Wirtschaftsunternehmen statt. Diese Unternehmen finden sich in einem Expertenpool zusammen und bieten den TeilnehmerInnen, unter Anleitung und Betreuung der ExpertInnen der Lernfabrik, das Erleben einer realen Arbeitssituation an. Sie werden dabei bestmöglich in das Trainingsunternehmen integriert und fachlich betreut. Jedes Unternehmen stellt auch eine/n MentorIn zur Verfügung, der/die dafür verantwortlich ist, dass der arbeitsplatznahe Trainingsplan auch eingehalten und umgesetzt wird. Dabei wird besonderes Augenmerk gelegt auf:

- den interkulturellen Kontext bzw. Umgang mit Diversity
- Förderung des Durchhaltevermögens
- Bewusstmachen eigener Fähigkeiten
- Organisationsfähigkeit
- Steigerung der Leistungsfähigkeit
- Verbesserung der Entscheidungsfähigkeit über die künftigen Berufsmöglichkeiten, bzw. der Teilhabe am Arbeitsmarkt
- Erhöhung der Kontaktfähigkeit (kontextuelles Integrationslernen)
- Abbau sprachlicher Barrieren (Spracherwerb)

- Eröffnung der Bereitschaft zu fachlichen Ausbildungen
- Erstellen von Bildungs- bzw. Laufbahnplänen

Dabei ist ein angstfreies Lernen in einer positiven, freundlichen und realen Arbeitsatmosphäre sowie eine wertschätzende und gute Kooperation und Zusammenarbeit zwischen TeilnehmerInnen, MentorInnen in den Betrieben und der lernfabrik sehr wichtig.

Am Ende der Stufe 2 steigen die TeilnehmerInnen entweder in die Stufe 3 (Outplacement) ein, oder starten direkt mit einer Ausbildung oder nehmen unmittelbar eine Beschäftigung auf.

3. Stufe 3 (Outplacement)

In der Stufe 3 bieten wir gemäß dem erstellten Laufbahnplan die aktive Integration in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt an. Ist der/die TeilnehmerIn jobready, beginnt die Stufe 3.

- Zielgerichtete Arbeitssuche und aktives und eigeninitiatives Bewerben für die zu besetzenden Stellen
- Sicherstellung der optimalen Vermittlungsunterstützung
- zeit- und bedarfsgerechter Zugang zu allen arbeitsmarktpolitischen Informationen
- besseren Zugang zu den Arbeitsmarkterfordernissen schaffen (Zugang zu offen ausgeschriebenem und nicht offen ausgeschriebenem Stellenmarkt) über Firmendatenbanken, Stellensuchanbieter, Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen („Integrationsleasing“)
- Betriebskontakte, Wirtschaftskontakte
- Job coaching, face to face- und tele-coaching nach erfolgter Arbeitsaufnahme
 - Integrationshilfe: für fachliche und persönliche Unsicherheiten im neuen Anforderungskontext der neuen Beschäftigung (Unklarheiten in der Erwartungshaltung, Unsicherheiten anderen MitarbeiterInnen, Vorgesetzten gegenüber, in der Akzeptanz, in der fachlichen Anforderung, in der persönlichen Herausforderung,...)

Phasen der Projektaktivität:

Phase 1:

- Aufbau des Unternehmerpools
- Aufbau der technischen und räumlichen Ausstattung der lernfabrik
- TeilnehmerInnenakquise
- MentorInnenschulung

Phase 2:

- Umsetzung der Stufe 1 - 3
- Entwicklung des Gütesiegels „soziale Integrationsunternehmen“ für gewinnorientierte Unternehmen

Ab der Phase 2 wird das Projekt sowohl projektintern als auch -extern evaluiert und im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses weiterentwickelt. Die Ergebnisse aus dem Monitoring und den Evaluierungen fließen umgehend in die Projektumsetzung ein.

M. 2.5. Erwartete Ergebnisse und Wirkung des SP 3b Modellprojektes

Durch die Einbindung und Vernetzung in betriebliche Strukturen und die Unterstützung der lernfabrik können sich die TeilnehmerInnen gestärkt aus den positiven Erfahrungen aus dem Lern- und Arbeitsbereich der lernfabrik zunehmend vertrauensvoll nach außen orientieren. Mit diesem Änderungsprozess schaffen sich die TeilnehmerInnen neue Perspektiven auch außerhalb der lernfabrik, die durch das Training am Arbeitsplatz wieder erlebbar, sichtbar, spürbar geworden sind. Die vormals arbeitsmarktfernen TeilnehmerInnen, im besonderen MigrantInnen, die möglicherweise noch kaum Berührungen mit der realen Arbeitswelt in ihrer neuen Heimat hatten, bekommen so einen direkten Zugang in die Arbeitswelt. Besonders für Menschen, die neu zugewandert sind bzw. die

über keine oder keine ausreichenden Arbeitsmarkterfahrungen im Aufnahmeland verfügen, liegt in diesen stark aufs eigentliche Aufnahmesystem gerichteten Aktivitäten ein hoher Wert. Sie ermöglichen neben den Inhalten durch die Begleit- und „Übersetzungsstruktur“ des Projektes ein Erkennen von arbeitsmarkt- und berufsspezifischen Anforderungen und bilden somit die eigentliche Grundlage für realistische Integrationsplanungen. Zusätzlich erfolgt eine zielgerichtete Klarstellung der eigenen Chancen und Möglichkeiten, sowohl was die Erarbeitung als auch die Umsetzung derselben anbelangt. Ebenso aber – und auch das ist wesentlich – wird eine stringente Kommunikation zum Aufnahmesystem aufgebaut und Teil dieses Diskurses, indem es ja letztlich um die konkreten TeilnehmerInnen geht, ist eine Sensibilisierung desselben für den Integrationsbedarf der einzelnen Mitglieder der Zielgruppe. Dies führt einerseits zu Teilaspekten interkultureller Öffnung ebenso wie andererseits zu einem Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung und somit zu verbesserten Integrationsoptionen.

M. 2.6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im SP 3b Modellprojekt

Diversitysensibler Ansatz

Um die Unterstützungsangebote in der lernfabrik für alle TeilnehmerInnen nutzbar zu machen, müssen zunächst ihre Potenziale erkannt und angemessen gefördert werden. Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sind zu ermitteln und deutlich zu machen, auch wenn diese im Herkunftsland erworben wurden, um damit die Handlungsfähigkeit der TeilnehmerInnen zu stärken. Bei der zielgruppenadäquaten Arbeit handelt es sich daher nicht nur um den Abbau von Defiziten, sondern um eine ganzheitliche individuelle Förderung unter Nutzung vorhandener Fähigkeiten, Kompetenzen und Begabungen.

Gendersensible Haltung

Wir berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern in der Unterschiedlichkeit ihrer ethnischen Herkunft von vornherein und regelmäßig. Ausgangsgedanke dafür ist, dass wir überzeugt sind, dass es keine geschlechtsneutralen Konstrukte von Lebenswirklichkeiten gibt. Damit verstehen wir GeM als Auftrag, die unterschiedlichen Interessen, Bedarfslagen und Lebenssituationen von Frauen und Männern bei der Planung und Durchführung der lernfabrik in ihrer Struktur, in der Gestaltung von deren Prozessen und Arbeitsabläufen in den Erwartungen über ihre Ergebnisse, in der Kommunikation über die Maßnahmen, in der Öffentlichkeitsarbeit und in deren Steuerung (Controlling) von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Strukturelle Ebene

Auf Basis der EQUALITY-Mainstreamingstruktur in ISOP werden Gleichstellungsziele ebenso definiert wie strukturelle Maßnahmen zur Umsetzung der Equality-Targets. Diese werden laufend evaluiert und betreffen neben dem bereits Erwähnten auch Aspekte des Projektzugangs, der Inhalte, der Methodik-Didaktik, des TrainerInnenverhaltens u.ä. Darin liegt eine Grundlage für eine prozessimmanente Optimierung der Projektumsetzung. Selbstredend wird auf eine gender- und herkunftssensible Teamzusammensetzung geachtet.

M. 2.7. Innovation des SP 3b Modellprojektes

Neuer Zugang zu Lernen als Veränderungsprozess: zentrales Element ist, dass Veränderung durch die lernfabrik in drei Schritten erfolgt: niederschwellige Anschlussphase an erste Auseinandersetzungen mit der Arbeitswelt durch aktives Tun in der lernfabrik → reale Lern- und Veränderungsphase durch arbeitsplatzreale Lernsituation → Festigungsphase durch Integration in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt. Dieser Zugang ermöglicht es, in Kombination von Theorie und Praxis innerhalb des Lernprozesses grundlegende Veränderungs- und Entwicklungsbedarfe der TeilnehmerInnen zu fokussieren. Durch Wiederholungsschleifen und reale Anwendungsmöglichkeiten wird das intuitive Erkennen von spezifischen Verbesserungsmöglichkeiten erleichtert und damit der Lern- bzw. Veränderungserfolg maximiert. Die lernfabrik bietet Arbeitsmöglichkeiten (in der lernfabrik und im Training am Arbeitsplatz), die gezielt mit Lerninhalten und Lern- und Veränderungsprozessen verknüpft sind, die für die Integration in die Ausbildungs- und Arbeitswelt notwendig sind. Der Ansatz versteht soziales und interkulturelles Lernen als eine Querschnittsaufgabe, die nicht

nur im „sozialen Sektor“ der lernfabrik erlernt werden kann, sondern insbesondere auch in den ausgesuchten Partnerunternehmen.

Die lernfabrik arbeitet in Netzwerken und in Kooperation mit Partnerbetrieben und schottet sich nicht als „zweiter“ Arbeitsmarkt ab.

Die arbeitsplatznahen Trainingsplätze in den Betrieben werden in unserem Umsetzungsansatz für eine praxisrelevante Umsetzung des erworbenen Wissens verwendet. Weiters stehen Schlüsselpersonen in den Betrieben als MentorInnen zur Verfügung und unterstützen in sämtlichen Belangen der Integration. Mit den Partnerbetrieben sollen Qualitätsstandards für „soziale Wirtschaftsbetriebe (SWU)“ erarbeitet werden. Als Basis dienen die Arbeiten zum Gütesiegel für „Soziale Integrationsunternehmen“ (SIU) und QM-Erfahrungen der Projektpartner.

M.2.8. Vorkehrungen für die Sicherung der Nachhaltigkeit des SP 3b Modellprojektes

Nachhaltigkeit im Kontext der lernfabrik bedeutet, dass vom Anfang bis zum Ende des Lern- und Arbeitsprozesses alle Planungen und Aktivitäten der Leistungen so gestaltet sind, dass die TeilnehmerInnen der lernfabrik möglichst viel selbstständig erarbeiten und dabei Unterstützung erhalten, relevante Materien und Sachverhalte selbst zu erkennen, zu beurteilen und entsprechend zu agieren. Jede Aktivität, die Nachhaltigkeit erzielen möchte, muss danach ausgerichtet sein, da nur so das Selbstorganisations- und Selbsthilfepotenzial der TeilnehmerInnen aktiviert wird. Damit ist Nachhaltigkeit in der lernfabrik integraler Bestandteil und handlungsleitend für alle unterstützenden Aktivitäten. Es kommt zur Sensibilisierung der Wahrnehmung einer Stärkung der eigenen Kompetenzen und dem Ausbau eines konkreten Handlungsinstrumentariums in unternehmensrelevanten Bereichen. Eine Sicherung des Lernerfolgs und mögliche eigenständige Weiterentwicklung kann dadurch erwartet werden.

Auch an dieser Stelle sei nochmals auf den Aspekt der kooperativen Vorgangsweise, insbesondere der realen Arbeitswelt, verwiesen. Dadurch entsteht „strukturelle Bewegung“, die ein neues Integrationsverhalten erwarten lässt.

M. 2.9. Beitrag des Modellprojektes zur Zielerreichung des SP 3b Gesamtvorhabens

--> **Beitrag zu den Zielen 1, 2 und 3**

--> **Berufsorientierungs- und Integrationsmaßnahme**

--> **Kooperatives Projekt:** Die Partner der lernfabrik ISOP und alea verfügen über ein umfangreiches Netzwerk an Partnerorganisationen und sozialen und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen.

Das zentrale Element der lernfabrik sind die Partnerbetriebe. Die Zusammenarbeit und das Zusammenwirken von lernfabrik und den Betrieben sind in der Projektumsetzung von zentraler Bedeutung. Damit ist eine lokale Verankerung gewährleistet. Die lernfabrik verfolgt für die TeilnehmerInnen einen inklusiven Ansatz. Sie arbeiten nicht in „Arbeitsenklaven“ fernab realer Arbeitswelten, sondern sind in betriebliche, regionale Strukturen eingebunden. Die lernfabrik fördert einen unmittelbaren Kontakt mit dem „ersten“ Arbeitsmarkt. Durch die Kooperation mit etablierten Partnern wird die lernfabrik auch etwaigen Stigmatisierungen entzogen. Fachliches und lokales Wissen kann besser genutzt und muss nicht erst mühsam aufgebaut werden, die TeilnehmerInnen können Kontakte und Netzwerke für zukünftige Beschäftigung über die betrieblichen Strukturen knüpfen. Für die TeilnehmerInnen wird durch diese Kooperationen eine arbeitsreale Situation erzeugt.

Darüber hinaus ist die lernfabrik in der Lage, auf eine Vielzahl von Systempartnern zuzugreifen:

- andere Unterstützungsmaßnahmen und Beratungseinrichtungen
- öffentliche Einrichtungen und Auftraggeber
- Beschäftigungsprojekte
- Unternehmenspool
- Qualifizierungsanbieter

SP 3b – Modellprojekt Nr. 7

M. 13. Allgemeine Angaben

Bezeichnung / Name des Modellprojektes:

Mia_san...

Ein innovatives Trainingsprogramm für Mädchen und junge Frauen

Projektträger/innen:

Institution: MAFALDA – Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen

Adresse: Glacisstraße 9, A-8010 Graz

Kontaktperson(en): Mag.^a Ingrid Erlacher (GF)

Telefon/mobil: 0316 / 337300

Telefax: 0316 / 33 73 00-90

E-Mail: ingrid.erlacher@mafalda.at

Website: www.mafalda.at

Projektbeginn: 01.01.2010

Projektende: 30.09.2011 (spätestens mit 31.12.2011)

M. 14. Kurzbeschreibung des SP 3b Modellprojektes

M. 2.1. Beschreibung der Ausgangsproblematik

Junge Migrantinnen stehen einem ethnisch geteilten Arbeitsmarkt gegenüber. Dafür sind drei wesentliche Gründe auszumachen: Unsere Vorurteile gegenüber ihrem Aussehen und ihrer Herkunftskultur, die mangelnde Beherrschung der deutschen Sprache und das Fehlen der Kenntnis unserer sozialen Normen von Seiten der MigrantInnen.

Sich in der Aufnahmegesellschaft zurechtfinden kann leichter, wer deren Sprache erlernt und ihre sozialen Normen versteht. Im Rahmen von Sozialisations- und Lernprozessen muss man sich die Werte und Normen als arbeitsgesellschaftlichen Habitus aneignen, erst damit wird man zur Erwerbsarbeit befähigt, meint Bourdieu. (Vgl. Bourdieu, 2003). Das heißt, Jugendliche müssen die „Arbeitstugenden“ der Aufnahmegesellschaft, deren Regeln des Miteinander lernen; sie müssen Ressourcen, die in unserer Gesellschaft ein ökonomischer Faktor sind - wie z.B. Zeit - als solche anerkennen, Kleidungsvorschriften verstehen, etc.

Sowohl die Teilhabe an solchen Lernprozessen als auch der Erwerb der deutschen Sprache ist für jugendliche Migrantinnen nochmals schwieriger als für Burschen und Männer:

- der Spracherwerb deshalb, da sie meist in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, sich also in begrenzten Sozialräumen bewegen und so unter sich bleiben
- die kulturellen Normen, da sie sich aufgrund der eingeschränkten Mobilität in einer größeren Distanz zur Aufnahmegesellschaft als ihre männlichen Altersgenossen befinden, Außenwelt oft stärker aus zweiter Hand erfahren.

An der Schnittstelle von Schule und Beruf manifestieren sich dann fehlende bzw. mangelhafte Sozialisations- und Lernmöglichkeiten als nicht stattfindende Integration der jugendlichen Migrantin-

nen in die Arbeitswelt. Während in Frauen- und Mädchenberatungsstellen der Anteil von jugendlichen Migrantinnen ständig steigt, beträgt unter den am AMS-Steiermark vorgemerkten weiblichen Jugendlichen (Arbeitslose/Lehrstellensuchende) der Anteil von Mädchen, die über eine nicht-deutschsprachige Nationalität verfügen, nur rund 6 % (220 von insgesamt 3.485 vorgemerkten jungen Frauen, Stand Ende Juli 2009). Dies kann als Beweis dafür gelten, dass junge Migrantinnen an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf - zumindest auf der AMS-Ebene - „unsichtbar“ werden. Im Vergleich dazu sind ihre männlichen Kollegen mit nicht-deutschsprachiger Nationalität hier stärker vertreten, nämlich mit rund 10 % (392 von insgesamt 4.033 vorgemerkten männlichen Jugendlichen, Stand Ende Juli 2009).

M. 2.2. Zielsetzungen

- Generelles Ziel des Projektes ist es, arbeitsmarktferne Mädchen und junge Frauen (15 bis 25 Jahre) mit innovativen, kreativen Methoden zu befähigen, Anschlussperspektiven im Sinne von beruflicher Integration und gesellschaftlicher Teilhabe zu entwickeln. Damit stellt das Projekt einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt dar.
- Das Projekt richtet sich vorrangig, aber nicht ausschließlich, an weibliche Jugendliche mit Migrationshintergrund (mind. 60% der Teilnehmerinnen), die über mangelhafte Deutschkenntnisse (im Sinne schulischer Defizite) verfügen. Die **Entwicklung und Erprobung neuer Methoden und Formen der Sprachvermittlung** speziell auf diese jugendliche Zielgruppe hin gedacht, ist daher ein wichtiges operatives Ziel des Projektes. Zentrales Anliegen sind dabei die Verbesserung des Hörverständnisses und das Training der sprachlichen Kommunikation in der Alltagswelt und in zukünftigen Berufsfeldern. Außerdem geht es mit Hilfe von kreativen Methoden um die Auseinandersetzung mit den sozialen Normen der Aufnahmegesellschaft. Ziel ist somit auch die **Entwicklung eines Modells von interkulturellem Training**, das auf die Zielgruppe zugeschnitten ist.
- Sinnvoll erscheint es uns auch, im Rahmen des Projekts ein Modul zu entwickeln, das in der Teilnehmerinnen-Akquise neue Wege beschreitet, um die Jugendlichen für eine Projektteilnahme zu gewinnen. Es ist an den Aufbau eines MediatorInnen-Netzwerkes gedacht, welches den Zugang zu den einzelnen ethnischen Communitys erleichtern soll. Für die jüngere Altersgruppe unter den Teilnehmerinnen ist eine genau strukturierte Zusammenarbeit mit Schulen an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf vorgesehen, um rechtzeitig das Abdriften der Mädchen ins Private zu verhindern. Entwickelt werden sollen auch neue Formen der Elternarbeit, da gerade junge Migrantinnen ohne die Zustimmung der Eltern die Integration in die Aufnahmegesellschaft nicht schaffen können.

M. 2.3. Zielgruppe

- Zielgruppe:
arbeitsmarktferne Mädchen und junge Frauen (15 bis 25 Jahre) – überwiegend mit Migrationshintergrund
- Anzahl:
Kalkulationsbasis: 16 jugendlichen Teilnehmerinnen
- Frauenquote:
100%

M. 2.4. Inhalte und Aktivitäten

1. Start des Projektes im Jänner 2010 mit einer Akquisephase: In diesem Kontext wird mit der RGS Graz zusammengearbeitet, z.B. Thementage für jugendliche Migrantinnen am BerufsInfoZentrum Graz. Parallel dazu wird mit dem MediatorInnen-Netzwerks gearbeitet. Es können die schon bestehenden Kontakte aus dem Mafalda/uniT-Bildungsprojekt „raus aus der box“ genutzt werden. Die MediatorInnen bieten - unterstützt von den Projektmitarbeiterinnen - Treffen für die jungen Migrantinnen und deren Eltern an. Erste Kontakte mit den Schulen werden aufgenommen, dann ab Mai 2010 durch ein Workshopangebot intensiviert. Man weiß aus Studien, dass an der Schnittstelle von Schule und Arbeitsmarkt

Mädchen mit Migrationshintergrund leicht den Anschluss verlieren. So sind zu Schulende die notwendigen Kontakte zu den potentiellen Teilnehmerinnen und ihren Eltern bereits vorhanden. Zu diesen wird dann laufend Kontakt gehalten und wenn sie den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt nicht schaffen, werden sie als Teilnehmerinnen in das Projekt eingeladen.

2. Gruppenphase von 8 Monaten:

Für eine Gruppe von 16 jugendlichen Teilnehmerinnen (10 davon Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund und entsprechend mangelhaften Deutschkenntnissen) werden multiple Arbeits- und Lernumgebungen geschaffen, um ihnen damit das Einüben in ARBEIT und Sprache zu ermöglichen. Im methodischen Vorgehen kommt ein mädchenfördernder, interkultureller Arbeitsansatz zum Tragen. In diesem Zusammenhang ist es uns wichtig, dass in der Gruppe auch Mädchen aus der Aufnahmegesellschaft sind.

Nach 4 Monaten der Gruppenphase wird die Möglichkeit eines Aus- und Neueinstiegs geschaffen.

Didaktische Rahmenbedingungen:

Gearbeitet wird teilnehmerinnenorientiert, d.h. es erfolgt eine bewusste Auseinandersetzung mit deren kulturellen, ethnischen und religiösen Hintergründen. Dies ergibt eine sozialintegrative Perspektive in Form von interkulturellem Training und vertieftem Erlernen/Üben von Sprache für Alltag und Beruf. Die Klammer bildet die Arbeit an textilem Design und der Kleidung. Gerade Mädchen und junge Frauen haben eine besondere Affinität dazu. In der praktischen Arbeit mit Textilien wird ein Modell von interkulturellem Lernen entwickelt, das neben der Kleidung, den Körper, im Sinn von Bourdieus Habitustheorie, und Rollenbilder ins Zentrum stellt. Die so entstehende Lernumgebung wird genutzt, um Erfahrungen über soziale Normierungen, Sozialverhalten, aber auch soziale Rollen und ihre Möglichkeiten etc. zu stimulieren und auszubauen. Dazu kommt als zweiter Teil eine theaterpädagogische Arbeit, die zum einen die sprachlichen Ausdrucksfähigkeiten der Teilnehmerinnen trainiert, zum anderen auch im Hinblick auf den Beruf Probedarstellen in den Mittelpunkt stellt. Unserer Erfahrung nach überwindet der Einsatz künstlerisch-kreativer Verfahren viele Barrieren und stellt die Kommunikation auf eine gute Basis.

Ein Ansatz, der sich ausschließlich an Mädchen und junge Frauen wendet, erscheint nicht nur in der Auseinandersetzung mit lebensweltbezogenen Themen sinnvoll, sondern auch dahin gehend, dass herrschende kulturelle Normen Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Besuch gemischtgeschlechtlicher Gruppen erschweren.

Optimale Voraussetzungen für die Arbeits-/Lernsituation jeder einzelnen Teilnehmerin wie der gesamten Gruppe zu schaffen, ist Aufgabe der sozialpädagogischen Begleitung/Beratung. Sie steht als Ansprechpartnerin in Lebensfragen, unterstützt bei Konflikten, leitet die Reflexion der Lernfortschritte an und ist für die individuelle Perspektivenerarbeitung in Richtung berufliche Ausbildung, Arbeitsmarkt etc. zuständig.

Die Gruppenmaßnahme wird zweimal durchgeführt.

3. Laufend werden Veranstaltungen angeboten, die sich an die Eltern der jugendlichen Teilnehmerinnen richten. Auch in diesem Zusammenhang wird mit den MediatorInnen zusammengearbeitet. Neue Formen der Elternarbeit sind angedacht.

M. 2.5. Erwartete Ergebnisse und Wirkung des SP 3b Modellprojektes

Im Zentrum stehen die Weiterentwicklung der sprachlichen und sozialen Kompetenz, sowie die Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenbild und dem der Herkunftsfamilie und den Perspekti-

ven, die sich daraus ergeben. Des Weiteren werden mit den Jugendlichen im Sinne von Perspektivenarbeit die nächsten Schritte angegangen, die zu einer Beschäftigungsaufnahme führen können.

Neben der Verbesserung der Sprachkenntnisse ist auch an eine „Zertifizierung“ in Richtung Kompetenzzuwachs gedacht. Kompetenzentwicklung wird hier als Erweiterung der persönlichen Handlungsoptionen der Teilnehmerinnen im Hinblick auf soziale und berufliche Integration verstanden.

M. 2.6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im SP 3b Modellprojekt

Das Projekt arbeitet nur mit Mädchen und Frauen, um in weiterer Folge eine Gleichstellung zu ermöglichen. Ausgehend von feministischer Pädagogik wird durch ein klares Eingehen auf die weibliche Lebenssituation und die weiblichen Bedürfnisse eine antidiskriminierende Strategie verfolgt und auf Empowerment gesetzt.

M. 2.7. Innovation des SP 3b Modellprojektes

Innovativ ist der Einsatz theaterpädagogischer Modelle zum Ziel des Probehandelns und daran angeknüpft die Entwicklung neuer Modelle mit theaterpädagogischen Impulsen, Personen in ihrem Spracherwerb zu unterstützen.

Innovativ ist auch der Plan interkulturelles Training anhand der Beschäftigung mit Textilem und Kleidung und allem was damit verbunden ist wie Körper, Körpersprache, Normen, etc. zu entwickeln.

Innovativ sind das vorgeschlagene Modul zur Akquise und die Entwicklung eines Konzepts der Elternarbeit, begleitend zur Arbeit mit den Mädchen und jungen Frauen.

M.2.8. Vorkehrungen für die Sicherung der Nachhaltigkeit des SP 3b Modellprojektes

Die Kooperationspartnerinnen uniT und Mafalda verstehen sich als „lernende Organisation“. Die Projekterfahrungen fließen über das eingesetzte Personal als Kompetenzzuwachs im Bezug auf Wissensbasis und Handlungsspielräume in die Arbeit der Einrichtungen zurück. Ein Qualitätsmanagement, das auf klare Zielformulierung, Evaluierung und Weiterentwicklung der Inhalte und Methoden Wert legt, garantiert diese Transferleistung. Besonders Mafalda wird in den nächsten Jahren einen Migrantinnen-Schwerpunkt in ihrer Mädchenarbeit setzen – nicht zuletzt in Form eines geplanten interkulturellen Mädchenzentrums.

Durch die Netzwerkarbeit können die Projekterfahrungen auch für andere Einrichtungen mit ähnlicher Ausrichtung nutzbar gemacht werden.

M. 2.9. Beitrag des Modellprojektes zur Zielerreichung des SP 3b Gesamtvorhabens

--> **Beitrag zu den Zielen 1, 2, 3 und 4**

--> **Berufsfindungs- und Orientierungsmaßnahme**

--> **Kooperatives Projekt**

Kooperation zweier Einrichtungen, die jeweils eine hohe Spezialexpertise mitbringen: uniT, mit längerer Erfahrung in der Entwicklung von künstlerischen Prozessen im sozialen Raum und deren Nutzung für formelle und informelle Prozesse in attraktiven Lernumgebungen. Zudem gibt es auch seit Beginn der Einrichtung vielfältige Erfahrung in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht. Mafalda, mit dem Know-how bezüglich feministischer Mädchenarbeit und langjähriger Erfahrung in der Entwicklung und Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Die besondere Betonung der Zusammenarbeit mit der RGS Graz und mit Grazer Schulen in der Akquisephase sowie von Netzwerkarbeit insgesamt unterstreicht den kooperativen Ansatz des Projektes.

SP 3b – Modellprojekt Nr. 8

M. 15. Allgemeine Angaben

Bezeichnung / Name des Modellprojektes:

Produktionsschule Steiermark

Projektträger/innen:

Institution: Jugend am Werk Steiermark GmbH und
BBRZ Österreich/FAB - Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung

Adresse: Sporgasse 11, 8010 Graz / Grillparzerstraße 50, 4020 Linz

Kontaktperson(en): Mag.a Sabrina Heidenkummer / Hermann Theußl

Telefon/mobil: 0316/ 82 00 12-40 und 03862/ 29 92- 22 20

Telefax: 0316/83 00 66-16

E-Mail: sabrina.heidenkummer@jaw.or.at und hermann.theussl@bbrz.at

Website: www.jaw.or.at und www.bbrz.at

Projektbeginn: 01.01.2010

Projektende: 31.12.2011 (spätestens mit 31.12.2011)

M. 16. Kurzbeschreibung des SP 3b Modellprojektes

M. 2.1. Beschreibung der Ausgangsproblematik

Im Zuge der aktuellen Wirtschaftskrise und des verringerten Jobangebotes verschlechterte sich überproportional die Lage der Jugendlichen zwischen 15 – 25 Jahren. Im Vergleich Juli 09 zu Juli 08 ist die Zahl der Stellensuchenden um 35,3% gestiegen; der Zugang offener Stellen an das Arbeitmarktservice ist steiermarkweit gesamt um -4,1% rückläufig; die Rückläufigkeit in den hier angesprochenen Regionen liegt bei 0% in Leoben, -5,4% in Bruck/Mur, -6,1% in Graz, -19,8% in Deutschlandsberg und -42,9% Mürzzuschlag.

Im Juli 09 waren im Raum Graz 2.020 Jugendliche stellensuchend vorgemerkt, im Raum Obersteiermark Ost (Leoben, Bruck/Mur und Mürzzuschlag) 911 Jugendliche und im Raum Deutschlandsberg 292 Jugendliche.

Durch die spezielle Ausprägung des Projektes (ganzheitlicher Betreuungsansatz mit Lernfeldern in unterschiedlichen Produktionsbereichen) und einer Laufzeit von 6 bis max. 12 Monaten wird der besonderen Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ eine Arbeits- und Integrationsmöglichkeit geboten, die einerseits Langzeitarbeitslosigkeit in schwierigen entwicklungspsychologischen Lebensphasen vermeidet und andererseits Beschäftigungsstrukturen in einer Zeit offeriert, in der die Wirtschaft verringerte Kapazitäten hinsichtlich Ausbildungen und Jobeinstiegen anbieten kann.

Mit den einzelnen Angeboten im Rahmen des Gesamtprojektes wird den aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt Rechnung getragen, die sowohl eine starke Nachfrage nach Personal am Sektor Bauberufe und in handwerklichen Bereichen verzeichnet, als auch die Bereiche Küche, Gastronomie und Handel/Verkauf mit den meisten Lehrstellenangeboten ausweist.

Hinsichtlich der regionalen Betroffenheit ist Graz und das Grazer Umland als Ballungszentrum mit entsprechendem Migrationsanteil hervorzuheben. Um ein optimales Angebot für betroffene Regionen gewährleisten zu können, wurden für die Obersteiermark Ost und West mit Leoben und Kapfenberg zwei weitere Standorte definiert. Weiters ist am Standort Kapfenberg für TeilnehmerIn-

nen aus dem Bezirk Mürzzuschlag im Bedarfsfall eine flexible Gestaltung der Beginnzeiten sowie die Möglichkeit eines Shuttleservice angedacht.

Als weiterer Standort eignet sich der Bezirk Deutschlandsberg besonders, da die kommunalpolitische Akzeptanz (Stadtgemeinde, AMS) und die Förderbereitschaft dafür vorhanden und herstellbar sind.

M. 2.2. Zielsetzungen

Die Ziele umfassen konkret:

- Stabilisierung durch Produktivität
- Wissenserwerb durch praktisches Tun, Produzieren
- Entwicklung eines positiven Zuganges zur Arbeit
- Berufliche und soziale Integration

M. 2.3. Zielgruppe

- Zielgruppe:
Jugendliche und migrantische Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren
- TeilnehmerInnen-Anzahl:
228 TeilnehmerInnen
- Frauenquote:
50%

Die geplante Verweildauer der TeilnehmerInnen im Projekt beträgt 6 bis maximal 12 Monate.

Zielgruppe:

Jugendliche und migrantische Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren (in erster Linie solche, die mit der starken Dominanz kognitiver Lernprozesse und der unzureichenden Förderung von sozialen und emotionalen Kompetenzen im Regelschul- und Berufsausbildungsbereich überfordert sind). Der prozentuelle Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird gesamt mind. 60% betragen. Um ein ausgewogenes Verhältnis der TeilnehmerInnen zu erhalten soll der Frauenanteil bei 50% liegen.

Die Zielgruppe umfasst konkret:

- Migrationshintergrund
- Schul- oder Ausbildungsabbruch
- Soziale Benachteiligung
- Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche
- Soziale Anpassungsschwierigkeiten
- Entwicklungskrisen, Mangel an Selbstwert
- Sprachdefizite

Um den entsprechenden Anteil von mind. 60% MigrantInnen zu erreichen, werden einerseits die seit vielen Jahren bestehenden Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem AMS genutzt, andererseits eine intensive Vernetzung mit anderen relevanten Institutionen (z.B. steirische Integrationsplattform etc.) angestrebt. Diese Vernetzungsarbeit soll gewährleisten, die bestehende Vielfalt am MigrantInnenanteil auch innerhalb der Produktionsschule abzubilden, um der Bearbeitung interkultureller Themen damit förderlich zu sein. Weiters soll die vielseitige Schnittstellenarbeit zu bereits bestehenden Migrationsprojekten helfen, auch jene Teilgruppen zu erreichen, die bisher wenig bis gar keine soziale Integration erfahren haben und daher selten über das Arbeitsmarktservice erreichbar sind.

Zur Bildung notwendiger Akzeptanz wird bereits im Rahmen der Personalauswahl dem prozentuell hohen Anteil an MigrantInnen in diesem Projekt besonderes Augenmerk zuteil.

M. 2.4. Inhalte und Aktivitäten

- Erprobung im geschützten Rahmen
- „echte“ Produktion und Arbeit
- Begleitung in die Realität der Arbeitswelt
- Ganzheitlicher Betreuungsansatz
- Psychologie des Jugendalters
- Interkulturelle Pädagogik

Spezifische Angebote im Einzelnen:

- **Gastrobereich**
(Herstellung Menu, Zulieferung, Jausenautomaten, Interne und externe Versorgung, etc.)
- **Holzbereich**
(Bogenbau, Skulpturen, Reparaturen, Brettspiele, etc.)
- **Textilbereich**
(Sonnensegel, Klettergewand-Fertigung, etc.)
- **Metallbereich**
(Kombinationsarbeiten mit anderen Bereichen, Reparaturarbeiten bzw. „aus alt mach neu“, etc.)
- **Handel/Verkauf**
(Übungsbetrieb – Einkauf, Verwaltung, Lagerlogistik und Verkauf aller Materialien und Produkte, Verkaufsgespräche etc.)
- **Dienstleistungsbereich**
(Renovierungsservice, diverse Auftragsarbeiten Haushalt - Garten, Siedeln - Entrümpelungen)

Begleitende Angebote:

Berufsorientierung / Fachspezifischer Unterricht / Arbeitsmarktanalysen / Sprachtraining: allgemeines Deutschtraining, berufsbezogenes Deutschtraining, Multiplikatorentraining / Interkulturelles Kompetenztraining / EDV Basisschulung / Bewerbungs- und Kommunikationstraining / Erlebnispädagogik / Betriebliche Praktika bzw. Praktika in Lehrwerkstätten

M. 2.5. Erwartete Ergebnisse und Wirkung des SP 3b Modellprojektes

Primäres Ziel ist die Integration in das berufliche Erstausbildungssystem oder in den Arbeitsmarkt, d.h. die Aufnahme eines Schulbesuches oder einer Ausbildung oder Vermittlung einer Lehrstelle oder eines Arbeitsplatzes. Entsprechend der Zielsetzung liegt ein maßgeblicher Schwerpunkt im Abbau integrationshemmender Faktoren bei MigrantInnen, die sowohl arbeitstechnisch als auch sozial und kulturell begründet sind.

Eine Anbindung an bestehenden Maßnahmen (Integrativen Berufsausbildung, überbetrieblichen Lehrausbildung, BAS, etc.) soll forciert und auch gefördert werden. Dies erfolgt durch:

- Stabilisierung
- Wissenserwerb durch praktisches Tun – Grundqualifizierung
- Entwicklung eines positiven Zugangs zur Arbeit
- Berufliche und soziale Integration

M. 2.6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im SP 3b Modellprojekt

Gender Mainstreaming heißt für uns, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten bewusst wahrzunehmen. Gender Mainstreaming ist damit der Auftrag, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung effektiv verwirklichen zu können. Geschlechtergerechte Methodik und Didaktik tragen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei.

Als zentrales Anliegen der Produktionsschulen wird die Umsetzung des Diversity Managements sowie des Gender Mainstreamings-Gedanken gesehen. Diversity Management heißt für uns, Ungleichheiten zwischen unterschiedlichen Gruppen in allen Bereichen und bei allen Entscheidungsschritten bewusst wahrzunehmen, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen zu berücksichtigen, um das Ziel effektiv verwirklichen zu können.

M. 2.7. Innovation des SP 3b Modellprojektes

Die innovativen Ansätze des Projektes bestehen darin, dass die TeilnehmerInnen im Zuge des Ablaufes zuerst eine individuell konzipierte Stabilisierungsphase durchlaufen und in Folge eine Berufsreife erlangen, die eine Integration wie in Punkt 4 beschrieben ermöglicht.

Hervorzuheben ist die ausgewogene Kombination aus produktiver Tätigkeit, begleitenden Fachunterricht in den einzelnen Bereichen und die Vernetzung des interkulturellen Hintergrundes der teilnehmenden Jugendlichen.

Die Produktpalette in den Bereichen wird so gewählt, dass einerseits vom Start weg gewährleistet wird, speziell zeitgerechte und interessante Nischenbereiche für Jugendliche anzubieten und andererseits von der Ausstattung her offen zur Umsetzung für individuelle Ideen der TeilnehmerInnen zu sein.

Gesamtziel der Produktionsschule ist es, eine Einbindung in die bestehende Angebotslandschaft zu ermöglichen (Maßnahmen von folgenden Trägern: AMS (ÜBA u. IBA), Land (Jugendwohlfahrtsangebote), BASB (BAS, etc.).

M.2.8. Vorkehrungen für die Sicherung der Nachhaltigkeit des SP 3b Modellprojektes

Das Projekt erbringt im Bereich der Produktionsstätten einen gewissen Anteil an Eigenerwirtschaftung, der im Verlauf des Projektes eine genauere Größendefinition erlauben wird. Aufgrund des Ansatzes ist eine Flexibilität betreffend der spezifischen Angebote möglich, die sowohl inhaltliche Änderungen als auch Erweiterungen jederzeit zulassen.

Aus den Erfahrungen der BBRZ-Gruppe in der Umsetzung von Produktionsschulen in Oberösterreich lässt sich der Bedarf eines solchen Angebotes als Fixbestandteil in einer „Angebotslandkarte“ für Jugendliche gut ableiten. Entsprechend der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit bei Jugendlichen mit bekannt negativen Langzeitfolgen (verminderter Selbstwert in Entwicklungsstadien bis zum „worst-case“ Sozialhilfeempfänger) ist durchaus ein volkswirtschaftlicher Nutzen ableitbar, der eine Implementierung eines solchen Projektes in Regelprogramme sinnvoll erscheinen lässt.

M. 2.9. Beitrag des Modellprojektes zur Zielerreichung des SP 3b Gesamtvorhabens

--> **Beitrag zu den Zielen 2 und 3**

--> **Integrationsmaßnahme**

--> Kooperatives Projekt:

Aufgrund der jahrzehntelangen Erfahrung der BBRZ-Gruppe und somit auch des FAB (z.B. seit 1996 Haltegriff, seit 1998 Aqua) wie auch der JAW Steiermark GmbH im Bereich der beruflichen Integration benachteiligter Personen besteht ein dichtes Netzwerk in Form jahrelanger Zusammenarbeit auf Trägerseite, aber auch im Kontakt zu Firmen unterschiedlicher Berufssparten. Die Abwicklung eines Gemeinschaftsprojektes vertieft erfahrungsgemäß diese Vernetzungsarbeit und bringt nutzvolle Synergieeffekte zwischen den Trägern.

Entsprechend möglicher Integrationsmodelle in den Arbeitsmarkt bestehen speziell für ausbildungswillige Jugendliche intensive Schnittstellen zu entweder eigenen Angeboten je nach Region (Integrative Berufsausbildung über BAS, etc.) oder aber anderen Institutionen wie z.B. das ABZ in Graz-Andritz, Lehrlingsheim Hartberg, Team Styria, AZ in Mürzzuschlag, Job for you, Bewerbungscoaching, Regionale Frauenqualifizierung, ISOP, Arbeitsassistent, Kompetenz, Gate25, Jobconnect, Ausbildungspaket ÜBA.

Hervorzuheben ist die Trägererfahrung der Anbieter, welche selbst Maßnahmen des AMS Steiermark bzw. Maßnahmen des Landes durchführen. Die Schnittstellenarbeit zu bestehenden Maßnahmen wie der Integrativen Berufsausbildung bzw. zur überbetrieblichen Lehrausbildung ist dementsprechend gewährt und verknüpft worden.

Dem gegenüber gibt es ein Defizit an Maßnahmen, Lehrstellen und Berufen, die auf einem entsprechenden niedrigen Qualifikationsniveau ansetzen, sodass die beschriebene Zielgruppe auf dem ersten Arbeitsmarkt kaum Unterstützung bzw. Chancen vorfinden.

Innerhalb des Projektablaufes sind sogenannte Ausstiegspraktika im Zuge von Vermittlungsaktivitäten auch bei anderen Trägereinrichtungen vorgesehen (bfi Steiermark).

Beilagen

Beilage 1 „Menschen mit Migrationshintergrund in der Steiermark- eine erste Analyse“ Joanneum Research, Juni 2009

Beilage 2: Ausschreibungsunterlage- Ziele & Strategien STEPS_2

Beilage 3: Aktionsplan STEPS_2

Beilage 4: Unterstützungserklärung AMS Steiermark

Beilage 5: Unterstützungserklärung Stadt Graz

MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER STEIERMARK - EINE ERSTE ANALYSE

Erstellt im Rahmen eines Projektes des steirischen Beschäftigungspaktes

Michael Kernitzky, Eric Kirschner, Raimund Kurzmann

2. Juni 2009

1 Migrationshintergrund in der Steiermark

Das Themengebiet Migration kann über unterschiedliche Quellen mit unterschiedlicher Qualität in Österreich quantifiziert werden. In der hier vorliegenden Kurzanalyse wurden die folgenden drei Quellen verwendet: die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der STATISTIK AUSTRIA, Auswertungen des Zentralen Melderegisters der STATISTIK AUSTRIA sowie Auswertungen aus der Arbeitsmarktdatenbank, die gemeinsam von AMS und BMASK betrieben werden. Die unterschiedlichen Quellen haben unterschiedliche Ansprüche und Anforderungen sowie unterschiedliche Detaillierungen bezüglich der jeweils dargestellten Informationen. Die zentralen Ergebnisse der drei genannten Quellen werden hier kurz dargestellt. Auch ist die Definition von Migration nicht deckungsgleich zwischen den hier dargestellten Quellen.

1.1 MIGRATION IN DER MIKROZENSUS-ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG 2008

Im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wurde (erstmalig) für das Jahr 2008 die Bevölkerung nach dem Migrationshintergrund gefragt. Laut Mikrozensus¹ verfügten 2008 rund 107.900 Personen bzw. 9 % der Bevölkerung in der Steiermark über einen Migrationshintergrund². Im Österreichschnitt beträgt dieser Anteil 17,5 % und ist somit wesentlich höher. Die höchsten Anteile finden sich in Wien (35,6 %), Vorarlberg (21,0 %) und Salzburg (17,9 %).

Tabelle 1 Bevölkerung nach Migrationshintergrund in Privathaushalten 2008

	Bevölkerung in Privathaushalten	zusammen	Zuwanderer		Anteil
			1. Generation	2. Generation	
Österreich	8.241.500	1.441.500	1.078.100	363.400	17,5 %
Steiermark	1.194.400	107.900	82.500	25.400	9,0 %

Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2009. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008, Wohnbevölkerung in Privathaushalten.

1.2 MIGRATION IM ZENTRALEN MELDEREGISTER DER STATISTIK AUSTRIA

In Summe sind 9,3 % der in der Steiermark lebenden Personen im Ausland geboren (vergleiche Tabelle 2). Inwieweit es sich um Kinder von Eltern mit zumindest einem in Österreich geborenen Elternteil handelt (d.h. kein Migrationshintergrund vorliegt) geht aus dieser Statistik jedoch nicht hervor. Auch kann anhand dieser Statistik keine Aussage über die Zuwanderung der 2. Generation getroffen werden. Der Unterschied zwischen dem Österreichschnitt (15,2 %) und der Steiermark (9,3 %) spiegelt sich ähnlich deutlich im Mikrozensus wider. In der Herkunft gibt es ebenfalls Unterschiede. Während die Steiermark relativ mehr BewohnerInnen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten (insbesondere Rumänien und Bulgarien) wie auch Deutschland, aber auch Afrika zählt, sind es im Österreichschnitt vermehrt Menschen aus dem übrigen Europa (Russland, Schweiz, Türkei, Ukraine) und Asien.

¹ Der Mikrozensus ist eine regelmäßige Stichprobenerhebung, die einmal pro Quartal durchgeführt wird und an der rund 22.500 Haushalte über ganz Österreich teilnehmen. Die Ergebnisse der Stichprobe werden auf die Gesamtbevölkerung aufgerechnet, wodurch sich je nach Detaillierungsgrad unterschiedliche Konfidenzintervalle ergeben. So liegt zum Beispiel der wahre Wert bei einer Zahl von 107.900 MigrantInnen in der Steiermark mit 95 % statistischer Wahrscheinlichkeit zwischen 100.100 und 115.700 (entspricht $\pm 7,2$ %).

² Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn beide Eltern einer Person im Ausland geboren wurden. Liegt der Geburtsort der Person selbst ebenfalls im Ausland, spricht man von Zuwanderung der 1. Generation, ansonsten von Zuwanderung der 2. Generation (Definition laut United Nations Economic Commission for Europe UNECE).

Tabelle 2 Bevölkerung am 1.1.2008 nach Geburtsland

Geburtsland	Steiermark	Anteile	Österreich	Anteile
Insgesamt	1.205.909	100,0 %	8.331.930	100,0 %
Österreich	1.094.082	90,7 %	7.066.507	84,8 %
Ausland	111.827	9,3 %	1.265.423	15,2 %
Europa	95.928	85,8 %	1.083.271	85,6 %
EU-Staaten (14)	23.201	20,7 %	250.762	19,8 %
EU-Staaten seit 1.1.2007 (2)	9.987	8,9 %	66.354	5,2 %
EU-Staaten seit 1.5.2004 (10)	16.233	14,5 %	182.655	14,4 %
Ehem. Jugoslawien (o. Slowenien)	33.189	29,7 %	375.609	29,7 %
Übriges Europa	13.318	11,9 %	207.891	16,4 %
Afrika	4.826	4,3 %	39.579	3,1 %
Amerika	2.849	2,5 %	28.913	2,3 %
Asien	6.484	5,8 %	101.873	8,1 %

Quelle: Statistik Austria 2009.

1.3 MIGRATION IM RAHMEN DER ARBEITSMARKTDATENBANK VON AMS UND BMASK

Neben den Erhebungen der Statistik Austria bietet die Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) die Möglichkeit zu weiterführenden Analysen bezüglich Migrationshintergrund der Bevölkerung. Der Fokus innerhalb der Datenbank liegt im Bereich der Erwerbstätigkeit und deren Dynamik. Zudem sind eine weitere Regionalisierung und eine Analyse nach Erwerbsstatus, Alter und Ausbildung des Migrationshintergrunds von Personen durchführbar. Für rund 18 % der Bevölkerung sind keine Informationen über einen möglichen Migrationshintergrund in der Datenbank enthalten. Betroffen davon sind vor allem Jugendliche unter 15 Jahren, die noch nicht am Arbeitsmarkt partizipiert haben. Sofern die Anteile am Migrationshintergrund dieser den bereits erfassten ähnlich sind, ist nur mit geringfügigen Veränderungen der Relationen zu rechnen. Es müssten jedoch vor allem MigrantInnen der 2. Generation in dieser Gruppe enthalten sein, wodurch diese in den Absolutzahlen nicht berücksichtigt sind.

Laut AMDB verfügen somit rund 8,2 % der in der Steiermark lebenden Personen über einen Migrationshintergrund. Über rund 17,3 % kann keine Aussage bezüglich des Vorliegens einen Migrationshintergrundes getroffen werden.

Tabelle 3 Migrationshintergrund nach STEBEP-Regionen im Jahresdurchschnitt 2007

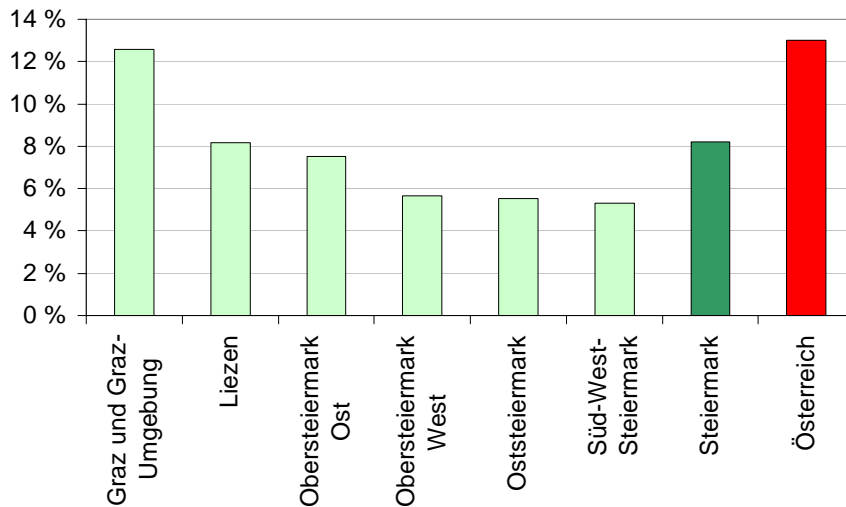
Wohnort	Insgesamt	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund	keine Angabe	Anteil Migration	Anteil keine Angabe
Österreich	8.317.612	5.743.997	1.081.347	1.492.269	13,0 %	17,9 %
Steiermark	1.205.519	897.265	99.210	209.045	8,2 %	17,3 %
Graz und Graz-Umgebung	387.787	274.642	48.824	64.321	12,6 %	16,6 %
Liezen	81.096	59.682	6.613	14.800	8,2 %	18,3 %
Obersteiermark Ost	168.435	127.983	12.673	27.779	7,5 %	16,5 %
Obersteiermark West	105.102	80.160	5.958	18.984	5,7 %	18,1 %
Oststeiermark	242.673	185.040	13.397	44.236	5,5 %	18,2 %
Süd-West-Steiermark	220.427	169.757	11.745	38.925	5,3 %	17,7 %

Quelle: AMDB, eigene Berechnung.

Die städtische Region Graz und Graz-Umgebung ist dabei dem Österreichschnitt sehr nahe. Während in Gesamtösterreich laut AMDB in Summe 13,0 % über einen Migrationshintergrund verfügen, sind es im Zentralraum Graz 12,6 % (siehe **Abbildung 1**). Die restlichen Regionen liegen nahe dem Steiermarkschnitt

bzw. darunter. Am niedrigsten ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in der Region Süd-West-Steiermark mit 5,3 %.

Abbildung 1 Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in % der jeweiligen Wohnbevölkerung

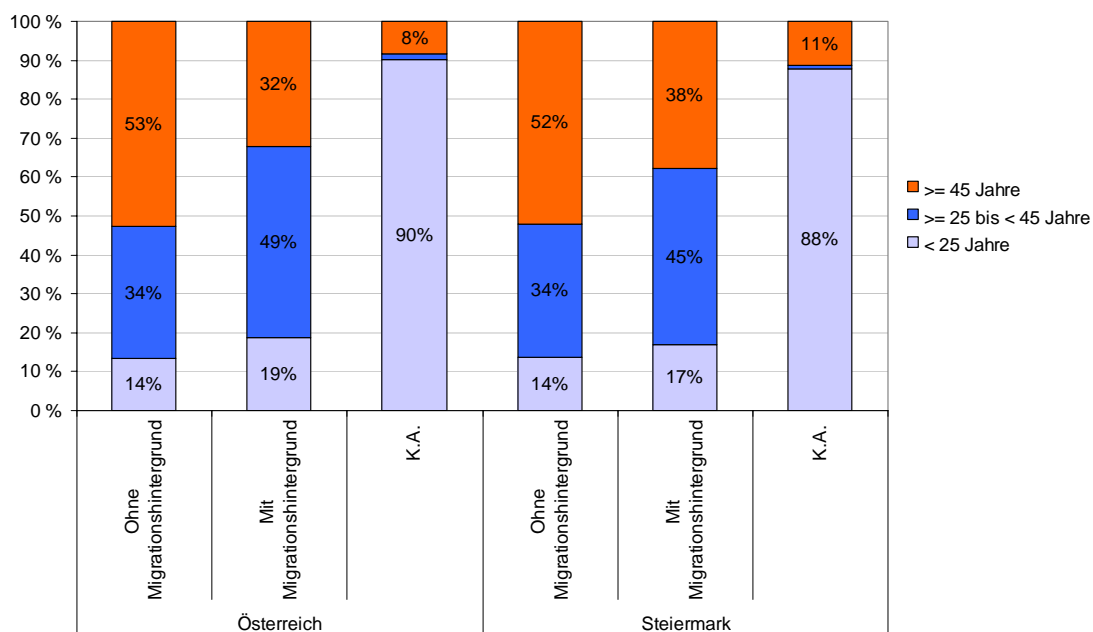


Quelle: AMDB.

1.3.1 Migration nach Alter und Geschlecht am Wohnort

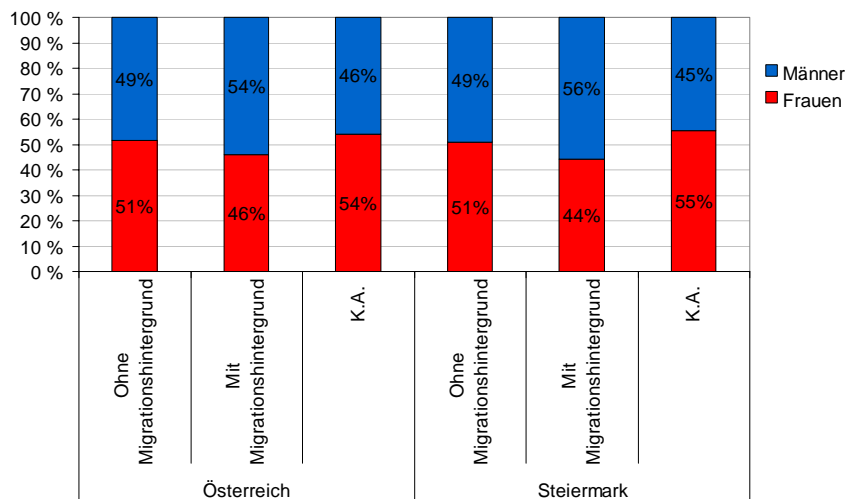
Die Betrachtung nach Altersgruppen zeigt, Menschen mit Migrationshintergrund sind im Schnitt jünger als Menschen ohne Migrationshintergrund. Im Jahr 2007 waren 68 % der MigrantInnen in Österreich jünger als 45 Jahre –im Gegensatz dazu nur rund 47 % ohne Migrationshintergrund. Im Gegensatz zum Österreichschnitt sind hingegen nur 62 % der in der Steiermark lebenden MigrantInnen unter 45 Jahren, wohingegen Menschen ohne Migrationshintergrund im Wesentlichen dem nationalen Durchschnitt entsprechen. Darüber hinaus sind MigrantInnen im gesamtösterreichischen Durchschnitt zu 54 % Männer und in der Steiermark zu 56 %.

Abbildung 2 Migrationshintergrund nach Alter in der Steiermark und Österreich im Jahr 2007



Quelle: AMDB, eigene Darstellung.

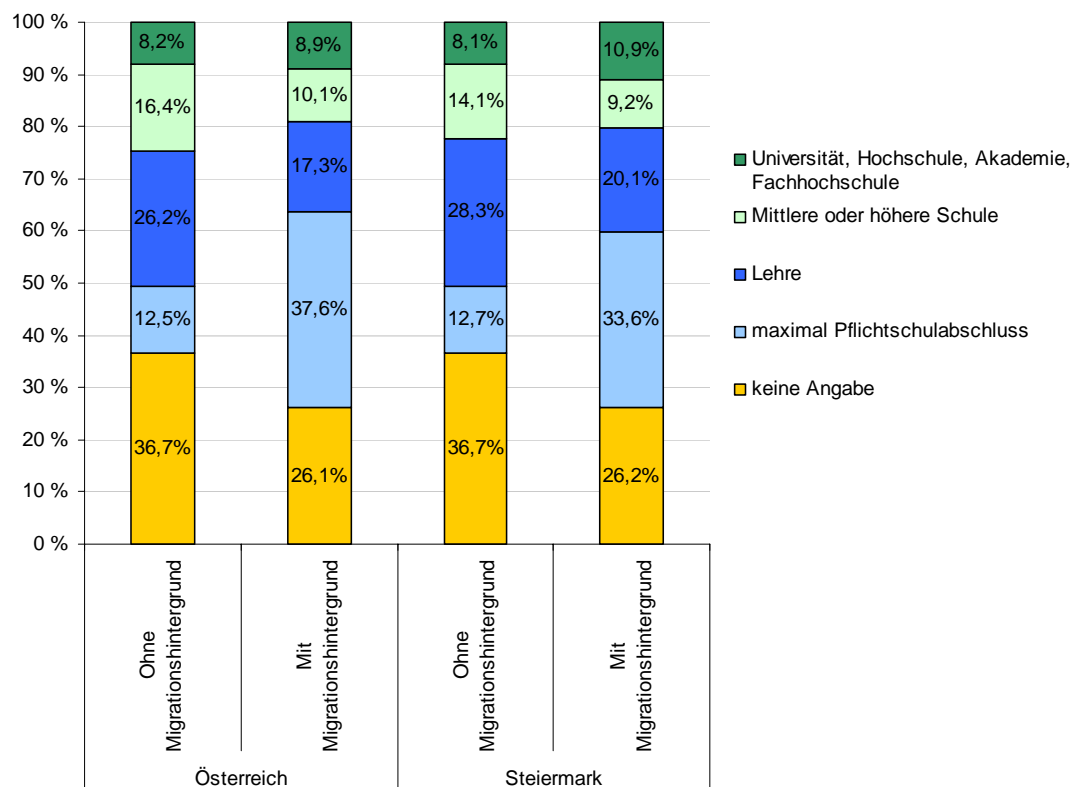
Abbildung 3 Geschlechterverteilung am Migrationshintergrund im Jahresschnitt 2007 am Wohnort



Quelle: AMDB.

MigrantInnen verfügen tendenziell über eine geringere formale Schulbildung. Im Vergleich mit dem Bundesschnitt haben steirische MigrantInnen jedoch ein signifikant höheres Bildungsniveau – insbesondere im Bereich der tertiären Bildung (Universität etc.).

Abbildung 4 Migrationshintergrund nach Bildung im Jahr 2007 am Wohnort



Quelle: AMDB, eigene Darstellung.

1.3.2 Migrationshintergrund nach STEBEP-Regionen und Erwerbsstatus unselbstständig beschäftigt bzw. vorgemerkt arbeitslos (jeweils Wohnortkonzept)

Die Analyse von Migrationshintergrund und Erwerbsstatus (hier unselbstständig beschäftigt bzw. vorgemerkt arbeitslos) zeigt deutliche Disparitäten. Bezüglich der vorgemerkten arbeitslosen Personen weisen in der Steiermark von 33.135 rund 6.330 oder 19,1 % einen Migrationshintergrund auf. Hinsichtlich der Beschäftigung sind es nur 11 %.

Erwerbsstatus vorgemerkt arbeitslos

Der Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen mit Migrationshintergrund im Zentralraum Graz und Graz-Umgebung liegt mit 31,4 % über dem Österreichschnitt von 29,6 % und auch deutlich über dem Steiermarkanteil von 19,1 %. Alle anderen steirischen Regionen liegen deutlich unter dem Durchschnitt der Steiermark. Die Region Oststeiermark verzeichnet mit 9,7 % den geringsten Anteil aller steirischen Regionen (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 4 Arbeitslosigkeit nach Migrationshintergrund Jahresschnitt 2007

Wohnort	vorgemerkt arbeitslos	davon mit Migrationshintergrund	Anteil Migrationshintergrund
Österreich	231.580	68.558	29,6%
Steiermark	33.135	6.330	19,1%
Graz und Graz-Umgebung	12.034	3.778	31,4%
Liezen	2.077	288	13,8%
Obersteiermark Ost	4.029	718	17,8%
Obersteiermark West	2.611	310	11,9%
Oststeiermark	5.945	577	9,7%
Süd-West-Steiermark	6.441	660	10,3%

Quelle: AMDB, eigene Berechnung.

1.3.3 Migrationshintergrund der unselbstständig Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen

Nach Branchen betrachtet zeigen sich in der Steiermark hohe Anteile an MigrantInnen in den Bereichen Landwirtschaft mit 38 %, Beherbergung und Gastronomie mit 21 % und Leder und Holz mit 19 %. Bundesweit sind es ebenfalls die Bereiche Landwirtschaft mit 40 % und Beherbergung und Gastronomie mit 38 %, in denen deutlich mehr MigrantInnen arbeiten.

Tabelle 5 Migrationshintergrund im Bereich der ungeforderten unselbstständigen Beschäftigung in der Steiermark und in Gesamtösterreich gezählt am Wohnort im Jahresschnitt 2007.

ÖNACE 2008	Steiermark			Österreich		
	Gesamt	Mit Migrati- ons- hintergrund	Anteil	Gesamt	Mit Migrati- ons- hintergrund	Anteil
Insgesamt	443.961	48.429	11 %	3.077.822	524.548	17 %
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.453	928	38 %	13.894	5.558	40 %
B Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	1.167	53	5 %	5.851	566	10 %
C Herstellung von Waren	101.012	11.082	11 %	580.439	105.924	18 %
10-12 Nahrung	9.294	1.319	14 %	68.276	15.486	23 %
13-14 Textilien und Bekleidung	2.202	329	15 %	19.087	5.955	31 %
15-16 Leder und Holz	7.301	1.362	19 %	35.690	7.549	21 %
17-18 Papier und Druck	6.145	485	8 %	32.399	5.045	16 %
19-21 Chemie und Pharmazie	1.862	143	8 %	28.563	4.384	15 %
22 Gummi- und Kunststoffwaren	2.750	350	13 %	28.009	6.959	25 %
23 Glas und Glaswaren	5.383	485	9 %	33.766	5.799	17 %
24-25 Metall	21.986	2.226	10 %	98.042	18.707	19 %
26-27 Elektronik	11.962	1.045	9 %	63.948	8.837	14 %
28 Maschinenbau	11.189	931	8 %	68.857	10.004	15 %
29-30 Fahrzeugbau	13.990	1.838	13 %	47.873	7.641	16 %
31-33 Möbel und sonstige Waren	6.948	568	8 %	55.930	9.558	17 %
D-E Energie und Wasser	6.108	609	10 %	39.558	4.274	11 %
F Bau	35.351	4.480	13 %	228.728	53.909	24 %
G Handel, Reparatur von KFZ	66.885	5.570	8 %	492.416	71.555	15 %
H Verkehr und Lagerei	24.072	2.508	10 %	188.216	31.044	16 %
I Beherbergung und Gastronomie	19.909	4.258	21 %	162.355	60.608	37 %
J Information und Kommunikation	6.555	373	6 %	70.564	6.007	9 %
K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	13.667	624	5 %	117.374	7.343	6 %
L-N Wirtschaftsdienste	41.899	6.572	16 %	317.232	77.687	24 %
O-U Öffentlicher Bereich und sonstige Dienstleistungen	124.883	11.371	9 %	861.196	100.074	12 %

Quelle: AMDB, eigene Berechnungen.

2 Mögliche weitere interessierende Fragen

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Österreich vorwiegend MigrantInnen mit formal geringem Ausbildungsniveau anspricht. Die Steiermark ist hier vergleichsweise erfolgreicher – die Frage nach den Hintergründen dieser Entwicklung bleibt jedoch offen.

Des Weiteren ist eine Vertiefung in den Bereichen der Wirtschaftsstruktur und deren regionalen Unterschieden in Bezug auf Eingliederung von MigrantInnen in jedem Fall notwendig – um letztlich die Frage zu beantworten, ob und warum sich MigrantInnen in ihrer Erwerbskarriere von Nicht-MigrantInnen unterscheiden.

STEPs to Better EmPloyment_2

ESF SP3b - Integration von arbeitsmarktfernen Personen - MigrantInnen, August 2009

1 Hintergrund

Der ESF- Schwerpunkt zur Integration arbeitsmarktferner Personen ist nach Vorgabe des BMASK über die Territorialen Beschäftigungspakte umzusetzen. Schwerpunkt des 2. Calls sind arbeitsmarktferne Menschen mit Migrationshintergrund, die Einreichung vonseiten der Bundesländer ist möglich ab Herbst 2009 und die Umsetzung erfolgt 2010-2011.

Im Rahmen des STEBEP wurde der erste Antrag unter dem Titel "STEPs to Better EmPloyment" für 2008/2009 eingereicht. Die zentralen Partner waren das Land Steiermark/ Ressort Soziales und Arbeit als Kooperations- und Finanzierungspartner sowie mit- telverwaltende Stelle, das AMS Steiermark und die Stadt Graz als Kooperations- und Finanzierungspartner.

Die strategischen Zielsetzungen des Gesamtvorhabens dienen auch für den 2. Call als Rahmen und wurden für die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund im Zuge des Planungsprozesses spezifiziert.

2 Zielgruppen für den 2. Call

- Arbeitsmarktferne Personen überwiegend mit Migrationshintergrund
- Frauen mit Migrationshintergrund
- Jugendliche mit Migrationshintergrund

Das Verhältnis im Gesamtvorhaben zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen soll 60:40 betragen. Gemäß AMS-Diktion umfasst die Zielgruppe Langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen.

3 Ziele & Strategien

3.1 Grundlegende Strategien für das Gesamtvorhaben

- Weiterführen bzw. Adaptieren des Modells des stufenweisen Heranführens (STEPS to Better Employment) an den Arbeitsmarkt durch zB institutionsübergreifende Kooperationen

- Nutzung der Erfahrungen und Ergebnisse aus dem 1. Call und dessen Evaluierung, insbesondere aus der Erprobung von Case Management
- Erprobung neuer Methoden und Formen der Sprachvermittlung

3.2 Ziele und Strategien adaptiert auf Basis der 1. Umsetzungsrunde

3.2.1 Ziel 1: Erhöhung von Wissen und Daten zur Zielgruppe

Strategien zur Zielerreichung

- Erprobung von Instrumenten zur Entwicklung von Kompetenzprofilen der Zielgruppe als Basis für ein Clearing in der ersten Phase des Integrationsprozesses
- Standardisierte Dokumentation und Monitoring von arbeitsmarktintegrativ relevanten Daten zur Zielgruppe in allen Modellprojekten sowie qualitative Erhebungen aus Grundlage der Erfahrungen aus dem 1. Call

3.2.2 Ziel 2: Erhöhung von Wissen und Erfahrung zu nachhaltigen Maßnahmen

Strategien zur Zielerreichung

- Pilothafte vergleichende Erprobung von Integrationsmodellen
- Entwicklung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsangeboten zur Förderung des Integrationsprozesses, zB Aufbau von trägerübergreifenden Kooperationsstrukturen und Integrationsketten
- Erprobung innovativer Interventionen, Maßnahmen und Tools - zB im Hinblick auf den Spracherwerb, spezielle Angebote der Bildungsberatung
- Kompetenzaufbau im Betreuungssystem, zB bei TrainerInnen, Organisationen

3.2.3 Ziel 3: Verstärkte Kooperation zwischen Förderstellen und relevanten Institutionen

Strategien zur Zielerreichung

- Weiterentwicklung einer effizienten Zusammenarbeitsstruktur sowie Kooperation mit und Nutzung von Synergien mit bestehenden Strukturen, zB Integrationsplattform

3.2.4 Ziel 4: Identifikation von systembedingten Hürden im Integrationsprozess

Strategien zur Zielerreichung

- Nutzung der Erfahrungen aller beteiligten Partnerinstitutionen, va. auch von NGOs und von Betroffenen, zur Abfrage/Erhebung von Hürden der Integration im Zuge des Integrationsprozesses
- Herausfiltern/Definition von systembedingten Hürden
- Entwicklung von kooperativen Strategien und Ansätzen zur Überwindung der Hürden im Rahmen der gesetzlichen und sonstigen Rahmendbedingungen

Aktionsplan "STePs to Better EmPloyment_2"

	2010				2011				2012	
	1. Qu.	2. Qu.	3. Qu.	4. Qu.	1. Qu.	2. Qu.	3. Qu.	4. Qu.	1. Qu.	
A) Gesamtvorhaben										
STePs Thementreffen		●	●		●	●	●			
STePs Kernteam	■		■		■		■			
STePs Finanz Jour Fixe (bei Bedarf)	■			■				■		
B) Modellprojekte										
1 BFB Migration										
2 ERFA - Integrationsmodell										
3 Graz-Jobs MIGRA										
4 Interkulturelles Mentoring										
5 Kompetenzprofilerhebung										
6 Lernfabrik										
7 Mia_san										
8 Produktionsschulen										
C) Begleitmaßnahmen / Unterstützungsstrukturen										
Inhaltliche Koordination - Abstimmung STEBEP										
Strategische Prozessbegleitung & Evaluierung (über STEBEP)										
Finanzmanagement & Monitoring										
PR-Maßnahmen / STEBEP-Website										



Unterstützungserklärung

für den Antrag des Steirischen Beschäftigungspaktes
auf Fördermittel aus dem Operationellen Programm Beschäftigung Österreich 2007 - 2013,
Schwerpunkt 3b „Integration arbeitsmarktferner Personen“

STeps to Better EmPloyment

2. Antragsrunde von 1.1.2010 bis 31.12.2011

Hiermit erklären wir, dass wir vorliegenden Antrag zum Schwerpunkt 3b „Integration arbeitsmarktferner Personen“, STEps to Better EmPloyment_2 des Steirischen Beschäftigungspaktes bei Genehmigung durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz unterstützen und die im Antrag definierten nationalen Kofinanzierungsmittel entsprechend der tatsächlichen Umsetzung bereitgestellt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitsmarktservice Steiermark
Landesgeschäftsstelle
8020 Graz, Eisenbergerstrasse 33

< Unterschrift >

Arbeitsmarktservice Steiermark
Landesgeschäftsstelle
Mag. Karl-Heinz Snobe

GRAZ, 24.11.2009

< Ort, Datum >



Unterstützungserklärung

für den Antrag des Steirischen Beschäftigungspaktes
auf Fördermittel aus dem Operationellen Programm Beschäftigung Österreich 2007 - 2013,
Schwerpunkt 3b „Integration arbeitsmarktferner Personen“

STEPs to Better EmPloyment

2. Antragsrunde von 1.1.2010 bis 31.12.2011

Hiermit erklären wir, dass wir vorliegenden Antrag zum Schwerpunkt 3b „Integration arbeitsmarktferner Personen“, STEPs to Better EmPloyment_2 des Steirischen Beschäftigungspaktes bei Genehmigung durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz unterstützen und die im Antrag definierten nationalen Kofinanzierungsmittel entsprechend der tatsächlichen Umsetzung bereitgestellt werden.

Mit freundlichen Grüßen


< Unterschrift >
Stadt Graz, Sozialamt



Graz 24. Nov. 2009

< Ort, Datum >

