

MiStra-Datenbank bewährter Praktiken

MiStra – Migrants Inclusion Strategies in European Cities
2012-3679
531325 – LLP – 1 – IT – KA4MP

Die **MiStra** Datenbank bewährter Praktiken enthält eine Auswahl erfolgreicher Projekte und Initiativen, die in verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten durchgeführt wurden und die sich mit der Eingliederung von Migrant/innen und anderen Minderheiten, unter anderem der Roma, beschäftigen.

Die vorgelegten Informationen wurden von den Projektmitgliedern des **MiStra-Projekts** zusammengestellt.

Das Projekt:

Die Eingliederung von Migrant/innen und Minderheiten, einschließlich der Roma, ist ein Schwerpunktthema auf europäischer, nationaler und kommunaler Ebene. Die jeweiligen Herausforderungen sind mannigfaltig und können nur im Kontext gelöst werden: die Beschäftigungsquote ist abhängig vom Grad der Ausbildung und Schulung der Menschen sowie vom jeweiligen Arbeitsmarkt; mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten führen zur sozialen Ausgrenzung und Armut; je höher die soziale Ausgrenzung insbesondere von Migrant/innen und Minderheiten ist, desto höher ist auch das Risiko von Diskriminierung, Rassismus und Stigmatisierung.

Ein sektorübergreifender Ansatz, der die VET-Richtlinien mit den Sozialsystemen und Wohlfahrtssystemen in Verbindung setzt, stellt eine Möglichkeit dar, um sich nachhaltig mit diesem Thema zu beschäftigen. Dies ist auch der Grund dafür, warum sich **MiStra** mit den Städten und deren Wohlfahrts- und Integrationssystemen beschäftigt und auf Vorschläge innovativer Möglichkeiten fokussiert, um angemessene Integrationsmaßnahmen und –richtlinien zu prüfen und umzusetzen.

MiStra ist ein Mainstreaming-Projekt mit dem Ziel, Modelle bewährter Praktiken für Personen mit Migrationshintergrund, Roma und andere Minderheiten, die von sozialer Ausgrenzung betroffen sind, innerhalb von Europa zu etablieren und zu übertragen. Ziel von **MiStra** ist es, Modelle bewährter Praktiken aus den Städten **Dublin, Berlin, Wien und Bologna** auf die vier Zielstädte **Taranto, Burgas, Prag und Budapest** zu transferieren.

Dieses Projekt wurde mit der Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Autorinnen und Autoren. Die Kommission kann nicht für die Verwendung von hier enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Inhalt

1. Berlin braucht dich!, Deutschland	3
2. Ausbildung in Sicht (AiS) – Training in Sicht (TiS), Deutschland	5
3. AMAR – Agency for social and housing mediation in Rome, Italien (Agentur für soziale Mediationsdienste und Wohnungsvermittlung in Rom).....	8
4. NODO ANTIDISCRIMINIAZIONE (Anti-Diskriminierungsnetzwerk), zusammengesetzt aus dem Antennensystem, Italien	12
5. Money Tutoring-Projekt (Beratung in Geldangelegenheiten) – Beratung zu Mikrokrediten und Geldangelegenheiten für Bürger in sozialer und wirtschaftlicher Not, Italien	15
6. Equal Youth-Modell, Irland.....	18
7. eGUIDE-Qualitätsrahmen, Irland.....	23
8. Join in a Job: Berufliche Beratung für Migranten, Irland	26
9. Integrationshaus Wien (NGO); Österreich	30
10. Thara Roma Biznis, Österreich	32
11. VISTA von Eurocircle, Frankreich.....	34
12. Chocolate Factory (Schokoladenfabrik), Großbritannien.....	37

1. Berlin braucht dich!, Deutschland

<p>Kurze Zusammenfassung</p>	<p>Zielgruppe des Projekts sind Schüler/innen mit Migrationshintergrund in Berlin. Dieses Projekt beschäftigt sich mit dem zunehmenden Bedarf, junge Menschen auf Ausbildung und Lehre vorzubereiten. In dem Projekt werden Unternehmen und junge Menschen zusammengebracht, während diese noch zur Schule gehen, damit sie die Arbeitswelt kennenlernen und die Arbeitgeber/innen die jungen Menschen dabei unterstützen können, die erforderlichen Fähigkeiten zu entwickeln.</p>
<p>Ziele</p>	<p>Das Ziel des Projekts „Berlin braucht dich!“ besteht darin, Schüler/innen mit Migrationshintergrund auf die Lehre vorzubereiten. Ein weiteres Ziel besteht darin, die Anzahl der Lehrlinge mit Migrationshintergrund im öffentlichen Sektor zu erhöhen. Zielvorgabe ist, die Anzahl der Lehrlinge mit Migrationshintergrund im Jahr 2013 auf 25 % zu erhöhen.</p>
<p>Strategie</p>	<p>Die Strategie des Projekts besteht darin, Schüler/innen vor Beginn einer Lehre über die Arbeitswelt zu informieren. Deshalb beginnt die Orientierungsphase für die berufliche Ausbildung in diesem Projekt bereits in Klasse 7. Weiterhin erhalten Firmen durch dieses Projekt die Möglichkeit, den Schüler/innen zu vermitteln, welche Kompetenzen wichtig sind, um eine Ausbildung in ihrer Branche zu beginnen. Wenn ein/e Arbeitgeber/in dies den Schüler/innen erzählt, hat dies weitaus größere Wirkung als bei einer Lehrkraft. Wenn Schüler/innen wissen, wofür sie lernen, haben Sie ein Ziel vor Augen und sind stärker motiviert.</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Schüler/innen mit Migrationshintergrund, Unternehmen</p>
<p>Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative</p>	<p>Das Projekt hatte das Ziel, die Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund zu erhöhen, die in einer Kommunalverwaltung und in städtischen Unternehmen arbeiten.</p>
<p>Wie funktionieren die bewährten Praktiken (konkrete Aktivitäten)?</p>	<p>a) Webseite – enthält detaillierte Informationen zu Berufen und Schulungskursen im öffentlichen Sektor</p> <p>b) Erkundung der Arbeitswelt (praktische Erfahrungen) für Personen in Unternehmen</p> <p>Eintägiger Firmenbesuch in Klasse 7 Fünftägiges Praktikum in Klasse 8 Dreiwöchiges Praktikum in Klasse 9</p>

	Bewerbungstraining in Klasse 10
Zu lösende Probleme und Erkenntnisse	Unternehmen müssen hinsichtlich des Migrationshintergrunds der Schüler/innen sehr sensibel sein. Die Schüler sind häufig unzureichend über Berufsmöglichkeiten informiert.
Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?	<ul style="list-style-type: none"> • Durch das Projekt werden Schüler/innen frühzeitig, noch während ihrer Schulzeit, in die Arbeitswelt eingeführt. Sie können herausfinden, welche Branche für sie die richtige ist und welche nicht • Die Unternehmen sind daran interessiert und benötigen junge Menschen, die eine Lehre beginnen. • Es war politischer Wille, den Anteil der Lehrlinge mit Migrationshintergrund im öffentlichen Sektor zu erhöhen.
Werden spezielle „Hauptakteur/innen“ benötigt, um die Praktiken umzusetzen (z. B. in der Kommunalverwaltung usw.)?	Kommunalverwaltung, Unternehmen, Schulen
Dauer	01.04.2008 – 31.12.2013
Budget	1.132.413,00 Euro öffentliche Mittel, davon 779.984,00 Euro ESF-Mittel
Projektpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen als Vergabebehörde • Das BQN (Berufliches Qualifizierungsnetzwerk) arbeitet kraft eines Beschlusses der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und ist für die Umsetzung des Projekts verantwortlich • Ein Konsortium aus 32 Schulen und 46 Unternehmen
Personal	16 Personen des BQN arbeiten an dem Projekt „Berlin braucht dich!“ Es werden jedoch weitaus mehr Personen benötigt, damit dieses Projekt ein Erfolg wird: Es gibt viele Personen in den Unternehmen und Schulen, die dazu beitragen, dass dieses Projekt funktioniert.
Informationen zu den bewährten Praktiken liegen in den folgenden Sprachen vor	Deutsch
Projekt-Webseite	www.berlin-braucht-dich.de
Kontaktperson (Name & E-Mail)	Claudia Hahn (BQN); ch@bqn-berlin.de

2. Ausbildung in Sicht (AiS) – Training in Sicht (TiS), Deutschland

<p>Kurze Zusammenfassung</p>	<p>Zielgruppe dieses Projekts sind junge Menschen mit Migrationshintergrund bis zum Alter von 25 Jahren in Berlin. Dieses Projekt beschäftigt sich mit dem zunehmenden Bedarf, junge Menschen auf externe Schulabschlüsse und die berufliche Ausbildung vorzubereiten. Weiterhin erhalten die jungen Menschen die Möglichkeit, eine Stelle in einem Unternehmen vor Ort zu bekommen.</p> <p><i>Die Unterstützung durch Sozialarbeiter/innen konzentriert sich insbesondere auf Berufsplanung in Zusammenarbeit mit den Jobcentern und Arbeitsagenturen, auf Konfliktberatung und Krisenintervention als auch auf Unterstützung in Alltagssituationen.</i></p>
<p>Ziele</p>	<p>Das Ziel von „Training in Sicht“ besteht in der Vorbereitung junger Menschen unter 25 mit Migrationshintergrund auf die berufliche Ausbildung, insbesondere jener, die an keinem Qualifizierungsprogramm gemäß Sozialgesetzbuch teilnehmen.</p> <p>Teilnehmende sind meist Migrant/innen, es können jedoch auch Deutsche teilnehmen, insbesondere junge deutsche Männer.</p>
<p>Strategie</p>	<p>Die Strategie besteht darin, junge Menschen, die noch nicht in der Lage sind, eine Ausbildung zu beginnen, näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen, wobei für jeden jungen Menschen individuelle Maßstäbe angesetzt werden. Dies bedeutet, dass für jede Person eine Kombination aus verschiedenen Maßnahmen ausgewählt wird. Weiterhin ist es möglich, vor diesen Maßnahmen an einem zweiwöchigen Assessment teilzunehmen.</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Junge Menschen bis zu 25 Jahren mit Migrationshintergrund mit oder ohne Schulabschluss, die noch nicht in der Lage sind, eine Ausbildung zu beginnen. An dieser Maßnahme können bei Bedarf auch junge deutsche Männer teilnehmen.</p>
<p>Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative</p>	<p>Das „TiS“ Programm wird öffentlich vom Land Berlin (50 %) und dem Europäischen Sozialfonds (50 %) finanziert. Ziel dieses Programms ist es, junge Migrant/innen auf die berufliche Ausbildung vorzubereiten und/oder deren Chancen auf einen Platz für eine Berufsausbildung zu erhöhen. Dies entspricht der Beschäftigungsstrategie von Berlin und dem Ziel 2 des ESF „regionale Wettbewerbsfähigkeit“.</p> <p>Dieses Projekt wurde von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen eingeleitet und wird von der comovis GbR umgesetzt und verwaltet. Die comovis GbR gibt regelmäßig „Ausschreibungen“ bekannt, auf die sich private Schulungsanbieter bewerben können.</p>

	<p>Sofern deren Bewerbung erfolgreich ist, können sie ihre sechs- bis zwölfmonatigen Schulungsmaßnahmen für die jeweilige Zielgruppe anbieten. Im Allgemeinen arbeiten die privaten Anbieter in bestimmten Stadtteilen von Berlin und/oder mit bestimmten ethnischen Gruppen zusammen, wie beispielsweise russischen oder türkischen Migrant/innen. Ihre spezifischen Maßnahmen orientieren sich an dem spezifischen Bedarf der jeweiligen Zielgruppe.</p>
<p>Wie funktionieren die bewährten Praktiken (konkrete Aktivitäten)?</p>	<p>„Training in Sicht“ ist ein sechsmonatiges Programm. In Ausnahmefällen kann es bis auf ein Jahr verlängert werden. Es besteht aus 16 Stunden Qualifizierungstraining pro Woche. Außerdem haben die jungen Migrant/innen die Möglichkeit, ein Praktikum in einem Unternehmen zu absolvieren.</p> <p>TiS setzt sich aus drei Säulen zusammen: Kurse, die die jungen Menschen auf die berufliche Ausbildung vorbereiten, Kurse zur Absolvierung eines Schulabschlusses und Sprachkurse. Weiterhin werden Kompetenzbewertung, Einzelberatungen, Soft-Skill-Schulungen und IT-Schulungen angeboten.</p>
<p>Zu lösende Probleme und Erkenntnisse</p>	<p>Das Projekt erfordert einen hohen Verwaltungsaufwand, und die jungen Menschen empfinden die Dauer der Kurse häufig als zu kurz. Die Abbruchrate ist außerdem sehr hoch, da die Teilnahme freiwillig ist; manchmal haben die Teilnehmer/innen nicht den Willen, die Teilnahme fortzusetzen. Daraus resultiert unter anderem das Problem, dass die Organisationen, welche die Maßnahmen umsetzen, nur für die tatsächlich anwesenden Teilnehmer/innen bezahlt werden.</p>
<p>Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kombination aus zwei Instrumenten: 1) erste und 2) weitere schulungsbegleitende Maßnahmen • Flexibilität – der individualisierte Ansatz • Freiwillige Teilnahme (Wahlfreiheit) • Mischung aus Theorie und Praxis • Stellt die einzige Möglichkeit für junge Menschen dar, einen Schulabschluss mit pädagogischer Unterstützung zu erreichen.
<p>Werden spezielle „Hauptakteur/Innen“ benötigt, um die Praktiken umzusetzen (z. B. in der Kommunalverwaltung usw.)?</p>	<p>Anbieter/innen für berufliche Ausbildung, Jobzentren, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen</p>

Agreement N. 2012-3679
Project N. 531325-LLP-1-2012-1-IT-KA4MP

Dauer	Seit 2006
Budget	In einer Finanzierungsperiode: circa 12 Mio. Euro vom ESF und 10 Mio. Euro Finanzierung des Landes Berlin
Projektpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen als Vergabebehörde • comovis GbR (Partner: gsub mbH, SPI Consult GmbH, ziz GmbH) arbeitet auf Beschluss der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen und ist für die Umsetzung des Projekts und für die Verteilung der Mittel verantwortlich. • ca. 40 private Schulungsanbieter • JobInn als „flankierender Partner“
Personal	<p>comovis GbR: 6 Mitarbeiter/innen (Projektmanagement) und 6 Mitarbeiter/innen (Prüfer/innen)</p> <p>Private Schulungsanbieter (circa 40 mit jeweils 4-5 Mitarbeiter/innen)</p> <p>Im Allgemeinen gibt es eine Reihe von Trainer/innen, Sozialarbeiter/innen, Coaches und Verwaltungsmitarbeiter/innen bei dem Projekt, manchmal auch freiberufliche Mitarbeiter/innen.</p>
Informationen zu den bewährten Praktiken liegen in den folgenden Sprachen vor	Deutsch
Projekt-Webseite	www.ausbildung-in-sicht.de
Kontaktperson (Name & E-Mail)	Iris Kramp, iris.kramp@gsub.de

3. AMAR – Agency for social and housing mediation in Rome, Italien (Agentur für soziale Mediationsdienste und Wohnungsvermittlung in Rom)

<p>Kurze Zusammenfassung</p>	<p>Das „AMAR - Agency for social and housing mediation in Rome“ (Agentur für soziale Betreuung und Wohnungsvermittlung in Rom) Projekt plant, eine Ad-hoc-Agentur einzurichten (die sich aus drei Büros in drei verschiedenen Kommunalverwaltungen in Rom zusammensetzt und in den lokalen Abteilungen für Sozialdienstleistungen untergebracht ist), um soziale Mediationsdienste zur Unterstützung von Migrant/innen zu erbringen, die nach einer Unterbringung suchen. Außerdem soll deren sozioökonomische Eingliederung begleitet werden. Diese Agentur möchte auch zu einem friedlichen Zusammenleben unterschiedlicher Gemeinschaften, die im selben Gebäude wohnen, beitragen.</p>
<p>Ziele</p>	<p>Übergeordnetes Ziel: Beitrag zur sozioökonomischen Eingliederung von Migrant/innen und Förderung eines friedlichen Zusammenlebens von Gemeinschaften durch Einrichtung einer Agentur, die soziale Mediationsdienste und Wohnungsvermittlungsdienste erbringen soll: Schulung, Beratung zu Unterbringungsrechten, Unterstützung bei der Wohnungssuche, Beratung bei Kreditanträgen.</p> <p>Spezifische Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erleichterung beim Zugang zu Wohnraum für ausländische Staatsbürger/innen, indem alle Beteiligten unterstützt werden, d. h. ausländische Staatsbürger/innen, Hauseigentümer/innen und Immobilienmakler/innen; • Beseitigung diskriminierender Hindernisse für den Zugang zu Leistungen für Migrant/innen – einschließlich Zugang zum Vermietungsmarkt; • Förderung vertrauensvoller Beziehungen zwischen den Wohnungseigentümer/innen und Mieter/innen mit Migrationshintergrund; • Förderung der sozialen Eingliederung und des friedlichen Zusammenlebens in bestimmten Gebieten/Gebäuden.
<p>Strategie</p>	<p>Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Vorurteilen und Stereotypen in der Wohnungsvermittlung durch Informationen, Kenntnisse und Schulung.</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Drittstaatenangehörige mit Aufenthaltsrecht, Verwalter/innen von Wohnungsblocks und Bürger/innen.</p>
<p>Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative</p>	<p>Das Projekt geht von gewissen Annahmen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterbringung ist eine unabdingbare Vorbedingung für Eingliederung; - Migrant/innen sind bei der Suche nach einer Unterkunft mit diskriminierenden Einstellungen konfrontiert (von Wohnungseigentümer/innen und den derzeitigen Bewohner/innen); - Diskriminierung basiert häufig auf Vorurteilen, Ignoranz und Stereotypen.
<p>Wie funktionieren die</p>	<p>- drei Büros/Beratungsschalter in den jeweiligen Abteilungen von drei</p>

<p>bewährten Praktiken (konkrete Aktivitäten)?</p>	<p>Kommunalverwaltungen in Rom, wo die Projektbetreiber/innen (Mediator/innen für soziale Dienste und Wohnungsvermittlung) Migrant/innen, die nach einer Unterkunft suchen informieren, beraten und anleiten, , beispielsweise in den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erkundung der Vorstellungen bezüglich einer Unterkunft • Prüfung der Anforderungen in Bezug auf eine Unterkunft • Unterstützung bei Unterkunfts-/Mietverträgen • Unterstützungsleistungen für die Empfänger/innen für einen Zeitraum von drei Monaten, nachdem sie eine Wohnung angemietet haben; • Beratung hinsichtlich eines Mikrokredits • Netzwerkaktivitäten und Beratung zu Dienstleistungen vor Ort (wie beispielsweise Sozialesekretariate, Arbeitsmarkt-Dienstleistungen) • Soziale Mediationsdienste und Wohnungsvermittlung: auch direkt in den Gebäuden vor Ort <p>- Schulung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • für Migrant/innen zu den Rechten und Pflichten von Mieter/innen und den Instrumenten der interkulturelle Kommunikation; Beratung zu Krediten und Mikrokrediten; Verwaltung des Haushaltsbudgets • für Verwalter/innen von Wohnungsblocks zu Instrumenten der interkulturellen Kommunikation; Konfliktmanagement; Verhandlungstechniken • für die Zivilgesellschaft im Allgemeinen zu den Rechten und Pflichten von Mieter/innen; zu Instrumenten der interkulturellen Kommunikation <p>- Anleitung zu den verschiedenen Problemen, die in der Schulung angesprochen wurden, in mehreren Sprachen</p>
<p>Zu lösende Probleme und Erkenntnisse</p>	<p>Hauptprobleme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Phänomen der Diskriminierung in Zusammenhang mit Migrationshintergrund ist beim Zugang zu Wohnraum nur schwer auszuräumen • häufig verfügen die Migrant/innen nicht über die rechtlichen Anforderungen zur Anmietung von Wohnraum (wie beispielsweise einen Arbeitsvertrag) <p>Wichtigste Erkenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mediator/innen für soziale Dienste und die Wohnungsvermittlung sind unbedingt notwendig, um die Beziehung zwischen den Beteiligten bei der Anmietung von Wohnraum zu verbessern • Eine enge Zusammenarbeit mit den Immobilienmakler/innen ist wichtig • Soziale und interkulturelle Mediation in Gebäuden ist sinnvoll (Verwalter/innen von Appartementblocks sollten Treffen für soziale und interkulturelle Mediation organisieren, um Schwierigkeiten zu

	überwinden, die daraus resultieren, dass Personen aus unterschiedlichen Gemeinschaften in einem Gebäude zusammen wohnen (unterschiedliche Sprachen, Traditionen und/oder Kulturen)
Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?	Bisher gab es keine derartige Agentur, die solche Leistungen in Rom angeboten hat, obwohl es hier einen hohen Prozentsatz an Migrant/innen gibt und Wohnraumbeschaffung ein zunehmend ernstes Problem darstellt. Es besteht eine große Nachfrage nach den angebotenen Leistungen, die sehr geschätzt werden.
Sind spezielle „Hauptakteur/innen“ erforderlich, um die Praktiken umzusetzen (z. B. Kommunalverwaltung usw.)?	Mediator/innen für soziale Dienste und Wohnungsvermittlung
Dauer	10 Monate (1. September 2013-30. Juni 2014)
Budget	172.711,60 Euro
Projektpartner	<p>Programma Integra (Antragsteller) Kommunalverwaltung Rom – Abteilung zur Förderung von Sozialleistungen und Gesundheit Oasi-Vereinigung Spirit Romanesc-Vereinigung</p> <p>Beteiligte: Kommunalverwaltung II – Hauptstadt Rom Kommunalverwaltung VI – Hauptstadt Rom Kommunalverwaltung VII – Hauptstadt Rom UNAR - National Office against Racial Discrimination (Nationales Amt gegen Rassendiskriminierung) PerMicro – Unternehmen, das sich auf die Vermittlung von Mikrokrediten spezialisiert ANACI - Associazione Nazionale Amministratori Condominiali ed Immobiliari (Verband der Kondominiums- und Immobilienverwalter) IREF - Institute of Educational and Training researches (Institut für Untersuchungen zu Ausbildung und Schulung)</p>
Personal	15
Informationen zu den bewährten Praktiken liegen in den folgenden Sprachen vor	Italienisch
Projekt-Webseite	Aus der Webseite von Programma Integra (Antragsteller): http://www.programmaintegra.it/wp/programma-integra/progetti/progetto-

	<p>amar-agenzia-di-mediazione-abitativa-di-roma/</p> <p>aus der Webseite von Oasi (Partner): http://www.oasisociale.it/attivita-progetti/progetto-amar-agenzia-di-mediazione-abitativa-di-roma.html</p>
<p>Kontaktperson (Name & E-Mail)</p>	<p>Nicoletta Basili progetti@programmaintegra.it Laura Bianconi bianconi@oasisociale.it</p>

4. NODO ANTIDISCRIMINIAZIONE (Anti-Diskriminierungsnetzwerk), zusammengesetzt aus dem Antennensystem, Italien

<p>Kurze Zusammenfassung</p>	<p>Das Hauptziel des Anti-Diskriminierungsnetzwerks ist die Förderung der Mediation als einer Methode zur Streitlösung anstelle von Gerichtsverfahren bei Streitfällen. Das Anti-Diskriminierungsnetzwerk arbeitet auf der Basis einer offiziellen Vereinbarung zwischen regionalen und lokalen öffentlichen Behörden und privaten Organisationen. Es bietet soziale und kulturelle Mediationsdienste sowie Beratungssitzungen im Falle von Diskriminierungen an.</p>
<p>Ziele</p>	<p>Primäres Ziel ist die Förderung der Mediation als einer Möglichkeit der Beilegung von Streitfällen, die aufgrund falscher Wahrnehmungen und mangelnder Kenntnisse entstanden sind.</p> <p>Die Ziele basieren auf einer regionalen Vereinbarung und lauten wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermeidung des Entstehens und der Entwicklung diskriminierender Verhaltensweisen - Förderung und Unterstützung von Projekten und positiven Aktionen und Verbreitung bewährter Praktiken mit dem Ziel, Diskriminierungen zu vermeiden; darüber hinaus Entwicklung von Studien, Untersuchungen, Schulungen und Austausch mit anderen Ländern außerhalb der Europäischen Union. - Unterstützung bei der Beseitigung diskriminierender Regelungen aus Verträgen und Gesetzen, indem Unterstützung, Hilfe, Anleitung und Rechtsberatung angeboten wird - Überwachung und Verifizierung durch die kontinuierliche Beobachtung des Phänomens in der Region und durch die Zusammenarbeit mit Institutionen und Vereinigungen, die sich ebenfalls mit der Verringerung der Diskriminierung beschäftigen.
<p>Strategie</p>	<p>Anti-Diskriminierungsaktivitäten sollten bei vielen Aktivitäten eingeführt werden, nicht nur bei zielgerichteten Aktivitäten, um einen konstruktiven, vorurteilsfreien Ansatz in allen Lebensbereichen zu fördern.</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Personen mit Migrationshintergrund, Minderheiten, Vereinigungen, Gewerkschaften, öffentliche Behörden, Bürger/innen.</p>
<p>Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur</p>	<p>Rassismus und Diskriminierung entstehen aufgrund falscher Wahrnehmungen und mangelnder Kenntnisse. Um diesem Verhalten</p>

<p>Initiative</p>	<p>entgegen zu wirken, sollten Initiativen und Aktivitäten eingeführt werden, die Möglichkeiten zum Informationsaustausch in Bezug auf diskriminierte Gruppen schaffen.</p>
<p>Wie funktionieren die bewährten Praktiken (konkrete Aktivitäten)?</p>	<p>In der Akzeptanzphase besteht die wichtigste Aktivität darin, dem/der Kunden/Kundin aktiv zuzuhören, und in Fällen mit starken emotionalen Reaktionen sind möglicherweise mehrere Sitzungen erforderlich. Später erfolgt eine erste Auswertung der Situation um zu entscheiden, ob der Konflikt diskriminierende Merkmale aufweist oder ob ein anderes Problem vorliegt.</p> <p>Die erste Einschätzung ist die Aufgabe des Netzwerks, und der/die Kunde/ Kundin kann um spezifische Unterstützung (von Dienstleistern, Gruppen oder Vereinigungen) bitten, um Unterstützung bei Maßnahmen, um Druck auszuüben (Aufforderungsschreiben), sowie um Rechtsberatung. Weist der Konflikt keine diskriminierenden Merkmale auf, wird das Netzwerk die angemessensten Leistungen für die betreffende Person vorschlagen.</p> <p>In den Fällen, in denen der/die Rechtsberater/in aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen bestätigt, dass Diskriminierung vorliegt, gibt es die folgenden zwei Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einleitung eines Mediationsverfahrens, das vom Antidiskriminierungsnetzwerk durchgeführt wird. - Der/die Nutzer/in kann entscheiden, ob er eine Klage einreicht, unter Verwendung der Ergebnisse der Rechtsberatung, die der Rechtsanwalt des Antidiskriminierungs-Netzwerks vorgelegt hat. <p>Das Antidiskriminierungs-Netzwerk kann sich nicht aktiv an einer Klage beteiligen – es fördert die Mediation als Methode der Streitlösung.</p>
<p>Zu lösende Probleme und Erkenntnisse</p>	<p>Probleme, die überwunden werden müssen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manchmal sind Stereotypen bei Menschen fest verankert , und sie sind nicht bereit, sich andere Standpunkte anzuhören <p>Erkenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewusstmachung, was Rassismus und Diskriminierung sind und in der Realität bedeuten - Überzeugung der Beteiligten, ihre eigene Position zu überdenken und sich zu versöhnen; hiermit wird eine Ausweitung des Konflikts und auch der Bedarf eines gerichtlichen Eingreifens vermieden
<p>Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Großes Netzwerk mit vielen Beteiligten aus dem öffentlichen und privaten Sektor - Umfassende Schulung und hohe Kompetenz der Betreiber/innen.
<p>Sind spezielle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Öffentliche Behörden können eine andere Sichtweise aufzeigen und einen transversalen Ansatz vorschlagen, um die Politik zu fordern

<p>„Hauptakteur/innen“ wichtig, um die Praktiken umzusetzen (z. B. Kommunalverwaltung usw.)?</p>	<p>und zu sozialen Interventionen und öffentlichen Veranstaltungen anzuregen - Expert/innen zur Bekämpfung von Diskriminierung als operative Akteur/innen</p>
<p>Projektpartner</p>	<p>Vereinigungen, Gewerkschaften, öffentliche Behörden, Immobilienmakler/innen, Anwälte/ Anwältinnen, Schulungszentren, Vereinigungen zum Verbraucherschutz, Vereinigungen Homosexueller usw.</p>
<p>Personal</p>	<p>Kultur-Mediator/innen, Pfleger/innen, professionelle Ausbilder/innen, Anthropolog/innen, Soziolog/innen, Psycholog/innen, Sozialarbeiter/innen, Projektmanager/innen.</p>
<p>Informationen zu den bewährten Praktiken liegen in den folgenden Sprachen vor</p>	<p>Italienisch</p>
<p>Projekt-Webseite</p>	<p>http://www.poverivergognosi.it/Nodo_antidiscriminazioni_222.htm</p>
<p>Kontaktperson (Name & E-Mail)</p>	<p>Marco Marano marco.marano@aspbologna.it</p>

5. Money Tutoring-Projekt (Beratung in Geldangelegenheiten) – Beratung zu Mikrokrediten und Geldangelegenheiten für Bürger in sozialer und wirtschaftlicher Not, Italien

<p>Kurze Zusammenfassung</p>	<p>Ein „Mikrokredit“ ist ein Kredit mit subventionierter Darlehensverzinsung zur Unterstützung von Personen in sozialer und finanzieller Not für verschiedene Zwecke.</p> <p>Er wird auch für die Bereitstellung von Wohnraum für Menschen in Not verwendet.</p> <p>Das „Money Tutoring“-Projekt bietet einen Schulungskurs zu inländischen Wirtschaftsthemen an, um Situationen des Missmanagements von Geldern und Schulden zu vermeiden.</p>
<p>Ziele</p>	<p>Das Money Tutoring-Projekt hat das Ziel, einzelne Personen oder ganze Familien zu unterstützen, die überschuldet und nicht in der Lage sind, ihr Budget zu verwalten.</p> <p>Das Money Tutoring-Projekt hat folgende Ziele erreicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prävention von Wohnungsnot <p>Das primäre Ziel des Money Tutoring-Projekts war die Vermeidung von Situationen, die zur Wohnungsnot führen. Dieses Ziel wurde erreicht, indem Gelder für Personen in Wohnungsnot bereitgestellt wurden und indem diese befähigt wurden, ihre finanzielle Situation besser zu überschauen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Fähigkeiten der Teilnehmenden <p>Das Angebot besserer Instrumente und Methoden für die Geldverwaltung in dem Schulungskurs war ein weiteres wichtiges Ziel dieses Projekts: die Teilnehmenden erhielten Informationen zu Waren, Kreditzugang, Budgetverwaltung und Bankwesen. Ziel dieser Schulung ist die Befähigung der Teilnehmenden, die durch eine aktive Beteiligung an dem Kurs erreicht wird. Hierdurch wird verhindert, dass diese Menschen zu stark von Hilfe/Unterstützung abhängig werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Wohlfahrtssystems <p>Money Tutoring für Personen, denen die Verarmung droht, ist eine erfolgversprechende Interventionsmöglichkeit, die zur Verbesserung der finanziellen Situation dieser Personen beitragen kann, insbesondere für Personen, die keinen anderen Zugang zu Sozialleistungen haben.</p>
<p>Strategie</p>	<p>Aufrechterhaltung des Netzwerks und der Kooperation aller aktiven Parteien, auch nach Abschluss des Mikrokredit- oder Money Tutoring-Projekts und weitere Überwachung der Situation dieser Personen, Einleitung von Schutzmaßnahmen, die verhindern sollen, dass sie erneut in eine Notlage geraten.</p> <p>Eine Kooperation verschiedener Organisationen wurde eingeleitet, um dieses Projekt ins Leben zu rufen. AUSER Association und Emilbanca Cooperative Credit haben freiwillige Finanzexpert/innen zur Verfügung gestellt, ASP Poveri Vergognosi hat eine Arbeitsgruppe aus</p>

	Familienmediator/innen und Sozialarbeiter/innen bereitgestellt.
Zielgruppe	Personen, die finanzielle Unterstützung und Hilfe aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage benötigen.
Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative	Manchmal sind Personen, die von einer wirtschaftlichen Krise betroffen sind, nicht in der Lage, ihre finanziellen Verhältnisse aufgrund der neuen Situation zu planen und zu regeln, unter anderem weil sie weniger Geld zur Verfügung haben und dieses für unnötige Dinge ausgeben (z. B. iPhone, Pay TV, großes Auto usw.)
Wie funktionieren die bewährten Praktiken (konkrete Aktivitäten)?	„Mikrokredit“, „Wohnungs-Mikrokredit“ und die „Money-Tutoring“-Projekte stellen wichtige Möglichkeiten für Familien dar, um diese vor wirtschaftlichen Notsituationen zu bewahren und um die Wahrscheinlichkeit zu verringern, dass diese Familien weiterhin Wohnungsprobleme haben werden. Das Recht auf Wohnraum ist eines der primären Rechte von Personen und Familien. Deshalb ist es besonders wichtig, den Zugang auf angemessenen Wohnraum zu sichern, auch unter den härtesten Bedingungen. Dies ist eine der obersten Pflichten der Sozial- und Gesundheitseinrichtungen öffentlicher Verwaltungen. Um dieses Ziel zu erreichen, vertrauen diese Institutionen sehr stark auf Mikrokredite, einem sehr wertvollen Mittel, um institutionelle Lücken zu schließen.
Zu lösende Probleme und Erkenntnisse	Probleme, die überwunden werden müssen: Die Anforderungen sind zu restriktiv, was dazu führt, dass viele Kreditanträge abgelehnt werden. Der Hauptgrund, warum diese Mikrokredite häufig abgelehnt werden, besteht darin, dass kein Garantiegeber vorhanden ist. Die Vereinbarung verlangt meist einen Garantiegeber zur Bereitstellung des Mikrokredits. Aber viele Antragsteller/innen haben keine Verwandten oder Freund/innen, die als Garantiegeber für den Kredit fungieren könnten. Erkenntnisse: - Die Kooperation vieler unterschiedlicher Organisationen, insbesondere sozialer Einrichtungen, ist entscheidend, damit Mikrokredite eine funktionierende Intervention innerhalb von größeren Projekten darstellen um unterschiedliche Lösungen für temporäre soziale und wirtschaftliche Notsituationen anzubieten; - Überwachung und Beratung sind wichtige Instrumente, um den Klient/innen eine funktionierende Unterstützung anzubieten, während dieser sich um einen Mikrokredit bemühen.
Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?	- Große Netzwerke mit vielen Beteiligten, die aus Akteur/innen aus dem öffentlichen und privaten Sektor zusammengesetzt sind - Umfassende Schulung und Kompetenz der Betreiber/innen vorhanden

Sind spezielle „Hauptakteur/innen“ erforderlich, um die Praktiken umzusetzen (z. B. Kommunalverwaltung usw.)?	Große Netzwerke mit vielen Beteiligten werden benötigt, die aus Akteur/innen aus dem öffentlichen und privaten Sektor zusammengesetzt sind: - Banken sind äußerst wichtige Akteur/innen, um Gelder zu bekommen - Öffentliche Behörden sind wichtige Akteur/innen für die Übernahme von Garantien
Dauer	Hängt von dem verfügbaren Budget ab
Projektpartner	Stadtverwaltung von Bologna, Non-Profit-Vereinigungen, Banken
Personal	Kulturvermittler/innen, Pfleger/innen, Psycholog/innen, Sozialarbeiter/innen, Projektmanager/innen, Wirtschaftsexpert/innen.
Informationen zu den bewährten Praktiken liegen in den folgenden Sprachen vor	Italienisch
Projekt-Webseite	http://www.poverivergognosi.it/Money_Tutoring_293.htm
Kontaktperson (Name & E-Mail)	Marco Marano marco.marano@aspbologna.it

6. Equal Youth-Modell, Irland

<p>Kurze Zusammenfassung</p>	<p>Das Equal Youth-Modell wurde ursprünglich im Rahmen des Equal Youth-Projekts entwickelt, das ein Modell zur ressortübergreifenden Kooperation zwischen unterschiedlichen Dienstleistungsanbietern für junge Schulabbrecher/innen entwickelt hat. Dieses Modell wurde auf ein auf Dublin begrenztes Netzwerk mit dem Namen ‚Men At Risk of Suicide‘ (Selbstmordgefährdete Männer) angewandt, ebenso wie auf ein LdV TOI EU-Projekt mit dem Namen ‚Net-Working for Quality Assurance in VET‘ (Networking für Qualitätssicherung in VET).</p>
<p>Ziele</p>	<p>Ziel ist die Entwicklung eines Modells für eine ressortübergreifende Zusammenarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equal Youth-Projekt (2005-2007): damit junge Menschen, welche die Schule vorzeitig verlassen, besseren Zugang zu Dienstleistungen und Agenturen in ihrem Gebiet haben. • Men at Risk-Gruppe: damit selbstmordgefährdete Männer (aufgrund der Rezession) besseren Zugang zu Dienstleistungen und Agenturen in ihrem Gebiet haben. • Networking for Quality Assurance (2012-2014): verfolgt das Ziel, die Ergebnisse des EQUAL YOUTH-Projekts in einem Bereich der Qualitätssicherung innerhalb der Berufsausbildung zu übernehmen und anzupassen, um eine Konsistenz der Qualitätssicherung bei VET zu garantieren, um die Qualität von VET über die Partnerschaften hinaus zu verbessern und um dem Lernenden eine bessere Möglichkeit zu bieten, die erste Berufsausbildung i-VET (Initial Vocational Education and Training) erfolgreich abzuschließen und mit der fortgesetzten Berufsausbildung c-VET (Continuous Vocational Education and Training) und einer langanhaltenden, erfüllenden Karriere fortzufahren.
<p>Strategie</p>	<p>Das Equal Youth-Projekt hat ein ressortübergreifendes Modell der Kooperation entwickelt, damit junge Schulabbrecher/innen über den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen eine Anstellung erhalten und damit sie in der Lage sind, eine angemessene Unterstützung bei Schulung und Ausbildung zu erhalten.</p>
<p>Zielgruppe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equal Youth: Junge Schulabgänger/innen • Men at Risk-Gruppe: Selbstmordgefährdete Männer • Networking für Qualitätssicherung: Anbieter beruflicher Bildung
<p>Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative</p>	<p>Viele Agenturen arbeiten mit jungen Menschen zusammen, die die Schule verlassen haben; es wird jedoch davon ausgegangen, dass diese Agenturen nicht immer auf die effizienteste, effektivste und produktivste</p>

	<p>Art und Weise zusammen arbeiten. Ressortübergreifende Arbeit ist das erklärte Ziel von Organisationen wie der NAP, des Youth Work Plan, des National Educational Welfare Board usw.; das Ziel ist jedoch eher richtungsweisend und basiert nicht auf bewährten Praktiken und einer strategischen Planung. Das Equal Youth-Projekt verpflichtet sich dazu, diese Zielvorgabe in ein nachweisbares Modell der ressortübergreifenden Zusammenarbeit sowohl auf regionaler als auch nationaler Ebene umzusetzen. Das Projekt hat dies durch die Einrichtung einer Development Partnership/DP (Entwicklungspartnerschaft) erreicht, die sich aus den wichtigsten staatlichen und freiwilligen Agenturen zusammensetzt, die mit jungen Menschen zusammen arbeiten, welche die Schule vor Erreichung des Abschlussszeugnisses verlassen haben. Die DP-Mitglieder haben ein System der Zusammenarbeit entwickelt, durch das der Zugang zu Ausbildung, Schulung und Beschäftigung für junge Menschen durch die Entwicklung von Verbindungen, Koordinationsstrategien und Tracking-Systemen, die vorhandene Ressourcen in vollem Umfang nutzen, erleichtert wurde,</p>
<p>Wie funktioniert diese Praktik (konkrete Aktivitäten)?</p>	<p>Das Equal Youth-Projekt/Modell funktioniert wie folgt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Planung: Es wurde eine Untersuchung durchgeführt, um die Leistungen, die jungen Menschen zur Verfügung stehen, zu erkunden und um festzustellen, wie Richtlinien auf regionaler Ebene interpretiert werden. 2) Ressortübergreifende Kooperation: Es wurden ressortübergreifende Entwicklungsgruppen eingerichtet: eine Entwicklungsgruppe für Manager/innen und eine Entwicklungsgruppe für Praktiker/innen. Dies hat eine ressortübergreifende Kooperation auf zwei Ebenen ermöglicht und im Hinblick auf eine Kultur der ressortübergreifenden Zusammenarbeit für Ansätze gesorgt, die in den jeweiligen Organisationen zu entwickeln sind, und zwar sowohl aus der Perspektive der Manager/innen als auch aus der Sicht der Arbeiter/innen und Praktiker/innen. Beide Gruppen haben sich über drei Jahre hinweg vierteljährlich einen halben Tag lang getroffen. Die daraus resultierenden Beziehungen haben zur Entwicklung von ressortübergreifenden Modellen und Ressourcen beigetragen. Das Ressourcen-Paket bestand aus folgenden Dingen: Geheimhaltungsvereinbarung, ressortübergreifende Protokolle, Profilierung, Handlungsplanung, Schulung für Praktiker/innen und Manager/innen. 3) Allgemeine Profilierung: Auf den Sitzungen der Entwicklungsgruppe der Praktiker/innen wurde der Bedarf an Nachverfolgungs- und Profilierungssystemen identifiziert. Diese

	<p>würden eine „gemeinsame Sprache“ mit den Kunden und hinsichtlich deren Bedürfnisse ermöglichen. In vielen Fällen wurden Organisationen aufgrund nicht übermittelter Informationen von einer Zusammenarbeit abgehalten; man hat sich darauf verlassen, dass der Kunde seine Geschichte erneut erzählt bzw. Informationen erneut mitteilt, wenn er neue Leistungen in Anspruch nehmen wollte, und in vielen Fällen war es unklar, mit welchen Dienstleistungsanbietern der Kunde bereits zusammengearbeitet hatte, wer seine Hauptbetreuer waren, ob es einen Handlungsplan/Zielsetzungen usw. gab. Die Praktiker/innen haben ein webbasiertes Nachverfolgungssystem und ein Profilierungsinstrument entwickelt, das von allen Mitarbeiter/innen genutzt werden konnte, die mit Kundinnen und Kunden zusammen arbeiteten. Außerdem haben sie einen Schulungskurs zur Anwendung dieser Instrumente entwickelt.</p> <p>4) Ansichten Jugendlicher: Es wurde eine Referenzgruppe bestehend aus jungen Menschen zwischen 16 und 24 Jahren eingerichtet. Diese wurden als Rechercheur/innen ausgebildet und haben Untersuchungen mit der Zielgruppe junger Menschen in Ballymun & Mayo durchgeführt. Hierdurch wurde dem Projekt eine repräsentative Beratungsgruppe zur Seite gestellt, die Kommentare zu den Produkten abgab, diese überprüfte und Empfehlungen aussprach um sicherzustellen, dass die entwickelten Produkte auch relevant waren.</p> <p>5) Virtuelle Planung: Im Rahmen des ressortübergreifenden Prozesses wurde eine Übung zur virtuellen Planung durchgeführt, bei der Organisationen sich darauf geeinigt haben, darüber zu sprechen, wie ein regionales Budget verwendet werden sollte, um den Bedürfnissen der jungen Menschen am besten zu entsprechen. Hierdurch wurde echte ressortübergreifende Zusammenarbeit ermöglicht, sowie eine Zusammenstellung der Leistungen entsprechend den Bedürfnissen des Kund/innen.</p>
<p>Zu lösende Probleme und Erkenntnisse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Den Beteiligten sollte klar sein, dass die ressortübergreifende Zusammenarbeit die bestehende Arbeit von Praktiker/innen/ Agenturmitarbeiter/innen ergänzen und nicht erweitern oder kopieren sollte. • Vertrauen, Transparenz und klare Kommunikation sind für den Erfolg dieses Modells entscheidend • Zur Entwicklung einer ressortübergreifenden Zusammenarbeit werden Zeit und Engagement benötigt – Organisationen sollten sich nicht nur kurzfristig beteiligen, sondern auch langfristig. • Eine Schulung speziell zu dem Aspekt der ressortübergreifenden

	<p>Zusammenarbeit (Vertraulichkeit, Protokolle, ressortübergreifende Arbeitsweise usw.) sollte entwickelt und allen Beteiligten angeboten werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine Organisation sollte als Leiter oder Manager dieses Verfahrens fungieren • Funktionen und Verantwortlichkeiten müssen klar sein, Protokolle und Systeme müssen für den Informationsaustausch und die Kommunikation entwickelt werden. • Bei der ressortübergreifenden Zusammenarbeit stehen die Kundinnen und Kunden im Zentrum des Prozesses – ein kundenzentrierter Ansatz.
<p>Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bis dato besteht das Modell der ressortübergreifenden Zusammenarbeit unter Praktikern weiter, es gibt monatliche Praktiker/innen-Treffen, eine EQUAL YOUTH-Liste der Risiko-Kund/innen, Nachverfolgungs- und Profilierungssysteme, Handlungsplanung, Identifizierung thematischer Interventionen, z. B. Cannabis-Initiative, Ballyrunners-Programm zur persönlichen Entwicklung, An Gaisce Awards. • Es gab eine bessere Kommunikation unter den beteiligten Organisationen • Es gab bessere Ergebnisse für die Zielgruppe • In dem System bleibt niemand „auf der Strecke“
<p>Sind spezielle „Hauptakteur/Innen“ erforderlich, um die Praktiken umzusetzen (z. B. Kommunalbehörde usw.)?</p>	<p>Es werden entsprechende Dienstleistungsanbieter für die Zielgruppen benötigt. Die an den drei Projekten Beteiligten, die das Equal Youth-Modell der ressortübergreifenden Zusammenarbeit anwenden, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Equal Youth-Projekt: Bei den Beteiligten handelt es sich um diejenigen Organisationen, die in zwei Gebieten in Irland Dienstleistungen für Schulabbrecher/innen anbieten: Ballymun und Mayo ○ Men at Risk-Gruppe: Bei den Beteiligten handelt es sich um Organisationen, die Dienstleistungen für selbstmordgefährdete Männer in Tallaght, Dublin anbieten. ○ Networking für Qualitätssicherung: Bei den Beteiligten handelt es sich um Organisationen, die an der Bereitstellung von VET in den Partnerländern (Irland, Nordirland, Italien, Finnland und Spanien) beteiligt sind.
<p>Dauer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equal Youth: 2005-2007. Das Modell der ressortübergreifenden Zusammenarbeit wird

	<p>derzeit noch von Organisationen bei der Bereitstellung von Leistungen für junge Schulabgänger/innen in Ballymun angewandt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Men at Risk-Gruppe: Jan.-Dez. 2012 • Networking für Qualitätssicherung: 2012-2014
Budget	<p>Für dieses Modell ist kein großes Budget erforderlich, und die unten aufgeführten Zahlen sind das Budget für die gesamten Projekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Equal Youth-Projekt</i>: über Equal finanziert, Höhe des Zuschusses: 798.250,00 Euro (Gesamtbudget: 1.064.333,00 Euro) über drei Jahre - <i>Men at Risk-Gruppe</i>: (unbekannt) - <i>Networking für Qualitätssicherung</i>: Programm Lebenslanges Lernen, Höhe des Zuschusses: 268.799,24 Euro (Gesamtbudget 358.399,01 Euro) über 2 Jahre.
Personal	<p>Es ist ein/e Leiter/in erforderlich, ein/e Prozessmanager/in. Es ist Zeiteinsatz von Mitarbeiter/innen anderer Organisationen erforderlich, um an den ressortübergreifenden Sitzungen teilzunehmen.</p>
Projektpartner	<p>Equal Youth-Partner: Ballymun Development Partnership, Ballymun Job Centre , Ballymun Youth Action Project, Ballymun Regional Youth Resource, Ballymun Local Drugs Task Force, Ballymun Womens Resource Centre, Ballymun Community Training Workshop, Exchange House, Ballymun Adult Read and Write Scheme, City of Dublin Youth Services Board, BEST/School Completion Programme, Health Services Executive, PACE, Department of Social & Family Affairs, FAS, Ballymun Youthreach, RAPID, Ballark CTC, Trinity Comprehensive School, Ballymun, Probation & Welfare Services, FIT Ltd</p>
Informationen zu den bewährten Praktiken liegen in den folgenden Sprachen vor	<p>Englisch</p>
Projekt-Webseite	<p>www.equal-youth.ie</p>
Kontaktperson (Name & E-Mail)	<p>Mick Creedon/Pat Kavanagh creedonm@bmunjob.ie kavanaghpb@bmunjob.ie</p>

7. eGUIDE-Qualitätsrahmen, Irland

Kurze Zusammenfassung	Der eGuide-Qualitätsrahmen entspricht einem Beratungsprozess in 6 Schritten zur Karriereberatung für Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. In diesem Qualitätsrahmen werden die wichtigsten Aspekte hervorgehoben, die berücksichtigt werden müssen, um Beratungsdienstleistungen innerhalb eines QS-Umfelds zu erbringen.
Ziele	Der eGuide-Qualitätsrahmen hat folgende Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen der Qualitätssicherung bei Beratungsorganisationen, die sich mit benachteiligten Arbeitssuchenden beschäftigen • Sicherzustellen, dass alle Kund/innen qualitativ hochwertige, kundenorientierte Leistungen erhalten • Ermöglichen einer kontinuierlichen Verbesserung der Leistungen • Sicherstellung, dass regional ansässige Organisationen eine Qualitätssicherung nach EU-Vorgaben bei Beratungsrichtlinien umsetzen können • Fördern rascher und richtiger Handlungen für Praktiker/innen und Organisationen, wobei ein entspanntes und kooperatives Klima zwischen den Fachkräften und den Kund/innen, die sich über die Leistungen informieren hergestellt wird,
Strategie	Entwicklung und Umsetzung eines qualitätsgeprüften Beratungssystems, das die Qualität der Leistungen, die von Fachkräften, welche mit benachteiligten Arbeitssuchenden arbeiten, angeboten werden, steuert und unterstützt. Gewährleistung eines einheitlichen ressortübergreifenden Ansatzes.
Zielgruppe	Fachkräfte aus dem Bereich der Beratungsdienstleistungen
Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative	Für benachteiligte Arbeitssuchende muss eine Beratung zu Ausbildung und Beruf den ersten Schritt im Prozess der Berufsausbildung darstellen. Die Partnerschaft bei diesem Projekt hatte festgestellt, dass es kein qualitätsgeprüftes Modell zur Beratung dieser Zielgruppe gibt.
Wie funktioniert diese Praktik (konkrete Aktivitäten)?	Organisationen können diese Rahmenrichtlinien anwenden und an ihre eigenen Leistungen anpassen, um sie auf die jeweiligen Zielgruppen und deren soziale und wirtschaftliche Verhältnisse auszurichten. Die Rahmenrichtlinien zeigen einen linearen Prozess auf, um die Benutzerfreundlichkeit sicherzustellen. Es ist jedoch klar, dass der Beratungsprozess häufig nicht einem linearen Pfad folgt, sondern komplexer ist und flexibler gestaltet werden muss; Ziel dieses Prozesses ist es jedoch, schnelle und richtige Handlungen für Personen zu gewährleisten und ein kooperatives, entspanntes Klima zwischen Fachkräften und den Kund/innen, die sich über die Leistungen informieren herzustellen. Schritte des EGUIDE Beratungsprozesses <ol style="list-style-type: none"> 1) Werbung 2) Begrüßung- und Information 3) Beratungsinstrumente

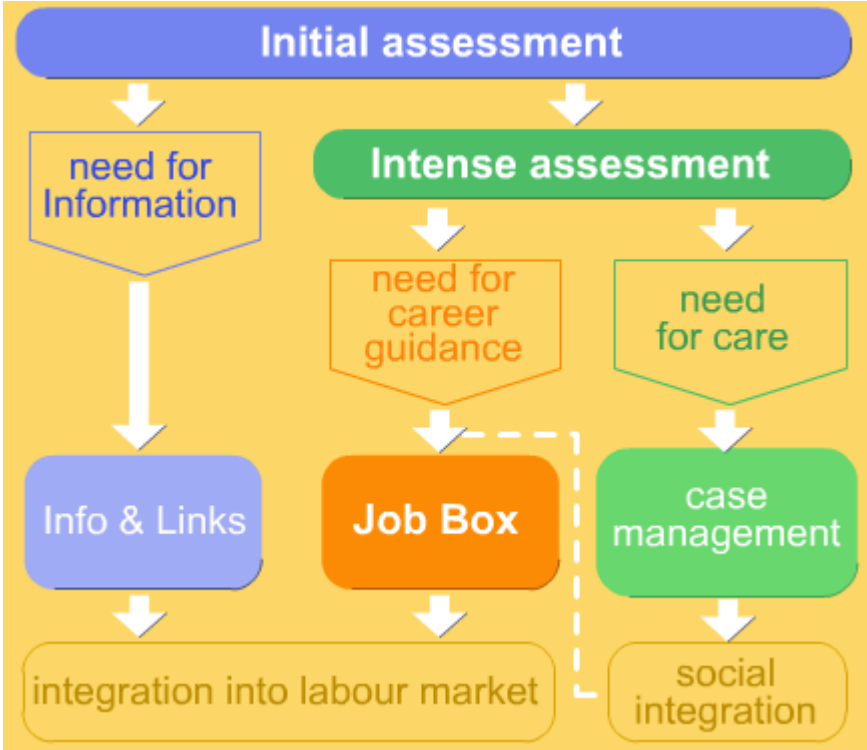
	<p>4) Entscheidungsfindung 5) Umsetzung des Karriereplans 6) Folgeaktivitäten</p> <p>Jeder der 6 Schritte zum eGuide-Beratungsprozess ist unterteilt in die Hauptkriterien des Gemeinsamen Rahmens zur Qualitätssicherung (Common Quality Assurance Framework (CQAF):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zweck und Plan • Umsetzung • Bewertung und Auswertung • Feedback und Verfahren für Veränderungen • Methoden <p>Wichtige Fragen müssen in Bezug auf jeden dieser Punkte beantwortet werden um sicherzustellen, dass die gemeinsamen Hauptkriterien eingehalten wurden.</p> <p>Quantitative und qualitative Indikatoren werden ebenfalls vorgelegt.</p> <p>Informationen zum Rahmen zur Qualitätssicherung finden Sie hier:http://www.eguide-project.net/publication/Quality%20Framework/EGFRAMEWORK4PRINT.pdf</p>
<p>Zu lösende Probleme und Erkenntnisse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationen können den Qualitätsrahmen verwenden und ihn auf ihre eigenen Leistungen anpassen, um ihn auf die jeweilige Zielgruppen und deren soziales und wirtschaftliches Umfeld anzupassen. • Engagement und „Buy in“ der Organisationen als auch der Beratungsfachkräfte spielen eine entscheidende Rolle • Der EGUIDE QAF ist ein Selbstbericht zum QS-Rahmen – deshalb ist ein/e Leiter/in bzw. Manager/in innerhalb der Organisation erforderlich, der dafür sorgt, dass dieser Rahmen derart umgesetzt wird, dass Daten auf eine Art und Weise erfasst und analysiert werden können, und damit die Effektivität der Leistungen gemessen und kontinuierlich verbessert werden kann. • Der EGUIDE QAF orientiert sich am EU CQAF – dieser wurde kontinuierlich aktualisiert, so dass der EGUIDE QAF bei jedem Transferverfahren ebenfalls aktualisiert werden konnte. • Der Qualitätsrahmen ist leicht übertragbar und wird/wurde bereits auf eine Vielzahl unterschiedlicher Länder und Kulturkreise, wie zuvor erwähnt, übertragen. • Es darf nicht vergessen werden, dass der Hauptschwerpunkt bei diesem Verfahren die Person ist, die den Beratungsprozess benötigt, sowie ihre Zufriedenheit und ihr Erfolg.
<p>Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Ballymun Job Centre nutzt den Qualitätsrahmen erfolgreich bei seinen Beratungsleistungen. • Das eGuide-Projekt wurde als QALLL-Projekt (Quality Assurance in

bewährte Praktik?	<p>Lifelong Learning/Qualitätssicherung bei lebenslangem Lernen - www.qalll.eu) ausgewählt; ein Projekt zu bewährten Praktiken, und den EU-Mitgliedsstaaten wird die Übernahme dieses Projekts empfohlen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das eGuide-Instrument zusammen mit dem Qualitätsrahmen wurde bereits auf Slowenien, Zypern und Griechenland (eGuide + Projekt 2010-2012) und wird derzeit auch auf Schottland, die Niederlande und Schweden übertragen (AppsGuide-Projekt (2012-2014)).
Sind spezielle „Hauptakteur/innen“ erforderlich, um die Praktiken umzusetzen (z. B. Kommunalverwaltung usw.)?	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement und ‚Buy in‘ der Organisationen und der Beratungsfachkräfte spielen eine entscheidende Rolle
Dauer	eGuide-Projekt: 2005-2007
Budget	<p>Der eGuide-Qualitätsrahmen wurde als Teil des Pilotprojekts eGuide entwickelt, das aus dem Lifelong Learning-Programm entstanden ist. Folgender Betrag entspricht dem Budget für das gesamte eGuide-Projekt. Höhe des Zuschusses: 219.310,00 Euro (Gesamtbudget 292.418,00)</p>
Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationen können den Qualitätsrahmen anwenden und ihn auf der Grundlage ihrer eigenen Serviceleistungen anpassen, um ihn auf die Zielgruppe und deren soziales und wirtschaftliches Umfeld abzustimmen • Beratungsfachkräfte/Berater/innen benutzen den Qualitätsrahmen als Anleitung zur Erbringung qualitativ hochwertiger Leistungen
Projektpartner	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ballymun Job Centre - Irland ○ Euregio Qualifizierungs- und Technologieforum E.V (EqT) - Deutschland ○ Fundacion Tomillo - Spanien ○ Heves County Chamber Of Commerce And Industry - Ungarn ○ Antares - Italien ○ Universitatea Politehnica Din Bucuresti, Centrul De Technologi Avansate Ctanm - Rumänien ○ Gems NI - Nordirland
Informationen zu den besten Praktiken sind in folgenden Sprachen verfügbar:	<ul style="list-style-type: none"> • Englisch • Deutsch • Italienisch • Spanisch
Projekt-Webseite	www.eguide-project.net
Kontaktperson (Name & E-Mail)	Nuala Whelan whelann@bmunjob.ie

8. Join in a Job: Berufliche Beratung für Migranten, Irland

<p>Kurze Zusammenfassung</p>	<p>Join in a Job! Umfasst eine berufliche Beratungsmethode, die speziell für die Arbeit mit jungen Migrant/innen entwickelt wurde. Ein ressourcen- und kompetenzorientierter Prozess kombiniert Fragebögen und diagnostische Instrumente, um die Kund/innen auf ihrem Weg hin zu einem Arbeitsplatz in der Zukunft oder zu weiterer Ausbildung zu begleiten.</p>
<p>Ziele</p>	<p>Das Projekt hat das Ziel, Einstiegsbarrieren für jungen Migrant/innen zwischen 15 und 25 Jahren zu identifizieren und diese jungen Menschen wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Dies geschieht durch Übertragung und Anpassung der JOIN IN A JOB! Methode auf die Anforderungen in Partnerländern (Österreich, Deutschland, Irland, Italien and Polen).</p>
<p>Strategie</p>	<p>Das Projekt nutzt die JOIN IN A JOB! Methode zur Reintegration junger Migrant/innen in den Arbeitsmarkt.</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Junge Menschen mit Migrationshintergrund (erste und zweite Generation) zwischen 15 und 25 Jahren werden als Zielgruppe dieses Projekts angesehen.</p>
<p>Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative</p>	<p>Häufig haben jungen Migrant/innen große Probleme, sich voll in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Join in a Job-Methode zur beruflichen Beratung wurde insbesondere deshalb entwickelt, um deren spezifischen Bedürfnissen zu entsprechen, um ihre interkulturellen Erfahrungen zu unterstützen und um sie in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren.</p>
<p>Wie funktioniert diese Praktik (konkrete Aktivitäten)?</p>	<p>JOIN IN A JOB! umfasst eine Berufsberatungsmethode, die speziell für die Arbeit mit jungen Migrant/innen entwickelt wurde. Ein ressourcen- und kompetenzorientierter Prozess kombiniert Fragebögen und diagnostische Instrumente, um die Kund/innen auf ihrem Weg zu einem Arbeitsplatz in der Zukunft oder einer weiteren Ausbildung zu begleiten. (Berufs) Berater/innen nutzen die Join a Job-Methode bei der Beratung junger Migrant/innen.</p> <p>Die Methode besteht je nach dem individuellen Unterstützungsbedarf der Kund/innen aus 3 Phasen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Das <i>Basis-Clearing</i> stellt den Ausgangspunkt für die Unterstützung dar. Dabei werden mehrere Themenfelder (Dokumente und rechtliche Aspekte, Wohnsituation, Ausbildung und Kompetenzen, Migration/Leben in Deutschland, Berufstätigkeit, finanzielle Situation und Gesundheit, soziale Situation und Hilfesysteme, Institutionen) strukturiert angesprochen und konkrete Anliegen/Ziele formuliert, die im Beratungsprozess bearbeitet werden. Das <i>Basis-Clearing</i> bildet auch die Entscheidungsgrundlage dafür, ob bei den Jugendlichen nur ein Informationsbedarf besteht, oder ob in einzelnen Lebensbereichen Problemlagen bestehen, die ausführlich in einem <i>Intensiv-Clearing</i> bearbeitet werden sollten. Das <i>Basis-Clearing</i> besteht aus vier

	<p>Teilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teil I: Stammdatenerhebung - Teil II: Gesprächsleitfaden in Form einer Mindmap - Teil III: Handlungsbedarf - Teil IV: Handlungsplan (Prioritätenliste und Intervention/Ressourcen) <p>2) Ziel des <u>Intensiv-Clearings</u> ist die Ermittlung des genauen Unterstützungsbedarfs für die Jugendlichen, der von mittlerem bis umfangreichen Ausmaß reichen kann. Dementsprechend folgen für die Klient/innen unterschiedliche Angebote. Ein weiteres Ziel ist die Erstellung eines detaillierten Hilfeplans mit dem Jugendlichen auf Grundlage des gesamten Clearingprozesses. Das Intensiv-Clearing gliedert sich in fünf Teile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teil I: Vertiefende Fragen zu den Themenfeldern des Basis-Clearings - Teil II: Arbeitsblätter zu spezifischen Themenfeldern - Teil III: Vertiefende Instrumente (Eco-Map, Netzwerkkarte, Biografischer Zeitbalken) - Teil IV: Handlungsbedarf - Teil V: Hilfeplan <p>3) Die <u>Berufsbox</u> ist eine Sammlung von Instrumenten zur Bewertung, Beschreibung und Dokumentation von Fertigkeiten und Kompetenzen. Das Portfolio stellt eine mögliche Grundlage für die Berufswahl und den Bewerbungsprozess dar. Mit der Berufsbox werden in einem modularen Beratungsverfahren (Einzelsetting) folgende Bereiche bearbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Abklärung/Startpaket: Vorgespräch (evtl. mit den Eltern), Information über Inhalte des Verfahrens, Abklärung der gegenseitigen Erwartungen, Personalisieren der Mappe. <ul style="list-style-type: none"> - Themenfeld 1 – Stärkenbestimmung: Rückschau auf den bisherigen Lebensweg und die Lernorte, Erarbeitung von Stärken und Interessen (Selbst- und Fremdeinschätzung) . - Themenfeld 2 – Abklärung beruflicher Ziele: Verdichten der erarbeiteten Stärken zu einem Stärkeprofil, Erarbeiten eines Wunschberufes und konkreter beruflicher Ziele, Planung der Zielerreichung. Der Abschluss dieses Themenfeldes kann ein weiteres Elterngespräch beinhalten. - Themenfeld 3 – Bewerbung: Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung für Bewerbungsgespräche. Dazu ergänzend, gibt es eine persönliche Dokumentensammlung und einen Anhang mit Adressen und Links. <p>4) Die <i>Case Management</i>-Methode. Die Case Management-Methode bezieht sich auf Migrant/innen im Alter zwischen 15 – 25 Jahren, deren Ergebnisse aus dem Intensiv-Clearing zeigen, dass sie eine umfassende Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt</p>
--	---

	<p>benötigen. Dies bedeutet, dass sie nicht nur auf dem Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben, sondern auch in anderen Bereichen.</p>  <p>(Um das interaktive Modell anzuwenden, gehen Sie zu: http://hafelekar.at/CD_JIJ/irl/index_irl.html)</p>
<p>Zu lösende Probleme und Erkenntnisse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei dieser Methode handelt es sich um einen ziemlich langwierigen Prozess, und es ist möglicherweise sinnvoll, nur den Teil der Methode anzuwenden, der sich am besten für den jeweiligen Kontext eignen. • Fachkräfte müssen geschult werden, um diese Methode effektiv einzusetzen. • Dem/der Kunden/ Kundin und der Fachkraft muss ein angemessener Zeitraum eingeräumt werden, damit die Methode effektiv ist.
<p>Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?</p>	<p>Diese Methode wurde erfolgreich in vielen Institutionen in ganz Österreich eingesetzt. Sie wurde auch erfolgreich in Österreich, Deutschland, Irland, Italien und Polen eingesetzt, und dort fanden Pilotprojekte statt.</p>
<p>Werden spezielle „Hauptakteure“ benötigt, um die Praktiken umzusetzen (z. B. Kommunalbehörde usw.)?</p>	<p>Nein</p>
<p>Dauer</p>	<p>Join in a Job : zweijähriges EU-Projekt 2008-2010</p>
<p>Budget</p>	<p>Die Join in a Job-Methode wurde im Rahmen des Transfer of Innovation-Projekts entwickelt. Das Join in a Job-Projekt wurde über das Leonardo Da</p>

	Vinci-Programm finanziert. Der unten genannte Betrag entspricht dem Budget für das gesamte Join in a Job-Projekt. - Höhe des Zuschusses: 225.424,00 Euro (Gesamtbudget 321.777,00 Euro)
Personal	Berufsberatungsfachkräfte/Berater/innen nutzen diese Methode bei der Beratung junger Migrant/innen
Projektpartner	<ul style="list-style-type: none"> • ZeMit – Zentrum für Migranten in Tirol, Österreich • Verein Multikulturell, Innsbruck, Österreich • BBQ Berufliche Bildung GmbH, Stuttgart, Deutschland • Ballymun Job Centre, Dublin, Irland • Academy of Management, Lodz, Polen • Cooss Marche Onlus, Ancona, Italien
Informationen zu den besten Praktiken sind in folgenden Sprachen verfügbar:	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsch • Englisch • Italienisch • Polnisch
Projekt-Webseite	http://hafelekar.at/CDJII/irl/about_the_project_irl.html
Kontaktperson (Name & E-Mail)	Mick Creedon creedonm@bmunjob.ie

9. Integrationshaus Wien (NGO); Österreich

Kurze Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationszentrum: Unterbringung und Betreuung von 150 Flüchtlingen • Beratungszentrum für Asylbewerber/innen • Ausbildung und Schulung für Flüchtlinge und Migrant/innen in Wien • Entwicklung neuer Programme zur Integration • Sprachenzentrum
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Anleitung für Flüchtlinge und Asylbewerber/innen • Modell bewährte Praxis für Integrationszentren • Umsetzung von Projekten und Methoden zur Integration und Ausbildung von Migrant/innen und Flüchtlingen • Bildung von Bündnissen zwischen Kulturszene und Sozialarbeit
Strategie	<p>Der integrierte, interkulturelle Prinzip der Arbeit, lebendige Mehrsprachigkeit, ein professioneller Ansatz sowie die Förderung von Befähigung und innovative Entwicklungsarbeit sind Methoden, die sich in der Praxis als äußerst effektiv erwiesen haben.</p> <p>Ergebnisse des Integrationshaus-Projekts und dessen Aktivitäten: Veranstaltungen zu PR und Lobbyarbeit wurden insbesondere aufgrund internationalen Netzwerkes intensiviert – durch Erstellung von Vorschlägen, Kommentaren und Beschlüssen mit dem Ziel, die rechtliche und soziale Situation von Flüchtlingen und Migrant/innen zu verbessern.</p>
Zielgruppe	Asylbewerber/innen, Flüchtlinge, Migrant/innen
Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative	<p>Die Idee zum Integrationshaus entstand Anfang der 90-iger Jahre, als aufgrund des Kriegs in Jugoslawien viele Flüchtlinge nach Österreich kamen, die meist unangemessen untergebracht waren. Das Integrationshaus wollte eine Alternative zur üblichen Praxis der Unterstützung von Flüchtlingen anbieten. Mittlerweile wurde das Integrationshaus zu einem Modellprojekt für die Unterbringung und Integration von Asylbewerber/innen, Flüchtlingen und Migrant/innen auf nationaler und internationaler Ebene.</p>
Wie funktioniert diese Praktik (konkrete Aktivitäten)?	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsprojekte • Ausbildungsprojekte für Erwachsene und Minderjährige • Sprachtraining • Veranstaltungen und kulturelle Aktivitäten • Netzwerk • Mentoring-Programme • Lobbyarbeit
Zu lösende Probleme und Erkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Die Finanzierung ist stets schwierig. • Es ist wichtig, bei der Einrichtung solch eines Projekts mit Personen aus der Nachbarschaft in Kontakt zu treten.
Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Unterstützung von 150 Einwohner/innen pro Jahr (Flüchtlinge) – intensive Betreuung • Circa 30 Minderjährige in integrativen Wohngruppen pro Jahr • Beratung von Asylbewerber/innen – circa 1700 Personen pro Jahr • Ausbildung und berufsorientierte Projekte – circa 1300 Personen pro Jahr • Professionelles und mehrsprachiges Personal

	<ul style="list-style-type: none"> • Innovation auf allen Ebenen • Kooperation mit Sozialwissenschaftler/innen, Freiwilligen, Unternehmen
Dauer	Das Projekt Integrationshaus wurde 1993 gegründet
Budget	<p>Es gibt verschiedene Finanzierungsquellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wiener Sozialfonds • Nettoeinnahmen aus Veranstaltungen und Schenkungen • Zuschüsse der Stadtverwaltung, Abteilung 11,17 und WAFF • Zuschüsse vom ESF und dem Ministerium für Ausbildung, Kunst und Kultur • Zuschüsse vom Arbeitsmarktservice • Zuschüsse vom Gesundheitsministerium
Personal	Circa 100 Personen
Projektpartner	<p>Geldgeber</p> <p>Netzwerk mit anderen Organisationen für Flüchtlinge und Migrant/innen</p>
Informationen zu den bewährten Praktiken liegen in den folgenden Sprachen vor:	<p>Deutsch</p> <p>Englisch</p> <p>Italienisch</p> <p>+ Gedruckte Informationen in verschiedenen Sprachen</p>
Projekt-Webseite	www.integrationshaus.at

10. Thara Roma Biznis, Österreich

<p>Kurze Zusammenfassung</p>	<p>Thara Roma Biznis gehört zu einer Reihe von Projekten, die sich seit 2005 mit den Bedürfnissen verschiedener Roma-Gemeinschaften in Wien, Österreich, beschäftigen, und es ist das Projekt des Jahres 2013.</p> <p>Die Schwerpunkte sind Beschäftigung und Beruf sowie Ausbildung und Qualifizierung mit dem Zweck, die Chancen der Roma-Gemeinschaften für ein Beschäftigungsverhältnis zu verbessern.</p>
<p>Ziele</p>	<p>Die wichtigsten Ziele von Thara Roma Biznis lauten wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration der Roma- und Sinti-Gemeinschaften in den Arbeitsmarkt, um deren sozioökonomische Situation in Wien, Österreich, zu verbessern • Schaffung eines Bewusstseins in der Gesellschaft zu den bestehenden Ungleichheiten und diskriminierenden Praktiken, mit denen sich diese Menschen konfrontiert sehen; • Und darüber hinaus die Befähigung der Roma- und Sinti-Gemeinschaften durch Ausbildung und Qualifizierung, um dadurch ihre Chancen auf eine Anstellung zu verbessern und/oder um sonstige Einkommensmöglichkeiten zu generieren.
<p>Strategie</p>	<p>Das Besondere an THARA ist der Ansatz, Roma-Gemeinschaften als integrierten Teil der österreichischen Gesellschaft wahrzunehmen und anzuerkennen. Das Projekt versucht, sich auf integrative Weise mit den Anliegen der Roma- und Sinti-Gemeinschaften zu beschäftigen, und die Kooperation von Roma- und Nicht-Roma-Gemeinschaften auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.</p> <p>Abgesehen von einem Beratungszentrum im Burgenland ist Thara das einzige österreichische Projekt für die Roma-Gemeinschaft, das sich auf den Arbeitsmarkt konzentriert.</p> <p>Mehr als 1.300 Teilnehmende und Multiplikator/innen haben die Beratungs- und Ausbildungsangebote in den letzten neun Jahren in Anspruch genommen. Das Ziel für THARA besteht darin, eine dauerhafte Institution der Stadt Wien zu werden.</p>
<p>Zielgruppe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Roma- und Sinti-Gemeinschaften, die in Wien leben • Mitglieder von wichtigen Institutionen und der Gesellschaft, die daran interessiert sind, mehr über die Situation der Roma und Sinti in Österreich zu erfahren.
<p>Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative</p>	<p>THARA wurde im Jahr 2005 im Rahmen eines europäischen Projekts entwickelt. Aufgrund der Unterstützung dieses Projekts durch das österreichische Ministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz besteht das Projekt nun schon seit neun Jahren.</p>
<p>Wie funktioniert diese Praktik (konkrete Aktivitäten)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeindegarbeit • Beratung (Job/Karriere/soziale Beratung) • Unternehmertum und Workshops für Kleinunternehmen • Infotainment-Veranstaltungen • Workshops zur Bewusstseinsbildung • Thara Roma Biznis-Preis • Thara Biznis-Webseite (Forstsetzung aus 12-2011)

<p>Zu lösende Probleme und Erkenntnisse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Projekt konzentriert sich möglicherweise zu stark auf Roma-Migrant/innen aus Ex-Jugoslawien. Der Zugang zu anderen Roma-Gemeinschaften und Gruppen (z. B. aus Bulgarien und Rumänien) wäre einfacher, wenn Thara sich erweitern und Roma aus diesen Gruppen beschäftigen könnte. • Bei der Entwicklung eines Projekts wie Thara ist es entscheidend, dies in Kooperation mit Mitgliedern aus der Roma-Gemeinschaft zu tun.
<p>Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ein wichtiger Faktor für den Erfolg der verschiedenen Thara-Projekte als auch für das Thara Roma-Projekt ist der kontinuierliche Einsatz von Mitgliedern aus der Roma-Gemeinschaft und/oder von Mitarbeiter/innen, die über die Jahre Erfahrungen gesammelt und das Vertrauen der Roma-Gemeinschaft gewonnen haben. • Ein weiterer wichtiger Faktor ist der Grundsatz der Inklusion und Kooperation von bzw. mit allen Roma-Gruppen und Organisationen, unabhängig von deren Nationalität, Sprache oder Religion. • Nach Jahren kontinuierlicher Arbeit hat Thara es geschafft, einen Bestand an Personen und Institutionen aufzubauen, auf die sich das Projekt verlassen kann, sofern Hilfe und Unterstützung benötigt werden. • Thara hat es geschafft dazu beizutragen, das Bewusstsein hinsichtlich der Probleme und der Situation der Roma- und Sinti-Gemeinschaften in Österreich, und insbesondere in Wien, in der Mainstream-Gesellschaft zu verbessern. • Ergebnisse aus 2012: Circa 100 Teilnehmende in Einzelberatungen, weitere 100 Teilnehmende bei den Infotainment-Veranstaltungen und Entrepreneurship-Workshops und circa 70 Teilnehmende bei den Workshops zur Bewusstseinsbildung (diese Zahl war zuvor höher, als noch mehr Workshops angeboten wurden).
<p>Dauer</p>	<p>Seit 2005 Jedes Jahr liegt der Schwerpunkt auf einem anderen Projekt</p>
<p>Budget</p>	<p>Vollständige Finanzierung vom Österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Budget: 100.000,00 Euro</p>
<p>Personal</p>	<p>Projektmanagerin 5 Stunden pro Woche Projektkoordinatorin 30 Stunden pro Woche Beraterin 20 Stunden pro Woche</p>
<p>Informationen zu den besten Praktiken sind in folgenden Sprachen verfügbar:</p>	<p>Deutsch Englisch</p>
<p>Projekt-Webseite</p>	<p>http://www.volkshilfe.at/1397,,2.html www.thara-biznis.at</p>
<p>Kontaktperson (Name & E-Mail)</p>	<p>Verena Fabris Verena.fabris@volkshilfe.at</p>

11. VISTA von Eurocircle, Frankreich

<p>Kurze Zusammenfassung</p>	<p>Das VISTA-Projekt unterstützt mehr als 100 Jugendliche mit geringen Chancen zwischen 16 und 25 Jahren aus der Region Provence– Alpes-Côte d’Azur, um deren soziale und berufliche Eingliederung durch eine Reihe innovativer Aktionen für die Jugendlichen vor und nach deren Auslandserfahrung zu verbessern.</p>
<p>Ziele</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aufbau eines starken regionalen Netzwerks aus Organisationen mit Erfahrungen bei der Eingliederung von Jugendlichen und deren Beschäftigungsfähigkeit - Planung von Informationskampagnen, die dazu beitragen, das Bewusstsein zur Verbindung zwischen Beschäftigungsfähigkeit und internationaler Mobilität bei Jugendlichen mit geringen Chancen bei Unternehmen vor Ort und in der Region und bei Arbeitgeber/innen zu fördern. - Vor ihrer Abreise nehmen die jungen VISTA-Projektteilnehmende an einem speziellen Vorbereitungskurs teil, der sich auf ihre beruflichen Ziele und innovative Tools (E-Portfolio, Video-CV....)konzentriert. <p>Erprobung unterschiedlicher Mobilitätsprogramme, die in wichtigen Wirtschaftssektoren in der Region organisiert werden.</p>
<p>Strategie</p>	<p>Eine bestimmte Form des Tutoring hilft den Jugendlichen, ihre Fähigkeiten selbst einzuschätzen und ihre Erfahrungen im Ausland bei ihrer Rückkehr auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen. Außerdem umfasst das VISTA-Projekt auch die internationale Kooperation unter den Organisationen, um den Austausch von Informationen und Instrumenten zur sozialen und beruflichen Eingliederung von Jugendlichen mit geringen Chancen zu erleichtern und um die Verbreitung effizienter Kooperationsbeispiele zu begünstigen.</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>„Junge Menschen mit geringen Chancen“ sind junge Menschen, die im Vergleich zu Gleichaltrigen benachteiligt sind, da sie mit einer/einem oder mehreren der folgenden Situationen und Hindernisse konfrontiert sind. In einem bestimmten Umfeld hindern diese Situationen/Hindernisse die jungen Menschen am Zugang zu formaler und non-formaler Ausbildung, grenzüberschreitender Mobilität, Beteiligung am aktiven Leben als Bürger/in, an der Befähigung und allgemein an der Eingliederung in die Gesellschaft insgesamt. Hindernisse können folgende sein: Soziale Hindernisse, wirtschaftliche Hindernisse, eine Behinderung, Ausbildungsschwierigkeiten, kulturelle Unterschiede, Gesundheitsprobleme, geographische Hindernisse.</p>
<p>Wie funktioniert diese Praktik? (konkrete Aktivitäten)?</p>	<p>VISTA-Angebote für Fachkräfte: Schulung für Sozialarbeiter/innen und Berufsberater/innen der „Mission Locale“ ; Instrumente und praktische Informationen bezüglich internationaler Mobilität; Instrumente und praktische Informationen dazu, wie man junge Menschen mit geringen Chancen während des gesamten Prozesses leitet und unterstützt: vor/während/nach der Auslandserfahrung; Instrumente und praktische Informationen, um jungen Menschen dabei zu helfen, ihre Mobilitätserfahrungen als wertvolles Gut für ihre Persönlichkeit und ihren beruflichen Werdegang zu nutzen (die Berater/innen wurden darüber informiert, wie sie das Portfolio an Kompetenzen „CvdufuturEportfolio“ nutzen);</p>

	<p>Die Möglichkeit, ihr „Service-Angebot“ durch Mobilität als echtes berufliches Inklusionsinstrument zu ergänzen; Die Möglichkeit, dass die an der Mobilitätserfahrung beteiligten sozialen Strukturen dazu beitragen, ein Pilot-Netzwerk aufzubauen.</p> <p>VISTA-Angebote für junge Menschen: Verstärkte Unterstützung aufgrund der Erfahrung internationaler Mobilität im Rahmen der Berufsprojekten für Jugendliche von Eurocircle, Mission locale und/oder der Jugendstruktur. Die Jugendlichen profitieren von einem vollständigen Begleitungsprozess, der 3 strategische Phasen umfasst: vor, während und nach der Auslandserfahrung. Er besteht aus spezifischen und angepassten Schulungen, regelmäßigen Befragungen und Beratungsgesprächen. Es besteht die Möglichkeit der Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen durch die Nutzung innovativer Instrumente. E-Portfolio (Lebenslauf der Zukunft) unter der Verantwortung von GIP FIPAN, Einleitung der Erstellung eines E-Portfolios für junge Menschen mit Auslandserfahrung. Übertragung von fachübergreifenden Erfahrungen und Erfahrungen aus unterschiedlichen Branchen durch dieses digitale Portfolio www.cvdufutur.eu.Möglichkeit der Realisierung eines Video-CV zur Verbesserung der beruflichen Aussichten der Jugendlichen in origineller und lebendiger Art Übliches Nachverfolgungsinstrument für Jugendliche: Journal eines persönlichen Dashboards; Lernvereinbarung, Sponsoren usw....)</p>
<p>Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?</p>	<p>Eine einmalige und innovative Partnerschaft zwischen NGO Eurocircle, l'Association of the regional local missions (ARDML PACA) und GIP FIPAN, mitfinanziert durch den Europäischen Sozialfonds, den französischen Staat und den Regionalrat der Region Provence-Alpes-Côte d'Azur. Gemeinsam haben die Partner 110 Jugendliche mit geringen Chancen begleitet, um deren soziale und berufliche Eingliederung durch internationale Mobilität zu verbessern (interkultureller Austausch, Freiwilligenarbeit, Praktika, Job im Ausland).</p>
<p>Sind spezielle „Hauptakteur/innen“ erforderlich, um die Praktiken umzusetzen (z. B. Kommunalverwaltung usw.)?</p>	<p>Neben Eurocircle ist der Hauptakteur die Association Régionale Des Missions Locales (ARDML) von PACA (Provence-Alpes-Côte d'Azur). Eurocircle hat den Mitarbeiter/innen der Mission Locale und anderen Jugendbetreuer/innen im Rahmen von informellen Ausbildungsmethoden und Interkulturalität bestimmte Schulungskurse zur Erlernung von Fähigkeiten vermittelt. Später haben die Mitarbeiter/innen von ARDML aktiv an der Vorauswahl von Jugendlichen für eine Auslandserfahrung teilgenommen.</p>
<p>Dauer</p>	<p>April 2011 - Dezember 2012 (21 Monate)</p>
<p>Budget</p>	<p>350.000,00 Euro</p>
<p>Personal</p>	<p>Circa 65 Mitarbeiter/innen</p>

Agreement N. 2012-3679
Project N. 531325-LLP-1-2012-1-IT-KA4MP

<p>Informationen zu den besten Praktiken sind in folgenden Sprachen verfügbar:</p>	<p>Französisch</p>
<p>Projekt-Webseite</p>	<p>www.eurocircle.info</p>
<p>Kontaktperson (Name & E-Mail)</p>	<p>Marie Wittamer, Caroline Prost: vista.eurocircle@gmail.com</p>

12. Chocolate Factory (Schokoladenfabrik), Großbritannien

Kurze Zusammenfassung	Die Schokoladenfabrik in Haringey, Nordlondon ist der Sitz von mehr als 220 kreativen Firmen und ist gleichzeitig Schulungseinrichtung für junge Menschen.
Zielgruppe	Junge Menschen, Arbeitslose, Künstler/innen, Start-ups aus kreativen Branchen und Kleinunternehmen
Hintergrundinformationen zum Projekt oder zur Initiative	Die Schokoladenfabrik ist eine alte Fabrik für Süßwaren in Wood Green, Haringey, die 1996 von Collage Arts in Arbeitsräumlichkeiten für Künstler/innen und kreative Firmen umgewandelt wurde und auch von dieser verwaltet wird. Der Erfolg war so groß, dass eine Erweiterung in das Nachbargebäude vorgenommen wurde (Schokoladenfabrik 2, und diese ist nun das pulsierende kreative Zentrum aus 220 Firmen).
Wie funktionieren die bewährten Praktiken (konkrete Aktivitäten)?	Neben den Studios bietet die Schokoladenfabrik auch Beratung, Networking, Schulungen und Unterstützung für kulturelle Einrichtungen in Nordlondon, sowie auch Praktika und Schulungsmöglichkeiten für Arbeitslose und Jugendliche vor Ort. Weiterhin werden professionelle Buchhaltungsleistungen und Rechtsberatung angeboten.
Zu lösende Probleme und Erkenntnisse	Die Schokoladenfabrik ist ein Beispiel dafür, wie eine große ungenutzte Fläche umgewandelt wurde und im Rahmen einer Kombination aus kulturellen (Künstler/innen), wirtschaftlichen (über kreative Firmen) und sozialen Programmen (durch Schulungsprogramme für Arbeitslose) verwaltet und betrieben werden kann. Es handelt sich auch nicht um einen „Inkubator“ im ursprünglichen Sinne des Wortes – es ist nicht das Ziel, neue Unternehmen zu schaffen, die dann das Gelände verlassen – sondern es sollen Unternehmen und Netzwerke zum Nutzen der Gemeinde unterstützt werden, und die Unternehmen und der dadurch geschaffene Wohlstand sollen aufrecht erhalten werden.
Warum handelt es sich bei dieser Praktik um eine bewährte Praktik?	Das Einzigartige an diesem Projekt ist, dass die Entwicklung von der „Basis“ kam und dem lokalen Bedarf entsprochen hat, und dass dieses Projekt von den Künstler/innen selbst als Teil der Collage Arts geleitet wurde – es war nicht das Ergebnis einer Politik von außen, es wurde nicht von außen aufgezwungen und auch nicht von einer Kommunalbehörde geleitet.
Sind spezielle „Hauptakteur/innen“ erforderlich, um die Praktiken umzusetzen (z. B. Kommunalverwaltung usw.)?	Collage Arts ist eine Nichtregierungsorganisation und eine Mitgliederorganisation. Die regionale Behörde, die London Borough of Haringey, ist in dem Kuratorium vertreten und unterstützt Collage Arts bereit mit einem kleinen jährlichen Zuschuss.
Dauer	Das Schokoladenfabrik-Projekt hat 1994 begonnen.
Budget	Collage Arts hat einen Jahresumsatz in Höhe von 2,5 Mio. GBP
Personal	Collage Arts verfügt über circa 20 Mitarbeiter/innen
Informationen zu den besten Praktiken sind in folgenden Sprachen	Englisch

Agreement N. 2012-3679
Project N. 531325-LFP-1-2012-1-IT-KA4MP

verfügbar:	
Projekt-Webseite	http://www.collage-arts.org/ http://www.chocolatefactoryartists.co.uk/
Kontaktperson (Name & E-Mail)	Richard Parkes r.parkes@rinova.co.uk