

Erasmus+ - Projekt

„Qualifizierung und Professionalisierung der Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen“



Leitfaden zur nachhaltigen Umsetzung und Finanzierung des Qualifizierungsprofils

(Ralf Kaufmann et al.)

Projektkoordination

VHS-Rendsburger Ring e.V.
Rainer Nordmann
Tel.: 0049 (0) 4331 20880
Mail: nordmann@vhs-rendsburg.de
www.vhs-rendsburg.de

Produktverantwortliche

nordprojekte Kaufmann&Partner
Heike Arold, Ralf Kaufmann
Tel.: 0049 (0) 4331 148791
Tel.: 0049 (0) 4331 77077-10
Mail: kaufman@nordprojekte.de
arold@inba-sh.de
www.nordprojekte.de
www.inba-sh.de



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Inhalt

Einleitung	4
1. Entwicklung des Leitfadens – Methodischer Ansatz	5
2. Situation in Deutschland	6
2.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils	6
2.2 Vorschläge zur Finanzierung der auf dem Profil basierenden Ausbildung/Qualifizierung	8
3. Vorschläge für Österreich	9
3.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils	9
3.2 Vorschläge zur Finanzierung der auf dem Profil basierenden Ausbildung/Qualifizierung	12
4. Vorschläge für Slowenien	14
4.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils	14
4.2 Vorschläge zur Finanzierung der auf dem Profil basierenden Ausbildung/Qualifizierung	15
5. Vorschläge für Bulgarien	15
5.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils	15
5.2 Vorschläge zur Finanzierung der auf dem Profil basierenden Ausbildung/Qualifizierung	17
6. Vorschläge für Finnland	18
6.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils	18
7. Zusammenfassung und Ausblick	21

Der Leitfaden zur nachhaltigen Umsetzung und Finanzierung des EU-weit einheitlichen Qualifizierungsprofils für Fachkräfte und Ehrenamtliche in dem Bereich Beratung und Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen wurde unter der verantwortlichen Leitung von Heike Arold und Ralf Kaufmann von nordprojekte Kaufmann&Partner entwickelt. Die Entwicklung wurde von folgenden Partnern unterstützt:

	<p>nordprojekte – Kaufmann&Partner Deutschland</p>
	<p>VHS Rendsburger Ring e.V. Deutschland</p>
	<p>R.U.S.Z. – Verein zur Förderung der Sozialwirtschaft Österreich</p>
	<p>EkoKaarina Oy Finnland</p>
	<p>Solski center Nova Gorica Slovenien</p>
	<p>Bulgarian consultancy organisation Bulgarien</p>

Einleitung

Das Erasmus+-Projekt „QualiProAIR – Qualifizierung und Professionalisierung der Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen“ orientiert sich vornehmlich an der überarbeiteten Lissabon-Strategie für nachhaltiges Wachstum und Arbeitsplätze aus dem Jahre 2005. Um den der Lissabon-Strategie zugrunde liegenden Forderungen nachzukommen, wurde das Hauptaugenmerk des Projektes auf die Professionalisierung der im Arbeitsbereich „Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen“ tätigen, ehrenamtlich Beschäftigten mittels Qualifizierung und Weiterqualifizierung gelegt. Neben der Zielgruppe der in dem o.g. Bereich ehrenamtlich Beschäftigten, richtet sich das erarbeitete Qualifizierungsprofil an Experten wie z.B. Sozialarbeiter/-pädagogen, professionelle Berater unterschiedlicher Lebensbereiche (z.B. Berater zur Arbeitsmarktintegration, Berater in öffentlichen Einrichtungen wie Ämtern, Bildungsberater), deren Qualifizierung zielgruppenspezifisch auf deren Bedarfe und Anforderungen hin spezialisiert sein sollte. Da die Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen (was auch die Beratung der genannten Zielgruppen mit einschließt) in den letzten Jahren und insbesondere im Zuge der großen Flüchtlingswelle 2015/2016 in allen EU-Ländern an Bedeutung zugenommen hat und vor dem Hintergrund der besonderen Beratungs- und Begleitungsbedarfe der Zielgruppen sowie der zahlreichen Personen, die in dem Bereich ehren- bzw. hauptamtlich tätig sind und der z.T. verstärkten grenzüberschreitenden Zusammenarbeit dieser Personen, wurde ein europaweit einheitliches Qualifizierungsprofil entwickelt.

Es stellt die Basis für die im Rahmen des Projektes entwickelten 5 Qualifizierungsmodule sowie für ein später zu entwickelndes europäisches Qualifizierungskonzept dar. Ehrenamtliche, aber auch hauptamtlich Tätige in dem o.g. Beschäftigungsfeld sollen mittels einer auf dem Qualifizierungsprofil basierten Qualifizierung einen besseren Zugang zu deren Zielgruppe bekommen. Dabei nimmt das Qualifizierungsprofil bestehende Lücken und Bedarfe in der derzeit bestehenden Qualifizierung sowie Aus-/Weiterbildung auf und deckt diese weitestmöglich ab. Dies erfolgt mit der Zielsetzung nachhaltig besser qualifizierte Personen in dem o.g. Beschäftigungsfeld zu haben, deren Austausch grenzüberschreitend zu fördern und zu vereinfachen und die Begleitung (inkl. Beratung) der indirekten Nutznießer (Asylbewerber, Einwanderer und Kriegsflüchtlinge) qualitativ zu verbessern und das Gesamtangebot an Qualifizierungen in dem o.g. Bereich EU-weit zu erweitern.

Es sei darauf hingewiesen, dass sich die Vorgehensweise der Entwicklung des Qualifizierungsprofils auf die langjährige Erfahrung der Mitarbeiterin des Teilprojektpartners nordprojekte Kaufmann&Partner, Heike Arold, im Bereich der berufswissenschaftlichen Forschung sowie auf deren Erfahrungen in bereits erfolgreich abgeschlossenen Projekten stützt. Das Untersuchungsdesign, das zur Analyse der Arbeitswelt und von Beschäftigungsfelder eingesetzt wird, hat sich in bereits vergangenen Leonardo da Vinci- und Erasmus+-Projekten nicht nur als erfolgreich hinsichtlich der Gestaltung von Qualifizierungsprofilen erwiesen, sondern nachhaltig zur Implementierung neuer Qualifizierungskonzepte z.B. im Second Hand Sektor geführt.



1. Entwicklung des Leitfadens – Methodischer Ansatz

Die Entwicklung des Leitfadens zur nachhaltigen Implementierung und Finanzierung des Qualifizierungsprofils „Begleiter von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen“ erfolgte in Zusammenarbeit mit den Projektpartnern in Österreich, Slowenien, Bulgarien und Finnland.

Dabei konnte auf die umfangreichen Recherchen im Zusammenhang mit der status-quo Analyse, die im Vorfeld der Erstellung des Profils durchgeführt worden war, zurück gegriffen werden. Zudem konnte in den Partnerländern auch das dabei bereits angesprochene Netzwerk derjenigen Institutionen, die bereits in dem Arbeitsbereich tätig sind und waren, angesprochen und herangezogen werden. So konnte ein breiter Überblick über die bereits bestehenden Ausbildungen und Qualifizierungen gewonnen werden und zudem konnten die Bereiche im nationalen Rahmen identifiziert werden, in denen das Profil genutzt werden würde oder in die Nutzung geht. Diese möglichen Ansätze haben alle Partner zusammen getragen und für eine je spezifische nationale Implementierungsstrategie dokumentiert. Dabei werden zunächst die jeweiligen Berufsbildungssysteme beschrieben, so dass leichter nachvollziehbar ist, wie die nationalen Umsetzungsstrategien auf den jeweiligen Stufen des Systems gedacht sind. Dies können beispielsweise sein:

- Einführung und Umsetzung in Form eines freien Bildungsangebotes (Fort- und Weiterbildung) sowohl für ehrenamtlich Tätige als auch hauptamtliche Zuwanderungsbegleiter,
- die Integration des Profils in eine schulische Ausbildung oder ein entsprechendes Fachstudium (z.B. Sozialarbeiter, Sozialpädagoge, Ausbildung zum Migrationsberater und anderes mehr),
- die Integration des Profils in interne und externe Traineeprogramme (Weiterbildungsprogramm der JobCenter, Sozialunternehmen, die mit Migrationsberatern arbeiten, Ausländerbehörden u.a.m.)

Dabei wird jeweils dargestellt, wer für die Einführung und Umsetzung verantwortlich ist und wie diese durchgeführt werden sollte. In beispielhafter Form werden Institutionen genannt, in deren work-flow“ ein solches Profil gut genutzt werden kann.

In einem weiteren Abschnitt stellen die Partner dar, wie eine Ausbildung oder Qualifizierung, die auf dem Profil basiert, finanziert werden kann bzw. muss. Dies können sowohl staatliche Zuwendungen als auch privat finanzierte Kurse sein. Im Bereich der betrieblichen Fort- und Weiterbildung zum Beispiel handelte es sich in der Regel um von Unternehmen gezahlten Qualifizierungen, im Falle von Qualifizierungen durch die Arbeitsverwaltung, je nach nationalem System, um staatliche Zuwendungen oder auch Versicherungsleistungen.

Die nationalen Strategien sind dann zusammengefügt worden und in einem zusammenfassenden Ausblick zu einem Gesamtvorschlag verdichtet worden.

2. Situation in Deutschland

Zuwanderung bleibt eine drängende Herausforderung in der deutschen und europäischen Lebenswirklichkeit. Die globalen Wanderungsbewegungen nehmen nicht ab und daher wird sich die Europäische Union und auch Deutschland auch zukünftig der Zuwanderung stellen müssen. Seit 2015 haben sich die momentane Zuwanderungssituation und damit auch der inhaltliche Schwerpunkt der Zuwanderungsbegleitung verändert.

Die Arbeit mit Zuwanderern kann im Kern in zwei übergreifende Arbeitsprozesse unterteilt werden: Die Begleitung und die Beratung. Beide Arbeitsprozesse sind individuell zu betrachten, obwohl sie z.T. eng miteinander verknüpft sind. So geht dem Kernarbeitsprozess „Begleitung von Zuwanderern“ zumeist eine „Beratung“ voraus bzw. findet parallel dazu statt. Eine Differenzierung in weitere Arbeitsprozesse ist im Hinblick auf das hier entwickelte Qualifizierungsprofil insofern erforderlich, als dass die zwei Kernarbeitsprozesse jeweils auf unterschiedliche Schwerpunkte bzw. in unterschiedlichen Bereichen des Lebens angewandt werden und dementsprechend verschiedene Vorgehensweisen bzw. individuelle Arbeitsschritte und –aufgaben umgesetzt werden.

Bei der Begleitung und Beratung von Zuwanderern können drei Phasen unterschieden werden:

1. Die „Aufnahme der Zuwanderer“, er ist zeitlich gesehen die Phase direkt nach Ankunft der Zuwanderer und verlangt eine spezifische Beratung und Begleitung,
2. die „Integration“ nach erfolgter und erfolgreicher Aufnahme der Zuwanderer und
3. die „Rückkehr“, wenn ein weiterer Aufenthalt im Gastland nicht möglich ist.

War in den zurückliegenden beiden Jahren insbesondere die erste Phase inhaltlicher Schwerpunkt, so stellt inzwischen die zweite und vermehrt auch die dritte Phase den inhaltlichen Schwerpunkt der Zuwanderungsbegleitung dar.

2.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils

Das Ausbildungssystem in Deutschland

Die Ausbildung in Deutschland untergliedert sich in die berufliche Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung.

Die berufliche Erstausbildung setzt frühestens nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht ein. Die Vollzeitschulpflicht beginnt im Alter von sechs Jahren und dauert neun Jahre (abhängig vom Bundesland auch zehn Jahre). Danach besteht für Jugendliche, die nicht mehr in einer Vollzeit-Schule sind, drei Jahre lang die Pflicht zum Besuch einer Teilzeit-(Berufs-)Schule. Vereinfacht gilt: Schulpflicht besteht in Deutschland für 6- bis 18-Jährige und für Auszubildende im dualen System (auch wenn sie älter als 18 Jahre sind).

Nach der gemeinsamen vierjährigen Grundschule verzweigen sich die Bildungswege im „gegliederten Schulsystem“ aus Hauptschule, Realschule, Gymnasium und in fast allen Ländern auch Gesamtschulen.

Im dualen System treffen die unterschiedlichen Wege oft wieder aufeinander: Dort lernen Absolventen aus Sonderschulen, Hauptschulen, Realschulen, Gesamtschulen, beruflichen Schulen und Gymnasien. Das System wird als dual bezeichnet, weil die Ausbildung an zwei Lernorten durchgeführt wird: im Betrieb und in der Berufsschule. Sie dauert in der Regel drei Jahre. (Neben zweijährigen Ausbildungsberufen gibt es gesetzliche Regelungen, die eine Verkürzung der Ausbildungszeit mit dem Einverständnis der Betriebe ermöglichen, z. B. für Abiturienten.) Das duale System ist der weitaus größte Bildungsbereich in der Sekundarstufe II: ca. 53 % eines Altersjahrgangs erlernen einen anerkannten Ausbildungsberuf. Der größte Teil der Absolventen der Ausbildung im dualen System nimmt danach eine Arbeit als Fachkraft auf – viele nutzen später die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung. Absolventen können aber auch unter bestimmten Voraussetzungen in einem

Vollzeitschuljahr die Fachhochschulreife erwerben und dann studieren. Zunehmend werden auch erfolgreiche Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung zum Studium an Hochschulen zugelassen.

Unter den beruflichen (Vollzeit-)Schulen haben die Berufsfachschulen die höchsten Schülerzahlen. Diese Schulen bereiten auf eine Berufstätigkeit oder eine Berufsausbildung – dann meist im dualen System – vor. Unter bestimmten Voraussetzungen wird der Besuch der Berufsfachschule als erstes Jahr der Ausbildung im dualen System angerechnet. In einigen Bildungsgängen der Berufsfachschulen kann man die (Fach-)Hochschulberechtigung erwerben. Die Bildungsgänge dauern je nach beruflicher Fachrichtung und Zielsetzung ein bis drei Jahre. Etwa jeder sechste Berufsfachschüler lernt dort einen anerkannten Ausbildungsberuf des dualen Systems. Durch Bundes-Rechtsverordnungen können in diesen Fällen die schulischen Abschlussprüfungen den Prüfungen im dualen System gleichgestellt werden.

Große Schülerzahlen haben auch die Schulen des Gesundheitswesens, in denen die Ausbildung für nichtakademische Berufe des Gesundheitswesens wie z. B. Kranken- und Kinderkrankenpfleger/in, Hebammen/Entbindungshelfer, Masseur/in, Beschäftigungstherapeut/-therapeutin erfolgt. Viele dieser Schulen sind organisatorisch und räumlich mit Krankenhäusern verbunden, an denen sowohl die theoretische als auch die praktische Ausbildung stattfinden.

Fachoberschulen und Berufsoberschulen bauen in der Regel auf einer Berufsausbildung im dualen System auf, vertiefen berufliche Kenntnisse und vermitteln eine Hochschulreife.

Insgesamt gibt es vielfältige Übergänge zwischen schulischer und dualer Berufsausbildung sowie aus der Berufsausbildung in die Hochschulen. Im Jahr 2005 hatten ca. 20 % der Studienanfänger und Studienanfängerinnen eine Ausbildung im dualen System absolviert.

Der tertiäre Bereich umfasst die Hochschulen sowie sonstige Einrichtungen, die berufsqualifizierende Studiengänge für Absolventen des Sekundarbereichs II mit (Fach-) Hochschulzugangsberechtigung anbieten.

Möglichkeiten eines Bildungsangebotes für ehrenamtlich Tätige und Fachkräfte

Das Qualifizierungsprofil bietet ein großes Potenzial für Bildungs- und Weiterbildungsangebote für sowohl ehrenamtlich als auch hauptamtlich Tätige. Dabei kann das Profil für die Bildungsangebote der Träger der freien Wohlfahrtspflege genauso genutzt werden, wie in denen, der Erwachsenen- und Berufsbildner. Dabei gilt es, das Profil und sein Potenzial sowohl bei einzelnen Bildungsinstituten als auch deren Fach- und Regionalverbänden bis hin zu den Bundesvereinigungen bekannt und publik zu machen.

Ebenso kann das Profil für die Qualifizierung und Spezialisierung im Bereich der Zuwanderungsbegleitung von den Arbeitsverwaltungen zur Schulung von Arbeitsuchenden genutzt werden, indem auf der Grundlage des Profils spezifische Schulungen entwickelt werden, die dann sowohl externen Institutionen als auch intern zur Fort- und Weiterbildung der eigenen Berater genutzt werden. Die Nutzung für interne Weiterbildungen und Traineeprogramme für neueingestellte Mitarbeiter sind eine weitere Möglichkeit zur nachhaltigen Nutzung des Profils. Erprobt wurden erste Schulungen in diesem Bereich bei dem Diakonischen Werk des Kirchenkreises Rendsburg-Eckernförde für die neueingestellten Mitarbeiter in der Zuwanderungsbegleitung und als Qualifizierungsreihe für ehrenamtliche Zuwanderungsbegleiter im Programm der Volkshochschule Rendsburg.

Möglichkeiten der Integration des Profils in schulische Ausbildungen

Der größte Teil der sozialen Ausbildungsberufe wird schulisch ausgebildet. Das Qualifizierungsprofil bietet sich insbesondere für die Erzieherberufe aber auch den Alltagsbetreuer als Spezialisierung an. Aber es kann und sollte auch Berücksichtigung in der Gesamtausbildung erfahren, da sich der Anteil Zugewanderter an der Gesamtbevölkerung dauernd erhöht und daher die Arbeit mit Zugewanderten in allen sozialen Berufen zunehmen wird.

Dasselbe gilt für die akademischen Ausbildungen, wie beispielsweise Sozialarbeiter, Sozialpädagoge und andere mehr. Hier kann das Profil genutzt werden, um die Studiengänge für die Zuwanderungsbegleitung aufzuschließen, soweit das nicht bereits passiert ist.

Dabei wird es darauf ankommen, für eine entsprechende Ausbildungsverordnung alle Sozialpartner zu gewinnen und dabei insbesondere die für die entsprechenden Verordnungen zuständigen Stellen anzusprechen und zu überzeugen. Dies sind unter anderem die Landesministerien, das Bundesinstitut für berufliche Bildung und die entsprechenden Kammern.

2.2 Vorschläge zur Finanzierung der auf dem Profil basierenden Ausbildung/Qualifizierung

Die Finanzierung der oben beschriebenen Ansätze ist abhängig von der Art des Angebotes:

- schulische Ausbildungen werden regelmäßig in einer Mischfinanzierung angeboten. Sie werden einerseits von den Auszubildenden selbst, allerdings nur zu einem geringen Teil im Falle einer „privaten“ Berufsschule, getragen, zum anderen von den Betrieben und der öffentlichen Hand,
- duale Ausbildungsgänge werden von den Betrieben und der öffentlichen Hand getragen und
- betriebliche Weiterbildungen werden von den Betrieben bezahlt.

Die Nutzung des Profils für neue Qualifizierungsreihen in der Erwachsenenbildung oder für Traineeprogramme in Unternehmen und Verbänden aber auch in öffentlichen Einrichtungen ist immer von den Nutzern selbst zu tragen. Dies ist auch die erste Möglichkeit das Profil direkt in die Anwendung zu überführen. Dabei kommt es darauf an, dass das Profil für die potenziellen Nutzer leicht erreichbar und dass es für unterschiedliche Bedarfe schnell adaptierbar ist. Der zunehmende Mangel an gut ausgebildetem Fachpersonal macht die Einführung entsprechender interner Traineeprogramme auch an einem Verband zugehörigen Fachinstituten und Ausbildungseinrichtungen immer stärker notwendig. Die Verbreitung des Profils über das auch für das ERASMUS+ - Projekt genutzte Netzwerk ist dafür eine der Voraussetzungen. Hier kann die Finanzierung eines Qualifizierungsprogramms, dass auf dem Profil basiert über mehrere Unternehmen eventuell sogar „Unternehmensverbände“ realisiert werden.

3. Vorschläge für Österreich

3.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils

Erläuterungen und Ziel des Qualifizierungsmoduls

Das Modul „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“ soll ehrenamtliche Personen, sowie hauptamtlich Beschäftigte, die im Zuge ihrer Tätigkeit beratend und begleitend mit Zuwanderern arbeiten, fundiertes Fachwissen zu bieten. Dabei sollen Hintergründe und Grundlagen über die Rahmenbedingungen, Begriffe und Informationen zum Arbeitsmarkt und zur Integration in den Arbeitsmarkt vermittelt werden, um die Zielgruppe der Zuwanderer bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen und fachlich beraten zu können.

Die Inhalte des Qualifizierungsmoduls berücksichtige sowohl den Aspekt der beratenden, als auch der begleitenden Tätigkeit von Zuwanderern. Im Detail umfasst es folgende Themenschwerpunkte:

- Diversity Management, Interkulturelle Kommunikation & Konfliktmanagement – Kulturelle Besonderheiten und Social Skills
- Rechtliche Rahmenbedingung, Thema Asyl: Internationales Recht, Europarecht, Nationale Gesetzeslage
- Anerkennung von Schulabschlüssen, Studienabschlüsse, Berufsausbildungen; Verfahren für die Anerkennung von Qualifikationen
- Schnittstellen & Netzwerke zum Thema Anerkennung von Qualifikationen
- Schnittstellen & Netzwerke zum Thema Flucht & Asyl
- Arbeitsmarkt, Funktionsweise, Zugänge, rechtliche Rahmenbedingungen, Integration in den Arbeitsmarkt
- Schnittstellen & Netzwerke zum Thema Arbeitsmarkt
- Zugang zu & Umgang mit potentiell traumatisierten Menschen
- Feedback, Evaluation, Abschluss

Die Schulung verwendet europaweit einheitliche Standards und soll auch die Arbeitsplatzmobilität im Europäischen Raum fördern.

Als Zielgruppe kommen vor allem Sozialarbeiter, Berufsberater, Jobcenterangestellte, Psychologen, Mitarbeiter sozialer Dienste usw. in Frage. Aber auch Lehrer, Mitarbeiter div. Behörden, Personalbeauftragte/Personalmanager und freiwillige Helfer können von der Teilnahme an dem Kurs profitieren.

Für die Schulung ist ein zeitlicher Umfang von 38 Stunden vorgesehen, wobei die Vermittlung des fachlichen Know-hows durch zahlreiche Fallbeispiele sowie Aufgabenstellungen, in denen die Teilnehmer praktisch Aspekte herausarbeiten ergänzt wird.

Implementierung

Das Qualifizierungsmodul soll in unterschiedliche EU-Länder transferierbar und dort umsetzbar sein. Als Vorgaben dienen das Qualifizierungsprofil und die Qualitätsstandards. Für die Implementierung der Schulung sind mehrere Formate möglich.

Implementierung als offenes Bildungsangebot (Fortbildung) für Freiwillige und / oder Experten

Die Schulung könnte auf dem freien Markt der Erwachsenenbildung angeboten werden.

Wichtig ist, dass die europaweit einheitlichen Qualitätsstandards eingehalten werden und die Qualitätssicherung gewährleistet wird.

Sinnvoll wäre aber eine Planung und Aufbereitung in 2 Phasen. Die erste Phase sollte von einer staatlichen bzw. semi-staatlichen Stelle durchgeführt werden. In erster Linie würde dafür das Bildungsministerium in Betracht kommen. Diese sollte die Berechtigungen an Vortragende/Schulungsleiter vergeben können, den Kurs abhalten. Die Vortragende/Schulungsleiter müssen dazu die dementsprechende Qualifikation mitbringen.

Phase 1: Entwicklung der Schulung

Die strukturelle Aufbereitung muss von ExpertInnen auf nationaler Ebene erfolgen, die die nötige Expertise in diesem Bereich aufweisen.

Dabei ist es sinnvoll, diese Aufbereitung auf nationaler Ebene zentral zu organisieren, um nicht jede Schulung einzeln planen zu müssen. Ziel ist es dabei, ein Grobkonzept zu entwickeln, das die Inhalte, Schulungsmaterialien und didaktische Methoden auf nationale Gegebenheiten anpasst. Dies legt den Rahmen für die 2. Phase: die Vorbereitung zur Abhaltung und soll die Schulungsleiter wesentlich entlasten. Dadurch können Zeit und Ressourcen für eine qualitativ hochwertige Aufbereitung gebündelt werden und Kosten gespart werden.

Phase 2: Vorbereitung zur Abhaltung

Für die Abhaltung der Schulung sollte dann Vortragende mit einer dementsprechenden Qualifikation sorgen. Diese sollten bei der Konzeption der Schulung Freiräume eingeräumt werden, um die Schulung an die Teilnehmer anpassen zu können.

Qualitätsmanagement

Die Schulung sollte Jährlich evaluiert und adaptiert werden um die Qualität und Aktualität zu gewährleisten. Dies sollte im Rahmen eines Qualitätsmanagementsystems für Erwachsenenbildung passieren. Als anerkannte Zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme kommen zB. ISO, EFQM, LQW oder EBQ in Frage.

Angebote

In Österreich gibt es mehrere Plattformen und Portale für aus und Weiterbildungen. Die wichtigsten Weiterbildungsplattformen in Österreich sind:

- Wifi
- Erwachsenenbildung
- Bfi
- AMS

Das Qualifizierungsmoduls sollte auf diesen Plattformen angeboten werden. Der Kurs sollte frei zugänglich sein.

Integration des Konzepts in eine akademische Lehre / Studium

Bei der Integration des Qualifikationsmoduls in eine akademische Lehre/ Studium muss gewährleistet werden, dass die Europaweit einheitlichen Standards (Qualifizierungsprofil, Qualifizierungsstand und ...) eingehalten werden. Dafür sollte eine externe Stelle sorgen. Ansonsten sollte die Planung und Abhaltung den Bildungseinrichtungen bzw. dem Lehrpersonal überlassen werden.

In Österreich kommen dafür vor allem folgende Studien in Frage:

Studienlehrgänge:

- Soziale Arbeit
- Sozialpädagogik
- Pädagogik
- Lebens- und Sozialberatung
- Psychologie
- Rechtswissenschaften
- Personalmanagement
- Anthropologie Studium

Derzeit gibt mehrere Studienlehrgänge die sich speziell mit der Thematik auseinandersetzen:

- Donau-Universität Krems: Soziale Arbeit zur Integration von Flüchtlingen
<https://www.donau-uni.ac.at/de/studium/soziale-arbeit-mit-fluechtlingen/index.php>
- FH Campus Wien Soziales:
<https://www.fh-campuswien.ac.at/departments/soziales.html>



- Sozialarbeit mit AsylwerberInnen und Konventionsflüchtlingen (FH St. Pölten University of Applied Sciences)
<https://www.fhstp.ac.at/de/newsroom/news/neuer-lehrgang-zu-sozialarbeit-mit-fluechtligen>
- Uni Wien
<https://www.soz.univie.ac.at/personen/mitarbeiterinnen-am-institut-fuer-soziologie/verwiebe-univ-prof-dr-roland/roland-verwiebe-forschung-uni-wien/>
- Alpen- Adria Universität: Asyl- und Migrationsbegleitung

Eingliederung in eine Lehre / Ausbildung eines Facharbeiters

In Österreich sind die zwei gebräuchlichsten Wege der Berufsbildung die „Duale Ausbildung“ (Lehre) und andererseits der Besuch von Berufsbildenden Mittleren oder Höheren Schulen.

Beide Formen kommen aber nach einer eigenen Recherche, nicht in Frage das Qualifikationsmodul zu implementieren.

3.2 Vorschläge zur Finanzierung der auf dem Profil basierenden Ausbildung/Qualifizierung

Die Finanzierung des Qualifizierungsmodul kann auf zwei weisen erfolgen.

Implementierung als kostenloses und offenes Bildungsangebot (Fortbildung) für Freiwillige und / oder Experten

Ein Angebot des Qualifikationsmodules als Kurs auf dem freien Markt der Erwachsenenbildung.

Dabei kommen vor allem Sozialarbeiter, Berufsberater, Jobcenterangestellte, Psychologen, Mitarbeiter sozialer Dienste usw. in Frage. Aber auch Lehrer, Mitarbeiter div. Behörden, Personalbeauftragte/Personalmanager und freiwillige Helfer als Zielgruppe in Frage.

Daneben können auch Unternehmen die das Potential von Zuwanderern als Mitarbeiter erkennen, ein Interesse haben Ihre Personalverantwortlichen dementsprechend weiterzubilden. Es gibt dazu mehrere Möglichkeiten den Kurs von Staatlicher Seite zu finanzieren und zu fördern.

Personenbezogene Förderung (Direkte Förderung des Kurses)

Personenbezogene Förderungen für Erwachsenenbildung können in Österreich über den Bund oder die Bundesländer abgewickelt werden.

1.1. Bei der Förderung durch den Bund sind Folgende Institutionen am wichtigsten:

- 1.1.1. Kursförderung.at
- 1.1.2. Bildungförderungsdatenbank der WKÖ
- 1.1.3. Kurskostenrechner
- 1.1.4. Förderleistungen des AMS
- 1.1.5. Bildungsförderung der AK



1.2. Bei der Förderung durch die Bundesländer sind hier folgende Institutionen beispielhaft aufgelistet:

- 1.2.1. Waff BildungsKonto für Beschäftigte
- 1.2.2. Bildungsförderung Wien
- 1.2.3. Tiroler Bildungsgeld
- 1.2.4. Bildungskonto Oberösterreich

1.1.1.1. Anbieterförderung

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung vergibt Förderungen an Einrichtungen die Erwachsenenbildung betreiben.

1.1.1.2. Indirekte Förderung (steuerlich absetzbar)

2. Indirekte Förderung (steuerlich absetzbar)
 - 2.1. Steuerliche Begünstigung für Arbeitnehmer
 - 2.2. Bildungsfreibetrag und Bildungsprämien
 - 2.3. Bildungssparen
 - 2.4. Bildungskarenz, Bildungsteilzeit
 - 2.5. Fachkräfte Stipendium

1.1.1.3. EU Förderungen:

Auf europäischer Ebene gibt es folgende Förderprogramme:

- Europäischer Sozialfonds (ESF)
- Erasmus+
- Progress 2014-2020
- Europa für Bürgerinnen und Bürger
- Interreg V / Europäische Territoriale Zusammenarbeit (ETZ)

Integration des Konzepts in eine akademische Lehre / Studium

Bei der Integration des Konzepts in eine akademische Lehre/ Studium wird die Ausbildung entweder über Privatuniversität oder eine Staatliche Universität abgewickelt. In beiden Fällen sollte die Finanzierung von den Universtäten abgewickelt werden.

4. Vorschläge für Slowenien

4.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils

Das europäische Qualifizierungsprofil sollte für die unterschiedlichen Zielgruppen auf unterschiedlichen Wegen eingeführt und umgesetzt werden.

a. Frei zugängliche, offene Angebote

Zunächst kann das Profil als freies Bildungsangebot in Institutionen wie Volkshochschulen, Arbeitsvermittlungen, Jugendzentren u.a.m. angeboten werden.

Volkshochschulen bieten interessierten Erwachsenen, sowohl ehrenamtlich als auch hauptamtlich tätigen, Bildungsprogramme an. Einige sind kostenlos einige müssen bezahlt werden. Einige sind für Arbeitsuchende kostenlos und müssen von anderen bezahlt werden. Institutionen bieten Dienste für die lebensbegleitende Karriereplanung für Arbeitsuchende an. Sie haben die Konzession für die Unterbreitung von Arbeitsmarktdienstleistungen vom Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit erhalten.

Das "Employment office" ist das Zentrum für Arbeitslose. Jedes "Employment Office" hat ein Karrierezentrum, in dem eine Vielzahl unterschiedlicher und unentgeltlicher Dienstleistungen und Aktivitäten für Arbeitslose, Arbeitsuchende Studenten und Beschäftigte angeboten werden, um Beschäftigung zu fördern und Unterstützung bei der Karriereplanung der Berufs- und Ausbildungswahl oder dem Berufswechsel anzubieten.

Arbeitslose erhalten die Möglichkeit während ihrer Arbeitslosigkeit verschiedene Trainings und Auffrischkurse zu absolvieren. Das kann dabei helfen, eine neue Beschäftigung auch in einem anderen Arbeitsfeld zu erhalten. Dazu zählt auch der Bereich der Zuwanderung.

Jugendzentren im oben genannten Sinne sind Orte, an denen Jugendliche an verschiedenen Trainings, Kursen und Unterweisungen mit Inhalten unterschiedlicher Bereiche teilnehmen können. Die meisten dieser Kurse sind kostenlos oder sehr günstig und werden für Jugendliche und junge Erwachsene bis 29 angeboten. Das Zentrum bietet außerdem Lernunterstützung für Schüler aber auch Ausländer an.

Alle drei Einrichtungen können das Profil einsetzen, da es interessant, nützlich und kurz ist. Es können Programme aus Unterricht und praktischen Übungen konzipiert werden.

b. Akademischer Bereich

Das europäische Qualifizierungsprofil kann im akademischen Bereich eingeführt werden als optionales Modul in:

- Sozialpädagogik,
- Pädagogik,
- Soziologie,
- Psychologie und
- Lehrerausbildung.

Das slowenische Modul sollte Teil des öffentlichen Studienprogramms sein.

Das Profil sollte Eingang finden in einen öffentlichen akkreditierten Studiengang.

c. Aus- und Weiterbildung

Für Mitarbeitende im Bereich der sozialen Arbeit und der Erziehung gibt es einen nationalen Katalog für Weiterbildung und berufliche Entwicklung (KATIS), in dem ein Qualifizierungskonzept als freies Training für alle Beschäftigten in diesem Bereich (Schule, Pflegeschule, Studentenheime, Colleges, Universtitäten, Zentren für Soziale Arbeit u.a.m.) veröffentlicht werden kann.

Weitere Möglichkeiten ergeben sich aus der Kooperation mit anderen Projekten ähnlichen Inhalts und ähnlicher Ziele.

Die Qualifizierung kann auch als unabhängiges kostenpflichtiges Training für alle an Berufsvorbereitung Interessierten oder im Bereich der Berufsvorbereitung Arbeitenden (Unternehmen, Personalentwickler, Karrierecenter, Studenten, Schulberater u.a.m.) implementiert werden.

Bei genauer Betrachtung ergeben sich vielfältige Möglichkeiten, das Profil oder Teile des Profils (z.B. einzelne Module) in der Praxis umzusetzen. Auf diese Weise ermöglichen wir denjenigen, die eine Weiterbildung benötigen, Fähigkeiten und Fertigkeiten und die Kenntnis guter Praktiken im Bereich der Zuwanderung zu erhalten, das schließt Netzwerken mit Experten ein.

4.2 Vorschläge zur Finanzierung der auf dem Profil basierenden Ausbildung/Qualifizierung

Der erste Vorschlag ist, das Trainingskonzept auf Basis des Profils kostenpflichtig zu halten. Es kann sowohl von den Teilnehmern selbst als auch deren Arbeitgebern bezahlt werden.

Der zweite Vorschlag ist, das Trainingsprogramm im nationalen Weiterbildungskatalog für die Personalentwicklung im Sozial- und Erziehungsbereich zu veröffentlichen. Diese Programme werden aus dem öffentlichen Haushalt bezahlt und sind damit für die Zielgruppe kostenlos.

Der dritte Vorschlag ist, dass seine Gruppe interessierter Personen Sponsoren findet (Unternehmen, Stiftungen, Einzelpersonen, crowd-funding u.a.m.), die Kurs und Ressourcen zahlen.

Eine weitere Möglichkeit ist es, einen Fachtag oder ähnliches zu organisieren mit Unterweisungen und Workshops und dazu interessierte Experten einzuladen und mit diesen, die aus anderen Zusammenhängen bezahlt werden oder in Projekten mit ähnlichen Inhalten arbeiten und so eine kostenlose Umsetzung zu erreichen, da die Experten bereits aus eben diesen anderen Projekten bezahlt werden.

Wir suchen mögliche Wege, das Profil zu implementieren oder doch Teile davon. Wir haben damit begonnen, dass wir einen Fachtag organisierten mit Dozenten des Forschungszentrums der slowenischen Akademie der Wissenschaft und Künste – des slowenischen Migrationsinstitutes, und dass wir alle SCNG Mitarbeiter, Lehrer und andere interessierte Personen zu diesem Thema eingeladen haben. Da die Veranstaltung im Schulzentrum organisiert wurde und ebendort stattfand konnten die Ressourcen der Schule genutzt werden. Das feedback zu dieser Veranstaltung war ausgezeichnet, so dass wir hoffen, die Umsetzung fortsetzen zu können.

5. Vorschläge für Bulgarien

5.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils

Die Nachhaltigkeit und Fortsetzung des Projektes durch die Bulgarian Consultancy Organization wird auf die folgende Art und Weise umgesetzt werden:

1. Teilnahme an einem "follow-up-Projekt" im Rahmen eines passenden Programmes mit einem ähnlichen oder dem gleichen Projektkonsortium, um die notwendigen Materialien für ein vollständiges Konzept zu erarbeiten. Dieses Projekt soll spezifische Aktivitäten für Folgendes haben:
 - Übersetzung der Materialien in alle Partnersprachen und ins Englische;
 - Ausdrucken aller Materialien in einer ausreichenden Anzahl, um eine vernünftige Qualifizierung von mindestens zwei Gruppen zu gewährleisten;



- Entwicklung eines passenden Formates, um eine rasche Vervielfältigung des Materials für zukünftige Schulungen sicherzustellen;
 - Entwicklung einer "Online-Plattform" und Sicherstellung des Equipments zur Einführung von "Online-Training".
2. Das vorbereitete Material für alle Module wird allen Organisationen, die mit Zuwanderern zu tun haben kostenlos zur Verfügung gestellt. Kooperationen zur Implementierung des Projektes haben bereits mit d3en folgenden Einrichtungen begonnen:
- Centre for Legal Aid – Voice in Bulgaria
<https://www.centerforlegalaid.com/>
 - Bulgarian Red Cross Organization
<http://redcross-en.test4.prostudio.bg/>
 - Bulgarian Council on Refugees and Migrants
<http://www.bcrm-bg.org/>
 - Caritas Bulgaria
<https://caritas.bg/en/>
 - Bulgarian Helsinki Committee
<http://www.bghelsinki.org/en/>
3. Die Bulgarian Consultancy Organization informiert die offiziellen Einrichtungen, die mit Zuwanderung in Bulgarien zu tun haben über die Verfügbarkeit der Module/des Konzeptes, da sie potenzielle Trainees sein können im Rahmen ihrer Programme zum Aufbau des eigenen Leistungsvermögens.

Bereits identifizierte Einrichtungen:

- ✓ präsidential Einrichtungen und Ministerrat
- ✓ Staatliche Agentur für Flüchtlinge
- ✓ Grenzpolizei
- ✓ Diplomatische und konsulare Einrichtungen der bulgarischen Republik
- ✓ Außenministerium
- ✓ Direktorat für Migration (Innenministerium)
- ✓ Staatliche Agentur für Auslandsbulgaren
- ✓ Justizministerium (bulgarische Staatsbürgerschaft)
- ✓ Direktorat für Religionsfragen beim Ministerrat
- ✓ Verkehrspolizei
- ✓ Arbeitsagentur beim Ministerium für Arbeit und Soziales
- ✓ Regionale und locale Arbeitsagenturen
- ✓ Bulgarische Industrie- und Handelskammer
- ✓ Bulgarische Agentur zur Registrierung



- ✓ Bulgarisches Bezirksgericht
 - ✓ Universitäten
 - ✓ Kommunen
 - ✓ Finanzbehörden
 - ✓ Kommission zur Abwehr von Diskriminierungen
 - ✓ Adoptionseinrichtungen
4. Als Teil des Berufsbildungsnetzwerks in Bulgarien wird die Bulgarian Consultancy organization die notwendigen Aktivitäten durchführen (Gespräche, Beratungen mit Experten, Präsentation des Profils und der Module anlässlich offizieller Veranstaltungen), um das Profil zu bewerben und den politischen Rückhalt zu generieren, der notwendig ist, um das Profil in die Liste der bestätigten Berufe und Ausbildungen zu bekommen.
 5. Die Bulgarian Consultancy Organization, mit seinem vollausgerüstetem Berufsbildungszentrum in der Organisation bietet die Qualifizierung in den eigenen aber, wenn gewünscht, auch in fremden Räumlichkeiten an.

5.2 Vorschläge zur Finanzierung der auf dem Profil basierenden Ausbildung/Qualifizierung

Die Bulgarian Consultancy Organization plant die Finanzierung der Implementierung des Profils folgendermaßen sicher zu stellen:

1. Vorbereitung eines Angebotes für den ganzen Kurs;
2. Vorbereitung eines Angebotes für jedes Modul, abhängig von seiner Komplexität, um flexible bleiben zu können;
3. Vorbereitung einer Marketingstrategie für spezifische Kunden, insbesondere Einrichtungen, die mit Zuwanderung zu tun haben;
4. In Kontakt treten mit den Einrichtungen, die spezifische Programme zum Aufbau ihrer Leistungsfähigkeit haben, durch die die notwendige Finanzierung zum Abschluss der Qualifizierung sichergestellt ist;
5. Angebot des vollständigen Kurses für interessierte Bildungseinrichtungen, die damit ihre bestehenden Gesellschaftsmodule verbessern können;
6. Einrichtung von Partnerschaften mit spezifischen Bildungseinrichtungen (Institute/Universitäten u.a.m.), die die Gesamtqualifizierung gemeinsam anbieten, zum Beispiel als Master-Programm oder Spezialqualifizierung

6. Vorschläge für Finnland

6.1 Vorschläge zur nachhaltigen Einführung und Umsetzung des Profils

Finnland war "a bird home" für die Finnen, was zum Problem wurde als ab 2015 Zuwanderer und Asylsuchende in großer Zahl nach Finnland kamen. Seither wird das gesamte finnische Einwanderungssystem auf die Probe gestellt. Besonders das Erstaufnahmesystem hat sich als unpassend erwiesen.

Das finnische Berufsbildungssystem unterscheidet zwei grundlegende Elemente:

1. Jugendliche Abschlüsse in Berufsbildungseinrichtungen beginnen nach der Grundschule und
2. Berufsbildungseinrichtungen für Erwachsene, die darauf spezialisiert sind Berufsausbildungen für Erwachsene durchzuführen, die über keine Berufsausbildung verfügen. Sie müssen eine „Auffrischung“ ihres Wissens bekommen (oft aus schwierigen Verhältnissen und/oder bildungsfernem Elternhaus). Letzteres ist meist auch bei Zuwanderern angewandt. Daher sind Dozenten und Lehrpersonal dieser Bildungseinrichtungen eine der Zielgruppen des Projektes zur Implementierung des Qualifizierungsprofils.

Weitere wichtige Zielgruppen für die Einführung der Qualifizierung sind Projektpersonal und ehrenamtliche im dritten Sektor, also sozialwirtschaftlichen Unternehmen. Die Sozialwirtschaft und eine große Anzahl Ehrenamtler in diesen Organisationen haben eine große Bedeutung im Integrationsprozess. Tatsächlich ist ihre Bedeutung für Zuwanderer in der zweiten Phase wichtiger, im schlechtesten Fall kann ein Zuwanderer 3-5 Jahre ohne sinnvolle Aktivierung von offizieller Seite nach der ersten Phase verharren.

Viel Aktivierung passiert durch verschiedene Vereine und Verbände. Viele Ehrenamtliche bringen ihr Wissen, ihren Beitrag in der Zusammenarbeit mit sozialwirtschaftlichen Einrichtungen ein. Ein gutes Beispiel ist ein pensionierter Finnischlehrer, der unterstützenden Finnischunterricht für Zuwanderer erteilt. Finnisch ist ziemlich schwer zu erlernen und die 3 Monate dauernde erste Integrationsphase ist nicht ausreichend insbesondere für Asylbewerber, die kaum ihre eigene Sprache Lesen und Schreiben können. Die ehrenamtliche Arbeit ist essentiell für Zuwanderer, um diese in die finnische Gesellschaft zu integrieren. Dabei ist entscheidend, den meisten Untersuchungen über erfolgreiche Integration folgend, dass die finnische Sprache in ausreichendem Maße erworben wird, damit die Zuwanderer einen Job finden oder mit weiteren Studien zu beginnen.

Der Analyse folgend, die EkoKaarina 2017 als ersten Schritt im Projekt erstellt hat und die das Ehrenamt und das Hauptamt mit einbezog, wurde sehr deutlich, dass interkulturelles Verständnis und interkulturelle Aktivitäten in den möglichen Qualifizierungen notwendig sind. Das wurde zu einem „roten Faden“ für EkoKaarina im gesamten Projekt.

Finnland, wie viele andere EU-Länder, wurde von 2008 – 2017 von einer tiefen Rezession erfasst. Die finnische Regierung kürzte viele Ressourcen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung. Das hatte unmittelbar negative Folgen für die operativen Fähigkeiten von Vereinen und Verbänden, ihre Mitarbeiter und die bei ihnen tätigen Ehrenamtler weiterzubilden, so dass sie besser mit Zuwanderern arbeiten können. Insbesondere mit der Zielgruppe der ungebildeten Asylbewerber aus Afrika und dem Mittleren Osten.

Ein weiteres Problem entsteht durch die unklaren Zuständigkeiten, Aufgaben, finanziellen Ressourcen, Ziele und anderes mehr zwischen unterschiedlichen Ministerien: Sowohl das Ministerium für Bildung und Kultur als auch das Ministerium für Arbeit, Wirtschaft und das Ministerium für Soziales und Gesundheit haben Verbindungen zu Zuwandererangelegenheiten. Auch wenn diese Ministerien in Helsinki Entwicklungsprojekte

durchführen, die auf horizontaler Ebene zusammenwirken, so entstehen Probleme mit und bei den eigenen Mitarbeitern, wenn diese Projekte in der finnischen Provinz implementiert werden sollen. Diese Beschwernis führt zu großer Ineffektivität sowohl aus operativer als auch finanzieller Sicht.

Diese Verwaltungsprobleme begründen auch Schwierigkeiten für die Sozialwirtschaft, die mit Zuwanderern arbeitet. Sie hat keine klare Vorstellung davon, welche öffentliche Stelle bei der Fort- und Weiterbildung des eigenen ehren- oder hauptamtlichen Personals zum Beispiel unterstützen kann.

Vor der Aufgabe Vorschläge für die Einführung und Umsetzung des europäischen Qualifizierungsprofils in Finnland und im Bewußtsein der oben geschilderten Hemmnisse strebt EkoKaarina die folgenden Implementierungsschritte an:

1. Die Qualifizierung von hauptamtlich und ehrenamtlich Beschäftigten sollte auf lokaler Ebene innerhalb eines Verwaltungsbereichs durchgeführt werden, zum Beispiel AVI (=aluehallintoviranomainen / regionaler Verwaltungschef).
2. Ausreichende Ressourcen müssen im nationalen Haushalt für die Qualifizierungen bereitgestellt werden.
3. Die Qualifizierungsprogramme müssen effektiv beworben werden insbesondere in der Sozialwirtschaft und es sollte dafür ein Regionalmanager eingesetzt werden.
4. Die Regionalverwaltungen sollten die sozialwirtschaftlichen Netzwerke stärken, um Qualifizierungsprojekte und –programme zu fördern..
5. Qualification materials created by QualiProAIR project should be promoted in broader sense than only Ekokaarina Oy's dissemination activities.
6. Das Qualifizierungsprofil, das von QualiProAIR entwickelt wurde, sollte in die Lage versetzt werden, die darauf basierenden Qualifizierungen und Kurse zu zertifizieren, so dass Bildungseinrichtungen das Profil in ihr eigenes Programm aufnehmen wollen. Hauptverantwortlich dafür ist das Ministerium für Bildung und Kultur zusammen mit der Bildungsverwaltung.

Die Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlich Tätigen im Verantwortungsbereich einer Verwaltung zusammenzuführen auf lokaler Ebene ist entscheidend nach langjähriger Erfahrung von EkoKaarina in diesem spezifischen Bereich. Die lokalen und regionalen Vertreter unterschiedlicher Ministerien haben regelmäßig keine Kultur und Geschichte der effektiven Zusammenarbeit, gute Qualifizierungsprojekte drohen daher zwischen den verschiedenen Verwaltungen unterzugehen.

Ein eindeutiges Haushaltssystem sollte im jährlichen Verwaltungshaushalt des spezifischen Ministeriums abgebildet werden, in dem die Hauptverantwortung für Qualifizierungsprogramme unterlegt wird. Dies würde regionalen Differenzen zwischen den verschiedenen Verwaltungen vorbeugen, insbesondere hinsichtlich der Bezahlung von Bildungs- und Qualifizierungsprojekten. Es könnte der Sozialwirtschaft auch bei der Finanzierung des Antragsprozesses helfen.

Wie bereits angemerkt, hat die Sozialwirtschaft eine bedeutende Rolle bei der ehrenamtlich basierten Integrationsarbeit. Oft hat sie aber kaum festangestelltes Personal außer 2-3 Menschen die die Fähigkeiten und die Zeit haben, extern finanzierte Projekte zu finden. Daher sollten regionale öffentliche Stellen genügend Ressourcen zur Verfügung haben, um die regionale Bewerbung über alle Medien einzurichten und zu steuern, wodurch die Information über mögliche Qualifizierungsprojekte, deren Ziele, Finanzierungsmöglichkeiten und die Teilnahmemöglichkeiten gut verbreitet werden könnten.

Regionale sozialwirtschaftliche Organisationen sind relative schlecht untereinander vernetzt. Diese Vernetzung ist jedoch essentiell für eine effiziente und verbesserte Qualifizierungslandschaft. Arbeitsorientierte auf dem zweiten Arbeitsmarkt tätige Organisationen beispielsweise und reine Zuwanderungsorganisationen könnten wirkungsvolle gemeinsame Qualifizierungen initiieren, beide haben Kenntnisse über Zuwanderer und Asylbewerber aber mit unterschiedlichen Ansätze. Es sollte ein regionaler Offizieller oder Qualifizierungsberater mit einer Schlüsselrolle bei der Entwicklung, Steuerung und Unterrichtung eines Qualifizierungsnetzwerkes geschaffen werden.

Das Qualifizierungsmaterial, das von QualiProAIR entwickelt wurde, sollte in einem größeren Umfang verbreitet und beworben werden als nur über die Verbreitungsaktivitäten von EkoKaarina Oy. Das während der Projektphase verbreitete Material ist nicht ausreichend. Verbreitung muss kontinuierlich erfolgen. Regionale offizielle Stellen müssen die Verbreitung mit übernehmen; die meisten untersuchten Offiziellen sind dieselben, die auch die Projektfinanzierung organisieren. Ohne deren Einbezug in die Verbreitung bleibt diese unvollständig.

6.2 Vorschläge zur Finanzierung der auf dem Profil basierenden Ausbildung/Qualifizierung

Wie bereits erwähnt, sollte eine einheitliche Finanzierungsstruktur unter der Verantwortung eines Ministerium zentral geschaffen werden. Diese weist Ressourcen den Regionen und Provinzen zu. Kommunen und die Sozialwirtschaft haben keine finanziellen Ressourcen, um Qualifizierungsprojekte zu bezahlen. Diese Einrichtungen und Kommunen nehmen aber eine zentrale Rolle bei der Umsetzung und Einführung von Qualifizierungsprojekten ein und sie bilden außerdem die Plattform für Qualifizierungs- und Bildungsprojekte. Sozialwirtschaftliche Träger haben häufig eine bessere und aktivere Verbindung zu Zuwanderern als die kommunale Verwaltung, im Gegensatz zu dieser gibt es regelmäßige Kontakte oft bis zu einmal pro Woche und mehr.

Beispiel: Case – AVI

AVI ist ein regionaler finnischer Akteur, der den finnischen Staat in den Provinzen repräsentiert. AVI steuert und finanziert bereits Projekte mit Zuwanderungsbezug. Diese Projekte aber sind oft wenig fokussiert und unterliegen verschiedenen Haushaltselementen. Auch wenn Bildungsberater, Projektmanager die Projektunterstützung von AVI gut kennen, gibt es doch so gut wie keine Qualifizierungs- und Bildungsfinanzierung.

Qualifizierungs- und Bildungsfinanzierung könnte in 3 oder 4 Antragszeiten pro Jahr unterteilt werden; nicht nur 1 oder 2 wie zur Zeit. Die Haushaltselemente sollten ebenfalls so sein, dass Qualifizierungen in kleineren und kürzeren Einheiten durchgeführt werden können oder in ganzheitlicheren Projekten. Der Haushalt könnte folgendes enthalten:

- Kürzere Qualifizierungszeiten (1-2 Tage):
 - budget: 1500,00 €;
 - ein leichter Vortest;
 - webinar basierte Qualifizierungen.
- Qualifizierungsprojekte (5-6 Tage):
 - budget: zwischen 10.000,00 – 15.000,00 €;
 - umfassender Vortest (ein halber Tag);
 - Lernumgebung;
 - Umfassendes Lehr- und Lernmaterial;
 - Abschlusstest.

Ein formaler Eigenbeitrag könnte obligatorisch erhoben werden; zum Beispiel 100,00 € / Teilnehmer insbesondere im Falle von Qualifizierungsprojekten.

7. Zusammenfassung und Ausblick

Das neu entwickelte und europaweit einheitliche Qualifizierungsprofil ist die Basis für die Entwicklung von zunächst fünf Qualifizierungsmodulen im Rahmen des Erasmus+-Projektes „QualiProAIR“:

1. Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und beruflichen Abschlüssen
2. Rahmen, Bedingungen und Informationen zum Arbeitsmarkt und zur Arbeitsmarktintegration
3. Qualifikationen und Erstausbildung als Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt
4. Gesellschaftliche Integration – Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen
5. Sprachunterricht und Inklusion der Zuwanderer in das Bildungssystem

Dabei wurden so viele Aspekte wie möglich und notwendig in der inhaltlichen Ausgestaltung berücksichtigt, um bereits mit Abschluss des Projektes eine Qualifizierung anbieten zu können, die im Kern einen Großteil des erarbeiteten Qualifizierungsprofils widerspiegelt.

Da das Qualifizierungsprofil jedoch umfassendere Aspekte beschreibt und sich sowohl an ehrenamtliche als auch hauptamtliche Beschäftigte, die mit Zuwanderern arbeiten, richtet, stellt es die Basis für ein später zu entwickelndes europäisches Gesamtqualifizierungskonzept dar. In diesem kann und muss dann eine detaillierte Aufschlüsselung des zu vermittelnden Know-hows bzw. der Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erfolgen. Dies mit einer klaren Differenzierung zwischen der Zielgruppe „ehrenamtliche Begleiter“ und „hauptamtlich Beschäftigte“ im Beschäftigungsfeld „Begleitung und Beratung von Zuwanderern“. Eine entsprechende Gesamtqualifizierung kann und sollte aufgrund der Vielzahl der identifizierten Aspekte, die das Qualifizierungsprofil beinhaltet, modular und als Fort- bzw. Weiterbildung aufgebaut sein, die zum einen ehrenamtlich Beschäftigten die Möglichkeit gibt, sich hinsichtlich unterschiedlicher Lehr- und Lerninhalte punktuell nach Bedarf zu qualifizieren sowie hauptamtlich Beschäftigten die Möglichkeit der bedarfsorientierten Qualifizierung sowie der fachlichen Spezialisierung auf Zuwanderer als Ganzes gibt.

Aufgrund des umfangreichen und ganzheitlich zu vermittelnden Wissens bzw. der Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, das und die das Qualifizierungsprofil ausführlich beschreibt, ist u.U. ein entwicklungslogischer Aufbau eines solchen Gesamtkonzeptes mit Qualifizierungsmodulen für Neulinge in dem Beschäftigungsfeld, in dem Grundlagenwissen vermittelt wird, für Fortgeschrittene mit vorhandenem Fachwissen und Erfahrungen, die Ihr Wissen ausbauen möchten, bis hin zu Experten, die sich spezielle Fachinhalte aneignen wollen oder müssen, empfehlenswert.

In allen Partnerländern ist der entsprechende Bedarf festgestellt worden. Es wird daher darauf ankommen, die von allen Partnern beschriebenen Netzwerke zu nutzen und insbesondere auf politischer Ebene die Qualifizierung für die Zuwanderungsbegleitung voranzutreiben. Das Profil kann relativ einfach von den bestehenden Strukturen genutzt werden und in der Ausbildung der in ganz Europa bestehenden Berufsbilder zur Zuwanderungsbegleitung in einem umfassenden Sinne, so dass Einwanderer, Arbeitsmigranten, Asylbewerber und Flüchtlinge erfasst sind. Die gemeinsame Einführung in vielen europäischen Ländern trägt zu einem einheitlicheren Verständnis und größerer Gemeinsamkeit in Europa bei.

