

Dokumentation

**Fachtagung, 16. Februar 2011
„Berlin – International?!“**

Die Dokumentation

Die Vorträge, Interviews und Workshops der Fachtagung werden zeitgleich mitgeschrieben. Die Texte versuchen Inhalte und Auszüge möglichst getreu wieder zu geben. Sie erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Stilistik.

Alle Dokumente finden Sie in den nächsten Tagen auch auf den unter Veranstaltern angegebenen Projekt-Homepages.

Veranstalter:



Ein Kooperationsprojekt von WeTeK Berlin gGmbH, Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH und Berlin Music Commission e.G.

Event Berlin – Mobilitätswerkstatt

Ansprechpartner: Christine Scherer
Tel: 030. 44 38 33 01
E-Mail: eventberlin@wetek.de
WeTeK Berlin gGmbH
Christinenstr. 18/19
10119 Berlin

www.network-eventberlin.de
www.wetek.de



Ein Kooperationsprojekt von u.bus GmbH, Bildungsmarkt e.V. und Internationaler Bund

Job Destination Airport

Ansprechpartner: Klaus-Dieter Paul
Tel: 030. 61 62 96 40
E-Mail: kd paul@ubus.net
u.bus GmbH
Gormannstrasse 14
10119 Berlin

www.job-destination-airport.de
www.ubus.net

Kreativwirtschaft International - Wie stellt sich die Berliner Musikwirtschaft den Herausforderungen?

Ein Expertenforum der Berlin Music Commission in Kooperation mit WeTeK Berlin gGmbH und Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH.

Moderatorin: Christine Scherer (WeTeK Berlin gGmbH)
Protokollantin: Caroline Vieten

Impulsreferat von Prof. Dr. Carsten Winter (Professor für Medien und Musikmanagement am Institut für Journalistik und Kommunikationsforschung der Hochschule für Musik, Theater und Medien, Hannover)

Teilnehmer der Podiumsdiskussion:

Ingrid Walther (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Referat Kommunikation, Medien, Kulturwirtschaft)

Jürgen Schepers (IHK Berlin – Bereich Kreativwirtschaft)

Ed Matthews-Gentle (Creative Lancashire, Lancashire UK)

Horst Weidenmüller (Ik7, Berlin)

Olaf Kretschmar (Berlin Music Commission, Berlin)

Vorstellung der empirischen Untersuchung

Empirische Anforderungen an Management im Wandel

Von organisierter global-kommerzieller Push-zu global vernetzter common-based Pull-Musik-Kommunikation/-Kultur/Wirtschaft

Herausforderungen durch globale Vernetzungsdynamiken

Instrumentarium der Studie:

Analyse des Stellenmarktes von 2004-2008 & 2008-2010, sowie Befragung von 37 Akteuren aus Berlin

Deutlich häufiger gesucht werden

- Engagement,
- Flexibilität und
- kommunikative Kompetenzen
- Selbständigkeit und Kontaktstärke im Umgang mit Stakeholdern
- Aufgeschlossenheit,
- Koordinationsfähigkeit und
- zielorientiertes Handeln waren 2004 noch gar nicht gefragt.
- Medien-und Kommunikations-und Managementkompetenz, Englisch, Marketing, Presse-und Öffentlichkeitsarbeit sowie Sponsoring-Kenntnisse sind Basisqualifikationen.

Interaktion mit Nutzer/Fans..

Nutzer werden auch souveräner

Nutzung von Musik>-hier sind die größten Veränderungen, Kunden sind/werden autonom, eigenständiger Umgang mit Musik

-Linearität wird aufgebrochen

-Markentreue wird geringer

-Kunden werden individueller

Nutzer ist nicht unbedingt der Nutzer, hier muss eine Differenzierung stattfinden, Netze stellen neue „Werkzeuge“ zur Verfügung.

Umbau der Veränderungen analog der Veränderung der Nutzer

Organisation zur effizienteren Kommunikation

...Auslagerung von einzelnen Bereichen

...offene Kooperationen

...eigene Funktionsweise machen neue Strategien möglich

Neue Themen die sich herauskristallisierten: Kommunikationsfähigkeiten; Koordinationsfähigkeit, Zielorientiertes Handeln, hier liegen die Herausforderung im Musikbereich

Öffnung der Konvergenzstrategie

360 Grad-Strategie Modell alles siedelt sich um den Künstler

Das führt zum Aufbrechen der linearen Wertschöpfung

Zielvorstellung wird wichtiger/ Management

These: 1. Networking wesentlicher, wichtiger..Reputation/stabile/belastbare Beziehungen

2. Professionalisierung

3. Internet Networking Marketing

4. Internationalisierung

Gutes und konkretes Beispiel: Berlin MusicWeek als Bsp./Dachmarkenkommunikation....es gibt aber zu wenig Kommunikation zwischen den Agierenden

Anforderung an die vernetzte Wertschöpfung...Kommunikation, Vernetzung, Professionalisierung, Managementniveau

Resümee: Die Herausforderungen, der sich zunehmend beschleunigten und durch neue Medien bestimmten Musikwelt, kann nur durch neue Formen und Synergie-Effekte aufgefangen werden; hierbei ist Berlin schon gut aufgestellt, sollte jedoch durch den Aus-und Ausbau der Professionalisierung im Netzwerkbereich Vorteile nicht verspielen

Vorstellungsrunde/Details

Was sind die Eindrücke, wie sind wir aufgestellt...(Gemse) es wird schon lange am konkreten gearbeitet;. Gemeinschaftsinteressen evaluieren...Genossenschaft...Bsp. Berlin brennt, Summer in Berlin> Marketingkampagnen---Weiterbildung, etc. breit aufgestellt, arbeiten Netzorientiert....All you can meet, ...Vernetzung Hamburg/Berlin; wo Überlagerungen sich ergeben, wird zusammengearbeitet...das heißt der Theorie C. Winters folgt schon lange die Praxis!

-

Senat Fr. Walther(Cluster aufgebaut)

2003-2004Aufbau von Netzwerken...Differenzierung von Netzwerken Netzwerke (Creative Center) ab 2004..Galerienverband/Transmissionsting...internationale Auftritte Standort Berlin..Plattformen...ähnlich wie fashionweek

IHK...was wird an die IHK angefragt...sind Netzwerke, sind Infotransfer/Kontaktbörse...vertreten die Wirtschaft; Ausschluss der Kriterien, bzw. Neugestaltung, da Kreativwirtschaft anders aufgestellt ist

Wie sieht es in UK aus...creative sector....und wie kommt Berlin an...im Moment passiert einiges..vielseitige Industrieangebote, , aber auch eine Entwicklung die durch Kürzungen gekennzeichnet ist; auch werden die Ressourcen des Kreativbereich vielfältig, auch durch die neuen Medien(Homepage, genutzt und ähnlich wie in Berlin agiert)

C. Winter

Herausforderung/Wertschöpfung...Bitte an Politik, klar zu machen, welche Momente die Stadt Berlin dazu beiträgt

Frau Walther: Ruf der Stadt Berlin wird als überraschend wahrgenommen....wir gelten als vorbildhaft und Verbindung von Kreativität, Technik und Wirtschaft...gerade auch in Hinblick auf europäische Programme, relativ beliebt...creativ monopol...

IHK

Berlin hat eine speziellen Ruf, das jedoch durch konkrete Anfragen eher kolportiert:

Wunsch an die Kreativen: es fehlt häufig an Engagement....Diskurs zwischen Kreative und Wirtschaft/Geldgeber

Gemse...es reicht nicht aus nur mit dem Flair von Berlin zu arbeiten...dezentral, zersplittert,...das Management muss optimiert werden, hier ist viel Flexibilität und Improvisationsgeschick...der Vorteil ist gleichzeitig auch der Nachteil..Musik/Kreativbranche ist komplex...runter brechen zu einfachen Handlungssträngen...Indien/Osteuropa...Musikstandort Deutschland; da wo sich Themen überlagern, da Zusammenarbeiten

Neue Plattformen und Formate/Internationalisierung

ED: die Industrie muss sich den neuen, auch techn. Herausforderungen stellen

Horst Weidemüller: Internationalisierung und neue Wertschöpfungsketten...wir arbeiten mit großen Datenmengen, hier verändern sich die Darstellungsformate,es funktioniert, der Musik...die Band ADELE: es geht um KOMMUNIKATION...klass. Verlag, Management, die Vielseitigkeit

Neue Herausforderung an die Professionalisierung...

Resümee:

Anforderungen an die vernetzte Wertschöpfung (laut C. Winter)

- Engagement, Flexibilität und kommunikative Kompetenzen
- Selbständigkeit und Kontaktstärke im Netzwerk (Umgang mit Stakeholdern)
- Aufgeschlossenheit, Koordinationsfähigkeit und
- zielorientiertes Handeln als Programmierer und Switcher werden zentral
- Die Internationalisierung der Netzwerke erfordert Nähe zu Szenen und mehr professionelle Vernetzung zwischen Netzwerkpartnern im Netz und mit anderen Netzwerken
- Professionalität und Reputation ist für andere fremde internationale Akteure und Netzwerke zentral –dafür müssen fremde Netzwerk- und Systemlogiken professionell beherrscht und übersetzt werden können.

Die Herausforderungen liegt in der Professionalisierung des Management, in der Offenheit und Kommunikationsfähigkeit der Integration neuer Technologien (da „humpelt“ Deutschland im Vergleich) und der weitreichenderen Vernetzung durch ungewöhnliche Patenschaften.

Eröffnung und Einführung ins Thema

Christine Scherer

WeTeK Berlin gGmbH
Event Berlin – Mobilitätswerkstatt

Klaus-Dieter Paul

u.bus GmbH
Jobdestination Airport

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie hier auf dem Pfefferberg begrüßen und freuen, dass Sie gemeinsam mit uns sich der Frage stellen werden, Ist Berlin International ?! Dies ist eine Kooperationsveranstaltung von 2 Verbänden – EventBerlin und Jobdestination Airport, die aus dem Programm „Integration durch Austausch“ gefördert werden. Im Mittelpunkt steht der Austausch, Internationale Arbeitserfahrungen.

„Die Fremde ist für jeden Menschen eine Schule der Bildung und der Erfahrungen mannigfacher Art, und für den Handwerker und Gewerbsmann um so unerlässlicher, als er nur durch eigene Anschauung fremder Zustände und Verhältnisse eine Vergleichung mit dem ihm bekannten anzustellen und daraus eine richtige Erkenntnis des Wahren, Schönen und Nützlichen zu schöpfen, sich als Mensch und Gewerbsmann zugleich auszubilden vermag. Nur die unabweisbarsten Gründe sollen von der Pflicht zur Wanderung entbinden dürfen.“ (Entwurf einer ‚Allgemeinen Handwerker- und Gewerbeordnung‘, verabschiedet durch den Deutschen Handwerker- und Gewerbe-Congreß 1848)

Bis heute ist viel vom Lernort Europa die Rede, von der Förderung internationaler Kompetenzen. Trotzdem brauchte es 150 Jahre, bis im sog. Kopenhagen-Prozess (2002) folgende vier Prioritätsbereiche formuliert werden:

- Stärkung der europäischen Dimension der beruflichen Bildung (Mobilität, Interkulturalität, Öffnung der Lehrpläne und Ausbildungsordnungen)
- Verbesserung der Transparenz, Information und Beratung
- Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen, Validierung von informell erworbenen Kompetenzen
- Qualitätssicherung

Wie sieht die Realität aus? An dieser Stelle vielleicht nur ein kleines Indiz! Noch im Jahre 2005 hat sich der BDA in seinem bildungspolitischen Grundsatzprogramm „Bildung schafft Zukunft“ das Ziel gesetzt, den Anteil der Auszubildenden mit Auslandsaufenthalt von derzeit rund 1 Prozent bis zum Jahr 2015 auf 10 Prozent zu steigern. (BDA 2005)

Wie die Zeit vergeht! Man könnte es aber auch positiv wenden und sagen: Was lange währt, wird endlich gut!

Vor diesem Hintergrund wollen wir heute zusammen mit Ihnen reflektieren, was diese sog. internationalen bzw. interkulturellen Kompetenzen beinhalten? Wie man sie bewerten kann? Wer sie braucht? Individuen, Unternehmen, Institutionen? Wie -auf welchen Wegen- man sie erwerben kann? Welches die Qualitätsstandards sind? Wie die Regionen diesen Prozess fördern könnten? Und dabei reden wir nicht nur von der Förderung durch Geld. Uns ist - wie gesagt - sehr an Ihrer Anregung gelegen, von uns und unseren KollegInnen können Sie große Offenheit erwarten und Einblicke in unsere Praxis.

Kerstin Liebich

Staatssekretärin Senatsverwaltung für Integration Arbeit und Soziales

Sehr geehrte Damen und Herren,

Willkommen in Berlin, danke für die Einladung und Dank an die Organisatoren. Zeitgleich findet in Berlin die Berlinale statt, schön, dass sie hier sind, so dass der Austausch auch hier vor Ort stattfindet. Durch z.B. internationale Filme können Kreativität und Kultur verschiedener Länder vermittelt werden, jedoch können Begegnung und Austausch nicht ersetzt werden – Der Austausch ist uns wichtig, vor allem für junge Menschen.

Eröffnung / Begrüßung
Fachtagung: Berlin – International?!

- Berlin international !? – Das Ausrufezeichen ist wichtig und möchten wir betonen und wir stellen das nicht in Frage
- Berlin ist International, durch viele Messen, Kongressen und Treffen, Es wurde viel getan in den letzten Jahren, schön dass der internationale Austausch hier stattfindet
- Die Frage nach Qualitätsstandart und Arbeit im Ausland steht im Mittelpunkt – Wohin führt ein Praktikum im Ausland?
- Wettbewerb ist das eine, aber Partnerschaft und Kooperation als Rahmenbedingungen sind wichtig für den internationalen Austausch, auch das muss gelernt werden
- Integration ist grundsypathisch, Austausch kann Ängste abbauen, welche durch Fremdheit erzeugt werden, dieses Thema nehmen die Organisatoren auf, darüber freuen wir uns
- Event Berlin und Job Destination Airport sind als Projekte wichtig für Berlin, denn in den Programmen wird Sprachkompetenzen erworben, Kreativität und Kultur in Berlin und Brandenburg gefördert
- Große Hoffnung für den Arbeitsmarkt wird in den Airport und die Kreativwirtschaft gelegt, denn neue, damit ist auch gemeint, dass Arbeitsplätze mit anderen neuartigen Qualifikationsanforderungen entstehen werden.
- Berlin ist die Metropole für internationale Gäste, dies soll so bleiben und die Gäste sollen sich hier wohlfühlen und unsere Angebote im kulturellen Leben genießen.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg für ihre Projekte und Austausche und die Arbeit in den Workshops. Ich bin gespannt auf die Ergebnisse der Tagung.

OCN

A concept and a method based on the need to structure, quality assure, recognise and communicate learning taking place outside the formal school system.



If we accept the idea that it is possible to gain knowledge outside the formal school system and that non-formal and informal learning is important to individuals, companies and society, then it becomes necessary to find a way to increase its recognition and make it easier to communicate.

If not, why do we even bother?



EQF European Qualification Framework

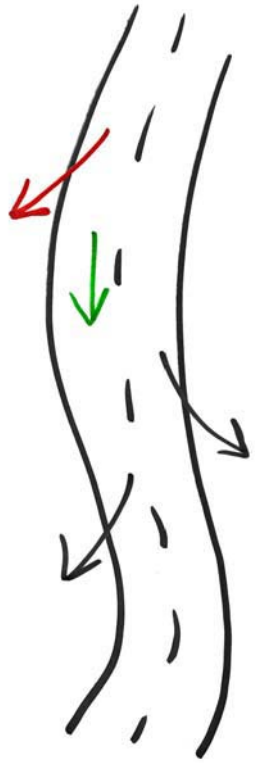
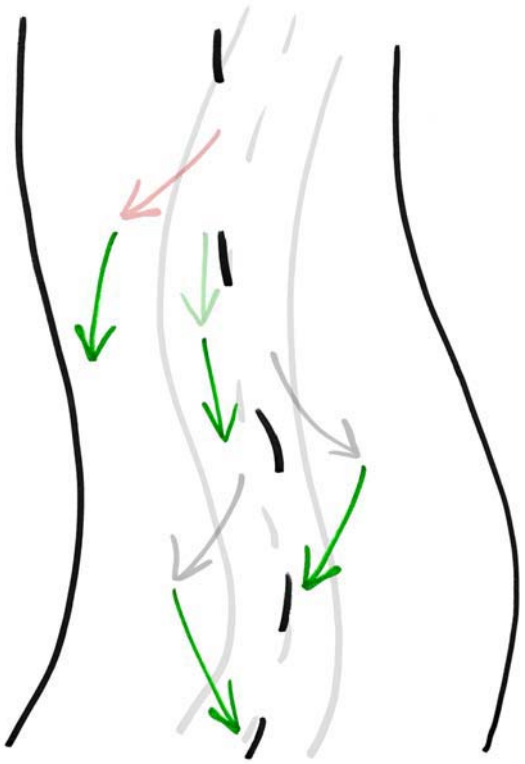
- Lack of communication and co-operation between education and training providers at different levels and in different countries
- The need to build bridges between formal, non-formal and informal learning



EQF European Qualification Framework

- 8 reference levels
- Based on Learning Outcomes (LO)
- LO's are defined by knowledge, skills and competence
- LO's should relate to formal, non-formal and informal learning





Title: Multicultural skills
Level: 2
OCN-credits: 1

Learning outcomes The participant shall be able to:	Assessment criteria The participant has achieved this since he/she can:
1. See multiculturalism in his/her own culture.	1.1 Discuss multiculturalism in his/her own culture and give examples of it in terms of food, music, language. 1.2 Define the concept of culture by means of discussion. 1.3 Describe what it is that causes someone to be defined as Swedish/or some other specific nationality.
2. Understand the importance of multicultural skills in working life.	2.1 Describe the importance of possessing multicultural skills in his/her working life. 2.2 Describe various areas within working life in which it is particularly important to possess multicultural skills.
3. Display a new understanding of the concept of multicultural skills.	3.1 Define the concept of multicultural skills by means of discussion.

Programme plan

- Aim & objectives
- Methods
- Resources
- Target group
- Etc

OCN SWEDISH

Programplan

1.1. Syfte/programmens syfte/mål, vilka utgångspunkter och förutsättningar, behov och behovsunderslagning utgår ifrån i beskrivningen av syftet och målet.

1.2. Programmet beskrivs i detalj för att tydliggöra innehållet och syftet. Programmet beskrivs i detalj för att tydliggöra innehållet och syftet. Programmet beskrivs i detalj för att tydliggöra innehållet och syftet.

1.3. Ansvarsområden

1.4. Ansvariga för programmet

1.5. Ansvariga för programmet

1.6. Ansvariga för programmet

1.7. Ansvariga för programmet

1.8. Ansvariga för programmet

1.9. Ansvariga för programmet

1.10. Ansvariga för programmet

1.11. Ansvariga för programmet

1.12. Ansvariga för programmet

1.13. Ansvariga för programmet

1.14. Ansvariga för programmet

1.15. Ansvariga för programmet

1.16. Ansvariga för programmet

1.17. Ansvariga för programmet

1.18. Ansvariga för programmet

1.19. Ansvariga för programmet

1.20. Ansvariga för programmet



Quality Assurance - Panel



- OCN rep
- Old learner
- Experts
- Employment agency
- Trade and industry
- Trade unions
- Universities
- Employers



Quality Assurance - Tutor/Assessor



- Equal opportunities
- Observation
- Documentation
- Assessment



Quality Assurance - internal moderator



- Support to tutors
- Documentation
- Consistent assessment
- Standardization



Quality Assurance - external moderator



- Support
- Documentation
- Verification of credits



Occupational profiles

- Elderly care
- Sports ground keeper
- Cleaning
- Personal Assistance
- Construction support
- Alternative and complementary medicine

Do they need any competencies and could it be recognised?



Soft skills?



BEK 2007

Bestyrning av kompetens

Kompetensens mål: PROFESSIONAL ROLE- Disputa/Conflict management

Mål:
OCN-påslag: 1 2

Learning outcomes

The participant shall be able to:

1. Be aware of different situations of conflict that can arise within the occupation

Assessment criteria

The participant has achieved this since he/she can:

1.1 Give examples of conflict situations that can be related to the client

1.2 Give examples of conflict situations that can be related to colleagues

1.3 Give examples of conflict situations that can be related to other involved parties, next of kin, friends etc

2.1 Give examples of solutions and tools to use for different conflict situations that can occur

2.2 Choose different solutions depending on the conflict situation

Kursmodulens titel: FUNCTIONAL DISABILITIES AND CARE- Basic non-
institutionsl care
Årsk: 2
OCN-poäng: 2

Learning outcomes <i>The participant shall be able to:</i>	Assessment criteria <i>The participant has achieved this since he/she can:</i>
1. Distinguish fundamental (occupational) terminology	1.1 Examine and the necessary terminology, as well as the names of various body/anatomical, and their areas of use
2. Show fundamental knowledge about providing care and the balance between counseling/training care	2.1 Discuss provision of care based on the client's general and individual needs 2.2 Describe fundamental work within of a care provider in practical terms 2.3 Give examples of and explain the strategy of follow-up from a nursing team providing supportive
3. Apply hygienic working methods	3.1 Discuss common infection-organisms, how they can spread and how one can stop them from spreading

Kursmodulens titel: HEALTH AND WORKING ENVIRONMENTS - ADL and
support
Årsk: 2
OCN-poäng: 1

Learning outcomes <i>The participant shall be able to:</i>	Assessment criteria <i>The participant has achieved this since he/she can:</i>
1. Manage ADL (Activities of Daily Living) and support.	1.1 Describe what ADL is. 1.2 Identify a person's need of ADL. 1.3 Provide practical help and support to an individual based on his/her own circumstances. 1.4 Describe the types of aids that are available, both cognitive and technical. 1.5 Explain how they are used in which situations. 1.6 Account for where one can turn in order to gain access to these aids.
2.	2.1
3.	3.1

What's it all about?



Das OCN Modell: How to make skills and competencies transparent and recognised

Jörgen Bergwall, OCN AB (Schweden)

...arbeitet als Entwicklungsmanager bei OCN. Das Anliegen von OCN ist die Beteiligung von Unternehmen am Ausbildungsprozess. Wie kann man unterschiedliche Lernumfelder nutzbar machen?

OCN unterstützt unterschiedliche Organisationen dabei, das Lernen außerhalb des Schulsystems zu etablieren. Stichwort: Informelles Lernen. Es ist wichtig das Ansehen des Informellen Lernens zu unterstreichen.

Struktur OCN

Der europäische Qualifizierungsrahmen bildet die Struktur in den Ländern und zwischen den Ländern. Topic: Lernergebnisse. Was kann man tun? ECF und OCN wünschen sich weiter gefächert zu denken, als es bislang geschehen ist.

1. Phase: 2-tägiges Training. Aktivitäten werden formalisiert in einem Programmplan. Ressourcen, Ziele werden festgelegt. Die Lernergebnisse werden beschrieben anhand von Bewertungskriterien. Ein Gremium ist das erste Verbindungsglied: Akteure sind die Arbeitgeber, Jobcenter, Arbeitsagenturen und Menschen, die Expertenwissen beitragen können. Sie schaffen gemeinsam einen Konsens zu den Lernergebnissen.

2. Phase in der Kette ist der Tutor. Es gibt einen internen Moderator, der den Prozess beaufsichtigt und es gibt einen externen Moderator, der die Einlösung der vorgegeben Ziele beaufsichtigt

Arbeitsgebiete

- Altenpflege
- Platzwart
- Reinigung
- Persönliche Unterstützung für Lernschwierigkeiten und Behinderungen
- Bauberufe
- Heilberufe

Oftmals gibt es keine klar definierten Berufsfelder.

Ziel: Statuserhöhung, unterschiedliche Trainings zum Erreichen der Ausbildungsziele sind erwünscht. In einigen Bereichen gibt es auch Universitätspunkte.

Profilbildung und Umsetzung

Profilbildung wird durchgeführt in transnationaler Kooperation zwischen Schweden und Frankreich
Was macht ein persönlicher Assistent?

Er erzeugt ein gemeinsames Verständnis zwischen den Organisationen.

In Schweden wurde mit nationalen Organisationen ein Netzwerk im November 2010 gebildet.

Transnationale Mobilitätssysteme können entwickelt werden. Etwas was im Norden Schwedens gelernt wird, wird auch im Süden angewandt. Die Umsetzung geschieht in Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Bei der Gremienarbeit werden so die Unternehmen mit an den Tisch geholt.

Diese neuentwickelten Standards können deshalb in den Unternehmen akzeptiert werden.

Als Bild gesprochen: Viele versuchen in Schweden die unterste Stufe zu erreichen. OCN baut Sprossen zwischen die Sprossen damit mehr Menschen miteinander zusammenarbeiten können.



Schiphol werken en leren in de luchtvaartsector
College

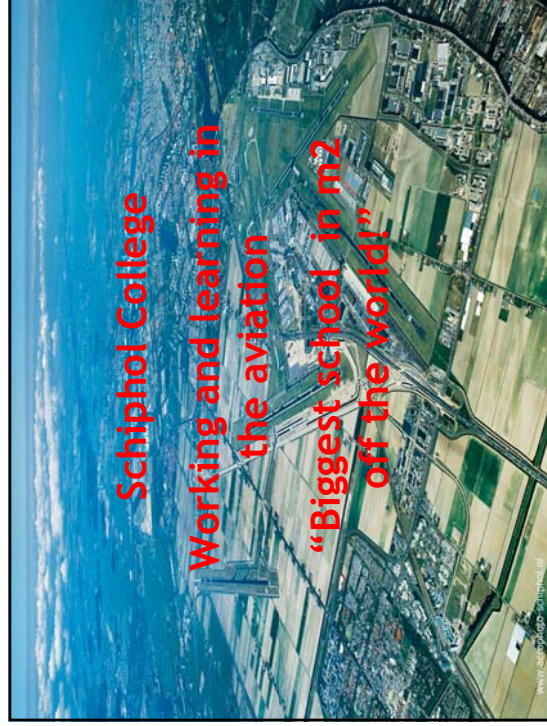

February 16th 2011
Door: Francien Gelissen



History Schiphol College

- Started in 2006
- Official founded in 2007 (Schiphol Group and ROC of Amsterdam - foundation 50%/50%)
- Co-operate with local government of Amsterdam & Haarlemmermeer
- Joint forces in Education and Companies on the Airport
- Focus on: Airport security, Airport logistics, Airport facilities, Airport hospitality,

www.schipholcollege.nl

Mision Statement

Schiphol College ontwikkelt **Innovation** begeleidings- en onderwijsconcepten en voert deze uit waarbij **worKing & learning** centraal staan. Dat doen we door kennis en ervaringen uit de onderwijssector, de arbeidsmarkt en de luchtvaartsector te combineren.

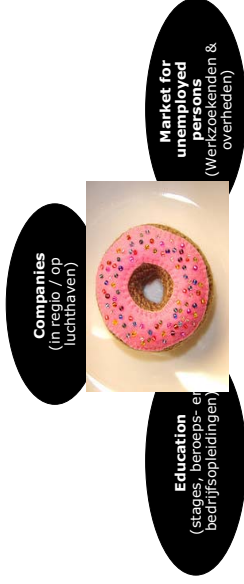
Wij ontwikkelen **qualified talents** van mensen die een tastbare bijdrage willen leveren aan de dynamiek van handel en zakelijke dienstverlening op een luchthaven. Hiermee voorzien wij in de groeiende behoefte van de werkgevers op Schiphol, namelijk gemotiveerde werknemers.

SC ontwikkelt innovatieve Begleit und Unterrichtsconcepte, bei denen "Arbeiten und Lernen" im Zentrum steht.

Wir entwickeln die **qualified talents** von Menschen, die einen greifbaren Beitrag leisten möchten zur Dynamik in Handel und Dienstleistung am Flughafen. Damit decken wir den steigenden Bedarf der Arbeitgeber in Schiphol nach motivierten Arbeitnehmern.

48

Concept



What are we doing?

- We are developing work & learning programmes with a focus on the Airport Schiphol
- We are matching trainees (companies & education)
- We are a Facilitator for young professionals (new employees for the Airport)
- We teach employees for specific jobs on the Airport (languages, dangerous goods, maintenance, et cetera)




Education Concept

No “border” between the real practice and the theory!

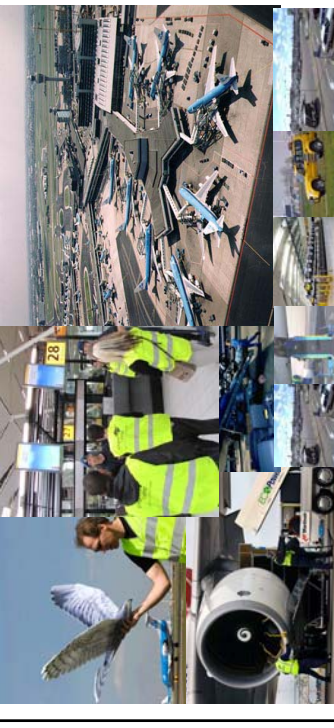
We have our own Airport Identity (24/7, international)

Schiphol 2009

- approximately 60.000 employees
- 544 companies
- approximately 30.000 peoples (only airlines)
- 60% of the employees comes from the province Noord-Holland, 18% from Amsterdam

Professional orientation **Trainees: Hospitality team Schiphol**





Possibilities



Results 2010

- 470 – 600 vocational education
- 160 – 200 trainees
- 50 – 60 (formerly) unemployed persons (working & learning)
- 500.000 euro individual training programmes



How does Schiphol college detect the needs of the airport related companies?

- Partnership with several companies on the Airport (example: security, logistics, facility, hospitality)
- Market Research (desk & field)
- Programm managers (employees Schiphol College)

Profiles



- Security claims from the Airport
- Age (18 >, except trainees) – 24/7

Regionale Fachkräfteentwicklung am Beispiel der Airport Region Amsterdam Schiphol

Jeroen Ankersmit, Directeur Innovatie ROC van Amsterdam, Schiphol College (Niederlande)
vertreten durch Frau Francien Gelissen

- Beginn des Projektes 2006 mit dem Ziel das größte Ausbildungszentrum Hollands zu schaffen.
- Es wurde eine Stiftung geründet, eine Kooperation der Regierung von Amsterdam und ROC.
- Ziel: Ausbildung und Weiterbildung für alle am Flughafen wichtigen Bereiche: Logistik, Security, Hotelwesen.
- Mit der Zeit wurde der Securitybereich am Wichtigsten.
- Ausschlaggebend für die Programmentwicklung war: Wie können wir den Arbeitnehmer weiterentwickeln? Dabei zu berücksichtigen sind in erster Linie seine Kompetenzen und dann erst die berufliche Qualifikation bzw. der Abschluss.
- Ziel ist es die Motivation der Arbeitnehmer zu stärken.

Als Einheit zu betrachten sind:

- Company (Betrieb)
- Education (Ausbildung)
- Market for unemployed persons (Markt für unausgebildete Personen)

Die Programme wurden für Praktikumsplätze von 1 Woche bis zu einem Jahr eingerichtet (Schüler und Studenten).

- Priorität: Arbeit und Lernen
- Programmentwicklung in Abstimmung mit den Anforderungen der Betriebe.
- Ausbildung auf dem Flughafen oder in den Betrieben selbst.
- Bsp. Studenten machen ein Praktikum am Flughafen für zunächst ein halbes Jahr mit der Möglichkeit in Folge ein Arbeitsplatz zu finden, zu behalten.
- Bsp. Arbeitnehmer aus Polen, arbeits- und auch alltagsbezogener Sprachunterricht ½ Jahr und länger.
- Lehrerausbildung muss ständig an den Markt angepasst werden.
- Schaffung einer Identität, eines Leitsatzes für den Airport und

ROC, 24/7, international

Ausbildung und Service unabhängig von Ferienzeiten.

Kapazitäten

- 60.000 Arbeitnehmer
- 30.000 direkt bei Airlines
- 544 Betriebe
- 60 % der Arbeitnehmer aus der Region
- Ausbildung soll Eigeninitiative und serviceorientiertes Arbeiten fördern .
- Entwicklung spez. Programme für arbeitslose Jugendliche: „Karussell“ durch ein Praktikum in verschiedenen Berufen Kompetenzen herausfinden und im Anschluss eine Ausbildung aufnehmen.
- 50 % der Jugendlichen arbeiten jetzt noch am Airport.

Ergebnisse 2100

- 470 – 600 Ausgebildete
- 160- 200 Praktikanten
- 50-60 Arbeitslose im Programm „Working & Learning“
- 500.000 € Gewinn durch Individual Training Programms
- Kooperation mit 6 Security Ausbildung Betrieben und Hotelschulen

Zukunft

Dies kann ein Positives Beispiel für den Airport Berlin Brandenburg sein
Kooperation von Schulen, Ausbildungszentren, Oberstufenzentren

Welche Anforderungen stellt die Internationalisierung des Arbeitsmarktes an die Profile der Arbeitnehmer/innen?

Moderation: Christine Scherer, WeTeK Berlin gGmbH und Klaus-Dieter Paul, U.bus GmbH

Fragen an Margrit Zauner (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Referat berufliche Qualifizierung):

Ist Berlin International und spiegelt sich das in den Strategien der beruflichen Qualifizierung wieder?

Welche Strategien haben Sie entwickelt, um der Fachkräfteentwicklung in der internationalen Stadt Berlin gerecht zu werden?

- Glas halbvoll leer oder halbleer, das ist die Frage, die Stadt ist international, bodenständige Segmente, große Bandbreite
- Strategien: modellhafte Elemente, rege aktive Trägerszene, viele Austauschprozesse, darüber hinaus Aktivitäten: Außenwirtschaftsstrategie
- Englisch, verschiedene Sprachen sind wichtig

Sind diese Aspekte im Masterplan von Berlin verortet (Maßnahmen im Kontext Fachkräfteentwicklung für den BBI)?

- Motiv: Infrastrukturprojekt für die Region Berlin/Brandenburg, Arbeitsplätze werden geschaffen, Frage: wie wirken wir darauf ein, wenn das Personal eingesetzt wird? Sie wollen qualifizierte Beschäftigte, aber: Bildung darf nicht erst einsetzen, wenn die Leute benötigt werden
- Fachkräftemangel, Nachwuchsförderung wird immer wichtiger

Fragen an Jürgen Schepers (IHK Berlin, Branchenkoordinator Kreativwirtschaft):

Herr Schepers Sie sind der Branchenkoordinator der Kreativwirtschaft bei der IHK Berlin. Welche Bedeutung hat die Internationalisierung für die Unternehmen der Berliner Wirtschaft, in welchen Internationalen Netzwerken wird gearbeitet, was bedeutet dies für den Standort Berlin und welche Bedarfe haben die Unternehmen?

- Internationalisierung: Unterscheidung Kreativwirtschaft und Wirtschaft müssen unterscheiden werden
- IHK: Klassifizierung vorhanden, Bereich Internationales kümmert sich um den Austausch: Messen, Märkte, Recht, Import & Export
- Kreativwirtschaft und Internationales arbeiten eng zusammen
- Unterschiedliche Anforderungen in den Bereichen der Kreativwirtschaft (Film, Musik, Verlage), deshalb sind Fachleute (Aussagen) gefragt
- Projekt vorgestellt (Mode)

Melden Berliner Unternehmen Bedarf an internationalen Kompetenzen?

- Qualifikationen erweitern sich ständig
- Zollvorschriften sind relevant
- Wie baue ich ein Netzwerk im Ausland auf?
- Bsp. Hip-Hop-Stützpunkt haben sich mit Konzept vorgestellt und die IHK konnte viel unterstützen

Fragen an Christine Alms (stellvertretende Geschäftsführerin Jobcenter Pankow):

Welche Bedeutung hat die Internationalisierung für Ihre Kunden und welche Strategien haben Sie entwickelt? Was wünschen Sie sich für Strukturen, um den Kunden Perspektiven bieten zu können? Hat der Berliner Arbeitsmarkt den BBI und die Kreativwirtschaft als ‚Jobmotoren‘ im Blick?

- Blick aus Sicht der Kunden, Vertreter der Exekutive, Rechtsgebiet 2, Gesetzesauftrag zu verwirklichen
- Grundsicherung muss gewährleistet sein
- Teilhabe am Arbeitsleben
- Strategien im Bildungsbereich werden abgeleitet: Bildungsniveau erhöhen
- Schulabschluss nachholen
- 14,4 Prozent haben keinen Abschluss
- Suchtprobleme, Schuldenprobleme müssen bekämpft werden
- Qualifizierung, Aktivierung, Motivierung
- Viele Eingliederungsinstrumente vorhanden ALG2
- Programme werden geschätzt: Ansatz ist der richtige bei Event Berlin und Job Destination
- Helfen Jugendlichen in Arbeit zu kommen

BBI:

- Kann bestätigt werden
- Große Entwicklungschancen für Fachkräfte und Jugendliche vorhanden
- Aspekt bei den Strategien des Jobcentern

Fragen an Andrea Gärtner (Senatskanzlei, Büro des Landes Berlin bei der EU):

Wie sehen Sie aus Sicht als Mitarbeiterin des Berliner Büros in Brüssel die Internationalisierung der Beschäftigung und welche Instrumente und Maßnahmen werden von dort aus gefördert und unterstützt. Welche Funktion übernimmt hier das Berliner Büro?

- Brüssel ist ein internationaler Arbeitsplatz, exotische Geschichte
- Seit Oktober vor Ort, Internationalisierung des eigenen Arbeitsplatzes
- Mehrsprachigkeit absolut wichtig, Sprachkompetenzen braucht man um am internationalen Markt bestehen zu können
- EU Kommission: Vorhaben, Leitinitiativen die gerade erschienen sind: Jugend in Bewegung, Armutsplattform, Neue Kompetenzen
- Konzentration auf bestimmte Themen: europäischer Binnenmarkt soll wachsen
- 21 Prozent Jugendarbeitslosigkeit in der EU
- Bestimmte Kompetenzen sollen gefördert werden um die richtigen Kompetenzen für den europ. Binnenmarkt zu haben
- Berufsankennungsrichtlinien werden diskutiert
- Berlin: Mittel werden in Zukunft thematisch konzentriert vergeben, richten sich nach den Leitlinien, nationale Rahmenprogramme werden durch die Bundesrepublik vorgelegt, Bundesländer sollen Vorstellungen formulieren, Ansätze müssen stärker nach vorne gebracht werden durch Berlin, dann wird Programmierung konkret

Fragen an George Sylvestre (Direction Regionale Provence Alpes Cote d'Azur Frankreich):

Was macht die Region zur Förderung internationaler Kompetenzen? Mobilitätsprogramme? Europäische Kulturhauptstadt Marseille 2013?

- Ministerium für die Jugend und die Ausbildung in Frankreich: Jugendmobilität und non-formale Ausbildung
- Fördern Mobilität für Jugendliche, die sich das nicht leisten können

- Mobilität ist die interessanteste Chance und Möglichkeit für Jugendliche, die keine Qualifikation haben, somit können sie in die Gesellschaft einbezogen werden und können möglicherweise einen Arbeitsplatz erhalten, Eingliederung in die Gesellschaft ist höchstes Ziel
- Fähigkeiten stärken
- Viele verschiedene Ebenen der Organisationen/er arbeitet für den Staat: alle Partner müssen zusammenarbeiten, denn alle Partner können Jugendpolitik beinhalten
- Starke Partnerschaften müssen ausgebaut werden, das tut George, er arbeitet mit allen Partnern zusammen, damit alle an dieser Politik partizipieren
- Größter Erfolg 2006: Eurozirkel, EU-Projekt, wichtiges Projekt, 5 Länder waren beteiligt, Kooperation zwischen Italien, Spanien, Frankreich war sehr gut im öffentlichen Sektor der Länder
- 2009: wurde dem französischen Minister präsentiert und das Projekt wirkte wie ein Zauber in diesem Bereich
- Freiwilligenarbeit: Solidaritätsarbeit wird auf einer Plattform verwaltet, die von der Stadt Marseille verwaltet wird, Kooperation der Freiwilligenarbeit im Internationalen Mobilitätssektor

Fragen an Ed Matthews-Gentle (Creative Industries Development Officer, Lancashire UK):

In UK hat die Kreativindustrie ihren Ursprung, welche Bedeutung hat dieser Industriebereich in UK, insbesondere in der Region North West. Was bedeutet für Sie Austausch innerhalb Europas, gibt es von Seiten UK einen Bedarf?

- Themen sind kreative Themen
- Es wird mit allen Sektoren gearbeitet, ähnlich der IHK
- Es wird ebenfalls mit den Unternehmen zusammen gearbeitet
- Arbeiten
- Mehrwert ist nicht immer sichtbar für alle
- Breiterer Kontext
- Politik: Kreativen Industrien sind von der Politik abhängig, Kreativen sind eine große Triebkraft, viel Export
- Chancen für die lokale Wirtschaft
- Öffentlicher Sektor, aber haben einen privaten Vorstand
- Respekt aufbauen, Lobbyarbeit leisten, Aktivierungsübungen:
- Unternehmen sollen sagen, welche Qualifikationen sie benötigen, welche Fähigkeiten setzen sie bei einem Schulabgänger voraus?
- Die Schulabgänger sind schlecht vorbereitet, haben keine breiten Erfahrungen, gerade Abgänger aus der ländlichen Region
- Wünsche der Unternehmen: Vorbereitung sollte besser sein
- C. I. bietet Schulungen und Meeting (Austausch) zwischen Universitäten und den Unternehmen an. Projekt lief sehr gut an.
- „Blaze“: Projekt für junge Leute: im Rahmen der olympischen Spiele
- Das große Thema sind Erfahrungen: Fachwissen-Transfer, damit die Unternehmen auf globaler Ebene agieren können, Wechselspiel

Die Event- und Veranstaltungsbranche ist international, ist das in Berlin auch so? Was bedeutet dies für die konkrete Arbeit und die Anforderungen an die Mitarbeiter/innen? Was würden Sie sich für den Berliner Markt wünschen? Wie werden Sie sich als Unternehmer aufstellen, um den Anforderungen gerecht zu werden?

Fragen an Sören Birke, BMC (Consense GmbH, BMC)

- 1800 Veranstaltungen am Tag in Berlin, Coolnessfaktor entstand durch das hohe Engagement einiger Weniger, Coolnessfaktor ist großer Motor gerade für den internationalen Markt, hält dieser Trend an? Kann der Entwicklungsstand und die Dynamik an die neue Generation übertragen werden? Neue Generation hat eine andere Motivation.
- Wie kann das geschehen? Einerseits positiv und andererseits skeptisch
- Ausbildungsprogramme sollten individueller zugeschnitten sein, flexible Lösungen, bisschen vom Weg abkommen können
- Lebensunterhaltungskosten sind enorm gestiegen,
- Eigene Wohnung usw. zu finanzieren wird immer schwieriger
- Kultur- und Wirtschaftspolitik sollte verstärkt werden und zusammengelegt werden um die Strukturen wieder zu stärken und die Jugendlichen zu fördern

Internationales Arbeitsumfeld – Welche Handlungskompetenzen sind gefragt?

Akteure des Workshops

Moderator: Klaus-Dieter Paul, u.Bus GmbH
Protokollantin: Dagmar Renfranz

Experten/innen aus Europa:

Geoff Hayhurst, GJH Management Services (UK)

Seija Heikkinen, Omnia - Joint Authority of Education in Espoo Region (Finnland)

Jörgen Bergwall, OCN (Schweden)

Fragestellung

Welche Handlungskompetenzen sind gefragt, bei einer zunehmenden Internationalisierung des Arbeitsmarktes?

Viele Kompetenzen sind gefragt, die sich neu entwickeln und sich flexibel gestalten.

Neue bürokratische Fragestellungen tauchen auf, z.B. Arbeitserlaubnis, Aufenthaltsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer.

Die Arbeitsagenturen ZAV sind z.B. beim Flughafen Schönefeld vor Ort. Zunehmend wichtiger werden auch dort Fremdsprachenkenntnisse.

IHK-Erfahrungen gehen in die Richtung, dass aus dem Ausland nachgefragt wird nach dem Dualen Ausbildungssystem. Es wird von der IHK gewünscht, dass die Förderung durch die Unternehmen und auch Oberstufenzentren und andere Schularten mehr gefördert wird.

Mehrsprachliche Qualifikation sollte sich auch in der Bezahlung niederschlagen.

Neben Französisch, Englisch, werden auch arabische und asiatische Sprachen nachgefragt.

Konsens über Dimensionen:

- internationale Fachkompetenz
- Fremdsprachenkompetenz
- interkulturelle Kompetenz
- Netzkompetenz

Darüber hinaus: Soft Skills, zeitliche Flexibilität (insbesondere auf dem Flughafen)

Motivation eine Fremdsprache zu lernen ist grundlegend: "Ich verstehe meinen Kollegen". Der Jobzusammenhang ist wesentlich dafür.

Auf dem Flughafen Schönefeld werden Sprachkenntnisse durch native speaker geschult. Die Komplexität der Anforderungen ist groß. Themen sind Berufssituationen, Konfliktmanagement, Frustrationstoleranz. Der Auslandsaufenthalt ist eine wesentliche Basis dieses Arbeitsfeldes.

Für Jugendliche bedeutet das auch, dass sie bereit sind sich längere Zeit im Ausland aufzuhalten.

Workshop 1 (11.30-13.00 Uhr)
Fachtagung: Berlin – International?!

Friedrichshain/Kreuzberg Jobcenter/Arbeitsagenturen sehen in der Zweisprachigkeit ein Plus, z.B. bei türkischen Jugendlichen. Diese Jugendlichen haben Praktika/Ausbildungen in der Türkei gemacht. Sie fühlen sich beiden Gesellschaften nur zum Teil zugehörig. Aber die Integrationschancen sind auf Grund des Auslandsaufenthaltes größer.

Für die Unternehmen bedeutet dies, dass Internationalität auch in die Unternehmensmentalität aufgenommen wird.

Internationale Fachkompetenzen länderbezogen, Kenntnisse von den unterschiedlichen EU-Richtlinien, Logistiksystemen sind erforderlich. Kernkompetenzen sind zu ergänzen durch branchenbezogene Fachkenntnisse.

Fremdsprachenkompetenz, Fachkompetenz und interkulturelle Kompetenz gehen Hand in Hand.

Die Mobilität ist zu fördern. Ein Beispiel: Event Berlin arbeitet auch mit einem Partner in Vicenza/Italien zusammen.

In Finnland auf dem Arbeitsmarkt ist neben Fachkompetenz eine hohe Eigenmotivation vorrangig wichtig. Die Sprachkenntnisse kommen an zweiter Stelle. Joint Authority of Education in Espoo Region ist Arbeitsbehörde und Ausbildungsbetrieb gleichzeitig.

Die OCN AB Organisation in Schweden hat den Unternehmen außerbetriebliches Lernen nahegebracht. In Schweden sind die Vermittlungsgesuche auf dem Arbeitsmarkt sehr flexibel und ein wesentliches Thema ist die Konkretisierung der Kompetenzen, die gewünscht sind. Und OCN hat ein Instrument, das es ermöglicht, dass die Unternehmen genau formulieren können, welchen Bedarf sie haben. Sie schlagen eine Brücke zwischen verschiedenen Kompetenz- und Arbeitsbereichen.

Ergänzungen:

Internationales Arbeitsumfeld – Welche Handlungskompetenzen sind gefragt?

Experten/innen aus Europa:

Geoff Hayhurst, GJH Management Services (UK)

Seija Heikkinen, Omnia - Joint Authority of Education in Espoo Region (Finnland)

Jörgen Bergwall, OCN (Schweden)

Francien Gelissen (Niederlande)

George Sylvestre, - Direction Régionale - Provence Alpes Côte d'Azur (Frankreich)

GJH Management Services aus GB

Die englische Sprachkompetenz deutscher Auszubildende und Jugendlichen wird in Großbritannien als qualifiziert wahrgenommen. Verhandlungsgespräche werden trainiert. Bewerbungsstandards werden dem britischen Arbeitsmarkt entsprechend hergestellt. Einen Schwerpunkt bildet auch der Bereich Projektmanagement.

Arbeitsvermittlung Berlin/Charlottenburg

Dort gibt es viele Kunden mit Migrationshintergrund. Dabei versteht sich die interkulturelle Kompetenz auch als Herausforderung für die Jugendlichen, Erwachsenen, insbesondere da durch die Konfliktlösung in interkulturellen Situationen dazugelernt wird.

Jobcenter Pankow

Internationale Kompetenz bedeutet auch ein intensives Zugehen auf die unterschiedlichen Kulturen.

Diskussion der wesentlichen Kompetenzen, Standards ist erforderlich

Was bedeutet interkulturelle Kompetenz? Welcher Forschungsstand besteht zurzeit? Und wie können internationale Standards zum Beispiel in Europa etabliert werden, sodass die unterschiedlichen Ausbildungen auch anerkannt werden?

Job Destination Airport

Das Umfeld in der Umgebung verändert sich bei den Auslandsaufenthalten der Jugendlichen komplett. Heimweh spielt auch eine Rolle. Dem gegenüber bewirkt der Auslandsaufenthalt einen Perspektivwechsel und dadurch eine größere und spezifischere interkulturelle Kompetenz. Migranten im Ausland erkennen ihre Zwei- bzw. Mehrsprachigkeit als Kompetenz und kommen motiviert zurück.

OCN AB, Schweden

Es geht darum auch die Fähigkeiten und Fertigkeiten zu formulieren und so bei den Kompetenzen zu differenzieren. Dies wird auf sogenannten Panels entwickelt, die sich fortlaufend weiterentwickeln. Des Weiteren geht es dann darum, diesen neu erstellten Katalog in Zusammenarbeit mit den Ausbildern umzusetzen. Die schnellen Marktentwicklungen sind zu reflektieren und sinnvoll aufzunehmen.

Fazit

Zunehmend ist es wichtig, Bildungsangebote mehr mit den Bedarfen von Unternehmen zu verknüpfen. Nur 1,5 % der Jugendlichen aus Deutschland sind während ihrer Ausbildung im Ausland. Es ist ein wichtiges Ziel diesen Anteil zu steigern.

Qualitätsstandards und Rahmenbedingungen für Berufspraktika im Ausland

Akteure des Workshops

Moderatorin: Uta Voigt, WeTeK Berlin gGmbH
Protokollantin: Jana Rahmlow

Experten/innen der Praxis:
Bernd Faas Eurocultura (I)
Peter Rolin, SVEPS (Finnland)
Ralf Makrutzki, Eurocircle (FR)

Fragestellungen (vorgestellt von Uta Voigt)

Qualität, was wollen wir mit Auslandspraktika erreichen?

Erst sind Ziele wichtig, dann kommen die Inhalte, dann schaut man auf die Rahmenbedingungen.

1. Vorstellungsrunde
2. These: Mobilität- wie sinnvoll ist Mobilität? Die Frage drängt sich immer auf. Eigentlich ist das doch eher ein Urlaub, wenn man bspw. nach Italien fährt um ein Praktikum zu machen (?).
Wie stehen Sie zu dieser These?

Diskussionsverlauf

- Drei Monate Spaß das stimmt nicht, aber alle die mit Mobilität zu tun haben oder sogar ihr Arbeitsplatz betroffen ist, müssen gegen diese Vorurteile kämpfen. Allerdings darf der Spaßfaktor nicht fehlen, wenn man ein Praktikum im Ausland macht.
- Urlaub kann immer nur ein Teil (Rahmen) sein, Mobilität zu begreifen ist wichtig
- Aus Sicht einer Aufnahmeorganisation wie Eurocultura: Urlaub ist ein Auslandspraktikum in keinem Fall. In 80% hat es sehr positive Auswirkungen auf die Persönlichkeit, Grenzen werden ausgebaut, in 10 % kann der Jugendliche nicht mit den Anforderungen umgehen, war für dieses Praktikum nicht geeignet

Vorstellung: „Lernen außerhalb der Landesgrenzen“ (europäische Projekte)

Oberstufenzentrum Lise-Meitner, School of Science Berlin, Naturwissenschaften (siehe Präsentation)

- OSZ Lise Meitner ist schon lange an Mobilitätsmaßnahmen beteiligt. Seit 1987 hat das OSZ durch 37 EU geförderte Projekte ein Netzwerk mit 27 Ländern aufgebaut (hpts. im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci)

Diskussionsverlauf

- Jobaussichten nach einem Auslandspraktikum sind höher, meist sogar in dem Land, in welchem das Praktikum absolviert worden ist
- Aber auch Nachbereitung und Betreuung
- Frage aus der Runde: während der dualen Ausbildung auch eine Vermittlung möglich? Vor Abschluss, wird mit den Unternehmen gesprochen und die Jugendlichen können Bildungsurlaub nehmen, aber die lange Phase eines Praktikum findet nur nach Abschluss der Ausbildung statt, damit die Azubis nicht zu lange aus ihrem Betrieb heraus sind.
- Gibt es ein Matching hinsichtlich der Qualitätsstandards? Antwort: Die Institute kennen die Schule und die Auszubildenden. Im naturwissenschaftlichen Bereich entspricht die Ausbildung dem Bachelor und die Unternehmen im angelsächsischen Bereich geben meist nur positive Rückmeldungen auf die Auszubildenden. Die Laborsituation an der Lise-Meitner ist außerordentlich gut, weshalb die Laboranten sehr viel Fachwissen und praktische Erfahrungen mitbringen, was viele im Ausland kaum an der Universität

erlernen. Sprache: Die Laborsprache ist Englisch, weshalb die Azubis eine gute Vorbereitung fürs Ausland mitbringen.

- IdA: Wenn hier duale Ausbildung vorkommt dann ist diese zweimal unterbrochen. Das sind andere Voraussetzungen als beim Leonardo Projekt. Aber auch die Qualitätsstandards sind in jedem Land anders. Wichtig ist: Die Jugendlichen sollen nicht verschlossen sein. Und sie lernen sich zurechtzufinden. Exkurs: es gibt 92 Ausbildungssysteme in Europa. Der Bologna-Prozess ist ein Witz dagegen.
- Eurocircle: Qualitätsstandards: Flexibilität. Sie müssen sich anpassen an die Anforderungen. Die Betriebe mussten überzeugt werden benachteiligte, Nicht-Fremdsprachler aufzunehmen. Gerade das Thema Wohnkonzepte war schwierig. Aber die berufliche Zusatzqualifikation im Ausland ist sekundär, sondern es ist wichtig für benachteiligte, diskriminierte Jugendliche einen Neuanfang zu haben. Das sie etwas allein geschafft haben und gelernt haben mit fremden Leuten in Arbeitssituationen klar zu kommen und dadurch Selbstvertrauen gewinnen konnten. Unsere Zielgruppe ist nicht vergleichbar mit Erasmusstudenten, die drei Fremdsprachen sprechen und sich die schönen Seiten herauspicken können, sondern unsere Zielgruppe muss kämpfen.
- Frage des Senats: Das Zusammentreffen der Jugendlichen findet erst bei der kulturellen Vorbereitung statt. Wo kann man Informationen erhalten? Anhand der Erfahrungsberichte der Jugendlichen.
- Unterschiede zwischen den Ländern und Projekten sind vorhanden, die Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards sind relativ
- Bei IdA werden Personalkosten bezahlt, die bei anderen Projekten ehrenamtlich sind, aber bei IdA sind diese auch besonders wichtig, da es schwer ist Jugendliche aus benachteiligten Familien zu finden, die sich einen Auslandsaufenthalt zutrauen, sie zu motivieren und angemessen vorzubereiten. Bei Leonardo gibt es im Gegensatz mehr Bewerbungen (vor allem an einem OSZ, wo sich die positiven Erfahrungen herum gesprochen haben).

Präsentation Uta Voigt: Was lernen die Jugendlichen im Ausland? Welche Kompetenzen werden erworben?

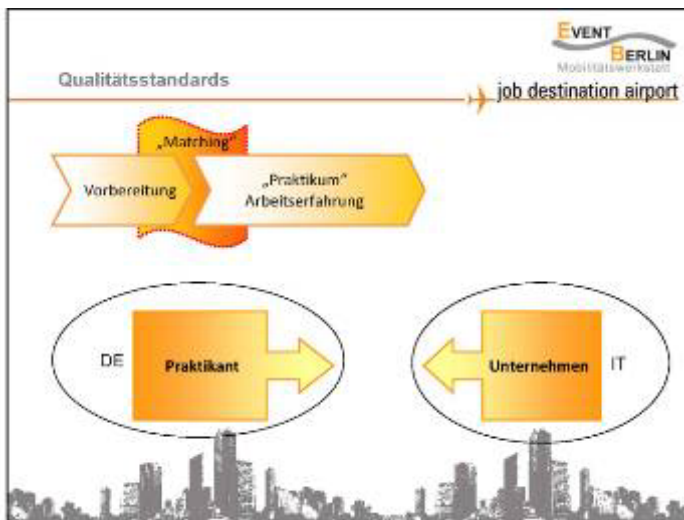
1. Fremdsprache
2. Interkulturelles
3. Offenheit, Perspektivenwechsel
4. Freundlichkeit
5. Flexibilität
6. Rückgrat
7. Sensibilität
8. Toleranz
9. Fachliche Kompetenzen
10. Eigenständigkeit
11. Standfestigkeit
12. Verantwortung
13. Wille zu Mobilität



Sveps: Kein Jugendlicher und keine Berufsgruppe sollte zurückgelassen werden, denn manchmal passt das Schulsystem im Land nur auf 10 bis 15 %.

Matching ist absolut wichtig. Am Anfang hieß es, die Vorbereitung- und Nachbereitung darf nicht länger als das Praktikum im Ausland sein, aber inzwischen hat sich das zum Glück verändert. Die Akquise gestaltet sich immer noch sehr schwierig, deshalb hier der Aufruf: werdet initiativ und macht Werbung für IdA!

Workshop 2 (11.30-13.00 Uhr)
 Fachtagung: Berlin – International?!



Zielvereinbarungen sind wichtig. Die Jugendlichen brauchen Regeln und diese sind eher formaler Natur (was passiert bei Abbruch?)

Hoffnungen und Ängste der Jugendlichen werden thematisiert. Nach dem Praktikum hat man dann die Möglichkeit einen Abgleich vorzunehmen. Innerhalb der Vorbereitung ist der Zeitpunkt sehr wichtig. Die Jugendlichen brauchen ausreichend Zeit ihre Angelegenheiten in Deutschland zu klären. Sie müssen alle notwendigen Informationen und Unterstützung erhalten und für diese Phase sollte ausreichend Zeit eingeplant werden.

Nachbereitung

- Stellenanzeigen, Jobangebote (aktive Hilfe bei der Suche)
- Projekte/Referenzprojekte als E-Portfolio fertig stellen
- Konkrete Kontakte: Netzwerke (auch informell)
- Methodisch/didaktischer Ausbau des „Lebenslanges Lernen“
- Kurse: z.B. Bewerben im 21. Jhr., Selbstmarketing, Bewerbungstraining, Rechtsituation (Dozenten werden dazu gewonnen)
- individuelles Coaching: Wo knüpfe ich an und stehe ich; wo sind meine „Stolpersteine“ etc.

The slide is part of the 'EVENT BERLIN Mobilitätsworkshop' and 'job destination airport' initiative.

Vor Ort ist immer ein Ansprechpartner für die Jugendlichen, sollten Probleme auftauchen. Ansprechpartner sollten sowohl Pädagogen als auch Sozialarbeiter sein, da die Ida Zielgruppe die neue Situation häufig erfordert.

Das macht den Unterschied zum Leonardo Programm. Da funktioniert eine Integration einfacher.

Natürlich muss auch etwas Unabhängigkeit vorhanden sein, das heißt 24h Betreuung kann nicht gewährleistet werden.

Coaching zur zielgerichteten Aufarbeitung des erzielten Kompetenzzuwachses für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Für beide Zielgruppen beinhaltet dies:

- Weiterarbeit mit dem E-Portfolio: Profilierung, Zielbestimmung (Ausbildung - welcher Beruf, Anstellung, Selbstständigkeit – welche Form, Arbeiten im Ausland) und Definition der notwendigen Schritte sowie Begleitung bei der Umsetzung
- Nachbetreuung erste Schwelle: Anpassen der Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsunterstützung für Ausbildung von Pfefferwerk mit den Kooperationsunternehmen des Ausbildungsvorbandes
- Nachbetreuung zweite Schwelle:

Aufbereitung der Referenzen aus dem Auslandsaufenthalt

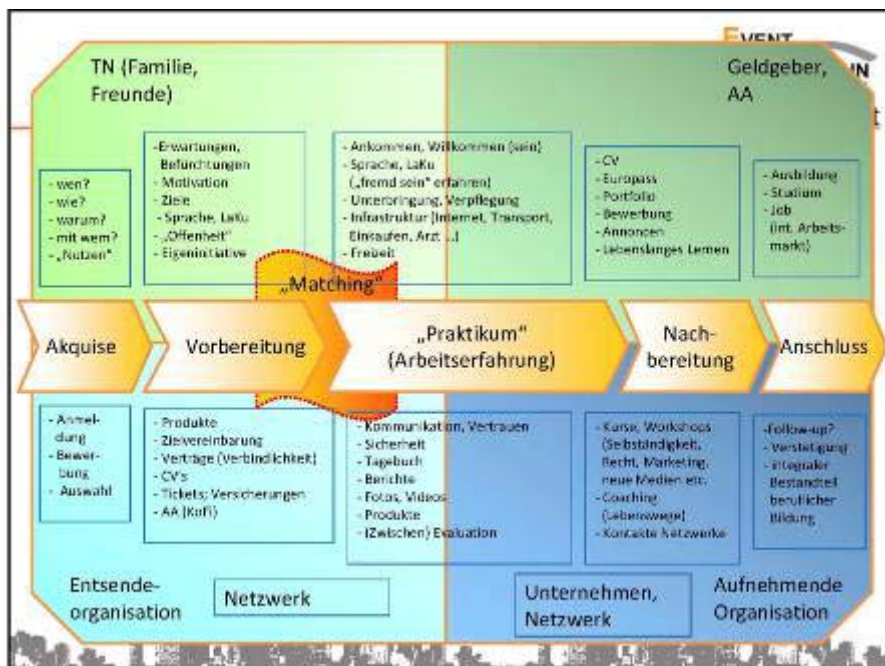
Coaching für die Absolventinnen über Jobcentermaßnahmen bei WeTeK, Börse für Jobs über BNC und seine Mitgliedsunternehmen

Im Rahmen des Coachings findet für die TN, die den Weg in die Selbstständigkeit gehen möchten auch eine Überleitung in passende Maßnahmen zur Gründungsbegleitung in der Kreativwirtschaft statt, die im Bezirk bzw. in Berlin angeboten werden und in Parkow, oder auch aus der Berliner Forderung konzipiert wurden, z.B. „Wiege in die Selbstständigkeit“, „Gründung – vernetzt und kreativ“ und „CSC – Creative Service Center“

The slide is part of the 'EVENT BERLIN Mobilitätsworkshop' and 'job destination airport' initiative.



Ergebnisse



Anlage:
 Handout Workshop 2 (Kompetenzerwerb bei Auslandspraktika)



Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Individualkompetenz
Arbeitsmittel, -methoden, -technik,	Eine Reise organisieren	Kommunikationsfähigkeit	Eigene Lebenswelt relativieren lernen
Handwerkliche Fähigkeiten erweitern	Einen Plan machen	Toleranz	Zugehörigkeitsgefühl entwickeln
Arbeitsbedingungen Arbeitsstruktur	Umgang mit Zeit	Konflikte bewältigen	Konzentration
Berufe in einem anderen Land	Orientierung in einem fremden Land	Erhöhung der Frustrationstoleranz	Sinne erweitern
Kunst/ Musik kennenlernen	Gebrauch von Verkehrsmitteln	Zuverlässigkeit	Achtung/ Wertschätzung entwickeln
Sprache lernen	Neue Handlungsmuster entdecken	Verhalten im Ausland „fremd sein“	Angst überwinden
Landeskunde und Geschichte	Non-verbale Kommunikation	Flexibilität	Selbständigkeit
Geographie	Selbstdarstellung, z.B. was erzählen, Fotos zeigen	Konfliktfähigkeit	Selbstvertrauen
Soziale Strukturen (eigene / fremde)	Erfahrungsaustausch	Horizont erweitern	Gesundheit/Hygiene auf Reisen
Andere Kultur kennenlernen	Interesse entwickeln Interesse vermitteln	Teamarbeit	
Essen		Gespräche aushalten müssen	
Sitten und Gebräuche		Verbindlichkeit	
Umgang mit Geld		Entscheidungsfähigkeit	
		Vorurteile abbauen, Einstellung überprüfen	

Ergänzungen:

Qualitätsstandards und Rahmenbedingungen für Berufspraktika im Ausland

2. Block: Sprachliche Vorbereitung (Präsentation von Francesco, Sprachanimation, Italien)

- Begegnung ist wichtig
- gruppendynamischer Prozess muss durch die Partnerorganisation/den Gruppenleiter gesteuert werden
- es darf keine Überforderung erfolgen
- der Kursleiter sollte die Jugendlichen anleiten, sich aber zurücknehmen, die Kommunikation innerhalb der Gruppe ist das Allerwichtigste während der sprachlichen Vorbereitung
- „Kunstsituationen“ sollten vermieden werden, d.h. Situationen die mit dem Alltag der Jugendlichen nichts zu tun haben, Authentizität
- die Jugendlichen sollen eigeninitiativ werden
- die Hemmung eine fremde Sprache zu sprechen, soll den Jugendlichen genommen werden.

Dieser Erfolg kann nur durch die Gruppe erfolgen. Die Jugendlichen sollen bestmöglich auf ihre interkulturelle Reise vorbereitet werden. Sie trainieren aktive Fertigkeiten, wie sie z. B. Selbstständigkeit erlangen, ebenso wie passive Fertigkeiten (Lesen, Hören). Diese passiven Fertigkeiten ermöglichen das Lernen vor Ort und mindern den Eindruck von Fremden. Bspw. Kinderlieder, Werbung, Ansagen werden vorgespielt und es wird immer wieder geübt, bis es nicht mehr fremd ist.

- Landeskunde und interkulturelles Lernen wird vermittelt, bspw. Umgang mit Geld, landestypische Eigenarten in der Sprache, Fauxpas die man vermeiden sollte, bspw. Grußformeln, Umgang mit Alkohol, die Bekleidung (bspw. keine kurzen Hosen bei der Arbeit zu tragen), landestypisches Essen, Umweltbedingungen (Sonne), Gesellschaftsverhältnisse (Senioren, Erscheinungsbild der Menschen), Straßenverkehr, Umgang mit Tieren- und Kindern

Wird den Jugendlichen durch diese typischen Muster vermittelt, dass sie sich anpassen sollen oder welche Botschaft wird vermittelt?

- die feste Vorstellung die man vor Ort hat entspricht nicht immer der Vorstellung, die die Realität vor Ort bereithält
- wichtig ist, dass diese Vermittlung bei der sprachlichen Vorbereitung erfolgt, deshalb können sie sich viel mehr auf die Realität später einlassen, sie reflektieren und haben Bilder im Kopf und eine bestimmte Vorstellung

Sprachanimation ist sehr lebendig, sehr viel Landeskunde, Vermittlung von Dingen die zwischen den Zeilen passieren, viel Vertrautes oder schon mal Gehörtes einbeziehen. Man benötigt die richtige Kursleitung für die Sprachanimation (nach Möglichkeit Muttersprachler). Handlungsorientiertes Sprache erlernen.

Matching: (Vortrag Uta Voigt)

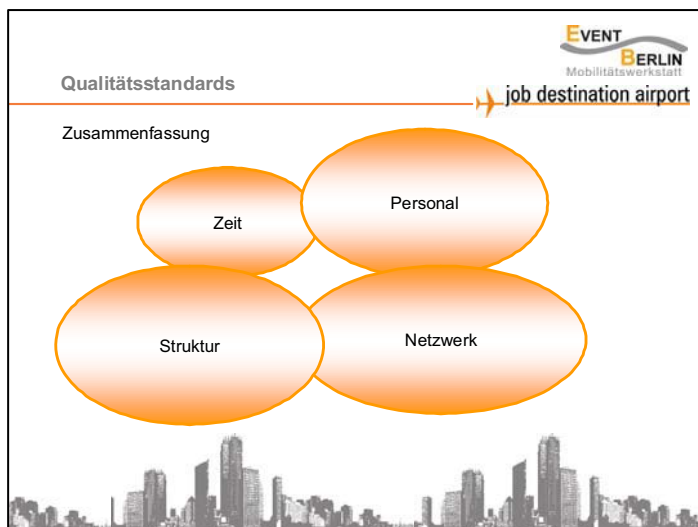
Es muss eine gute Abstimmung zwischen den beiden Partnern geben. Vertrauen, enge Kommunikation und viel Fingerspitzengefühl sind von Nöten bei der Einteilung/Zuweisung der jungen Leute.

Auswahl des „passenden Platzes“ = entscheidend für Erfolg des Teilnehmers und dafür, dass Unternehmen auch in Zukunft bereit ist, Praktikanten aufzunehmen.



Qualitätsstandards: (Vortrag der Präsentation von Bernd Faas, Eurocultura, Italien)

- Arbeitserfahrung
- Personal innerhalb der Projekte (Erfahrungen, Sprachkenntnisse, Sozialpädagogik)
- Programmstruktur (wie Eingewöhnungsprogramm, Begleitung)
- Betriebsauswahl (angepasst an Zielgruppe, Betriebsklima usw.)
- Unterbringung (WG, Familienunterkunft, aber kein Hotel)
- Kommunikation mit dem Entsender (Ansprechbarkeit)
- Kommunikation mit dem Teilnehmer (Kontrolle, Ansprechbarkeit)
- Notfallprogramm (falsches Matching, neue Unterkunft)



Standards:

- Zeit: angemessene Vor- und Nachbereitung, Praktikum (Rahmenbedingungen Schaffen, sich wirklich einlassen)
- „richtige Dauer“ Sprache, Motivation, Evaluation
- qualifiziertes / motiviertes Personal der Hauptakteure („train the trainer“?) ei entsendender und aufnehmender Organisation (Kommunikation, Vertrauen!!!)
- Netzwerk (Unternehmen sind Voraussetzung für Qualität, Qualität ist Voraussetzung dafür, dass Unternehmen Teil des Netzwerks bleiben)
- Geld, Unterstützungsstruktur: Vor- und Nachbereitung sind für diese Zielgruppe entscheidend, Finanzierung des Personals für die „Rahmenbedingungen“, Sensibilisierung der Kooperationspartner,
- Aufwand am Anfang am größten (Infrastruktur, Qualifikation des Teams ...)

Internationale Mobilität als Bestandteil der Berufsorientierung und Qualifizierung

Akteure des Workshops

Moderatorinnen: Elli Dejean, Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH
Anne Erretkamps, WeTeK Berlin gGmbH
Protokollant: Holger Frank

Experten/innen der Praxis:
Sofia Nybacka, Musikcafé After Eight (Finnland)
Mia Sundström, Musikcafé After Eight (Finnland)

Einführung (Elli Dejean)

Die Lage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Ende September 2010 waren noch 1.513 Bewerber unversorgt, gleichzeitig waren 479 betriebliche Ausbildungsstellen und 242 Plätze in überbetrieblichen Maßnahmen noch unbesetzt. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Presse Info 48/2010, Stand 26.10.2010)

Mögliche Begründung: Profile der Bewerber/innen entsprechen oftmals nicht den Anforderungen der Betriebe, Spanne zwischen „guten“ und „schlechten“ Bewerbungen wird weiter, viele Schulabgänger/innen sind nicht „ausbildungsreif“, d.h. verfügen z. B. nicht über konkurrenzfähige Zeugnisse oder haben auch andere, für das Berufsleben wichtige, Kompetenzen nicht. (Siehe auch: „Übergänge mit System“ Länderstudie Berlin, Bertelsmann Stiftung, Oktober 2010)

Ausbildende Betriebe fordern neben guten Zeugnisnoten auch soziale Kompetenzen bei den Ausbildungsbewerber/innen. Hierzu gehören im Besonderen:

- Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz
- Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit
- Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein
- Selbständigkeit, Selbstorganisation
- Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit
- Flexibilität, Teamfähigkeit

Schlussfolgerung:

Neben der Schule sind zusätzliche Maßnahmen nötig, um die Chancen der unversorgten Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt zu erhöhen.

Neben den klassischen Angeboten die z.B. auf die Verbesserung des Schulabschlusses oder das Erlernen grundlegender beruflicher Grundkenntnisse zielen, gibt es seit knapp 2 Jahren eine neue Möglichkeit: Das Programm IdA – Integration durch Austausch. Im Rahmen des Programms bieten wenige Projekte (z.B. Event Berlin – Mobilitätswerkstatt) gezielt internationale Mobilität im Rahmen der Berufsorientierung an.

Doch warum Berufsorientierung im Ausland? Die Erfahrungen der ersten Durchläufe der Event Berlin – Mobilitätswerkstatt zeigen: Der Auslandsaufenthalt ermöglicht Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf:

- Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern unter „extremen“ Bedingungen zur kompetenteren Berufswahl
- Erweiterung der Sprachkompetenz / Fremdsprachen
- Entwicklung wichtiger sozialer Kompetenzen für den Arbeitsmarkt
- Abstand zur besseren Einschätzung der eigenen Situation
- Erkennen eigener Stärken und Schwächen
- Offenheit für Neues...

Fragestellung an die Workshopteilnehmer/innen

Welche positiven und negativen Assoziationen verbinden Sie mit der Möglichkeit von Berufsorientierung für benachteiligte Jugendliche im Ausland?

(Für ein umfassendes Stimmungsbild wurden die TN aufgefordert sämtliche Eindrücke zu notieren, auch wenn Sie nicht in jedem Fall Ihre eigene Meinung widerspiegeln, sondern Aspekte die ihnen in der Diskussion schon begegnet sind bzw. die sie sich vorstellen könnten.

Positive Aspekte:



- Sprachkompetenz
- Fachliche berufliche Kompetenz
- Erkennung der Notwendigkeit
- Toleranz gegenüber anderen Kulturen und Sichtweisen
- Realistisches Selbstbild, Kompetenzen (was kann ich was nicht)
- Motivation
- Verlassen des gewohnten sozialen Gefüges
- Positives Selbstbild: Ich kann das, darf das...
- Weg von Hotel Mama, Eigenständigkeit
- Lernen sich zu organisieren
- Toleranz
- Zeit zum Nachdenken ohne Erwartungsdruck
- Fremdheitserfahrung (eigene und die des Anderen)
- Konformität mit den globalen Migrationsverhältnissen
- Veränderung der eigenen Wahrnehmung
- Flexibilität
- Kennenlernen eigener Stärken und Schwächen
- Motivationskurve halten, Eingliederung Lücken im Beruf
- Verlust des Selbstverständlichen
- Motivation nach Rückkehr für eigene Arbeit
- To Grow as an Individual and in the Group
- New Culture / Language
- Horizontenerweiterung

- Raus aus dem Nest- selbstständig werden
- Persönlichen Zuwachs an Erfahrungen
- Blick weiten für andere Lebenskonzepte Lebensbedingungen
- Fördert Eigenständigkeit
- Selbstständigkeit
- Opportunities for social inclusion - mobility is a real new way for youngsters with less opportunities
- Social care - because intercultural learning is a good way develop a better social climate

Negative Aspekte:



- Zielgruppe schwer erreichbar, motivierbar
- Geldverschwendung
- Gesellschaft des Reisens
- Zugangsbedingungen zu starr
- Fehlende Zugangsvoraussetzungen
- Frage der Nachhaltigkeit / Langzeitstudien bzw. Erfolgsstatistik fehlen
- Was man im Ausland lernen kann, kann man auch billiger zu Hause lernen
- Finanzierung, Akzeptanz für Unterstützung der Teilnehmer
- Demands more from each partner
- Weiter Warteschleife
- Berufsorientierung wegen unbekanntem Umfeld zu niedrigschwellig
- Überforderung der Jugendlichen
- Financial Problems
- Difficulties of Partnerships! => How to build a strong partnership and to develop mobility with security and quality?

Themenschwerpunkte der anschließenden Diskussion:

- Finanzierung der Berufsorientierung (Wer zahlt für was und welche Maßnahmen sind erfolversprechender...)
- Problematik der Zielgruppe (Erreichbarkeit, Motivation, Eingrenzung der Zielgruppe, Zugangsvoraussetzungen)
- Messbarkeit, Bewertbarkeit und Nachweis der erlernten Kompetenzen vor JC und mgl. Arbeitgebern / Ausbildungsbetrieben
- Charakter des Modellprojektes:
=> kurze Laufzeit verhindert Synergien zwischen ehemaligen und potentiellen Teilnehmern/innen
=> Nachhaltigkeit und Erfolge sind aufgrund der kleinen TN-Zahl und der kurzen Laufzeit kaum bewertbar

Kritische Betrachtungen (vor allem aus JC Perspektive)

JobCenter (JC) sehen noch nicht die nachhaltige Wirkung dieses Projektes. Es scheint die JC Mitarbeitern/innen für ihre Kunden/innen vielfach sinnvoller zunächst einen besseren Schulabschluss zu machen bzw. den Anschluss in Dtl. durch die Teilnahme an anderen Maßnahmen zu versuchen. Der Erfolg/Misserfolg dieser Maßnahmen ist nachher klarer bewertbar und scheint daher für Arbeitgeber eher greifbar.

In Anbetracht der angesprochenen Zielgruppe stellen die Fallbetreuer/innen Motivation und Eignung der meisten ihrer Fälle in Frage: Zugangsvoraussetzungen sind oft nicht gegeben (Psychische Probleme, intellektuelle Voraussetzungen, Überforderung mit Mobilität selbst im kleinen Rahmen (Bsp. Busfahrt in den nächsten Bezirk zum Bildungsträger) aber gleichzeitig wird angemerkt, dass die Zugangsvoraussetzungen unscharf formuliert bzw. für die Fallbetreuer/innen nicht greifbar sind, so dass die Vermittlung auch daran scheitert, dass viele JC-Kunden/innen zu Unrecht als nicht geeignet eingeordnet werden.

Hier kann verstärkte Kommunikation zwischen den Projektmitarbeitern/innen und den Fallbetreuer/innen ein Schlüssel sein: Die Zugangsvoraussetzungen sind je nach Partnerland/Organisation unterschiedlich und für jeden möglicherweise individuell zu bewerten.

Grundlegende Problematik bei allen Maßnahmen: Jugendliche sind häufig kaum zu motivieren, Angst vor Neuem spielt eine große Rolle – da ist der Schritt ins Ausland eine scheinbar unüberwindbare Hürde. Bsp. des JC Neukölln: aus 200 Einladungen zu einer IdA-Infoveranstaltung resultierten schließlich 2 Interessierte. Jugendliche sind oft nicht bereit mobil zu sein, Versorgungsmentalität verhindert Eigeninitiative.

Das Verbleiben in klassischen Mustern und Strukturen verhindern bei vielen Jugendlichen Eigeninitiative, Lernbereitschaft und die Entwicklung von Zuverlässigkeit. Daher ist es positiv, dass beim IdA-Projekt die praktische Arbeit im Vordergrund steht, diese zieht oft erfolgreicher Motivation nach sich. Positiv ist, dass Jugendliche vor Ort sich auf neue Situationen einlassen müssen, sie lernen flexibel zu sein, sich in einer anderen Sprache, die nicht ihre Muttersprache ist, auszudrücken usw.

Möglichkeiten und Entwicklungen in der Akquise

Austausch zwischen ehemaligen TN und potentiellen Kandidaten (auch Mund zu Mund Propaganda) war bisher kaum möglich, da nur wenige das Projekt schon abgeschlossen haben, jetzt vielfach durch Ausbildung ausgelastet sind und dieser Effekt alleine durch den Modellcharakter des Projekts zeitlich sehr begrenzt ist.

Eigene Akquisemaßnahmen (Werbung, Infoveranstaltung, Info an Schulen etc.) der Projekte werden zunehmend durch direkte Vermittlung vom JC unterstützt. Die Zusammenarbeit mit den JC hat sich seit 2009 und den ersten Durchgängen Anfang 2010 stetig verbessert und es werden konkrete Vereinbarungen für einzelne Jugendliche getroffen. Das wird von den Projekten sehr begrüßt, da so die adressierte Zielgruppe direkter/besser erreicht wird.

Vorstellung des Partnerprojektes Musikcafé After Eight (Jakobstad/Finnland)

Vortrag von Sofia Nybacka / Mia Sundström

- Jakobstad ist ein kleiner Ort rund 20.000 Einwohnern.
- Ziel des Musikcafés After Eight ist es die Offenheit und Kreativität von Jugendlichen in ihren unterschiedlichen Facetten zu fördern.
- Arbeitsbereiche: Veranstaltung kultureller Events, Workshops, Integrationsprojekte, Ausstellungen, das Café als Treffpunkt für unterschiedliche Zielgruppen (Frauencafé, Café Social, u.ä.), eigenes Hostel und Sauna.
- Berufsorientierung für arbeitslose Jugendliche in verschiedenen Berufsfelder: neue Medien, Küche, Restaurant, Kunst/Gestaltungsworkshops, Veranstaltungstechnik und Veranstaltungsorganisation.
- Arbeitsmethodik ist praxisorientiert. Es erfolgt eine Kompetenzförderung durch Aktivität und praktische Arbeit. Die Jugendlichen sollen den Raum haben eigene Neigungen zu entdecken und zu entwickeln.

In 2010 haben 8 Berliner Jugendliche bei diesem Partner in Finnland gearbeitet und an verschiedenen Aktivitäten teilgenommen. Sie haben ihre sozialen, sprachlichen Kompetenzen weiterentwickelt und ihr Selbstbewusstsein wurde erheblich gestärkt. Bei der Abreise waren sowohl den TN als auch das Team des Musikcafé After eight sehr zufrieden mit den erreichten Zielen.

Die TN haben sich erfolgreich in zum Teil neuen Situationen bewährt, das Gruppenleben war eine besondere Herausforderung. Beim der Arbeit in den verschiedenen Bereichen konnten Berufsperspektiven konkretisiert werden. Unter anderem wurde eine Modenschau veranstaltet, hier waren die TN für die Organisation und Durchführung vor Ort zuständig – vom Schneidern der Kleider über Werbung, Musikauswahl, Dokumentation etc.

Im Rahmen der Kooperation mit dem Projektverbund Event Berlin konnten im Jahr 2010 ein Gruppe Jugendlicher aus Jakobstad zu einem Praktikumsaufenthalt für drei Wochen nach Berlin kommen. Die finnischen Jugendlichen werden vom Musikcafé After eight in Zusammenarbeit mit der Berufsschule Optima zum „Kulturmontör“ (vgl. Veranstaltungskaufleuten) ausgebildet und haben Praktika in verschiedenen Unternehmen der Kreativwirtschaft in Berlin gemacht.

Diese Kooperation ist sehr fruchtbar für die beteiligten Organisationen. Auf die Jugendlichen aus Jakobstad hat der internationale Flair positiven / aktivierenden Einfluss. Einige haben sich im Anschluss selbst entschieden für eine längere Zeit ins Ausland zu gehen, sie hatten durch die jungen Menschen aus Berlin festgestellt wie spannend das ist und vor allem machbar!

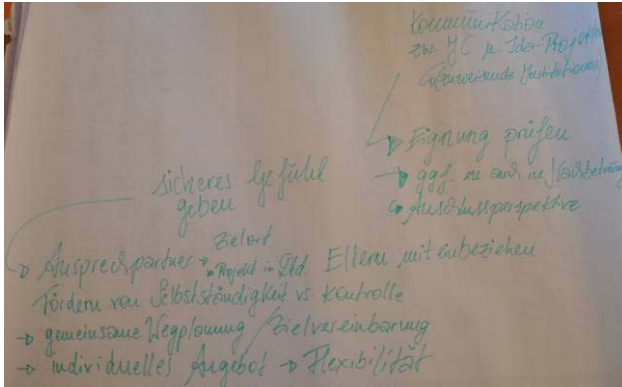


Ergänzungen

Internationale Mobilität als Bestandteil der Berufsorientierung und Qualifizierung

Ergebnisse aus der Diskussion in Kleingruppen:

1. Gruppe - Was sind wichtige inhaltliche Bestandteile/Voraussetzungen für erfolgreiche Berufsorientierung mit Mobilität für benachteiligte Jugendliche



Zentrale Diskussionspunkte:

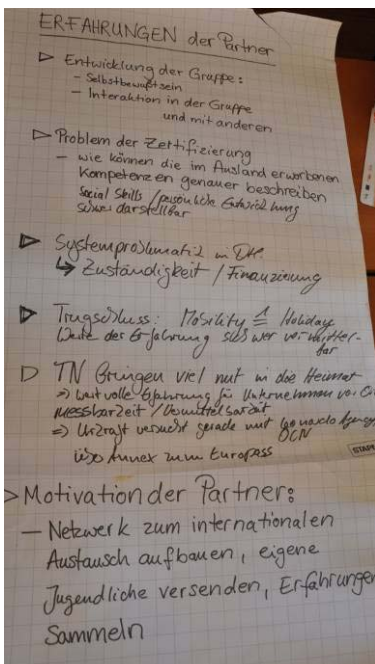
Wie erreichen/motivieren wir die Zielgruppe und wie ist diese einzugrenzen?

Welche besonderen Bedürfnisse haben benachteiligte Jugendliche im Rahmen einer solchen Mobilitätsmaßnahme?

Wie können geeignete TN ausgewählt werden, welche Zugangsvoraussetzungen gibt es?

Problem: Jugendliche finden den Weg zu den Projekten nicht, auch weil bei den einzelnen Fallbetreuern/innen im JobCenter zu wenig Information zu den Zugangsvoraussetzungen und Möglichkeiten des Projektes ankommt. Entscheidung über die Eignung der Teilnehmer sollten die Jobcenter nicht alleine treffen müssen, sondern die Projektmitarbeiter/innen mit einbeziehen => Die Kommunikation ist zu verbessern / zu intensivieren.

Für die erfolgreiche Teilnahme ist der Umgang mit ausgeprägten Ängsten in der Zielgruppe grundlegend. Dabei steht die Vermittlung eines „sicheren Gefühls“ im Mittelpunkt. Dazu braucht es persönliche Ansprechpartner/innen in Berlin und im Ausland. Es gilt auf besondere Weise eine Balance zwischen Selbstständigkeit und Kontrolle zu finden. Die Beratung schließlich muss individueller auf den jeweiligen Jugendlichen abgestimmt werden.



2. Gruppe - Was bringt Berufsorientierung mit Mobilität für die beteiligten Partner im Ausland?

Die finnischen Partner der Event Berlin – Mobilitätswerkstatt, das Musikcafé After Eight berichten über ihre Erfahrungen:

Aufgaben der TN beim Partner/in Betrieben, Entwicklungen bei den TN, Wirkungen auf die Jugendlichen vor Ort, Hindernisse für den Austausch.

Bei den Jugendlichen TN war eine deutliche Entwicklung sozialer Kompetenzen (speziell Kommunikationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Selbstbewusstsein) erkennbar, in Einzelfällen fand sogar eine berufliche Umorientierung statt, der im Anschluss an den Auslandsaufenthalt in einer Ausbildung nachgegangen werden konnte. Auch bei den empfangenden Jugendlichen haben sich diese Erfahrungen positiv ausgewirkt.

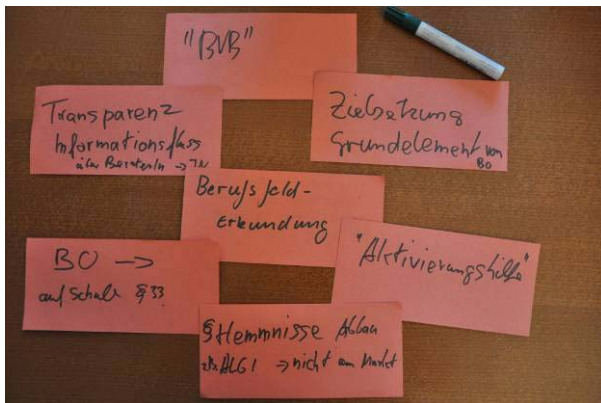
Diskussion: Klarere Zertifizierung der im Ausland erworbenen Kompetenzen ist nötig, um auch für Beteiligte auf dem Arbeitsmarkt hier in Berlin (Jobcenter, Betriebe) auswertbar zu sein.

Ein Projekt in Schweden (Urkraft) arbeitet derzeit an einem Annex zum Europass, um diese Kompetenzen besser erfassen zu können.

Systemproblematik bzw. Strukturelle Problematik in Deutschland daher Unklarheit von Zuständigkeit/Finanzierung bei solchen und vergleichbaren Projekten wurde angesprochen.

Die Motivation der finnischen Partner ist hauptsächlich der Aufbau eines Netzwerkes zum internationalen Austausch, das Sammeln von Erfahrungen, sowie die Möglichkeit, auch eigene Jugendliche zu versenden.

3. Gruppe - Perspektiven für Mobilität im Rahmen der Berufsorientierung bzw. wie kann die Idee des Modelprojektes Ida in bestehende Programme integriert werden?



Verschiedene Hemmnisse auf dem Weg von der ministeriellen Programmebene bis zur operativen Umsetzung mit den einzelnen Vermittler/innen im Jobcenter wurden thematisiert.

Die Schlußfolgerung daraus war die Relevanz von Transparenz und Informationsfluß: Potentielle TN können nur über gut informierte Berater/innen erreicht werden.

Andererseits sind auch Anstöße an den Vertragspartner Ministerium zu geben, die Grundsicherungsstellen mit Arbeitshilfen zu unterstützen, um Rechtsunsicherheiten der Mitarbeiter/innen zu verringern. Für den Begriff Berufsorientierung für die TN an der ersten Schwelle wurde aufgrund einer Definition, daß diese während der Schule stattfindet, vorgeschlagen: Berufsfelderkundung.

Ideen, wo Verbindungen / Anknüpfungspunkte mit anderen Programmen/arbeitsmarktpolitischen Instrumenten liegen könnten: BVB, Aktivierungshilfen, VTBO SGB III § 33
Überlegung bildungspolitisch Erfahrungskreis erweitern,

Abschlussstatements:

Ein Mitarbeiter des Jobcenters Pankow, der selbst im Rahmen des FEJ eine ganze Zeit im Ausland war und davon nach eigener Aussage sehr profitiert hat, unterstreicht seine Bereitschaft da wo es möglich ist positiv auf die Vermittlung einzuwirken.

Statement Kuhlmann (BIBB) – Mobilität und interkulturelles Lernen sollte bereits viel früher einsetzen. Zielsetzung sollte sein, Mobilität zu einem Grundelement von Berufsorientierung zu machen. Mobilität sollte schon in der Schule integriert werden.

„Wieder Praktikant?!“ – Was bringt internationale Arbeitserfahrung für den beruflichen Werdegang

Akteure des Workshops

Moderatorin: Regina Schmidt-Roßleben, bildungsmarkt e.v.
Protokollant: Tobias Neumann

Experten/innen der Praxis:

Mika Heino, Omnia - Joint Authority of Education in Espoo Region (Finnland)
Therese Lundgren, Urkraft (Schweden), Anja Grugel (Job Destination Airport), Madelonne von Schrenck (Job Destination Airport)

Thesen über ein internationales Praktikum:

1. internationales Praktikum - nur mit perfekten Sprachkenntnissen?
2. transnationales Praktikum = Urlaub im Ausland?
3. internationale Arbeitserfahrung - ist das überhaupt messbar?
4. Praktikum im Ausland - Mobilitätsbereitschaft oder Flucht?
5. internationale Arbeitserfahrung - WER braucht das überhaupt?
6. Praktikum - kick oder knick für's Selbstbewusstsein?

Statements aus der Gruppe:

- Praktikum im Ausland für Menschen mit Behinderung
- Mobilität für Behinderte
- Neue Erfahrungen und Input sammeln
- Mobilität für alle ermöglichen
- Chancen eröffnen
- Steigerung der Motivation
- Kompetenzen feststellen
- Für alles sind Zertifikate nötig, wie misst man soziale Kompetenzen?
- Selbstbewusstsein steigern
- Soft skills messen!?
- Messbare Erfahrungen?
- Mobilität nicht nur Graduierte
- Soft skills sind wichtiger als Sprachkenntnisse
- Bereicherung für die Unternehmen
- Verzweiflung über Ergebnisse der Jobsuche Jugendlicher
- Studie "Leonardo da Vinci" zu Ergebnissen von Mobilitätsprojekten
- Studie "DFjW"

Diskussions Beiträge:

Neue Erfahrungen

- Kick im Praktikum führt zu neuen Lebensabschnitten
- Erfahrungen im Ausland helfen der Horizonterweiterung
- Erfahrungen, die man mitnimmt:
- Andere Möglichkeiten in verschiedenen Ländern
- Mitnahme neuer Ideen für die eigene berufliche Zukunft
- Berufliche Neuorientierung durch Erfahrung im Ausland

Familie

- Familien-, bzw. Elternarbeit wichtig, aber bei jungen Erwachsenen schwierig
- Eltern haben offiziell kein Recht, jedoch emotionalen Einfluss; Integration der Familie???

Messbarkeit

- Zertifikat als Europass, in dem festgehalten wird, was die Praktikanten gearbeitet und erlernt haben
- Selbst- und Fremdeinschätzung sind förderlich
- Rechtfertigung über die Notwendigkeit der Praktika

Soziale Kompetenzen

- Teamfähigkeit wird gefördert
- Kommunikation optimieren
- Während der beruflichen Tätigkeit nochmal Praktikant sein, würde neue Erfahrungen bringen
- Findet zu selten statt, würde vielen Abreitnehmern jedoch gut tun

Ergänzungen

„Wieder Praktikant?!“ – Was bringt internationale Arbeitserfahrung für den beruflichen Werdegang

Fragen aus der Gruppe:

- Wie werden die anfallenden Kosten finanziert?
- Arbeiten die Teilnehmer im Ausland auch am Flughafen?
- Wie werden die Teilnehmer vermittelt?
- Benachteiligte Jugendliche sollen nach England, Wie gestaltet sich das, Ausbilder und/oder Sozialpädagogen sollten mit, wie ist das zu organisieren?
- Fragen an Bildungsträger: Welche Azubis bzw. Jugendliche dürfen den Trip machen?

Statements aus der Gruppe

Interesse der Arbeitgeber

- Arbeitgeber zeigen bisher wenig Interesse an Auslandsaufenthalten
- Auslandsaufenthalt kann und soll keine Ausbildung ersetzen
- Nutzen der Praktika im Ausland werden immer noch verkannt
- Rechtfertigung gegenüber Arbeitgebern und Finanziers
- Bei Akademikern wird Auslandsaufenthalt selbstverständlich vorausgesetzt – gilt als Mehrwert

Motivation der Teilnehmer

- Motivation der Teilnehmer ist Grundvoraussetzung
- Durchhaltevermögen vieler Jobsuchender stehen ihnen im Weg
- Interesse der Beteiligten fehlt

Gewinn für die Teilnehmer

- Auslandsaufenthalt als persönlichen Gewinn
- Erlangen von Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein
- Auslandspraktikum bringt viele persönliche Erfahrungen
- Austausch mit den Ländern bringt eine Win-Win Situation aller Beteiligten

Sonstiges

- Qualifizierung nicht nur für junge Erwachsene, sondern auch für Bezirksamt und sonstige Mitarbeiter
- Öffentliche Verwaltung braucht internationale Erfahrung
- Teilnehmer zu finden ist des Öfteren schwierig, auch wenn sie fest im Leben stehen

Vorstellung und Interviews der internationalen Partner der Projekte

Moderatorinnen: Uta Voigt, WeTeK Berlin gGmbH; Regina Schmidt-Roßleben, bildungsmarkt e.v.
Protokollantin: Dagmar Renfranz

Schwedischer Partner Job Destination Airport – OCN AB:

Sie arbeiten viel im Bereich Mobilität und fördern Arbeitslose und Arbeitnehmer mit wenigen Kenntnissen. Die Regierung steht hinter diesen Maßnahmen. Ihr Wunsch ist dies auch bei den lokalen Jobagenturen umzusetzen.

Englischer Partner Event Berlin – Mobilitätswerkstatt – GJH Management Services:

Zum Nutzen von IdA: 16 Personen aus Deutschland sind in 2010 nach England gekommen. Es wurden englischsprachige Vorstellungsgespräche trainiert. Erwerb von Sprachkenntnissen: Der Umgang mit lokalen Dialekten konnte trainiert werden. Film- und Musikprojekte werden realisiert. Gruppendynamik: Die TN hatten sehr individuelle Vorstellungen, wie sich der Auslandsaufenthalt gestaltet.

Französischer Partner von Job Destination Airport - Direction Régionale - Provence Alpes Côte d'Azur: Europäische Kulturhauptstadt 2013 Marseille – daher sehr an internationaler Zusammenarbeit interessiert. Mittelmeerworkshops sind geplant. In Frankreich gibt es keinen Zivildienst /Wehrdienst schon seit 5 Jahren nicht mehr – europäische Freiwilligenprogramm könnten diese Lücke tlw. füllen.

Französischer Partner von Job Destination Airport - Association EUROCIRCLE, Marseille:

Französischer und Deutscher Freiwilligendienst: In Marseille eine zweite Schiene zwischen Berlin und Frankreich aufbauen.

Finnischer Partner von Event Berlin – Mobilitätswerkstatt – SVEPS: Aufgabe in Helsinki ist die Unterstützung bei Berufsorientierung und Qualifikation benachteiligter Jugendlicher schwedisch sprechender Finnen in Helsinki. Die internationale Kooperation eröffnet in diesem Zusammenhang neue Perspektiven.

Finnischer Partner von Event Berlin – Mobilitätswerkstatt, Musikcafé After Eight (Jakostad):

„IdA ist eine wunderbare Chance“. Auch die finnischen TN profitieren von dem Austausch mit Berlin, da es sich um eine Kleinstadt handelt, in die internationaler Flair einzieht. Besonders zu betonen sind die zwischenmenschlichen Kontakte und Netzwerke, die Selbstvertrauen stärken.

Finnischer Partner von Job Destination Airport – Omnia, the Joint Authority of Education in Espoo Region: Sie entwickeln individuelle Lehrpläne für Studenten und Lehrkräfte. Jugendliche wachsen an ihren Erfahrungen im Ausland, EU –Kompetenzen nehmen zu.

Italienischer Partner von Event Berlin – Mobilitätswerkstatt – Eurocultura:

IdA ermöglicht vielen jungen Menschen, die sich in einem Teufelskreis des Scheiterns befinden/deren Motoren das Öl ausgeht einen neuen Start.

„Job Destination Airport“ und „Event Berlin“ folgen diesen Empfehlungen:

- Bereitstellung von Information und Beratung
- Lernplan
- Anerkennung und Zertifizierung
- Vorbereitung
- Sprachliche Vorbereitung und Unterstützung
- Mentoring
- Logistische Unterstützung
- Nachbereitung und Evaluierung
- Unterstützung bei der Wiedereingliederung
- Verpflichtungen und Zuständigkeiten

Qualitätssicherungsplan

Vor dem Auslandsaufenthalt:

- Motivation
- Ermittlung des Personalbedarfs von Unternehmen
- Auswahl von Teilnehmer/innen (in Kooperation mit Jobcentern und Agenturen)
- Verbindliche Kooperationsvereinbarung mit europäischen Partnern
- Vorbereitung:
Sprachliche, Kulturelle, Praktische, Pädagogische Vorbereitung (Erstellung eines Lehrplans) sowie Psychologische Vorbereitung (z.B. Umgang mit psychologischen Problemen im Zusammenhang mit der Abwesenheit von zu Hause)

Während des Auslandsaufenthalts

- Monitoring
- Tutoring (hier: Betreuung durch eine Person der entsendenden Einrichtung, bzw. des Partnerunternehmens vor Ort, die den Lernprozess begleiten)
- Mentoring (bei Praktika: eine Person im Gastunternehmen, die den Lernprozess begleitet)

Nach dem Auslandsaufenthalt:

- Evaluierung der (beabsichtigten und unbeabsichtigten) Lernergebnisse
- Klärung und Sicherung der Erfahrungen
- Anerkennung und ggfls. Zertifizierung (Europass u.a.)
- Betreuung und Unterstützung der Teilnehmenden bei der praktischen der erworbenen Fertigkeiten, Erkenntnisse und Kompetenzen
- Information regionaler Unternehmen
- Wiedereingliederung (in Kooperation mit Jobcentern und Agenturen)

Begleitend

- Regionale Informationskampagne zur Publizierung von Methoden, Ergebnissen und Produkten
- Publikation auf den Internetportalen: www.eventberlin.de
www.job-destination-airport.net
www.berlin-transfer.net
- Internationale Study Visits für Expertinnen und Experten der beruflichen Bildung
- Fachkonferenzen
- Transferworkshops zur Involvierung regionaler strategischer Partner aus Verwaltungen, Sozialpartnern, Kammern, Verbänden
- Hosting europäischer Mobilitätsprojekte in Berlin