

## Kompetenz für die Multikulturelle Arbeitswelt

Sachbericht für den Zeitraum 15.12.2001 – 14.12.2004



**Verfasser:**

Astrid Becker, Schneider Organisationsberatung  
Thomas Koepf, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz

**InPact-Projektgruppe**

Schneider Organisationsberatung  
Fischtorstraße 12  
55116 Mainz  
Tel. 06131-28 76 71 2  
becker@schneider-beratung.de  
www.inpact-rlp.de

## **Inhalt**

<b>1. Das Projektvorhaben und der Beitrag von ESF und Landesförderung ...</b>	<b>3</b>
<b>2. Zielsetzung des Projektes .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Konzeption, Ergebnisse und Wirkungen in den Handlungsfeldern.....</b>	<b>5</b>
3.1 Handlungsfeld 1: Trainings für Fachkräfte der beruflichen Bildung und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen .....	5
3.2 Handlungsfeld 2: Weiterbildung und Aktivierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren .....	6
3.3 Handlungsfeld 3: Sensibilisierung von Betrieben und Kommunen für Chancengleichheit.....	7
3.4 Handlungsfeld 4: Service- und Informationsangebote – Homepage und Publikationen.....	9
3.5 Handlungsfeld 5: Fachtagungen und Öffentlichkeitsarbeit .....	10
3.6 Die Wirkungen im Überblick .....	11
<b>4. Die erreichten Zielgruppen und die Akzeptanz des Projektes.....</b>	<b>15</b>
<b>5. Kooperation und Netzwerkbildung.....</b>	<b>16</b>
<b>6. Qualitätssicherung und Evaluation .....</b>	<b>17</b>
6.1 Festlegung und Operationalisierung der Projektstrategie.....	17
6.2 Phasen der Evaluation .....	18
6.3 Berücksichtigung der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming.....	19
6.4 Instrumente zur Sicherung der Qualität und des Projektfortschritts.....	20
<b>7. Gesamtbeurteilung.....</b>	<b>21</b>

## **Anhang**

Anlage 1: Projektplanungsübersicht

Anlage 2: Veranstaltungen und Teilnehmer/innen im Projektzeitraum

Anlage 3: Betriebliche Aktivitäten und Sensibilisierungsmaßnahmen

Anlage 4: Publikationen und Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

## 1. Das Projektvorhaben und der Beitrag von ESF und Landesförderung

Im Jahr 2000 initiierte die rheinland-pfälzische Landesregierung eine Initiative zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung, in deren Rahmen unterschiedliche Maßnahmen gefördert wurden. Neben einem Aussteigerprogramm für Angehörige der rechtsextremen Szene, einer Hotline für Aussteiger und Aktivitäten zur Bekämpfung der Internetkriminalität sollten auch Maßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ergriffen werden. Im Frühjahr 2001 traten daher Verantwortliche des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit an uns mit dem Anliegen heran, ein Konzept für ein landesweites Projekt zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten vorzulegen.

Schneider Organisationsberatung (damals noch Schneider & Kappenstein) rief darauf hin die InPact-Projektgruppe ins Leben, an der das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz (ism), die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz (AGARP) und Arbeit und Leben mitwirkten. Der Name „InPact“ stand dabei für eine kooperative Arbeitsstruktur einerseits und für das erklärte Ziel einer nachhaltigen Projektarbeit andererseits.

Unter dem Titel „InPact – Kompetenz für die multikulturelle Arbeitswelt“ entstand das Projekt, das vom 15.12.2001 bis 14.12.2004 durch das Xenos-Programm des Bundesministeriums für Arbeit, durch das Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Gesundheit sowie durch die Landesbeauftragte für Ausländerfragen in Rheinland-Pfalz gefördert wurde. Das Projekt, das ein Gesamtvolumen von rund 1,05 Mio. € umfasste, wurde mit 462.405 € aus Mitteln des ESF, 554.751 € aus der Landesarbeitsmarktpolitik und rund 10.000 € von der Ausländerbeauftragten finanziert.

Der vorliegende Sachbericht fasst die wesentlichen Tätigkeiten und Ergebnisse der dreijährigen Projektarbeit zusammen. Er beschreibt die Zielsetzung, Zielgruppen und Aktivitäten des Projektes und schildert entlang der fünf Handlungsfelder die wesentlichen qualitativen und quantitativen Ergebnisse. Der Bericht gibt einen Überblick über die intendierten und erzielten Wirkungen und erläutert die Instrumente und Verfahren der internen begleitenden Evaluation. Der Anhang besteht aus der Dokumentation unserer Veranstaltungen, Publikationen und anderen Aktivitäten sowie der zentralen Planungs- und Evaluationsinstrumente, die im Projekt zum Einsatz kamen.

Mit der Kooperationsstruktur aus vier Projektpartnern und einem relativ breiten Arbeitsansatz in fünf Handlungsfeldern hatten sich die InPact-Projektpartner ein ehrgeiziges Ziel gesetzt. Nach drei Jahren gemeinsamer Arbeit blicken wir auf ein sehr erfolgreiches Projekt zurück, zu dessen Gelingen Viele beigetragen haben. Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle unseren Förderern im Land Rheinland-Pfalz, der Arbeitsministerin, Frau Malu Dreyer, und der Landesbeauftragten für Ausländerfragen, Frau Maria Weber, sowie auf Bundesebene natürlich der Xenos-Koordinierungsstelle, ohne deren finanzielle und ideelle Unterstützung diese Arbeit niemals hätte geleistet werden können.

*Astrid Becker, Projektleitung*

## 2. Zielsetzung des Projektes

InPact verstand sich als ein landesweit agierendes Multiplikatorenprojekt, das durch Information, Sensibilisierung und Weiterbildung einen Beitrag zur beruflichen und sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten in Rheinland-Pfalz leisten wollte. Das Projekt wurde bewusst an der Schnittstelle von Arbeitsmarktpolitik und Migrationsarbeit angesiedelt und richtete sich daher an eine breite Zielgruppe.

So sollten Akteure der Arbeitsmarktpolitik angesprochen werden, um ihnen zusätzliche Kenntnisse und Kompetenzen in Bezug auf die Integration von Migrantinnen und Migranten zu vermitteln und sie für Fragen der Chancengleichheit zu sensibilisieren. Zur Zielgruppe gehörten insbesondere Fachkräfte aus der beruflichen Bildung, Mitarbeiter/innen aus Arbeitsmarktprojekten und Lehrer/innen, aber auch Mitarbeiter/innen aus den Kommunalverwaltungen, Betrieben und Arbeitsagenturen.

Gleichzeitig galt es, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Migrationsarbeit und Migrationspolitik mit den Angeboten anzusprechen, wie Ausländerbeiräte, Vertreter/innen von Migrantenorganisationen, Mitarbeiter/innen aus Migrationsdiensten und Migrationsprojekten. Hier zielte die Arbeit insbesondere darauf ab, Migranten zu Themen wie Schule, Ausbildungssystem und Arbeitsmarktpolitik zu informieren und sie zur Weitergabe dieser Kenntnisse zu motivieren.

Methodisch erschien es uns wichtig auf verschiedenen Handlungsebenen anzusetzen: Einerseits zielte das Projekt darauf ab, individuelle Lernprozesse mit nachhaltigem Kompetenz- und Erkenntnisgewinn zu ermöglichen. Hierzu war es notwendig, Lernsituationen in kleinen Gruppen, Workshops und Trainingseinheiten vorzuhalten. Andererseits ist die Integration und Gleichstellung von Migranten ein gesellschaftspolitisch hoch aufgeladenes Thema, das im Projektverlauf durch die Diskussionen um das Zuwanderungsgesetz und das Antidiskriminierungsgesetz zusätzliche Brisanz gewann. Vor diesem Hintergrund sah die Konzeption einen breiten Bestandteil an Öffentlichkeitsarbeit im Sinne einer öffentlich sichtbaren Arbeit vor.

Das Projekt verfolgte in seiner Gesamtheit das Ziel, dass die vermittelten Kenntnisse und Kompetenzen dauerhaft Eingang in die berufliche Praxis der Zielgruppen finden. Die von InPact ausgehenden Impulse sollten zudem unterstützende Wirkung hinsichtlich struktureller Veränderungen haben, die Voraussetzung für eine langfristige Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten sind.

Aus der in Anlage 1 dokumentierten Projektplanungsübersicht, die zu Projektbeginn festgelegt und im Projektverlauf nochmals leicht modifiziert wurde (zum Planungsprozess siehe Kapitel 6), gehen das Projektziel, Teilziele und hierfür zu erreichende Ergebnisse für die verschiedenen Handlungsfelder sowie die diesbezüglich definierten Indikatoren hervor.

### 3. Konzeption, Ergebnisse und Wirkungen in den Handlungsfeldern

Das Gesamtprojekt gliederte sich in fünf Handlungsfelder, für die jeweils ein Projektpartner verantwortlich zeichnete und ein weiterer Partner als Kooperationspartner arbeitsteilig eingebunden war.

<b>Handlungsfeld 1:</b>	<b>verantwortlich</b>
Trainings für Fachkräfte der beruflichen Bildung und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen	Schneider Organisationsberatung Arbeit und Leben
<b>Handlungsfeld 2:</b>	<b>verantwortlich</b>
Qualifizierung von Multiplikatoren der Migrantearbeit	AGARP Schneider Organisationsberatung
<b>Handlungsfeld 3</b>	<b>verantwortlich</b>
Sensibilisierung von Betrieben und Kommunalverwaltungen für Chancengleichheit	Arbeit und Leben AGARP
<b>Handlungsfeld 4</b>	<b>verantwortlich</b>
Service und Informationsangebote – Homepage und Publikationen	ism Schneider Organisationsberatung
<b>Handlungsfeld 5</b>	<b>Verantwortlich</b>
Fachtagungen und Öffentlichkeitsarbeit	Schneider Organisationsberatung alle Partner

Die sorgfältige Feinplanung zu Beginn des Projektes und regelmäßiges Projektcontrolling zur Überprüfung von Arbeitsergebnissen und Mittelabflüssen sorgten für eine erfolgreiche Projektumsetzung entlang der gesetzten Teilziele. Auf diese Weise konnten in allen Handlungsfeldern Zeit- und Finanzpläne im Wesentlichen eingehalten werden. Insgesamt wurden im Projektzeitraum 434.259 € aus ESF-Mitteln und 530.761 € aus Landesmitteln verausgabt. Sie flossen je anteilig in die Finanzierung der unten ausgeführten Aktivitäten. Das beantragte Mittelvolumen wurde damit zu rund 90 % ausgeschöpft.

#### 3.1 Handlungsfeld 1: Trainings für Fachkräfte der beruflichen Bildung und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Inhalt dieses Handlungsfelds war es, für Fachkräfte aus der beruflichen Bildung, wie Meister/innen, Fachanleiter/innen und Lehrer/innen und für Mitarbeiter aus der Benachteiligtenförderung wie Sozial- und Berufspädagog/innen geeignete Trainings anzubieten, um ihnen zusätzliche Kompetenzen und Kenntnisse für ihre alltägliche Praxis im Umgang mit Migrantinnen und Migranten zu vermitteln. Schwerpunkte der Trainings waren Kommunikation und Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext,

Förderung von sozialer und interkultureller Kompetenz bei den Zielgruppen der Fachkräften in deren Alltagspraxis, Konfliktlösung im Betrieb und Mediation als Methode.

### ***Ergebnisse und Wirkungen***

Insgesamt konnten 11 Trainings mit 134 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt werden. Die Trainings dauerten in der Regel, je nach Konzept und Methode, zwischen zwei und drei Tagen.

Die regelmäßige Seminauswertung anhand eines standardisierten Teilnehmerfragebogens wie auch die vertiefenden Interviews mit einzelnen Teilnehmer/innen mehrere Monate nach Durchführung der Trainings ergaben, dass die Veranstaltungen insgesamt eine gute bis sehr gute Bewertung erhielten und als nützlich für die Praxis eingestuft wurden. Einzelne Teilnehmer/innen haben von der Lösung konkreter Probleme in ihrer Arbeitspraxis infolge der Anwendung von Seminarinhalten berichtet.

Als wesentliche Lernergebnisse der Trainings lässt sich einerseits die Vermittlung von methodischem Handwerkszeug zur Analyse und Bewältigung von Konflikten und schwierigen Kommunikationssituationen festhalten. Andererseits trugen die Trainings zu einer Entethnisierung bzw. Entkulturalisierung in der Beschreibung von Konflikten durch die Teilnehmenden bei. Die Rückmeldungen seitens der Teilnehmenden bestätigten im Wesentlichen unsere Annahme, dass den meisten Problemen und Konflikten im Alltag der Zielgruppe nicht in erster Linie kulturelle Differenzen zugrunde liegen, sondern allgemeine soziale Konflikte, wie mangelnde Anerkennung, Wertschätzung oder fehlende Sozialkompetenzen.

Die Seminarkonzepte sowie unsere Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Trainings wurden in der Broschüre „Da hat es ‚klick‘ gemacht.“ dokumentiert, um sie anderen Bildungsträgern und Einrichtungen zugänglich zu machen und so einen nachhaltigen Ergebnistransfer zu erreichen.

## **3.2 Handlungsfeld 2: Weiterbildung und Aktivierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren**

Durch die Aktivitäten im Handlungsfeld 2 sollten ursprünglich Multiplikatoren und Multiplikatorinnen mit Migrationshintergrund wie Ausländerbeiräte, Lehrer für Muttersprachenunterricht und Vertreter/innen von Migrantenorganisationen über wesentliche arbeitsmarktpolitische und bildungspolitische Themen informiert und weitergebildet werden. Ziel dieses Ansatzes war es, eine Aktivierung der von uns sensibilisierten Zielgruppe dergestalt zu erreichen, dass sich die Multiplikatoren selbst innerhalb der Migrantengruppen und Organisationen für die Bedeutung von Bildung und Ausbildung einsetzen.

Dieser Ansatz erwies sich als außerordentlich erfolgreich und erfuhr im Laufe des Projektes eine konzeptionelle und inhaltliche Ausdehnung, die in der ursprünglichen Konzeption nicht so weitreichend angelegt war. Vier Bereiche spielten dabei eine wichtige Rolle:

- Entwicklung einer 6-teiligen Multiplikatorenschulung unter der Bezeichnung „InDica“ zu den Themen Schulsystem, Übergang Schule - Beruf, Elternarbeit etc. für Multiplikatoren mit Migrationshintergrund mit nachgehender Begleitung
- Elterninformationsveranstaltungen zum Themenkomplex Schule, Ausbildung, Beruf in der jeweiligen Muttersprache durch zuvor geschulte „InDica-Multiplikatorinnen und Multiplikatoren“
- Bedarfsorientierte Weiterbilderbildungsangebote für die InDica-Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
- Fortbildungen zur Arbeitsmarktpolitik für Ausländerbeiräte und Multiplikatoren

### ***Ergebnisse und Wirkungen***

Insgesamt konnten an drei Standorten in Rheinland-Pfalz, nämlich in Mainz, Haßloch/ Gernersheim und Koblenz vier Multiplikatorenschulungen mit jeweils 15 bis 25 Interessierten durchgeführt werden. Die Multiplikator/innen organisierten mit Unterstützung von InPact 51 Elterninformationsveranstaltungen in Türkisch, Bosnisch, Arabisch, Albanisch, Kroatisch und Russisch, an denen insgesamt 881 Eltern teilnahmen. Parallel dazu fanden regelmäßige, von InPact-Mitarbeiterinnen geleitete Multiplikatorenrentreffen an allen Standorten statt.

Mit unseren Fortbildungsangeboten erreichten wir in diesem Handlungsfeld rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. In vier ein- oder zweitägigen Seminaren wurden dabei spezifische Inhalte und methodische Fragen wie Zweisprachigkeit und Beratung thematisiert. Weitere vier eintägige Seminare beschäftigten sich mit arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Fragestellungen, insbesondere mit der Hartz-Reform und deren Auswirkungen auf Migranten.

Für den modellhaften Ansatz von InDica wurde die Projektgruppe im September 2004 mit dem rheinland-pfälzischen Weiterbildungspreis ausgezeichnet. Als Arbeitshilfe wurde eine CD-ROM erstellt, die wesentliche Materialien der Multiplikatorenschulung und viele von den Multiplikatoren erstellte Arbeitshilfen in der jeweiligen Herkunftssprache enthält.

Es zeichnet sich ab, dass auch nach Abschluss des Projektes die InDica-Arbeit auf Grund des Engagements der Multiplikatoren vor Ort und durch andere Geldquellen fortgeführt werden kann (Gernersheim, Koblenz). Gleichzeitig zeigten sich andere Träger und Institutionen an dem InDica-Ansatz interessiert, um ihn in ähnlicher Form im Rahmen der eigenen Arbeit einzusetzen. Dies sind für uns wichtige Indizien für die Notwendigkeit dieses Ansatzes und die nachhaltige Wirkung der Arbeit.

### **3.3 Handlungsfeld 3: Sensibilisierung von Betrieben und Kommunen für Chancengleichheit**

Das Ziel von Handlungsfeld drei war es, Betriebe, Kommunalverwaltungen oder andere Organisationen zu gewinnen, möglichst verbindliche Regelungen oder Aktionen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Migrantinnen und Migranten zu initiieren

oder zu unterstützen. Die kommunalen Verwaltungen sollten in erster Linie über die aktiven Ausländerbeiräte oder Ausländerbeauftragte angesprochen werden, während Betriebe in erster Linie über Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen erreicht werden sollten.

Nach einer ersten Zwischenbewertung im Herbst 2002 wurden die Ziele für dieses Handlungsfeld überarbeitet und modifiziert. Neben dem übergeordneten Ziel, Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu initiieren, wurde eine Reihe kleinerer Schritte zur Zielerreichung definiert, die in Anbetracht der Stimmungslage auf dem Arbeitsmarkt realistischer erschienen, z.B. Trainings anbieten, Informieren, Materialien zum Thema erstellen und zugänglich machen.

Entsprechend dieser Strategie wurden unterschiedliche Instrumente zusammengestellt und Materialien zur Chancengleichheit entwickelt, wie Musterdienstvereinbarungen gegen Diskriminierung, Leitlinien zur interkulturellen Öffnung, Musteranfragen für Ausländerbeiräte im kommunalen Kontext. Gleichzeitig sah das Programm vor, Seminare und Trainings zur Sensibilisierung für Chancengleichheit, Information über Diversity-Strategien und zur Verbesserung der Kommunikation in interkulturellen Arbeitszusammenhängen anzubieten.

### ***Ergebnisse und Wirkungen***

Auf Grund der anhaltend schlechten wirtschaftlichen Lage und der prekären Situation der öffentlichen Haushalte waren die Erfolgsbedingungen für dieses Handlungsfeld sehr schwierig.

Im Laufe des Projektes konnten zu 17 Betrieben und anderen Organisationen Kontakte aufgebaut und das Anliegen vermittelt werden. Besonders intensiv war die Kooperation mit den Gewerkschaften IG BCE und Verdi sowie mit dem Arbeitskreis Migration bei der Firma Schott. Hier gelang es insgesamt drei Workshops bzw. Seminare mit Betriebsangehörigen durchzuführen, die sich mit Fragen der interkulturellen Zusammenarbeit im Betrieb und der Entwicklung einer Strategie zur Gleichstellung beschäftigten.

Der Gesamtpersonalrat des SWR erklärte sich grundsätzlich bereit, gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Organisation zu fordern. Allerdings konnte im Berichtszeitraum kein konkretes Ergebnis erzielt werden.

Den größten Erfolg des Handlungsfelds stellt die „Dienstvereinbarung zur Förderung der personellen Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung“ dar, die das rheinland-pfälzische Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit auf Anregung und mit fachlicher Unterstützung von InPact am 16. Dezember 2004 in Kraft setzte.

Alle wichtigen Materialien und Dokumente, die im Rahmen des Projektes zum Thema Gleichstellungspolitik / Diversity gesammelt und erstellt wurden, sind in einer CD-ROM zusammengefasst, die allen Interessierten zur Verfügung gestellt wird und häufig nachgefragt wird.

### **3.4 Handlungsfeld 4: Service- und Informationsangebote – Homepage und Publikationen**

Die Dokumentation der Projektergebnisse sowie die Bereitstellung und Verbreitung wichtiger Informationen zum Themenkomplex Migration und Arbeit war ein wesentlicher Bestandteil der Projektkonzeption, mit der wir die Nachhaltigkeit der Projektarbeit fördern wollten.

Wesentliche Instrumente dieses Handlungsfeldes waren eine kontinuierlich ausgebauten Homepage, ein regelmäßig erscheinender Newsletter sowie Publikationen und Dokumentationen zu aktuellen Themen des Projekts. Aufgrund der guten regionalen Verankerung des Projektes und der vielfältigen Kooperationsbeziehungen konnten insbesondere mit der „Agenda 2004“ (Jahreskalender), der Recherche über die Migrantinnenorganisationen in Rheinland-Pfalz und dem „Wegweiser für Zuwanderer“ Ergebnisse erzielt werden, die über unsere ursprüngliche Zielsetzung hinaus gingen.

#### ***Ergebnisse und Wirkungen***

Herzstück des Informationsangebotes ist die Homepage, die neben der Dokumentation der Projektergebnisse auch vertiefende Materialien zu aktuellen migrationspezifischen Fragestellungen zur Verfügung stellte, z.B. zum Zuwanderungsgesetz oder zum Thema Antidiskriminierung.

Ein innovatives Element ist der im Rahmen des Projektes entwickelte „Suchroboter Migration“, der derzeit 100 Internetseiten zum Thema Migration beschreibt und es Fachkräften aus den Bereichen Migration und Arbeitsmarktpolitik erleichtern soll, relevante Informationen zu gesuchten Themen schnell und einfach zu finden.

Insgesamt 11 Newsletter mit Veranstaltungsankündigungen und wichtigen Infos zu aktuellen migrationspolitischen Themen wurden im Projektzeitraum erstellt und an jeweils zwischen 400 bis 600 Adressen verschickt.

Aus der Vielzahl der erstellten Dokumentationen und Publikationen verdienen es vier besonders erwähnt zu werden:

- Auf reges Interesse stieß der Jahreskalender „Agenda 2004 – fit für die multikulturelle Arbeitswelt“, der Menschen, Projekte und gute Ideen rund um die Gleichstellung von Migrant/innen in der Arbeitswelt präsentierte (Auflage: 2000).
- Unter dem Titel „Migrantinnenorganisationen in Rheinland-Pfalz: Potenziale, Partnerschaften und Probleme“ dokumentierten wir die Ergebnisse einer Befragung ausgewählter Migrantinnenorganisationen zu ihren Aktivitäten und Kooperationen in den Bereichen Jugend, Soziales und Kultur (Auflage: 500).
- Auf CD-ROM erschien im Mai 2005 ein „Wegweiser für Zuwanderer“ zur Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen in Rheinland-Pfalz (Auflage: 500).
- Unter dem Titel „Leben und Arbeiten in Vielfalt. Migration und Gleichstellung in Europa“ wird im Sommer 2005 ein vom Wochenschau-Verlag veröffentlichtes Buch erscheinen, das über Migration, Integration und Arbeitsmarktpolitik in unterschiedlichen europäischen Ländern informiert.

Auf Grund des hohen Engagement in diesem Handlungsfeld wurden hier mehr finanzielle Mittel benötigt und personelle Kräfte gebunden, als ursprünglich geplant, so dass der Bereich Öffentlichkeitsarbeit mit 25 % über dem geplanten Mittelvolumen abschloss.

Die hohe Besucherzahl auf der Homepage (zuletzt durchschnittlich 2.400 Besucher pro Monat), die steigende Zahl von Abonnenten des Newsletters (am Ende rund 600 Personen) sowie die Nachfrage nach den Publikationen von InPact auch über die Grenzen von Rheinland-Pfalz hinaus (245 Bestellungen per online-Formular) weisen darauf hin, dass InPact in der Tat eine Informations- und Vernetzungsfunktion wahrnehmen konnte. Aufgrund der Anschlussförderung durch das Land Rheinland-Pfalz kann diese Funktion auch künftig ausgeübt werden.

### **3.5 Handlungsfeld 5: Fachtagungen und Öffentlichkeitsarbeit**

Das Handlungsfeld 5 beinhaltete, öffentlichkeitswirksam und in größeren Zusammenhängen zu wichtigen Fragestellungen aus dem Bereich Migration und Arbeitswelt zu informieren. In regelmäßigen Fachtagungen und Konferenzen sollten wichtige Themen aufgegriffen und kompetent bearbeitet sowie Akteure aus der Arbeitsmarktpolitik, der Migrationsarbeit und der Politik zusammengeführt werden.

Gleichzeitig sollten die Ergebnisse der Projektarbeit durch eine regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit nach außen kommuniziert werden, um der Bedeutung von Chancengleichheit von Migrantinnen und Migranten Nachdruck zu verleihen.

#### ***Ergebnisse und Wirkungen***

Im Projektzeitraum konnten vier ganztägige Fachtagungen zu folgenden Themen durchgeführt werden:

- „Potenziale stärken – Junge Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Beruf“
- „Erfolgsfaktor Vielfalt – in Chancengleichheit investieren“
- „Bildung macht reich“
- „Über den Tellerrand geschaut: Migration und Integration in Europa“

Zu allen Fachtagungen wurden Dokumentationen erstellt und an die Teilnehmer verschickt; für die fachliche Qualität und thematische Aktualität der Veranstaltungen spricht, dass diese Dokumentationen nach wie vor von Interessierten auch über die Landesgrenzen hinaus nachgefragt werden.

Ergänzend fanden drei jeweils halbtägige Veranstaltungen mit kulturellen Elementen statt, die der Vermittlung von Projektergebnissen dienten (Auftaktveranstaltung, Präsentation des Kalenderprojekts mit Dichterlesung, Abschlussveranstaltung mit Präsentation unserer Studie zu Migrantinnenorganisationen in RLP).

Insgesamt erreichten wir mit diesen Veranstaltungen rund 410 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich aus dem gesamten Spektrum der von uns angesprochenen Zielgruppen rekrutierten. Die mündlichen und teils schriftlichen Rückmeldungen der Teil-

nehmenden im Anschluss an die Veranstaltungen waren durchweg positiv, auch wenn sie bei diesem Veranstaltungstyp nicht systematisch erhoben wurden.

Von den rheinland-pfälzischen Medien wurde die Arbeit von InPact interessiert begleitet. Neben regelmäßigen Berichten durch die Hörfunk-Redaktion von „SWR International“ gelangte InPact mit seinem Anliegen einmal in die SWR-Landesschau (zur besten Sendezeit) und die ARD-Tageschau. Bei den Printmedien sind neben den Beiträgen in den Magazinen der Landesbeauftragten und des Ausländerbeirates Artikel in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, der Rheinzeitung, der Mainzer Allgemeinen Zeitung und dem Trierischen Volksfreund zu erwähnen.

InPact beteiligte sich auch an zahlreichen Veranstaltungen Anderer, um unsere Projektergebnisse vorzustellen und den Gedanken von Chancengleichheit und Integration weiterzutragen. Erwähnt seien hier beispielhaft

- die Fachtagung „Ausländische Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz – ein Gewinn für alle?“ der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) am 25.10.2002 in Kaiserslautern,
- das internationale Symposium „gegen Fremdenfeindlichkeit und zur Entwicklung von Demokratiefähigkeit“ des IKG Bielefeld vom 5.-7.12.2002 in Berlin,
- die Fachtagung „Herausforderung Interkulturelles Lernen“ vom 9.-11.12.2002 im Haus am Maiberg in Heppenheim,
- die Projektmesse „Aktiv gegen Hass“ von BMFJS und BMWA am 13./14.05.2004 in Berlin.

Sowohl bei der mündlichen als auch schriftlichen Darstellung des Projektes wurde in jedem Falle in angemessener Form auf die Finanzierung des Projektes durch den Europäischen Sozialfonds, die Landesarbeitsmarktpolitik und die Landesbeauftragte verwiesen.

### **3.6 Die Wirkungen im Überblick**

Die von InPact insgesamt erreichten Wirkungen können einer durch „Wirkungsräume“ und „Wirkungsdimensionen“ strukturierten „Wirkungsmatrix“ zugeordnet werden. Während die Wirkungsräume durch die 5 verschiedenen Handlungsfelder und das hierfür jeweils festgelegte Teilziel bestimmt wurden, wurden die 2 Wirkungsdimensionen durch das zusätzliche, übergreifende Projektziel definiert, wonach

- sowohl Wirkungen auf der Ebene der Zielgruppen der Projektleistungen in Form von Wissenszuwachs, Veränderungen von Wahrnehmungen und Einstellungen, Handlungsweisen und Verhalten,
- als auch Wirkungen in Form von „Impulsen für nachhaltige Veränderungen auf struktureller Ebene“ (so die bewusst vorsichtige Formulierung)

erreicht werden sollten.

Auf der nachfolgenden Seite sind die tatsächlich erreichten (größtenteils zuvor bereits beschriebenen) Wirkungen von InPact nochmals in ihrer Gesamtheit in eine solche Wirkungsmatrix eingeordnet worden.

## Wesentliche Wirkungen von InPact – geordnet nach Wirkungsräumen und Wirkungsdimensionen

Wirkungsdimensionen		Wirkungsräume	Orte berufl. Bildung, Arbeitsmarktprojekte	Stadtteil, Schule, Migrantenorganisationen	Betriebe, (öffentliche) Verwaltungen	individuelle Orte der Wissensaneignung	öffentliche Diskussionsforen	Gremien, fachpolitische Foren
Impulse f. struktur. Wirkungen	Institutionelle Verankerung von „Impulsen“ d. Projekts			Weiterführung von InDica durch andere Träger	Einführung einer Dienstvereinbarung durch das MASFG			Mitgliedschaft in „RIFI“; Beitrag zu Planungen der Landesarbeitsmarktpolitik
	Anerkennung der Modellhaftigkeit von Projektansätzen	Übernahme von Seminarkonzepten durch Bildungsträger (DGB Bildungswerk)		Auszeichnung von InDica mit Weiterbildungspreis 2004, Charakterisierung als „best-practice“-Projekt in mehreren Berichten Anfragen aus anderen Kommunen			Übernahme von Tagungskonzept durch andere Veranstalter (Staatskanzlei Thüringen)	Zusage einer Anschlussförderung durch MASFG und LBA Einladung von InPact zu diversen Fachtagungen; Projektmesse
	Nachfrage von Organisationen nach Arbeitsergebnissen	Nachfrage nach Publikation mit erprobten Trainingskonzepten und Erfahrungen		Nachfrage der CD-ROM mit InDica-Materialien	Nachfrage der CD-ROM mit Materialien zur Förderung von Chancengleichheit	Zusage Wochenschau-Verlag zu Buchveröffentlichung; Nachfrage nach „Agenda 2004“	Nachfrage nach 4 Tagungsdokus und Wegweiser „Lernen und Arbeiten in RLP“	Fachliche Papiere für „RIFI“
Wirkungen auf Zielgruppen-Ebene	Erwerb von Wissen durch „mittelbare“ Zielgruppen			Teilnahme von 881 Eltern an Elterninformationsveranstaltungen		Hinweise auf InPact-Angebote in anderen Webpages	Beiträge über InPact in Tageszeitungen, Hörfunk, Fernsehen, Fachpublikationen	
	Handlungsänderungen, verändertes Verhalten	Umsetzung von Trainingsinhalten durch Teilnehmende		Durchführung v. 51 Elterninfoveranstaltungen durch InDica-Multiplikatoren	Schritte zur Einführung einer Dienstvereinbarung im MASFG			
	Wahrnehmungs- und Einstellungsänderungen	Erkenntnis der Überschätzung kultureller Differenzen bei Problemen und Konflikten		bei Akteuren Förderung der Selbsthilfebereitschaft, im Umfeld Entstehung eines veränderten Bildes von Migranten			Annahme neuer Sichtweisen zu migrationspolit. Themen (z.B. Integration)	
	Erwerb von Wissen und/oder Qualifikationen	Methoden zur Analyse und Bewältigung von Konflikten		Themen der 3 InDica-Fortbildungsreihen und der Weiterbildungen sowie der eintägigen Fortbildungen zur Arbeitsmarktpolitik	interkult. Zusammenarbeit und Gleichstellung im Betrieb Gleichstellungsvereinbarungen (MASFG, SWR)	Anforderung der InPact-Publikationen sowie des Newsletters (eMail-Verteiler), Besuch der Webpage	Besuch von 4 Fachtagungen	Fachpolitische Inputs
	Art und Umfang der Zielgruppen	134 Teilnehmende an 11 Trainings		60 InDica-Multiplikatoren, 881 Eltern; 110 Teilnehmende an Fort- und Weiterbildungsangeboten	Angehörige von 17 Betrieben und Organisationen	245 Besteller, 2.400 Webpage-Besucher/Monat, 600 Newsletter-Empfänger	260 Teilnehmende an Fachtagungen; Mediennutzer (Zeitung, Fernsehen)	
Handlungsfelder		<b>HF 1 – Trainings für Fachkräfte</b>	<b>HF 2 – Aktivierung von Multiplikatoren</b>	<b>HF 3 – Sensibilisierung für Chancengleichheit</b>	<b>HF 4 – Service- und Informationsangebote</b>	<b>HF 5 – Tagungen, Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>übergreifend – Präsenz in aktuellen Debatten</b>	

Durch seine Anlage als Multiplikatorenprojekt sind die meisten Wirkungen auch auf dieser Ebene anzusiedeln. So hat InPact mit seinen verschiedenen Qualifizierungsangeboten bei mehr als 300 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu Wissenszuwachs und Kompetenzgewinn beigetragen, der durch (stichprobenartige) Teilnehmerbefragungen belegt ist. Hinzurechnen sind 260 Teilnehmende an den InPact-Fachtagungen sowie 245 Einzelpersonen und Angehörige unterschiedlicher Organisationen, die per online-Formular in der Regel mehrere InPact-Publikationen angefordert (und dabei zum Teil eine konkrete Nutzungsabsicht geäußert) haben. Über den Wissenszuwachs der am Ende ca. 600 Personen, die den Newsletter erhalten haben sowie der anonymen, monatlich 2.400 Besucher der InPact-Webpage, lassen sich nur Mutmaßungen anstellen.

Nur bei einem Teil der Trainingsteilnehmer in Handlungsfeld 1 konnten durch das hinzu gewonnene Wissen auch Einstellungs- oder gar Handlungsänderungen bewirkt werden. Hier stand allerdings schon sehr früh im Projektzeitraum nicht mehr die quantitative Größe im Vordergrund. Vielmehr hatten die Trainings exemplarischen Charakter, aus denen Schlussfolgerungen gezogen wurden, mit welchen Themen und auf welche Weise Einstellungs- und Handlungsänderungen erzielt werden können, dienten also der Identifizierung modellhafter Trainingsansätze, die schließlich in einer von InPact herausgegebenen Dokumentation beschrieben und bewertet wurden.

In sowohl quantitativer als auch qualitativer Hinsicht höchst beachtlich ist das Engagement von rund 25 qualifizierten InDica-Multiplikatoren, die in der Regel in ihrer Freizeit Informationsmaterialien übersetzten, Räume für Elterninformationsveranstaltungen organisierten, Flyer und Plakate erstellten und insgesamt 51 Informationsveranstaltungen in Mainz und Haßloch/ Gernersheim durchführten. Neben dem eigentlichen Zweck – der Weitergabe von Informationen – wurde hier auf Seiten der Multiplikatoren der Selbsthilfegedanke, auf Seiten des Umfelds die Anerkennung des Engagements und der fachlichen Qualifikationen und damit ein verändertes Bild von Migranten – gefördert. Im Falle weiterer, erst in der Schlussphase des Projekt qualifizierter Multiplikatoren in Mainz und Koblenz war die Durchführung von Informationsveranstaltungen erst außerhalb der Projektlaufzeit vorgesehen.

Deutlich spürbar, wenn auch nur durch punktuelle Äußerungen belegbar, war die Annahme neuer Sichtweisen zu migrationspolitischen Themen im Rahmen der InPact-Fachtagungen.

Über die unmittelbaren Adressaten der Projektleistungen erreichte InPact sozusagen in Verlängerung der Wirkungskette weitere Zielgruppen. Konkret bezifferbar und besonders hervorzuheben sind die (bis dato) 881 Eltern, die an den von Multiplikatoren veranstalteten Infoveranstaltungen teilnahmen. Nicht bezifferbar sind die Rezipienten von Beiträgen über InPact in der Presse (Zeitung, Hörfunk, Fernsehen) und in Fachpublikationen sowie über Links in anderen Webpages.

Die zweite hauptsächliche Wirkungsdimension, beschrieben als „Impulse für nachhaltige Veränderungen auf struktureller Ebene“ dient hier als Sammelkategorie für Wirkungen, die über Veränderungen bei Einzelpersonen hinaus gehen.

Im Schnittfeld zu individuellen Wirkungen liegt die Nachfrage von Organisationen nach (dokumentierten) Arbeitsergebnissen, wobei der konkrete Wirkungsgehalt hier allerdings offen bleiben muss. Publikationen und CD-ROM von InPact angefordert haben u.a. Landesministerien anderer Bundesländer, Abteilungen und Behörden in Kommunalverwaltungen, kommunale Ausländerbeauftragte, Hochschulen und Sozialforschungsinstitute im Inland wie auch im deutschsprachigen Ausland, Organisationen im Arbeitsmarktbereich, Verbände und Organisationen im Bereich der Migrations-, Jugend- und sozialen Arbeit, Wohlfahrtsverbände, Fortbildungseinrichtungen, Migrantenorganisationen, Bibliotheken, Fachzeitschriften. Der Umstand, dass teilweise explizit eine konkrete Nutzungsabsicht geäußert wurde (v.a. bei Bestellungen größerer Kontingente) oder Organisationen teilweise mehrfach Bestellungen getätigt haben (etwa nach Neuerscheinungen) deutet darauf hin, dass Publikationen zumindest „Impulse“ für die Arbeit dieser Organisationen geben konnten.

Ein deutlicher Beleg für die Anerkennung der Modellhaftigkeit von Projektansätzen von InPact ist die Auszeichnung von InDica mit dem Weiterbildungspreis 2004 durch das rheinland-pfälzische Weiterbildungsministerium. In weiteren Berichten der Landesregierung wird InDica als „best-practice“-Projekt charakterisiert. Anfragen aus anderen Bundesländern und das konkrete Interesse weiterer Kommunen in Rheinland-Pfalz sind eine zusätzliche Bestätigung.

Als modellhaft können auch im Rahmen von InPact weiter entwickelte und erprobte Trainingskonzepte (Übernahme durch das DGB-Bildungswerk) sowie Teile der Konzeption der Europa-Fachtagung (Übernahme für eine Veranstaltung in Thüringen) gelten. Auch die Einladung von InPact zu der andernorts erwähnten Projektmesse in Berlin sowie zu diversen Fachtagungen und Symposien können in diesem Zusammenhang genannt werden. Unter anderem fragte die rheinland-pfälzische Staatskanzlei bei ihren Initiativen zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements die Unterstützung durch InPact an, um Migranten und Migrantenorganisationen diesbezüglich mehr einzubinden.

Die größte Anerkennung, die ein Projekt erhalten kann, ist die Zusage einer Anschlussförderung, die durch die Ko-Finanziers des bisherigen Xenos-Projekts – das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG) und die Landesbeauftragte für Ausländerfragen – ausgesprochen wurde und in ein zweijähriges, inhaltlich etwas modifiziertes Nachfolgeprojekt „InPact 2“ mündete.

Als eine institutionelle Verankerung von „Impulsen“ der Projektarbeit kann sicherlich die Einführung der „Dienstvereinbarung zur Förderung der personellen Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung“ durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit gelten. Auch die Weiterführung von InDica durch andere Träger und die damit zumindest für die nahe Zukunft sichergestellte Nachhaltigkeit zählt dazu. Ein weiteres Beispiel ist die Mitgliedschaft in RIFI, der „Rheinland-pfälzischen Initiative für Integration“, die die Landesbeauftragten für Ausländerfragen ins Leben gerufen hat. InPact wirkt dort seit 2002 an der Erstellung von Empfehlungen zur Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten in Rheinland-Pfalz mit. Die im InPact-Zwischenbericht formulierten Empfehlungen an die Landesarbeitsmarktpolitik wurden von der Ministerin in Teilen aufgegriffen und umgesetzt. Gleichzeitig flossen Erkennt-

nisse aus InPact in Hinblick auf die Integration von Migranten am Arbeitsmarkt in die Planungen der Landesarbeitsmarktpolitik mit ein.

Insgesamt betrachtet hat InPact die zu Projektbeginn angestrebten Wirkungen im Wesentlichen erreicht. Ferner haben sich einige weitere, nicht-intendierte positive Wirkungen eingestellt.

#### **4. Die erreichten Zielgruppen und die Akzeptanz des Projektes**

Insgesamt nahmen im Projektzeitraum 1.921 Personen an Seminaren, Informationsveranstaltungen, Tagungen oder Trainings von InPact teil, darunter über 1000 Frauen. Damit wurde die im Antrag vorgesehene Planzahl von 1.800 Teilnehmenden überschritten. Dies spricht für eine grundsätzlich hohe Akzeptanz des Projekts seitens der Teilnehmenden.

InPact hatte sich zum Ziel gesetzt, ein breites Spektrum von Fachkräften, Multiplikatoren, Ehrenamtlichen und anderen Akteuren anzusprechen. Die Zustimmung und Unterstützung auf Seiten dieser unterschiedlichen Zielgruppen ist differenziert zu bewerten.

Grundsätzlich positiv in Form von guten bis sehr guten Bewertungen äußerten sich die 134 Teilnehmenden der Trainings, die sich im Wesentlichen aus Fachkräften der beruflichen Bildung sowie pädagogischem und Anleiterpersonal aus arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zusammensetzten. Die Tatsache, dass alle Trainings zustande kamen und teilweise ein zweites Mal angeboten werden konnten, zeigt, dass InPact hier die Bedürfnisse der Zielgruppe getroffen hatte.

Der größte Zuspruch zum Projekt erfolgte im Handlungsfeld 2 von Seiten der Multiplikatoren mit Migrationshintergrund, Ausländerbeiräten, Mitarbeiter/innen aus der Migrationsarbeit und Migranteneltern. Die hohe Frequenz von Angeboten für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Fortbildung und zum Erfahrungsaustausch zeigt den großen Bedarf, der in diesem Feld besteht. Dies bestätigte sich auch in der Recherche unter den rheinland-pfälzischen Migrantenorganisationen, die InPact in 2004 durchführte<sup>1</sup>. Sehr hoch war die Zustimmung bei den Eltern mit Migrationshintergrund, dies zeigen die Auswertungen der Protokolle und die mit rund 880 Personen sehr hohe Teilnehmerzahl, die in den Jahren 2003 und 2004 erreicht wurde.

Schwieriger erwies sich der Zugang zu Personalverantwortlichen aus Betrieben und Kommunalverwaltungen und anderen Personen (wie Betriebsräte und Gewerkschafter), die wir in Organisationen für das Thema Chancengleichheit sensibilisieren wollten. Zwar stießen wir selten auf direkte Ablehnung, oft wurden unsere Ziele und Ansätze als durchaus sinnvoll und überlegenswert eingestuft. Da für die Angesprochenen das konkrete Verwertungsinteresse im Vordergrund stand, erlebten die Projektpartner hier allerdings eher Zurückhaltung bei der Zielgruppe, wenn die Vorteile für die Einführung einer Dienstvereinbarung oder einer Sensibilisierungsmaßnahme nicht

---

<sup>1</sup> vgl. Eva Stauf: „Migrantenorganisationen in Rheinland-Pfalz: Potenziale, Partnerschaften und Probleme“, Dezember 2004

unmittelbar erkennbar waren. Hier hat sich gezeigt, dass eine persönliche und individuelle Ansprache mit konkreten, nutzungsorientierten Angeboten wichtige Voraussetzungen für den Erfolg sind.

## **5. Kooperation und Netzwerkbildung**

Das Xenos-Programm betrachtet Kooperation und Vernetzung als wesentlichen wünschenswerten Bestandteil von Xenos-Projekten. Für InPact war in dieser Hinsicht der Name Programm: InPact leitet sich aus „in pacto“ ab und signalisiert damit unser Selbstverständnis, dass Kooperation ein wichtiger Bestandteil der Arbeit ist.

Dies gilt einerseits für die interne Projektstruktur: Hier arbeiteten vier Organisationen in einem Projektverbund zusammen, eine Struktur, die sich als äußerst erfolgreich und innovativ erwiesen hat. Das strukturierende Element unserer Kooperation war dabei die Kompetenz und der Zugang zur Zielgruppe. An dieser Fragestellung entlang orientierten sich die Funktionen, die die vier Partner arbeitsteilig im Projekt übernahmen.

Genauso wichtig war andererseits die Kooperation mit unterschiedlichen externen Partnern, mit denen sich verschiedene Kooperationsstrukturen in unterschiedlicher Intensität entwickelten.

In Hinblick auf die interkulturelle Elternarbeit waren zahlreiche Kontakte vor Ort von entscheidender Bedeutung: aktive Ausländerbeiräte, Ausländerbeauftragte, engagierte Lehrerinnen und Lehrer und Mitarbeiterinnen von Migrationsdiensten. Als hilfreich erwies sich die Zusammenarbeit mit dem Institut für Lehrerfortbildung in Speyer und mit der zuständigen Referentin für Migrationsfragen im Bildungsministerium. Von strategischer Bedeutung waren auch die Kontakte zur Landesvereinigung der Unternehmerverbände, zu Kammern, Gewerkschaften und Betriebsräten.

Eine Zusammenarbeit auf fachlicher Ebene entwickelte sich mit Partnern, die in Rheinland-Pfalz ähnliche Ziele verfolgten. Hier sind insbesondere das BQN-Netzwerk in Rheinland-Pfalz, das Projekt „Kontakte“ der Heinrich-Böll-Stiftung sowie der Kooperationsverbund der Katholischen Erwachsenenbildung, Evangelischen Erwachsenenbildung und dem Landesverband der VHS zu nennen. Eine weitere Kooperationsstruktur über die Projektlaufzeit hinaus hat sich mit dem Netzwerk „Euomir“ des Zentrums für Wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Mainz ergeben. In diesem Netzwerk bietet InPact in Kooperation mit anderen Trägern Fortbildungsangebote im Rahmen eines Weiterbildungsstudiums an. Darüber hinaus entwickelte sich eine sehr erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Marburger Xenos-Projekt „Horizonte“.

Ein wichtiges Medium für die Vernetzung bildete der Internet gestützte Informations- und Servicepool: Der Veranstaltungskalender auf der Homepage und der regelmäßig erscheinende Newsletter ermöglichten es den Kooperationspartnern, diese Medien für eigene Angebote und Beiträge zu nutzen. Der von InPact verfolgte Anspruch, Forum für Integrationsbestrebungen in Rheinland-Pfalz zu sein und vernetzend zu wirken, hat in diesem Sinne funktioniert.

## **6. Qualitätssicherung und Evaluation**

Die Xenos-Koordinierungsstelle hat verschiedentlich auf die Notwendigkeit einer internen und/oder externen Projektevaluation, insbesondere im Hinblick auf die Messung von Projektwirkungen, hingewiesen. Das InPact-Projekt trug diesem Erfordernis Rechnung, indem es sich bereits in seinem Konzeptpapier zum Xenos-Antrag darauf festlegte, zur „Qualitätssicherung der Projektarbeit sowie zur Überprüfung der erreichten Ergebnisse und Ziele (intendierte Wirkungen) ... eine kontinuierliche interne Evaluation“ vorzunehmen sowie zu Beginn und am Ende der Projektlaufzeit einen Workshop mit externer Begleitung durchzuführen, um darin die Beobachtungsgegenstände der Evaluation festzulegen bzw. die erreichten Projektergebnisse und -wirkungen zu bewerten. Dieser Evaluationsansatz, der sowohl formativ-begleitende Elemente (v.a. in der 1. Projekthälfte) als auch summative Elemente beinhaltete, wurde umgesetzt.

Die Federführung der internen Evaluation übernahm mit dem Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz (ism) einer der vier Kooperationspartner. Die externe Begleitung von schließlich drei Workshops – zu Beginn, in der Hälfte und am Ende der Projektlaufzeit – erfolgte durch eine erfahrene Moderatorin. Ergänzend dazu nutzte das Projekt weitere, bei der Projektleitung angesiedelte Instrumente zur Qualitätssicherung der Projektarbeit.

### **6.1 Festlegung und Operationalisierung der Projektstrategie**

Angesichts der Komplexität sowohl der vorgesehenen Maßnahmen als auch der Durchführungsstruktur des Projekts war es erforderlich, ein klares Verständnis über die beabsichtigten Ergebnisse und Ziele für die fünf Handlungsfelder und für das Projekt als Ganzes zu entwickeln. Zur Erarbeitung und Darstellung der verfolgten Projektstrategie adaptierte InPact Elemente eines international etablierten Planungsinstruments, das im deutschen Sprachraum als „Zielorientierte Projektplanung (ZOPP)“, im englischen Sprachraum als „Logical Framework“ bekannt ist. Aufgegriffen wurden insbesondere die gemeinsame Planungsentwicklung im Rahmen von Workshops sowie die Darstellung von Zielen, Ergebnissen und Indikatoren in einer „Projektplanungsübersicht“ genannten Matrix. Kurz nach Projektbeginn – im Februar und April 2002 – wurde ein zweiteiliger Workshop mit externer Begleitung durchgeführt, in dem für die einzelnen Handlungsfelder die jeweils intendierten Ergebnisse und Ziele entwickelt wurden sowie mit der Festlegung der dazugehörigen Indikatoren und der Verfahren der Informationserhebung die erforderliche Operationalisierung erfolgte.

Resultat jenes Workshops waren eine Projektplanungsübersicht und einzelne Planungsübersichten für die 5 Handlungsfelder. Die erarbeiteten Übersichten dienten als Orientierung für die Projektdurchführung und bildeten die Basis für das Konzept der internen Evaluation.

## 6.2 Phasen der Evaluation

Über die gesamte Projektlaufzeit hinweg können drei wesentliche Phasen der internen Evaluation mit jeweils anderen Schwerpunktaufgaben unterschieden werden:

- (1) Bewertung der Projektresultate und Fortschreibung der Projektstrategie
- (2) Überprüfung der Wirkungsorientierung
- (3) Erhebung und Bewertung der erreichten Leistungen und Wirkungen

### *Bewertung der Projektresultate und Fortschreibung der Projektstrategie*

Die zu Projektbeginn erstellten Planungsübersichten wurden nicht als ein bis zum Projektende verbindliches Gerüst verstanden. Vielmehr sollte die verfolgte Projektstrategie nach einem gewissen Erfahrungszeitraum einer kritischen Überprüfung unterzogen und – soweit sinnvoll bzw. erforderlich – modifiziert werden. Hauptaufgabe der internen Evaluation war es in dieser Phase, den Prozess einer solchen Überprüfung und Anpassung zu organisieren. Dies erfolgte im Februar 2003 in Form einer Auswertung vorliegender Projektdokumente sowie einer „moderierten Selbstevaluation“ in Form von Leitfaden gestützten Interviews.

Während für drei der fünf Handlungsfelder (HF 2, 4 und 5) keine wesentlichen Änderungen als erforderlich angesehen wurden, zeigte die Zwischenevaluation für die beiden anderen Handlungsfelder die Notwendigkeit einer Fortschreibung (HF1 ) bzw. einer erheblichen Anpassung der Strategie an veränderte Rahmenbedingungen (HF 3) auf:

- Bezogen auf HF 1 (Fortbildung für Fachkräfte der beruflichen Bildung/ Arbeitsmarktpolitik) wurde die ursprüngliche Absicht einer Entwicklung eigener Trainingsangebote aufgrund der entsprechenden Schwerpunktsetzung anderer Projekte aufgegeben. Stattdessen wurden fortan anderweitig angebotene Trainingsmodule auf ihren Nutzen für die eigenen Zielgruppen getestet und die dabei gewonnenen Erfahrungen in einer Publikation dokumentiert.
- Als Reaktion auf die als gering erfahrenen Handlungsspielräume für die bisherigen Aktivitäten zur „Sensibilisierung von Betrieben und Kommunalverwaltungen für Chancengleichheit“ wurde der konzeptionelle Ansatz in HF 3 in zwei wesentlichen Punkten verändert: (1) Neben Gewerkschaftsvertreter/innen und Betriebs- bzw. Personalräten sollten verstärkt Arbeitgeber und Kammern sowie Institutionen im tertiären Sektor als Adressaten möglicher Unterstützungsangebote ins Blickfeld rücken; dabei sollten vor allem die Potenziale von mehr Chancengleichheit hervorgehoben werden. (2) Anstatt der primären Ausrichtung auf den Abschluss von verbindlichen Regelungen zur Verbesserung der Chancengleichheit sollte ein breiteres und „niedrigschwelligeres“ Spektrum von Instrumenten zur Beratung und Prozessbegleitung angeboten werden.

Aus dieser Zwischenevaluation gingen fortgeschriebene Planungsübersichten hervor, die bis zum Projektende Bestand hatten und die als Anlage 1 im Anhang dokumentiert sind.

### *Überprüfung der Wirkungsorientierung*

In der 2. Phase der Evaluation lag der Fokus auf der Frage, welche Wirkungen in den verschiedenen Handlungsfeldern aufgrund der bisherigen Erfahrungen voraussichtlich bis zum Ende der Projektlaufzeit erzielt bzw. nicht erzielt werden könnten und welche Schlussfolgerungen im Hinblick auf erforderliche Re-Orientierungen und Schwerpunktsetzungen hieraus abgeleitet werden müssten. Vorbereitet durch eine Auswertung der mit den Evaluationsinstrumenten gewonnenen Erkenntnisse sowie durch verschiedene Gespräche innerhalb der Projektgruppe wurde auch in dieser Phase wieder ein mit externer Begleitung durchgeführter Workshop durchgeführt (Dezember 2003). Zu dessen Ergebnissen gehörte u.a. die (im Wesentlichen umgesetzte) Absicht

- einer noch stärkeren Konzentration und „Bündelung der Kräfte“ auf erfolgreiche Maßnahmen (z.B. in HF 1 auf Trainings mit besonders hoher Resonanz, in HF 3 auf konkret interessierte Betriebe und Organisationen);
- einer räumlichen Ausweitung des Teilprojekts InDica;
- einer noch umfangreicheren Dokumentation von Projektergebnissen und Erkenntnissen, um sie anderen Organisationen zur Verfügung zu stellen (Folge: Erstellung der InDica-CD-ROM und der Trainingsbroschüre);
- einer stärkeren Einbeziehung von Migrantenorganisationen als Kooperationspartner und Zielgruppe (Folge: publizierte Recherche zu Migrantenorganisationen in Rheinland-Pfalz)
- einer verstärkten Ansprache von potentiellen „strategischen Partnern“

### *Erhebung und Bewertung der erreichten Leistungen und Wirkungen*

Gegen Ende der Projektlaufzeit wurden die vorliegenden Informationen zum Stand der Ergebnis- und Zielerreichung in ihrer Gesamtheit ausgewertet sowie erneut in einem Workshop mit externer Moderation abschließend diskutiert und bewertet (Dezember 2004). Die Resultate sind in einem Protokoll dokumentiert; wesentliche Erkenntnisse zu den Leistungen und Wirkungen sind auch in den vorliegenden Schlussbericht eingegangen.

## **6.3 Berücksichtigung der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming**

Das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern wird in den ESF-Verordnungen und von dem Xenos-Programm als Querschnittsaufgabe für Projektträger formuliert. Diese Vorgaben wurden bei der Projektplanung und Umsetzung entsprechend berücksichtigt. Das Mainstreaming wurde festgeschrieben für die zielgruppen-gerechte Ansprache von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, für eine möglichst geschlechtergerechte Auswahl von Referentinnen und Referenten, Trainerinnen und Trainern sowie auf die Berücksichtigung der weiblichen Perspektive bei den Inhalten der Maßnahmen.

Bei sämtlichen Publikationen und anderen Veröffentlichungen wurde darauf geachtet, dass sowohl die männliche wie weibliche Form verwendet wurde; dies galt in besonderer Weise für Veranstaltungsausschreibungen.

Die geschlechtergerechte Ansprache der Teilnehmenden hat sich bewährt: Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden am Projekt lag bei über 55 %, wenn auch bei einzelnen Veranstaltungen das Verhältnis deutlich variierte. Gerade bei den Elternveranstaltungen in türkischer Sprache erwies es sich als sehr sinnvoll, einzelne Veranstaltungen ausschließlich für Frauen anzubieten.

Auch bei der Wahl von Referent/innen, Expert/innen und Trainer/innen haben wir das Gender Mainstreaming im Grundsatz beherzigt.

Eine inhaltliche Verknüpfung des Gender Mainstreaming ergab sich bei den Trainings zur Stärkung der sozialen und interkulturellen Kompetenz. Mit dem Seminar „Weibliche Autorität versus männliches Dominanzverhalten“, das zweimal ausschließlich für weibliche Teilnehmende angeboten wurde, konnte die Frage inwieweit Geschlechterkonflikt und kulturelle Prägung zusammenhängen, produktiv bearbeitet werden.

#### **6.4 Instrumente zur Sicherung der Qualität und des Projektfortschritts**

Zur Sicherung der Qualität der Projektdurchführung und der Erreichung der definierten Leistungen und Ziele hat sich die Projektgruppe auf verschiedene Instrumente gestützt, für deren Einsatz die Projektleitung zuständig war:

- Zu Beginn jedes Projektjahrs wurden konkrete Jahresplanungen für die einzelnen Handlungsfelder auf der Basis der erarbeiteten Planungsübersichten erarbeitet, in denen die vorgesehenen Maßnahmen näher detailliert und terminiert und Meilensteine festgelegt wurden. In der Jahresmitte und am Ende des Jahres wurden der Umsetzungsstand der Jahresplanung gemeinsam in der Projektgruppe besprochen und – falls erforderlich – Anpassungen vorgenommen.
- Auf der Basis der Jahresplanungen fanden in der Regel einmal pro Jahr Meilensteingespräche zwischen der Projektleitung und den für die Handlungsfelder zuständigen Teams statt, um im kleinen Kreis ausführlich den Projektfortschritt und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen zu besprechen.
- Mit dem monatlich, im Vorfeld von Projektgruppen-Sitzungen erarbeiteten Statusbericht für jedes Handlungsfeld wurden die Projektleitung und die Teams der anderen Handlungsfelder über durchgeführte Aktivitäten und anstehende Aufgaben informiert.
- Die Statusberichte lieferten zudem eine gute Grundlage für die Erstellung des halbjährlichen Projektfortschrittsberichts, mit dem die Xenos-Koordinierungsstelle informiert wurde.

Der Einsatz dieser Instrumente zur (Selbst-)Steuerung der Projektarbeit hat sich aus Sicht aller Mitglieder der Projektgruppe außerordentlich bewährt.

## 7. Gesamtbeurteilung

Projektgruppe und Projektverantwortliche ziehen ein insgesamt sehr positives Fazit aus der dreijährigen Projektlaufzeit. Die zu Projektbeginn gesetzten Ergebnisse und Projektziele wurden im Wesentlichen erreicht und weisen in einigen Aspekten sogar darüber hinaus.

Die vom Projekt erreichte Akzeptanz bei den unterschiedlichen Zielgruppen war in den meisten Fällen sehr hoch und hat dazu geführt, dass InPact mittlerweile als wichtiger Akteur in der rheinland-pfälzischen Landschaft angesehen wird.

Als besonders erfolgreich auch im Sinne einer Kosten-Nutzen-Relation hat sich die Multiplikatorenarbeit mit Migrantinnen und Migranten im Handlungsfeld 2 erwiesen. Durch den Multiplikatorenansatz ist es gelungen, viele Migrantinnen und Migranten mittelbar anzusprechen, die die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter niemals direkt hätten erreichen können. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit Migrationshintergrund haben hier eine wichtige Brückenfunktion übernommen und zu einer Multiplizierung der Wirkung von InPact beigetragen – insbesondere bei den sogenannten bildungsfernen Bevölkerungsgruppen. Mit rund 880 Personen, die auf diese Weise zusätzlich erreicht werden konnten, hat der Multiplikatorenansatz zu einem sehr hohen Nutzen bei vergleichsweise günstigem Mittelseinsatz in diesem Handlungsfeld geführt.

Auch im in Handlungsfeld 4 sind wir mit unseren Publikationen und Informationsmedien über das ursprünglich gesetzte Ziel hinaus gelangt, wie die „Agenda 2004“, der „Wegweiser für Zuwanderer“ und der „Suchroboter Migration“ eindrucksvoll belegen. Die rege Nachfrage und die positiven Rückmeldungen aus der (Fach-)Öffentlichkeit zeigen, dass es beim Thema Integration und Chancengleichheit gerechtfertigt ist, in sorgfältige, differenzierte und kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit zu investieren. Die Strategie, mit unterschiedlichen Medien und gut aufbereiteten und ansprechend gestalteten Materialien die Zielgruppen anzusprechen, hat sich auch im Sinne der Nachhaltigkeit als erfolgreich erwiesen.

Der Nutzen des Projektes auf der strukturellen Ebene ist schwieriger zu belegen und zu quantifizieren. Immerhin ist es der Projektgruppe gelungen, dass ihre migrations- und integrationspolitische Expertise in vielfältiger Weise einfließt in Gremienarbeit und Empfehlungspapiere auf Landes- und lokaler Ebene. Das Ergebnis unserer Bemühungen auf institutioneller Ebene lässt sich vielleicht am besten beschreiben mit die Aussage eines Kooperationspartners: „Sie haben sich einen Namen gemacht mit Ihrer Arbeit“. Diesen guten Name wollen wir auch weiterhin einsetzen für die Verbesserung von Chancengleichheit und Integration.

**Anhang:**

Anlage 1: Projektplanungsübersicht

Anlage 2: Veranstaltungen und Teilnehmer/innen im Projektzeitraum

Anlage 3: Betriebliche Aktivitäten und Sensibilisierungsmaßnahmen

Anlage 4: Publikationen und Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

## Anlage 1: **Projektplanungsübersicht** (überarbeitete, seit 03/2003 geltende Planungsgrundlage)

### **Projekt-Oberziel:**

Berufliche Integration und Gleichstellung von Migranten und von Migrantinnen

### **Projekt-Ziel:**

1. Die Akteure in den unterschiedlichen Handlungsfeldern sind in Fragen der beruflichen Integration und Gleichstellung von Migrant/-innen sensibilisiert und wenden die erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen in ihrem Handlungsfeld dauerhaft an.
2. Es werden Impulse für nachhaltige Veränderungen auf strukturellen Ebenen zur beruflichen Integration von Migranten gegeben und weitergetragen.

#### **Ziel Handlungsfeld 1**

Personal der beruflichen Bildung und aus arbeitsmarktpolitischen Projekten erwirbt Methoden zur Steigerung der sozialen und interkulturellen Kompetenz und wendet diese bei den jeweiligen Zielgruppen der Maßnahmen (jugendliche Migranten und Nicht-Migranten) an.

#### **Ziel Handlungsfeld 2**

Akteure der Migrantenarbeit erweitern ihre Kenntnisse über das Schulsystem, die Berufsausbildung und die arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien und geben diese in ihren Bereichen weiter.

#### **Ziel Handlungsfeld 3**

Relevante Entscheidungsträger in Betrieben, in Kommunalverwaltungen und im tertiären Sektor treffen verbindliche Entscheidungen zur verbesserten Nutzung der Potenziale von beschäftigten Migrant/-innen und zu deren Gleichstellung.

#### **Ziel Handlungsfeld 4**

Interessierte fragen die dokumentierten Informationen zur Projektarbeit sowie weiterführende Service- und Informationsangebote nach.

#### **Ziel Handlungsfeld 5**

Die Zielgruppen des Projekts und die Fachöffentlichkeit nehmen Angebote zur Information über die Projektarbeit und zum Austausch über aktuelle Entwicklungen und Diskussionen zum Thema Migration und Arbeitswelt wahr.

#### **Ergebnisse HF 1**

1. Praxistaugliche Trainingsmodule für spezifische Bedürfnisse von Personal der beruflichen Bildung und arbeitsmarktpolitischer Projekte sind identifiziert
2. Trainings in den Bereichen soziale Kompetenz, interkulturelle Kommunikation und Konfliktbewältigung sind erfolgreich durchgeführt und im Hinblick auf ihre Praxisrelevanz ausgewertet und beschrieben
3. Informationen über ausgewertete Trainings sind gezielt verbreitet und Trainingsmodule an interessierte Träger zur Implementierung übergeben

#### **Ergebnisse HF 2**

1. Info-Veranstaltungen und Seminare für Multiplikator/-innen der Migrantenarbeit sind durchgeführt
2. Konzept für Multiplikatoren-schulungen zur ausbildungsorientierten Elternarbeit (InDica) ist entwickelt und exemplarisch umgesetzt
3. Arbeitsmarktpolitische Aktivitäten von Multiplikator/-innen sind unterstützt und die Umsetzung ist initiiert

#### **Ergebnisse HF 3**

1. Bedarfsorientiert einsetzbare Handlungsinstrumente sind ausgearbeitet und beschrieben
2. Relevante Akteure (Betriebsräte, Personalräte, Personalverantwortliche, Ausländerbeiräte, Mitglieder von Verbänden, politische Mandatsträger u.a.) sind zu den Themen Gleichstellung, Diskriminierung, Nutzung von Potenzialen ausländischer Beschäftigter informiert, sensibilisiert und beraten
3. Interessierte Akteure sind bei der Umsetzung ausgewählter Handlungsinstrumente unterstützt und begleitet

#### **Ergebnisse HF 4**

1. Internet-Auftritt ist eingerichtet und funktionsfähig
2. Service- und Informations-Pool zur Unterstützung von Lern- und Vernetzungsprozessen ist aufgebaut
3. Projektergebnisse sind dokumentiert und zugänglich gemacht
4. Relevantes Fachwissen zu Themenfeldern des Projekts ist bedarfsgerecht bereitgestellt

#### **Ergebnisse HF 5**

1. Fachtagungen und Präsentationsveranstaltungen organisiert und durchgeführt
2. InPact im Rahmen von Foren und Veranstaltungen anderer Institutionen und Gruppen vorgestellt
3. Umsetzung des Konzepts zur Öffentlichkeitsarbeit koordiniert

**HF 1: Fortbildung für Fachkräfte der beruflichen Bildung/Arbeitsmarktpolitik**

**Ziel: Personal der beruflichen Bildung und aus arbeitsmarktpolitischen Projekten erwirbt Methoden zur Steigerung der sozialen und interkulturellen Kompetenz und wendet diese bei den jeweiligen Zielgruppen der Maßnahmen (jugendliche Migranten und Nicht-Migranten) an.**

Indikatoren	Evaluationsmethoden/Datenquellen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Trainingsteilnehmer/-innen</li> <li>• Die Teilnehmer können den Praxisnutzen der Trainingsinhalte und ihren Kompetenzgewinn beschreiben/nachweisen</li> <li>• Für die Zielgruppen des Handlungsfelds bestehen konkrete Aussichten, Kompetenzen in Trainings anderer Anbieter auf der Basis der von InPact übernommenen Module zu erwerben bzw. aufzufrischen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektaufzeichnungen</li> <li>– Exemplarische Befragung zur Selbsteinschätzung über Praxisnutzen und Kompetenzgewinn des Trainings; pro Training wird mit einigen TN vereinbart, im Abstand von 3-6 Monaten nach dem Training für ein Telefoninterview zur Verfügung zu stehen</li> <li>– Aufzeichnungen zur Art/Thematik der (voraussichtlich) übernommenen und angebotenen Trainingsmodule sowie zur Reichweite und zu den Kapazitäten der (voraussichtlichen) Trainingsangebote</li> </ul>

Ergebnisse	Indikatoren	Evaluationsmethoden/Quellen
1. Praxistaugliche Trainingsmodule für spezifische Bedürfnisse von Personal der beruflichen Bildung und arbeitsmarktpolitischer Projekte sind identifiziert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für die Trainingsmodule liegt eine aussagekräftige Beschreibung (Zielgruppe, Ziel, Inhalt, Methoden, Ablauf, ggf. Träger und mögliche Trainer/-innen) vor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektdokument</li> </ul>
2. Trainings in den Bereichen soziale Kompetenz, interkulturelle Kommunikation und Konfliktbewältigung sind erfolgreich durchgeführt und im Hinblick auf ihre Praxisrelevanz ausgewertet und beschrieben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl, Thema, Datum und Ort der Trainings (entsprechend Jahresplanung)</li> <li>• Aktive Beteiligung und positive Rückmeldung der Teilnehmer/-innen</li> <li>• Für alle durchgeführten und getesteten Trainingsmodule liegt eine Auswertung und eine Beschreibung vor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektaufzeichnungen über die Durchführung</li> <li>– Teilnehmerbefragung am Ende jedes Trainings mittels Feedback-Bogen</li> <li>– Rückmeldung der Referent/-innen und Trainer/-innen entlang von Leitfäden (Telefoninterview)</li> <li>– Dokumentierte Beobachtungen der Organisator/-innen mittels Raster mit Kriterien</li> <li>– Projektdokument („Trainings-Katalog“)</li> </ul>
3. Informationen über ausgewertete Trainings sind gezielt verbreitet und Trainingsmodule an interessierte Träger zur Implementierung übergeben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl und Art der Adressaten der verbreiteten Informationen</li> <li>• Anzahl und Art der interessierten Träger</li> <li>• Art und Häufigkeit der übergebenen Trainingsmodule</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Korrespondenz, Gesprächsprotokolle, Projektaufzeichnungen</li> </ul>

**HF 2: Steigerung des Arbeitsmarktwissens bei Multiplikator/innen der Migrantendarbeit**

**Ziel: Akteure der Migrantendarbeit erweitern ihre Kenntnisse über das Schulsystem, die Berufsausbildung und die arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien und geben diese in ihren Bereichen weiter.**

Indikatoren	Evaluationsmethoden/Datenquellen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl (und evt. Hintergrund; im Falle von InDica Muttersprache) der Akteure, die aktiv Fortbildungsangebote von InPact in Anspruch nehmen (differenziert nach Art der Angebote)</li> </ul>	– Projektaufzeichnungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl, Thema und Zielgruppe von eigeninitiativ durch Multiplikator/-innen durchgeführten InDica- Informationsveranstaltungen für Eltern</li> </ul>	– Protokolle der Multiplikatoren über die von ihnen durchgeführten Veranstaltungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• InDica-Konzept wird von den Multiplikatoren in seiner Anwendbarkeit und Nützlichkeit für die Elternarbeit bestätigt.</li> </ul>	– Ergebnisse eines Auswertungswshops
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl, Art, Datum und Ort von initiierten Fortbildungsmaßnahmen</li> </ul>	– Projektaufzeichnungen

Ergebnisse	Indikatoren	Evaluationsmethoden/Quellen
1. Info-Veranstaltungen und Seminare für Multiplikator/-innen der Migrantendarbeit sind erfolgreich durchgeführt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl, Thema, Datum und Ort der Veranstaltungen (entsprechend Planung)</li> <li>• Positive Rückmeldung der Teilnehmer/-innen</li> <li>• Relevante Sachinformationen auf der Homepage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektaufzeichnungen über die Durchführung</li> <li>– Teilnehmerbefragung am Ende jeder Veranstaltung mittels Feedback-Bogen</li> <li>– Materialien; dokumentierte Beiträge</li> </ul>
2. Konzept für Multiplikatorenschulungen zur ausbildungsorientierten Elternarbeit (InDica) ist entwickelt und exemplarisch umgesetzt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept liegt vor</li> <li>• Anzahl, Thema, Datum und Ort der Schulungsveranstaltungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektdokument</li> <li>– Projektaufzeichnungen zur Durchführung</li> </ul>
3. Arbeitsmarktpolitische Aktivitäten von Multiplikator/-innen sind unterstützt und die Umsetzung ist initiiert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl, Art, Datum und Ort der unterstützten Aktivitäten</li> <li>• Form der Unterstützung</li> <li>• Positive Rückmeldung der unterstützten Zielgruppen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektaufzeichnungen</li> <li>– Feedback-Bogen der Multiplikatoren</li> </ul>

**HF 3: Sensibilisierung von Betrieben und Kommunalverwaltungen für Chancengleichheit**

**Ziel: Relevante Entscheidungsträger in Betrieben, in Kommunalverwaltungen und im tertiären Sektor treffen verbindliche Entscheidungen zur verbesserten Nutzung der Potenziale von beschäftigten Migrant/-innen und zu deren Gleichstellung.**

Indikatoren	Evaluationsmethoden/Datenquellen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akteure (Institution), Art und erwarteter Nutzen der getroffenen Entscheidungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– schriftlicher Beleg der Entscheidungen (Benachrichtigung des Projekts, Protokoll, Pressebericht o.ä.)</li> <li>– Befragung ausgewählter Beteiligter zum erwarteten Nutzen</li> </ul>

Ergebnisse	Indikatoren	Evaluationsmethoden/Quellen
1. Bedarfsorientiert einsetzbare Handlungsinstrumente sind ausgearbeitet und beschrieben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkenntnisse zum Beratungs- und Unterstützungsbedarf in Betrieben, Verwaltungen und im tertiären Sektor liegen vor</li> <li>• Für jedes Handlungsinstrument liegt eine aussagekräftige Beschreibung vor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektaufzeichnungen</li> <li>– Projektdokumente (Handreichungen)</li> </ul>
2. Relevante Akteure (Betriebsräte, Personalräte, Personalverantwortliche, Ausländerbeiräte, Mitglieder von Verbänden, politische Mandatsträger u.a.) sind zu den Themen Gleichstellung, Diskriminierung, Nutzung von Potenzialen ausländischer Beschäftigter informiert, sensibilisiert und beraten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl und Art/Herkunft der Teilnehmer/-innen an Informations- und Beratungsgesprächen</li> <li>• Charakter der Gespräche (z.B. Erstinformation, spezifische Beratung, mehrstufiger Informations- und Beratungsprozess)</li> <li>• Ggf. Ergebnisse, Art der getroffenen Vereinbarungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektaufzeichnungen, Gesprächsprotokolle</li> <li>– Projektaufzeichnungen</li> <li>– Projektaufzeichnungen, Protokolle</li> </ul>
3. Interessierte Akteure sind bei der Umsetzung ausgewählter Handlungsinstrumente unterstützt und begleitet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art der Akteure</li> <li>• Art des umgesetzten Handlungsinstruments</li> <li>• Form und Ausmaß der Unterstützung/ Begleitung</li> </ul>	

**HF 4: Service- und Informationsangebote – Homepage und Publikationen**

**Ziel: Interessierte fragen die dokumentierten Informationen zur Projektarbeit sowie weiterführende Service- und Informationsangebote nach.**

Indikatoren	Evaluationsmethoden/Datenquellen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung der Homepage steigt parallel zu ihrem größeren Informationsgehalt (Anzahl der Besucher und Gesamtzahl der besuchten Seiten nimmt stetig zu)</li> <li>• eMail-Verteiler wächst bis zum Projektende kontinuierlich an</li> <li>• Anzahl der angeforderten Publikationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wöchentliche Auswertung der Web-Statistik</li> <li>– Projektaufzeichnungen</li> <li>– Projektaufzeichnungen</li> </ul>

Ergebnisse	Indikatoren	Evaluationsmethoden/Quellen
1. Internet-Auftritt ist eingerichtet und funktionsfähig	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termine für Internet-Auftritt und weitere Ausbaustufen der Homepage gemäß Planung</li> <li>• Vermeidung/ unmittelbare Behebung von Fehlern und technischen Problemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Protokoll der Projektgruppensitzungen</li> <li>– wöchentliche Auswertung der Web-Statistik</li> </ul>
2. Service- und Informations-Pool zur Unterstützung von Lern- und Vernetzungsprozessen ist aufgebaut	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terminkalender der Homepage fortlaufend aktualisiert</li> <li>• Informationssammlungen plangemäß in die Homepage eingestellt und kontinuierlich gepflegt</li> <li>• Informative und thematische Beiträge plangemäß in die Homepage eingestellt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aktualisierungsdatum der jeweiligen Seite in der Homepage</li> <li>– Monatliche Auflistung im internen Informationsblatt (Infointern)</li> </ul>
3. Projektergebnisse sind dokumentiert und zugänglich gemacht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen und Ergebnisse zur Projektarbeit zeitnah aufbereitet und in die Homepage gestellt</li> <li>• Redaktion und Versand eines regelmäßigen Newsletters</li> <li>• Endredaktion, technische Fertigstellung und Verbreitung von Publikationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aktualisierungsdatum der jeweiligen Seite in der Homepage</li> <li>– Monatliche Auflistung im internen Informationsblatt (Infointern)</li> <li>– Newsletter liegt vor; Versandprotokoll (Datum, Empfänger-Liste)</li> <li>– Publikation liegt vor; Aufzeichnungen zu deren Verbreitung</li> </ul>
4. Relevantes Fachwissen zu Themenfeldern des Projekts ist bedarfsgerecht bereitgestellt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne Anfragen nach fachlichen Unterstützungsleistungen werden innerhalb der vereinbarten Frist bedient</li> <li>• Fachliche Impulse zu relevanten migrationspolitischen Themen regelmäßig in die Projektarbeit eingebracht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– interne Korrespondenz (eMail)</li> <li>– Protokolle der Projektgruppensitzungen</li> </ul>

**HF 5: Fachtagungen und Öffentlichkeitsarbeit**

**Ziel: Die verschiedenen Zielgruppen des Projekts nehmen Angebote zur Information über die Projektarbeit und zum Austausch über aktuelle Entwicklungen und Diskussionen zum Thema Migration und Arbeitswelt wahr.**

Indikatoren	Evaluationsmethoden/Datenquellen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Teilnehmer/-innen an Präsentationsveranstaltungen, Fachtagungen, Workshops u.ä.</li> <li>• Medienberichte über die Projektarbeit</li> <li>• Anzahl und Art der Einladungen zu Veranstaltungen anderer Institutionen und Gruppen</li> <li>• Anzahl und Art der Anfragen und Angebote anderer Akteure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Teilnehmerstatistik</li> <li>– Pressespiegel auf der Homepage</li> <li>– Projektaufzeichnungen</li> <li>– Projektaufzeichnungen, Gesprächsprotokolle, Korrespondenz</li> </ul>

Ergebnisse	Indikatoren	Evaluationsmethoden/Quellen
1. Fachtagungen und Präsentationsveranstaltungen organisiert und durchgeführt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl, Art, Datum und Ort der Veranstaltungen (entsprechend Jahresplanung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektaufzeichnungen über die Durchführung</li> </ul>
2. Projekt im Rahmen von Foren und Veranstaltungen anderer Institutionen und Gruppen vorgestellt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl, Art, Datum und Ort der Veranstaltungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einladungen, Flyer, Programmhefte o.ä. der Veranstalter</li> <li>– Projektaufzeichnungen über die Teilnahme</li> </ul>
3. Umsetzung des Konzepts zur Öffentlichkeitsarbeit koordiniert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept liegt vor und wird bei Bedarf fortgeschrieben</li> <li>• Pressearbeit gemäß Konzept durchgeführt bzw. koordiniert</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit aller Handlungsfelder gesteuert und Ergebnisse dokumentiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektdokument</li> <li>– Projektaufzeichnungen, Protokoll der Projektgruppen-Sitzungen</li> </ul>

Anlage 2: **Veranstaltungen und Teilnehmer/innen im Projektzeitraum**

<b>Fachtagungen und andere Events mit Projektpräsentation</b>			<b>TN</b>
Auftaktveranstaltung mit türkischem Kabarett	23.04.2002	Mainz	120
Potenziale stärken - Junge Migranten in Ausbildung und Beruf	27.11.2002	Ludwigshafen	84
Erfolgsfaktor Vielfalt - In Chancengleichheit investieren	27.06.2003	Mainz	34
Kalender Party mit Dichterlesung "German Amok"	13.11.2003	Mainz	80
Bildung macht reich	31.01.2004	Mainz	80
Über den Tellerrand geschaut: Migration und Integration in Europa	24.09.2004	Trier	59
Abschlussveranstaltung zum Thema Partizipation von Migrantenorganisationen in RLP	16.11.2004	Mainz	65
<b>Teilnehmende insgesamt</b>			<b>522</b>
<b>Trainings für Fachkräfte aus Betrieben und der beruflichen Bildung</b>			<b>TN</b>
Wege zur nachhaltigen Konfliktbewältigung – Intervallseminar	02. - 04.09.02 20. - 22.01.03	Hornbach / Bodenheim	16
Gruppenprozesse erkennen, analysieren und steuern	28./29.22.02	Koblenz	9
Konstruktives Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext	13./14.02.03	Mainz	19
Horizonte erweitern - Methodenwerkstatt zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit bei Jugendlichen	25./26.06.03	Budenheim	11
Interkulturelle Zusammenarbeit und Konflikte in Betrieben	08.-10.10.03	Bodenheim	16
Mediative Kompetenz - Neue Formen der Konfliktbewältigung – Intervallseminar	22./23.10; 18./19.11.03 u. 21.01.04	Mainz	11
Kulturelle Vielfalt – Chance und Herausforderung für die Berufsausbildung	25. - 27.11.03	Mainz	9
Weibliche Autorität versus männliches Dominanzverhalten	10./11.12.03	Trier	14
Weibliche Autorität versus männliches Dominanzverhalten	28./29.04.04	Bingen	15
Erfolgreich ausbilden - Konflikte mit jungen Menschen aus eingewanderten Familien bewältigen	25.-27.05.04	Ludwigshafen	7
Interkulturelle Zusammenarbeit und Konflikte in Betrieben	06. - 08.09.04	Bodenheim	13
<b>Teilnehmende insgesamt</b>			<b>140</b>
<b>InDica Multiplikatorenschulungen mit 6 Modulen</b>			<b>TN</b>
Fortbildungsreihe für Multiplikator/innen in Mainz (I)	24.10. - 18.12.02	Mainz	15
Fortbildungsreihe für Multiplikator/innen in der Pfalz	11.11. - 08.12.03	Haßloch/ Germersheim	14
Fortbildungsreihe für Multiplikator/innen in Mainz (II)	12.11. - 18.12.03	Mainz	15
Fortbildungsreihe für Multiplikator/innen in Koblenz		Koblenz	16
<b>Teilnehmende insgesamt</b>			<b>60</b>

Anlage 2: Veranstaltungen und Teilnehmer/innen im Projektzeitraum

<b>InDica- Elterninformationsveranstaltungen</b>		<b>Anzahl</b>	<b>TN</b>
<b><i>Elternveranstaltungen in Mainz</i></b>			
Elterninfoveranstaltungen in Türkisch		16	301
Elterninfoveranstaltungen in Bosnisch		5	92
Elterninfoveranstaltungen in Arabisch (marokkanisch)		2	44
Elterninfoveranstaltungen in Albanisch		7	136
Elterninfoveranstaltungen in Kroatisch		2	14
<b><i>Elternveranstaltungen in der Pfalz</i></b>			
Elternveranstaltungen in Türkisch		12	177
Elternveranstaltungen in Russisch		5	88
Elternveranstaltungen in Bosnisch		2	29
<b>Veranstaltungen und Teilnehmende insgesamt</b>		<b>51</b>	<b>881</b>
<b>Infoveranstaltungen für Ausländerbeiräte und Multiplikator/innen</b>			
Infoveranstaltung für Ausländerbeiräte in der Pfalz	29.05.2002	Frankenthal	17
Infoveranstaltung für Ausländerbeiräte in Rheinhessen	09.06.2002	Ingelheim	7
Infoveranstaltung für Ausländerbeiräte im nördlichen RLP	22.06.2002	Neuwied	13
Wege in den Beruf	23.11.2002	Mainz	14
Die Hartz-Reform (Hartz I und II)	05.04.2003	Mainz	30
Auswirkungen der Hartz-Reform auf die Situation von Migrant/innen	08.05.2004	Mainz	10
Arbeitsmarktpolitik in der Kommune - Chancen der Mitgestaltung für Migranten?	19.06.2004	Koblenz	19
<b>Teilnehmende insgesamt</b>			<b>110</b>
<b>Seminare, Trainings und Begleitangebote für Multiplikator/innen</b>			
Kommunikation und Gesprächsführung - Seminar mit zwei Modulen	24.01. und 20.03.04	Grünstadt / Mainz	20
Seminar Mehrsprachigkeit und Erziehung	28.02.2004	Mainz	8
ca. 20 Treffen der InDica-Multiplikator/innen zum Erfahrungsaustausch mit jeweils ca. 9 TN	fortlaufend	Mainz, Germersheim, Haßloch	180
<b>Teilnehmende insgesamt</b>			<b>208</b>
<b>Summe der Teilnehmenden</b>			<b>1.921</b>

Anlage 3: **Betriebliche Aktivitäten und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Gleichstellung**

**Aktivitäten zur Gleichstellung in Betrieben und Kommunalverwaltungen**

**17 Gespräche mit Personalverantwortlichen, Betriebsräten und anderen Multiplikatoren**

Firma Schott  
 Firma Fiege  
 Firma Michelin  
 Gesamtpersonalrat des Südwestrundfunk  
 Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband  
 Diakonie Hessen-Nassau  
 Kreisverwaltung Germersheim  
 Vorstand der Stadtwerke Mainz  
 Stadtverwaltung Pirmasens  
 Universität Mainz

**6 Informationsgespräche mit Gewerkschaftern bzgl. Kooperation zur Gleichstellung**

mit IG Metall, Verdi, IGBCE, DGB

**9 Inforunden und Workshops mit Betriebs- und Personalräten zum Thema Diversity und innerbetriebliche Gleichstellung bspw.**

Begleitung und Beratung des Arbeitskreises Ausländische Arbeitnehmer bei Schott (mehrfach)  
 Workshop mit Betriebsrat der IG BCE (mehrfach)  
 Weiterbildungsseminar für Betriebsräte (06.06.03)  
 Migrationsausschusses bei Schott: zweiteiliger Workshop zu: „Aktivitäten zur Gleichstellung migran-  
 tischer ArbeitnehmerInnen bei Schott“

**10 Teilnahmen an Veranstaltungen anderer zur Information über Gleichstellung und Diversity, (ausgewählte Maßnahmen)**

Workshop Bildungssekretär/innen	14.03.02
„Ausländischer Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz – ein Gewinn für alle? Veranstaltung der ZIRP in Kaiserlautern	25.10.02
	29.01.03
Workshop des DGB Landesbezirks RLP	29.09.03
Mosellandausstellung in Trier	18.11.03
Teilnahme als Experte mit Beitrag am Verdi-Seminar „Aktiv im Betrieb“ in Mosbach	03.06.04
„Eine Stadt in Vielfalt“ in Ludwigshafen – Vortrag zu Gleichstellungsfragen in der Arbeitswelt	15.06.04
„Effizienter personeller Mix – ein Wirtschaftsfaktor“ veranstaltet vom Regionalen Netzwerk Südpfalz im Rahmen eines Equal-Projektes in Kandel	
Teilnahme an diversen Info-Ständen und Betriebsrätemessen	

*Anlage 3: Betriebliche Aktivitäten und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Gleichstellung*

**Anlage 4: Publikationen und Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit**

<b>Publikationen und Materialien, hrsg. durch die InPact-Projektgruppe</b>	
<b>4 Tagungsdokumentationen</b>	
Potenziale stärken – Junge Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Beruf; 27.11.02 Ludwigshafen	
Erfolgsfaktor Vielfalt – In Chancengleichheit investieren; 27.06.03 in Mainz	
Bildung macht reich; 31.01.04 in Mainz	
Über den Tellerrand geschaut: Migration und Integration in Europa; 24.09.04 in Trier	
<b>2 Broschüren mit Fachbeiträgen</b>	
Potenziale, Partnerschaften und Probleme. Bericht über die Befragung ausgewählter Migrantenorganisationen (E. Stauf); Dezember 2004	
„da hat es ‚klick‘ gemacht.“ Trainings zur sozialen und interkulturellen Kompetenz. Konzepte, Erfahrungen, Reflexionen	
<b>3 Materialien auf CD-ROM</b>	
InDica – das Multiplikatorenprojekt mit Materialien zur Durchführung von Elterninformationsveranstaltungen	
Erfolgsfaktor Vielfalt; Materialien zur Förderung von Chancengleichheit und Abbau von Diskriminierung in Betrieben und Kommunalverwaltungen	
Lernen und Arbeiten in Rheinland-Pfalz - Wegweiser für Zuwanderer (C. Vortmann)	
<b>2 Buchpublikationen</b>	
Agenda 2004 – fit für die multikulturelle Arbeitswelt; Jahreskalender für 2004	
Leben und Arbeiten in Vielfalt. Migration und Gleichstellung in Europa (W. Nell, Yeshurun) erscheint im Sommer 2005 im Wochenschau-Verlag	
<b>11 Newsletter</b>	
<b>InPact in den Medien</b>	
„Mit Bildung gegen das Misstrauen“; Mainzer Rheinzeitung	24.04.02
„InDica gibt Starthilfe in den Beruf“; Mainzer Rheinzeitung	01.11.02
„Landsleute sollen helfen“; Mainzer Allgemeine Zeitung	01.11.02
„Mitarbeit der Eltern erwünscht“; Frankfurter Allgemeine Zeitung	02.11.02
Hörfunkbeitrag in bosnischer Sprache zu InDica im Hessischen Rundfunk	06.05.03
Tageschau: Beitrag zum Tag der Ausbildung	24.05.03
„Potenzial von Migranten noch stärker nutzen“; Staatsanzeiger	Nov. 03
Landesschau RLP, SWR Fernsehen: Bericht über Fachtagung „Bildung macht reich“	31.01.04
„Fairness für Ausländer durch Gesetz?“ u. „Ausländer auf die Lohnlisten!“; Trierischer Volksfreund	11.10.04
Diverse Beiträge im Hörfunk SWR international	
Diverse Beiträge im „Treffpunkt“; Hrsg. Ausländerbeauftragte RLP	
Diverse Beiträge in „Argus aktuell“; Hrsg. Ausländerbeirat und Interkulturelles Büro der Stadt Mainz	