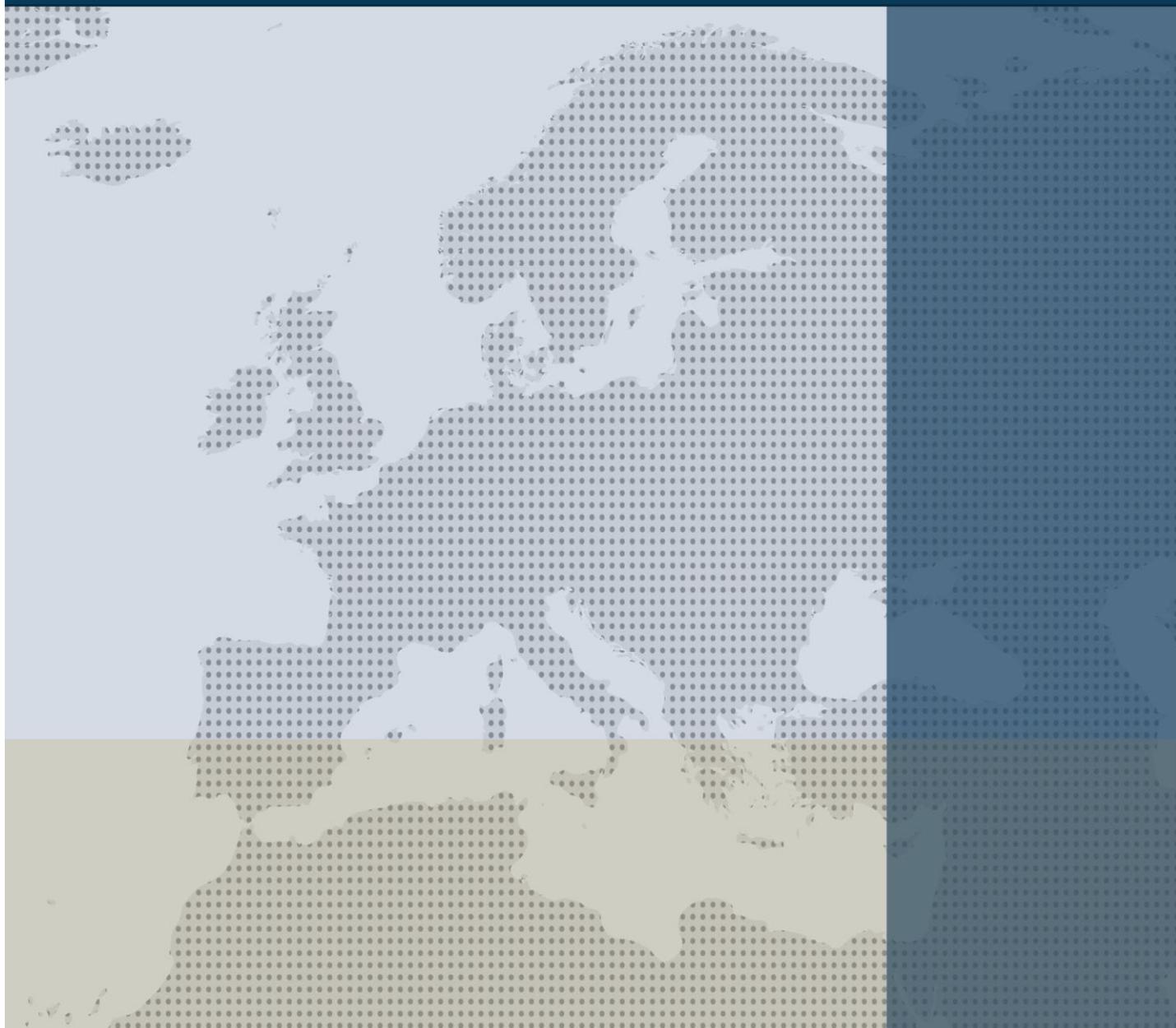


Migration = Chance





Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
1.1 Projektidee.....	4
2. Organisation	6
2.1 Projektverantwortliche Organisation.....	6
2.2 Projektleitung.....	6
3. Zielgruppe	7
4. Ziele	8
4.1 Ziele für die Pilotphase.....	8
4.2 Längerfristige Ziele.....	9
5. Theoretische und methodische Grundlagen	9
5.1 Arbeitsagogik.....	9
5.2 Schutzfaktoren.....	10
5.3 Integration.....	10
5.4 Evaluation.....	11

1. Einleitung

Der Ausländerbeirat der Stadt Zürich ist «Sprachrohr» der ausländischen Wohnbevölkerung und kann gegenüber der Stadt Empfehlungen abgeben und beim Stadtpräsidenten Anträge einreichen. Er wurde versuchsweise bis Ende 2010 eingesetzt, um den Dialog zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen in der Stadt Zürich zu fördern. Insbesondere soll er der ausländischen Wohnbevölkerung ermöglichen, ihre Bedürfnisse in allen wichtigen Lebensbereichen zu formulieren, die Politik und Verwaltung der Stadt Zürich betreffen. Der Beirat kann zu integrationsrelevanten Themen eigene Aktionen der Öffentlichkeitsarbeit durchführen.

Der Themenschwerpunkt für dieses Jahr besteht darin, Ressourcen, die sich aus einem Migrationshintergrund ergeben, sichtbar und nutzbar zu machen. In der laufenden Amtsperiode will sich der Ausländerbeirat intensiv dafür einsetzen, neue und bisher nicht genutzte Arbeitsoptionen für Jugendliche – vom Kurz-Praktikum bis hin zu regulären Lehrstellen – bei Unternehmern mit Migrationshintergrund zu evaluieren und den zuständigen Stellen der Stadt zugänglich zu machen.

1.1 Projektidee

Ausgangslage

Nach den neuesten Zahlen der schweizerischen Arbeitsmarktstatistiken¹ erhöhte sich die Jugendarbeitslosigkeit (15- bis 24-Jährige) im Januar 2009 gegenüber 2008 um 2'103 Personen (+10,9%) auf total 21'366. Im Vergleich zum Vormonat entspricht dies einem Anstieg um 3'357 Personen (+18,6%). Ein Ausländeranteil von 46.1 % bei der Gesamtarbeitslosenquote macht deutlich, dass hier ein besonderer Handlungsbedarf besteht.

Nachdem dieses Problem erkannt wurde, hat der Ausländerbeirat (ABR) Zürich beschlossen, aktiv zu werden und das Projekt „Migration=Chance“ entwickelt. Die Projektidee: Ansprache von Unternehmern mit Migrationshintergrund, um das in diesem Umfeld vorhandene und bis anhin wenig genutzte Potenzial an Ausbildnern und Ausbildungsplätzen besser nutzbar zu machen.

Viele ausländische Kleinbetriebe sind grundsätzlich bereit, Jugendliche auszubilden, lassen sich jedoch teils durch sprachliche Schwierigkeiten, Unwissen über genaues Vorgehen (bei welcher Stelle muss ich mich melden, welche Vorgaben muss ich erfüllen, was für einen Abschluss muss ich haben etc.) oder von administrativen Hürden abschrecken. Diese Problemstellungen können mit relativ kleinem Arbeitsaufwand gelöst werden und somit ein grosses Potenzial nutzbar machen. Ziel ist es, Unternehmen, die bis jetzt noch kein Ausbildungsbetrieb waren und deren Leiter oder leitende Mitarbeiter einen Migrationshintergrund besitzen, soweit zu unterstützen und zu befähigen, dass sie Jugendliche mit

¹ vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Die Lage auf dem Arbeitsmarkt Januar 2009

demselben Migrationshintergrund ausbilden (Praktika, Attestausbildungen, Berufslehren).

Dadurch sollen vorhandene Ressourcen genutzt und gleichzeitig bestehende Risiken minimiert werden.

Für den Unternehmer/ Auszubildenden bedeutet dies:

- Weniger Sprachschwierigkeiten zwischen Ausbildner, Auszubildenden und der Familie
- Unterstützung bei administrativen Tätigkeiten mit dem Berufsbildungssamt, Berufsschule etc.
- Unterstützung bei anfallenden Kosten wie Berufsbildnerkursen, Überbetrieblichen Kursen oder Sprachkursen
- Leichter Einstieg in die Lehrlingsausbildung für Unternehmen, leichter Berufseinstieg für Jugendliche

Um die Integration zu unterstützen, sollen gleichzeitig Deutschkurse für Ausbildner wie auch Auszubildende angeboten werden. Durch die Projektleitung, die als Ansprechperson für alle Beteiligten fungiert, wird ein reibungsloser Informationsaustausch gewährleistet.

Die Pilotphase des Projekts soll 9 Monate dauern. Danach sollen die evaluierten Daten ausgewertet und in einem Abschlussbericht zusammengefasst werden. Um die Ziele (siehe 4.1 und 4.2) alle zu erreichen, langt eine Pilotphase von 9 Monaten sicherlich nicht aus. Wie das Projekt weiter finanziert werden kann, soll sich im Laufe der Pilotphase klären. Denkbar sind Unterstützungsgelder durch Bund und Kanton zum Aufbau eines Lehrbetriebsverbands, Gesuch beim Lotteriefonds oder Gelder der Lehrstellenförderung des Kantons Zürich.

2. Organisation

2.1 Projektverantwortliche Organisation

Die Gesamtleitung des Projekts hat der Ausländerbeirat der Stadt Zürich. Er vertritt das Projekt nach aussen, ist für die Vernetzung verschiedener Institutionen verantwortlich und akquiriert die Betriebe mit Migrationshintergrund. Der Ausländerbeirat arbeitet mit dem sozialpädagogischen Brückenangebot vert.igo (Bändlistr. 86, 8064 Zürich, www.igo.ch) zusammen. vert.igo stellt Personal, Räumlichkeiten und Infrastruktur zur Verfügung und verwaltet das Budget.

2.2 Projektleitung

Als Projektleitung wird ein diplomierter Sozialpädagoge mit 60% Stellenprozenten eingesetzt. Er ist der Präsidentin des Ausländerbeirats unterstellt und gibt ihm regelmässiges Feedback über den Verlauf des Projekts. Sein Aufgabenfeld umfasst:

- Aufbau eines Netzes von Partnerfirmen in Zusammenarbeit mit dem kantonalen Berufsbildungsamt
- Administrative Unterstützung der Betriebe
- Unterstützung der Firmen im Kontakt mit dem kantonalen Berufsbildungsamt
- Ansprechperson von Betrieben, Berufsbildungsamt, Berufsschulen, Lehrlingen und deren Familien
- Koordination von Sprach- und Berufsbildnerkursen
- Regelmässige Evaluation der einzelnen Projektschritte
- Regelmässiger Kontakt mit dem Ausländerbeirat der Stadt Zürich
- Bei Bedarf Krisenintervention

Die vorwiegende Aufgabe des Projektleiters liegt in der Unterstützung und im Coaching der Betriebe im Umgang mit den verschiedenen Personen und Institutionen. Dies betrifft insbesondere die Anfangszeit des Ausbildungsverhältnisses, in der auch sehr viele administrative Anforderungen gestellt werden. Ziel ist es, den Betreuungs- und Begleitungsaufwand mit zunehmender Zeit zu verringern, bis zum Zeitpunkt, an dem er nicht mehr notwendig ist. Wie gross dieser Betreuungsaufwand und der zeitlich benötigte Rahmen ist, soll in der Pilotphase herausgefunden und genau evaluiert werden.

3. Zielgruppe

Das Projekt richtet sich an Betriebe, deren Leiter oder leitende Angestellte einen Migrationshintergrund besitzen und bisher noch keine Lehrlinge ausgebildet haben. Vorzugsweise soll es sich dabei um Kleinbetriebe mit 2 bis max. 15 Mitarbeitern handeln. Interessierte Betriebe bekommen in einem Erstgespräch mit der Projektleitung vorgestellt, um was es sich bei „Migration=Chance“ handelt. Sollten sie an einer Zusammenarbeit nach konzeptionellen Vorgaben interessiert sein, nimmt die Projektleitung mit dem Berufsbildungsamt Kontakt auf und sendet die nötigen Formularen zu. Das Berufsbildungsamt übernimmt die Abklärung ob und in welchen Bereichen die Betriebe ausbilden dürfen. Ziel ist es, Betriebe zu finden, die eine Ausbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) anbieten können. Eine dritte Möglichkeit wäre ein Praktikum als eine Art Vorlehrjahr. Hier sollten im Vorhinein Bedingungen vertraglich festgehalten werden, die der Auszubildende erfüllen muss, damit er anschliessend an sein Praktikum eine Ausbildung im Betrieb beginnen kann.

Sollten es mehrere Betriebe aus der gleichen Branche sein, könnte auch ein Lehrbetriebsverbund gegründet werden.

Viele betriebsverantwortliche Personen haben ihre Ausbildung in einer anderen Branche gemacht, als sie jetzt arbeiten, oder es fehlen ihnen gewisse Qualifikationen. Um eine qualifizierte Ausbildung zu garantieren, unterstützen wir die Betriebe, indem wir die gegebenenfalls nötigen Berufsbildnerkurse finanzieren.

Bewerber auf die zu vergebenen Lehrstellen sollen mit Unterstützung von Lehrstellen-Matching wie z.B. die des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich, ermittelt werden. Den Betrieben steht dabei frei, welchen Bewerber sie letztendlich auswählen, die Projektleitung unterstützt sie lediglich, einen geeigneten Kandidaten zu finden.

4. Ziele

4.1 Ziele für die Pilotphase

In der Pilotphase sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- Wie viele potentielle Betriebe können sich eine Zusammenarbeit mit dem Projekt vorstellen und aus welchen Branchen kommen sie?
- Wie gross ist der Unterstützungsaufwand für diese Betriebe?
- Wie lange muss die Unterstützung geleistet werden?
- Woher/über welche Institutionen kommen die Jugendlichen?
- Welche Kosten fallen an und in welcher Höhe?
- Was für Schwierigkeiten treten auf?
- Aus welchen Gründen soll das Projekt nach der Pilotphase weiter gehen?

4.2 Längerfristige Ziele

Längerfristige Ziele lauten:

- Das bisher nicht genutzte Potential von Firmen mit Migrationshintergrund besser nutzen
- Neue Ausbildungsplätze schaffen
- Förderung der Integration der Unternehmer
- Förderung der Integration der auszubildenden Jugendlichen

Dadurch erhoffen wir uns, Problemstellungen wie Jugendarbeitslosigkeit, deviantes und delinquentes Verhalten der Jugendlichen zu reduzieren.

5. Theoretische und methodische Grundlagen

5.1 Arbeitsagogik

„Arbeitsagogik ist eine begleitende Beziehung, in der eine beruflich kompetente Person versucht, mittels ihrer persönlichen Grundhaltung, sprachlicher Kommunikation und Handlungsanweisungen bei einer betreuten Person eine stabilisierende Wirkung zu erreichen. Ziele sind, die persönlichen und sozialen Kompetenzen zu stärken, sowie anzuleiten und zu befähigen, eine bestimmte Arbeit durchzuführen. Die Mittel sind die Rahmenbedingungen der Arbeit, Lernprozesse bei der Arbeit, die Arbeit selber sowie Arbeitsleistungen bzw. die Produkte der Arbeit.“² Das Projekt „Migration=Chance“ orientiert sich primär an Lösungen. Angestrebt wird eine Aktivierung der Ressourcen aller Teilnehmer.

Die Leiter der Betriebe besitzen alle eigene Migrationserfahrungen in der Schweiz und haben Erfahrungen mit diesem Thema. Neben dem Verständnis für diese Problematiken sollen sie aber zeitgleich ihren

² Aus Schulmaterial VAS Arbeitsagogik, Spital Interlaken, Psychiatrisches Tageszentrum, 3800 Unterseen, Ziele der Arbeitsagogik

Auszubildenden zeigen und vorleben, wie man diese höheren Anforderungen bewältigt und sich erfolgreich in die Gesellschaft integrieren kann. Mit dem Schritt ein Ausbildungsbetrieb zu werden, erfährt auch der Betrieb Anerkennung und Bestätigung für seine geleistete Arbeit.

5.2 Schutzfaktoren

Ein Migrationshintergrund zählt wie Arbeitslosigkeit zu wichtigen Risikofaktoren für deviantes und delinquentes Verhalten der Jugendlichen. Für uns umfasst deshalb eine qualitativ gute Ausbildung nicht nur den inhaltlichen/berufsbezogenen Aspekt, sondern auch den psychosozialen Bereich. Dies bedeutet, dass der Auszubildende aus seiner Tätigkeit Selbstvertrauen aufbauen und sein Selbstwertgefühl festigen sollte. Er sollte Sozialkompetenzen erlernen, lernen wie man mit Konfliktsituationen umgehen und eine höhere Frustrationstoleranz aufbauen kann. Er sollte zu einer realistischen Selbsteinschätzung motiviert werden, aber zeitgleich mit fortlaufendem Prozess immer selbständiger Tätigkeiten ausführen dürfen. So sollen dem Auszubildenden Schutzfaktoren vermittelt werden, die ihn nicht nur in seinem Arbeitsleben unterstützen.

5.3 Integration

Der Begriff Integration ist vom lateinischen *integratio* abgeleitet und bedeutet in der Soziologie die Ausbildung. Dies macht deutlich, wie wichtig und entscheidend eine berufliche Ausbildung im Integrationsprozess sein kann. Für die Betriebe, die sich entschlossen haben ein Ausbildungsbetrieb zu werden und sich dadurch ein Stück mehr ins schweizerische Bildungssystem integrieren können/müssen, kann dies ebenfalls ein weiterer Schritt ihrer Integration sein. Um den Integrationsprozess weiter zu fördern, könnten so zum Beispiel auch Sprachkurse für Lehr-

meister und Lehrlinge vermittelt werden, oder bei einem grösseren Bedarf auch vom Projekt aus eigene Sprachkurse für mehrere Teilnehmer des Projekts angeboten werden.

5.4 Evaluation

Am Ende der Pilotphase soll das Projekt auf folgende Fragen hin evaluiert werden:

- Wie verlief die Zusammenarbeit zwischen der Projektleitung und den anderen Institutionen (MBA, Berufsschulen etc.)?
- Wie viele Betriebe sind an einer Zusammenarbeit mit dem Projekt interessiert und aus welchen Branchen kommen sie?
- Fühlten sich die Betriebe ausreichend unterstützt?
- Auf welchen Wegen wurden die Jugendlichen erreicht?

Dies soll teils durch Fragebögen, teils durch die stetig dauernde Dokumentation der einzelnen Schritte des Projekts evaluiert werden und im Anschluss an die Pilotphase in einem Bericht festgehalten werden. Die Evaluation wird von der Projektleitung durchgeführt.

Ausländerbeirat Stadt Zürich

Geschäftsstelle: Integrationsförderung, Stadthaus, Stadthausquai 17,
Postfach, 8022 Zürich Tel. 044 412 37 37 Fax 044 412 37 42
www.auslaenderbeirat.ch