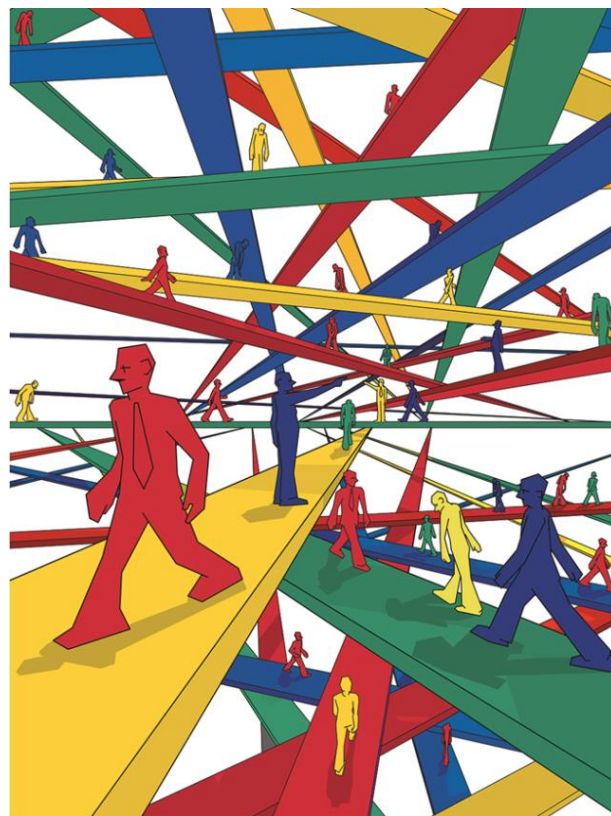


Anlage zur Mitteilung

Vorlagen-Nummer 1025/2016 Sachbericht zum Abschluss des ESF- Pilotprojekt „Lotsenprojekt Köln“ Lotsinnen und Lotsen für Neuzugewanderte aus Bulgarien und Rumänien



Ausgangslage:

Wegen der seit Anfang 2014 geltenden Arbeitnehmerfreizügigkeit für Menschen aus Bulgarien und Rumänien ist es diesen ohne jede Einschränkung möglich, in Deutschland Arbeit zu suchen. Weil sie das deutsche Arbeits-, Bildungs- und Gesundheitssystem gar nicht oder nicht genügend kennen, entstehen allerdings im Alltag häufig Schwierigkeiten. In vielen Fällen kommt noch hinzu, dass nicht ausreichende Sprachkenntnisse den Zugang zu den hiesigen Systemen erschweren. Die Zugewanderten nehmen deshalb die Angebote von Beratungsstellen und Bildungseinrichtungen viel zu selten in Anspruch. Diese Menschen bedürfen insofern tatkräftiger Unterstützung.

Um diese zu gewähren setzte die Stadt Köln in dem „Lotsenprojekt Köln“ seit Anfang 2015 acht Integrationslotsinnen und -lotsen ein, die die Zugewanderten als „Brückenbauer“ auf dem Weg in die hiesige Gesellschaft begleiteten und zwischen ihnen und den Institutionen vermittelten.

Für die Integration in den Arbeitsmarkt gab es zwei weitere Arbeitsmarktlotsen.



Die fünf weiblichen und drei männlichen Integrationslotsinnen und -lotsen haben selbst Migrationserfahrung. Sie verfügten deshalb über die erforderlichen Sprachkenntnisse und einen Erfahrungsschatz, den sie als Begleiterinnen und Begleiter an die Neuzugewanderten weitergaben.

Wegen ihres besonderen Zugangs zu den Zielgruppen unterstützten die Lotsinnen und Lotsen Träger der freien Wohlfahrtspflege und städtische Einrichtungen wie zum Beispiel das Jobcenter, Schulen, und soziale Einrichtungen. Sie sollten dabei jedoch nicht die Arbeit der Fachkräfte ersetzen, sondern vielmehr dazu beitragen, dass entsprechende Hilfsangebote die neu zugewanderten Menschen erreichten und zwischen den „Kulturen“ vermitteln. So begleiteten sie diese auf dem Weg zu Behörden, Kindertagesstätten, Schulen oder Ärzten und unterstützten sie dort bei ihren Anliegen.

Die Dienststelle Diversity der Stadt Köln koordinierte die Einsätze der acht Lotsinnen und Lotsen. Beratungsstellen, Behörden und städtische Dienststellen, Träger der freien Wohlfahrtspflege, sonstige Einrichtungen und auch die zwei zusätzlich im Projekt angesiedelten Arbeitsmarktlotsen wandten sich zur Vermittlung einer Lotsin oder eines Lotsen an die Koordinatorin und wurden dort über die organisatorischen Bedingungen der Inanspruchnahme der Lotsinnen und Lotsen informiert. Diese Inanspruchnahme war für die Neuzugewanderten und die beauftragende Stelle unentgeltlich. Alle Anfragen und persönlichen Angaben wurden vertraulich behandelt.

Die Lotsinnen und Lotsen unterlagen der Schweigepflicht. Insofern war die anfragende Stelle

dafür verantwortlich, die Zustimmung der oder des Zugewanderten zu einem Lotseneinsatz einzuholen.

Soweit möglich wurde bei der Auswahl der Lotsinnen und Lotsen für einen bestimmten Einsatz neben den Sprachkenntnissen auch andere Merkmale wie beispielsweise Geschlecht und Alter berücksichtigt.

Integrationslotsen (Modul B 1)

Die Integrationslotsen waren ursprünglich Bestandteil des ebenfalls durch die Stadt Köln beantragten ESF-Projektes „Willkommen in Köln“. Das Konzept von „Willkommen in Köln“ basierte auf aufeinander abgestimmte Module, mit denen aus hiesiger Sicht das Ziel der Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen aus Südosteuropa im Stadtgebiet Köln mit den Schwerpunkten Arbeitsmarkt, Alphabetisierung, Begegnung und Beratung erreicht werden sollte.

Die Herausnahme des Moduls Lotsen aus dem Ursprungsantrages von „Willkommen in Köln“ hatte Auswirkungen:

Sozialraumanalysen hatten ergeben, dass Handlungsbedarfe zur Verbesserung der Lebensbedingungen von EU-Neuzuwanderer-Familien und der Kommunikation verschiedener Bevölkerungsgruppen untereinander bestehen. Besonders Menschen mit eigenem Migrationshintergrund sowie ausreichend bilingualen und bikulturellen Kenntnissen sowie interkulturellen Kompetenzen sollten als Integrationslotsen zwischen Zugewanderten und den vorhandenen Dienstleistungsstrukturen vermitteln mit dem Ziel, Integration im Sinne der Verbesserung von Zugangs- und Teilhabechancen zielgerichtet zu fördern.

Durch die Tatsache, dass das Modul „Lotsen“ aus dem Ursprungsantrag von „Willkommen in Köln“ herausgenommen und erst ein Jahr später im Rahmen eines Sonderauftrags bewilligt wurde, waren im Projekt „Willkommen in Köln“ erhebliche Anpassung notwendig. Fast alle Beraterinnen und Berater bei den Kooperationspartnern verfügten über eine mehrsprachige Sprachkompetenz, unter anderem auch rumänisch und bulgarisch, so dass Beratungen, Begleitungen und Kompetenzfeststellungen in der jeweiligen Herkunftssprache erfolgen konnten. Sinnvoller wäre es allerdings gewesen, wenn zum Beispiel für Begleitungen zum Regelsystem wie Jugendamt, Wohnungsamt etc. Lotsinnen und Lotsen hätten in Anspruch genommen werden können. Nach Bewilligung des Lotsenprojektes konnte festgestellt werden, dass der Arbeitsablauf durch die Unterstützung der Lotsinnen und Lotsen sehr viel effizienter gestaltet werden konnte.

Zudem sind die Vermittlungszahlen durch den Einsatz der beiden Arbeitsmarktlotsen auffallend gestiegen. Der Schluss ist durchaus zulässig, dass ein Verbleib des Moduls Lotsen im Ursprungsaufruf und -antrag sinnvoll und zielgerecht gewesen wäre.

Der ursprüngliche Antrag für das Pilotprojekt „Lotsenprojekt Köln“ datierte vom 28.05.14 wurde mit Datum vom 16.09.14 nochmals überarbeitet. Der Zuwendungsbescheid vom 19.09.14 enthielt deutliche Kürzungen hinsichtlich des Bewilligungszeitraums (Maßnahmebeginn 19.09.14 statt 01.06.14) und des Stellenanteils (0,2 für 2015 statt ursprünglich 0,5) für den Einsatz einer Koordinatorin/ eines Koordinators für das Projektmanagement. Dies erforderte innerhalb der Stadtverwaltung Köln eine erneute interne Abstimmung, wie das Projekt unter diesen neuen Bedingungen umgesetzt werden kann. Die erforderliche Ratsvorlage für den tatsächlichen Projektstart und die Besetzung der Koordinatorenstelle wurde vom Rat der Stadt Köln in seiner Sitzung am 16.12.14 beschlossen. Somit konnte das Projekt offiziell erst zum 01.01.2015 und mit sechsmonatiger Verzögerung. starten.

Im Januar 2015 wurde eine Pressemitteilung zum Start des „Kölner Lotsenprojektes“ veröffentlicht (s. Anlage). Es wurde außerdem mit einem Schreiben an städtische Dienststellen, den Arbeitskreis der Interkulturellen Zentren und der Migrationsberatungsstellen, Jobcenter und Schulen beworben. Zudem wurde das Projekt auf der Internetseite der Stadt Köln dargestellt (s. <http://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/diversity/lotsenprojekt-koeln>) und ein Flyer erstellt, der breitflächig verteilt wurde. Dieser Flyer wurde im Sommer neu aufgelegt, weil es zu personellen Veränderungen bei den Lotsen gekommen war (s. Anlage).

Die Auswahl der acht Integrationslotsen erfolgte bereits im Dezember 2014. Um geeignete Bewerberinnen /Bewerber zu finden, wurde im Vorfeld das Anforderungsprofil erstellt und unter anderem an die Interkulturellen Zentren, Wohlfahrtsverbände, freien Träger, Vereine sowie an die Kooperationspartner aus dem ESF- Projekt „Willkommen in Köln“ weitergegeben. Aufgrund der Vielzahl der Rückmeldungen (insgesamt rund 25) wurde von jeder/ jedem Bewerberin/ Bewerber ein Kurzprofil erstellt und anhand verschiedener Kriterien eine Gewichtung vorgenommen. Hierdurch ergab sich ein Ranking. Letztlich wurden fünf Frauen und drei Männer ausgewählt. Die engagierten Lotsinnen und Lotsen unterschiedlichen Alters haben selbst Migrationserfahrung und verfügten teilweise bereits über Erfahrungen in der Begleitung von ratsuchenden Menschen bei Behörden und sonstigen Fragestellungen. Sie verfügten insofern über Wissen, das sie als Begleiterinnen und Begleiter an die Neuzugewanderten weitergeben konnten.

Neben Deutsch sprachen die stadtweit eingesetzten Lotsinnen und Lotsen zum Beispiel Türkisch, Bulgarisch, Romanes, Rumänisch, Serbisch, Mazedonisch, Kurdisch, Persisch, Aserbaidschan, Bosnisch, Italienisch und Englisch. Aufgrund der Einschränkung auf ausschließlich Neuzugewanderte aus Rumänien und Bulgarien konnte allerdings nicht die gesamte Sprachvielfalt eingesetzt werden. Anfragen auch über diesen Klientenkreis hinausgehend gab es zu genüge und mussten abgelehnt werden. In dem ab 01.01.2016 beantragten EHAP- Projekt BONVENA ist der Klientenkreis weiter gefasst auf Zuwanderinnen und Zuwanderer aus europäischen Ländern, so dass hier perspektivisch weitere Sprachkompetenzen erforderlich sein werden.

Am 16.12.14 fand das erste gemeinsame Treffen der Lotsinnen und Lotsen statt, bei dem sie sich kennenlernen konnten und über ihre Aufgaben und den weiteren Ablauf der Lotsentätigkeit informiert wurden.



Die ausgewählten Lotsen mit dem Dozenten Sedat Sari (rechts)



Ausgangssituation der Lotsinnen und Lotsen:

Drei Lotsinnen waren alleinerziehende Mütter. Zwei Lotsinnen und Lotsen waren bei Start des Projektes erwerbstätig und bezogen keine SGB II Leistungen. Der überwiegende Teil der

Lotsinnen und Lotsen stand im Bezug von SGB II Leistungen, woraus sich folgende Probleme ergaben:

- Anrechnung der Aufwandsentschädigung bei SGB II- Leistungsbezug
Die Höhe der gezahlten Aufwandsentschädigung ist abhängig von den wahrgenommenen Aufträgen und monatlich schwankend. Das Jobcenter zog pauschal die maximale Aufwandsentschädigung i.H.v. 400 € ab und berechnete erst nach Vorlage eines Nachweises über die tatsächlich gezahlten Aufwandsentschädigung rückwirkend den tatsächlichen SGB II Anspruch neu.

Dies bedeutete:

a) großer bürokratischer Aufwand für Projektkoordination (Ausstellen von Verdienstbescheinigungen) und Jobcenter (mtl. Neuberechnung und Bescheidung des Leistungsanspruchs)

b) fehlender bzw. verzögerter Geldfluss für die Lotsinnen und Lotsen.

- Fehlende Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt
Einige Lotsinnen und Lotsen hatten im Jobcenter Probleme wegen der Lotsentätigkeit, da es sich nicht um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelte und die auf maximal mtl. 400 € begrenzte Aufwandsentschädigung nicht den vollen Lebensunterhalt sicherstellte. Zudem standen diese Lotsinnen und Lotsen dem Arbeitsmarkt nicht mehr uneingeschränkt zur Verfügung, was von Seiten des Jobcenters nicht unbegrenzt akzeptiert wurde und einer evtl. Vermittlung in eine vollauskömmliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung behinderte.

Es wäre zielführender gewesen, wenn die Lotsinnen und Lotsen während der Projektlaufzeit keine Aufwandsentschädigung erhalten hätten, sondern eine sozialversicherungspflichtige Vergütung.

Alle Lotsinnen und Lotsen haben im Vorfeld ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt. Dies war unter anderem erforderlich, weil ansonsten Vorsprachen und Begleitungen im Bereich des Jugendamtes ausgeschlossen gewesen wären.

Die Vertragsgestaltung für die ehrenamtliche Tätigkeit der Lotsinnen und Lotsen zeigte sich als rechtlich sehr schwierig. Der Erlass des MAIS vom 23.03.15 zur Vertragsgestaltung stellte klar, dass eine generelle Vorgabe zur Vertragsgestaltung bewusst nicht gewollt ist. Nach intensivem Austausch mit den anderen Pilotkommunen hat die Stadt Köln in Abklärung mit seinem Rechtsamt eine eigene „Vereinbarung über eine ehrenamtliche Tätigkeit als Lotsin/Lotse“ erstellt, die von allen Lotsinnen und Lotsen am 11.03.15 rückwirkend zum 01.01.15 unterzeichnet wurde.

Nach der Anlaufzeit im Januar 2015, in der das Projekt intensiv beworben wurde, wurden die Lotsinnen und Lotsen regelmäßig nachgefragt, unter anderem von

- den Kooperationspartnern im ESF- Projekt „Willkommen in Köln“
- den ebenfalls im Pilotprojekt installierten beiden Arbeitsmarktlotsen
- vom Jobcenter
- von Schulen
- vom Interkulturellen Dienst und
- verschiedenen weiteren städtischen Bereichen wie Jugendamt, Gesundheitsamt und Allgemeiner Sozialer Dienst.

Die Lotsinnen und Lotsen begleiteten unter anderem zu Terminen

- im Jobcenter
- bei Ärzten/ in Krankenhäusern
- bei Schwangerenberatung
- bei Schuldnerberatung
- bei Rechtsanwälten
- bei Vorstellungsgesprächen
- in Schulen bei Gesprächen zwischen Eltern und Lehrern
- bei der Erziehungsberatung im Jugendamt
- bei Rententrägern und Krankenversicherungen.

Häufig ergaben sich nach einem ersten Einsatz weitere Folgetermine, weil die Neuzugewanderten Unterstützung und Begleitung bei Anschlussterminen oder auch in anderen Lebensbereichen benötigten. Die Problemlagen waren zum Teil sehr vielschichtig und bedingten sich gegenseitig. Z.B. gingen desolate Wohnverhältnisse fast immer mit gesundheitlichen Problemen einher. Diese Menschen waren von der Integration am Arbeitsmarkt zum Teil sehr weit entfernt.

Von Januar 2015 bis Dezember 2015 haben die Lotsinnen und Lotsen 474 Einsatztermine wahrgenommen. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Aufteilung der Einsätze nach Herkunft und Geschlecht der Neuzugewanderten:

	Männer	Frauen	Familien	Gesamt
Bulgaren	117	176	89	382
Rumänen	34	17	41	92
Gesamt	149	192	130	474

Quelle: eigene Statistik

Die Lotsinnen und Lotsen begleiteten überwiegend bulgarische Neuzugewanderte (382 Einsätze). Für rumänische Neuzugewanderte erfolgten dagegen lediglich 89 Einsätze. Eine Erklärung hierfür ist, dass die Zahl der Nachfragen für die Begleitung von rumänischen Zugewanderten deutlich geringer war. Andererseits verfügten lediglich zwei Lotsen über die notwendige Sprachkompetenz, so dass nicht jede Anfrage auch tatsächlich terminlich realisiert werden konnte. Weitere Lotsen mit dieser Sprachkompetenz konnten bei der Auswahl jedoch nicht gefunden werden.

Was waren die Anlässe für einen Lotseneinsatz?

Anlässe für Lotseneinsätze bei bulgarischen Neuzugewanderten:

BULGAREN	Männer	Frauen	Familien	Gesamt
Wohnung	31	46	5	82
Gesundheit	41	41	20	102
Finanzen	37	38	26	101
Arbeit	26	33	24	83
Schule	1	3	11	15
Sonstiges	12	13	11	36
Gesamt	148	174	97	419

Anlässe für Lotseneinsätze bei rumänischen Neuzugewanderten:

RUMÄNEN	Männer	Frauen	Familien	Gesamt
Wohnung	2	1	1	4
Gesundheit	6	2	2	10
Finanzen	8	5	2	15
Arbeit	24	8	12	44
Schule	0	2	11	13
Sonstiges	1	1	12	14
Gesamt	41	19	40	100

Hinweis: Hier sind auch Termine erfasst, die mehrere Anlässe zum Inhalte hatten, z.B. kann ein Lotseneinsatz/Termin beim Jobcenter sowohl das Thema Finanzen, als auch das Thema Arbeit beinhalten. Insofern sind Doppelerfassungen möglich und die Zahl der Einsätze weicht von der Zahl der Anlässe ab.

Quelle: eigene Statistik

Bei den begleiteten bulgarischen Neuzugewanderten stehen vor allem Termine im Bereich Wohnen, Gesundheitswesen, Jobcenter, der Unterhaltsvorschusskasse, Schulen und bei dem Jugendamt im Vordergrund.

Bei den rumänischen Zugewanderten standen vor allem Termine bei den Arbeitsmarktlotsen, im Jobcenter und bei Krankenversicherungen im Vordergrund.

Die Termine in Schulen und im Jugendamt wurden überwiegend von Amtswegen veranlasst und terminiert. Es handelte sich hierbei um Termine mit Schulsozialarbeitern und um Erziehungsberatung. Eine Vielzahl dieser Termine fand tatsächlich leider nicht statt, weil die eingeladenen Neuzugewanderten der Einladung nicht folgten. Im Bereich der Schulen ist es oft so, dass die Kinder die Schulen unregelmäßig besuchen und sich nur sehr schwer integrieren lassen. Ein Gespräch mit den Eltern kommt kaum zustande. Oft sind sie ortsabwesend und folgen den Einladungen nicht. Zudem ist von Seiten der Schulen festzustellen, dass Mädchen mit Erreichen der Pubertät aus Sicht der Eltern nicht mehr in die Schule gehen dürfen und so dem Unterricht fern bleiben. Seitens der Schulsozialarbeiter erfolgen auch nach Ende des Lotsenprojektes immer noch Anfragen für einen Lotseneinsatz. Hier zeigt sich Bedarf an evtl. weiteren Projekten.

Im Bereich des Gesundheitswesens waren es überwiegend Termine wegen schwerer Erkrankungen (TBC, Krebs), Behinderungen bei Kindern, Schwangerschaftsbegleitungen und –abbrüchen (auch bei minderjährigen Mädchen) mit Anschlussversorgung und psychischen Erkrankungen.

Auslastung der Lotsinnen und Lotsen

Die Auslastung der Lotsinnen und Lotsen war vor allem bei Projektstart sehr gering. Das Projekt musste erst bekannt werden, was leider einige Zeit in Anspruch nahm. Zum Projektende war das Angebot soweit bekannt und etabliert, dass die Auslastung der Lotsinnen und Lotsen stetig zunahm. Lotsinnen und Lotsen, die die Lotsentätigkeit neben einer anderen Beschäftigung wahrnahmen, waren zeitlich eingeschränkt und konnten in Folge dessen nur wenige Termine annehmen. Hier zeigte sich, dass die ehrenamtliche Beschäftigung der Lotsinnen und Lotsen nicht die optimalste Lösung ist, um die größtmögliche Zahl von Einsätzen zu realisieren.

Zum Projektende hin mussten leider auch Einsätze abgelehnt werden, weil die Termine kurzfristig erfolgen sollten und sich nicht koordinieren ließen.

Oft wurden die Lotsinnen und Lotsen für einen sehr kurzfristigen Einsatz (innerhalb von ein bis zwei Tagen) angefragt.

Die Dauer eines Einsatzes variierte sehr. Die meisten dauerten eine Stunde, sie konnten aber auch mehrere Stunden in Anspruch nehmen. Die meisten Einsätze erfolgten zu den üblichen Behördensprechzeiten. Meistens ergaben sich aus einer Begleitung weitere Folgetermine.

Die Lotsinnen und Lotsen wurden gesamtstädtisch eingesetzt. Das benötigte von ihnen Flexibilität und Mobilität.

Viele Einsätze erforderten, dass die Lotsinnen und Lotsen die Neuzugewanderten auch schon auf ihrem Weg hin zu dem Termin begleiteten, um das zuverlässige und pünktliche Ankommen zu gewährleisten.

Im Mai 2015 ergab sich eine Vakanz, da ein Lotse unerwartet aus dem Projekt ausschied. Diese Lotsenstelle konnte erst mit Verzögerung zum 01.07.15 mit einem neuen Lotsen nachbesetzt werden. Hier hätte man bei einem von Beginn an vorhandenen Lotsenpool schneller auf einen Nachrücker zurückgreifen können.

Nach der Hälfte des Projektzeitraumes stellt sich heraus, dass die bulgarische Sprachkompetenzen vermehrt nachgefragt wurde. Insofern wäre zu diesem Zeitpunkt die Auswahl der erforderlichen Sprachkompetenzen der Lotsinnen und Lotsen anders erfolgt, als bei Projektstart.

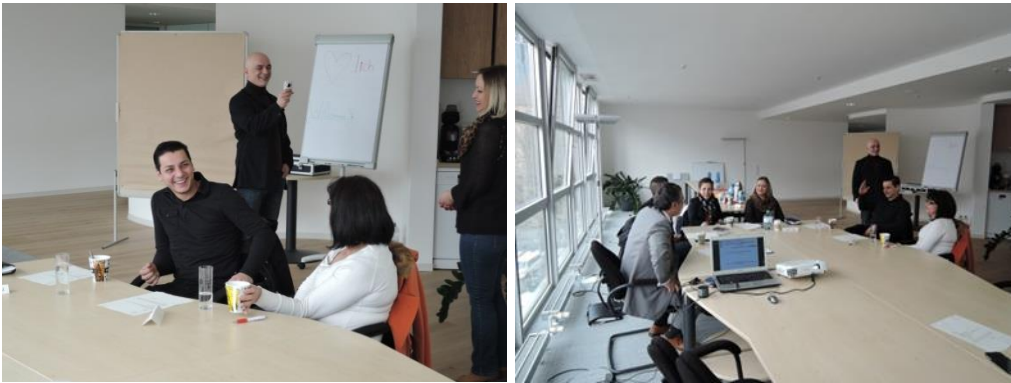
Die Lotsinnen und Lotsen sollten grds. über sehr gute Deutschkenntnisse verfügen und auch deutsch lesen und schreiben können. Das Übersetzen von behördlichen Angelegenheiten ist sehr schwierig und noch komplizierter, wenn die/der Lotsin/Lotse selber Verständnisprobleme hat. In der deutschen Sprache gibt es Formulierungen, die nicht 1:1 in andere Sprachen übersetzt werden können oder bei dem Versuch zu Missdeutungen führen.

Die Lotsinnen und Lotsen wurden auch sehr intensiv von den Arbeitsmarktlotsen eingesetzt. Die feste Anbindung einer/eines Lotsin/Lotsen an die Arbeitsmarktlotsen hätte evtl. sinnvoll sein können, um noch flexibler und schneller mit den Neuzugewanderten zusammenarbeiten zu können. Vielleicht wäre es auch sinnvoll gewesen die jeweiligen Lotsinnen und Lotsen fest an bestimmten Standorten zu installieren, um vor Ort noch kurzfristiger und unbürokratischer deren Dienste in Anspruch nehmen zu können. So hätten sie beispielsweise im Jobcenter vor Ort angebunden werden können.

Bzgl. der Auslastung war die tatsächlich verkürzte Projektlaufzeit leider viel zu kurz, um das Projekt weitläufig bekannt zu machen.

Dennoch ist festzustellen, dass es viele Bereiche gibt, die das Lotsenprojekt schmerzlich vermissen und den Bedarf immer wieder kommunizieren. Hier zeigt sich, dass innerhalb der kurzen Projektlaufzeit sinnvolle Strukturen aufgebaut wurden, die nach Projekteende in dieser Form nicht weitergeführt werden können und einfach wegfallen.

Qualifizierung (Modul B 2)



Schulung der Lotsinnen und Lotsen mit Videoauswertung

Als Kooperationspartner übernahm die Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e.V. die Qualifizierung der Lotsinnen und Lotsen. Die AWO e.V. sammelte bereits in der Vergangenheit Erfahrungen in der Schulung von Integrationslotsinnen und Integrationslotsen. Als Dozenten wurde Herr Sedat Sari aufgrund seiner Qualifikation und Expertise von Lotsenschulungen in anderen Kommunen engagiert (s. Anlage Dozentenprofil).

Die Auftaktveranstaltung der Qualifizierung fand am 15.01.15 statt. Bei diesem ersten Termin machten sich die Lotsinnen und Lotsen mit dem Dozenten bekannt. Bei der Erstellung des Qualifizierungskonzeptes standen die vorhandenen Erfahrungen und Kompetenzen der Lotsinnen und Lotsen im Vordergrund. Zunächst wurden in der Qualifizierung theoretische Grundlagen vermittelt. Die weiteren Schulungen orientierten sich zunehmend an den Bedarfen der Lotsinnen und Lotsen. Neben der fortlaufenden und begleitenden Qualifizierung gab es zudem das Angebot von Reflexionsgesprächen / Supervisionen. Die Schwerpunkte für die einzelnen Module wurden zum Projektstart bedarfsgerecht entwickelt. Sie wurden so gestaltet, dass die Erfahrungen der Lotsinnen und Lotsen, aber auch die Anforderungen an diese durch das Aufgabengebiet mit einbezogen wurden.

Die Qualifizierungen hatten zum Ziel, die Lotsinnen und Lotsen zu befähigen, andere Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zum Beispiel zu Behörden oder Beratungseinrichtungen zu begleiten bzw. die notwendigen Kontakte herzustellen. Nicht zuletzt sollten die Qualifikationen die Lotsinnen und Lotsen in ihren persönlichen Kompetenzen stärken.

Die Schulungen fanden tätigkeitsbegleitend in der Regel im zweiwöchigen Abstand statt. Bis zum Projektende fanden insgesamt 16 Schulungen statt mit insgesamt 51 Zeitstunden. Die jeweiligen Inhalte entnehmen Sie bitte den beigefügten Veranstaltungsberichten (s. Anlage). Die Schulungen fanden immer in der Gruppe der acht Lotsinnen und Lotsen statt, zu machen Veranstaltungen kamen die Arbeitsmarktlotsen hinzu. Hierdurch ist die Gruppe zusammengewachsen und es herrschte ein sehr vertrauensvoller Umgang. Dies war für die Schulungen von großem Vorteil. Die Arbeitsmarktlotsen waren nicht bei allen Schulungen anwesend, da sie aufgrund ihrer bereits vorhandenen Einstellungsqualifikationen andere Schulungsbedarfe hatten.

Die Koordination nahm zu Beginn jeder Qualifizierung für eine halbe Stunde teil und führte eine „Aktuelle Stunde“ durch. Es wurden Neuigkeiten und Erfahrungen ausgetauscht und es konnten Fragen geklärt werden. Zudem konnte anhand von Praxisbeispielen deutlich gemacht werden, was von den Lotsinnen und Lotsen seitens der Koordination erwartet

wurde. Gerade zu Projektbeginn bestanden hier große Unsicherheiten. Die Lotsinnen und Lotsen konnten in ihrem Verhalten gestärkt werden, wenn sie beispielsweise einen Auftrag beendeten oder Folgeaufträge aus nachvollziehbaren Gründen ablehnten. Durch den regelmäßigen und direkten Austausch entstand eine sehr gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Lotsinnen und Lotsen.

Im Laufe der Zeit wurde deutlich sichtbar, dass die Lotsinnen und Lotsen durch die Qualifizierung in ihren Kompetenzen und ihrer Professionalität gestärkt wurden.

Im Projektverlauf zeigte sich, dass die Neuzugewanderten die Lotsen und Lotsinnen gerne in Anspruch nahmen. Teilweise wurden die Kontakte auch gerne über den eigentlich vereinbarten Einsatz hinausgehend genutzt. Das war für die Lotsinnen und Lotsen sehr belastend. Einerseits wollten sie helfen, andererseits mussten sie aber auch die Grenzen ihres Einsatzes klar abstecken. Einige Lotsinnen und Lotsen fassten ihren Lotseneinsatz zu weit; sie lernten die Lebensgeschichten der Neuzugewanderten kennen und hatten Mühe Grenzen aufzuzeigen oder auch Aufträge abzulehnen (z.B. weil sie von illegalen Hintergründen erfahren hatten). Hier musste in den Schulungen sehr intensiv auf die Abgrenzung der Lotsinnen und Lotsen eingegangen werden. Vor allem Einsätze im Gesundheitswesen konnten für die Lotsinnen und Lotsen sehr belastende Einsätze sein und nicht jede/r Lotsin/Lotse war für solche Einsätze geeignet. Auch diese Erfahrungen wurden in der Qualifizierung aufgenommen und Supervision durch den Dozenten angeboten.

Innerhalb der Gruppe gab es aber auch Vorbehalte gegenüber Neuzugewanderten, die das Sozialsystem ausnutzen wollen; hierauf wurde in der Qualifizierung ebenfalls eingegangen.

Die Lotsinnen und Lotsen erhielten für die Teilnahme an der Qualifizierung eine Aufwandsentschädigung von 10 €/Stunde, die über die AWO e.V. an die Teilnehmer ausgezahlt wurde. Die Lotsinnen und Lotsen waren zur Teilnahme an der Qualifizierung verpflichtet. Dennoch nahmen nicht alle Lotsinnen und Lotsen an allen Qualifizierungsterminen teil. Meistens waren die Lotsinnen und Lotsen wegen wichtiger und nachvollziehbarer Gründe entschuldigt. Erfolgte von den Lotsinnen und Lotsen keine Rückmeldung zum Fehlen, wurde es Seitens der Koordinierung nachgefragt und erneut auf die verpflichtende Teilnahme hingewiesen. Ein mehrfach unentschuldigtes Fehlen bei der Qualifizierung hätte zur Vertragsauflösung der Lotsentätigkeit geführt.

Zum Projektabschluss wurde den Lotsinnen und Lotsen ein Zertifikat über die Lotsentätigkeit und die Inhalte der Qualifizierung ausgehändigt.



Übergabe der Zertifikate durch Frau Rehberg (Leiterin Dienststelle Diversity, im Bild links) und Frau Thevis (Projektkoordinatorin, Bildmitte)

Koordinierung (Modul B 3)

Die Stellenbesetzung für den Einsatz eines Koordinators/ einer Koordinatorin war durch die deutlich gekürzten Stellenanteile in 2015 erheblich erschwert, konnte aber letztlich zum 08.01.15 erfolgen. Bis dahin musste das Projekt von den Mitarbeiterinnen des ESF Projektes „Willkommen in Köln“ als Zusatzaufgabe mitbearbeitet werden. Die Stellenbesetzung der Koordinatorin konnte Anfang Januar erfolgen. Die Stelleninhaberin hatte einen tatsächlichen Stundenanteil von 30 Wochenstunden.

Die Koordination war sehr zeitaufwendig. Der bewilligte Stellenanteil von 0,2 reichte bei weitem nicht aus, um den Anforderungen des Projektes gerecht zu werden. Nur durch den von der Stadt Köln eingebrachten höheren Stellanteil war die Umsetzung des Projektes möglich.

Die Anforderungen an die Koordinierung waren im Projekt deutlich umfangreicher, als in der Bewilligung vorgesehen. Die Koordinierung der Lotseneinsätze war zeitaufwendig, da bei jeder Abfrage die Verfügbarkeit der Lotsinnen und Lotsen abgefragt werden musste. Die Aufträge waren zudem gleichmäßig auf alle Lotsinnen und Lotsen zu verteilen, sofern die sprachlichen Anforderungen dies zuließen. Auch hierdurch wurde der regelmäßige Kontakt und Austausch mit den Lotsinnen und Lotsen gestärkt.

Für die beauftragenden Stellen war dieses Vorgehen von Vorteil, weil sich der zeitliche Aufwand für sie dadurch minimierte und auf einen Anruf bzw. eine Anfrage per Mail begrenzte. Sie teilten lediglich den Bedarf zu einem bestimmten Termin mit und bekamen zeitnah die Rückmeldung, wer den Termin wahrnehmen würde. Das wurde als sehr unbürokratisch und einfach wahrgenommen und wertgeschätzt.

Insofern wird dieses Konzept als richtig und gut eingeschätzt.

Da die Lotsinnen und Lotsen über weitreichende Sprachkenntnisse verfügten, wurden sie auch für die Begleitung und Unterstützung von anderen Personengruppen angefragt (z.B. für die Begleitung von Serben, Kroaten, Asylbewerbern, sonstige EU- Bürger). Diese Anfragen mussten mit dem Hinweis auf den ausschließlichen Förderschwerpunkt für Neuzugewanderte aus Bulgarien und Rumänien abgelehnt werden. Es zeigt aber, dass der Bedarf an unentgeltlich für die beauftragende Stelle und den Neuzugewanderten arbeitenden Lotsinnen und Lotsen auch für andere Zielgruppen gegeben ist. Dies betrifft vor allem den Gesundheitsbereich und den sozialarbeiterischen Bereich in Asylunterkünften und Schulen.

Die Koordination umfasste zudem

- Klärungen und Rücksprachen im Einzelfall bei Unstimmigkeiten mit beauftragender Stelle und eingesetzter Lotsin/eingesetztem Lotsen und einleiten der entsprechenden Konsequenzen (Anpassung Qualifizierung, Ablehnen weitere Aufträge bestimmter Neuzugewanderter, Reflexionsgespräch mit Lotsin/Lotse)
- Abrechnung der Einsätze/ Erstattung der Aufwandsentschädigungen
- Ausstellen von Verdienstnachweisen für Jobcenter
- Akquise und Nachbesetzung der Stellen bei Fluktuation von Lotsinnen und Lotsen
- Ansprechpartnerin für die Lotsinnen und Lotsen in allen Fragen
- Begleitung der Qualifizierung
Die durchgeführten Einsätze werden ausgewertet und mit dem Dozenten besprochen, damit er Schulungsinhalte ggfls. anpassen, wiederholen bzw. intensivieren kann.
- Prüfung und Abrechnung der Qualifizierungsmaßnahmen
- Kontrolle der Teilnahme der Lotsinnen und Lotsen an den Qualifizierung und Nachfragen bei unentschuldigtem Fehlen
- Öffentlichkeitsarbeit
Erstellen von Pressemitteilung, Internetpräsentation, Flyer und Anschreiben, Vorstellung in Arbeitskreisen, Vernetzung der regionalen Akteure, Transparenz des

Angebotes in der Stadtgesellschaft; regelmäßige Berichterstattung in dem städtischen Sozialausschuss zum Sachstand

- Klärung rechtlicher Ausgestaltung der Lotsentätigkeit und Abschluss der Verträge mit den Lotsinnen und Lotsen
- Erstellen des Anforderungsprofils für die Akquise der Lotsinnen und Lotsen
- Abrechnungsverfahren
- Beendigung von Lotsentätigkeit
- Klärungen mit der Unfallkasse nach einem Einsatz einer Lotsin
- Weiterleitungsvertrag mit Kooperationspartner
- Finanzen und Controlling
- Dokumentation und Evaluation (z.B. Bericht für den Integrationsausschuss zum Maßnahmenpaket der Landesregierung zur Unterstützung der von Zuwanderung aus Südosteuropa besonders betroffenen Kommunen)

War das Lotsenprojekt erfolgreich?

Von den Auftraggebern wurde ein Feedback zu dem erfolgten Lotseneinsatz gefordert. Das Feedback war sinnvoll, um den Erfolg der Lotseneinsätze nachhalten zu können, aber auch um evtl. Fehlentwicklungen in den Qualifizierungen zeitnah entgegenwirken zu können. Die Mehrzahl der Rückmeldungen war positiv.

Um die Frage nach dem Erfolg des Lotsenprojektes zu beantworten werden nachfolgend einige Rückmeldungen von den beauftragenden Stellen nach dem Lotseneinsatz zitiert

- „Das Gespräch mit dem Lotsen verlief sehr gut. Er war uns eine große Hilfe bei dem schwierigen Gespräch.“ (Schulsozialarbeiterin)
- „Auch wenn sich beim Patienten letztlich wegen des Geldes Komplikationen ergeben haben, möchte ich trotzdem eine positive Rückmeldung bezüglich des Lotseneinsatzes geben. Der Arzttermin wurde vereinbart, der Patient kam pünktlich und hatte die Unterlagen dabei. Außerdem fand ich den Einsatz der Lotsin, die Rezepte und die Überweisung an sich zu nehmen, sehr gut.“ (Beratungsstelle für TBC)
- „Ich habe mich gestern erstmalig mit Ihrer Lotsin getroffen und war begeistert von dem Erfolg dieses Treffens.(...) Ich danke Ihnen noch einmal für die großartige Möglichkeit eine Lotsin zu engagieren, die bulgarisch spricht.“ (Ergotherapeutin)
- „Das telefonische Übersetzen hat super funktioniert. Dem Patienten konnte geholfen werden! (...) Daher auch meine Bitte um einen Folgetermin mit Ihrer Lotsin wenn möglich?“ (Beratungsstelle TBC)
- „(...)es war vom Thema sicher nicht leicht, aber der Loste ist sehr ruhig geblieben und hat das Gespräch dadurch sehr bereichert. Es wurde zwar leider nicht das beabsichtigte Ziel erreicht, was aber an den Eltern und nicht am Lotsen lag.“ (Erziehungsberatung Jugendamt)
- „Der Lotseneinsatz verlief sehr gut. Der Lotse war pünktlich an der Schule und sehr kompetent im Umgang und im Gespräch mit der Mutter und der Lehrerin. Sowohl der Mutter als auch mir hat der Lotse sehr gefallen.“ (Schulsozialarbeiter)
- „(...)Ich möchte mich für die rasche Unterstützung und das professionelle Auftreten Ihrer Lotsin bedanken. Dank ihr konnte sich das Beratungsgespräch zu einem Erfolg für beide Parteien entwickeln.“ (Fallmanager Jobcenter)
- „Danke für die schnelle und unbürokratische Unterstützung durch die Lotsin.“ (Gesundheitsamt)
- „Die Lotsinnen war sehr zuverlässig (pünktlich), trat professionell auf, wirkte offen und war hilfsbereit“ (Jobcenter)

Auch heute -nach Beendigung des Projektes- werden weiterhin Lotsenbegleitungen

nachgefragt und es wird zutiefst bedauert, dass es das Lotsenprojekt Köln in dieser Form nicht mehr gibt. Vor allem im Bereich der Schulen wird das Lotsenprojekt sehr vermisst.

Die Zielgruppen der Neuzugewanderten wurden mit dem Lotsenprojekt Köln sehr gut erreicht. Die Neuzugewanderten haben die Lotsinnen und Lotsen sehr gerne in Anspruch genommen und haben sie auch immer wieder um weitere Hilfe angesprochen. In einigen Fällen ging das leider zu weit, so dass die Lotsinnen und Lotsen ihre weitere Unterstützung in diesen Fällen abbrechen mussten. Da diese Vorfälle bereits im Vorfeld zu erwarten waren, wurden die Lotsinnen und Lotsen von Beginn an angewiesen ihre persönlichen Daten wie Telefonnummer etc. nicht Preis zu geben und Aufträge ausschließlich über die Koordination zu vereinbaren.

Die Zielgruppe der Beratungsstellen und Behörden wurde nur zum Teil und zögerlich erreicht, denn ansonsten wäre die Auslastung von Beginn an deutlich höher gewesen. Im Vorfeld wurde erwartet, dass die Auslastungsgrenze schnell erreicht würde. Die Stellen, die diesen Dienst für sich zu Nutzen wussten, sahen die Lotsinnen und Lotsen als eine sinnvolle, unbürokratische und schnelle Hilfe an.

Durch das Überwinden der Sprachbarriere wurden die vereinbarten Termine ziel- und ergebnisorientierter für beide Seiten. Im Bereich der Jobcenter beispielsweise wurden vorher mit den Neuzugewanderten oft mehrere Termine vereinbart, in denen sie ohne Dolmetscher vorsprachen. Da eine Verständigung nicht möglich war, konnte weder der Antrag weiterbearbeitet, noch den Vorsprechenden in anderer Weise geholfen werden. Durch die Lotsinnen und Lotsen konnte dies vermieden werden. Außerdem wurde von den beauftragenden Stellen die schnelle, einfache und unbürokratische Einsatzplanung und Realisierung des Einsatzes durch die Projektkoordination gelobt.

Die Rückmeldung von den Lotsinnen und Lotsen zu vereinbarten begleiteten Terminen bei Dritten machte die Beratungsarbeit der beauftragenden Stelle sehr viel einfacher, weil sie nicht mehr selber nachfragen mussten, was sich dort ergeben hat.

Zudem bekamen die beauftragenden Stellen Planungssicherheit, weil die Lotsinnen und Lotsen die Neuzugewanderten oft zu Hause abholten und zu Terminen begleiteten.

Hierdurch konnte die Zahl von nicht wahrgenommenen Terminen bei den Beauftragenden reduziert werden.

Dass der Einsatz der Lotsinnen und Lotsen kostenlos war, wurde von allen Zielgruppen sehr geschätzt.

Es wäre eine sehr einseitige Darstellung, wenn nur die positiven Rückmeldungen erwähnt würden. Natürlich gab es auch einige (wenige) kritische Rückmeldungen. Diese hatten zum Inhalt:

- Terminabsprachen haben schlecht oder gar nicht funktioniert
Dies lag oft daran, dass Termine und Treffpunkte zwischen Lotse und Neuzugewanderten telefonisch abgesprochen werden mussten. Nach mehrmaligen vergeblichen Anrufversuchen wurden die Lotsinnen und Lotsen angewiesen, keine weitere Abspracheversuche zu unternehmen
- Sprachkompetenz des/der eingesetzten Lotsin/Lotsen hat nicht ausgereicht
- Falsche Erwartungshaltung der Neuzugewanderten an die Lotsinnen und Lotsen, so dass weitere Einsätze seitens der Lotsen abgelehnt wurden
(Illegale Gegebenheiten sollten gegenüber Behörden nicht übersetzt oder verschwiegen werden)
- Regeln des Übersetzens nicht eingehalten

Diese Rückmeldungen wurden zeitnah mit den jeweiligen Lotsinnen und Lotsen besprochen

und bei Bedarf auch vertiefend in der Qualifizierung aufgearbeitet.

Für alle Lotsinnen und Lotsen war es eine sinnvolle Tätigkeit, die sie gerne ausübten. Sie erfuhren von den Neuzugewanderten Dankbarkeit und sahen direkt bei den Einsätzen, dass ihre Hilfe zum Ziel führte. Die Qualifizierung haben sie als Bereicherung und persönliche Weiterentwicklung erlebt. Nach Auslaufen des Projektes gibt es für sie aber kaum eine Anschlussperspektive. Über Qualifizierungsangebote bzw. Lotsen, Sprach- und Kulturmittler als Ausbildungsberuf bzw. Zertifikatskurs sollte dringend nachgedacht werden. Die Stadt Köln hat im Rahmen von EHAP das Projekt BONVENA im Projektverbund mit 4 weiteren Trägern beantragt, das zum 01.01.2016 startete. Im Rahmen dieses Projektes werden auch Lotsinnen und Lotsen eingesetzt, die die EU- Bürger begleiten sollen. Die Stadt Köln hat bei Antragstellung aus Gründen der Nachhaltigkeit großen Wert darauf gelegt, dass die Träger auf die bereits qualifizierten Lotsinnen und Lotsen aus dem „Lotsenprojekt Köln“ zurückgreifen. Insofern werden einige von den Lotsinnen und Lotsen auch weiterhin tätig sein können. Umfang und Finanzierung dieser Einsätze sind noch zu gestalten.

Darüber hinaus gibt es im Rahmen des interkulturellen Maßnahmeprogramms eine Maßnahme mit Bikup zum Einsatz von Sprach- und Integrationsmittlern/-Innen, die gesamtstädtisch eingesetzt werden können (Vorlage 1402/2015) und zudem bei den fünf Integrationsagenturen Integrationslotsen und –Lotsinnen (Vorlage 0037/2015).

Das „Lotsenprojekt Köln“ wird als Erfolg gewertet, weil es die Neuzugewanderten erreicht hat und alle Beteiligten den Einsatz der Lotsinnen und Lotsen als Gewinn ansahen. Das Angebot wird auch nach Projektende weiter nachgefragt und der Bedarf an unentgeltlichen Lotsinnen und Lotsen deutlich kommuniziert.

Arbeitsmarktlotsen (Modul B 4)

Im Modul B 4 kooperierte die Stadt Köln mit den beiden Trägern KALZ e.V. und Caritasverband für Köln e.V. und leitete die Zuwendungen entsprechend weiter.

Nach Verzögerungen im Antrags- und Bewilligungsverfahren, konnte der Träger KALZ e.V. zum 01.01.15 seinen Arbeitsmarktlotsen (AML) installieren und der Caritasverband für Köln e.V. ihre AMLin zum 01.04.15. Die AMLin des Caritasverband für Köln e.V. schied zum 15.12.15 und somit vor Projektende aus. Der AML von KALZ e.V. war bis zum Projektende tätig.

Das Beratungsangebot der AML wurde zu Projektbeginn zunächst intensiv beworben. Bereits nach kurzer Zeit waren die AML aber soweit bekannt, dass die allgemeinen Informationsveranstaltungen und persönlichen Beratungszeiten gut besucht und genutzt wurden. Im Einzelfall waren es sehr intensive und zeitaufwendige Gespräche, die von dem AML geführt wurden. Insofern wurde hier nicht eine große Zahl von Neuzugewanderten betreut, sondern eher eine geringere.

Im Zeitraum 01.04.15 bis 31.12.15 haben die AML insgesamt ca. 400 Beratungsgespräche geführt und **50** der Beratenen konnten in Arbeit vermittelt werden. Die Darstellung der Ergebnisse wird differenziert nach den Trägern dargestellt, da die Form der Beratung und der Angebote unterschiedlich war.

Träger KALZ e.V.:

Von dem AML des Trägers KLAZ .e.V. wurden 46 Menschen beraten und betreut.

Diese Zahl ist deutlich geringer als die der AMLin des Caritasverband für Köln e.V. Dies ist in der speziellen Zielgruppenansprache des Trägers begründet und die hier spezifischen Problemlagen. Zu der Zielgruppe des Trägers KALZ e.V. gehören vor allem auch Obdachlose und männliche Prostituierte.

Die Klienten des Trägers KALZ e.V. benötigten grundsätzlich mehrere Beratungsgespräche und wiesen einen erhöhten Betreuungsaufwand auf. Das Projekt wurde innerhalb der Zielgruppe sehr schnell bekannt. Bereits wenige Wochen nach Start des Projektes musste auf weitere „Eigenwerbung“ verzichtet werden.

Die Kunden des KALZ e.V. wurden unterstützt

- bei Behördengängen
- Beantragung eines Integrationskurses
- Wohnungssuche
- Anmeldung bei Krankenkassen
- Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Übersetzungen von Abschlusszeugnissen

Einige Strukturdaten der beratenen Neuzugewanderten:

Anzahl Beratende nach Geschlecht	46	
weiblich	11	23,9 %
männlich	35	76,1 %

Anzahl Beratende nach Alter	46	
unter 25 Jahren	7	15,2 %
25 bis 54 Jahren	37	80,5 %
55 Jahre und älter	2	4,3 %

Zahlen liegen nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt vor.

Zahlen zu den Herkunftsländern der Beratenden liegen leider nicht vor.

22 Teilnehmer konnten in Arbeit vermittelt werden. Die Übersicht zu den Vermittlungen wird später zusammengefasst für beide Träger dargestellt.

Infolge der Beratungen und Begleitungen hat sich die Lebenssituation der Teilnehmenden insgesamt verbessert, vor allem durch:

- Erwerb von Sprachkenntnissen
- Sicherstellung von Krankenversicherungsschutz/ Sozialleistungen
- Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Die Teilnehmenden haben zudem gelernt, sich in dem fremden System zu orientieren und Regelstrukturen zu verstehen. Darüber hinaus wirkten sie als Multiplikatoren, in dem sie ihre Kenntnisse innerhalb der eigenen Netzwerke weitergeben.

Die Nachhaltigkeit der Maßnahme wird aufgrund der kurzen Projektdauer als sehr begrenzt angesehen. Zumal die Zahl an Neuzuwanderungen nach Projektende unverändert hoch ist und aufgrund dieser Tatsache und langjähriger Erfahrung in diesem Themengebiet davon auszugehen ist, dass diese Form der Beratungsstrukturen auch zukünftig dringend gebraucht werden.

Auf die spezifische Situation von Frauen wurde besonders bei der Arbeitsvermittlung Wert

gelegt. Allerdings ist zu bemerken, dass die Teilnehmerinnen sich in der Regel beruflich „geschlechtsspezifisch“ in Minijobs und Teilzeitbeschäftigungen im Bereich Verkauf, Küche und Reinigungsgewerbe orientiert haben

Die Zielgruppe hat die Projektinhalte überwiegend positiv beurteilt, da meist schnell und unbürokratisch das Ziel erreicht werden konnte. Der Einstieg in das Projekt war jederzeit und ohne Vorlaufzeit möglich. Wegen der konzeptionellen Ausrichtung von KALZ e.V. wurde sehr bewusst auf Potentialanalysen, Arbeitserprobungen und Praktika verzichtet. Stattdessen wurde der Schwerpunkt auf das Erstellen von Bewerbungsunterlagen gelegt. Durch den sofortigen Start von konkreten Vermittlungsbemühungen konnten die Teilnehmenden sehr schnell in Arbeit gebracht werden.

Die Teilnehmenden schätzten den sofortigen und hohen Nutzwert und das Ende des Projektes wird sehr bedauert.

Da verschiedene Projektteilnehmer aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse zunächst einen Sprach- und Integrationskurs besuchten und nicht unmittelbar dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen lag die Vermittlungsquote der arbeitsplatzsuchenden Teilnehmer deutlich über 50 %.

Träger Caritasverband für Köln e.V.:

Von der AMLin des Trägers Caritasverband für Köln e.V. wurden insgesamt 376 Teilnehmer einmalig beraten oder nahmen an Informationsveranstaltungen teil. 144 dieser Teilnehmenden wurden darüberhinausgehend intensive betreut.

Die Beratenen vom Caritasverband für Köln e.V. wurden zu folgenden Inhalten beraten:

- persönlichen Selbstwert und Perspektiven deutlich machen/gemeinsam erarbeiten
- intensives Bewerbungstraining (gemeinsames Verfassen von Lebensläufen, Bewerbungsanschreiben)
- Vorstellungsgespräche üben
- Begleitung zu Vorstellungsgesprächen
- telefonische Anfragen üben
- gemeinsame intensive Stellensuche (online/Zeitung)
- Beratung zum Anerkennungsverfahren
- Arbeitsverträge erklären
- über Arbeitnehmerrecht aufklären
- ggf. zur gewerkschaftlichen Beratungsstelle vermitteln
- Arbeitszeugnisse erklären
- Beantragung von erforderlichen Unterlagen zur Aufnahme einer Arbeitsstelle erklären (Bankkonto, Steuer ID-Nr., Krankenversicherung)
- Beantragen von aufstockenden Leistungen zum Lebensunterhalt
- Weitervermittlung an Deutsch-Kurs-Träger
- Begleitung und Kontaktaufnahme zum Jobcenter- Berater
- Weiterleitung an Psychologische Beratungsstellen bzgl. familiärer Probleme
- Weiterleitung an Kommunales Integrationszentrum bzgl. Schulbildung der Kinder
- Akquise von Kulturmittlern
- Weiterleitung an Beratungsstellen für Frauen unter Gewalt
- Beratung bei psychischer Überforderung im Beruf

Zudem führte die AMLin folgende Informationsveranstaltungen durch zu den Themen

„Arbeiten in Deutschland“, Besuch der Jobmesse „Kölner Karrieretag“, Bewerbungstraining/Workshop „Create your future“ und: einmal wöchentlich Stressbewältigungstraining.

Einige Strukturdaten der intensiv beratenen Neuzugewanderten:

Anzahl Beratende nach Geschlecht	144	
weiblich	79	54,86 %
männlich	65	45,14 %

Anzahl Beratende nach Alter	144	
unter 25 Jahren	5	3,48 %
25 bis 54 Jahren	100	69,44 %
55 Jahre und älter	39	27,08 %

Zahlen liegen nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt vor.

Anzahl Beratende nach Herkunft	144	
Bulgarien	110	76,38 %
Rumänien	34	23,62 %

Bei den rumänischen Zugewanderten fiel auf, dass sie sich vor der Zuwanderung nach Deutschland bereits längere Zeit in anderen EU-Mitgliedsländern – vor allem Italien – aufgehalten hatten. Verstärkt war bereits ab Ende 2014 der Zuzug von EU-Zuwanderern auch aus anderen EU-Mitgliedsländern zu beobachten.

Die Zielgruppe wurde mit dem Projekt grundsätzlich erreicht. Menschen unterschiedlichsten Bildungshintergrundes erfuhren vom Projekt und suchten die Beratungsstandorte auf. Die größten Schwierigkeiten ergaben sich in der Erreichung der Zielgruppe, die noch im illegalen Tagelöhnermarkt verwurzelt war. Hier wurden mehrere Anlaufstellen in Kalk (Kiosks, Hinterhöfe, insbesondere in Nähe Kalk-Mülheimer-Str. und Kalker Hauptstr.) identifiziert und das Projekt auch an verschiedenen dieser Standorte gezielt beworben. (siehe hierzu auch Bericht des ESF Projektes „Willkommen in Köln“ (Vorlage 0819/2016) Eine Loslösung von Menschen aus ihren illegalen Beschäftigungen war jedoch nur in Einzelfällen möglich.

Für die meisten Teilnehmenden des Projektes haben sich neue Handlungsoptionen ergeben. Viele waren in Bereichen tätig, die nicht ihren Qualifikationen entsprachen, bzw. haben in Bereichen Anschluss gesucht, die unter ihrem Qualifikationsniveau lagen. Hier haben eine Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmenden, sowie der Verweis auf Wege zur Anerkennung vorhandener Qualifikationen, bzw. alternativer Berufszweige, neue Perspektiven eröffnet.

Die Nachhaltigkeit des Projektes ist schwer zu beurteilen, da es aufgrund der tatsächlichen Projektdauer vom 01.04.15 bis 15.12.15 nur für ca.9 Monate umgesetzt werden konnte . Dennoch werden die Beratungen und Vermittlungen als Erfolg gewertet. Die Befristung des Projektes bis zum Ende des Jahres bedeutete einen intensiven personellen und fachlichen Einschnitt, insbesondere bei den gewachsenen Kompetenzen und dem Überblick über vorhandene Arbeitgeberstrukturen der Projektmitarbeiterin. Nichtsdestotrotz haben die beratenen und vermittelten Teilnehmenden des Projektes stark durch den Projektzeitraum profitiert.

Das Engagement und die konkreten Hilfestellungen durch die AMLin wurden von den Beratenden positiv aufgenommen. Schwierig wurde es im Beratungskontext dort, wo aufgrund eines allzu groß werdenden thematischen Umschwenkens das Thema

Arbeitssuche/Qualifizierung/Vermittlung in den Hintergrund trat. In Einzelfällen mussten die zu Beratenden hier weitervermittelt werden, was eine Störung des gewachsenen Vertrauensverhältnisses bedeutete.

Die Kombination der niedrighschwelligigen und an die Regeldienste hinführenden Beratungsangebote im Rahmen von „Willkommen in Köln“ mit der thematisch zielgerichteten Arbeit der AMLin war äußerst erfolgreich. Beratungsverläufe konnten so überwiegend fließend und Hand in Hand gestaltet werden, was auch durch die Zielgruppe als sehr angenehm wahrgenommen wurde.

Arbeitsvermittlungen durch beide AML:

Vermittlung von RUMÄNEN in	Vollzeit		Teilzeit		Minijob	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
erlernten Beruf	2 ⁶	1 ¹²		1 ¹		
anderen Beruf, weil bisheriger Beruf in BRD nicht anerkannt	5 ^{3,12}	1 ¹¹	5 ^{1,2,4,5,7}	2 ¹	7 ^{1,2,7,10}	2 ^{1,4}

Vermittlung von BULGAREN in	Vollzeit		Teilzeit		Minijob	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
erlernten Beruf	1 ⁹			2 ¹		
anderen Beruf, weil bisheriger Beruf in BRD nicht anerkannt	2 ¹²	3 ^{2,9,12}		4 ^{4,8,11}	6 ^{1,2,5,7,10}	6 ^{1,4,13}

In folgende Tätigkeiten wurde vermittelt:

¹ Reinigungskraft ² Zeitungszusteller ³ Zugbegleiter ⁴ Spül-/Küchenhilfe
⁵ Hausmeisterhelfer ⁶ Kraftfahrer ⁷ Gebäudereiniger ⁸ Verkaufsaushilfe
⁹ Koch ¹⁰ Hilfskraft ¹¹ Verkäuferin ¹² Produktionsmitarbeiter ¹³ Arzthelferin

Für die AML ist insgesamt festzuhalten

- Anbindung an die Träger und die bereits trägerintern bestehenden Strukturen war von Vorteil
- die Zusammenarbeit mit den allgemeinen Lotsen war sehr wichtig und zielführend
- die AML brauchten andere Schulungen als die allgemeinen Lotsen, vor allem zu Angeboten des örtlichen Arbeitsmarktes
- Nachhaltigkeit hinsichtlich der ausgewählten und qualifizierten AML ist nicht gegeben, da sie aufgrund fehlender Anschlussperspektive in andere Bereiche Neuanstellungen gesucht haben