

Evaluierungsbericht des ESF-Equal-Projektes MIDAS

Institut FBI Innsbruck



Juni, 2005

Im Rahmen von  **MIDAS**
ein EQUAL-Projekt gefördert von



und



Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	3
Ergebnisse:	
II. Gesamtprojekt/Koordination	7
III. Modul 1	23
IV. Modul 2	36
V. Modul 3	51
VI. Modul 4	66
VII. Gender Mainstreaming	75
VIII. Ergänzende Interviews	77

I. Einleitung

Evaluierung setzt die durchgeführten Maßnahmen und verwendeten Instrumente eines Projektes in Beziehung zum erreichten Effekt und bewertet sie aus der Perspektive der mit den Maßnahmen angestrebten Ziele.

Ausgehend von den Rahmenbedingungen und dem Zustand der Projektzielgruppen vor dem Einsatz der Projektmaßnahmen wird der Fortschritt in diesem Forschungsfeld bei den Zielgruppen und in der Auswirkung auf die Rahmenbedingungen festgestellt. An Hand der festgestellten Veränderungen muss der "Erfolg" bewertet werden. Maßstab dafür können nur die Ziele des zu evaluierenden Projektes selbst sein, also die beabsichtigten Wirkungen: "Als erfolgreich gilt ein Programm dann, wenn die getroffenen Maßnahmen die Zielvariablen in der gewünschten Richtung und in der gewünschten Stärke beeinflussen." (Kromrey, Helmut (2000): Empirische Sozialforschung, Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung, 9. Aufl., Leske und Budrich, Opladen, Seite 99)

Eine evaluative Beurteilung der Programmdurchführung und der theoretischen Basis können neben der reinen Wirkungsforschung das Umfeld des Projektes dahingehend erfassen, dass Möglichkeiten zur Verbesserung ableitbar sind.

Da die Effekte des vorliegenden Projektes vor allem im Bereich Planspiel oder Ausbildung von Coaches erst längerfristig zu erwarten und schwer zu erfassen sein werden, wird sich die Evaluation schwerpunktmäßig mit der Planung und Durchführung der Maßnahmen sowie der Akzeptanz bei den Beteiligten befassen.

Besonderes Augenmerk wird auf die Beteiligung der beiden Geschlechter an allen Maßnahmen des Projektes auf allen Ebenen gelegt werden und auf die Erreichung der gesetzten Ziele des Gender Mainstreaming im Projekt.

Was ist das Ziel der Evaluierung?

Beurteilung des Stellenwertes und der Bedeutung des Projektes innerhalb von Beteiligten- und Betroffenenengruppen
Feststellung der Bekanntheit in der breiten Öffentlichkeit
Feststellung der Ziel- und Planungskonformität der gesetzten Maßnahmen

Was soll gemessen/erfasst/bewertet werden?

Erfassen der Sichtbarkeit des Projektes
Erhebung der Zufriedenheit der Beteiligten, sowohl Teilnehmenden als auch ProjektmitarbeiterInnen
Zahl der Teilnehmenden
Output in Form verschiedener Produkte

Was sind die Beurteilungskriterien?

Häufigkeit der Nennungen/Teilnahmen
Überwiegen der positiven Aussagen
großer Bekanntheitsgrad
komplette Durchführung der geplanten Maßnahmen
Kontingenz der Durchführung
Transparenz der Prozesse
Positiver Umgang mit auftretenden Schwierigkeiten und Veränderungsnotwendigkeiten
Nachhaltigkeit

Was sind die benutzten Infoquellen

Berichte
Produkte
Teilnehmende
ProjektmitarbeiterInnen
Beobachtung
Internet-Suchmaschinen

Einzelmaßnahmen der Evaluierung

Gesamtprojekt:

1. Feststellung der Ziel- und Planungskonformität:

- Auswertung der projektbegleitenden Berichte
- Vergleich der logischen Rahmen mit den Berichten
- Erfassung und Beschreibung der Produkte und Veranstaltungen
- Erfassen der als notwendig erachteten Änderungen gegenüber der ursprünglichen Planung
- Beschreibung der Entscheidungsprozesse
- Erfassen der Gender Mainstreaming- und IKT-Maßnahmen
- Feststellung besonderer Erfolge
- Feststellung nicht und weniger gelungener Teilbereiche
- Vertiefende Interviews mit leitenden Personen des Projektes zur Erfassung des Atmosphärischen und der persönlichen Einschätzungen

2. Evaluierung des Impacts in das gesellschaftliche Umfeld - Berichte liegen gesondert vor:

- 2.1 Analyse der Medienpräsenz/Öffentlichkeitsarbeit
- 2.2 Analyse der Sichtbarkeit durch Abfrage verschiedener Suchmechanismen:
 - zu Beginn (September 2003)
 - nach Freischaltung der homepage (Februar 2004)
 - nach Abschluss der Modul-Arbeiten (Juni 2005)
- 2.3 Telefonische Umfrage unter zielgruppennahen Personen:
 - Fragestellungen:
 - Haben Sie vom Projekt MIDAS gehört?
 - War die Information positiv?
 - In welchem Themenbereich arbeitet MIDAS?

3. Fragebogenerhebungen - Berichte liegen gesondert vor:

- 3.1 Zur Beurteilung der Projektarbeit durch MitarbeiterInnen
- 3.2 Zur Zufriedenheit der Coaches in Hinblick auf:
 - wertschätzende Lernumgebung

Effektivität

Umsetzbarkeit des Gelernten

persönliches Empowerment

3.3. Zur Beurteilung des Planspiels durch Lehrende

4. Einzelfall-Analysen für das Planspiel Miramix - Bericht liegt gesondert vor

begleitende Beobachtung und ein spezifischer Reflexionsanteil in Bezug auf Gender-Fragen bei 5 Planspielen in 3 verschiedenen Bundesländern und an unterschiedlichen Schultypen:

einem Planspiel nur mit Mädchen

einem Planspiel nur mit Burschen

einem Planspiel in einer paritätisch besetzten Gruppe

einem Planspiel mit 2/3 weiblichen Teilnehmenden

einem Planspiel mit 2/3 männlichen Teilnehmenden

5. Gender-Aspekt:

siehe Befragung der ProjektmitarbeiterInnen

siehe Auswertung Modul 3 - Einzelfall-Analysen

alle Fragebogenerhebungen und Interviews werden nach Geschlechtern getrennt ausgewertet.

Ergebnisse

Planungskonformität und Zielerreichung an Hand der Berichte, Protokolle und Produkte

II. Gesamtprojekt/Koordination:

Die Projektmanagerin legt von Jänner 2003 bis Dezember 2004 16 Tätigkeitsberichte vor, die bis einschließlich Mai 03 den Titel "Gesamtkoordination und GM (Gender Mainstreaming) heißen, danach nur mehr "Gesamtkoordination" und für August und September 03, November und Dezember 03 und das ganze Jahr 2004 zweimonatliche Berichte darstellen.

Die Struktur der Berichte umfasst wie auch die der Module Aktivitäten im Berichtszeitraum, Gender Mainstreaming, Probleme/Verzögerungen bei der Durchführung und Vorschau auf den Folgemonat.

Die Gesamtkoordination legt einen Gesamtbericht inklusive der Aktivitäten der transnationalen Partnerschaft Ende 2002 vor, einen Quartalsbericht 2003 (Jänner bis April), einen Jahresbericht 2003, einen Halbjahresbericht und Jahresbericht 2004, Monatsberichte 2005 von Jänner bis April. (Weitere Berichte lagen zum Zeitpunkt der Evaluierung noch nicht vor)

Aufgaben:

Vorbereitung zu Steuerungsgruppen und Koordinationsgruppensitzungen und Einladung

Teilnahme an Sitzungen und Sitzungsprotokolle

Entwicklung von Hilfsmitteln, einer internen Informationsplattform, des GeM Abrechnung der gesamten EP, der Aktion 3, der Transnationalen Partnerschaft samt Zusammenarbeit mit Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzlei

Monatliche Kontrolle der Modulberichte

Monatliche Überweisung von Projektmitteln für die Module

Betreuung der ModulmitarbeiterInnen bezüglich Berichtswesen und Abrechnung

Kommunikation mit EBÖ (Quartalsbericht 7/03)

Vorbereitung und Organisation der Auslandsreisen

Besprechungen mit externen Organisationen betreffend Zusammenarbeit oder Erfahrungsaustausch

Aufgaben des Geschäftsführers sind weiters die nationalen und transnationalen Vernetzungsaktivitäten und die Gestaltung der Aktion 3

Personal:

1 Geschäftsführer und Verantwortlicher für Aktion 3 und die transnationalen Aktivitäten (=Gesamtkoordinator)

1 Projektmanagerin (=Koordinatorin, bis 24.3.2005 - Mutterschutz)

1 Projektassistentin (ab 1.1.03)

1 Reinigungskraft (ab 7.1.2003)

1 Steuerberatungskanzlei wird konsultiert. (Monatsbericht 1/03) und erhält Ende März Buchhaltung zur Quartalsbuchung (4/03), auch im Juli (7/03)

1 Konsulent entwickelt ein computergestütztes Abrechnungssystem.

Wirtschaftsprüfungskanzleien werden zur Projektprüfung eingeladen (2/03), Auftragserteilung 3/03, Besprechungen und Bericht 4/03, halbjährliche Prüfung (7/03), die in weiten Teilen nachvollziehbar und den Richtlinien entsprechend beurteilt wird. (7/03), Prüfung der Projektabrechnung durch den Wirtschaftsprüfer beginnt am 15.2.2005 und endet am 10.3.2005 mit einem Prüfungsbericht für die Jahresabrechnung 2004.

Honorarkräfte zur Vorbereitung der Transnationalen Tagung (24./25.3.03)

1 Software-Entwicklerin für die EP-Kommunikation (3/03), Besprechungen und Einrichtung der internen Kommunikationsplattform (4/03), die am 28. 5. 2003 offiziell gestartet wird.

1 Person mit Kostenrechnungskennnissen (11. und 12/03) zur Überprüfung der Modulabrechnungen

Personal (nicht näher spezifiziert) für die Organisation der transnationalen Tagung im März 03 in Wien wird per Werkvertrag angestellt.

Budget:

Antrag auf Jahresbudgetumschichtungen von 2002 auf 2003 wird vorbereitet (3/03) und an das Ministerium geschickt (4/03)

Quartalsmeldungen über Gesamtausgaben an EBÖ

Interne Budgetsitzung am 23.4. wegen etwaigen Budgetumschichtungen

Interner Umschichtungsantrag von Aktion 3-Modul2 wird an alle

Modulverantwortlichen übermittelt (7/03)

Die Projektabrechnung wird im Jänner 04 mit der ARGE Buchhaltung abgeglichen.

Abrechnungsmappen für 2004 werden mit den Neubudgets an die Module verteilt (Mai/Juni 04)

Dem Antrag an das BMWA wegen Erhöhung der monatlichen Akontierungen wurde stattgegeben (Juli 04)

Im Jänner 2005 werden die Nachreichungen zur Stellungnahme des Equalbüros zur Projektabrechnung 2003 zu Honoraren und transnationalen Reisekosten erledigt (Bericht Jänner/Februar 05) - die Entlastung durch BMWA und EBÖ fehlt immer noch.

Die für 2003 bewilligten Umschichtungen werden im März in die Datenbank eingetragen.

Zielerreichung:

Die Gesamtkoordination verfügt im Gegensatz zu den Modulen über keinen logischen Rahmen, da es nur um administrative Tätigkeiten geht.

Aktivitäten:

Ende November 2002 wird der Fördervertrag mit dem BMWA abgeschlossen, die erste Überweisung erfolgt Anfang Dezember. Damit startet die EP verzögert, holt aber im Folgejahr auf.

Im März 2003 wird der Jahresbericht 2002 vorbereitet, für den Verantwortliche des Equal-Büros ein Feed Back geben (20.5.03)

Die Projektmanagerin besucht immer wieder Sitzungen der Module, informiert über die interne Informationsplattform und GeM, Abrechnungsmodalitäten und Terminpläne und informiert sich über den Stand der Module.

Bericht des Geschäftsführers über den Verlauf des Projektes gegenüber dem ARGE-Vorstand (21.5.03/24.9.03), Projektmanagerin und Geschäftsführer nehmen an ARGE-Schulungen teil (22. und 23.9.03) mit Probespiel des Planspiels von Modul 3, eine Evaluierung wird koordiniert (8.u.9/03).

Arbeitsplanerstellung im Team (Projektmanagerin, Geschäftsführer, Projektassistentin) wird im Juli-Monatsbericht 03 erwähnt.

Stellungnahme mit Klärungen zum Jahresbericht 2002 an das EBÖ (8/03)

Ein Quartalsinfobrief an die Entwicklungspartnerschaft wird im Monatsbericht August 03 erwähnt und weiter quartalsmäßig.

Die Abrechnung der transnationalen Kosten muss mit der EBÖ besprochen werden und macht Probleme (17.10.03), Quartalsmeldungen erfolgen regelmäßig an die EBÖ.

Irlandreise 3.-11. November 03 (workshop zu "Glossary report and terminology")
und Aktion 3 Forum im Dezember 03;
Sitzungen mit Modul-Verantwortlichen über Abrechnung, Berichterstellung und
Jahresreflexion;
Workshop zur Evaluierung der EP am 20. Jänner (12 TeilnehmerInnen);
Budgeterstellung für Gesamtkoordination und Aktion 3 durch den
Gesamtkoordinator (02/04);
Besprechung mit Wirtschaftsprüfer und Erstellung des Prüfungsberichts für die
Jahresabrechnung 03 und 04;
Jahresbericht 2003 an Fördergeber (26.04.04) und 2004 (27.04.2005),
Stellungnahme zum EBÖ-Prüfbericht im Juli 04, ausgefüllter Fragebogen der EBÖ
zu good practice in MIDAS;
20. - 24. März Studienaufenthalt von 3 Mitgliedern der EP (zwei Frauen, ein Mann) in
Irland;
Teilnahme an einem Treffen des thematischen Netzwerks "Summary" am
6.5.2004 durch ein Mitglied des Koordinationsbüros;
Teilnahme des Koordinators an einem Workshop zum Thema Evaluierung im Juni
2004 im Rahmen der nationalen Plattform.
Die Dokumentation der Tagung "Interkulturelle Öffnung" in Graz werden gedruckt
und an die ModulmitarbeiterInnen, ProjektpartnerInnen und ReferentInnen
verschickt.
Besuch der Abschlussveranstaltung des Equal-Projektes "Gleiche Chancen im
Betrieb" durch Koordinatorin am 27.1.2005

Entwicklung von Hilfsmitteln:

Entwickelt wird ein Projektabrechnungssystem (1/03)

Berichtswesen

Format und Leitfaden für Halbjahresbericht (6/03)

enthält klare Anweisungen für die Abfassung des Berichts den
vorgegebenen Strukturen des logischen Rahmens folgend, eine Beurteilung der
Zielerreichung und des Projektfortschrittes ist daher gut möglich

Format und Leitfaden für Jahresbericht (11 u.12/03)

siehe Halbjahresbericht

Zusatzinformationen zum Jahresbericht und Jahresabrechnung

erklärt die Vorgehensweise unter zu Hilfenahme einer Reflexionsrunde im
Projektteam, die Eintragung der Ergebnisse in den logischen Rahmen und die
Ableitung einer Beschreibung daraus. Auch die Jahresabrechnung ist genau

erklärt samt Beschreibung des Umgangs mit Restmitteln und Zinserträgen, sowie eine Auflistung der notwendigen Beilagen.

Ein eigenes Papier bespricht die potentiellen Probleme bei der Jahresabrechnung 2003 und versucht sie präventiv auszuräumen.

Optimierung des Abrechnungssystems (2/03, 3/03)

Ergänzung des Vertragswerkes durch eine Präambel (3/03)

Logischer Rahmen - Entwicklung von Indikatoren (4/03)

jedes Modul erhält einen logischen Rahmen, der die Vorhaben und Aktivitäten aufteilt in Projektziele und Beitrag zur Zielerreichung (halbjährlich oder jährlich), erwartete Ergebnisse und erreichte Ergebnisse (halbjährlich und jährlich), geplante Aktivitäten und durchgeführte Aktivitäten (halbjährlich und jährlich), sowie eine Vorschau auf das Folge(halb)jahr und Änderungen zur ursprünglichen Planung. Die Halbjahres- und Jahresberichte auf dieser Basis erlauben eine genaue Verfolgung des Projektfortschritts.

Zeitplan für Module und Gesamtkoordination (11.u.12/03)

Zeitplan für Abwicklung der Jahresberichte und Jahresabrechnung (11 u.12/03)

detaillieren die Aufgaben und ordnen sie einer Zeitschiene und definieren den Infolluss vom Projektbüro zu den Modulen bzw. umgekehrt.

Quartalsbriefe

enthalten Berichte über Aktivitäten der Gesamtkoordination wie über die finanzielle Abwicklung über einen Wirtschaftsprüfer, Bemerkungen über die Richtlinien des Ministeriums, über das zeitgerechte Eintreffen der Berichte, über die Planung eines Modulforums oder der nächsten Sitzung, über die thematische Vernetzung und den Irlandbesuch, über die Einrichtung der Kommunikationsplattform, die Entwicklung der Logos und Ähnliches. Sie geben den MitarbeiterInnen ein Feedback bzw. schaffen etwas Gleichgewicht im gegenseitigen Berichten.

Sitzungen zu Abrechnungs- und Berichtsfragen:

MitarbeiterInnen einzelner Module werden einzeln oder in Sitzungen (26.3.2003) geschult; die Projektmanagerin nimmt immer wieder an Sitzungen der einzelnen Module teil.

"B-und-A-Sitzung" am 21.5.03 (5 Teilnehmerinnen, alle weiblich)

"B-und-A-Sitzung" am 1.10.03 (4 Teilnehmerinnen, alle weiblich)

"B-und-A-Sitzung" am 21.1.04 (6 TeilnehmerInnen)

Gender Mainstreaming:

Wird zu Beginn bei der Projektmanagerin angesiedelt. Eine externe GeM Beauftragte soll zur Unterstützung gesucht werden, ihr Anforderungsprofil wird ausgearbeitet.

Gespräche zu GeM in anderen Entwicklungspartnerschaften werden geführt (Frau) Modul 1 nennt eine Frau als Gem-Verantwortliche.

Austausch mit anderen GeM-Beauftragten aus Equal-Projekten im Rahmen eines Seminars

Vernetzungstreffen zu GeM am 17.3.03 - Austausch mit 3 anderen Entwicklungspartnerschaften - Konzepterstellung und Suche nach einer GeM-Beauftragten

Besprechungen mit zwei GeM-ExpertInnen, Anboterstellung (4/03), Gespräche und Entscheidung für externe GeM-Beauftragung (5/03), Vorstellung des Konzepts Die Projektmanagerin legt interimistische Beauftragung mit GeM zurück und fungiert ab Mai 2003 als Schnittstelle zwischen GeM-Beauftragter und Entwicklungspartnerschaft

Die Richtlinien zur Berichtslegung und Abrechnung enthalten unter Punkt IV.

Kommunikationspflicht bezüglich GeM folgende Verpflichtung:

"Materialien/Produkte müssen vor der endgültigen Fertigstellung der Gender Mainstreaming Beauftragten vorgelegt werden. Eine laufende Einbeziehung/Beratung durch die GeM-Beauftragte bei der Moduldurchführung und Produkterstellung wird angeraten."

GeM-Vernetzungstreffen (19.5.03) der Thema2-Runde - Besprechung der zukünftigen Agenda des Netzwerkes, weiteres Treffen am 10.9. zu Rollenhandbuch und Evaluierung des GeM-Netzwerkes

Besprechung der Schnittstellenfunktion der Projektmanagerin für GeM und Information der GeM-Beauftragten über Abläufe, Strukturen und bestehende Instrumente der Entwicklungspartnerschaft - Werkvertrag mit GeM-Beauftragter (7/03)

Teilnahme der Projektmanagerin an GeM-Fachtagung der GeM-Koordinationsstelle (9.10.03)

Besprechung der Sitzung der Koordinationsgruppe mit Thema GeM mit GeM-Beauftragter

Vorlage eines Konzeptes zu GeM in MIDAS mit eingeschlossener Grundlagenrecherche und eines Berichts zur Struktur von MIDAS aus GeM-Sicht samt Gendergramm der EP Ende 03

Teilnahme am GeM-Vernetzungstreffen (1.12.03) von Entwicklungspartnerschaften zu GeM-Beauftragungen und Evaluierungsinstrumenten.

Konzept für GeM-Sensibilisierungs-Workshop (Szenario-Workshop) für Koordinationsgruppe und Durchführung am 3.12.03 (13 TeilnehmerInnen) durch GeM-Beauftragte

Halbjahresbericht 2003, Halbjahresbericht und Jahresbericht 2004 zu GeM durch die GeM-Beauftragte

Spezielle Evaluierung des Planspiels Miramix mit 5 nach Geschlechterverteilung in der Schulklasse ausgesuchten Klassen (1 Klasse mit Geschlechterparität, eine mit ausschließlich Burschen, eine mit beinahe ausschließlich Mädchen, eine mit 2/3 Mädchenanteil und eine mit 2/3 Burschenanteil) unter Verwendung von Videoaufnahmen, begleitender Beobachtung an Hand eines Katalogs zum Kommunikationsverhalten und Feedback-Fragebögen für die Teilnehmenden. (Bericht, Juni 2004)

GeM-Sensibilisierungsworkshop für die Coaches in Modul 2 am 3.4.2004 konzipiert und geleitet von der GeM-Beauftragten unter Mitwirkung einer Trainerin mit Migrationshintergrund - Bericht dazu (10 Teilnehmende, 3 Männer, 7 Frauen)
Laufende Begutachtung der Texte für GAMS von Februar bis April 2005

IKT-Strategie:

Es bestehen Homepages sowohl von MIDAS als auch von "fairer", sowie eine interne Plattform zum Austausch der Mitglieder untereinander bzw. zur Archivierung aller Berichte und relevanten Dokumente innerhalb der EP, die eine laufende Informierung aller über alle Aktivitäten ermöglicht. (Seit April 03)

Entscheidungsgremien laut Planung:

Wie das Protokoll der konstituierenden Sitzung der Entwicklungspartnerschaft vom 11.12.2002 festhält, sind die Funktionen und die Teilhabe am Projekt nicht partnerschaftlich zwischen den Geschlechtern geteilt: "Sowohl Koordinationsgruppe als auch Steuerungsgruppe sind nicht im Sinne des Gender Mainstreaming (paritätische Besetzung) zusammengesetzt." (Protokoll, Seite 3)
Dem Protokoll sind aber keine Vorschläge einer möglichen Verbesserung dieser Situation zu entnehmen.

Entscheidungen der Koordinationsgruppe werden im Konsens angestrebt, bei Unmöglichkeit gilt die Zweidrittel-Mehrheit. Die faktische Besetzung der Koordinationsgruppe macht eine reine Männerentscheidung möglich, da zwei Drittel Männer in der Koordinationsgruppe Sitz und Stimme haben.

Die Entscheidungen der Steuerungsgruppe haben einstimmig zu fallen, andernfalls muss die Koordinationsgruppe befasst werden. Durch diese Übereinkunft wird das Gewicht der wenigen weiblichen Stimmen nicht aufgewertet. Die nach ersten Projektmonaten eingerichtete Plattform (Modulforum) zum inhaltlichen Austausch, weil der in den formalen Gruppen zu kurz kommt, erreichte durch Einbeziehung von ProjektmitarbeiterInnen und ManagerInnen eine Zusammensetzung, in der Frauen in der Mehrzahl sind. Entscheidungen fallen in dieser Plattform allerdings nicht.

Die Sitzungsprotokolle der Steuerungsgruppen-Sitzungen (siehe folgendes Kapitel) zeigen nur in den ersten 4 Sitzungen männliche Dominanz, später überwiegen die Frauen immer zahlenmäßig, sodass angenommen werden muss, dass sich die teilnahmeberechtigten Männer häufiger entschuldigen als die teilnahmeberechtigten Frauen.

Die Sitzungen zu Berichts- und Abrechnungsfragen sind ausschließlich von Frauen besucht, so dass angenommen werden muss, dass Berichte und Abrechnungen von Frauen gemacht wurden.

Steuerungsgruppensitzungen:

Die konstituierende Sitzung vom 11.12.2002 beschließt, dass die Beschlüsse der Steuerungsgruppe einstimmig fallen müssen. Sollte es zu keiner Einigung kommen, wird die Koordinationsgruppe einberufen. Die Steuerungsgruppe hält 4 Sitzungen jährlich ab (eine pro Quartal)

Es konstituiert sich die Steuerungsgruppe, in der die Modulverantwortlichen und die ARGE als koordinierender Partner mit zwei Personen vertreten sind, insgesamt 6 (4 Männer, 2 Frauen)

29.1.2003 (6 TeilnehmerInnen, 4 Männer, 2 Frauen) bespricht: Mustervertrag, Berichts- und Abrechnungswesen, Auszahlungsmodalitäten, Kommunikation, thematische Vernetzung;

19.2.2003 (6 TeilnehmerInnen, 4 Männer, 2 Frauen) bespricht und klärt: Interne und externe Kommunikation, Intranetseite, Projektpräsentation nach außen;

5.6.2003 (7 TeilnehmerInnen, die Projektmanagerin wird mit Stimmrecht in die Steuerungsgruppe berufen, die Mitarbeiterinnen, die die Abrechnung machen, können an den Steuerungsgruppensitzungen teilnehmen ohne Stimmrecht, wenn es ihre Zeit erlaubt, beide Vorschläge erhöhen den Anteil an anwesenden Frauen um 4, d.h. von 20 auf 55,5%) bespricht Umschichtungsfragen, Zusammensetzung der Gruppe und Inhalte, Vereinbarung eines Modulforums zur Sicherstellung des inhaltlichen Austauschs zwischen den Modulen;

30.9.2003 - (9 TeilnehmerInnen, 4 Männer, 5 Frauen) bespricht die Stellungnahme der EBÖ zum Jahresbericht 2002 und Zeitpläne;

10.12.2003 (8 TeilnehmerInnen, 4 Männer, 4 Frauen), bespricht den Finanzstand an Hand der Jahresabrechnung, Budgetumschichtungen erscheinen notwendig für alle Module, der Leitfaden für den Jahresbericht wird vorgestellt;

nachmittags erweitertes Modulforum (12 TeilnehmerInnen, 5 Männer, 7 Frauen) Thema Aktion 3, Pläne zu Verbreitung und Vernetzung der Entwicklungspartnerschaft;

9.3.2004 (5 TeilnehmerInnen, 2 Männer, 3 Frauen)

Besprechung des Budgetvorschlags und Erstellung eines umfassenden Umschichtungsantrags für die Fördergeber, der mit dem Jahresbericht an die zuständigen Stellen geht;

21.6.2004 (6 TeilnehmerInnen, 3 Männer, 3 Frauen) bespricht Finanzstand (planmäßig außer Vorfinanzierungen), Termine, Aktion 3 und Jahresabrechnung;

Modulforum am 23.9.2004 (16 TeilnehmerInnen, 5 Männer, 11 Frauen) zum gegenseitigen Vorstellen der Produkte und Ergebnisse;

21.10.2004 (7 TeilnehmerInnen, 3 Männer, 4 Frauen) bespricht den Finanzstand und Vorbereitungen, um den Engpass des letzten Jahres zu vermeiden sowie die Aktion 3 für 2004 und 2005;

30. 11.2004 (5 TeilnehmerInnen, 2 Männer, 3 Frauen) bespricht das Ansuchen um Modulverlängerungen und Umschichtungen auf 2005, einen Zeitplan für Jahresabrechnung und -bericht sowie die Abschlusstagung mit Beschluss des Themas "Gesellschaft hat Verantwortung für Migration/Integration/Rassismus" mit den Subthemen: Strategien gegen Rassismus, Empowerment, Beteiligungsstrategien und Sichtbarmachen von Rassismus.

23.2.2005 (5 TeilnehmerInnen, 2 Männer, 3 Frauen) bespricht Probleme bei der Abrechnung wie Nichtanerkennung von kleinen Anschaffungen wie Kaffeemaschine, transnationale Reisekosten und Honorare. Es werden Minussalden der bereits abgeschlossenen Module angesprochen, deren Abdeckung unsicher ist. Inventar soll verkauft werden.

Koordinationsgruppensitzungen:

19.11.2002 Koordinationssitzung mit dem ARGE Vorstand als koordinierender Partner der EP;

11.12.2002 konstituierende Sitzung der EP in Wien (21 TeilnehmerInnen aus 12 Partnerorganisationen, 10 Männer, 11 Frauen) - es konstituiert sich die

Koordinationsgruppe mit 12 stimmberechtigten Personen (8 Männer, 4 Frauen), die sich zweimal jährlich treffen soll;

5.6.03 (16 TeilnehmerInnen, 5 Männer, 11 Frauen) : Stand der Module, Aktivitäten der Gesamtkoordination und Aktion 3, Vorstellung der GeM-Beauftragten und des Konzeptes für GeM;

3.12.03 (14 TeilnehmerInnen, 6 Männer, 8 Frauen): GeM-Schulung durch die Gender Mainstreaming Beauftragte in Form eines Workshops mit Szenario Anteilen und Erarbeitung eines Masterplans;

22. 06.2004 (9 TeilnehmerInnen, 2 Männer, 7 Frauen) Analyse der einzelnen Module zum Thema Empowerment und Besprechung von Nachhaltigkeit und Equal 2;

Modulforen:

30.9.2003 (19 TeilnehmerInnen, 4 Männer, 15 Frauen) - die Module präsentieren sich an Ständen mit ihren Konzepten und bereits erarbeiteten Zwischenprodukten, zwei Runden von TeilnehmerInnen durchlaufen hintereinander alle Bereiche und lassen sich von den MitarbeiterInnen das Ausgestellte erläutern, danach finden Gesprächsrunden zu einzelnen Themen, z.B. Gender Mainstreaming und Kooperationsmöglichkeiten zwischen den Modulen statt. Im Plenum werden die Ergebnisse vorgestellt und ausgewählt. Die Kooperationen werden terminisiert und mit Verantwortlichen versehen.

10.12.2003 (12 TeilnehmerInnen, 5 Männer, 7 Frauen) - Ziel ist es, eine gemeinsame Kernbotschaft zu finden und die geplanten Aktivitäten in einen Zeit- und Ressourcenplan zu fassen.

23. 9. 2004 (16 TeilnehmerInnen, 5 Männer, 11 Frauen) tauscht sich aus über Erfolgs- und Misserfolgserfahrungen, die Qualität der Modulkooperation und sammelt Ideen zur Verbreitung der Produkte.

Transnationale Aktivitäten:

Die transnationalen Partner sind Österreich, Irland und Finnland. Erste Treffen finden in der Vorbereitungsphase im August und November 2002 in Wien und Dublin statt. Die gemeinsame Initiative "fairer" (Finland-Austria-Irland-Respect-Engaging-Racism) verfügt über eine gemeinsame homepage (www.fairer.info).

Tagung 24. und 25. März 2003

Besuch von 43 finnischen Gästen in Innsbruck (1. - 4.12.03)

Im Jänner 03 erfolgte der Beitritt zum Netzwerk "SUMMARY"

Teilnahme des Geschäftsführers und einer Vertreterin der Partnerorganisationen an dem Initial Meeting des Europäischen Netzwerks im Juni 03 in Birmingham als 1. Tagung des europäischen Netzwerks "Employability" - 90 TeilnehmerInnen aus allen EU-Ländern.

Ein Meeting in Brüssel am 6. und 7.10.2003 sollte die Konferenz in Dublin vorbereiten, sowie den Besuch der finnischen Partner in Österreich im Dezember und umgekehrt im Jänner 2004.

Konferenz in Dublin 3. bis 5. November 2003

Von österreichischer Seite nahmen 22 ProjektmitarbeiterInnen großteils mit Migrationshintergrund teil. Gegenstand der Konferenz waren Informationen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen zu Diskriminierung und Gleichbehandlung in den drei Ländern A, Finnland und Irland. Die Grundlagen des Glossary Reports wurden erarbeitet.

Besuch der finnischen Delegation von 46 Personen in Innsbruck vom 1. bis 4. Dezember 2003 mit Vorträgen und Besichtigungen zu good practice Beispielen von Integrationsbemühungen in Tirol

Thematisches Netzwerk "summary":

Zentrales Vernetzungsthema ist: innovative Impulse zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt durch den Vergleich unterschiedlicher Voraussetzungen und Strategien.

Die Netzwerkpartner trafen sich zu folgenden Themen:

Jänner - "thematische Vernetzung"

Juli - "Managementstrategien:

Das zweite offizielle Treffen des thematischen Netzwerkes fand am 3.7.2003 in Linz unter Teilnahme von 12 Personen (4 Männer, 8 Frauen) aus 9 Entwicklungspartnerschaften statt. Midas war durch den Gesamtkoordinator vertreten.

Der Vergleich mit anderen EPs zeigt, dass eine EP mit 8 Modulen und 10 Partnern beispielsweise genauere Arbeitsvereinbarungen mit Regeln für die Zusammenarbeit, einer inhaltlichen Entscheidungsstruktur und einer internen Kommunikationsstruktur, die beim nationalen Starttreffen festgelegt wurden, ausgearbeitet hat. Andererseits hatte Midas mit Monatsberichten das dichteste

Berichtsnetz aufzuweisen. Schon in diesem Erfahrungsaustausch werden vom MIDAS-Vertreter mögliche Überschneidungen in den Hierarchieebenen als potentielle Herausforderungen identifiziert.

Qualitätssicherung wurde von einer EP speziell installiert nach den Richtlinien und Vorgaben des "Qualitätssiegels der oberösterreichischen Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen", ein in Anlehnung an europaweit anerkannte Qualitätssicherungsverfahren wie ISO und TQM entwickeltes Instrument.

Qualitätssicherung wurde in MIDAS nicht explizit durchgeführt.

November - "Nachhaltigkeit und Mainstreaming"

Das vierte Treffen fand am 6.5.2004 in Wien statt unter Teilnahme von 10 Personen (4 Männer, 6 Frauen) aus 7 EPs. Der Erfahrungsaustausch identifiziert als Problemfelder die Notwendigkeit der Vorfinanzierung durch die Partner, die mangelnde Einbindung der strategischen Partner und interne Konkurrenz. Alle drei Problematiken treffen auch auf Midas zu. Für die Hauptthemen Nachhaltigkeit und Mainstreaming werden Definitionen festgelegt. Nachhaltigkeit wird als wesentliches Erfolgskriterium eingeschätzt und verlangt die Sicherung fortführender Förderungen bzw. Integration in den "Regelbetrieb" einzelner Partnereinrichtungen. Handlungsbedarf entsteht dadurch auch in Richtung verbesserter Einbindung der strategischen Partner. Dazu sollen die EPs intern Strategien entwickeln bzw. nach Möglichkeit Ideen-Workshops einrichten.

Fünftes Treffen am 20.10.2004 in Wien - Darstellung und Vergleich der Methoden (zielgruppenspezifische Methoden, Management-Methoden etc.), sowie Präsentation der bereits vorhandenen Produkte.

"Summary" führte auch Plattformtreffen zu folgenden Themen durch:

Anti-Rassismus (März 2003) , Dequalifikation (Juni 2003), Forschung, Kreative Ansätze (Mai 2004, Linz), Training (3.6.2004 Wien), Evaluation (29.6.2004 Wien), zu denen alle Netzwerk-Mitglieder eingeladen waren.

Öffentlichkeitsarbeit:

Das Grundkonzept für PR wurde gemeinsam mit dem ÖGB PR Referat und einer Werbeagentur im Februar und März 03 erstellt - Logos für MIDAS, ARGE MigrantInnenberatung und "fairer", Folder über Aktivitäten von Midas in englisch und deutsch. Transparent mit Schriftzug "fairer" für die Tagung (März 03)

13.04.03 Bericht über Diversity in heimischen Betrieben in der Sendung "Heimat, fremde Heimat, ORF 2

Bericht zur transnationalen Tagung in Wien auf der homepage des ÖGB
Interview des Geschäftsführers im Ö1 Morgenjournal (Rundfunk) zu den Themen Projekt MIDAS, transnationale Kooperation und Tagung und interkulturelle Öffnung von Betrieben am 26.03.03

Pressekonferenz zu "Rassismus im Betrieb und Gegenstrategien" anlässlich des Besuchs von 43 finnischen Gästen in Innsbruck am 1.-4.11.03 (6 MedienvertreterInnen)

Modulforum - Aktion 3 am 10.12.2003 in Wien mit 12 TeilnehmerInnen aus allen Modulen und von strategischen Partnern (5 Männer, 7 Frauen) mit einem Ausschussprozess zur Kernbotschaft der EP und der Planung der Einzelaktivitäten der Module in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit wie Folder, Präsentationen, Pressekonferenzen, Publikationen, Homepage, sowie Planung von 6 Pressekonferenzen durch die Gesamtkoordination verteilt über die Projektjahre (3 im Jahr 2003, 2 im ersten Halbjahr 2004 und eine im 2. Quartal 2005). Im Schlusssatz des Protokolls wird der Gesamtkoordinator mit der Erstellung eines Konzeptes für Aktion 3 beauftragt.

Im Mai 2004 wird ein extern in Auftrag gegebenes Konzept "Ansätze für ein ganzheitliches Public Relations Konzept" für das Projekt MIDAS vorgelegt. Darin wird die bestehende Kommunikationsstruktur der internen Website als "für eine rasche Information und Themendurchsicht" ungeeignet bezeichnet und ein monatlicher Kurznewsletter empfohlen. Weiters sollen "Textbausteine" geschaffen werden, damit die grundlegende Erklärung des Produktes Midas von den MitarbeiterInnen in einer einheitlichen Sprachregelung kommuniziert werden können. Die SystempartnerInnen sollen durch eine Selbstdarstellungs- bzw. Imagebroschüre des Projektes Midas angesprochen werden. Empfohlen werden weiters Fachpublikationen, die Organisation von Fachtagungen, Pressekonferenzen. Die MitarbeiterInnen sollen mit Hilfe eines zu erarbeitenden "Argumentationsleitfadens" fit gemacht werden, um Midas bei Veranstaltungen, Diskussionen und Talkrunden vertreten zu können. Die Medienkontakte von Partnerorganisationen wie der Partner in Modul 2 sollen ausgenützt werden, z.B. Präsentation der Interkulturellen Öffnung in den SOS-Kinderdorf-Medien. Der Test des vorhandenen Textmaterials zum Zeitpunkt Mai 04 und der homepage ergab zu große Textlastigkeit und zu akademische Diskussion der an sich als zentral bewerteten Thematik. Aktion 3 erarbeitete Kernbotschaften zur Formulierung einer Vision von Midas, daraus wurden sehr ambitionierte PR-Ziele formuliert und

Kommunikationsstrategien vorgelegt. Die Zeitplanung von Mai bis Dezember 2004 umfasst verschiedene PR-Instrumente wie eine überarbeitete Homepage, den Newsletter, PR-Materialien, Fachpublikationen und Info-Abende für verschiedene Zielgruppen. Verwirklicht wurde die Tagung "Interkulturelle Öffnung" mit begleitender Öffentlichkeitsarbeit, die Broschüre zu den Ergebnissen von Modul 1 und die Bewerbung der nachhaltigen Weiterarbeit mit dem Planspiel Miramix. Die gezielte Betreuung weiterer Zielgruppen und die Arbeit an der Corporate Identity etc. konnten vermutlich aus Zeit- und Ressourcenmangel nicht verwirklicht werden. Präsentation der Ergebnisse durch die Module für die anderen Vereine der ARGE Ausländerberatungsstellen am 24. September 2004.

In den Berichten angesprochene Probleme und Änderungen:

Zur Sicherstellung des inhaltlichen Austauschs zwischen den Modulen wird nach ersten Erfahrungen mit der österreichweiten Kommunikation unter den Partnerorganisationen eine neue Form von Treffen vereinbart: das Modulforum. Neue Richtlinien für die Abrechnung von Personal aufgrund der Erfahrungen (7/03) Konto/Buchhaltung und Projektabrechnung werden aneinander angepasst in Zusammenarbeit mit der Steuerberatungskanzlei. Das führt zu einem quartalsmäßigen Abgleichen.

Aufstellung der Problembereiche zur Vorbereitung der Jahresabrechnung (11 und 12/03)

Nachfrageliste für alle Module aufgrund der Überprüfungen der Modulabrechnungen durch eine Person mit Kostenrechnungskennnissen mittels Werkvertrag.

Änderung der Abrechnung mit transnationalen Partnern, ab 11. und 12.03. werden nur mehr direkte Rechnungen, nicht über Partner laufende, übernommen.

Erweiterung des Abrechnungssystems auf eine Unterteilung auf Subpartner und rückwirkende Umordnung der Belege (11. und 12.03)

Die Module müssen wegen fehlender Informationen oder Dokumenten nachgefragt werden (04/04)

Im Bericht März/April 04 wird Finanzknappheit erwähnt und daraus folgende Erstellung eines monatlichen Budgets für die Gesamtkoordination und die Aktion 3 sowie entsprechende Akontierungen für die Module. Auch im Mai/Juni 04 wird die gespannte finanzielle Lage erwähnt und mit einem Antrag an das BMWA zur Anpassung der monatlichen Akontierungsraten bekämpft - was gelingt (Juli/August 04).

Im Oktober 2004 ist die Entlastung der Jahresabrechnung 2003 durch die EBO noch nicht erfolgt, auch im Dezember noch nicht, was die Vorbereitung der Schlussabrechnung verzögert.

Die Teilnahmebereitschaft der VertreterInnen der Partner an Sitzungen und Treffen nimmt ab, der Austausch untereinander ist nur mehr gering. (9. und 10.04), der geplante Gesamttag am 30.11.2004 muss wegen zu geringer Anmeldungen abgesagt werden. Generell wurde der Arbeits- und Zeitaufwand für Koordinations- und Vernetzungstätigkeiten unterschätzt.

Besondere Erfolge:

Es konnte gelingen, MigrantInnen als AkteurInnen in die EP (MitarbeiterInnen, ExpertInnen, TrainerInnen, InterviewerInnen, Coaches) einzubeziehen.

MigrantInnen waren in unterschiedlichen Funktionen in allen Modulen aktiv und prägten das Gesamtaufreten der EP. Die EP bewegte und befasste eine sehr große Menge an Personen unterschiedlicher Kontexte - SchülerInnen und LehrerInnen, MitarbeiterInnen und Leitungen von Betrieben, MitarbeiterInnen von MigrantInnenberatungsstellen und MigrantInnen - mit den Zielen der Partnerschaft. Generell arbeiteten eine Reihe von MitarbeiterInnen in mehreren Modulen in unterschiedlichen Funktionen mit, was den Austausch auch auf informeller Ebene vorantrieb und die Corporate Identity der EP stärkte. Das hohe Ziel des Empowerments von MigrantInnen von Opfern oder Begünstigten zu AkteurInnen konnte somit bei einer großen Anzahl an Beteiligten - 18 MigrantInnen als InterviewerInnen und TrainerInnen, 125 ExpertInnen aus Vereinen, 23 MigrantInnen für biografische Interviews, 14 MigrantInnen für die Ausbildung zum interkulturellen Coach - erreicht werden. Bewusst gelebte Vielfalt konnte als Grundsatz aller Inhalte und Aktivitäten erkennbar gemacht werden.

Die Koordination der österreichweiten Aktivitäten erfolgte nicht nur von Wien aus sondern auch dezentral von Graz und Innsbruck.

Die umfangreiche Berichtspflicht - monatlich, halbjährlich und jährlich - durch die Partner wurde seitens der Gesamtkoordination mit Quartalsbriefen beantwortet, die wieder Informationen an die Partner zurückspielte und so den Austausch weniger einseitig verlaufen ließ. Außerdem erhielten die Modulforen zunehmend einen thematischen Schwerpunkt, in dessen Rahmen das gemeinsame Arbeiten Kooperation und Austausch zwischen den MitarbeiterInnen aus den Modulen verstärken konnte.

Resumee:

Die Gesamtkoordination reagierte flexibel auf Bedürfnisse der PartnerInnen und richtete neue Formen der Vernetzung ein wie: B-und-A-Gruppe und Modulforen. Damit wurden ein relativ guter inhaltlicher Austausch und eine gemeinsame Identität der EP erreicht. Es gab 10 Sitzungen der Steuerungsgruppe, 5 der Koordinationsgruppe und 3 Modulforen.

Die Struktur der Berichtslegung förderte die planmäßige Abwicklung der EP, ein Monitoring der Prozesse und des Beitrags der beteiligten Personen lässt sie allerdings nicht zu, da nur Aktivitäten berichtet werden.

Intranet stellte eine geeignete Plattform dar, sich laufend über den Stand aller Module, der Gesamtkoordination, der transnationalen Partnerschaft und der Aktion 3 zu unterrichten, wobei der Schwerpunkt auf den Modulen und der Gesamtkoordination lag.

Die Abrechnung erscheint sehr kompliziert, dem mit genauen Anweisungen, den B-und-A-Gruppenbesprechungen sowie der Einbeziehung von Wirtschafts- und Steuerprüfungskompetenzen gegengesteuert wurde mit wechselndem Erfolg, da es zwar Beanstandungen der PrüferInnen und Revisionen der Abrechnungsmodalitäten gab, insgesamt aber korrekt abgerechnet wurde.

Die strategischen Partnerorganisationen konnten einigermaßen eingebunden werden und unterstützten die EP durch Öffentlichkeitsarbeit, zur Verfügung-Stellen von Räumen und Praktikas.

Die Ziele der EP wurden weitgehend erreicht und umfangreiche Materialien produziert, die sowohl Innovation (Planspiel Miramix) als auch längerfristige Nachhaltigkeit grundsätzlich ermöglichen (GAMS, Miramix, Studie zu Copingstrategien, Coaching-Curriculum). Es ist allerdings zu bezweifeln, dass nach Abschluss von MIDAS und dem Aufhören des Finanzmittelflusses weitere Nachhaltigkeitsschritte gesetzt werden können. Die Mappe GAMS steht einschlägigen Beratungsstellen zur Verfügung, für das Planspiel Miramix konnte erfolgreich zur Weitergabe an interessierte LehrerInnen über das Projektende hinaus verhandelt werden. Die ausgebildeten interkulturellen Coaches werden nur vereinzelt nachgefragt.

Die Ziele und Erfolge der transnationalen Partnerschaft blieben eher blass.

III. Modul 1:

Der Berichtszeitraum umfasst Dezember 2002 bis Dezember 2004, das sind 24 Monate.

Im Intranet liegen durchgehend Monatsberichte vor von 12/02 bis 11/04, wobei nur die Monate 5/03 und 10/03 fehlen und die Monate 6/03, 11/03 und 3/04 nicht in files zum downloaden abgelegt und daher nicht zu öffnen sind. Über Besprechungen und Jour fixes wurden noch 12 weitere Protokolle abgelegt.

Außerdem liegen vor Halbjahresberichte 03 und 04 und Jahresberichte 03 und 04, weiters eine Zusammenfassung 2/03, ein Phasenplan 6/03, eine Projektbeschreibung 4/04, ein Bericht über die Foren 5/04, eine Präsentation der ExpertInneninterviews 4/04, eine Präsentation der Datenbank 4/04 und eine Zusammenfassung des wissenschaftlichen Teils 4/04. An Zwischenergebnissen liegen im Intranet vor: Stand der Interviews 8/03, ExpertInneninterviews und Auswertung der Datenbank 10/03, Analyse der AGs in Graz 8/04, Reflexion über den Stand der AGs 7/04, Ergebnisse der Fokusgruppen 4/04, Ergebnisse der biografischen Interviews 4/04. Als Hilfsmittel, die im Verlauf des Projektes erzeugt wurden, finden sich folgende Unterlagen: Logframe 5/03, Probeinterview 6/03, Anleitung für die ExpertInneninterviews 6/03, Kriterien zur Auswahl der Vereine 6/03, Leitfaden Vollerhebung 6/03, GeM Aspekte 6/03 und 7/03, ein Skript zur InterviewerInnenschulung 8/03, ein Konzept für die Fokusgruppen 11/03, Best practise Beispiele in Europa 6/04.

Somit dokumentiert sich der Projektverlauf in 34 Monatsberichten und Protokollen, 4 Halb- und Jahresberichten, 7 spezifischen Beschreibungen, Präsentationen und Zusammenfassungen von Projektteilen, 6 Zwischen-Ergebnisdokumentationen, 10 Hilfsmitteln.

ProjektmitarbeiterInnen und Teilnehmende an Sitzungen:

Laut Organigramm waren am Modul 1 beteiligt:

ein Modulverantwortlicher (Mann)

eine Projektmanagerin (Frau)

5 ProjektmitarbeiterInnen (5 Frauen)

3 freie MitarbeiterInnen (3 Männer)

Außer den hier genannten angestellten und dauernden freien MitarbeiterInnen kommen noch weitere Modul-MitarbeiterInnen auf Honorarbasis (GeM-Beauftragte, Mitarbeiter im Wissenschaftsbereich) und Angestellte dazu. Die Dienstverhältnisse der MitarbeiterInnen beginnen und enden nicht alle zum gleichen Zeitpunkt: 1 Mitarbeiterin kommt erst später dazu, 1 Interviewerin erweist sich als ungeeignet und scheidet aus; 1 Angestellte beendet ihr Dienstverhältnis im September 2003, 3 weibliche Angestellte beenden ihr Dienstverhältnis am 30.10.2004, 2 Angestellte und 1 Angestellter am 31. November.

Die Fluktuation der Angestellten und anderen MitarbeiterInnen ist nicht sehr groß, es herrscht grundsätzlich Kontinuität, es gibt nur einmal ein Problem mit der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses einer Mitarbeiterin, die in Graz tätig ist. Das Ausscheiden der genannten ungeeigneten Interviewerin wird nur erwähnt, nicht als Problem dargestellt.

Entscheidungsfindung laut Berichten:

Die Verteilung der Arbeiten folgt traditionellen Geschlechterrollen und spiegelt die Aufteilung der Sphären in der Gesellschaft wider. Zuständigkeiten für Administration, Berichteschreiben, Abrechnen, Büroorganisation, Datenbankbetreuung und Recherchen finden sich mit wenigen Ausnahmen (eine Frau recherchiert das geeignetste Aufnahmegerät) bei den Frauen, Technische Fragen, Präsentationen und Öffentlichkeitsarbeit ist stärker bei den Männern angesiedelt. Sobald das Thema der Besprechung "Wissenschaft" ist, dominieren die Männer in der Redezeit - das wird in dem Bericht vom April 2003 dezidiert festgehalten.

Schulungsmaßnahmen werden durchgängig von je einer Frau und einem Mann durchgeführt, auch die TeilnehmerInnenbesetzung ist häufig paritätisch, wo es nicht gelingt, wird es mit Bedauern angesprochen, z.B. bei den AG-Treffen in Innsbruck. Das Bemühen Geschlechterausgewogenheit in den Maßnahmen des Projektes ist deutlich zu spüren, in der Projektgruppe selbst weniger.

Bei den Arbeitssitzungen sind durchgängig mehr Frauen anwesend, bei transnationalen Meetings und Moderationen, wo man mehr in der Öffentlichkeit steht, sind unverhältnismäßig mehr Männer präsent.

Die Berichte lassen keine Nachvollziehung der Entscheidungsprozesse zu. Gelegentlich wird auch eine Idee einer Person zugeordnet und notiert, ohne dass festgehalten wird, ob sie Zustimmung gefunden hat. z.B.: X möchte im Februar eine Reflexionsrunde mit den InterviewerInnen und Fokusgruppen machen -

Thema Rolle der Sprache - Kein weiterer Kommentar. Im folgenden Februarbericht scheint keine Reflexionsrunde auf.

Nur einmal (November 03) wird berichtet, dass der Folder konsensual beschlossen wurde.

Immer wieder werden Verantwortlichkeiten festgehalten, so dass der Verdacht entsteht, das wäre im besonderen Maße notwendig gewesen. Es kommt vor, dass Verantwortlichkeiten, die im Jour fixe festgelegt wurden, im Bericht etwas anders (erweitert oder eingeschränkt) aufscheinen- Beispiel Mai/Juni 03,

Verantwortlichkeit für Vollerhebung: zwei Frauen und ein Mann, gegenüber einer Frau und einem Mann; Verantwortlichkeit für die Beschreibung der Foren und Fokusgruppen: ein Mann und eine Frau gegenüber einem Mann und später zwei Frauen und einem Mann.

Es fällt auf, dass wichtige Planungsaufgaben nur von wenigen Personen durchgeführt werden und nicht im Team, Beispiel 12/03 nur 3 Personen legen die Arbeitspakete für das folgende Halbjahr fest.

In den Berichten angesprochene Probleme und Änderungen:

bestehen vorrangig in Verzögerungen. Das Ansprechen der Vereine erweist sich als schwierig, da eine Ablehnung nicht direkt erfolgt, sondern durch die Bitte später anzurufen, wobei bei diesem Anruf wieder nichts erreicht wird. Verzögerungen werden auch durch Urlaube und Sommerzeit verursacht, die Blockade durch öffentliche Stellen in Salzburg wird als weiterer Verzögerungsgrund genannt (Bericht September 03).

Durch die Schulung der InterviewerInnen und deren Termine ergaben sich Verzögerungen für die Durchführung der Fokusgruppen von Mitte 2003 auf Ende 2003/Anfang 2004. Der Abschluss des Moduls verschiebt sich von Ende Oktober 2004 auf Ende November 2004 (Der Antrag auf Verlängerung wurde genehmigt, Modul 1 hatte schon mit einem Monat Verspätung begonnen)

Die Einladungen für die Foren gestalten sich zäh, die Notwendigkeit des Nachtelefonierens wird als unabdingbar festgestellt.

Schwierigkeiten bereitet auch der Datenschutz vor der Veröffentlichung der recherchierten Adressen und Informationen auf der Homepage.

Problematisch erweist sich auch der Versuch in den Foren ausgewogene Geschlechterverhältnisse zu erzielen. Auch wo es gelingt, Frauen zur Teilnahme zu bewegen, zeigen sie weniger Sprachkompetenz in Deutsch und sprechen untereinander türkisch.

Bezüglich der Publikationen werden Diskussionen zu Urheberrechten und HerausgeberInnenschaft notiert, sowie deren Verschiebung (Bericht November 03) ohne dass im folgenden Bericht dargestellt würde, ob eine Lösung erreicht wurde. Das Thema taucht einfach nicht mehr auf. 5 Monate später wird ein neues Konzept zu Dokumentation, Publikationen und Nachhaltigkeit präsentiert, das nur zwei Personen (1 Mann und 1 Frau) ausgearbeitet haben: Einen Monat später taucht das Problem der AutorInnenschaft wieder auf. 10 Personen bekunden Interesse an der Mitarbeit an einem Wissenschaftsband (5 Frauen und 5 Männer). 3 Monate später wird die Arbeit an einer "Broschüre" auf 5 Frauen verteilt.

Vergleich Logischer Rahmen - Halbjahres- und Jahresberichte

1. Logischer Rahmen – Projektziele:

Im Logischen Rahmen des Moduls wird gefragt: gibt es ein Modulziel für GeM? als Antwort darauf findet sich: Förderung von Selbsthilfeorganisationsstrukturen von MigrantInnen zur Bewältigung von Rassismus und Sexismus, mit gleicher Beteiligung von Männern und Frauen. Weiters sollen die Selbstorganisationsstrukturen von MigrantInnen in ganz Österreich genderspezifisch erhoben und analysiert werden. Dazu werden die genderspezifische Daten in die Datenbank eingetragen und die Anzahl der Frauengruppen festgestellt. Individuelle und Gruppenstrategien zur Bewältigung von Rassismus werden unter Beachtung des Gender-Aspektes erarbeitet. Die Einschätzungen von Männern und Frauen zu Übertragbarkeit, Nützlichkeit der aufgearbeiteten Strategien zum Umgang mit Rassismus sollen erfragt werden. An den Foren und Netzwerktreffen sollen Frauen und Männer aktiv beteiligt sein. Dafür wurde ein Selbstorganisationskonzept erarbeitet, das gleichmäßig den Bedürfnissen von Männern und Frauen entgegenkommt.

Auch Wortmeldungen, Vorschläge, Funktionen und Aufgaben während der Treffen, die Relevanz der Vernetzung, die Vernetzungsmodelle und die Folgeaktivitäten sollen auf ihre Tauglichkeit für beide Geschlechter hin beobachtet werden.

Bei der Erhebung der Selbstorganisationsstrukturen sollen die Anteile von Männern und Frauen erhoben werden.

Die Auswahl der 15 MultiplikatorInnen/InterviewpartnerInnen soll 8 Frauen und 7 Männer ergeben.

Die 150 Interviews mit EntscheidungsträgerInnen sollen paritätisch geführt werden.

Die Auswahl der Organisationen für den Aufbau des Netzwerkes soll gleichermaßen Frauen- und Männervereine und Vereine mit Gender-Aspekt berücksichtigen.

Die qualitativen Interviews sollen zu 50% mit Frauen geführt werden.

Von den 7 Fokusgruppen sollen 2 Frauengruppen, 1 Männergruppe und 4 paritätisch besetzte Gruppen gebildet werden.

Die Ausarbeitung eines Modells einer Selbsthilfegruppe An Hand der Ergebnisse und die Besetzung der Piloten sollen paritätisch erfolgen.

**Konformität mit dem logischen Rahmen laut Halbjahres- und Jahresberichten:
Zielerreichung:**

Am 30.6.2003 wird festgestellt, dass mit der Erstellung einer Datenbank mit 400 Vereinen die Selbstorganisationsstrukturen von MigrantInnen in ganz Österreich genderspezifisch - Anzahl der Frauengruppen wurde ausgewiesen - erfasst und somit dieses Projektziel erreicht wurde. Die Nutzungsmöglichkeit dieser Daten durch MigrantInnen im Internet wurde geschaffen.

Die ExpertInnen-Interviews, die in Vorarlberg geplant waren, konnten nicht durchgeführt werden. Dieser Teil der Ziele wurde nicht erfüllt.

Der Jahresbericht 2004 hält fest, dass das Zurückspielen der Ergebnisse der 23 Interviews und der 7 Fokusgruppen eine Kategorisierung der positiven und negativen Bewältigungsstrategien gegen Rassismus und Sexismus ermöglicht hat. Das Ziel der Identifizierung von angewandten Copingstrategien wurde erreicht, wobei es eine Reihe von individuellen Strategien gab, eine Generalisierung sich aber als schwierig erwies.

3 Foren wurden österreichweit verteilt durchgeführt (Graz, Linz und Innsbruck) unter Teilnahme von über 100 MigrantInnenvereinen, aus denen 15 (11 bestehen weiter) Arbeitsgruppen entstanden, die multiethnisch, geschlechtsheterogen und -homogen und überregional zusammengesetzt sind. In ihnen werden Projekte gegen Diskriminierung in Selbstorganisation geplant.

Die Selbstorganisationsstrukturen der MigrantInnen wurden durch die regelmäßigen Treffen über einen Zeitraum von 8 Monaten gefördert, womit auch hier ein Projektziel erreicht wurde. Die Organisation von 4 Netzwerktreffen mit Einladungen an MigrantInnenvereine und öffentliche Institutionen trug ebenfalls zur Selbstorganisation und zum Empowerment bei. Die Foren boten auch Formen und Aspekte der Selbstorganisation als Themen an. Die Nachhaltigkeit dieser Förderung kann nicht beurteilt werden, es wurde aber zusätzlich ein eigenes

Konzept zur verbesserten Darstellung und breiteren Verteilung der Ergebnisse (über die Aktivitäten und die Homepage hinaus) erstellt.

Aktivitäten:

Von den geplanten Aktivitäten wurden folgende durchgeführt: erste Recherchen und Kontaktaufnahmen mit internationalen Dachverbänden zur Ermittlung und Evaluierung von best practice-Beispielen. Für die Vollerhebung wurde ein Leitfaden erstellt, die Vollerhebung hält am 30.06.2003 bei 400 Vereinen und ist in Tirol, Steiermark, Kärnten, Oberösterreich und Vorarlberg abgeschlossen. Im Februar 2003 wird geplant Ende April einen Endbericht "für die fortgeschrittenen Erhebungen" zu haben. Die Vollerhebung ist im Juli in Niederösterreich fertig, die Vollerhebung in Salzburg erst im November. Über die Vollerhebung in Wien und im Burgenland wird kein Abschluss berichtet, über Wien wird im Jahresbericht 2003 bemerkt, dass der Schwerpunkt bewusst von dort weggelegt wurde, da der Wiener Integrationsfonds einen Teil der im Modul angestrebten Ziele bereits umsetzt. Die Datenbank muss bis November 2003 zweimal überarbeitet werden.

Bis 6/2003 wurde ein Interviewleitfaden erarbeitet und 40 Interviews wurden durchgeführt. Für das Netzwerk werden alle Vereine eingeladen, die bei der Vollerhebung kooperiert haben und die bei den ExpertInneninterviews beteiligt waren.

Die InterviewerInnenschulung war im Februar 2003 angesetzt für den 15. und 16. April und wurde erst am 2. und 3. Juli durchgeführt.

Änderungsbedarf vom ursprünglichen Zeitplan wird im Juni 2003 angegeben für die Fokusgruppen und Foren um einen oder zwei Monate und der best practice-Beispiele um 6 Monate.

Das Konzept für die Foren entsteht zwischen Juli und November 2003. Im Dezember gehen Einladungen für Fokusgruppen hinaus.

Die Endredaktion zu den best practice-Beispielen findet im Mai 2004 statt und wird auf der Homepage veröffentlicht - also nicht 6, sondern 11. Der Jahresbericht 2003 nennt 10 ausgewählte best practice-Beispiele, von denen der Frauenverein WISDONNA, Schweiz analysiert und dokumentiert wurde. Zum Zeitpunkt von Halbjahresbericht und Jahresbericht 2004 wurden 4 best practice-Beispiele dokumentiert, davon zwei Frauennetzwerke, das bereits genannte WISDONNA und IFZ Bonn (Verein Internationales Frauenzentrum Bonn)

Der Bericht über die Fokusgruppen liegt im April 2004 vor, die Berichte über die 3 Foren im Mai 2004.

Der Jahresbericht 2003 spricht von einer notwendigen Verlängerung des Projektes um 1 Monat, da der verzögerte Beginn 2002 im Jahr 2003 nicht aufgeholt werden konnte. Als Beitrag zur Gesamtstrategie wird festgestellt, dass die Interviews sichtbar gemacht haben, dass Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen keine singulären und individuellen Erfahrungen sind - also keine Einzelfälle - sondern Erfahrungen vieler, die in ein Netz des institutionellen und strukturellen Rassismus eingebunden sind. Gelungene Coping-Strategien wurden erhoben und werden in der geplanten Vernetzung ausgetauscht werden.

Innerhalb des Moduls trugen 10 MigrantInnen als MitarbeiterInnen, InterviewerInnen und ExpertInnen zum Empowerment und zur Stärkung der Handlungskompetenz von MigrantInnen bei. Die vorgesehene Dezentralisierung wurde mit Innsbruck, Linz und Graz als Mittelpunkte der Arbeit erreicht und die InterviewpartnerInnen wurden regional weit verstreut ausgewählt.

Bis 12/03 wurden 447 Vereine angesprochen, 125 Gespräche mit EntscheidungsträgerInnen/Expertinnen in Vereinen geführt - im logischen Rahmen sind 150 geplant gewesen, 23 narrative Interviews (12 mit Frauen) mit Einzelpersonen wurden durchgeführt - im logischen Rahmen waren 25 geplant - und 18 MigrantInnen als InterviewerInnen oder TrainerInnen in einer zweitägigen Schulung geschult - im logischen Rahmen waren 15 geplant als MultiplikatorInnen für Vollerhebung, Interviews und Auswertung. In den Interviews wurden Frauen ausschließlich von Frauen und Männer von Männern interviewt und es wurde so weit als möglich die Muttersprache verwendet.

Der Jahresbericht 2003 spricht davon, dass 70% der Vereine an Vernetzung und Kooperation mit anderen Vereinen interessiert sind, obwohl die meisten Vereine unzureichende finanzielle Mittel, keinen Zugang zu IKT und fast die Hälfte kein Vereinslokal besitzen.

Im Halbjahresbericht 2004 wird erwähnt, dass ein didaktisch aufbereiteter verkürzter Bericht über die Ergebnisse der Vollerhebung bei den Foren präsentiert wurde und im Internet abrufbar ist.

Die Fokusgruppen dienen zur Erkenntnis und Reproduktion gelungener und konstruktiver Coping-Strategien. Drei MigrantInnen und eine Österreicherin wurden in einer zweitägigen Schulung als TrainerInnen der Fokusgruppen ausgebildet.

Im Halbjahresbericht 2004 sind 3 Foren (in Graz, Innsbruck und Linz) und 7 Fokusgruppen (davon 2 reine Frauengruppen) durchgeführt, transkribiert und die Ergebnisse in einem Bericht zusammengefasst. Bei den Foren waren insgesamt 105 MigrantInnen anwesend, die circa 100 Vereine repräsentierten.

Ziel der Foren war es, Strukturen für Selbsthilfenetzwerke zu vermitteln. Aus den Foren sind insgesamt 13 Selbsthilfegruppen bzw. AGs entstanden mit folgenden Themen:

Graz: AG Zeitungsprojekt, AG Politik gegen Diskriminierung, AG Frauen, AG Kinder, AG MigrantInnen helfen MigrantInnen;

Innsbruck: AG Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit, AG Diskriminierung im Alltag; AG Politik/Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung, AG Bikulturelle Ehen, Kinder, Jugendliche, StudentInnen;

Linz: AG MigrantInnen helfen MigrantInnen und Öffentlichkeitsarbeit, AG Bewusstseinsarbeit, AG Strukturelle Diskriminierung, Wahlrecht, Gesetze, AG Grenzenlos Frau sein.

11 der AGs treffen sich regelmäßig weiter und planen Projekte.

In drei Netzwerktreffen in Graz Innsbruck und Linz wurden die AGs anderen MigrantInnenvereinen, ParteienvertreterInnen und interessierten Einzelpersonen vorgestellt.

Berichte zu GeM:

Der Interviewleitfaden wird von der internen GeM Beauftragten als nicht GeM-konform beurteilt. Es wird nicht berichtet, ob er verbessert wurde.

Die Bemühungen im besonderen Maße Frauenvereine oder Vereine mit Frauenschwerpunkt zu finden und sie alle zu interviewen hatten wenig Erfolg, da bei den erhobenen MigrantInnenvereinen die Frauenvereine bzw. die Obfrauen unter 10 % angesiedelt sind. Für die good practice-Beispiele wurde die Suche auf weiblich dominierte Vereine konzentriert.

Der Versuch in den ExpertInneninterviews entsprechend viele Frauen zu interviewen scheiterte an den Führungsstrukturen der MigrantInnenvereine, die weitgehend männlich besetzt sind. In den Interviews wurden Frauen ausschließlich von Frauen und Männer von Männern interviewt und es wurde so weit als möglich die Muttersprache verwendet.

Die externe GeM-Beauftragte wurde in die Interviewleitfäden und die GABEK-Auswertung der Interviews mit einbezogen und fügte konkrete Gender Fragen hinzu.

Die 7 Fokusgruppen umfassten zwei reine Frauengruppen mit einer Moderatorin und eine reine Männergruppe mit einem Moderator. Die Frauengruppe beschäftigte sich mit spezifischen Informationsdefiziten und Benachteiligungen, denen Frauen in Österreich ausgesetzt sind. Es wurde über Diskriminierungserfahrungen und individuelle Coping-Strategien diskutiert.

Persönliche Erfahrungen fanden großen Raum, schwierig war es, konkrete Lösungsvorschläge zu machen oder allgemein gültige Coping-Strategien zu entwickeln.

Für die Foren wurde gezielt versucht, Frauen als Teilnehmende zu bekommen: durchgängig angebotene Kinderbetreuung während der Foren, Vereine wurden gebeten, bei zu vielen Teilnehmenden Frauen den Vortritt zu lassen. In Graz und Linz wurde das Ziel erreicht und jeweils eine reine Frauen-AG gegründet. In Innsbruck gelang es nicht, obwohl bei den zusätzlichen telefonischen Einladungen besonders Frauen in den Organisationen kontaktiert wurden. Hier bildete sich auch keine Arbeitsgruppe zu frauenspezifischen Themen. Die Berichtverfasserin meint, in Innsbruck wären hauptsächlich lange bestehende Vereine mit entsprechend männlich dominierten Hierarchien vertreten gewesen, die auch mehr Druck auf die Moderatorin erzeugten als in Linz und Graz. Dort nahmen relativ viele junge Vereine und Einzelpersonen teil. Bei länger bestehenden Vereinen wird die Ausbildung einer männlich dominierten Hierarchie vermutet. Die Moderatorin war in allen drei Fällen weiblich und mit Migrationshintergrund. Interessant ist, dass die Grazer AG "Kinder" von Männern dominiert wird (2/3 Männer, 1/3 Frauen). Ein Mann und eine Frau entwickelten das Konzept zur Betreuung der Arbeitsgruppen. Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen ist in Graz für beide Geschlechter insgesamt ausgewogen, im Einzelnen gibt es zwei geschlechtshomogene Gruppen, eine paritätisch besetzte und zwei mit jeweils einem 2/3 Überschuss eines Geschlechts. In Innsbruck sind in allen Arbeitsgruppen mehr Männer vertreten. Evaluierung und Feedback wurde bei allen Foren zu einem viel stärkeren Anteil von den Frauen gegeben (überwiegend positiv)

Berichte zu IKT-Strategie:

Die gesammelten Daten wurden in eine Datenbank eingespeist, die erhobenen Vereine allerdings haben weitgehend keinen Zugang zu IKT (Ost-West-Gefälle; im Westen weniger als im Osten). Das Angebot, die Infrastruktur von Modul 1 zu nutzen, wurde nicht angenommen. Das im Jahresbericht 2003 angesprochene Vorhaben, ein elektronisches Anmeldeformular für weitere MigrantInnenvereine in die Datenbank aufzunehmen, wird daher wenig Wirkung zeigen. Die Vereinsdatenbank soll mit Unterstützung von TIBS (Tiroler Bildungs Service) mit verbesserten Such- und Eintragungsmöglichkeiten online gehen.

Generell erscheint der Kommunikationsfluss schwierig aufrecht zu erhalten, auch auf konventionellem Weg, da korrekte Postanschriften, Mobiltelefone und e-mail-Adressen auch nicht selbstverständlich sind.

Die Foren verwendeten interaktive Power-Point-Präsentationen in Kombination mit den in drei Sprachen übersetzten Tagungsunterlagen, was die Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit der präsentierten Ergebnisse gewährleistete.

Die Ergebnisse der Foren wurden im Internet in deutscher Sprache und in 4 verschiedenen Sprachen in Papierform weitergegeben.

Produkte:

- Folder
- Homepage
- Modul 1 Newsletter
- Datenbank mit 447 MigrantInnenvereinen bzw. Vereinsliste (Adressen) von 447 MigrantInnenvereinen
- Pressespiegel
- Infomappe
- Interviewkonzepte und -leitfäden

Wissenschaftliche Fundierung wird angeboten, zum Teil mit Literaturverzeichnis, die Entscheidung für eine bestimmte Vorgangsweise, Auswahlkriterien, Fragenkatalog werden wissenschaftlich begründet. Die Texte sind von ein oder zwei MitarbeiterInnen des Projektes erstellt. Die Berichte lassen keine inhaltlichen Diskussionen dazu erkennen. Es gibt auch keine Reflexion darüber, wieweit den Konzepten gefolgt werden konnte bzw. sie modifiziert werden mussten.

- Konzept Foren und Fokusgruppen

Das Konzept für die Fokusgruppen ist sehr wissenschaftlich formuliert und ist sehr ambitioniert sowohl in der Auswahl der Gruppen als vor allem auch in der Auswertung der Gruppendiskussionen.

- Ergebnismappe

Mappen mit den Ergebnissen der Befragung/Interviews für die Teilnehmenden der Foren in vier verschiedenen Sprachen.

- Konzept zur Betreuung der Arbeitsgruppen nach den ersten Erfahrungen
- Leitfaden zur Betreuung der Arbeitsgruppen
- Evaluierung der Foren

Der Erfahrungsbericht zu den Vernetzungsforen verfasst von der Moderatorin zeigt Verbesserungsvorschläge im Ablauf und in der Methodik auf und meint

grundsätzlich, dass mit den Foren und der Bildung von themenspezifischen Arbeitsgruppen die Arbeit erst begonnen habe. Sie meint außerdem, die jetzt verstärkt geschaffene Vernetzung müsse weiter betreut werden, wie es beispielsweise in Wien durch den Integrationsfond geschieht.

- Sammlung von good practice-Beispielen
- Wissenschaftsbericht

Der Wissenschaftsbericht liegt in Form einer umfangreichen Analyse im Umfang von mehr als 250 Seiten mit Grafiken und Tabellen vor. Die Struktur und Vorgehensweise von GABEK enttäuscht natürlich alle, die eine abschließende Zusammenfassung oder Kapitel-Schlußfolgerungen erwarten. GABEK arbeitet quasi verkehrt, die Quintessenz steht immer am Anfang. Diese ungewohnte Form erschwert das Lesen. Der Bericht ist außerdem zum downloaden auf der Website in zusammengefasster Form im Umfang von 12 Seiten zu finden. Dieser Kurzbericht ist sehr interessant, vor allem für methodisch interessierte LeserInnen, d.h. anders gesagt, es ist sehr schade, dass nur 2,5 der 12 Seiten den Ergebnissen gewidmet sind.

- Sammlung und Analyse von Good Practice Beispielen
- Broschüre

Positive Effekte:

Durch das Zurückspielen der Adressenliste an die erhobenen Vereine wurde ihnen ein geeignetes Vernetzungsinstrument in die Hand gegeben, das mehr Wirkung zeigen wird als die Datenbank, da die meisten MigrantInnenvereine dazu keinen Zugang haben. Die Liste wurde auch an alle Beratungsstellen gesandt. Die Fokusgruppen basierten auf den Ergebnissen der Vollerhebung und konfrontierten die Teilnehmenden mit den erhobenen positiven und negativen Coping-Strategien und erzeugten laut Halbjahresbericht 2004 große Betroffenheit bei der Zielgruppe. Resultat war die Gründung von 14 selbstorganisierten und vernetzten Arbeitsgruppen.

Es wurde auf die Bedürfnisse der Arbeitsgruppen reagiert und ein zusätzliches Konzept zur weiteren Betreuung der Arbeitsgruppen entworfen.

Die Selbstorganisationsstrukturen der MigrantInnen wurden durch die regelmäßigen Treffen im Rahmen des Projektes über 8 Monate hinweg gefördert. Die MigrantInnen konnten dadurch eigenständig und ehrenamtlich Konzepte entwickeln und teilweise durchführen. 4 Netzwerktreffen haben die Ideen von Selbsthilfe und Empowerment stark stimuliert.

Die starke Einbeziehung der Zielgruppe "MigrantInnen" in alle Aktivitäten des Moduls und die Möglichkeit dabei weitgehend ihre Muttersprache zu verwenden stellt eine größtmögliche Beteiligung von MigrantInnen am gesamten Prozess dar. Die selbstorganisierten überregionalen Arbeitsgruppen stellen eine Innovation dar, ebenso wie das gesamte Netzwerk von MigrantInnenvereinen.

Vernetzung mit anderen Modulen:

Treffen:

Auf dem Modulforum im September 2003 wurden die Aktivitäten und Ergebnisse der Module bis zu diesem Zeitpunkt gegenseitig vorgestellt, ebenso Gender Mainstreaming als grundlegende Strategie. Im März 2004 gibt es einen Austausch mit Modul 4, um Informationen weiterzugeben.

Der Folder der Coaches aus Modul 2 wird an die Vereine, die in Modul 1 erhoben wurden versandt.

Personalaustausch:

Einige der in Modul 2 ausgebildeten Coaches waren auch InterviewerInnen und TrainerInnen in Modul 1 und TrainerInnen für die Planspiele von Modul 3.

MitarbeiterInnen von Modul 1 arbeiteten auch in Modul 2 und 3 mit.

Ergebnisse von Modul 1 flossen in die Materialiensammlung von Modul 4 ein.

Einige Coaches von Modul 2 nehmen am Netzwerktreffen (29.10.04) in Innsbruck teil. MitarbeiterInnen von Modul 1 nehmen an der Tagung von Modul 2 (18. und 19. Oktober 04) in Graz teil

Vernetzung generell:

Ein eigener Bericht spricht dieses Thema an. Die im Modul organisierten Treffen erzeugten insgesamt ein Netzwerk von über 100 MigrantInnenorganisationen. Die Liste der erhobenen Vereine wird laufend ergänzt und von Vereinen angefordert. Die AG "Bikulturelle Ehen" nahm an der internationalen Tagung "Interkulturelle Partnerschaften" im November 2004 in Paris teil.

Das Projektbüro nahm an der Gründungsveranstaltung des neu entstandenen Vereins "Forum interkulturelle Begegnung" teil - die Verbindung mit dem Modul oder MIDAS wird aber nicht dargestellt.

Öffentlichkeitsarbeit:

Presseaussendungen zu den Netzwerktreffen in Graz, Linz und Innsbruck;

Artikel in den Medien der Vereine der Arge AusländerInnenberatungsstellen (Zebratl), Wochenzeitschrift für NGOs und NPOs (Glocalist), im 20er (Tiroler Straßenzeitung) und einer Publikation von Josef Zelger (Univ. Prof. am Institut für Philosophie der Universität Innsbruck) "Lernen in Organisationen" Oktober 2004.

Resumee:

Zahlenmäßig (Anzahl der erhobenen Vereine, der durchgeführten Interviews und Treffen) wurden die Modulziele weitgehend erreicht, in Einzelfällen übertroffen.

Nachdem die Anzahl der zu dokumentierenden good practice-Beispiele im logischen Rahmen nicht vorgegeben ist, kann die Anzahl nicht bewertet werden. Zeitliche Rückstände wurden bis zum Projektende aufgeholt.

Die Teilnahme von Männern und Frauen, ihre aktive Beteiligung und Übernahme von Aufgaben in einem geschlechterparitätischen Verhältnis wurde für die TrainerInnen, InterviewerInnen und ModeratorInnen erreicht, weniger bis kaum bei der Modulgruppe selbst als auch bei der Zielgruppe.

Inhaltlich wurde sehr viel an Vernetzung und Bewusstseinsbildung erreicht.

Selbstorganisation wurde ohne Zweifel stark gefördert.

Weniger erreicht wurde das Ziel allgemein gültige und übertragbare Coping-Strategien zu identifizieren und weiter zu geben.

Der Anteil der für die Zielgruppe muttersprachlichen Dokumente im Internet ist eher gering.

Eine Vielzahl an Ergebnissen und Produkten ist dokumentiert und über die homepage abrufbar.

Die Berichte lassen wenig Rückschlüsse auf Diskussions- und Entscheidungsprozesse zur detaillierten Ausarbeitung der Vorhaben oder von Planungsänderungen zu und erschweren eine Identifizierung der gemeinten Maßnahme durch die Verwendung unterschiedlicher Bezeichnungen ohne Definition (Narrative Interviews - biografische Interviews; Publikation - Broschüre; Besprechung - Jour Fix)

IV. Modul 2

Der Berichtszeitraum umfasst Dezember 2002 bis Dezember 2004, das sind 24 Monate. Es liegen im Intranet 24 Monatsberichte zum downloaden vor, weiters der Tagungsbericht der Abschlusstagung, der Jahresbericht 2003, die Halbjahresberichte 2003 und 2004, der Logische Rahmen, weiters die Vereinbarung mit den Pilotprojektpartnern, Protokolle bzw. Ablaufplanungen von 7 Schulungseinheiten, Feedbackbögen für TeilnehmerInnen und TrainerInnen, Inhalte von 3 Klausuren, die Literaturliste, die Liste der Praktikumsstellen, die Liste der SchulungsteilnehmerInnen, das Curriculum der Schulungen, die Auswahl der Betriebe, die Aufgabengebiete der Coaches, sowie eine Urlaubsplanung der MitarbeiterInnen.

Im Modul waren 6 MitarbeiterInnen angestellt, davon 4 Frauen und 2 Männer. Die Modulleitung lag bei einem Mann. Die schriftliche Darstellung der Aufgabengebiete der Coaches wird von ihm vorgelegt und zeigt seine Führungsposition, was Inhalte und Ziele des Moduls betrifft. Die sehr kurz gehaltenen Berichte und Protokolle geben keinen Hinweis auf Hierarchien, es werden nur Fakten und Beschlüsse festgehalten, nur einmal wird eine Diskussion erwähnt, die die Parität bei der Auswahl der TeilnehmerInnen betrifft (Bericht 03/03), eine weitere Diskussion zu Gender-Aspekten löst die Entscheidung aus, zwei männliche TeilnehmerInnen zu den Auslandspraktika zu entsenden. Das Protokoll der Klausur vom 2.4. 2003 bringt zwar die Redebeiträge mit Namenskürzel der Reihe nach, auf Grund der Verkürzung der Darstellung kann der Weg zur Entscheidungsfindung aber nicht nachvollzogen werden. Es geht auch selten um Zuständigkeiten, sie scheinen von Anfang an klar gewesen zu sein oder sich immer ohne Diskussion ergeben zu haben. Es wird nicht festgehalten, wer die Aktivitätenberichte und Protokolle geschrieben hat. Die Planungsberichte der Schulungseinheiten wurden jeweils von den TrainerInnen verfasst. Der Tagungsbericht von einer Frau aus dem MitarbeiterInnenteam.

14 TeilnehmerInnen absolvierten die Coaching-Ausbildung, Dauer 3 Monate (Theoretisches Schulungsprogramm, 1 Woche Praktikum), davon 5 Männer, 9 Frauen.

3 Pilotprojekte in Kärnten, Steiermark und Tirol, Dauer 1 Jahr

In den Berichten angesprochene Probleme und Änderungen:

Die Auswahl der TeilnehmerInnen an der Schulung und der Betriebe für die Pilotprojekte dauerten länger als angenommen, womit der Start der Pilotprojekte verzögert wurde. Die wissenschaftlichen Ergebnisse von Modul 1 lagen zum Zeitpunkt der Schulungen nicht vor und konnten daher nicht einbezogen werden. Es wurden 14 SchulungsteilnehmerInnen aufgenommen statt der geplanten 12 und die Parität zwischen den Geschlechtern verschob sich zugunsten der Frauen. Eine Begründung wird im Jahresbericht 2003 gegeben: "Auf Grund der hervorragenden Eignung der TeilnehmerInnen und des möglichen Ausscheidens von einzelnen TeilnehmerInnen während des Kurses wurden zwei Personen mehr in die Ausbildung aufgenommen.

Das Protokoll der Klausur vom 7.7.03 enthält einen kurzen Bericht dazu, dass die Kommunikation der Mitarbeiterinnen aller Module von Midas verbessert werden soll durch eine neue Struktur, das Modulforum, das für den September 03 geplant wird. TeilnehmerInnen und Bezahlung sind allerdings noch unklar.

Die Absage von Praktika in Finnland verursacht finanzielle Probleme.

Im Monatsbericht 03/04 wird die Fertigstellung eines Umschichtungsantrages erwähnt, also müssen die budgetierten Kosten der Realität nicht ganz entsprochen haben.

Ungelöste Finanzierungsfragen werden auch als Ursache für den verspäteten Beginn der Aktion 3 insbesondere der Vorbereitung der abschließenden Tagung genannt (Halbjahresbericht 2004)

Im Halbjahresbericht 2004 findet sich zu Kärnten unter der Rubrik "Erreichte Ergebnisse bisher" die Bemerkung: Kommunikation/Gerüchte, Auflösung der Gruppe? Minicoaching als plötzlich neuer Auftrag, Zuteilung der Personen auf die Abteilungen (Konkurrenzsituation, Erfolgsmessung). Im Halbjahresbericht 2004 wird dazu berichtet, dass einige Abteilungen nicht bereit waren, am Veränderungsprozess mitzumachen und die Aktivitäten daher auf eine Abteilung beschränkt wurden

Eine besondere Schwierigkeit war einer der Pilotprojektpartner, der ein Dienstleistungsunternehmen ist und dadurch immer KundInnen anwesend sind, so dass es unmöglich ist, während des Betriebes etwas in Ruhe durchzuführen. (Halbjahresbericht 04).

Terminprobleme ergeben eine Verschiebung des Koordinationsgesprächs mit dem Modul 4 GAMS von Jänner 04 auf Februar 04 und der GeM Schulung der Coaches von Jänner 04 auf April 04 und der Modulklausur auf Juni 04.

Zeitverzögerungen im ersten Projektjahr verursachten auch geringer eingeschätzte zeitliche Aufwände für die Suche der Pilotprojektpartner, die Abstimmung der

ModulpartnerInnen untereinander und die Klärung ihrer Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. (Jahresbericht 2003)

Die Heterogenität der Teams und der vielfältige Bedarf an Austausch innerhalb der Gruppen und mit den Pilotprojekten verschiebt die Zeitpläne dahingehend, dass befürchtet wird, dass die Phase IV möglicherweise während der regulären Projektzeit nicht mehr untergebracht werden kann, darunter leiden auch Berichterstattung und Diskussion der weiteren Maßnahmen.

Der ursprünglich geplante Einsatz des Planspiels Miramix (Modul 3) kann nicht erfolgen, da niemand Zeit hat, das für Jugendliche konzipierte Planspiel für Erwachsene zu adaptieren.

Das geplante Einfließen lassen von Teilen der Erhebung durch Modul 1 in die Arbeit in den Pilotprojekten erweist sich auch als zu optimistisch, da zeitliche Überschneidungen und der inhaltliche-didaktische Aufwand dafür unterschätzt wurden. Auch ein Rückgriff auf die Erfahrungen und Aktivitäten der Transnationalen PartnerInnen konnte nicht zurückgegriffen werden, da die Schulungsprogramme vor dem Zusammentreffen mit den transnationalen PartnerInnen fertig sein mussten. Es wird eine "Fehleinschätzung in der Planung und Vorbereitung bezüglich der einzelnen Arbeitsschritte" (Jahresbericht 20 03) dafür verantwortlich gemacht, wobei eine Beschleunigung auf Grund der knappen Ressourcen nicht möglich war.

Der Zeitrahmen von einem Jahr für die Pilotprojekte erwies sich als zu kurz, um in relativ großen Organisationen so weit zu kommen, dass schon konkrete Umsetzungsschritte gesetzt werden können (Artikel in Zebratl special, Beilage zu Zebratl 4/04: Schrettle, Johannes: Midas Projekt mit der st. G. Der Marsch durch die Institutionen) Auch der Abschlussbericht 04 spricht die Probleme mit Phase IV der Pilotprojekte an. Die Schwierigkeiten werden sehr ausführlich und detailliert für jedes Politprojekt berichtet und begründet. Es zeigt sich, dass die Interaktion mit einem Partner in ihrem Zeitaufwand und der Starre bestehender Strukturen bei der Planung unterschätzt wurde.

Vergleich Logischer Rahmen - Halbjahres- und Jahresberichte

Logischer Rahmen – Projektziele:

Der Beitrag zur Gesamtstrategie von MIDAS wird gesehen in den Pilotprojekten, in denen Betriebe, Non Profit Organisationen und Verwaltungseinrichtungen durch professionelles Coaching und Beratung zu interkulturellen Fragen in die Lage versetzt werden, Diskriminierung von MigrantInnen im Betrieb zu minimieren, interkulturelle Konflikte zu reduzieren, sowie auf organisationaler Ebene die

Bedürfnisse von MigrantInnen zu berücksichtigen. Dadurch wird die Chance erhöht, dass interkulturelle Qualifikationen und Ressourcen von MigrantInnen als Beschäftigte stärker genutzt werden.

Als erwartete Ergebnisse werden genannt: 12 interkulturell kompetente und gendersensible TrainerInnen stehen zur Verfügung, wobei das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen sein soll. Dafür soll ein Lehrplan erarbeitet werden sowie breitgefächerte Instrumentarien zur Begleitung von Betrieben zur Interkulturellen Öffnung.

In den Betrieben sollen Frauen und Männer gleichmäßig angesprochen werden. Bei den geplanten Aktivitäten sollen Schulungen von 6 männlichen und 6 weiblichen MigrantInnen zu interkulturell kompetenten und gender-sensiblen Coaches in einem 56-stündigen Ausbildungsprogramm durchgeführt werden. Die Erstellung eines individuellen Beratungs- und Coachingsprogramms für Betriebe soll auch ein Frauenförderprogramm enthalten. Dazu wird die paritätische Beteiligung von Männern und Frauen aus allen Hierarchieebenen der Betriebe gesucht.

Nach den Erfahrungen des 1. Jahres werden im Jahresbericht 2003 konkret noch einmal folgende Vorhaben formuliert: Abschluss der Pilotprojektphase I bis März 04, Phase 2-4 bis zum Sommer, ein GeM Seminar für die Coaches, Teilnahme an der transnationalen Partnerschaft durch Reisen nach Finnland und Irland, Themenklausuren, eine Abschlussveranstaltung im Herbst, ein Sonderheft Zebratl zum Thema "Interkulturelle Öffnung" und eine abschließende Dokumentation.

Konformität mit dem logischen Rahmen laut Halbjahres- und Jahresberichten: Zielerreichung:

Im Halbjahresbericht 2004 wird das Coaching und die Beratung in den Pilotbetrieben als erfolgreich im Sinne des angestrebten Ziels beschrieben. Besonders betont wird die Sicht auf die geschulten MigrantInnen (Coaches) als Handelnde einbezogen in den institutionellen Rahmen des Öffnungsprozesses. Als zusätzliche Aktivitäten, die aus dem Handeln entstanden sind werden zwei weitere Workshops in Abteilungen des Grazer Pilotprojektpartners angeführt, die Planung einer Netzwerkgründung in Innsbruck, eine Arbeitsgruppe zu einem Trainingsangebot für PolizistInnen, sowie ein Folgeauftrag für eine der Coaches. Alle drei Pilotprojekte haben die vorgegebenen Phasen des Coachingprozesses zwar unter Verwendung unterschiedlicher Methoden, aber überall zielgerichtet durchlaufen. Die Screeningphase war nach einem halben Jahr abgeschlossen.

Zu diesem Zeitpunkt haben die Coaches eine abgeschlossene Ausbildung und 9 Monate Praxis im Betrieb hinter sich. Die Situation beim Pilotprojektpartner in der Steiermark wird als sehr positiv für die Arbeit als Coach beschrieben, allerdings seien die Erwartungen der MitarbeiterInnen des Betriebes sehr hoch gewesen, was zusätzlichen Druck erzeugt hätte.

Das geplante spezielle Frauenförderprogramm, das innerhalb der Pilotprojektprogramme entwickelt werden sollte, scheiterte am mangelnden Auftrag der Pilotprojektpartner und an der mangelnden Zeit der Beteiligten. Frauenförderung durch externe BeraterInnen durchzusetzen wird vom Halbjahresbericht 2004 als unrealistisch eingestuft.

Das Ziel, im Ausland bereits bekannte und erprobte theoretische Konzepte des Diversity Managements und der Interkulturellen Öffnung unter österreichischen Rahmenbedingungen zu testen wurde in den 3 Pilotprojekten erreicht. Das Ziel den Begriff "Interkulturelle Kompetenz" differenzierter und prägnanter zu gestalten und das Berufsbild des "Interkulturellen Coaches" zu etablieren wurde innerhalb der Piloten, der Equal Richtlinien und der begleitenden öffentlichen Auftritte erreicht. Es konnte gezeigt werden, dass Diskriminierungen nicht nur persönliche Verfehlungen von Einzelpersonen sind, sondern auch Produkte von langjährig bestehenden und verschlungenen Rahmenbedingungen, Strukturen, politischen Rahmen- und Detailaufträgen, die durch Außenbedingungen bestehen und in Organisationen kommuniziert werden. In den Partnerorganisationen konnte Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit multikultureller Teams und die positive Wirkung von Öffnungsprozessen geschaffen werden. Bei einem der Piloten gelang es auch, konkrete Schritte zur Verankerung des Themas im Leitbild in Gang zu setzen. Die Pilotprojekte hatten neben der Lösung aktueller Probleme auch längerfristige Verankerungen der interkulturellen Öffnungsideen gegenüber bestehenden hindernden Strukturen im Auge. Gerade im Bereich der sozialen, gesundheits-, pädagogischen und therapeutischen Berufe taucht interkulturelle Kompetenz als Leistungs- und Qualitätsmerkmal zunehmend auf. Modul 2 konnte im Bereich der Definition und Qualitätssicherung dieses Begriffs einen wichtigen Beitrag leisten.

Die Schulung zum interkulturellen Coach stärkte die Potenziale, Kompetenzen und Fähigkeiten der Teilnehmenden.

Das Ziel ein spezielles Frauenförderprogramm zu entwickeln konnte nicht erreicht werden, da die Zeit zur Umsetzung in allen drei Piloten generell zu kurz war.

Die entwickelten Leitfäden stellen hilfreiche Guides dar für die praktische Arbeit. Die Instrumentarien für den verwaltungs- und verwaltungsnahen

Organisationsbereich sind auch verallgemeinerbar und liegen schriftlich vor. Für die Bereiche NGOs und gewinnorientierte Betriebe kann die durchgeführte und dokumentierte Praxis als Beispiel dienen, eine Verallgemeinerung ist hier aber nicht möglich.

Aktivitäten:

2003 wurde das Anforderungsprofil und ein Gesprächsleitfaden für die Auswahl der TeilnehmerInnen der Ausbildung zum interkulturellen Coach entwickelt und die Auswahl nach 39 Gesprächen im März durchgeführt. Bis März wurde dazu auch das Curriculum entwickelt und 40 Stunden Schulungseinheiten 1 bis 3 durchgeführt von gesamt 56. Danach absolvierten die angehenden Coaches ihre Praktika und bis August 03 den Rest der Schulung. Zugleich wurde ein Anforderungsprofil und ein Leitfaden zur Auswahl der Pilotprojektpartner entwickelt: Auswahlkriterien: Verallgemeinerbarkeit, Nachhaltigkeit, Vorhandensein aller Ebenen, heterogene Belegschaft, Vorhandensein von KundInnen, Größe, Art, Problembewusstsein und Rahmenbedingungen der Betriebe. Zur Entwicklung all dieser Materialien wurden 3 Klausuren am 2.4.03, 14.5.03 und 7.7.03. abgehalten. Im August und September 03 werden die Feedback-Fragebögen ausgewertet, im Oktober 03 die Interviewleitfäden für die Pilotprojekte entwickelt, im November ist der Flyer für die Pilotprojekte fertig. Im Dezember 03 finden eine Klausur in Graz und das Modulforum in Wien statt

Ende 2003 stehen eine Materialiensammlung und Arbeitsunterlagen zur Fortbildung zur Verfügung. Inhalte sind: Organisationsentwicklung, systemische Intervention in der Beratung und interkulturelles Coaching.

Die Pilotprojektphase I (Screening) dauerte von September 2003 bis Februar/März 2004, dann erst konnten die Teams in die Phase der Programmerstellung eintreten. Der Umfang war 140 Coachingstunden.

In Tirol wurde die Erhebung des Ist-Zustandes in dem Partner-Betrieb mittels Interviews von Schlüsselpersonen (Leitung, Qualitätsmanagement, Flüchtlingsbeauftragter, Arbeitsteam) an Hand eines Leitfadens durchgeführt. Phase II wurde in Innsbruck Ende Juni abgeschlossen. In Kärnten wurden Interviews auf zwei Ebenen geführt. Die nähere Beschreibung im Halbjahresbericht 2004 ist nicht ganz klar. Schwierigkeiten mit einzelnen Abteilungen und der Leitung werden angedeutet. Im Februar 04 wird eine Evaluation des Kärntner Pilotprojektes berichtet. In Graz wurde Beobachtung als Methode angewandt, dazu Interviews mit bestimmten FunktionsträgerInnen und einzelne Gespräche mit MitarbeiterInnen. Als Problemfelder wurden die

Kommunikation und das Unverständnis einerseits für die Situation der MigrantInnen von Seiten der MitarbeiterInnen und andererseits für die Entscheidungen des Dienstgebers auf Seiten der MigrantInnen festgestellt und in zwei Interventionsgruppen, 3 Klausuren mit der Prozessbegleiterin und 2 Klausuren mit MitarbeiterInnen von Midas Angebote an den Pilotprojektspartner diskutiert. Im Juni 2004 findet eine Modulklausur, eine Klausur mit den Coaches in Graz und Klagenfurt, Sitzungen der Steuerungsgruppe von Midas und ein Modulforum zu Empowerment statt. Im Juli wird eine Power Point Präsentation zum Grazer Pilotprojekt durch die Coaches erstellt und gezeigt. Auch in Klagenfurt finden Evaluierungsgespräche statt, in Innsbruck wird Phase III geplant. Im August 04 werden die Einladungen zur Abschlussveranstaltung im Oktober vorbereitet, im September 04 geht das Sonderheft von Zebratl "Interkulturelle Öffnung" in Druck, zur Vorbereitung gab es seit April monatliche Redaktionssitzungen.

Im August 04 liegt der Abschlussbericht des Pilotprojektes in Kärnten vor, dazu folgt im September ein Abschlussgespräch. In Graz steht im Oktober fest, dass es nach einigen Gesprächen und Verzögerungen doch keine weitere Umsetzungsvereinbarungen mehr geben wird, es folgt das Abschlussgespräch im November 04. Im November 04 werden auch Evaluationen der Pilotprojekte berichtet, sowie des gesamten Moduls. Im Dezember 04 endet das Modul mit der Produktdokumentation, einer Abschlussklausur mit den Prozessbegleiterinnen und der Gesamtkoordination und einem Bericht zur Tagung.

Die sehr unterschiedlichen Bedingungen in den drei Piloten erzwangen die Entwicklung eines breit gefächerten Angebots an Methoden und Instrumentarien, mit denen auf die Gegebenheiten vor Ort reagiert werden kann.

Berichte zu GeM:

Am 3. April 2004 wurde für die im Modul 2 des Projektes MIDAS ausgebildeten Coaches ein Gender Training zwischen 9.00 und 16.30 in Wien im Don Boscohaus durchgeführt.

Trainerinnen waren 2 Frauen (eine davon mit Migrationshintergrund) für 7 Frauen und 3 Männer. Der Bericht dazu enthält eine Zusammenfassung des mündlichen Feedbacks der TeilnehmerInnen. Es zeigt die grundsätzliche Einschätzung des Themas als wichtig und wert daran weiter zu arbeiten, zugleich aber auch eine gewisse Skepsis bezüglich der möglichen Erfolge und der Einbindung der Männer.

Die Protokolle und Berichte zeigen, dass GeM als Thema weiter durchgezogen wurde.

Das im Halbjahresbericht 2004 formulierte Ziel, den Gender Aspekt im Rahmen des Abschlusses von Phase I und der Berichterstellung zum Thema zu machen und in Analyse und Veränderungsprozessphase einfließen zu lassen wurde eingehalten, allerdings sind keine Ergebnisse im Sinne einer Veränderung bestehender traditioneller Geschlechterverteilungsmuster sichtbar. Der Prozess ist auf der Ebene der Bewusstseinsbildung gelungen, nicht auf der Ebene der Konsequenzen daraus, der Verteilungsgerechtigkeit.

Im Rahmen der Pilotprojekte ist es gelungen, den Anteil der Männer und Frauen bei Interviews, Gesprächen und Beobachtungen gleichmäßig zu halten.

Im Jahresbericht 2004 wird zugestanden, dass die ursprüngliche Intention, auch den Genderaspekt entsprechend in den Schulungen zum interkulturellen Coach zur Sprache zu bringen, nicht durchgeführt werden konnte. Der Genderaspekt wurde zwar angesprochen, eine umfangreiche und tiefgehende Auseinandersetzung fand aber nicht statt. Um dies auch auf Wunsch der TeilnehmerInnen doch noch zu erreichen, wurde ein eigenes Gender-Seminar durchgeführt.

Im Rahmen der Reflexions- und Analysegespräche innerhalb der Coaching Teams wurde die Gender Thematik immer wieder als Raster zur Klärung und Erklärung herangezogen. Ein spezielles Frauenförderprogramm konnte nicht erstellt werden, da die Zeit zur Umsetzung in allen drei Piloten generell zu kurz war.

Beitrag zur IKT:

Die im Rahmen des Moduls erarbeiteten Materialien liegen in digitaler Form vor. IKT wurde zur internen Kommunikation verwendet und Beiträge zur MIDAS-Homepage geleistet. Im Laufe des Moduls wurden alle TeilnehmerInnen (Coaches) in ein e-mail Verteilernetz einbezogen und die Nutzung dieses Systems wurde systematisch entwickelt. Es entstand ein Reflexions- und Diskussionsprozess zwischen ProzessbegleiterInnen und Coaches via IKT.

positive Effekte:

Die ProzessbegleiterInnen für die Coaches stellen sicher eine wichtige Maßnahme für das Gelingen des Prozesses dar. Sie sind verantwortlich für Reflexion, Dokumentation und Qualitätssicherung. Vor allem letzteres ein sehr wichtiger positiver Punkt.

Die Aufnahme von zwei Teilnehmenden mehr als vorgesehen um drop out zu kompensieren, erwies sich als unnötig, so dass die Anzahl der ausgebildeten Coaches um zwei (14 statt 12) überschritten wurde, was sicher für die Qualität des Auswahlprozesses und des angebotenen Curriculums spricht.

Die Auswahl ganz unterschiedlicher Organisationen für die Pilotprojekte brachte mit sich, dass ganz unterschiedliche Methoden und Instrumentarien entwickelt wurden, um auf die jeweiligen Rahmenbedingungen zu reagieren. Die Coaches erlernten und erprobten eine große Fülle an Methoden: Fragebögen, qualitative Interviews, teilnehmende Beobachtung, Einzelcoaching, Teamcoaching, Moderation, Konfliktregelung, Präsentationstechniken.

Besonders positiv erscheint die Verknüpfung von Theorie und Praxis.

Produkte:

- Aufgabengebiete der Coaches:

eine Beschreibung der Ziele für die Arbeit der Coaches und eine Auflistung ihrer Aufgaben geteilt unter 1. Praktikum und 2. Pilotprojekt.

- Auswahl der Organisationen, Leitfaden und Anleitung für die Pilotprojekte, verfasst von der Modulleitung (1 Mann):

In den anfangs erwähnten Zielen wird auch die Notwendigkeit angesprochen, bestehende Unklarheiten und Auffassungsunterschiede klar zu legen und auszuräumen. Die vorgegebenen Ziele von Equal und die Zielsetzung des Moduls 2 werden genannt, es geht also um die Verbesserung und Qualifizierung der Arbeitsplätze, kann daher keine Schulung sein, sondern nur eine Vorbereitung auf die Praxis enthalten. Die Ausbildung zum Coach soll den Arbeitsplatz verbessern, daher schließt sie Menschen aus, die bereits in einem relativ guten Job beschäftigt sind. Es heißt außerdem: "...zwingt uns dieses Programm dazu, sich mit anderen Berufs- und Erfahrungswelten auseinander zu setzen und dabei das Thema Migration aus den verschiedensten Blickwinkeln und mit den verschiedensten organisationalen, wirtschaftlichen und politischen Subwelten in Einklang zu bringen. Die zweifellos hohen Kompetenzen, die bei den Midas-PartnerInnen vorhanden sind, müssen zumindest teilweise neu definiert werden und sollen auf Märkten reüssieren, die uns bisher entweder nur als Subventionsgeber gegenüber getreten sind oder als Arbeitgeber für MigrantInnen." Diese Äußerung zeigt deutlich die Innovation und Herausforderung, der sich die MitarbeiterInnen von Modul 2 gestellt haben aber auch die Unsicherheit, die offenbar mit diesem Papier ausgeräumt werden soll. Wichtig erscheint auch der folgende Hinweis darauf, dass alle Schritte im Modul 2 genau dokumentiert

werden sollen, um sie für Lernprozesse nutzbar zu machen. Als Ziele werden festgehalten, dass die 12 TeilnehmerInnen durchgehalten haben, dass sich ihre Beratungsqualität verbessert hat und sie dem Thema (dem Beruf) treu bleiben. Die 3 Projektpartner sollen einen erfolgreichen Öffnungsprozess zumindest begonnen haben. Auch die Transparenz des Auswahlprozesses soll gewährleistet sein. Ausdrücklich sollen die Pilotprojekte nicht mit langjährigen Partnern durchgeführt werden, um die Neuheit der Kontaktnahme, Kooperation und Zusammenarbeit abseits eingefahrener Kanäle zu garantieren.

- Pilotprojekte:

Die Pilotprojekte sind als Lernfeld zu verstehen, die TeilnehmerInnen der Ausbildung zum Interkulturellen Coach sollen auf die Pilot-Partner aufgeteilt werden und dort ihre neu erworbenen Fähigkeiten praktisch anwenden. Laufende Stärken-Schwächen-Analysen werden geplant. Die Phasen der Pilotprojekte werden beschrieben als Erhebungsphase (Analyse des Ist-Zustands in der Organisation) unterteilt in Kennenlernphase und Screeningphase; Programmerrstellungsphase (Diskussion der zu setzenden Schritte durch die Belegschaft), Umsetzungsphase, Auswertungsphase (um einen Zwischenstand festzustellen, die Fragen der Nachhaltigkeit und Zukunft zu klären, dazu kommt eine entsprechende Dokumentation, Berichte und Evaluationen). Die einzelnen Phasen werden in Monaten angegeben.

- Übersicht über die Einheiten des Curriculums:

Unter den Abschnitten Thema, Theoretische Grundlage, Persönlichkeitsbildung, Methoden/Tools und ReferentInnen wird stichwortartig der Ablauf der Schulung übersichtlich dargestellt. Die laufende Verbindung von theoretischen Inputs und der Arbeit mit den eigenen Erfahrungen zum angesprochenen Thema bindet die Auszubildenden auf dem aktuellen Stand ihrer Entwicklung und ihrer Lebensumstände ein und eröffnet die Möglichkeit der erfolgreichen Annahme eines übergeordneten theoretischen Rahmens und weiteren Know hows im Bereich der Organisationsentwicklung und von Analyseinstrumenten. Weitere Lerninhalte waren Kommunikation und Konfliktmanagement. Die Gender-Perspektive wird mehrfach angesprochen.

- Schulungseinheit I:

Das Papier stellt den Ablauf der ersten Schulungseinheit detailliert und nachvollziehbar dar und enthält teilweise Ergebnisse und Verbesserungsvorschläge. Die AutorInnen sind nicht genannt, aus dem Programm ist zu erschließen, wer es war (1 Frau und 1 Mann).

- Protokoll zur 3. Einheit:

Die beiden weiblichen AutorInnen sind anfangs genannt. Die Arbeitsschritte im Workshop werden kurz angerissen, aber keine Ergebnisse oder Feedbacks erwähnt. Eine erwähnte Beilage ist nicht im download enthalten.

- Lehrplan zur Ausbildung von interkulturell kompetenten TrainerInnen

bestehend aus theoretischen Einheiten, einem 1-wöchigen Praktikum, Selbstlerngruppen, Teilnahme an einem einjährigen Pilotprojekt mit supervisorischer Begleitung des Coachingprozesses

- Liste der Praktikumsstellen für die TeilnehmerInnen des Moduls Interkulturelle Öffnung (Stand 8. Mai 2003):

Die Liste enthält 16 Organisationen mit Adresse, Telefonnummer, homepage sofern vorhanden, Ansprechperson mit Telefonnummer und e-mail (falls vorhanden) sowie einer Kurzbeschreibung der Arbeit, Zielsetzung oder der Praktikumsanforderung in der jeweiligen Organisation.

- Leseliste:

Die Unterteilung in Leseliste und Literaturliste signalisiert, wie aus einem Protokoll ersichtlich die 5 Bücher die gelesen werden müssen (Leseliste) und die weiteren empfohlenen 15 Bücher (Literaturliste), die angeführten Broschüren dürften in der Organisation, der die Modulleitung angehört, aufliegen. Die Zitate der Literaturliste enthalten leider nur Titel und Autorennamen, keine weiteren Angaben über Erscheinungsjahr etc. Umfang und Auswahl der Literatur erschienen als theoretischer "Apparat" des Moduls passend.

- Feedbackbogen für die ReferentInnen (der Schulung Interkulturelle Öffnung):

Unterteilt in die Bereiche Vorbereitung, Tag der Schulung und Gruppenverlauf enthält der Feedbackbogen 13 Fragen, davon 7 offene und die Möglichkeit Anmerkungen zu machen bei allen Fragen. Es sind organisatorische, prozessbezogene und bewertende Fragestellungen enthalten und der Feedbackbogen müsste brauchbare Ergebnisse gebracht haben.

- Feedbackbogen für die TeilnehmerInnen (der Schulung "Interkulturelle Öffnung):

Die Unterteilung beinhaltet Inhalt des Kurses, Bewertung der ReferentInnen und organisatorische Rahmenbedingungen der Schulung mit insgesamt 18 Fragen, 7 davon offen und auch die meisten anderen mit der Möglichkeit von Anmerkungen. Die Kursinhalte sollen nach "gefallen" bewertet werden mit einer verbalen Begründung, weiters nach fehlenden Inhalten, Anregungen zu Verbesserungen und die Wichtigkeit des Praktikums. Die ReferentInnen sollen mit Schulnoten bewertet werden und was sie besonders gut bzw. weniger/nicht gut gemacht haben. Die Rahmenbedingungen beinhalten die Vorinformation, die zeitliche Einteilung, die Schulungsorte, die Materialien, die Zusammenarbeit und

Atmosphäre der Gruppe, die Kursanforderungen, die Projektbegleitung sowie Anregungen zur organisatorischen Verbesserung. Das Ergebnis müsste brauchbare Hinweise zur Modifizierung des Schulungsangebotes geliefert haben.

- Schulungseinheit 2: Migration und Gesellschaft:

Enthält viel an Text zu den Inhalten, vermutlich, was vom Referenten vorgetragen wurde, das Feedback, das in einem kurzen Absatz am Ende enthalten ist, sagt auch, es wäre zu viel an Theorie geboten worden und es konnten die Themen zu wenig ausdiskutiert werden. Die eingestreuten Übungen sind nur genannt oder ganz kurz beschrieben, sie können nicht nachvollzogen werden, wenn man sie nicht schon kennt.

- Schulungseinheit 5 und 6:

Die einzelnen Arbeitsschritte werden aufgelistet, teilweise kurz erklärt, die theoretischen Inputs werden nur mit den Namen ihrer UrheberInnen genannt, auch die Feedbackrunde wird nur beschrieben ohne zu verraten, was rückgemeldet wurde.

- Schulungseinheit 4, 1. Teil (am 2.8.2003):

Enthalten sind der Ablaufplan, die vorgetragenen theoretischen Inputs, die beschriebenen Übungen. Der Inhalt des Feedbacks oder die Ergebnisse der Übungen werden nicht verraten.

- Schulungseinheit 4, 2. Teil:

Die 6 Arbeitsschritte werden ganz kurz benannt und beschrieben, genauere inhaltliche Beschreibungen oder Ergebnisse werden nicht dargestellt.

Vertrag mit Pilotprojektpartnern:

- Präsentation des Coachingteams:

Die Power-Point-Präsentation stellt sehr klar die Einbettung des Pilotprojektes in die Strukturen von Modul 2 und Midas dar. Er zeigt die Ziele auf, die Abteilungen, mit denen gearbeitet wurde, die Phasen des Coaching-Prozesses, die bisherigen Schritte, die lokalisierten Problemfelder, sowie das von den Coaches vorgeschlagene Programm zur Verbesserung der Interkulturellen Kompetenz und Öffnung des Unternehmens auf drei Ebenen Kommunikation, Personalentwicklung und Personalpolitik. Bis auf die Formulierung der Ebene C erscheinen die Präsentationsblätter gut verständlich und klar strukturiert.

- Leitfaden und Strukturprogramm für Analyse und Management von Prozessen der Interkulturellen Öffnung von Organisationen:

4 Phasen als grober Raster für die Schritte im externen Coachingprozess mit interkulturellem Auftrag; erprobt in den Piloten.

- Dokumentation zur Grazer Tagung "Interkulturelle Öffnung und Diversity Management in Österreich am 19. Oktober 2004:

Der Bericht enthält Kurzfassungen der Tagungsbeiträge, eine kurze strukturelle Vorstellung der Pilotpartner und eine kurze narrative Vorstellung der Pilotprojekte. Interessant auch die steckbriefartige Vorstellung der ausgebildeten interkulturellen Coaches, der ReferentInnen der Tagung und der TeilnehmerInnen am Podiumsgespräch.

Verknüpfung mit anderen Modulen:

5 der möglichen Pilotprojekt-Partner-Organisationen sind Partner in Midas. Im Monatsbericht von Mai/04 wird die gemeinsame Erstellung von Aufgabenprofilen für die BetreuerInnen der Arbeitsgruppen, die aus den Foren von Modul 1 hervorgegangen sind, in Anlehnung an die Aufgabenbeschreibung der ProzessbegleiterInnen und der Coaches von Modul 2 erwähnt.

Die Coaches von Modul 2 wurden auch für Aktivitäten von Modul 1 und Modul 3 herangezogen.

Die Modulverantwortlichen nehmen an der FAIRER Tagung in Wien teil (März 03). Die Reisen nach Finnland und Irland innerhalb der transnationalen Partnerschaft wurden nicht nur von den MitarbeiterInnen des Moduls mitgemacht, sondern auch von ProzessbegleiterInnen und TeilnehmerInnen am Coachingprogramm.

Im Februar 04 findet ein Koordinationsgespräch mit Modul 4 GAMS statt.

Mit Modul 1 und Modul 3 gab es laufend informellen Austausch, zwei der Coaches und einer der ProzessbegleiterInnen waren auch in Modul 1 und 3 als TrainerInnen tätig. Die MitarbeiterInnen der Organisation der Modulleitung übernahmen einen Teilauftrag von Modul 1 für die Region Steiermark.

An den Sitzungen der Koordinationsgruppe wurde regelmäßig teilgenommen.

Öffentlichkeitsarbeit:

Im März 2003, also ziemlich am Beginn des Projektes wird ein Interview mit Ö1 erwähnt, der Beitrag zum gemeinsamen Folder von MIDAS und die Modulbeschreibung für die Homepage der Organisation der Modulleitung.

Eine Kurzpräsentation für die Pilotprojektpartner wurde im August 2003 erarbeitet und später allen drei Partner zu verschiedenen Zeitpunkten präsentiert.

Ein Flyer wird im November layoutiert.

Im Februar 2004 wurde das Projekt im Rahmen der IKÖ Tagung an der Universität Klagenfurt (Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften, Abt. Interkulturelles Lernen) vorgestellt.

Im April 2004 werden Dreharbeiten zu einem Beitrag im ORF in der Sendung "Heimat fremde Heimat" geplant, was aber nicht verwirklicht wird.

Im Juni 2004 wird der Zwischenbericht des Pilotprojektes in Graz im Betrieb vorgestellt in Anwesenheit von 3 Abteilungsleitern und dem Direktor.

Im Juni 2004 findet in Kärnten ein Evaluationsgespräch mit dem Direktor statt unter dem Titel "Ein Jahr Interkulturelle Öffnung im Betrieb. Beobachtungen, Erwartungen, Erfahrungen, Ideen für die Zukunft, subjektive Meinung".

Im September wird ein Sonderheft von Zebratl zum Thema "Interkulturelle Öffnung" gedruckt, dem eine redaktionelle Vorbereitungszeit seit April 2004 vorausgegangen ist.

Für die Abschlusstagung von Modul 2 werden im Oktober 2004 Presseausendungen und -einladungen ausgeschickt und ein Pressegespräch mit APA, ORF u.a. abgehalten. Im Dezemberbericht wird ein Artikel zur Tagung erwähnt.

Am 19. Oktober 2004 fand in Graz die Tagung "Von der Dominanz zur Chancengleichheit. Interkulturelle Öffnung und Diversity Management" statt. Die Tagung beschäftigte sich mit den verschiedenen theoretischen Konzepten der interkulturellen Öffnung und des Diversity Managements. Den zweiten Schwerpunkt bildeten die Erfahrungsberichte und Diskussionen über die drei Pilotprojekte. Dazu entstand eine Dokumentation.

Resumee:

Die Verankerung Interkultureller Öffnung in den Strukturen eines Unternehmens ist essentiell. Die Trainings auf MitarbeiterInnenebene sind nicht ausreichend, da die Verantwortung für die strukturelle Verankerung in der Führungsebene liegt.

Diese Problematik wurde auch im Modul 2 spürbar als es Schwierigkeiten gab, eine weiterführende Vereinbarung mit der Direktion eines Pilotprojektes zu schließen. Andererseits konnte für eine der Coaches ein Folgeauftrag aquiriert werden.

Manche waren von den Ergebnissen enttäuscht, weil keine oder nur wenige Umsetzungsmaßnahmen bei den Unternehmensführungen durchgebracht werden konnten. Allerdings wurde in jedem Fall ein Diskussionsprozess in Gang gesetzt, der in seiner Nachhaltigkeitswirkung nicht zu unterschätzen ist. Die abschließende Tagung begnügte sich nicht damit die eigenen Ergebnisse entsprechend in den Mittelpunkt zu rücken sondern stellt sie in Arbeitskreisen auch zur Diskussion. In den Arbeitskreisdiskussionen zwischen den Coaches, den VertreterInnen der Pilotprojektpartnern und den TagungsteilnehmerInnen setzte

das Projekt wieder mit einem größeren politischen und strukturellen Rahmen in Beziehung. Die Pilotprojekte schufen zumindest einen "Ausgangspunkt für einen umfassenden Veränderungsprozess" (Berichte zu den Arbeitskreisen, Sesam öffnet sich, Arbeitskreis des Pilotprojektes in B.E.)

Sehr erfolgreich verlief das Modul in Bezug auf die Kompetenzstärkung und Erweiterung der Handlungskapazität, des Know-hows und des positiven Selbstbildes für die 14 TeilnehmerInnen an der Ausbildung zum interkulturellen Coach. Sehr wertvoll sind auch die erarbeiteten Curricula und Inhalte der Schulungen, die für weitere Ausbildungen zur Verfügung stehen.

Die Projektdokumentation ist sehr selbstkritisch und nüchtern, durch starke Verkürzung auf Stichwörter allerdings nicht immer leicht nachvollziehbar.

V. Modul 3

Der Berichtszeitraum umfasst Februar 2003 bis Dezember 2004, das sind 23 Monate.

Im Intranet liegen Monatsberichte vor für Juli 2003, weiters April 04 bis Juni 04 und September bis Dezember 2004. Im Mai 04 ging die Projektmanagerin in Mutterschutz, sie wurde nach dem Mutterschutz bis Ende 2004 geringfügig weiter beschäftigt. Damit sind die fehlenden Monatsberichte für Juli und August begründet. Den Beginn des Projektes dokumentieren 5 Workshopprotokolle von Februar bis Juni 2003 (wobei Workshop 1 nicht im Intranet zu finden ist). Es liegen neben dem logischen Rahmen ein Halbjahresbericht und ein Jahresbericht 2003 vor.

Als Materialien finden sich neben dem Planspiel MIRAMIX selbst, die Stichprobenauswertung des Planspielstests, ein Leitfaden für die Gruppendiskussion Miramix-Evaluierung und eine gesonderte Evaluierung in Bezug auf Gender-Aspekte vor.

Im Modul 3 werden unter Personal nur zwei Personen genannt, der Projektleiter und eine angestellte Projektmanagerin.

An der Entwicklung des Planspiels, über das die Workshopberichte Auskunft geben, waren wie im logischen Rahmen geplant weitere Personen aus dem Kreis der MitarbeiterInnen von MIDAS beteiligt. Laut Protokollen waren es außer den bereits Genannten 2 weitere Frauen und 3 Männer unter Leitung eines männlichen Kommunikationstrainers, beim letzten Workshop kamen noch zwei weitere Frauen und ein weiterer Mann dazu. Die Personen rekrutierten sich aus dem Umfeld der projektleitenden Organisation, der strategischen Partner, der Gesamtkoordination und des Bereichs Gender Mainstreaming. Sie nahmen in unterschiedlicher Zusammensetzung an den Workshops teil, wobei von den insgesamt 11 Personen 2 (18,2%) immer anwesend waren, 3 (27,3%) nur einmal entschuldigt, 3 (27,3%) zweimal entschuldigt und die restlichen 3 (27,3%) jeweils nur zweimal oder einmal anwesend waren. Das Planspiel beruht daher im Wesentlichen auf der Arbeit von 7 Personen (4 Männern und drei Frauen), hauptsächlich aber 4 davon (2 Männer und 2 Frauen) jeweils unter der Leitung eines männlichen Kommunikationstrainers, der auch für die Workshopprotokolle verantwortlich zeichnet. Ein Testlauf mit 245 Jugendlichen (93 weiblich, 148 männlich, 3 unbekanntes Geschlecht) unterstützte die wesentliche Entscheidungsfindung

zwischen zwei unterschiedlichen Entwürfen, die in der Gruppe zur Diskussion standen (siehe unten).

Entscheidungsfindung laut Berichten:

Die Entscheidung für ein bestimmtes Szenario des Planspiels wurde durch eine Befragung von Jugendlichen, der sich das Projektteam anschloss, gefällt. Kontrollfunktionen werden in der Planspielvorbereitungsphase zweimal dem Modulleiter übertragen. Die Zusammensetzung der Mitwirkenden in den Vorbereitungsgruppen für das Planspiel ändern sich ohne dass dafür Erklärungen angeboten werden. Die Berichte über die Vorbereitungsworkshops enthalten Ergebnisse und keine Hinweise darauf, wie Entscheidungen gefällt wurden. Die Monatsberichte ab dem Start des Planspieleinsatzes sind Tätigkeitsberichte der Projektmanagerin.

In den Berichten angesprochene Probleme und Änderungen:

Der Halbjahresbericht 2003 bemerkt Verzögerungen in der Projektentwicklung durch die unterschätzte Zeitintensität der Entwicklungsarbeit am Planspiel und die erst im Juni 2003 erfolgte Anstellung der Projektmanagerin. Damit verzögert sich die Fertigstellung des Planspiels und die Entwicklung der Zusatzqualifikation für TrainerInnen von Anfang Juni auf Mitte August bzw. Mitte September 2003. Das Planspiel kann erst Mitte November statt Anfang Oktober in die Durchführungsphase eintreten.

Die personelle Zusammensetzung der Gruppen, die sich mit der Entwicklung des Planspiels beschäftigen wechseln, ohne dass Begründungen geliefert werden. Möglicherweise trug die Tatsache, dass diese Arbeit nicht bezahlt werden konnte, zu einer größeren Fluktuation der MitarbeiterInnen bei. Gegen Ende blieb die Arbeit an einigen wenigen hängen.

MitarbeiterInnen mit migrantischem Hintergrund waren bei der Planspielentwicklung unzureichend eingebunden. Die Personalressourcen für diesen Teil des Projektes zu knapp bemessen und die Informationen zur Methode Planspiel fehlten am Beginn. (Jahresbericht 2003)

Die 5 Probedurchläufe ergeben folgende Feedbacks, die zu Änderungen im Planspiel führen: die Rollenkarten enthalten zu viel Informationen, die Gruppenbeschreibungen sind zu lang und enthalten manchen Jugendlichen unbekannte Begriffe, der Spielcharakter sollte verstärkt werden, die Reflexion sollte fachlich vorbereitet und strukturiert sein.

Die TrainerInnenschulung zur Zusatzqualifikation für das Planspiel im September war zu früh angesetzt, da zu diesem Zeitpunkt das Planspiel noch nicht fertig war - siehe oben. Durch die kurzfristige Absage eines Rassismus-Experten als Referent fehlte eine nähere inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema "Rassismus". (Jahresbericht 2003)

Am Beginn der Planspieleinsätze ist ein starkes Ost-West-Gefälle feststellbar durch den verzögerten Informationsfluss und die TrainerInnenakquisition, womit der Verteilungsschlüssel nicht ganz eingehalten werden konnte.

Verzögerungen treten im Sommer 2004 mit den Gruppendiskussionen der TrainerInnen zur Evaluierung des Planspiels auf, sie werden im Oktober und November fortgesetzt.

Das Konzept "Friends of Equal" ist nicht wie im Projektantrag formuliert durchführbar, an seiner Stelle wird den interessierten LehrerInnen und SchülerInnen über www.miramix.at ein Newsletter zum Abonnieren angeboten, der über laufende und neue antirassistische Projekte informieren soll.

Ein computertechnisches Problem verzögert den Halbjahresbericht 2004.

Vergleich Logischer Rahmen - Halbjahres- und Jahresberichte

Logischer Rahmen – Projektziele:

Als Projektziel werden Bewusstseinsbildung und Förderung von Fähigkeiten wie Sozialkompetenz, Toleranz, Konfliktfähigkeit und Teamarbeit von Jugendlichen durch ein "Antirassismusplanspiel", sowie die positive Erfahrung mit Toleranz und Geschlechtergerechtigkeit für die Jugendlichen genannt.

Als Indikator für die Zielerreichung wird geschlechterspezifische Vermittlungskompetenz genannt.

Wissenschaftliche Erkenntnisse aus Modul 1 fließen in die Planspiel-Entwicklung und die Zusatzqualifikation ein.

Jugendliche sollen die Szenario-Entwürfe testen und bewerten.

Die Jugendlichen sollen Spaß am Spiel haben, ihr Verhalten reflektieren und Anders-Sein diskutieren.

Konformität mit dem logischen Rahmen laut Halbjahres- und Jahresberichten:

Zielerreichung:

Das Projekt Equal (ESF und BMWA) finanzierte 300 Planspieleinsätze wie im logischen Rahmen bereits zahlenmäßig festgelegt. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde die Weitervermittlung von Einsätzen von MIRAMIX gegen einen kleinen

Unkostenbeitrag erlaubt. Die Weiterführung wurde im November und Dezember 04 von der Projektmanagerin vorbereitet.

Die Durchführung des Planspiels erfolgte überwiegend in Hauptschulen, 4. Klasse (53%), der Rest in Fachmittelschulen (21%), Lehrwerkstätten (9%), in Polytechnischen Schulen (8%), in Berufsschulen (6%) und in Berufsvorbereitungskursen (3%). Durch die starke Nachfrage konnten im Jahr 2003 statt der geplanten 60 Einsätze bereits 77 durchgeführt werden. Somit haben 2003 bereits 967 Jugendliche (geplant insgesamt 6000) davon 522 weibliche und 445 männliche das antirassistische Planspiel gespielt. Die Zahl 6000 muss allerdings im Jahresbericht 2003 trotzdem nach unten auf 4000 bis 4500 korrigiert werden, da das Planspiel nicht wie ursprünglich gedacht für 20 SpielerInnen sondern für 8 bis 14 konzipiert wurde.

Die Zielkonformität in Bezug auf den Spaß der Jugendlichen mit dem Spiel wird mit Hilfe von Feedbackbögen festgestellt.

Der Jahresbericht 2003 berichtet, dass die Zielerreichung hinsichtlich der Stärkung der sozialen Kompetenzen der Jugendlichen wie folgt erfasst wird: Feedback der TrainerInnen (standardisierter Feedbackbogen für TrainerInnen und offenes Gespräch der TrainerInnen mit der Projektmanagerin)

Fragebogen für SchülerInnen und

Feedback von Lehrkräften

Ergebnisse:

TrainerInnen-Feedback: Im Rahmen der Reflexion nach dem Planspiel werden aufgetretene Konflikte, das Gruppenverhalten und das Verhalten einzelner SpielteilnehmerInnen reflektiert. Der Bezug zur Realität wird hergestellt, die aggressive Stimmung wird aufgelöst, verschiedene Ausgrenzungsformen wie Rassismus, Benachteiligung von Frauen, Benachteiligung auf Grund besonderen Verhaltens, von Aussehen etc. und soziale Probleme innerhalb und außerhalb der Schule werden diskutiert. Schwelende Konflikte und im Spiel ausgelebte bereits vorhandene Probleme zwischen einzelnen SchülerInnen werden aufgegriffen und mit der Klasse lösungsorientiert diskutiert. Gängige rassistische und frauenfeindliche Stereotypen werden gesammelt und hinterfragt. Übungen zur Stärkung von Toleranz, Zivilcourage und Perspektivenwechsel werden nach Bedarf von den TrainerInnen durchgeführt.

SchülerInnen-Feedback:

Spielintegration:

70,7% der Mädchen und 63,6% der Burschen hat Miramix sehr viel Spaß gemacht

24,2% der Mädchen und 30,3% der Burschen hat Miramix ein bisschen Spaß gemacht

5,1% der Mädchen und 6,4% der Burschen hat Miramix keinen Spaß gemacht

Kognitiver Output:

55,4% der Mädchen und 46,6 % der Burschen haben die Spielerlebnisse und -erfahrungen zum Nachdenken angeregt

35,6 % der Mädchen und 40,5% der Burschen haben die Spielerlebnisse und -Erfahrungen ein bisschen zum Nachdenken angeregt

8,9% der Mädchen und 12,9% der Burschen haben die Spielerlebnisse und -erfahrungen kaum zum Nachdenken angeregt

Die Mädchen erfuhren also sowohl mehr Spaß als auch mehr kognitive Wirkung durch die Teilnahme am Planspiel.

LehrerInnen-Feedback (erfolgte per e-mail, Fax oder die Feedback-Seite von www.miramix.at):

Sie beobachteten positive Stimmung nach dem Spiel, hohe

Diskussionsbereitschaft über das Thema "Rassismus" in darauf folgenden Unterrichtseinheiten.

Die Lehrpersonen zeigten auch Interesse am Planspielkonzept, es wurde ihnen nach Überarbeitung inklusive der Zusatzqualifikation für TrainerInnen ab Juli 2004 kostenlos angeboten, womit das Ziel der Aufnahme des Planspiels als Unterrichtsform in Berufsschulen und Lehrwerkstätten zumindest potentiell erreicht wurde.

Aktivitäten:

Ein Einfließen von wissenschaftlichen Erkenntnissen aus Modul 1 ist nicht dokumentiert.

Der Test der Szenarios durch Jugendliche wurde durchgeführt und war die Entscheidungsgrundlage für ein bestimmtes Szenario. (Halbjahresbericht 03)

Die Website wurde wie der Halbjahresbericht 03 bestätigt wie geplant eingerichtet.

Die Workshops zur Entwicklung des Planspiels:

Sie fanden in monatlichen Abständen im ersten Halbjahr 2003 in Wien statt und wurden von einem Kommunikationstrainer begleitet und protokolliert.

Im zweiten WS wurde folgender Zeitplan festgelegt:

Festlegung der Grundstruktur	11.3. 16.00
Festlegung des Szenario	20.3. 9.30
Erstellen des Spielablaufplans	Mitte Mai
Erstellen des Prototyps für Material	Ende Mai

Weiters soll ein Spielexperte zweimal in die Entwicklung eingebunden werden. Ziele des Planspiels und die Zielgruppe werden diskutiert und es wird als Zielgruppe festgehalten:

Jugendliche in Lehrwerkstätten und Betrieben

Jugendliche der 8. und 9. Schulstufe

alle mit ambivalenter Einstellung zur Grundaussage des Spiels, die da lautet: Alle Menschen sind gleich wertvoll.

Einige Varianten von Grundstrukturen sollen vom Kommunikationstrainer aus den Unterlagen eines Gruppenmitglieds erarbeitet werden. 2 Varianten werden im nächsten WS diskutiert. Es ergibt sich daraus, dass es besser ist, wenn von Szenarios ausgegangen wird, die von den Teilnehmenden bis zur nächsten Sitzung ausgearbeitet werden sollen. Diese Szenarien sollen Jugendlichen zur Begutachtung vorgelegt werden. Als Auswahlkriterium wird "Interesse der Jugendlichen wecken" gewählt.

Im nächsten WS wird eine allgemein akzeptierte Grundstruktur (Aufwärmrunde - heiteres Thema mit Rollentausch; Spielen einer problematischen Spielszene mit Rollentausch; kurze Reflexion der negativen Tendenz; Ideen entwickeln, um die Szene mit positiver Tendenz ablaufen zu lassen (win win-Situation herstellen); Spielen der Szene mit positiver Tendenz.

Es werden 4 Szenarien diskutiert und sollen überarbeitet bis 26.3.12.00 (Terminverschiebung um 6 Tage nach hinten!) gemailt werden, um dann einer Auswahl durch Jugendliche nach dem genannten Kriterium unterzogen zu werden. Im 5. und 6. WS werden Aufgaben definiert, Zeitpläne erstellt und Verantwortliche benannt. Im 6. Workshop wird das Ergebnis der Bewertung durch 245 Jugendliche bekannt gegeben und als Entscheidung für dieses Szenario akzeptiert.

Indikatoren der Zielerreichung werden im Protokoll als Beilage genannt, die aber nicht verfügbar ist.

Der Zeitplan legt folgende Teilschritte fest:

Beschreibung des Szenario, der Gruppen und Rollen sowie der Aufgaben

Ende Juli 2003 - verantwortlich 3 Männer und 2 Frauen

Erstellen der Ereigniskarten, Material

Ende August 2003 - verantwortlich 2 Männer, 2 Frauen

Erstellen des Leitfadens, Qualifikation der TrainerInnen, Testvorbereitung und Testdurchführung Ende September 2003 - verantwortlich 3 Männer, 2 Frauen

Workshop 29. 9.

Produktion der Materialien Ende November

Start Ende November

Die ersten zwei Aufgaben erhalten eine explizit genannte Ergebnis-Kontrolle durch den modulverantwortlichen Mann. Im dritten Aufgabenbereich ist er selbst verantwortlich und die Ergebniskontrolle fällt aus.

Weiters werden im WS die Gruppen des Planspiels beschrieben, das Ereignis, um das es gehen soll und der Konflikt, um den Kleingruppen entsprechende Vorgaben für ihre Weiterarbeit zur Verfügung zu stellen.

Ab Juli 2003 ist der Projektverlauf über Monatsberichte ersichtlich.

Der Bericht Juli 03 zeigt, dass die Gruppe für das Feindesign des Planspiels nicht mit den im letzten WS genannten Personen übereinstimmt. Die neue Gruppe setzt sich aus zwei Männern und einer Frau, die von Anfang an am Planspiel mitgewirkt haben, zusammen und zwei neu hinzugekommenen weiblichen BildungsexpertInnen der Trägerorganisation von Modul 3. Im Rahmen von 3 Sitzungen im Juli werden das Einstiegsszenario, 2 Ereignisszenarien, die Gruppen- und Rollenprofile und der Spielablauf des Planspiels fertig gestellt. Im Juli werden erste Kontakte zu möglichen KommunikationstrainerInnen aufgenommen.

Im August 2003 werden der Spielaufbau und die Spielstruktur von ExpertInnen (1 Kommunikationstrainer, 1 Lehrerin, 1 Planspielexperte) beurteilt.

Im September 2003 wurde das Planspiel in 5 Probeläufen mit Jugendlichen und Erwachsenen getestet - wie geplant. Die Bemerkungen der Jugendlichen, die der Zielgruppe entsprechen, hinsichtlich Verständlichkeit, werden beachtet. Das fertige Planspiel wird Ende September in einem letzten Workshop von der Entwicklungsgruppe abgesegnet.

Festgehalten werden soll auch, dass die Arbeit der Entwicklungsgruppe nicht budgetiert war und daher nicht bezahlt wurde.

Am 22. und 23. September findet ein Einschulungsseminar für 39 professionelle KommunikationstrainerInnen (17 Frauen, 22 Männer, 2 Männer steigen im November wegen beruflicher Veränderungen aus) statt und vermittelt ihnen eine Zusatzqualifikation.

Aufnahmevoraussetzungen waren: Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen, abgeschlossene Kommunikationsausbildung, Bereitschaft zur verpflichtenden Zusatzausbildung im Rahmen der TrainerInnenschulung. Persönliche Gespräche wurden vor Aufnahme geführt und TrainerInnen aus anderen Modulen von MIDAS aufgenommen, TrainerInnen mit migrantischem Hintergrund bleiben allerdings in der Minderzahl.

Im Oktober 2003 wurden 45 Planspielkoffer produziert - geplant waren im logischen Rahmen nur 20.

Der Monatsbericht April spricht von 17 Planspieleinsätzen, der Monatsbericht Mai von 10, der Monatsbericht Juni 2004 nennt 2 Planspieleinsätze als letzte.

Im November und Dezember 04 wird die Weiterführung der Planspiel-Einsätze vorbereitet und die Materialien nach den TrainerInnen-Rückmeldungen überarbeitet und fehlendes oder abgearbeitetes Material ersetzt.

Für die Evaluierung des Gesamtprojektes MIDAS wurden Fragebögen für LehrerInnen, deren SchülerInnen das Planspiel mitgemacht haben von der evaluierenden Organisation übermittelt und weitergeschickt.

Im Dezember 04 wird der Inhalt des Handbuchs besprochen und ein Fertigstellungstermin mit Ende Mai festgelegt.

Die Grundeinstellung der zum Planspiel angemeldeten Jugendlichen (in der Zielgruppenbeschreibung des 2. Workshops wurde festgehalten, ihr Verhältnis zur Grundaussage des Planspiels "alle Menschen sind gleich wertvoll" sollte ambivalent sein) wurde nicht überprüft.

Berichte zu GeM:

Aktivitäten für GeM:

Die GM Beauftragte nahm am Workshop "Planspiel" am 16. Juni 2003 in Wien teil.

Der Halbjahresbericht (1.1. - 30.6.2003) hält zu den Zielen von GeM fest:

GeM bei der Zusammensetzung der Projektgruppe, die Planspiel und Zusatzqualifikationen für KommunikationstrainerInnen entwickelt

GeM bei der inhaltlichen Entwicklung des Planspiels (es werden genderspezifische Arbeitsmethoden und -techniken von Jugendlichen berücksichtigt □.)

GeM bei der Entwicklung der Rollenidentifikationen für das Planspiel

GeM bei der Auswahl der KommunikationstrainerInnen.

Die Zusammensetzung der Projektgruppe entsprach dem Ziel nicht ganz, denn im Wesentlichen waren 4 Männer und 3 Frauen beteiligt, die zudem von einem männlichen Trainer angeleitet und moderiert wurden. Nur in einem Workshop waren drei Frauen und zwei Männer anwesend (inklusive Trainer), eines war paritätisch besetzt (inklusive Trainer) alle anderen Workshops (3) weisen eine Männerüberzahl auf (exklusive Trainer).

Für die TrainerInnen-Schulung am 22. und 23. September 2003 wurden von der externen GeM-Beauftragten folgende Inhalte in Bezug auf Gender Mainstreaming im Planspiel vorgeschlagen:

Spieleinführung:

1. Hinweis auf die bewusste Teilung der Rollen in weibliche und männliche;
2. Hinweis auf den gesellschaftlichen Hintergrund, der für die Gruppe Midas patriarchal und für die Gruppe Rainbows egalitär vorgestellt werden muss.

Gemeinsame Reflexion:

Reflexion der gespielten Rolle in Bezug auf ihre Geschlechtszugehörigkeit - Fragestellungen

1. wie weit war das Geschlecht von Bedeutung;
2. war es förderlich oder hinderlich in der Entfaltung des persönlichen Spiels;
3. wurde durch die Berücksichtigung der Rollenbeschreibungen Grundsätzliches über Geschlechterverhältnisse in patriarchalen bzw. egalitären Gesellschaften bewußt;
4. Wieweit konnte Geschlechterdemokratie in der egalitären Gruppe verwirklicht werden, bzw. gab es Versuche die Geschlechterrolle in der patriarchalen Gruppe zu durchbrechen;
5. Gibt es Rückschlüsse/Erkenntnisgewinne zur Bedeutung des Geschlechts im persönlichen Lebens- und Arbeitszusammenhang?

Gender Aspekte im Planspiel Miramix:

Die beiden Bevölkerungsgruppen des Planspiels sind in den Vorgaben mit sehr unterschiedlichen Möglichkeiten für die Geschlechter ausgestattet. Die Midas repräsentieren eine traditionell patriarchalische Gesellschaft mit einer männlichen Führungskraft und einem teilweisen Ausschluss der Frauen aus der Öffentlichkeit. Die Frauenrollen sind eher traditionell im helfend-dienenden Bereich angesiedelt, trotzdem gibt es Ansätze des Nonkonformismus durch Frauenrollen mit vielen Liebhabern oder gewollter Kinderlosigkeit.

Die Rainbows hingegen sind egalitär organisiert, weder hierarchisch noch geschlechterdiskriminierend. Ihre Rollenbeschreibungen sind bunter und ausgeflippter, ihre Hobbys skurriler als die der Midas.

Es stellt sich die Frage, ob diese Details im Spiel überhaupt zum Tragen kommen. Die als verheiratet oder mit PartnerIn imaginierten Personen agieren im Spiel aber als Singles, was den Hintergrund der Person weiter zurückdrängt.

Die Handlungsanweisung zum Feiern eines Festes bzw. einer Party lässt beiden Geschlechtern Spielraum.

Das Ereignis II schafft eine Katastrophensituation, die die unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zur Zusammenarbeit zwingt. Sollte die Fragestellung an GeM sein, wie unterschiedlich männliche und weibliche SpielerInnen auf diese Anforderung unter den jeweiligen Rollenvorschreibungen agieren, erscheint es sehr unklar, wie die spielende Person und ihre Geschlechtszugehörigkeit von der geschlechtsspezifischen Identität der gespielten Figur getrennt werden sollen. Es kann vermutlich nur eine Aussage darüber getroffen werden, wie Burschen bzw. Mädchen glauben, dass die von ihnen gespielten Geschlechter im jeweiligen gesellschaftlichen Kontext (patriarchal gegenüber egalitär) auf die Bedrohung und den Zwang zur Zusammenarbeit reagieren könnten. Kurz gesagt heißt das, eine Aussage über die herrschenden Vorurteile bei Burschen und Mädchen über Geschlechterrollen und Geschlechterzwänge unter bestimmten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

In der abschließenden Reflexion der TeilnehmerInnen mit den TrainerInnen kann dieser Aspekt angesprochen werden.

Für die Evaluierung nach Gender Aspekten wurden 5 Planspieleinsätze von der GeM Beauftragten und einer Kollegin begleitend beobachtet und teilweise mitgefilmt: am 23. 2. 2004 in Feldkirch, am 3.3. und am 29. 5. in Salzburg, am 25. 3. in Gortipohl (Vorarlberg), am 22. 4. in Mieders (Tirol).

Bei der Zusammenstellung der TrainerInnengruppen für die Diskussionsrunden der Evaluierung wurde auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

Berichte zu IKT-Strategie:

Das Internet wurde für die Recherche zu Literatur über Planspieltheorie, -typen und Kontaktadressen benützt.

Homepage wurde eingerichtet - www.miramix.at:

sie enthält die Projektbeschreibung und Informationen zu Equal und MIDAS.

Weiters die Spielbeschreibung, Infos zur Lehr- und Lernmethode Planspiel, einen elektronischen Folder, Anmelde-möglichkeit, Feedbackmöglichkeit für PlanspielteilnehmerInnen und Lehrpersonen, einen elektronischen Newsletter für LehrerInnen und SchülerInnen.

Das Projekt wickelte die Anmeldungen und Planspieleinsätze mittels Datenbank ab.

Das Feedback der TrainerInnen wurde in ein elektronisches Feedbackformular eingegeben.

Produkte:

- Stichprobenauswertung

245 Jugendliche wurden mit verschiedenen inhaltlichen Entwürfen zum Planspiel konfrontiert und gefragt, welche der angebotenen "Geschichten" ihnen am besten gefällt. Die Zusammensetzung aus 94 weiblichen und 148 männlichen Jugendlichen entsprach dem Geschlechterverhältnis in den Klassen der befragten polytechnischen Lehrgänge und Hauptschulen. Die Zusammensetzung nach Geburtsort war aufgeteilt in 176 österreichische, 23 türkische, 19 restjugoslawische, 19 sonstige und 8 unbekannter Herkunft. Sieger-Geschichte in der Gesamtbewertung, bei männlichen und weiblichen Jugendlichen, bei österreichischen und jugoslawischen Jugendlichen war Midas und Regenbogen. Bei den türkischen Jugendlichen nahm Midas und Regenbogen Platz 2 ein, bei den "Sonstigen" Platz 3. Somit gab es eine klare Entscheidung, der die Projektgruppe auch folgte. Trotzdem muss festgehalten werden, dass die Vorbereitung und Entwicklung des Szenarios wie in den Aktivitäten beschrieben einer zahlenmäßig überwiegend männlichen Gruppe anvertraut war und diese Jugendlichen-Entscheidung zu 60,4% von männlichen Jugendlichen getroffen wurde.

- Informationsblatt für KommunikationstrainerInnen

enthält Kurzbeschreibung des Projekts, allgemeine Informationen zum Planspiel, sowie Anforderungen/Leistungen der TrainerInnen - verfasst von der Projektmanagerin.

- MIRAMIX (Spieldauer inklusive Reflexion 3,5 bis 4 Stunden):

Das Spiel gliedert sich in 5 Spielphasen:

Spieleinführung

Gruppen- und Rollenidentitäten

Interaktion - Party/Fest

Interaktion - Verlust von Gegenständen

Reflexion

Es beschäftigt sich auf hintergründige Weise mit verschiedenen Aspekten von Rassismus und Ausgrenzungsformen. Im Wesentlichen geht es um zwei gegensätzliche Gruppen von Menschen - Midas und Rainbows - die durch Zufall auf der Insel Nature, der Heimat der Midas aufeinander treffen. Für Probleme und Konflikte, die auf Grund ihres "Anders Seins" entstehen sollen beide Gruppen am Ende des Spiels eine gemeinsame Lösung finden.

- Planspielkoffer:

enthält: detaillierte Spielbeschreibung für TrainerInnen, Skriptum "Antirassismus Planspiel MIRAMIX - psychologische und philosophische Aspekte von Rassismus und Intoleranz", Spielaufgaben (Gruppenbeschreibungen, Rollenkarten, Arbeitsaufträge für Gruppen, Arbeitsaufträge auf Overhead-Folien), Spielutensilien (Handyattrappen, "Janis"-Kette, Buttons für die Gruppen, bunte Stifte, Namensschilder)

- Folder für LehrerInnen

enthält Kurzinformationen zum Planspiel, zu den Zielgruppen, den Buchungsmodalitäten und den Projektzielen; dazu ein einseitiges Informationsblatt mit näheren Informationen zum Spielablauf.

- Leitfaden für Gruppendiskussion Miramix-Evaluierung:

Der Leitfaden stellt zu den Bereichen Organisation, Spielkonzept, Material, Reflexion zwischen 2 und 8 Fragen, die innerhalb von 6 bis 30 Minuten von den GruppenteilnehmerInnen beantwortet werden müssen. Am Schluss soll noch ein abschließender Satz geäußert werden. Abgefragt werden Zufriedenheit mit der Organisation der Einsätze und dem Material im Spielkoffer, Einschätzung von Identifikationspotential, Konfliktpotential und Akzeptanz des Planspiels. Die Gruppendiskussion war mit 60 Minuten terminisiert

- Evaluierung durch das "Sozialwissenschaftliche Büro" - liegt nicht vor.
- Evaluierung des Planspiels Miramix nach Gender Aspekten

Zusammenfassung der Ergebnisse: Insgesamt lässt sich sagen, dass die geschlechtermäßig ganz unterschiedlich besetzten Planspiele die traditionellen Geschlechterrollen nicht aufbrechen, dass aber die koedukativ geführten Klassen den Mädchen die Möglichkeit einräumen, sich gleichwertig einzubringen, wenn sie es wollen bzw. persönlich dazu fähig sind. Der allgemein gesellschaftliche Eindruck, dass die Mädchen durch das Aufbrechen der Frauenrolle durch ihre Müttergenerationen, ein breiteres Spektrum zur Verfügung haben als die Burschen, ist auch hier gegeben. Die Burschen kompensieren ihre Verunsicherung in der ungewohnten Klassensituation mehr durch Lachen als die Mädchen. Burschen zeigen in ihren Gesten und in ihrer Körpersprache mehr traditionelles Verhalten als in ihren verbalen Äußerungen. Die Sprachkompetenz der Mädchen verschafft ihnen hier Raum, ohne den Körper gleichermaßen einzusetzen. Eine Reflexion der Geschlechterrollen findet nur am Rande und innerhalb der darauf abgestimmten Fragebögen auch nur in geringem Maße statt. Inhaltlich laufen die mädchendominierten Planspiele lösungsorientierter, problembewusster und weniger aggressiv ab. Die Mädchen sind auch in der

Reflexionsrunde problembewusster und sozialer eingestellt als die Burschen. Auch hier ein Spiegel der Erwachsenengesellschaft.

Die Frauenrolle, wie sie in der Midasgruppe vorgeschrieben wird, könnte nur dann Anlass zu Diskussionen sein, wenn die Personenrollen im Planspiel mehr zum Tragen kämen. So bleiben die Rollen wie Heilerin oder Lehrerin in der Vorstellungsrunde stecken und erlangen im weiteren Spiel keine Bedeutung. Interessant ist nur die Wahl von Rollen wie Bodybilder, Computerfachmann oder Securityman durch Burschen, die frei wählen können, weil sie nur wenige in der Gruppe sind. Sie wählen dann sehr traditionelle Männerbilder.

- Datenbank
- Handbuch "Antirassismusplanspiel"
- CD-Rom aus Filmmaterial der begleitenden Beobachtung für die Evaluierung nach Gender Aspekten.

Positive Effekte:

Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde die Weitervermittlung von Einsätzen von MIRAMIX gegen einen kleinen Unkostenbeitrag erlaubt.

Das Planspielkonzept wurde Lehrpersonen und AusbilderInnen nach Überarbeitung im Juli 2004 inklusive der Zusatzqualifikation für TrainerInnen kostenlos angeboten.

Die innovative Idee mit einem prozessorientierten spielerischen Ansatz soziale und kommunikative Kompetenzen von Jugendlichen zu stärken ist sicher voll aufgegangen. Rollentausch und Identitätswechsel im Planspiel fördern das Verständnis des/der Anderen und bauen Vorurteile ab. Das Agieren im Planspiel fördert weiters Verhandlungs-, Argumentations- und Konfliktfähigkeiten.

Das Planspiel MIRAMIX wurde vor "Inbetriebnahme" in mehreren Feedback-Schleifen getestet und von Fachpersonen beurteilt. Die Änderungsvorschläge wurden eingearbeitet. Außerdem wurde mit Sicherheit keines der Module so mehrschichtig und umfassend evaluiert wie dieses.

Vernetzung mit anderen Modulen:

Teilnahme an Steuerungsgruppensitzungen (laufend), Modulforen Sept. 03 und Sept. 04, und der Produktmesse (Sept. 04)

Die Module 1 und 2 wurden im Juli 03 um Unterstützung bei der Rekrutierung geeigneter KommunikationstrainerInnen gebeten und stellen auch eine Reihe der TrainerInnen.

Vernetzung generell:

Im Juli 03 besuchte die Projektmanagerin zum Erfahrungsaustausch zu antirassistischen Planspielen die "Asylkoordination" und tauscht dort Kontakte zu TrainerInnen und Einrichtungen, die über Kontakte zu Schulen verfügen aus.

Am 20.4.2004 wurde die Methode Planspiel und das Planspiel MIRAMIX 30 Studierenden des 1. Jahrgangs der Pädagogischen Akademie Wien X. von der Projektmanagerin vorgestellt.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit genehmigte die Weiterführung der MIRAMIX-Einsätze gegen einen Unkostenbeitrag über die Projektdauer hinaus.

Öffentlichkeitsarbeit:

Artikel in der Monatszeitschrift "Arbeit und Wirtschaft (Hrg. AK und ÖGB) erschien im April 2004.

Ein Bericht über das Planspiel MIRAMIX erschien im April 2004 im Jugendmagazin der Österr. Gewerkschaftsjugend "Hallo"

Bericht von Radio Orange in einem Live-Interview mit Projektverantwortlichen über das geplante Projekt am 19.8.2003.

Einrichtung der Website www.miramix.at im September 2003

Informationsbrief an 1688 Schulen mit Folder und Informationsblatt zum Planspiel MIRAMIX am 28.10.03 über den MKÖ verschickt.

Werbung der Bildungsabteilung der AK Wien im AK-LehrerInnennetzwerk.

Erlass (GZ 33.466/205-V/11/03) des BMBWK an alle Landesschulräte,

Zentrale Lehranstalten, Pädagogischen, Berufspädagogischen und

Religionspädagogischen Akademien, Pädagogischen und

Religionspädagogischen Institute und den Landesschulrat der Stadt Wien mit

dem Ersuchen um Bekanntgabe des Antirassismus Planspiels MIRAMIX im zuständigen Wirkungsbereich.

Präsentationsveranstaltung am 24.11.03 durch den MKÖ für interessierte Lehrkräfte.

Evaluierung:

Im April 2004 wurde das "Sozialwissenschaftliche Büro" (Wien) mit einer Evaluierung beauftragt, die mittels 5 bis 6 Gruppengesprächen mit TrainerInnen des Planspiels Miramix und durch die Auswertung der Feedbackbögen zum Planspiel durchgeführt werden sollte.

Resumee:

Die Öffentlichkeitsarbeit unter Ausnützung der bestehenden offiziellen Kanäle zu Schulen war so erfolgreich, dass die 300 geplanten Einsätze innerhalb von 3 Wochen ausgebucht waren. Die Wirkung war auch nachhaltig, da das Projektteam auch für eine Weiterführung der Planspieleinsätze über das Projektende hinaus sorgen musste. Der Jahresbericht 2003 nennt selbst als ausschlaggebend für den Erfolg die Bewerbung durch das Ministerium, die AK Wien und das MKÖ, das ausgezeichnete Angebot (kostenfrei und professionell) und die ansprechende Werbelinie.

Mit dem innovativen Versuch mittels einer spielerischen Methode die Themen Rassismus, Toleranz, Anders Sein für Jugendliche in den Mittelpunkt eines angenehm erlebten Halbtages zu bringen hat das Modul 3 sehr viele erreichen und bewegen können. Der Ablauf der Planspielentwicklung ist ein schönes Beispiel wie mit Engagement und dem laufenden Zukauf von ExpertInnen-know-how und dem immer wieder eingezogenen Feedback-Schleifen mit Betroffenen und Zielgruppen-RepräsentantInnen, einer professionellen Vermarktung und Administration ein insgesamt erfolgreiches Werk entstehen kann. Von Unsicherheiten zu Beginn wurde durch den Mut und die Kreativität einzelner im Modul eine insgesamt sehr professionelle Durchführungsphase erreicht. Generelles Umdenken kann in 4 Stunden sicher nicht erreicht werden, auch der Teil des Planspiels "Reflexion" hat je nach Klasse, TrainerIn und Spielverlauf ganz unterschiedlich intensiv stattgefunden, trotzdem zeigen die vielfältigen Evaluierungen den grundsätzlichen Erfolg des Vorhabens, für das Thema Rassismus einen sensibilisierenden, in eine positive Richtung der Toleranz weisenden Beitrag zu leisten.

VI. Modul 4

Der Berichtszeitraum umfasst das Jahr 2004 und ist laufend in Monatsberichten dokumentiert.

Das Projektteam umfasst 15 Mitglieder (7 Männer, 6 Frauen, 2 noch nicht benannte VertreterInnen von strategischen Partner-Organisationen) der Koordinationsgruppe, den Projektverantwortlichen und eine freie Mitarbeiterin. Die Berichte listen die Aktivitäten im Berichtszeitraum mit einzelnen Stichwörtern auf und lassen dadurch keine Rückschlüsse auf vorhandene Diskussionen, auf den Prozessverlauf und weitere Details zu. Es ist auch nicht ersichtlich, wer was macht. Die vertiefenden Interviews zeigen, dass die konkrete Arbeit der Sammlung, Sichtung und Zusammenstellung der Materialien durch den Modulleiter und seine Mitarbeiterin als Zweierteam durchgeführt wurde.

Entscheidungsfindung laut Berichten:

Keine Unterlagen dazu vorhanden, die Tätigkeiten, die in den Berichten angeführt werden sind keinen Personen zugeordnet. Nachdem die Berichterstattung einen laufenden Fortschritt nach Plan dokumentiert und kaum Probleme angesprochen werden, darf davon ausgegangen werden, dass das Zweierteam des Moduls im Konsens gearbeitet hat (was in den vertiefenden Interviews von beiden bestätigt wird).

In den Berichten angesprochene Probleme und Änderungen:

Das verspätete Inkraft-Treten des Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetzes, auf das GAMS Bezug nimmt und die dadurch noch nicht vorhandene praktische Erfahrung mit der Anwendung, verzögerte den Beginn des Moduls.

Beim Start erfahren die MitarbeiterInnen, dass erst im März mit Finanzmitteln zu rechnen sein wird und eine Zwischenfinanzierung wird geregelt.

Im Mai 04 wird erwähnt, dass es terminliche Probleme mit der oberösterreichischen Partnerschaft und einer Unternehmensvertreterin gegeben habe. Auch im Februar gab es Terminverschiebungen für ExpertInnengespräche. Im März gab es EDV-Probleme und im Februar Verzögerungen in der Anschaffung von Büromaterial aus den erwähnten finanziellen Gründen.

Als Änderungen werden im Halbjahresbericht 2004 genannt:

GAMS plant die Befragung von ArbeitnehmerInnen und arbeitslosen Personen, um Indikatoren für Diskriminierung am Arbeitsplatz/Betrieb sowie bei der Beschäftigungsaufnahme heraus zu arbeiten. Weiters wird GAMS nach einem Rohkonzept sowohl die Verständlichkeit für MigrantInnen als auch die Verständlichkeit für beide Geschlechter an Hand von Fokusgruppen erproben.

Vergleich Logischer Rahmen - Halbjahres- und Jahresberichte:

Logischer Rahmen – Projektziele:

Als Ziel werden praxisrelevante Informationen zu Antidiskriminierung und Gleichbehandlung im Arbeitsbereich bzw. Betrieb genannt sowie Empowerment der MigrantInnen als ArbeitnehmerInnen.

Das soll mit einer Loseblattsammlung mit praxisorientierten Handlungsanleitungen, Informationen und Materialien gegen Diskriminierung erreicht werden. Gams soll jede Art der Diskriminierung im Bereich von Beschäftigung und Beruf wie Bewerbung, bei der Einstellung, während des innerbetrieblichen Aufstiegs, der Kündigung etc. aufzeigen und zu einem gleichberechtigten Zugang aller Menschen zum Arbeitsmarkt und Gleichberechtigung im Betrieb unabhängig von der ethnischen, religiösen und kulturellen Herkunft beitragen.

Die Unterlagen sollen in den Muttersprachen und auf einer Homepage verfügbar sein. Multiethnische ExpertInnen sollen mit den Inhalten vertraut gemacht und in der Anwendung geschult werden.

Konformität mit dem logischen Rahmen laut Halbjahres- und Jahresberichten:

Zielerreichung:

Die ExpertInnengespräche bringen laufend Material ein, das auf der Intranet Seite veröffentlicht wird. Konzerne und Firmen werden für Gespräche zur Problematik am Arbeitsplatz gewonnen. Die Recherchen über die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Internetrecherche auf Betriebsebene in Österreich über Firmenphilosophien bringen entsprechendes Material. Die zahlreichen Teilnahmen der MitarbeiterInnen an thematisch einschlägigen Tagungen und Konferenzen bringen neue Kontakte, neues Know how und tragen zur Weiterentwicklung des Projektes bei.

Der geringe Grad an Bewusstsein bei den kontaktierten Firmen zu Diskriminierung am Arbeitsplatz lässt erwarten, dass die Kontakte und Befragungen durch die GAMS-MitarbeiterInnen sehr viel an Sensibilisierung bewirken konnten. Die Firmen begründeten Probleme üblicherweise mit persönlichen

Meinungsverschiedenheiten und generellen Unterschieden, die strukturellen Zusammenhänge waren nicht evident.

Aktivitäten:

Um die Relevanz der Materialiensammlung sicher zu stellen wurden ExpertInnengespräche mit MitarbeiterInnen des ÖGB, HGBD, IV, Interkulturlotsen, FBI, Module 1 und 2, EU-Zentrum, Bereichsleitung Integration, Gleiche Chancen im Betrieb, Zentrum für soziale Innovation, Akademie der Wissenschaften, ÖGB-OÖ, migrare, obersteiermärkisches Equal-Projekt geführt.

Konzerne und Firmen wurden angeschrieben, um in Gesprächen mit VertreterInnen der Firmen Aufschluss über die Problematik am Arbeitsplatz zu erhalten. Weiters wurde über das Internet recherchiert. Tagungs- und Diskussionsteilnahmen zu für das Modul relevanten Themen erweiterten den Kenntnisstand der ProjektmitarbeiterInnen.

Antidiskriminierungserfahrungen in Irland wurden auf einer Studienreise im März 2004 recherchiert, wofür Gespräche stattfanden mit Equality Authority, ODEI - the equality tribunal, Citizen Information Service, Eircom, Dublin City Council, Dublin Bus und Immigration Council.

Im April und Mai werden eine Reihe von ExpertInnengesprächen notiert, Recherchen zu rechtlichen Grundlagen und auf Firmenhomepages zu deren Philosophie.

Im Juli finden Gespräche mit Unternehmen statt, z.B. Reiwag und ISS-Airest, eine KundInnenbefragung im AMS, und eine Befragung der MigrantInnen im Beratungszentrum für MigrantInnen.

Im Oktober wird die Zusammenarbeit mit der ARGE Beratungseinrichtungen entworfen und das Zentrum für soziale Innovation kontaktiert.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass die Auswahlkriterien für die kontaktierten Firmen nicht klar sind. Als Kriterium erwähnt wird im Bericht "Homepagerecherche für GAMS" die Vermutung, dass viele MigrantInnen dort beschäftigt sein könnten.

Im November 2004 schult sich das Projektteam in Konfliktmanagement und Power Point, ÜbersetzerInnen werden organisiert. Ein Besuch in Deutschland bei IG Metall, Amt für Multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt, bei DGB Bildungswerk - Migration, beim Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie wurde durchgeführt, weitere geplante Termine bei der Agentur für Arbeit, der Deutschen Gesellschaft für Personalführung, FraPort und Thyssen-Krupp kamen leider nicht zu Stande. Thyssen-Krupp ermöglichte eine telefonische

Recherche, die Deutsche Gesellschaft für Personalführung eine spätere Kontaktaufnahme.

Die Einladung der niederländischen EU-Präsidentschaft zur EU-Konferenz "Gleichstellung in einem zukünftigen Europa" wurde angenommen. Im Novemberbericht wird auch eine zweitägige Evaluierungsklausur bezüglich des bisherigen Verlaufs in Salzburg erwähnt. Das Protokoll dazu ist im Intranet nicht verfügbar.

Im Mai 2005 wurde eine Fokusgruppe zum Test der Materialiensammlung auf Lesbarkeit, Verständlichkeit und Nützlichkeit eingesetzt.

Die Texte wurden in mehrere Sprachen (Englisch, Französisch, Türkisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch) übersetzt, zwei der Beiträge (Gleichbehandlungsgesetz und Diskriminierung) wurden in sechs weiteren Sprachen (Albanisch, Arabisch, Chinesisch, Kurdisch, Persisch und Polnisch) übersetzt und auf der Homepage der modulverantwortlichen Organisation zur Verfügung gestellt. Fertige Beiträge wurden ExpertInnen in Behörden, Institutionen und Projekten zur Überprüfung vorgelegt und ihre Anregungen eingearbeitet. Am 24. Mai 2005 fand eine Schulung "Antidiskriminierung und Gleichbehandlung" in Wien statt, bei der die Materialiensammlung GAMS vorgestellt wurde und zwei Gleichbehandlungsanwältinnen aus Wien und eine Repräsentantin des Landesentrums für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen zu den Themen "Das neue Gleichbehandlungsgesetz" und "Konzept und Praxis zur kompetenten Antidiskriminierungsberatung" Vorträge hielten.

Die Materialiensammlung wurde grafisch gestaltet, gedruckt und im Juni 2005 ausgesandt.

Berichte zu GeM:

Als Ziel wurde im Logischen Rahmen formuliert, dass geschlechtsspezifisch unterschiedliche Situationen und Probleme herausgearbeitet werden und bei den Handlungsmöglichkeiten beachtet und eingebaut werden sollen.

Auch die optische Darstellung und die strukturelle Gliederung der Materialien sowohl der Mappe als auch der Homepage, sollen durch laufend eingeholtes ExpertInnenwissen auf die unterschiedlichen Zugangsweisen von Frauen und Männern Rücksicht nehmen.

Die Projektleitung teilen sich ein Mann und eine Frau. Die Vorgabe 50%:50% soll auch in der ExpertInnenschulung eingehalten werden.

Die Expertise der GeM-Beauftragten bezüglich genderspezifischer Wahrnehmungs- und Kommunikationsstile wurde eingeholt und in Bezug auf die Handhabung der Materialien in einem Gespräch im März 2004 erörtert. Die DolmetscherInnen und GrafikerInnen wurden nach Gender-Aspekten ausgesucht und auf die Anforderungen bezüglich dieser Aspekte hingewiesen. Die Grafik wurde in einer Fokusgruppe auf die Sicht der Geschlechter hin getestet. Die Materialiensammlung enthält einen Teil zu Gender Mainstreaming.

Berichte zu IKT-Strategie:

Eine Homepage mit den Inhalten von GAMS wird zur Verfügung gestellt und macht die Materialien damit insbesondere Privatpersonen zugänglich.

www.migrant.at/gams.htm wird auch schon während der Recherche laufend mit neuen Materialien gefüttert.

Das Internet wurde als Recherche-Instrument genutzt und Firmenbefragungen wurden teils über e-mail durchgeführt.

Produkte:

- Antidiskriminierungserfahrungen in Irland

Die vorliegende Zusammenstellung der Irland-Materialien ist eine Liste der Dokumente, Gesetzestexte, Richtlinien, Berichte etc. der in Irland kontaktierten Stellen. (Insgesamt 70 Texte)

- Irlands zwei Gesichter

Der Bericht gibt historische Fakten und Zahlen zur Emigration und Immigration in Irland, bespricht die irische Gesetzgebung zur Antidiskriminierung mit dem "Employment Equality Act 1998" und dem "Equal Status Act 2000" und ihre Praxis durch Empfehlungen, die von ArbeitgeberInnenverbänden, Gewerkschaften und der Gleichbehandlungsbehörde herausgegeben wurden. Ab Mai 2004 haben auch BürgerInnen der neuen EU-Mitgliedstaaten freien Zugang zum irischen Arbeitsmarkt ohne Übergangsbestimmungen. In Irland geborene Kinder sind automatisch irische StaatsbürgerInnen. Die AsylwerberInnen vervielfachten sich in Irland von 40 im Jahr 1992 auf 11.000 im Jahr 2002. Sie haben soziale Unterstützung aber keinen legalen Arbeitsmarktzugang. Schließlich zeigt der Bericht noch einige Initiativen zur Förderung der Gleichstellung auf.

- Homepagerecherche für GAMS:

Die Recherche soll Informationen gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung am Arbeitsplatz bringen. Gesucht wurde auf Firmenhomepages nach dem Stellenwert von Diskriminierung am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung,

um festzustellen, wie sich die Firma nach außen präsentieren möchte. Schwesterunternehmen und Tochterfirmen im Ausland ergaben interessante Vergleiche. Die Kategorien, die dabei Beachtung fanden waren Merkmale und Arten der Diskriminierung und Gründe, die im Betrieb und schon bei der Arbeitssuche zu Diskriminierung führen.

Die Kategorien erschienen sehr grob gefasst und wurden von den beiden ModulmitarbeiterInnen aus den Erfahrungen in den ExpertInnengesprächen ausgewählt. Die Recherche ergab, dass die gesuchte Thematik auf den erfassten Homepages in den meisten Fällen nicht behandelt wurde. Es konnten nur vereinzelte good practice Beispiele in Österreich gefunden werden. Deutsche Firmen erwähnen auf ihren Homepages häufiger "Werte der ethischen Zugehörigkeit", vor allem deutlich wird das beim Vergleich von Schwesterfirmen in Österreich und Deutschland.

- Auswertung der Interviews:

Bei den Interviews handelt es sich um Gespräche mit Betroffenen am Arbeitsplatz und Arbeitslosen. Im Beratungszentrum für MigrantInnen wurden 52 Interviews mit MigrantInnen unterschiedlicher Nationalitäten und gleichmäßig beider Geschlechter geführt. Die Interviews wurden nicht aufgenommen sondern nur durch schriftliche Aufzeichnungen dokumentiert.

Der Bericht enthält anfangs eine Definition von Diskriminierung.

Danach werden die Ergebnisse dargestellt thematisch gegliedert unter:

- * Sichtbare und unsichtbare Diskriminierung (bewusste und nicht bewusste Diskriminierung) - die Bewertung der Diskriminierungserfahrungen ist unterschiedlich, auch der Ton, begleitende Mimik und Körpersprache etc. verändern die Schwere der Diskriminierung. Bedeutung der diskriminierenden "Späße"
- * Heute - früher - der Bedarf an Arbeitskräften in den 60-er Jahren brachte den sogenannten GastarbeiterInnen eine gewisse Wertschätzung, seit der Wirtschaftskrise der 80-er entstand der Eindruck, sie würden den InländerInnen die Arbeitsplätze wegnehmen.
- * Diskriminierung durch Barrieren - Barrieren rechtlicher, sozialer und politischer Natur
- * Mehrheit und Minderheit - Konflikte und Ausgrenzung unter verschiedenen ethnischen Gruppen von MigrantInnen
- * Qualifikation - Bildung - spielen eine wesentliche Rolle bei der Arbeitsaufnahme Beurteilung nach Aussehen - Kundenwünsche, die Vorurteile reproduzieren werden berücksichtigt

- * Arten der Diskriminierung - Sticheleien, physische Gewalt bzw. Ausbeutung, Mobbing, psychische Gewaltanwendung
- * Rechtfertigung - MigrantInnen geraten häufig in diese Position
- * Deutsch - Sprachkenntnisse verbessern die Position
- * Diskriminierung durch eigene Landsleute - Minderwertigkeitskomplexe führen dazu, andere zu diskriminieren
- * Arbeiten bei Landsleuten - verhindert Sprachprobleme und erleichtert kulturelle Schwierigkeiten
- * Schwere Arbeit - werden meist den MigrantInnen zugeteilt
- * Latente Diskriminierung bzw. Diskriminierung von bestimmten Gruppen - Menschen mit schwarzer Hautfarbe werden dort eingesetzt, wo sie nicht gesehen werden. Ausländische Frauen sind benachteiligter als ausländische Männer
- * Hürden bei der Arbeitssuche - geht über Beziehungen
- * Alter - weiteres Hindernis für die Arbeitsaufnahme
- * Mütter - Pflegeurlaub ist unerwünscht
- * Zeitproblematik - Arbeitszeiten von Reinigungsfirmen und Wochenendarbeit
- * Problem am Arbeitsplatz bzw. bei der Arbeitsplatzsuche - ungerechte Bezahlung, nicht der Realität entsprechende Anmeldung, unerfüllbarer Akkord.

Die Ergebnisse sind interessant, authentisch und vielschichtig und spiegeln die Erfahrungen der befragten MigrantInnen. Sie sind allerdings nicht durch Zahlen verallgemeinerbar, also keine statistischen Werte.

- Inhaltsverzeichnis für GAMS

es beinhaltet neben Einleitung und Benutzungshinweisen, der Vorstellung von EQUAL und der Projektziele einen historischen Rückblick, Fakten über die Situation der MigrantInnen in Österreich und Europa, Definitionen für Diskriminierung und Rassismus mit Beispielen am Arbeitsmarkt; weiters ein Glossar, die rechtlichen Grundlagen für die Situation von MigrantInnen in Österreich, Gleiches für die EU, rechtliche Instrumente gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung mit Beispielen aus Österreich und Europa; Beispiele von Betriebsvereinbarungen aus Österreich und Deutschland. Abschließend Listen von Ressourcen wie BetriebsrätInnen, Gewerkschaften, Beratungseinrichtungen und weitere Adressen zum Thema Beratung sowie die Informationsquellen (Literaturangaben) und die AutorInnen samt Nachwort.

- Loseblatt-Mappe

- homepage:

www.migrant.at

Positive Effekte:

Die Loseblatt-Mappe erlaubt laufende Ergänzungen und Verbesserungen. Mehrsprachigkeit gewährleistet einen gleichberechtigten Zugang.

Der Blick über die nationalen Grenzen hinaus mit Recherchen in Irland und Deutschland scheint für die Identifizierung und Bewertung von Diskriminierung wertvoll zu sein und lässt Vergleiche und die Anwendung von good practice Beispielen zu.

In Interviews mit potentiellen Betroffenen wurden authentische Indikatoren für Diskriminierung festgestellt und auch Beispiele gesammelt.

Durch die umfangreiche Recherche, die vielen Gespräche und Interviews wurde eine sehr große Anzahl von Menschen, die auf unterschiedlichen Ebenen der Arbeitswelt tätig sind - vom Firmenchef bis zur Arbeitslosen - direkt mit der Thematik befasst, über Gams informiert und in den persönlichen Erfahrungen ernst genommen. Auch ein hohes Maß an Vernetzung wurde dadurch hergestellt.

Vernetzung mit anderen Modulen:

Die Ergebnisse der Module 1, 2 und 3 sollen für die Sammlung der Materialien ausgewertet werden. Die ExpertInnen sollen aus TeilnehmerInnen von Modul 1, 2 und 3 sowie der Gesamt-EP rekrutiert werden.

Teilnahme an den Treffen, am Modulforum und der Produktmesse in Wels, dem Modulforum zur Evaluierung im Juni 04 und laufende Berichterstattung auf Intranet, um alle MitarbeiterInnen der Module auf dem Laufenden zu halten.

Vernetzung generell:

Treffen und Informationsaustausch mit MitarbeiterInnen des Beratungszentrums von anderen Equal Projekten und der Equal Arge im Februar 04

Im Mai 04 Teilnahme an der Konferenz "EU-Diversity Winners/Vienna Conference" und im Juni 2004 Tagungsteilnahme an der AK-Tagung "Diskriminierung im Sozialstaat", an der internationalen Fachtagung "Interkulturelle Öffnung:

Programm-Strategie-Modelle" und am Modultreffen der Equal-Projekte des Beratungszentrums. Mit einer anderen antirassistischen

Entwicklungspartnerschaft in Oberösterreich wird im Juli 2004 ein

Erfahrungsaustausch berichtet. Die weiteren ExpertInnengespräche und

Gespräche in Betrieben, sowie die Recherche-Fahrt nach Deutschland sind ebenfalls auch als Vernetzung mit den dort kontaktierten Personen und ihren dahinter stehenden Organisationen zu werten.

Öffentlichkeitsarbeit:

Vortrag an der Universität Wien zur Arbeitssituation der 2. Generation mit Schwerpunkt Diskriminierung und Aufstiegschancen im Betrieb.

Einladung als NGO ExpertIn zur EU-Konferenz "Gleichstellung in einem zukünftigen Europa" am 22. und 23. November 2004 in Scheveningen/Den Haag

Artikel in Zebratl im August 04

APA Meldung (Wehesely: Beratungszentrum für MigrantInnen in neuen Büros) im März 2005

Mit dem Unternehmen ISS-Facility wurde durch die ARGE Beratungseinrichtungen eine Kooperation geschlossen, die einen konkreten Diskriminierungsfall lösen konnte und die im Sinne der Nachhaltigkeit noch weiterbearbeitet werden wird.

Resume:

Gams konnte mit nur zwei MitarbeiterInnen in kurzer Zeit unter geänderten Ausgangsbedingungen - die Umsetzung der Antidiskriminierungs-Richtlinie erfolgte später als geplant, so dass keinerlei Erfahrungen mit der Umsetzung eingearbeitet werden konnten - umfangreiches Material auffinden und leicht verständlich darstellen. Die vorliegende Materialiensammlung erscheint übersichtlich und handhabbar, konkrete Tests mit Betroffenen stehen noch aus. Im Sinne des Gender Mainstreaming wurde großer Wert auch Verständlichkeit und Bezugnahme auf die Lebenswelt beider Geschlechter gelegt.

VII. Gender Mainstreaming:

Projektziele der Module für GM (Zusammenfassung):

Quantitative Ziele:

Generell wird die paritätische Beteiligung von Frauen und Männern an der Entwicklung der Instrumente, an den Erhebungen, Befragungen, Interviews, Schulungsmaßnahmen etc. angestrebt. Das betrifft sowohl die Zusammensetzung des jeweiligen Projektteams und der eingesetzten TrainerInnen als auch der TeilnehmerInnen.

Qualitative Ziele:

Als quantitative Ziele werden genannt: aktive Beteiligung gleichermaßen von Männern und Frauen; ein Kommunikationsklima innerhalb der Maßnahmen, das weder Männer noch Frauen benachteiligt, im speziellen Wortmeldungen. Auch die Funktionen bei Gruppenarbeiten sollen nicht so verteilt werden, dass die stereotypen Rollenzuschreibungen unterstützt und weiter festgeschrieben werden. Im Bereich der Inhalte sollen die Lebensumstände von Frauen und Männer, ihre Arbeitszusammenhänge, -methoden und -techniken berücksichtigt, in Beispielen gleichermaßen sichtbar gemacht und thematisiert werden.

Evaluierung:

Alle Feedback-Aktivitäten sollen nach Geschlechtern getrennt durchgeführt und ausgewertet werden.

Durchführungsbericht:

Im Mai 2003 wurden Gespräche mit AnbieterInnen von GM geführt. Die Entscheidung der Geschäftsführung nach Beratung mit dem Vorstand fiel für eine externe Gender Mainstreaming Beauftragung. Die Projektmanagerin fungiert als Schnittstelle zwischen GM-Beauftragter und Entwicklungspartnerschaft. Die Projektmanagerin besuchte am 19. Mai ein Vernetzungstreffen der thematischen Vernetzung Gender Mainstreaming der Thema 2-Runde. Diese Vernetzung wird von der Projektmanagerin weiter wahrgenommen werden, da sie in Wien stattfindet und für die GeM-Beauftragte, die in Innsbruck stationiert ist, mit wesentlich größerem Zeit- und Geldaufwand verbunden ist.

Die GeM-Beauftragte arbeitete ein GM-Konzept samt Hintergrundinformationen und -zahlen zur Situation der Zielgruppe in Österreich aus sowie eine Gender-Analyse der Projektstruktur.

Am 24. Juli 2003 fand eine Arbeitssitzung der Projektmanagerin und der GeM-Beauftragten statt, in der die Unterlagen über die Projektstruktur durchgesehen, das GM-Konzept, die Schnittstellenfunktion und die weitere Vorgehensweise einschließlich der nächsten Termine besprochen wurden.

Die ProjektmitarbeiterInnen wurden schriftlich davon in Kenntnis gesetzt, dass die Expertise der GeM-Beauftragten durch direkte Anfragen in Anspruch genommen werden soll und Vorschläge zu Gender Mainstreaming wurden in den logischen Rahmen der einzelnen Module eingearbeitet.

Die GeM-Beauftragte stellte Angebote des Gender Mainstreaming beim Modulforum am 30. September 2003 vor.

Die GeM-Beauftragte gestaltete gemeinsam mit der Projektmanagerin die Koordinationssitzung am 3. 12. 2003 mit Gender Mainstreaming als zentralem Thema einer eintägigen Schulungseinheit.

Für die Module fanden Einzelbesprechungen zu ihren GeM-Zielen und -Maßnahmen statt. Zu Fragebögen, Feedback-Bögen, Aufstellungen von Auswahlkriterien etc. wurden jeweils Stellungnahmen bzw. weitere Vorschläge erarbeitet. Am Planspiel Miramix wurde in mehreren Sitzungen und via e-mail aktiv mitgearbeitet.

Für die Coaches in Modul 2 wurde im April 2004 ein eintägiger Workshop zu Gender-Fragen durchgeführt.

Die Materialiensammlung von GAMS wurde laufend auf Gender Aspekte hin begutachtet.

VIII. Ergänzende Interviews

An Hand eines Interviewleitfadens wurden im April und Mai 2005 circa 3/4 bis 1-stündige telefonische Interviews mit den jeweils zwei wichtigsten MitarbeiterInnen pro Modul und für die Gesamtkoordination geführt. Es waren 9 Interviews mit 4 Männern und 5 Frauen (Die Führungsposition lag einmal in einer Person, daher die ungerade Zahl).

Die Fragestellungen sollten die Bereiche der Berichte erhellen, die wenig angesprochen wurden wie Atmosphärisches, Emotionen, Einschätzungen, Entscheidungsfindungsprozesse etc. Es ergaben sich aus diesen Überlegungen folgende Fragen:

1. Klarheit der Aufgabenstellung bzw. Veränderung der Aufgabenstellung während der Projektlaufzeit und Begründung dafür
2. Persönliche Einschätzung dazu, was gut gelaufen ist im Projekt und was weniger gut
3. Wie und von wem wurden Entscheidungen gefällt, wie Veränderungen beschlossen
4. Welche Formen von Feedback, Monitoring gab es untereinander
5. Welche persönlichen Gefühle waren im Verlauf des Projektes mit Midas verknüpft, welchen Änderungen waren sie unterworfen
6. Wie schaut das persönliche Resumee aus

Gemeinsame Trends bzw. Unterschiede ablesbar aus dem Vergleich der 9 Interviews:

1. Klarheit der Aufgabenstellung:

Beinahe alle Befragten sahen ihre Aufgabe als klar an, allerdings mit den folgenden Einschränkungen. Kompliziert machte es die Vermischung von Aufgaben bei einzelnen Personen. Es gab ungleiche Nähe zum Projekt, die Entfernteren erinnern sich an weniger Probleme als die stärker Involvierten, auch geografische Entfernungen machen Probleme.

In einem Fall wurde die anfangs unklare Aufgabe so lange diskutiert (1 Jahr) bis sie klar war.

Die Umsetzung des Projektvorhabens machte manches an der ursprünglichen Aufgabenstellung klarer bzw. brachte auch neue Aspekte zum Vorschein. Es wird auch ein "Hineinwachsen" in das Projekt angesprochen, die Fülle der Aufgaben wurde gelegentlich unterschätzt.

Die Aufgabe einiger Modulleitungen war am Anfang in der Phase der Detail-Planung sehr intensiv und wurde dann deutlich weniger. Das wird eher als Mangel gesehen denn als Vereinfachung, war für einige aber im Grunde von der Aufgabenstellung her logisch.

2. Gut und weniger gut gelaufen:

Die größte Schwierigkeit machte in der Sicht der meisten Befragten die Abrechnung, die Vorgaben des Equal-Büros waren schwierig zu handhaben und nicht alle der damit Befassten hatten entsprechende Erfahrungen bzw. Hingabe an Abrechnungs-Richtlinien. Auch die Koordination hatte Probleme mit der Zusammenführung der einzelnen Abrechnungen. Beklagt wird auch der große Umfang an Administration, 2/3 der Arbeit sei da hinein geflossen, was für ein innovatives Projekt mit viel Arbeitsaufwand hinderlich sei.

Zeitmangel ließ einiges an Stress entstehen, es konnte nicht mehr alles ausreichend diskutiert werden. In einem Modul mit sehr vielen Mitwirkenden auf unterschiedlichen Ebenen war das besonders spürbar. Hier hätte es mehr Zeit für Besprechungen geben müssen, was aber in der Planung nicht vorhergesehen wurde. Die knappe Planung erlaubte keine Ausdehnung in Richtung mehr Zeit für Diskussionen. Reflexion und Abschluss finden eigentlich nicht mehr richtig Zeit.

Schwierigkeiten gab es ab 2004 auch im Geldfluss, die Struktur der Geldweitergabe schuf Abhängigkeiten.

Gut geklappt hat die Projektfortschrittsdokumentation über monatliche Berichte, Halbjahres- und Jahresberichte.

Gut und sehr gut bewertet wird allgemein die Arbeit im eigenen Modul, auch von der Koordination werden die Module sehr positiv gesehen. Es wurden alle selbstgestellten Aufgaben erfüllt, es gab viele und gute Produkte. Es wurde "sehr viel herausgeholt", mehr als im Antrag. Auch die Verknüpfung von Theorie und Praxis wird einerseits als gut gelungen beurteilt, andererseits werden zu hohe Erwartungen an die Theorie festgestellt, die dann die Praxis erschwerten.

Als schwieriger werden die gemeinsamen Bereiche beurteilt, der gegenseitige Austausch, die Unterstützung untereinander, das gemeinsame Auftreten, das Zusammenspiel der Module. Auch die Interessen der einzelnen teilnehmenden Partnerorganisationen kamen mit der Zeit durch und führten zu Unklarheiten und

Vermischungen. Aktion 3 (Öffentlichkeitsarbeit) und die Transnationale Partnerschaft wurden kaum als gemeinsame Bereiche angesehen. Positiv und sehr positiv bewertet wird die Zusammenarbeit unter Einzelnen trotzdem, auch die Intention sich immer wieder zu treffen und das positive Klima bei den österreichweiten Treffen. Auch wird gegenseitig Professionalität und Verlässlichkeit sowie Engagement zugesprochen.

Auch die Nachhaltigkeit, die Verbreitung der Produkte und Ergebnisse hätte besser gelingen können. Die Nutzungsrechte bleiben beim Geldgeber, jede Weiterführung muss erbettelt werden, die Modelle, die erarbeitet wurden, verschwinden in den Schubladen der EU.

Die Hierarchien, die schon von Beginn an durch die hierarchischen Strukturen der Partnerorganisationen hereingebracht werden und nicht veränderbar sind - dazu auch der Gender-Aspekt im Projektteam - werden negativ bewertet. Diejenigen, die NGOs angehören, die operativen Aufgaben erledigen und damit das Projekt verwirklichen sind eigentlich die Schwächeren.

Als gelungen werden die Bemühungen um ethnische Ausgewogenheit und Gender-Gerechtigkeit innerhalb der Maßnahmen der Module bewertet.

3. Entscheidungen:

Offenbar gab es keine konkreten Übereinkünfte darüber, wer was wann und in welchem Rahmen zu entscheiden hat. Daher sind die Entscheidungen unterschiedlich gefallen.

Im Rahmen des Gesamtprojektes folgten die Entscheidungen den gegebenen Strukturen der Partnerorganisationen. Das eigentliche Entscheidungsgremium scheint die Dachorganisation eines Teils der Partnerorganisationen gewesen zu sein.

Die Module waren inhaltlich weitgehend autonom. Die Entscheidungen innerhalb der Module fielen entweder durch die Modulleitung oder konsensual in kleinen Teams (2 Personen). Die Steuer- und die Koordinationsgruppe verloren zunehmend an Entscheidungsfunktion. Veränderungen wurden angesprochen und vom zuständigen Modul Vorschläge gemacht, gab es keinen Widerstand der anderen, galt es als geklärt ohne wirkliche Abstimmung oder Beschlussfassung.

4. Feedback/Monitoring:

Jahresberichte enthielten sehr konkret vorgegebene Beurteilungsbereiche wie Aktivitäten, Ziele, Resultate. Im Vorfeld mussten Stärken-Schwächen-Analysen durchgeführt werden. An Hand der Ziele mussten die erreichten Fakten und Zahlen dokumentiert werden. Die Koordination gab wieder ein Feedback auf diese Berichte. Außerdem gab es eigene Sitzungen der Gruppe von Frauen, die mit den Berichten befasst war.

5. Gefühle:

Am Anfang gab es Euphorie, etwas zusammen machen zu wollen, Spannung, Aufbruchstimmung, auch die Ungewissheit, ob es funktionieren wird. Besonders schön erlebt wurde das Kreative am Prozess, die wachsende Entwicklung des Projektes.

Später zeigten sich die Mühen der Ebene, Stress durch zu gering angesetzte Zeit- und Geldbudgets, Ärger über die Grenzen, die sichtbar wurden. Die Arbeit im Büro wurde von manchen als einsam empfunden, als aufwändig und das Gefühl gebend, man hätte nicht viel erledigt. Es wird die Anstrengung angesprochen in diesem Projekt mit den weiten Distanzen, unklaren Strukturen und unterschiedlichen Organisationskulturen.

Andererseits gibt es Glücksgefühle über Erfolge, Stolz auf gelungene Teile. Es gibt auch bei einzelnen ein konstantes Gefühl des fest dahinter Stehens, der Zufriedenheit mit dem Erreichten.

Gegen Ende war die Energie zunehmend draußen und machte Resignation und Frustration über alles, was nicht so gut gelaufen ist Platz. Auch Zorn über Versäumnisse, Rivalitäten, Trauer über versäumte Chancen.

Aus diesem Grund war auch die Enttäuschung über das Scheitern des Entwurfs für ein Folgeprojekt bei den meisten Beteiligten nicht so groß. Am Ende wird auch Erleichterung signalisiert, dass der Druck weg ist, dass es ein gutes Projekt war, das sich ausgezahlt hat (auch persönlich).

6. Sonstiges/Resumee:

Viel gelernt, viele interessante Leute kennen gelernt, Selbstbewusstsein gewonnen, eine spannende Zeit gehabt - so und ähnlich lauten die persönlichen Resumees.

Es wurde viel geschaffen, auch viele Menschen angesprochen, sensibilisiert oder in irgendeiner Weise involviert, aber die Nachhaltigkeit fehlt. Sobald kein Geld mehr fließt und keine Koordination mehr da ist, stirbt alles. Auch die Chance die

Institut FBI

teilnehmenden Organisationen als erfolgreiche gemeinsame Struktur zu positionieren wurde vergeben.

Der Zeitmangel - "zwei Jahre sind zu kurz" - und die strengen Vorgaben auch durch die eigene Planung, die nicht mehr verändert werden konnte, erschweren ein Reagieren auf das Feedback der TeilnehmerInnen. Solche Projektsysteme mit fixer Struktur und Finanzplan sind für Innovation und Experimente viel zu starr. Es ist gelungen die Zielgruppe MigrantInnen wirklich einzubinden.

Innsbruck, im Juni 2005

Institut für gesellschaftswissenschaftliche
Forschung, Bildung und Information