



# ERASMI

Empowering Regional Actors & Stakeholders  
for Migrant and Refugee Inclusion

## Leitfaden für die Entwicklung von Netzwerken zur Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten

*Yalçın Kuzören - Tuzla Kaymakamlığı, TR*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Informationen zur Veröffentlichung

**Autor:**

Yalçın Kuzören

**Mitwirkende:** Birgit Apfelbaum, Stefan Apitz, Robin Radom, Sanja Ivandic, Orla Casey and Anna Laura Fanini

**Layout:**

Gillian Keane

**Feedback ist willkommen:**

[tupyom34@gmail.com](mailto:tupyom34@gmail.com)

Tuzla Kaymakamlığı

TUPYÖM | Tuzla Proje Üretim ve Yönetim Merkezi (Project Development and Management Centre)

Evliya Celebi Mah. Hatboyu Cad. No: 1

34944 Tuzla/Istanbul, Türkiye

[www.tuzla.gov.tr](http://www.tuzla.gov.tr)



Der Leitfaden für die Entwicklung von Netzwerken zur Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten, verfasst von Yalçın Kuzören, ist lizenziert unter CC BY 4.0.

Um eine Kopie dieser Lizenz anzuzeigen, besuchen Sie <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Ein Volltext-PDF dieses Dokuments steht unter [www.erasmi.info](http://www.erasmi.info) zum kostenlosen Download bereit.

Vorgeschlagene Zitation: Kuzören, Yalçın (2022). *Leitfaden für die Entwicklung von Netzwerken zur Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten*. Tuzla Kaymakamlığı. Übertragung ins Deutsche von Robin Radom, Stefan Apitz und Birgit Apfelbaum.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autor\*innen wiedergibt. Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Projektnummer: 2019-1-DE02-KA202-006541



## Danksagung

In erster Linie möchten der Autor und die Mitwirkenden allen Partnern des ERASMI-Konsortiums dafür danken, dass sie dieses Dokument erarbeitet und Einblicke in die Struktur und Arbeitsweise ihrer regionalen Netzwerke für die Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten gewährt haben. Ein besonderer Dank gilt dem Team von Momentum (Irland) für Ihren großen Beitrag bei der Entwicklung dieses Dokuments.

Darüber hinaus sind wir sehr dankbar für die wertvollen Erkenntnisse und Erfahrungen der regionalen ERASMI-Netzwerke in Tuzla/Istanbul (Türkei), Sachsen-Anhalt (Deutschland), Umbrien (Italien) und Leitrim (Irland). Diese Netzwerke haben die regionalen Akteure bei ihrer regionalen Inklusionsarbeit bestärkt und mit ihren Erfahrungen maßgeblich zur Entwicklung dieses Leitfadens beigetragen.



# Inhalt

<b>Einleitung und Hintergrund</b> .....	<b>5</b>
Das ERASMI-Projekt .....	6
Warum ein ERASMI-Netzwerk Ansatz? .....	7
Was ist der ERASMI-Leitfaden zur Entwicklung von Netzwerken? .....	8
<b>Schritt 1: Finden Sie Ihre Mitstreiter</b> .....	<b>10</b>
Wer muss beteiligt werden? .....	11
Wer muss einbezogen werden und wie wichtig ist die Beteiligung? .....	12
Faktoren, die bei der Identifikation der Mitglieder zu berücksichtigen sind .....	12
Wie kann man die Stakeholder beteiligen? .....	13
Recherche der Stakeholder .....	13
Verpflichtungserklärung mit einer "Pledge Card" .....	14
Branding und Ansprache .....	14
<b>Schritt 2: Los geht's</b> .....	<b>17</b>
Entwerfen Sie einen Aktionsplan .....	19
Förderung der Peer-to-Peer-Unterstützung .....	21
Reflexionsfragen für die Peer-to-Peer-Unterstützung .....	21
Zu berücksichtigende Themen .....	22
<b>Schritt 3: Tools für die interne Kommunikation</b> .....	<b>22</b>
Überblick über interne Kommunikationstools und -plattformen .....	23
Die Nutzung von LinkedIn für Netzwerke .....	24
Interaktion und Beteiligung.....	26
<b>Schritt 4: Nachhaltigkeit des Netzwerks</b> .....	<b>29</b>
Überlegungen zur Nachhaltigkeit.....	30
Nachhaltigkeit des Netzwerks während der Pandemie und anderer unvorhersehbarer Ereignisse .....	30
Die Vorteile virtueller Meetings .....	31
Tools für virtuelle Meetings .....	32
<b>Regionale ERASMI-Netzwerke und Aktionspläne</b> .....	<b>33</b>
Regionales ERASMI-Netzwerk in der Provinz Istanbul, Türkei .....	34
Regionales ERASMI-Netzwerk in Sachsen-Anhalt, Deutschland .....	43
Regionales ERASMI-Netzwerk in Umbrien, Italien.....	54
Regionales ERASMI-Netzwerk in Leitrim, Irland .....	56
<b>Materialien</b> .....	<b>60</b>

# Abschnitt 1

## Einleitung und Hintergrund

Dieser Leitfaden soll einen Einblick geben, wie Netzwerke im Handlungsfeld Migration und Integration formiert, etabliert, und konsolidiert werden können. Dafür werden wir einige Ansätze und Erfahrungen des Erasmus+ geförderten Projekts *Empowering Regional Actors & Stakeholders for Migrant & Refugee Inclusion (ERASMI)* veranschaulichen. Die Partner des Konsortiums haben im Laufe des Projekts eigene Netzwerke zur Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten in den Partnerregionen entwickelt.

Das Dokument basiert auf der Arbeit und den Ergebnissen des ERASMI-Projekts, zum Beispiel einem Kompendium mit Beispielen guter Praxis netzwerkbasierter Zusammenarbeit<sup>1</sup>, einem Toolkit zur Vermittlung von Kompetenzen zur Bildung und Konsolidierung von erfolgreichen Netzwerken<sup>2</sup> und den Erfahrungen aus der Arbeit der regionalen ERASMI-Netzwerke in Umbrien (Italien), Sachsen-Anhalt (Deutschland), Tuzla (Türkei) und Leitrim (Irland). Die Inhalte dienen sowohl als Leitfaden zur Entwicklung von Netzwerken als auch zur Dissemination der regionalen ERASMI-Netzwerke.

Der Leitfaden soll im Handlungsfeld tätige Akteure dazu befähigen, die kooperative Planung und Koordinierung von Inklusionsmaßnahmen für Migrant\*innen und Geflüchtete zu verbessern. Dabei erläutert das Dokument, warum die Einbindung verschiedener staatlicher und nichtstaatlicher Akteure von Anfang an zu einem wesentlich nachhaltigeren Modell führen kann. Der Leitfaden möchte dabei helfen, die Theorie in die Praxis umzusetzen, und bietet konkrete Handlungsansätze zur Entwicklung von Netzwerken für die Unterstützung der Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten.

Es ist wichtig zu betonen, dass es nicht den einen richtigen Weg gibt, um Netzwerke im Handlungsfeld zu etablieren. Dieser Leitfaden soll Empfehlungen zu bewährten Verfahren aufzeigen, die auf unseren praktischen Erfahrungen und Kenntnissen beruhen.

---

<sup>1</sup> Download unter: <https://www.erasmi.info/good-practices-de/>

<sup>2</sup> Download unter: <https://www.erasmi.info/toolkit-de/>

## Das ERASMI-Projekt

Das Erasmus+ geförderte transnationale Projekt *Empowering Regional Actors & Stakeholders for Migrant & Refugee Inclusion (ERASMI)* vereinigt Expert\*innen aus Deutschland (Hochschule Harz und the vision works GmbH), Italien (Frontiera Lavoro), Irland (Momentum), Dänemark (European E-Learning Institute) und der Türkei (Tuzla Kaymakamligi).

Ziel von ERASMI ist ein Beitrag zur Stärkung heterogener Akteursgruppen im Handlungsfeld der Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten (darunter u.a. Behörden, NGOs, Migrant\*innenselbstorganisationen, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Ehrenamtliche) durch:

- Professionalisierung von Organisationen und ihren Mitarbeiter\*innen und
- Entwicklung von Kompetenzen zur Bildung und Konsolidierung von netzwerkbasierten Kooperationen zur Umsetzung von regionalen Handlungsplänen zur Inklusion.

Die Europäische Migrationspolitik betrachtet Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe, die vor allem auf der regionalen und lokalen Ebene stattfindet und nicht im Alleingang von Politik und Verwaltung bewältigt werden kann. Stattdessen muss die Aufgabe unter Einbeziehung aller relevanten regionalen Stakeholder und Akteure angegangen werden. Bei der Inklusion handelt es sich um eine bereichs- und akteursübergreifende Herausforderung mit einem außerordentlich hohen Grad an Komplexität.

Die Kommunen haben dies längst verstanden und reagieren mit strategischen, netzwerkbasierten Ansätzen auf die Aufgabe der Inklusion. Doch Anspruch und Wirklichkeit unterscheiden sich häufig drastisch. Trotz der Bereitschaft der Kommunen zeigen aktuelle Studien, dass innovative Beteiligungskonzepte und Multi-Stakeholder-Ansätze immer noch eher die Ausnahme als die Regel sind. Um dies zu ändern, zielt das ERASMI-Projekt auf eine Professionalisierung von Organisationen und ihren Mitarbeiter\*innen ab, um diese zu befähigen, eigene starke Netzwerke für die Bewältigung der Aufgabe der Inklusion aufzubauen.

Wir reagieren auf die Bedarfe, indem wir folgende Ziele verfolgen:

- Entwicklung eines internationalen Kompendiums mit Beispielen guter Praxis aus der Netzwerkarbeit im Handlungsfeld Migration und Inklusion.
- Entwicklung eines interaktiven und modularen Toolkits mit praktischen Ressourcen, die für die Entwicklung, Umsetzung und Aufrechterhaltung erfolgreicher netzwerkbasierter Ansätze zur Integration von Migrant\*innen benötigt werden.
- Befähigung von Akteuren im Handlungsfeld, eigene Netzwerke und regionale Handlungspläne zu etablieren und zu konsolidieren sowie insgesamt vier neu gegründete regionale Inklusionsnetzwerke in den Partnerregionen.
- Eine Sammlung aller Projektergebnisse, die als frei zugängliche Ressourcen auf einer Online-Plattform für den Wissensaustausch zur Verfügung gestellt werden.

Damit leistet das ERASMI-Projekt einen kleinen, aber hoffentlich wertvollen Beitrag zur Stärkung der heterogenen Akteurslandschaft im Handlungsfeld der Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten, die sich täglich mit den großen Aufgaben im Themenfeld Integration und Inklusion auseinandersetzen und dafür Unterstützung benötigen.

## Warum ein ERASMI-Netzwerk Ansatz?

Der ERASMI-Ansatz soll es den Netzwerken ermöglichen, dynamisch und aktuell zu bleiben. Denn die Angebote im Bereich Inklusion sind häufig von Projektmitteln abhängig und jede Änderung im Handlungsfeld zieht eine Veränderung der Unterstützungsangebote nach sich.

Die ERASMI-Netzwerke sollen sicherstellen, dass alle Akteure – egal ob groß oder klein; haupt- oder ehrenamtlich – eine Stimme haben. Sie sollen einen Austausch über die Projektergebnisse (wie dem Kompendium mit Beispielen guter Praxis und dem Toolkit zur netzwerkbasierter Zusammenarbeit) ermöglichen und vor allem einen Raum schaffen, der eine gute Zusammenarbeit ermöglicht, um bspw. die Angebote für Migrant\*innen und Geflüchtete abzustimmen.

Eines der Ziele von ERASMI ist es, ein einfaches Verfahren zu entwickeln, das es Organisationen ermöglicht, Teil des Netzwerks zu werden, ohne dass sie durch unnötige bürokratische Vorgänge davon abgehalten werden, das zu tun, was sie am besten können.

Wir sind uns der Notwendigkeit bewusst, dass es einer gezielten Unterstützung bedarf – an der es momentan noch häufig mangelt – um ein geeignetes Netzwerk, welches unterschiedlichste Akteure einbindet, zu etablieren. Der Leitfaden zur Netzwerkentwicklung soll eine praktische Anleitung liefern, der die nötige Unterstützung bereitstellt und dabei hilft, die Kommunikation zwischen den Akteuren zu verbessern.

Der Austausch von Informationen allein reicht nicht aus. Ebenso wichtig ist es, dass die etablierten Netzwerke zusammenarbeiten, um einen kompetenten Service zu bieten, der den Bedürfnissen aller gerecht wird. Um Migrant\*innen und Geflüchtete umfassend und wirksam zu unterstützen, sind Kooperationen u.a. zwischen Behörden, NGOs, Migrant\*innenselbstorganisationen und Ehrenamtlichen auf regionaler und lokaler Ebene erforderlich. Diese Netzwerke müssen u.a. Beratung, Unterstützung und Dienstleistungen für Migrant\*innen koordinieren und darüber hinaus sicherstellen, dass Migration und Inklusion ein wichtiger Bestandteil der lokalen Planung sind und bleiben.

Die ERASMI-Netzwerke werden regionale Unterschiede berücksichtigen. Keine europäische Region gleicht der anderen, und sicherlich hat sich die Migration in jeder Region auf unterschiedliche Weise ausgewirkt. Daher ist es naiv zu glauben, dass eine "Einheitslösung" für die Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten funktioniert. Die Netzwerke werden die Akteure in die Lage versetzen, ihre Maßnahmen auf die lokalen Bedürfnisse und Interessen abzustimmen, was zu besseren Ergebnissen für Migrant\*innen und Geflüchtete, sozialem Zusammenhalt und deren Einbindung in die lokale Zivilgesellschaft insgesamt führen wird.

Ein kooperatives und netzwerkbasierendes Umfeld wird es den Akteuren, die im Handlungsfeld Migration und Inklusion tätig sind, ermöglichen, das nötige Vertrauen aufzubauen, um gemeinsam aktiv zu werden und Maßnahmen zur Inklusion erfolgreich umzusetzen.

## Was ist der ERASMI-Leitfaden zur Entwicklung von Netzwerken?

Der vorliegende Leitfaden dient der Entwicklung einer Kooperationsstruktur, in der Organisationen mit unterschiedlichen Ansätzen, Prioritäten und Bedürfnissen Informationen und Wissen austauschen und ihre Aktivitäten so planen können, dass sie sich gegenseitig ergänzen, anstatt miteinander zu konkurrieren. Das Dokument soll die Strukturen, die Arbeitsmethoden und die Ergebnisse der regionalen ERASMI-Netzwerke vorstellen und dabei als praktischer Leitfaden für Organisationen dienen, die in ihrer eigenen Region ein ERASMI-Netzwerk mit einem Multi-Stakeholder-Ansatz aufbauen möchten.

Das innovative Ziel des Leitfadens und der regionalen ERASMI-Netzwerke besteht darin, die Mechanismen für eine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen regionalen Akteuren im Handlungsfeld Migration und Inklusion zu skizzieren, um dadurch um eine nachhaltige Wirkung auf die Inklusion der Zielgruppen in die lokale Gesellschaft zu erzielen. Hierfür wurden Lernerfahrungen aus dem ERASMI-Projekt und insbesondere aus einem Kompendium guter Praxis und eines Toolkits zur netzwerkbasierter Zusammenarbeit in diesem praxisorientierten Leitfaden zusammengetragen.

Die spezifischen Ziele des Leitfadens zur Netzwerkentwicklung sind:

- Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Etablierung und Konsolidierung von Netzwerken für Akteure, die im Handlungsfeld der Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten tätig sind
- Empowerment von Akteuren im Handlungsfeld
- Verbesserung der Netzwerkkompetenzen der Akteure, um diese zu befähigen, Informationen, Wissen und Fähigkeiten im Rahmen eines gemeinsamen Lernprozesses auszutauschen, um letztlich die Qualität des Inklusionsprozesses zu verbessern
- Anleitung von Akteuren, sich auf konkrete Maßnahmen in ihrer Region, beispielsweise im Rahmen eines gemeinsamen Handlungsplans, zu einigen.
- Ermutigung anderer Regionen, den gleichen oder einen ähnlichen Ansatz zu verfolgen.

Die Netzwerke sollen die folgenden Wirkungen (Impact) erzielen:

- Die Mitglieder verstehen die Bedeutung der Kooperation in Netzwerken und erhalten Zugang zu den Kenntnissen, Instrumenten und Methoden, die für den Aufbau, die Umsetzung und die Aufrechterhaltung von Netzwerken mit heterogenen Stakeholdern erforderlich sind
- Die Mitglieder entwickeln ein umfassenderes Verständnis für die Problemlagen von Migrant\*innen und Geflüchteten
- Die Mitglieder erweitern ihre Netzwerkkompetenz und lernen Instrumente und Methoden zur Verbesserung der Netzwerkarbeit kennen
- Eine Verbesserung der Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten als Resultat verbesserter Netzwerkkompetenzen von Inklusionsakteuren
- Eine höhere Akzeptanz der Inklusionsarbeit in der Zivilgesellschaft

Wir gehen davon aus, dass die Netzwerke noch lange nach dem Ende des ERASMI-Projekts bestehen und gemeinsame Handlungspläne umsetzen. Mittel- bis langfristig wird sich ihre Arbeit in einer verbesserten Qualität, Effektivität und Effizienz der Inklusionsangebote für Migrant\*innen und Geflüchtete niederschlagen.

Die ERASMI-Netzwerke sind in hohem Maße auf andere Regionen übertragbar. Deshalb haben wir unsere Erfahrungen in Form dieses Leitfadens aufgezeichnet und veröffentlicht, um anderen Regionen zu helfen, ihre eigenen Netzwerke aufzubauen.

# Die Schritte zur Entwicklung eines Netzwerks



## Schritt 1

### Finden Sie Ihre Mitstreiter

#### - Wer muss eingebunden werden?

In diesem Schritt wird erläutert, wie die relevanten Stakeholder identifiziert und in das Netzwerk eingebunden werden.



## Wer muss beteiligt werden?

Wir glauben, dass der Ausgangspunkt für die Gründung eines Netzwerks für die Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten darin besteht, darüber nachzudenken, wer beteiligt sein sollte und warum. Bedenken Sie:

Eine möglichst heterogene Zusammensetzung des Netzwerks mit einer Vielzahl an staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor, um den Herausforderungen im Bereich Inklusion und Migration zu begegnen. Das Netzwerk könnte folgende im **Handlungsfeld tätige Organisationen und Zielgruppen** einbinden:

- Politische Entscheidungsträger und Geldgeber
- Behörden
- NGOs
- Öffentliche und private Organisationen zur Unterstützung von Migrant\*innen
- Migrant\*innen und Geflüchtete und deren Selbstorganisationen
- Ehrenamtliche und Ehrenamtsorganisationen
- Bildungseinrichtungen (u.a. Berufsbildung und Hochschulbildung)

Die folgenden Kriterien in Bezug auf die Akteure sollten für ein funktionierendes Netzwerk berücksichtigt werden. Bei der Einrichtung eines Netzwerks muss vor allem die Frage beantwortet werden, **warum sie beteiligt sein sollten**:

- Relevanz der Stakeholder für das Netzwerk
- Rolle bei der Umsetzung - welchen Beitrag können sie leisten?
- Reichweite der Akteure (international, national, regional, lokal)
- Möglicher Einfluss auf das Netzwerk (hoch, mittel, gering) - Wie wichtig ist es, den Akteur einzubeziehen?

Unter Berücksichtigung der oben genannten Kriterien sind zudem die folgenden **"Wer"-Fragen** für den Aufbau eines Netzwerks wichtig:

- Wer sind die Stakeholder, die vom Netzwerk profitieren könnten?
- Wer trifft hinsichtlich der Inklusion der Zielgruppen Entscheidungen oder kann diese beeinflussen?
- Wer in der Region ist an der Inklusion von Geflüchteten und Migrant\*innen beteiligt?
- Wer sind die wichtigsten Stakeholder im Handlungsfeld Migration und Inklusion?

Das Netzwerk sollte sich bemühen, Migrant\*innen und Geflüchtete mit unterschiedlichen Hintergründen als Mitglieder zu gewinnen. Die Mitglieder sollten ein gemeinsames Ziel haben und generell sehr proaktiv sein. Ziel des Netzwerks ist die gegenseitige Unterstützung, aber auch die Sensibilisierung von Stakeholdern in der Region, weshalb alle relevanten Akteure willkommen geheißen werden sollten.

Neben überzeugenden strategischen Gründen, ist die Beteiligung an einem Multi-Stakeholder-Netzwerkwerk ein wirksames Mittel, um die Interessen der Zielgruppen in der Region zu vertreten und diese zu unterstützen.

## Wer muss einbezogen werden und wie wichtig ist die Beteiligung?

Die Entscheidung darüber, welche Akteure einbezogen werden, ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren bei der Etablierung des Netzwerks. Eine erfolgreiche Inklusion erfordert die Zusammenarbeit eines breiten Spektrums heterogener Akteure. Um ein geeignetes und nachhaltiges Netzwerk aufzubauen, sollten Akteure mit unterschiedlichem Profil in das Netzwerk einbezogen werden. Es ist wichtig, zur Stärkung der Akteure im Bereich der Inklusion von Geflüchteten und Migrant\*innen beizutragen.

## Faktoren, die bei der Identifikation der Mitglieder zu berücksichtigen sind

- Welchen Grad an Macht/Einfluss hat das potenzielle Mitglied?
- Welche Beziehungen bestehen zwischen den potenziellen Mitgliedern?
- Was sind die wichtigsten Bedürfnisse und Erwartungen der potenziellen Mitglieder?
- Welche Motivation hat das potenzielle Mitglied?
- Welcher Art von Organisation gehört das potenzielle Mitglied an?

## Muster zur Auflistung der wichtigsten Stakeholder für das Netzwerk

Verwenden Sie das folgende Muster für die wichtigsten Akteure, die in das Netzwerk einbezogen werden sollen:

	Stakeholder	Warum relevant für das Netzwerk?	Rolle bei der Umsetzung - welchen Beitrag kann dieser Akteur leisten?	Reichweite (international, national, regional, lokal)	Einfluss auf das Netzwerk (hoch, mittel, gering) - wie wichtig ist es, dass dieser Akteur einbezogen wird?
1					
2					
3					
...					

## Wie kann man die Stakeholder beteiligen?

Da jede Region und jedes Land unterschiedliche Spezifika aufweisen, werden unterschiedliche Ansätze verwendet, um die Stakeholder zu beteiligen. Folgendes gilt es zu berücksichtigen und hervorzuheben:

- 1) Welchen Nutzen ziehen die Akteure aus ihrem Engagement im dem Netzwerk?
- 2) Machen Sie deutlich, was von den potenziellen Mitgliedern erwartet wird. Die Mitglieder sollten bereit sein, an Netzwerktreffen teilzunehmen und ihr Wissen zu teilen. Die Anzahl der Gruppentreffen sollte sorgfältig geplant werden, da sie von der Form der Moderation abhängt, und es sollte bedacht werden, dass zu viele Treffen - ebenso wie zu wenige - negative Auswirkungen haben können.

## Eine Methode, die funktioniert

Beginnen Sie mit bilateralen Treffen und nutzen Sie persönliche Kontakte

Nehmen Sie zunächst persönlich per Telefon oder E-Mail Kontakt auf und bitten Sie um ein Treffen, zum Beispiel bei einem Kaffee. Erklären Sie das Konzept des Netzwerks, warum für sie eine Beteiligung sinnvoll ist und bitten Sie um Unterstützung durch die Teilnahme an einer Einführungsveranstaltung. Durch den persönlichen Kontakt können potenzielle Mitglieder zu einer Mitwirkung bewegt werden. Das Gespräch sollte auch genutzt werden, um die Stakeholder zu fragen, was Sie von der Etablierung eines Netzwerks halten.

*Bereiten Sie dieses Treffen schriftlich nach und laden Sie zu einem ersten Netzwerktreffen ein.*

## Recherche der Stakeholder

Recherchieren Sie die Stakeholder in Ihrer Region, die sich aus einem breiten Spektrum an Akteuren im Handlungsfeld der Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten zusammensetzen. Vergewissern Sie sich, wer der\*die jeweils richtige Ansprechpartner\*in ist und erstellen Sie ein Einladungsschreiben zu einer Einführungsveranstaltung (ein Muster finden Sie im Anhang), das Sie per E-Mail versenden. Gestalten Sie dieses Schreiben individuell und persönlich, um sicherzustellen, dass der Person klar ist, warum sie zur Teilnahme eingeladen wird und wie sie von einer Beteiligung am Netzwerk profitieren kann. Fügen Sie eine gut formulierte Beschreibung des Netzwerks bei, in der die regionale Wirkung hervorgehoben wird, die das Netzwerk haben kann.

**Tipp:** *Geduld ist der Schlüssel! Es ist selten, dass alle wichtigen Stakeholder von Anfang an dabei sind. Bleiben Sie beharrlich, bleiben Sie mit den Stakeholdern in Kontakt, versenden Sie weiterhin Einladungen, kommunizieren Sie Ihre Fortschritte und bitten Sie ggf. zu einem späteren Zeitpunkt erneut um Unterstützung.*

## Verpflichtungserklärung mit einer “Pledge Card”

Um das Netzwerk bekannt zu machen und potenzielle Mitglieder einzuladen, empfehlen wir die Verwendung einer sogenannten Pledge Card. Eine Pledge Card ist eine Karte, auf der man seine Bereitschaft zum Ausdruck bringt, zu einem bestimmten Ziel, Projekt oder Netzwerk beizutragen. Dadurch wird nicht nur der Bekanntheitsgrad erhöht, sondern auch ein "Versprechen" zur Unterstützung der Ziele des Netzwerks abgegeben - dies kann eine sehr starke Wirkung haben. Im Anhang dieses Dokuments finden Sie ein Beispiel für eine Pledge Card.

## Branding und Ansprache

Das Branding und die Ansprache des Netzwerks sowie die gesamte Kommunikation sollten Ideen, Motive und Werte der Zielgruppe widerspiegeln.

### Branding

Das Branding eines Netzwerks meint im Wesentlichen eine Anleitung und Regeln, wie die Marke des Netzwerks zu kommunizieren ist. Es enthält u.a. alle visuellen Details sowie Informationen zum sogenannten „tone of voice“ und zur zentralen Botschaft des Netzwerks. Das Branding wird in einer (digitalen) Broschüre festgehalten, die beispielhaft darstellt, was zu tun und zu lassen ist. Das Branding umfasst die Markenidentität eines Netzwerks, einschließlich seiner:

- Logos: vollständige Logos, sekundäre Logos und Icons
- Farbpalette: Primär- und Sekundärfarben
- Typografie: Schriftarten, -größen und -abstände
- Sonstiges Bildmaterial: Fotos, Illustrationen und Grafiken
- „Tone of voice“ (Markenstimme und Tonalität): Wie wird die Zielgruppe angesprochen?

Die Entwicklung eines Brandings trägt dazu bei, dass das Image des Netzwerks überall einheitlich kommuniziert wird. Im **ERASMI-Projekt** zum Beispiel steht das Branding für **Inklusion, Empowerment** und die **Kooperation** und **Vernetzung** der Akteure.

Das ERASMI-Logo beruht auf dem Akronym “Empowering Regional Actors & Stakeholders for Migrant Inclusion”.



# ERASMI

Empowering Regional Actors & Stakeholders  
for Migrant and Refugee Inclusion



# ERASMI

Empowering Regional Actors & Stakeholders  
for Migrant and Refugee Inclusion



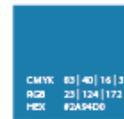
social | multi-actors | network



network | multidimensional | cross-sectional



global | empowerment



Muster für einen Online-Konferenzhintergrund (Hintergrund)

**ERASMI**  
Empowering Regional Actors & Stakeholders  
for Migrant and Refugee Inclusion  
[www.erasmi.info](http://www.erasmi.info)

**INTER-AGENCY NETWORK MEETING**

momentum  
[educate + innovate]

tww  
the vision works

Hochschule Harz  
Harz University of Applied Sciences

EUEI  
European  
E-learning  
Institute

SOLUTIONS INNOVATIVE FOR ALL

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Tone of voice

Der "tone of voice" kann für verschiedene Marken, Anlässe und Zwecke unterschiedlich sein, aber im Wesentlichen ist es:

Die Art wie das Netzwerk / die Marke nach außen kommuniziert

Die voice (Markenstimme) bleibt gleich, der tone (Tonalität) ändern sich je nach Zielgruppe.

Dies sind einige der Unterschiede:

- ✓ FÖRMLICH VS. INFORMELL
- ✓ ERNST VS. LUSTIG
- ✓ RESPEKTVOLL VS. RESPEKTLOS
- ✓ ENTHUSIASTISCH VS. SACHLICH

Wir empfehlen eine eher informelle und enthusiastische Ansprache, bei gleichzeitig sachorientierter Kommunikation. Es empfiehlt sich, Mitglieder regelmäßig zu würdigen, beispielsweise, wenn sie ihre Ziele erreicht haben. Dies könnte auf den Netzwerktreffen oder in Einzelgesprächen erfolgen. Die Kommunikation sollte freundlich und motivierend sein, und die Koordinator\*innen und Moderator\*innen sollten darauf achten, diese Art der Kommunikation zu fördern.

Auch die externe Kommunikation sollte sorgfältig geplant werden. Die Aufgabe der externen Kommunikation besteht darin, die Arbeit des Netzwerks sichtbar zu machen und Unterstützung zu gewinnen. Zuerst sollte eine Kommunikationsstrategie entwickelt werden, die an die Strategie des Netzwerks und die geplanten Maßnahmen anknüpfen sollte. Eine Kommunikationsstrategie ist ein Plan, durch den das Netzwerk seine Kommunikationsziele erreichen kann. Sie besteht aus verschiedenen Elementen, wie der Festlegung der Kommunikationsziele, der Definition der Zielgruppen und der Formulierung des Vorgehens. Die Kommunikationsstrategie ermöglicht es dem Netzwerk, einen Plan für den effektiven Informationsaustausch zu erstellen. Für die Kommunikation müssen ausreichend Ressourcen – sowohl zeitliche als auch finanzielle – zur Verfügung gestellt werden. Die Benennung eines Kommunikations- bzw. Pressebeauftragten kann dies erleichtern und dazu beitragen, dass Personen außerhalb des Netzwerks wissen, an wen sie sich für Informationen wenden können. Die Pflege guter Kontakte zu den lokalen Medien und eine aktive Präsenz in den Sozialen Medien sind von entscheidender Bedeutung. Die Erfolge des Netzwerks sollten den politischen Entscheidungsträger\*innen regelmäßig präsentiert werden.

### Motivationsschub:

*„Die Botschaft hinter den Worten ist die Stimme des Herzens.“  
– Rumi –*

## Schritt 2

# Los geht's

In diesem Schritt werden wir im Detail darauf eingehen, wie Sie ein Netzwerk in Ihrer Region etablieren können.



## Veranstalten Sie ein außergewöhnliches erstes Treffen!

Netzwerktreffen sind aus mehreren Gründen wichtig. Sie können den Zusammenhalt im Netzwerk stärken, da es eine feste Zeit für den Austausch gibt. Dies ist in jedem Netzwerk von entscheidender Bedeutung. Ein Treffen ist immer eine Chance für die regionalen Akteure zusammenzukommen und sich produktiv auszutauschen.

Das erste Netzwerktreffen hat folgende Bedeutung: Es hilft den Mitgliedern, sich gegenseitig kennenzulernen und die Ziele des Netzwerks zu verstehen. Zudem können Meilensteine, Annahmen, Risiken und Begrenzungen des Netzwerks dargestellt werden. Für den\*die Koordinator\*in des Netzwerks besteht die Möglichkeit, die Unterstützung der Stakeholder zu gewinnen. Es ist eine Gelegenheit für die Teilnehmenden, Unklarheiten zu klären. Zuletzt birgt das Treffen die Möglichkeit, die Stakeholder auf dieselbe Wellenlänge zu bringen.

Im Folgenden finden Sie ein Beispiel für eine Tagesordnung für ein erstes Netzwerktreffen, bei der das Netzwerk erläutert und erste Maßnahmen vereinbart werden sollen:

**Netzwerktreffen I**

**Tagesordnung:**

- Ziele und Ergebnisse des ERASMI-Projekts
- Internationales Kompendium mit Beispielen guter Praxis
- Leitlinien für das Inklusionsnetzwerk Istanbul
- Rolle der Organisationen und Erfahrungsaustausch über die Inklusion von Geflüchteten und Migrant\*innen
- "Inklusionsprozesse von Geflüchteten in Istanbul", vorgestellt von externen Referenten\*innen
- "Warum ich hier bin": Eine Frau mit Fluchthintergrund spricht über Ihre Fluchterfahrungen
- Diskussion über einen kooperativen Ansatz zur Verbesserung der Qualität des Inklusionsprozesses
- Evaluation und Fazit

Vorlagen für die [Tagesordnung](#), [Sitzungsprotokolle](#) etc. finden Sie im [Anhang](#) dieses Dokuments.

Der Aufbau von Vertrauen ist eines der Ziele des ersten Netzwerktreffens. Wenn Akteure und Stakeholder mit ähnlichen Zielen zusammenkommen, bestehen gute Voraussetzungen für die Etablierung eines Netzwerks. Jede\*r Einzelne sollte einen gleichwertigen Beitrag leisten und sein Bestes geben, um die Ziele des Netzwerks zu erreichen. Vertrauen wird aufgebaut, indem alle Mitglieder zusammengebracht werden und gemeinsam Aktivitäten und Übungen durchführen. Um produktives Mitglied eines Netzwerks zu sein, muss man sich als Teil eines Teams fühlen, das gemeinsam etwas Größeres erreichen kann. Das Schaffen einer Vertrauensbasis ist von entscheidender Bedeutung. Jeder möchte Teil eines vertrauensvoll zusammenarbeitenden Teams sein und der Aufbau und die Festigung von Vertrauen ist eine große Herausforderung, unabhängig von der Art des Netzwerks und dem Führungsstil.

Wie wäre es, das Treffen an einem interessanten Ort stattfinden zu lassen? Oder falls es online stattfindet, laden Sie interessante Redner\*innen ein und gestalten Sie die Diskussionen interessant. Auch wenn das erste Treffen einen eher informellen Charakter hat, sollten folgende Fortschritte erzielt werden:

- Erläutern Sie den geografischen Wirkungsbereich des Netzwerks und der Mitglieder. Dabei muss das Netzwerk nicht unbedingt auf eine Region beschränkt sein, da es ggf. auch potenzielle Mitglieder an

- anderen Orten gibt. Dies könnte zur Attraktivität des Netzwerks beitragen und sollte geklärt werden.
- Wer sollte noch beteiligt sein? Die Mitglieder des Netzwerks können ihre eigenen Netzwerke nutzen, um andere wichtige Stakeholder zu identifizieren und einzubeziehen.
- Einigen Sie sich auf die Kommunikationskanäle für das Netzwerk. Dazu gehört die Einrichtung einer Projekt-Dropbox oder eines anderen Systems zur gemeinsamen Nutzung von Dateien. Zudem sollte vereinbart werden, über welchen Kanal bzw. welche Kanäle die Kommunikation erfolgt, bspw. über LinkedIn, E-Mails oder WhatsApp.

Nachdem das Treffen geplant wurde, ist es wichtig, dass die Einladungen rechtzeitig verschickt werden. Eine Woche sowie einen Tag vor der Veranstaltung sollte zudem eine kurze freundliche Erinnerung versendet werden. Im [Anhang](#) finden Sie ein [Muster für eine Einladung](#).

Die Einladung sollte die folgenden Informationen über das Treffen enthalten:

- ✓ Der Ort bzw. die Durchführungsart der Veranstaltung (Hinweis, ob es sich um ein Online- oder Präsenztreffen handelt)
- ✓ Zeit und Datum (Beachten Sie ggf. die unterschiedlichen Zeitzonen)
- ✓ Dauer des Meetings
- ✓ Programm
- ✓ Ggf. notwendige Vorbereitung
- ✓ Ziel und Zweck

*Vergessen Sie nicht, die Veranstaltung zu dokumentieren! Machen Sie Fotos, fertigen Sie Protokolle an und sammeln Sie die Dokumente. Achten Sie darauf, dass alles im Einklang mit den Regeln zum Datenschutz erfolgt. Stellen Sie sicher, dass Sie ein schönes und kreatives Foto von dem ersten Netzwerktreffen und eine Pressemitteilung erstellen, die Sie an die (lokale) Presse schicken. Erwähnen Sie ausdrücklich die am Netzwerk beteiligten Akteure.*

## Entwerfen Sie einen Aktionsplan

Planung muss keine mühsame Aufgabe sein. Es kann so simpel sein wie das Festhalten einiger Arbeitsschritte auf einem Blatt Papier. Der Unterschied zwischen Planung und Nichtplanung zeigt sich jedoch in den Maßnahmen, die wir ergreifen. Wird unser Vorgehen Sinn machen? Wird es mit unseren Zielen übereinstimmen? Wird es uns dorthin bringen, wo wir hinwollen, und wie leicht oder wie schwer wird dieser Weg sein? Überlassen Sie diese Antworten nicht dem Zufall, sondern nehmen Sie ein Blatt Papier und beginnen Sie mit der Planung. Einfach, aber effektiv! Und denken Sie daran: Die Planung der Maßnahmen bringt Effizienz, verringert die Risiken und verbessert die Chancen, die Ziele zu erreichen.

Dies ist ein sehr einfacher dreistufiger Ansatz zur Planung von Aktivitäten:

1. Bedarf/Problem/Herausforderung definieren - deshalb ist die Recherchephase so wichtig
2. Entwickeln Sie eine Lösung
3. Umsetzung

Klingt zu einfach? Wir sind der Ansicht, dass bei Vorhaben, in denen eine Vielzahl von Akteuren eingebunden werden soll, Einfachheit der Schlüssel zum Erfolg ist! Jeder Schritt sollte in mehrere Aufgaben unterteilt werden. Dabei ist zu bedenken, dass nicht alle Aufgaben auf jede Situation zutreffen und dass je nach Setting

auch von der Reihenfolge ggf. abgewichen werden sollte.

Da wir nun den Bedarf bzw. die Herausforderungen des Netzwerks kennen, können einige der konkreten Schritte vorbereitet werden. In diesen Prozess sollten gegebenenfalls auch die Mitglieder eingebunden werden. Dies kann auf Meetings oder durch E-Mail, Umfragen oder andere Kommunikationskanäle erfolgen. Die Aufgaben, auf die wir uns konzentrieren müssen, bestehen darin, zu definieren, WAS wir tun wollen, und uns dann zu entscheiden, WIE wir es tun werden. Die Schritte, die durchgeführt werden sollten, sind:

## 1. Erstellen Sie eine Übersicht

Es ist sinnvoll, zunächst eine Übersicht zu erstellen, in der die wichtigsten Maßnahmen skizziert werden und festgehalten wird, WER daran beteiligt ist. Sobald wir davon überzeugt sind, dass das geplante Konzept durchführbar ist und wir wissen, wer daran beteiligt werden soll, können wir mit der Ausarbeitung eines detaillierten Plans beginnen.

## 2. Formulieren Sie das gewünschte Ergebnis (das Ziel)

Was wollen wir erreichen? Listen Sie auf der Grundlage des definierten Bedarfs mögliche Lösungen auf, also eine Reihe von Maßnahmen, die zum gewünschten Ergebnis führen sollen. Wir sollten diese Lösungsansätze unter Berücksichtigung der Ziele, der strategischen Rahmenbedingungen, der wahrgenommenen Schwierigkeit in der Umsetzung und aller anderen für die Situation relevanten Kriterien vergleichen. Dann wählen wir unsere bevorzugten Lösungsansätze und behalten die anderen als Notfallpläne.

## 3. Skizzieren Sie den Plan (WAS)

Listen Sie die wichtigsten Schritte des Plans auf und einigen Sie sich auf eine geeignete Reihenfolge.

## 4. Identifizieren Sie potenzielle Hindernisse und Erfolgsfaktoren

Ermitteln Sie die möglichen Hindernisse, auf die wir bei der Durchführung dieser Schritte stoßen könnten. Halten Sie fest, welche Ereignisse, Personen, Organisationen oder Gesetze uns bei der Umsetzung des Plans helfen könnten.

## 5. Identifizieren Sie die Stakeholder und binden Sie diese ein (WER)

Identifizieren Sie die wichtigsten Stakeholder und ihre Rolle bei der Umsetzung des Plans. Ermitteln Sie die Bedürfnisse und Interessen dieser Akteure. Haben wir ihre Unterstützung? Was müssen wir tun, um ihre Unterstützung zu erhalten? Mit einigen Stakeholdern müssen wir kommunizieren (z. B. über die Medien), während wir mit anderen verhandeln müssen.

## 6. Den Plan ausarbeiten (WIE)

Der Plan muss für jeden einzelnen Schritt detailliert ausgearbeitet werden. Wir würden empfehlen:

- Die Abfolge der einzelnen Schritte so detailliert wie möglich zu gliedern;
- Die erforderlichen Ressourcen für jede Maßnahme zu bestimmen;
- Den Zeitplan und alle Voraussetzungen für die Maßnahmen zu definieren;
- Den Zeitaufwand für jede Aktivität zu schätzen und Deadlines festzulegen;
- Die Zuständigkeiten festzulegen.

## 7. Einen Schritt zurücktreten und den Plan überprüfen

Müssen wir einen Notfallplan erstellen? (WAS WÄRE WENN)

**Tipp:** In diesem Blog finden Sie Ideen und Vorlagen für die Planung von Maßnahmen:

<https://creately.com/blog/diagrams/how-to-write-an-action-plan/>

## Förderung der Peer-to-Peer-Unterstützung

Peer-Unterstützung bedeutet, dass Menschen ihre eigenen Erfahrungen nutzen, um sich gegenseitig zu helfen. Es gibt verschiedene Arten von Peer-Unterstützung, aber sie alle zielen darauf ab:

- Menschen mit gemeinsamen Erfahrungen zusammenbringen, um sich gegenseitig zu unterstützen
- einen Raum zu schaffen, in dem wir uns akzeptiert und verstanden fühlen
- die Erfahrungen aller als gleich wichtig zu behandeln
- Unterstützung zu geben und zu erhalten.

Durch wechselseitiges Verständnis, Respekt und gegenseitiges Empowerment können sich Peers durch den Austausch von Wissen, Ratschlägen, moralischer Unterstützung und Motivation gegenseitig unterstützen. Die Peer-Unterstützung kann sich auch Folgendes umfassen:

- Erbringung von Dienstleistungen und/oder Schulungen
- Betreuung und Absprachen mit Peers
- Entwicklung von Ressourcen
- Verwaltung von Programmen und Agenturen
- Sensibilisierung der Öffentlichkeitsarbeit und politischer Entscheidungsträger\*innen

## Reflexionsfragen für die Peer-to-Peer-Unterstützung

*Bevor man Freiwillige im Netzwerk bittet, Peers zu werden oder Rollen, Teams und Einzelbeziehungen zuzuweisen, ist es ratsam, die folgenden Reflexionsfragen durchzugehen, um die Peer-to-Peer-Unterstützung zu erleichtern:*

- ✓ Wer gibt und wer erhält Peer-Unterstützung?
- ✓ Was sind unsere gemeinsamen Erfahrungen?
- ✓ Haben potenzielle Teilnehmer\*innen mehr als eine Art von Erfahrung gemein? Was sind das für Erfahrungen?
- ✓ Bei der Betrachtung der Erfahrungen in der Peer-Unterstützung: Welche potenziellen Herausforderungen ergeben sich?
- ✓ Gibt es Personen, für die diese Peer-Unterstützung nicht hilfreich sein könnten? Gibt es Personen, die möglicherweise nicht in der Lage sind, einen angemessenen Beitrag zu leisten? Wenn es Menschen gibt, die die Kriterien für die Peer-Unterstützung derzeit nicht erfüllen: wie würden wir ihnen dies mitteilen und wie könnten wir ihnen bei der Suche nach entsprechender Unterstützung helfen?
- ✓ Gibt es praktische oder kulturelle Hindernisse im Fall einer Beteiligung?

Wenn alle diese Punkte berücksichtigt wurden, kann mit der Organisation der Peer-to-Peer-Unterstützung begonnen werden. Sie kann bei der ersten Veranstaltung des Netzwerks initiiert werden, oder es kann ein Aufruf an die Mitglieder erfolgen. Die Mitglieder können Kontakte austauschen, Themen festlegen und kurz

über ihre Aktivitäten berichten. Die Anwesenheit des Netzwerkmanagements ist möglich, aber nicht zwingend erforderlich. Die Mitglieder sollten jedoch ermutigt werden, die Informationen über die Peer-to-Peer-Aktivitäten weiterzugeben, und gegebenenfalls kann anonym Feedback eingeholt werden.

## Zu berücksichtigende Themen

Für Akteure, die sich für Geflüchtete und Migrant\*innen einsetzen, wird das Netzwerk ein idealer Ausgangspunkt sein. Es stellt einen sicheren Raum dar, in dem man über Ängste und Hindernisse sprechen kann und Unterstützung in Form von Diskussionen und Erfolgsbeispielen aus der Praxis erhält. Für diesen Zweck werden im Folgenden einige Themen vorgeschlagen, die bei verschiedenen Aktivitäten des Netzwerks behandelt und diskutiert werden können:

Ängste und Hindernisse sowie Unterstützung in Form von Diskussionen, Debatten und Beispielen guter Praxis zur Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten

- Vorteile der Begleitung und Beratung sowie des Managements von Geflüchteten
- Austausch von Informationen, Wissen und Fähigkeiten
- Wie man eine Work-Life-Balance erreicht
- Effektives Setzen von Zielen
- Neuigkeiten aus dem Handlungsfeld
- Unterstützungsmaterialien: Kurse und Toolkits für die Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten
- Förderung der Inklusion

## Schritt 3

# Tools für die interne Kommunikation

*In diesem Schritt beschäftigen wir uns mit Tools für die interne Kommunikation, die für einen effektiven Informationsfluss im Netzwerk genutzt werden können. Diese Tools helfen dabei, Ideen auszutauschen und gemeinsam über alle zentralen Fragen des Netzwerks zu entscheiden.*



## Überblick über interne Kommunikationstools und -plattformen

Interne Kommunikation umfasst eine Reihe von Prozessen und Instrumenten, die für einen effektiven Informationsfluss und die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern einer Organisation oder eines Netzwerks verantwortlich sind. Eine **offene und transparente Kommunikation** ist ein guter Weg, um sicherzustellen, dass die Mitglieder die Vision des Netzwerks verstehen und dass jeder mit den **Werten des Netzwerks** einverstanden ist.

Interne Kommunikation ist für das Netzmanagement unerlässlich. Der wichtigste Kommunikationskanal sind regelmäßige Netzwerktreffen, bei denen sich die Mitglieder persönlich treffen können. Hierbei handelt es sich üblicherweise um Präsenztreffen. Diese dienen dem Gedankenaustausch und der gemeinsamen Entscheidungsfindung in allen zentralen Fragen des Netzwerks. Die Treffen können einen sehr formellen Charakter mit gut geplanten Abläufen haben, wie es bei staatlichen Integrationsnetzwerken häufig der Fall ist. E-Mails und Newsletter sind weit verbreitet und können für die interne Kommunikation genutzt werden.

Netzwerke nutzen eine Vielzahl von Kommunikationskanälen. Es lässt sich daher nicht verallgemeinern, welche Kommunikationskanäle verwendet werden sollten. Für größere Netzwerke ist in der Regel die Kommunikation per-E-Mail, formalisierte Netzwerktreffen und die Aufteilung in Arbeitsgruppen angemessen, während für kleine Migrant\*innennetzwerke oder informelle Gruppen die Kommunikation über Instant-Messaging-Gruppen häufig vollkommen ausreichend ist. Moderne Kommunikationsmittel wie Videotelefonie oder Instant Messaging könnten die Kommunikation in Zukunft vereinfachen und einen unkomplizierten und intensiveren Austausch ermöglichen, auch nach Aufhebung der Einschränkungen durch Covid-19.

Bevor wir mit der Kommunikation beginnen, sollten wir uns überlegen, wie wir die Botschaften an die Mitglieder weitergeben. Wichtige Fragen sind:

- Kennen wir die Bedarfe und Bedürfnisse der Mitglieder?
- Unterteilen wir die internen Zielgruppen?
- Nutzen wir die richtigen Kommunikationskanäle für die interne Kommunikation?
- Ist sichergestellt, dass jedes Mitglied die benötigten Informationen zum richtigen Zeitpunkt erhält?
- Ist der Inhalt ansprechend?
- Bitten wir die Mitglieder um ein Feedback?

Bei Multi-Stakeholder-Netzwerken handelt es sich um professionelle Strukturen, die motivieren, inspirieren, praktische Informationen bereitstellen und die Organisation von Treffen, Veranstaltungen und Peer-to-Peer-Mentoring erleichtern sollen. Hierfür empfehlen wir die Verwendung der folgenden Tools und Kanäle für die interne Kommunikation, um optimale Ergebnisse zu erzielen:

**LinkedIn** (Empfehlenswert sind die Erstellung einer Seite für die Sichtbarkeit nach außen und einer Gruppe mit Fokus auf die interne Kommunikation)

LinkedIn ist ein soziales Netzwerk zum Knüpfen und Pflegen von Geschäftskontakten. LinkedIn-Gruppen bieten einen Ort für Projekte, Netzwerke und Initiativen sowie für Menschen mit ähnlichen Interessen, um ihre Erkenntnisse und Erfahrungen auszutauschen, nach Rat zu fragen und wertvolle Kontakte zu knüpfen. Weitere Informationen zur Nutzung von LinkedIn für Netzwerke finden Sie unter der folgenden Überschrift: LinkedIn für Netzwerke nutzen.

### **Instant-Messaging-Dienste, zum Beispiel WhatsApp**

Um mit den Mitgliedern in Kontakt zu bleiben und um schnell Informationen auszutauschen. Weitere Informationen über die Verwendung von WhatsApp finden Sie in diesem Artikel (auf Englisch): <https://www.goodhousekeeping.com/uk/consumer-advice/technology/a562093/whatsapp-tips/>

### **Tools für die Zusammenarbeit, zum Beispiel Google Docs**

Weitere Informationen über die Verwendung von Google Docs für die Zusammenarbeit finden Sie in diesem Artikel (auf Englisch): <https://www.mojomedialabs.com/blog/your-guide-to-collaborative-document-editing-with-google-docs>

### **Cloubasiertes file sharing, wie zum Beispiel Dropbox und Google Drive**

Dropbox ist eine einfache Cloud-Speicherlösung, die in der Grundversion kostenlos ist und für ihre Benutzerfreundlichkeit bekannt ist. Nach Angaben von Dropbox nutzen mehr als 6.000 Bildungseinrichtungen die cloubasierte Software. Dropbox wird in vielen Einrichtungen als gemeinsame Speicherlösung für alle Arten von Dokumenten verwendet. Der Vorteil ist, dass sich die Dateien an einem Ort befinden und für alle zugänglich sind. Dropbox ermöglicht das Teilen von großen Dateien und den Austausch von Dokumenten, die zu sensibel sind, um sie per E-Mail zu versenden. Die sichere Speicherung von Dateien, die nur von eingeladenen Personen eingesehen werden können, ist ein großer Vorteil der Software. Dokumente können von mehreren Personen gleichzeitig bearbeitet werden.

Weitere Informationen über die Verwendung von Google Drive für die Zusammenarbeit finden Sie in diesem Artikel (auf Englisch): <https://cloud.google.com/blog/products/drive/5-ways-your-team-can-start-collaborating-with-google-drive>

### **E-Mail, zum Beispiel Gmail**

Best Practice Beispiele für die Gruppenkommunikation in Google Mail (auf Englisch): <https://support.google.com/a/users/answer/9942025?hl=en>

E-Mail als Form der elektronischen Kommunikation (auf Englisch): <https://intl.siyavula.com/read/cat/grade-10-cat/internet-communication/12-internet-communication?id=ch12.2>

## **Die Nutzung von LinkedIn für Netzwerke**

### **LinkedIn-Seite vs. LinkedIn-Gruppe**

Innerhalb einer Gruppe können Sie an Unterhaltungen teilnehmen, Antworten finden und Nachrichten an andere Gruppen senden. LinkedIn-Gruppen sind der richtige Ort für engagierte Projektmitglieder, die Ideen austauschen möchten, und für Netzwerke, die eine Community aufbauen wollen. Die aktive Teilnahme an einer Gruppe kann dazu beitragen, dass das Netzwerk Kontakte zu anderen Projekten und neuen Initiativen in dem betreffenden Bereich knüpft.

Eine LinkedIn-Seite, ähnlich wie eine Facebook-Seite, ist wie ein Profil, aber für ein Unternehmen, eine Marke oder eine Organisation. Eine Organisation kann Nachrichten, Updates, Videos, Artikel und Bilder posten, die die "Follower" der Seite dann in ihren eigenen LinkedIn-Feeds sehen können. Dies ist eher ein externes Kommunikationsinstrument und kann effizient zur Bekanntmachung der LinkedIn-Gruppe genutzt werden, die ein internes Kommunikations- und Informationsinstrument für die Mitglieder des Netzwerks ist. Wir empfehlen für die Erleichterung der Kommunikation im Netzwerk auf LinkedIn-Gruppen zu setzen und eine LinkedIn-Seite eher für Werbezwecke – bspw. für das Anwerben neuer Mitglieder – zu nutzen.

In der Praxis würde das bedeuten, dass wir regelmäßig sowohl auf der LinkedIn-Seite als auch in der LinkedIn-Gruppe posten würden. Die Gruppe wäre aber interaktiv und würde mehr Einblicke aus dem Inneren des

Netzwerks bieten und bspw. Umfragen veranstalten sowie die interne Kommunikation über Kommentare fördern. Die Seite würde mehr „statische“ Beiträge (z. B. Veröffentlichung eines aktuellen Medienberichts) enthalten, die von den externen Akteuren geteilt werden sollen.

Gruppen sind ein Ort, an dem einzelne LinkedIn-Mitglieder zusammenkommen, um gemeinsam Themen zu diskutieren. Man muss Teil einer Gruppe sein, um in dieser posten und an der Diskussion teilzunehmen zu können. Gruppen können auch unterschiedliche Datenschutzeinstellungen haben. Die meisten Gruppen lassen sich über die Suchfunktion bei LinkedIn auffinden und man kann einen Beitritt anfragen. Einige Gruppen sind aber auch privat und werden in der Suche nicht angezeigt.

Das ERASMI-Projekt hat ein Toolkit für die Zusammenarbeit in Netzwerken entwickelt. Das Toolkit bietet Methoden und Tools, die auf die Bedürfnisse von Netzwerken im Handlungsfeld Migration und Integration zugeschnitten sind. Sie finden weitere Informationen über LinkedIn-Gruppen auf Seite 30 des Toolkits unter <https://www.erasmi.info/toolkit/>

## Management einer erfolgreichen LinkedIn-Präsenz

Als eine der wichtigsten B2B-Social-Media-Plattformen kann LinkedIn uns helfen, mehr Aufmerksamkeit auf das Projekt zu lenken. Wir nutzen das Potenzial dieser Plattform, indem wir eine LinkedIn-Seite erstellen. Durch regelmäßige Beiträge und die Interaktion mit den Zielgruppen können wir eine Community auf LinkedIn aufbauen und die Mitglieder des Netzwerks dazu ermutigen, sich aktiv zu beteiligen.

Hier sind einige Tipps und Trick für das Erstellen von Beiträgen:

- Teilen Sie aktuelle und relevante Inhalte.
- Wecken Sie die Aufmerksamkeit mit einem Bild oder einem Video.
- Halten Sie den Text kurz. Wenn Sie einen längeren Beitrag schreiben, verwenden Sie mehr Absätze oder Stichpunkte, um ihn lesbarer zu machen.
- Rücken Sie die wichtigsten Statistiken, Inhalte und Zitate in den Vordergrund.
- Fügen Sie einen klaren und einfachen Aufruf zum Handeln ein (Call to Action).
- Nennen Sie die Zielgruppe, die Sie erreichen wollen (z. B. "Aufruf an alle Kreativen" oder "Sind Sie berufstätige Eltern?").
- Markieren Sie erwähnte Personen und Seiten.
- Beginnen Sie mit einer Frage, um Antworten zu erhalten.
- Erstellen Sie LinkedIn-Umfragen für Feedback und Beteiligung.
- Fügen Sie zwei bis drei relevante und passende Hashtags ein.
- Schreiben Sie aussagekräftige Überschriften für Artikel.
- Überprüfen Sie die Kommentare und nutzen Sie diese für weitere Beiträge.
- Wählen Sie einen Abschnitt aus einem längeren Beitrag aus und fügen Sie ihn in einen neuen Beitrag ein.
- Sehen Sie sich die Nachrichten an, die Sie erhalten. Sie können eine gute Inspirationsquelle sein.
- Schreiben Sie keine Links in die Beiträge. Ergänzen Sie diese stattdessen in den Kommentaren.

Idealerweise werden die Fotos vom Netzwerk selbst gemacht, um dieses entsprechend zu präsentieren. Sie können auch kostenlose Bilder suchen und verwenden, bspw. von:

- <https://unsplash.com>
- <https://www.pexels.com>
- <https://pixabay.com>
- <https://www.freepik.com>

Eine LinkedIn-Seite kann sich nicht mit anderen Nutzern „vernetzen“, die Netzwerkmitglieder können dies mit Ihren Profilen jedoch tun. Sie sollten nach Personen suchen, die im Handlungsfeld tätig sind, und ihnen Kontaktanfragen schicken. Wir empfehlen ihnen, diesen Verbindungsanfragen Notizen (Nachrichten) beizufügen und darauf zu achten, dass das Netzwerk erwähnt wird. Nachdem die Verbindung hergestellt wurde, sollten sie eine Follow-up-Nachricht senden und die Person bitten, der Seite des Netzwerks zu folgen.

## Interaktion und Beteiligung

### Nutzen Sie Hashtags

Wie auf jeder anderen Social-Media-Plattform helfen Hashtags auf LinkedIn dabei, interessante Themen und Inhalte zu finden. LinkedIn-Nutzer können nach Hashtags suchen, ihnen folgen und auf Hashtag-Links klicken, um ähnliche Beiträge zu finden. Die Verwendung von Hashtags in den LinkedIn-Beiträgen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie von LinkedIn-Mitgliedern entdeckt werden, die uns folgen oder nach dem von uns verwendeten Hashtag suchen. Es hilft ebenfalls in Gesprächen zu erscheinen, die auf LinkedIn „trends“. Versehen Sie also jedes Update Ihrer Seite mit einem passenden Hashtag.

Die LinkedIn-Seite hat auch eigene sogenannte Community-Hashtags. Dies sind drei Hashtags, die wir verwenden können, um die Beiträge anderer zu finden, die diese Hashtags verwenden. Auf diese Weise können wir uns am aktuellen themenbezogenen Austausch beteiligen und diese Beiträge als „Unternehmensseite“ kommentieren, was normalerweise von LinkedIn nicht unterstützt wird.

### Komentieren Sie LinkedIn-Beiträge als „Die Seite“

Je mehr wir auf der Organisationsseite kommentieren, desto mehr Beteiligung erzeugen wir. Wenn wir einen Beitrag kommentieren, den wir gefunden haben und der ein ähnliches Thema wie unsere aktuellen Inhalte hat, könnten Sie diesen wie folgt kommentieren:

*„Vielen Dank, das war eine interessante Lektüre. Gerne würden wir Ihre Meinung zu unserem neusten Beitrag hören. Sie finden ihn hier: [Link zum Beitrag]. Herzlichen Dank. Mit freundlichen Grüßen, Das ERASMINetzwerk“*

Dies hat sich besonders bei Umfragen als nützlich erwiesen. So können wir die Umfragen anderer kommentieren und sie auffordern, bei der eigenen Umfrage abzustimmen.

Genau wie wir möchten auch alle anderen auf LinkedIn, dass ihre Beiträge so viel Beteiligung wie möglich erhalten, daher sind Kommentare immer willkommen. Auf diese Weise können wir den Inhalt nicht nur mit der Person teilen, die den Beitrag erstellt hat, den wir kommentieren, sondern auch mit all denjenigen, die den Beitrag ebenfalls kommentiert haben.

### Die Netzwerkmitglieder als „Verbündete“ auf LinkedIn

Die Mitglieder des Netzwerks sind Ihre besten „Verbündeten“ beim Aufbau der LinkedIn-Seite. Wir haben bereits erwähnt, dass Sie Verbindungsanfragen und Nachrichten mit Einladungen, der Seite zu folgen, versenden können. Sie können auch dazu beitragen, die Reichweite zu erhöhen, indem sie jeden neuen Beitrag liken, kommentieren und interessante neue Inhalte teilen. Jede Art von Interaktion der Netzwerkmitglieder auf LinkedIn wird das Netzwerk bekannter machen. Wenn jeder auf der Plattform mitmacht, entsteht ein

erweitertes Netzwerk, das eine größere Präsenz für das Netzwerk schafft und das Bewusstsein für die Themen im Handlungsfeld stärkt. In der LinkedIn-Gruppe können die Mitglieder Inhalte teilen. Diese Gruppen bieten Fachleuten aus der gleichen Branche oder mit ähnlichen Interessen einen Ort, an dem sie sich über Inhalte austauschen, Antworten finden, Stellenausschreibungen einstellen und berufliche Kontakte knüpfen können.

## Wählen Sie für die LinkedIn-Gruppe ein Thema, das die Mitglieder interessiert

*“Eine Gruppe sollte sich auf ein Thema konzentrieren, das einen natürlichen Bezug zur Marke des Unternehmens hat. Es geht weniger um direktes Bewerben der Marke des Unternehmens. Die Leute sollten der Gruppe beitreten, weil sie sich für das Thema interessieren, nicht für Ihr Unternehmen. Mit der Zeit wird die Zielgruppe eine natürliche Verbindung mit dem Thema und Ihrer Marke aufbauen, und zwar durch eine gewachsene Verbindung, was sehr viel wertvoller ist.”*

— Charlie Lowe at Social@Ogilvy

Ein Thema, für das sich die Mitglieder interessieren, wird sie nicht nur zur Teilnahme an der LinkedIn-Gruppe bewegen. Es wird auch dazu beitragen, dass die Gespräche in der Gruppe fokussiert bleiben, und es für die Koordination einfacher machen, die Gruppe zu verwalten. Hier sind einige Fragen, die uns bei der Wahl des Gruppenthemas helfen sollen:

- Was sind die Ziele für die Community?
- Welche Diskussionen wären für die Mitglieder nützlich?
- Welche Fragen werden uns von den Mitgliedern häufig gestellt?
- Mit welchen Themen befasst sich das Netzwerk?

## Beitragerstellung delegieren

Indem wir Aufgaben im Bereich der Sozialen Medien an die Mitarbeiter\*innen bzw. Mitglieder delegieren, können wir die Nutzung der Sozialen Medien als Marketinginstrument verbessern und mehr Zeit für andere Aktivitäten gewinnen. Damit Soziale Medien wirksam sind, ist eine konsequente und regelmäßige Auseinandersetzung mit der Zielgruppe erforderlich. Dies erfordert die Erstellung eines Zeitplans mit Marketingaktivitäten, die unbedingt durchgeführt werden müssen. Bestimmte Tätigkeiten, wie z. B. die Aktualisierung der Social-Media-Kanäle, werden am besten jeden Morgen erledigt. Längere Aktualisierungen wie Blogbeiträge/LinkedIn-Artikel und E-Mail-Newsletter sollten alle ein bis zwei Wochen oder wenigstens monatlich vorbereitet und veröffentlicht werden. Ein Social-Media-Kalender mit einem Delegationsplan kann uns dabei helfen, genau das zu tun.

Eine der wichtigsten Lektionen, die jede Art von Führungskraft lernen muss, ist, dass die Welt uns zwar nicht die Freiheit gibt, zu tun, was wir wollen, was aber auch nicht bedeutet, dass wir alles allein machen müssen. Eine Führungskraft kann nicht alles allein erreichen und braucht ein starkes Team.

Wir empfehlen, folgende Vorlage an die eigenen Bedürfnisse anzupassen, um Beiträge für die Soziale Medien und andere Aufgaben zu delegieren.

<b>Arbeitsblatt zur Analyse der Aufgabendelegation</b>						
<i>Sobald Sie die zu delegierenden Aufgaben festgelegt haben, verwenden Sie dieses Formular, um die einzelnen Delegationen zu planen und die geeignete Person für die Aufgabe auszuwählen.</i>						
Zu delegierende Aufgabe	Erwartete Ergebnisse	Festgelegte Anforderungen	Deadline	Erforderliche Kompetenzen	Möglicher Freiwilliger	Schulungsbedarf

## Gestaltung von Netzwerktreffen und Moderationstechniken

Die Gestaltung von Netzwerktreffen umfasst die gezielte Planung und Vorbereitung des Treffens im Vorfeld. Dies folgt einem Prozess und beinhaltet bestimmte Schlüsselemente. Die Moderation des Treffens ist die gezielte Steuerung des Ablaufs, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden involviert und die vereinbarten Ziele erreicht werden.

Um erfolgreiche Treffen abzuhalten, können wir Moderationstechniken einsetzen, um die Gespräche auf Kurs zu halten, sicherzustellen, dass jede\*r zu Wort kommt, und zu klären, wie Entscheidungen getroffen werden sollen. Bei unseren Treffen entscheiden wir aber auch gemeinsam, welche Maßnahmen wir zur Erfüllung unserer Ziele ergreifen. Der Charakter unserer Netzwerktreffen, ob offen und unterstützend oder hierarchisch und konkurrenzbetont, spiegelt die Kultur unseres Netzwerks wider.

Ein Grundsatz bei der Gestaltung und Moderation von Besprechungen ist der Gedanke, dass sich der Prozess einer Besprechung vom Inhalt unterscheidet. Der Inhalt ist das, worüber gesprochen und entschieden wird. Der Prozess ist die Art und Weise, wie die Diskussion abläuft und wie Entscheidungen getroffen werden. Es ist wichtig, auf beides zu achten.

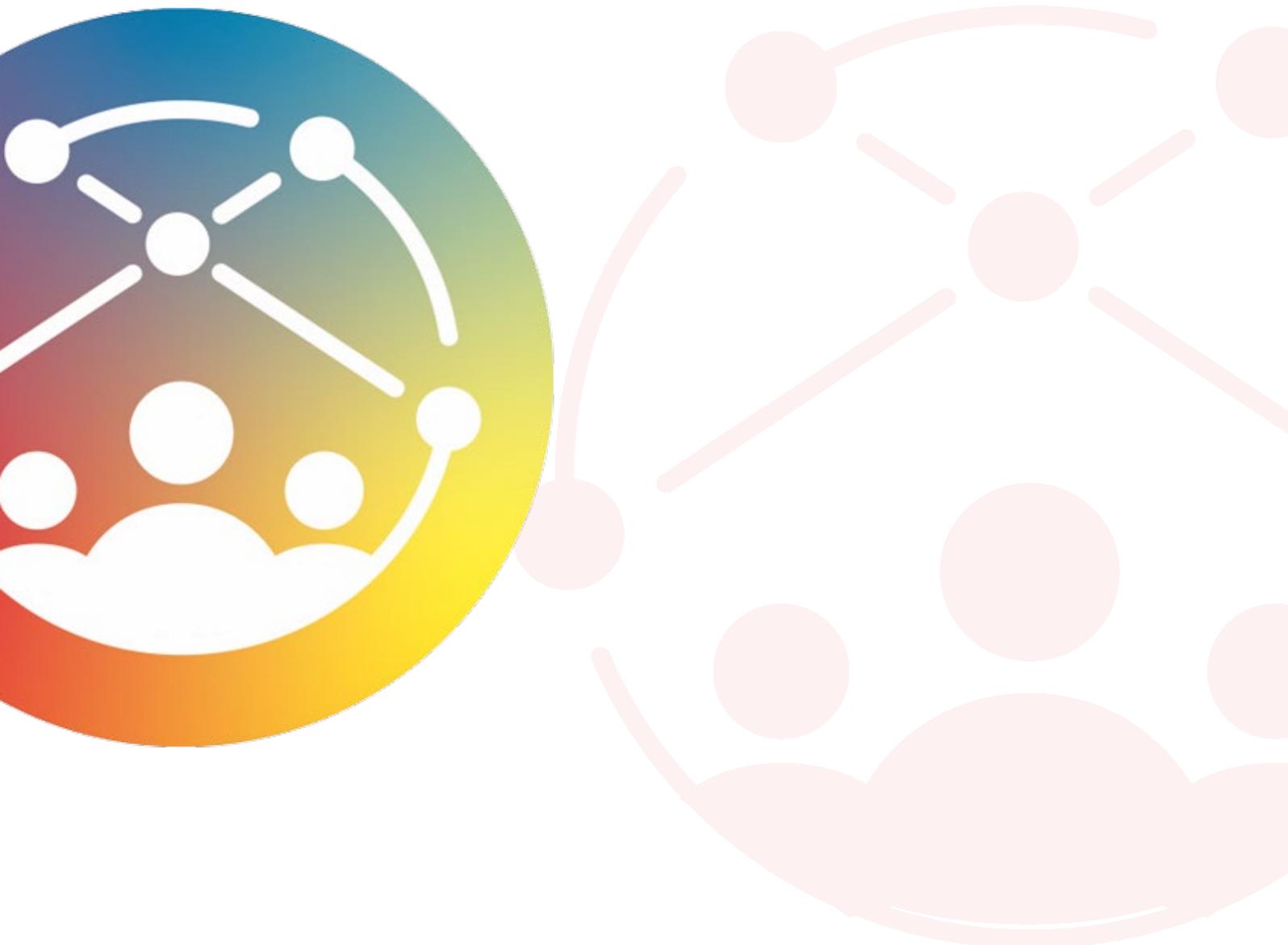
### 10 Moderationstechniken für Netzwerktreffen

- Beginnen Sie Ihre Treffen mit einem kurzen Check-in.
- Überprüfung der gewünschten Ergebnisse und Tagesordnungspunkte.
- Weisen Sie den Teilnehmenden ihre Aufgaben / Rollen für die Besprechung zu.
- Hören Sie aktiv zu.
- Fassen Sie regelmäßig die wichtigsten Inhalte zusammen, um das Gespräch fokussiert zu halten.
- Machen Sie kurze Pausen und ermöglichen Sie Reflektion.
- Ermutigen Sie zur aktiven Teilnahme und versuchen Sie die Anzahl und Länge der Wortbeiträge im Gleichgewicht zu halten.
- Planen Sie Pausen ein, um neue Energie tanken zu können.
- Sorgen Sie für einen runden Abschluss.

## Schritt 4

# Nachhaltigkeit des Netzwerks

Dieser Schritt beschäftigt sich mit der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie für das Netzwerk.



## Überlegungen zur Nachhaltigkeit

Während das Netzwerk Wandel und Kapazitätsaufbau für die Eingliederung und Integration der Zielgruppen anregt, ist es wichtig, dass das Netzwerk von Beginn an über Nachhaltigkeit nachdenkt und diese plant und nicht erst, wenn unser Projekt vor dem Abschluss steht. Die Stakeholder müssen bedenken, was für die Fortführung des Netzwerks wichtig ist und wie neue Verpflichtungen eingegangen werden können. Zu den Überlegungen zur Nachhaltigkeitsplanung gehört folgendes:

- ✓ Aufbauend auf etablierten Aktivitäten und deren Verbesserung kann ein Netzwerk die Grundlage für Fortschritte bei der Wertschöpfung bilden
- ✓ Aufbau eines starken Netzwerks (stabil, zielorientiert und mit großem Engagement aller Mitglieder).
- ✓ Gewinnung von Befürwortung, Unterstützung und/oder Engagement von der Spitze der beteiligten Organisationen. Initiierung realisierbarer Projekte, die auf die Prioritäten abgestimmt sind und auch anderen Organisationen helfen, ihren Auftrag zu erfüllen.
- ✓ Die Nachhaltigkeit wird erhöht, wenn das Netzwerk von Anfang an Öffentlichkeitsarbeit betreibt, um die Aktivitäten/Themen sichtbar zu halten.
- ✓ Beschaffung ausreichender Mittel, um einen Anfangserfolg zu erzielen und dann zu versuchen, eine längerfristige Finanzierung für neue Projekte zu sichern, die auf einem nachgewiesenen Bedarf in der Gemeinschaft der Kreativen beruhen. Nutzen Sie die sektorübergreifende Unterstützung im Gegensatz zu einem Ansatz mit nur einem Geldgeber.
- ✓ Aufbau von Kapazitäten für Eingliederungs- und Integrationsstrategien bei den Akteuren, um sie in die Lage zu versetzen, sich für den Wandel einzusetzen und Veränderungen zu bewirken.
- ✓ Nach Möglichkeit Kontinuität bei den Netzwerkmitgliedern wahren.
- ✓ Einbeziehung von politischen Veränderungen und Integration der Arbeit in bestehende Systeme.
- ✓ Bildung von Allianzen mit anderen Gruppen, die einen ähnlichen Auftrag haben.
- ✓ Einrichten einer separaten Gruppe bzw. eines separaten Ausschusses, der sich auf Nachhaltigkeit konzentriert, damit sich andere auf die gewünschten Ergebnisse des Bündnisses konzentrieren können.
- ✓ Erkundung alternativer Ansätze für Nachhaltigkeit, Flexibilität.

## Nachhaltigkeit des Netzwerks während der Pandemie und anderer unvorhersehbarer Ereignisse

Die COVID-19 Pandemie und die daraus resultierende Zuhause-Bleiben-Maßnahmen haben zu signifikanten Veränderungen in der Arbeitsweise der Menschen geführt. Eine dieser Veränderungen beinhaltet eine zunehmende Nutzung von Videokonferenzen als Mittel zur Kommunikation oder Durchführung von Arbeitsbesprechungen. Zum Beispiel hatte die Software Zoom im Dezember 2019 10 Millionen Meeting-Teilnehmende täglich, aber bis April 2020 ist diese Zahl auf über 300 Millionen gestiegen. Andere Plattformen für Videokonferenzen, wie Google Meet™ und Microsoft Teams verzeichneten ebenfalls einen erheblichen

Anstieg an täglichen Teilnehmerzahlen. Darüber hinaus ist es wahrscheinlich, dass die Nutzung von Videokonferenzen noch lange nach dem Ende der Pandemie andauern wird, da Prognosen zufolge bis 2024 nur noch 25% der Geschäftsbesprechungen in Präsenz stattfinden werden.

Die COVID-19 Pandemie hat zu einer weltweiten Verlagerung von Besprechungen und Veranstaltungen geführt, wobei viele von persönlichen Treffen auf eine virtuelle Umsetzung umgestellt wurden. Wir begrüßen diese Veränderungen nicht nur in diesen beispiellos unsicheren Zeiten, sondern auch, um das künftige Potenzial der Mitglieder und Sektionen zu fördern, ihre Reichweite zu vergrößern und Mitglieder und potenzielle Mitglieder zu ermutigen, sich lokal und global zu vernetzen, insbesondere in einer Zeit, in der zeitnahe Forschung und Vernetzung von so großer Bedeutung sind.

Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit Ihres akteursübergreifenden Netzwerks während der COVID-19 Pandemie oder anderer unvorhersehbarer Ereignisse in der Zukunft ist es von Vorteil, virtuelle Konferenzen abzuhalten, wenn persönliche Treffen nur schwer möglich sind. Daher ermutigen wir Akteure in behördenübergreifenden Netzwerken virtuelle Optionen zu nutzen, um Sitzungen, Fachgespräche, gesellschaftliche Veranstaltungen und Vorträge über Plattformen wie **Zoom, Google Meet, Microsoft Teams** und **WebEx** abzuhalten, die ihre Interaktion und Verbindung mit den Mitgliedern des Netzwerks stärken und gleichzeitig verschiedene Arten von Veranstaltungen ermöglichen.

## Die Vorteile virtueller Meetings

### 1. Weniger Reisekosten für die Organisationen

Weniger Reisen bedeutet weniger Ausgaben für Flüge, Unterkunft, Verpflegung und Catering. Das ist Geld, das stattdessen wieder in die Organisation investiert werden kann, und zwar in Forschung und Entwicklung, Einstellungen, Personalentwicklung und Ressourcen.

### 2. Mehr Möglichkeiten, mit Kund\*innen und Kolleg\*innen an anderen Standort in Kontakt zu treten

Auch wenn virtuelle Meetings die Vertraulichkeit und Produktivität kleinerer, persönlicher Treffen vermissen lassen, so ermöglichen sie doch den Austausch von Ideen mit einem größeren Publikum und erhöhen die Beteiligung.

Virtuelle Sharing-Tools wie Broadcast ermöglichen, dass Moderatoren ihren Bildschirm für die Geräte aller Teilnehmer freigeben können, unabhängig vom Standort.

Hybride Meetings sind umfassender und inklusiver als herkömmliche persönliche Meetings.

### 3. Mehr inklusive Arbeitsplätze für Menschen, die nicht reisen können

Virtuelle Meetings sind für alle, die daran teilnehmen müssen, leichter zugänglich - unabhängig davon, ob sie von zu Hause oder aus einem anderen Land teilnehmen. Dies erhöht die Teilnahme für diejenigen, die aufgrund von Krankheit, Kinderbetreuung, finanziellen Einschränkungen oder eingeschränkter Mobilität nicht reisen können. Globale Unternehmen können durch virtuelle Meetings die Kommunikation u.a. zwischen Teams verbessern.

### 4. Umweltfreundlichkeit

Es ist kein Geheimnis, dass Reisen, insbesondere Flugreisen, zu den größten Verursachern der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen gehören. Die Entscheidung für ein virtuelles Meeting anstelle einer Reise ist ein proaktiver Weg, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck eines Unternehmens zu verringern. Dies ist eine gute Möglichkeit, das Unternehmen insgesamt nachhaltiger zu gestalten.

## Tools für virtuelle Meetings

Die Nutzung von Videokonferenz-Tools ist aufgrund der steigenden Zahl von Mitarbeiter\*innen im Home-Office aufgrund der Covid-19-Pandemie in den letzten Jahren stark angestiegen. Videokonferenzen können Meetings erleichtern, zumal viele Plattformen umfangreiche Funktionen kostenlos oder zu sehr geringen Kosten anbieten.

Das ERASMI-Projekt hat ein Toolkit für die Multi-Akteurs-Zusammenarbeit entwickelt. Das Toolkit enthält Methoden und Tools, die auf die Bedürfnisse von Multi-Akteurs-Netzwerken zugeschnitten sind. Im Toolkit finden Sie nützliche Tools zur Unterstützung der internen und externen Kommunikation im Abschnitt "Kommunikation". Hier finden Sie das Toolkit mit weiteren weiteren Informationen zu Tools für Videomeetings: <https://www.erasmi.info/toolkit/>

Zusätzlich finden Sie untenstehend eine Liste mit möglichen Tools für virtuelle Meetings: Es gibt funktionsreiche Plattformen für Unternehmen, kostenlose Dienste für diejenigen, die nur ein geringes Budget haben, und einfache Tools für kleine Gruppengespräche. Die meisten dieser Tools sind kostenlos.

### [Zoom-Meetings](#)

### [Google Meet](#)

### [Microsoft Teams](#)

### [GoToMeeting](#)

### [BlueJeans](#)

### [Zoho Meeting](#)

### [Cisco Webex](#)

### [Intermedia AnyMeeting](#)

### [FreeConference.com](#)

### [Join.me](#)

### [Skype](#)



# Regionale ERASMI-Netzwerke und Aktionspläne

Regionales ERASMI-Netzwerk in Tuzla (Türkei)

Regionales ERASMI-Netzwerk in Sachsen-Anhalt (Deutschland)

Regionales ERASMI-Netzwerk in Umbrien, (Italien)

Regionales ERASMI-Netzwerk in Leitrim (Irland)

Dieses Kapitel geht auf die aktuellen Rahmenbedingungen im Handlungsfeld Migration und Flucht in den Regionen der am ERASMI-Projekt beteiligten Partner ein. Es enthält detaillierte Informationen über die **ERASMI-Netzwerke** die in den Partnerregionen – **Provinz Istanbul in der Türkei, Sachsen-Anhalt in Deutschland, Umbrien in Italien und Leitrim in Irland** – gegründet wurden.



# ERASMI

Empowering Regional Actors & Stakeholders  
for Migrant and Refugee Inclusion

# Regionales ERASMI-Netzwerk in der Provinz Istanbul, Türkei

## Aktuelle Rahmenbedingungen

Aufgrund der Bedingungen in der Region und ihrer Politik „der offenen Tür“ beherbergt die Türkei heute die weltweit größte Gemeinschaft von Syrern, die durch den anhaltenden Konflikt aus ihrem Land flüchten mussten.

Die Türkei ist wegen ihrer geografischen Lage ein Erstaufnahme- und Transitland für viele Geflüchtete und Migrant\*innen. Infolge des beispiellosen Zustroms von Menschen, die Zuflucht suchen, nimmt das Land derzeit mehr als 3,5 Millionen syrische Flüchtlinge auf und unternimmt große Anstrengungen, um ihnen humanitäre Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen. Laut den offiziellen Daten der türkischen Generaldirektion für Migrationsmanagement vom März 2021 leben in Istanbul derzeit 559.033 Flüchtlinge mit einer türkischen Aufenthaltsgenehmigung.

Seit Beginn des Bürgerkriegs in Syrien verfolgt die türkische Regierung eine Politik der offenen Tür für Syrer, die seit Ende 2011 vor dem Krieg fliehen wollen, und gewährt ihnen "vorübergehenden Schutz", der die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtzurückweisung gewährleistet, was eine der wichtigsten Säulen des internationalen Flüchtlingsrechts darstellt. Da der Grundsatz der Nichtzurückweisung die Registrierung von Flüchtlingen voraussetzt, in den von der türkischen Regierung eingerichteten Flüchtlingslagern ein entsprechendes Verfahren eingeführt. Das Registrierungsverfahren für diejenigen, die außerhalb der Lager leben (unabhängig davon, wie sie ins Land gekommen sind), ist noch nicht abgeschlossen. Seit Mitte September 2013 ist die örtliche Polizei auf der Grundlage eines Rundschreibens des Innenministeriums mit der Registrierung sowohl der Personen, die nicht in Lagern leben, als auch derjenigen, die in Lagern leben, beauftragt.

Seit April 2011 überqueren Syrer aufgrund des internen Konflikts und der Gewalt in ihrem Land die Grenze zur Türkei. Die von der türkischen Regierung offiziell registrierten syrischen Flüchtlinge werden in Lagern entlang der Grenzprovinzen im Süden der Türkei untergebracht. Für mehr als 3 Millionen Syrer, die von den türkischen Behörden registriert wurden, werden von der türkischen Katastrophenschutzbehörde (AFAD), dem Türkischen Roten Halbmond und den lokalen Behörden (Gouverneure und Kommunen) bereitgestellt die Grundbedürfnisse gedeckt und Dienstleistungen bereitgestellt.

Viele syrische Geflüchtete leben auch außerhalb der Lager, entweder bei Gastfamilien oder in angemieteten Unterkünften. Inhaber von syrischen Gastausweisen in der Provinz haben Zugang zu Dienstleistungen wie medizinischer Hilfe, Grundschulbildung (sofern verfügbar), Schutzdiensten sowie zu einigen grundlegenden Verteilungsgütern wie Kohleöfen, Kleidung, Trockennahrung und Hygieneartikeln. Es sind jedoch einige Lücken im Dienstleistungsangebot zu erkennen, die sich mit dem Anstieg der Zahlen noch verstärken könnten.

Neben der Bereitstellung von Zuflucht hat sich die türkische Regierung auch verpflichtet, die bestmöglichen Lebensbedingungen und humanitäre Hilfe zu bieten. Gemeinsam mit dem Türkischen Roten Halbmond hat die türkische Katastrophenschutzbehörde (AFAD) die Flüchtlingslager eingerichtet und verwaltet. Die Katastrophenschutzbehörde beaufsichtigt auch die Bereitstellung von Bildungs- und Gesundheitsdiensten und überwacht die laufende Verwaltung der Lager. Die Behörde arbeitet derzeit zudem an einem Projekt, um den Menschen außerhalb der Lager die gleichen Dienstleistungen anzubieten. Die Erbringung dieser Dienstleistungen stellt jedoch eine immer größere finanzielle Belastung dar.

## Gründe für ein ERASMI-Netzwerk in der Provinz Istanbul

Istanbul ist eine alte Stadt, die schon immer eine Stadt der Einwanderer war und eine kosmopolitische Struktur hat, die viele verschiedene Lebensstile beherbergt. Istanbul hat über 15 Millionen Einwohner, von denen die Mehrheit entweder Migrant\*innen aus anderen Orten oder Kinder von Migrant\*innen sind. Einige der Einwohner, die eine bestimmte Lebensweise in Istanbul angenommen haben, haben jedoch die Istanbul-Identität der Istanbuler dazu benutzt, andere auszugrenzen. Viele Einwohner Istanbuls haben also nicht die Identität der Istanbuler angenommen und kein Zugehörigkeitsgefühl entwickelt. Sie hatten keine Gelegenheit die Stadt zu erkunden und ihre Mitbürger zu erkennen. Daher ist ihr Zugehörigkeitsgefühl zur Stadt nur schwach ausgeprägt. Um Istanbul zu einer Stadt zu machen, in der alle Menschen in Frieden zusammenleben und gleichzeitig ihre Unterschiede akzeptieren, müssen die Einwohner der Stadt einander kennenlernen. Hierfür sollten Diskurse und Maßnahmen zum Thema Inklusion in die Praxis umgesetzt werden.

Es ist notwendig, die mit der Bevölkerungsstruktur verbundenen Risiken und Chancen zu bewerten, politische Maßnahmen und Pläne zu entwickeln, um den Bedürfnissen der regionalen Bevölkerung gerecht zu werden und den Lebensstandard zu verbessern. Trotz der demografischen Chance, die sich aus dem höheren Anteil junger Geflüchteter ergibt, altert die Bevölkerung Istanbuls schnell. Es ist von großer Bedeutung, die Alterung der Bevölkerung zu verlangsamen und die günstigen Bedingungen durch die Migration maximal auszunutzen. Auf der anderen Seite ist die Migration als großer Faktor der demografischen Entwicklung Istanbuls weitgehend unerforscht. Die vorhandene Forschungsliteratur reicht nicht aus, um geeignete Strategien für den Umgang mit diesem Phänomen zu ermitteln. Das ERASMI-Netzwerk in Istanbul hat das Ziel, die soziale und wirtschaftliche Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten zu erleichtern.

Das ERASMI-Netzwerk in Istanbul umfasst Akteure, die sich gemeinsam dafür einsetzen, regionale Stakeholder im Handlungsfeld der Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten in ihrem lokalen Umfeld zu stärken.

Es bringt Organisationen aus allen Bereichen zusammen – vor allem aus öffentlichen Einrichtungen, der Berufsbildung, dem Hochschulwesen und NGOs – um innovative Ansätze und Maßnahmen zu fördern, die durch den kombinierten und effizienten Einsatz von Ressourcen Wirkung zeigen.

Das Ziel des Istanbuler Netzwerks ist es, die Mechanismen für eine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Akteuren im Handlungsfeld, die im Rahmen des ERASMI-Projekts entwickelt wurden, auf regionaler Ebene umzusetzen, um eine nachhaltige Wirkung auf die Inklusion in lokale Gesellschaften zu erzielen.

Eine einzelne Organisation oder Person kann die treibende Kraft sein, aber die Stärke des Ansatzes liegt in der Partnerschaft. Das **regionale Inklusionsnetzwerk in Istanbul** ist bereichsübergreifend und wirkt sich auf jeden Aspekt des lokalen Raums aus, sowohl in sozialer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht. Dies kann durch die Zusammenarbeit und die Bündelung des Fachwissens sowie der Ressourcen einer Vielzahl von Organisationen erreicht werden.

Das Netzwerk in Istanbul wurde bewusst als einfache Struktur etabliert, um eine breitere Zusammenarbeit mit einer Reihe von Stakeholdern zu gewährleisten. Dieses Netzwerk wird den Beteiligten die Möglichkeit bieten, ihr wertvolles Wissen und ihre Erfahrungen einzubringen und auf regionaler Ebene zusammenzuarbeiten.



Viele lokale Organisationen spielen eine wichtige Rolle bei der Inklusion, aber diese sind häufig schwer aufzufinden und nur wenig vernetzt. Das regionale ERASMI-Netzwerk in Istanbul wird daher:

- ✓ Lokale Netzwerke aufbauen, die Beispiele guter Praxis miteinander teilen
- ✓ Den Wert von Inklusion hervorheben
- ✓ Sich verpflichten, Maßnahmen umzusetzen, um die Inklusion von Migrant\*innen zu unterstützen
- ✓ Sich dafür einsetzen, die Maßnahmen nachhaltig zu gestalten, das neu erlangte Wissen weiterzugeben und Aktivitäten in weiteren Regionen anzuregen

Um die geeigneten Stakeholder zu identifizieren, die in das regionale türkische Netzwerk einbezogen werden sollen, hat Tuzla Kaymakamlığı ein regionales Multi-Akteurs-Netzwerk aufgebaut.

Durch die Zusammenführung einer Kombination von öffentlichen und privaten Organisationen, die ein Interesse an der Inklusion von Migrant\*innen haben, wird ein breites Spektrum an Fachwissen gebündelt, was dazu führt, dass die Region vom Multiplikatoreffekt der Kooperation und Zusammenarbeit durch den Austausch von Wissen und bewährten Verfahren profitiert und dies in umfassendere Innovationen und Aktionspläne auf regionaler Ebene umsetzt.

Die gemeinsame Nutzung und Bündelung von Ressourcen wird weitere Akteure anziehen, die:

- ✓ Einfluss auf die Entwicklung von Services für Migrant\*innen und Geflüchtete nehmen und Entscheidungen darüber treffen;
- ✓ Ressourcen teilen können, um mehr Möglichkeiten für Migrant\*innen und Geflüchtete zu schaffen.

## Wichtige Stakeholder

Das ERASMI-Netzwerk in Istanbul umfasst:

- **TUZLA HALK EGITIMI MERKEZI (STAATLICHES BILDUNGSZENTRUM TUZLA)**  
**Organisationstyp:** Zentrum im Bereich Erwachsenenbildung  
<http://tuzlahem.meb.k12.tr>
  
- **TUZLA BELEDIYESI (Kommune Tuzla)**  
**Organisationstyp:** Örtliche Behörde (Stadtverwaltung)  
<https://www.tuzla.bel.tr>
  
- **TUZLA SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI (STIFTUNG FÜR SOZIALHILFE UND SOLIDARITÄT)**  
**Organisationstyp:** Stiftung für soziale Hilfe und Solidarität  
<http://sydv.istanbul.gov.tr/>
  
- **TUZLA YOUTH CENTRE / TUZLA GENÇLIK MERKEZI - TUZGEM (JUGENDZENTRUM TUZLA)**  
**Organisationstyp:** Ehrenamtliche Organisation  
<https://www.tuzla.bel.tr/icerik/591/3341/tuzla-belediyesi-genclik-merkezi-tuzgem.aspx>
  
- **SABANCI UNIVERSITY**  
**Organisationstyp:** Universität  
<https://www.sabanciuniv.edu/en/>
  
- **ISKUR - TUZLA ŞUBESİ (TÜRKISCHE ARBEITSAGENTUR – STANDORT TUZLA)**  
**Organisationstyp:** Arbeitsagentur  
<https://www.iskur.gov.tr/en/>
  
- **TUZLA NÜFUS MÜDÜRLÜĞÜ (DIREKTORAT FÜR MELDEWESEN TUZLA)**  
**Organisationstyp:** Öffentliche Behörde des Meldewesens
  
- **TUZLA SOSYAL DAYANIŞMA VE YARDIM DERNEĞİ – TUZLADER (VEREIN FÜR SOZIALE SOLIDARITÄT UND HILFE IN TUZLA)**  
**Organisationstyp:** NGO  
[www.facebook.com/tuzladernek](http://www.facebook.com/tuzladernek)

➤ **TUZLA RUMELI KÜLTÜR MERKEZİ (RUMELIANISCHES KULTURZENTRUM TUZLA)**

**Organisationstyp:** Kulturzentrum (gehört zur Stadt Tuzla)

<https://www.tuzla.bel.tr/icerik/180/4482/tuzla-belediyesi-rumeli-kultur-merkezi.aspx>

➤ **TUZLA REHBERLIK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ - TUZLA RAM (BERATUNGS- UND FORSCHUNGSZENTRUM TUZLA)**

**Organisationstyp:** Regierungsorganisation (dem Ministerium für Bildung unterstellt)

<https://tuzlaram.meb.k12.tr/>

➤ **TUZLA İLÇE MILLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ (DIREKTION FÜR NATIONALE BILDUNG DES BEZIRKS TUZLA)**

**Organisationstyp:** Behörde (dem Ministerium für Bildung unterstellt)

<https://tuzla.meb.gov.tr/>

### **Methode des ERASMI-Netzwerks in Tuzla**

Der Prozess zur Entwicklung des Netzwerks umfasste regelmäßige **Netzwerktreffen**. Diese wurden organisiert, um die Zusagen der zentrale Akteure zu sammeln, **bewährte Verfahren auszutauschen, zu lernen und Teil eines laufenden Netzwerks zu sein, das ständig durch neue Akteure in der Region, die Migrant\*innen unterstützen**, ergänzt wird, um sicherzustellen, dass das Netzwerk dynamisch bleibt und bestehende und neue Akteure in der Region einschließt.

**Das Regionale Netzwerk Tuzla** ist insofern einzigartig, als es dem Netzwerk ermöglicht, aktuell und dynamisch zu bleiben. Aufgrund des Charakters der Dienstleistungen in diesen Gebieten, die von der Finanzierung abhängig sind, ist es unvermeidlich, dass mit jeder Veränderung, die sich auf die Akteurslandschaft auswirkt, auch die Unterstützungsdienste verändert werden.

Der Denkprozess rund um das gegenwärtige Netzwerk beinhaltet die Sicherstellung, dass große und kleine, private und freiwillige Organisationen alle eine Stimme im Netzwerk haben; dies ermöglicht den Austausch von bewährten Praktiken und Ideen und schafft einen Raum für gemeinsames Arbeiten, was wiederum sicherstellt, dass wir Migranten und Flüchtlingen einen nahtlosen Service bieten.

Jeder Stakeholder wurde per Telefon/E-Mail in das Netzwerk eingeladen, um das Projekt vorzustellen, woraufhin Online-Sitzungen - aufgrund der Pandemie - oder persönliche Treffen folgten, bei denen das Projekt im Detail besprochen wurde. Jeder Stakeholder wurde in die E-Mail-Liste des Netzwerks aufgenommen.

## **Ansprache der wichtigste Stakeholder und Netzwerktreffen in Tuzla**

Nach Einrichtung des Netzwerks in Tuzla - İstanbul, wurden die Akteure

1. Tuzla Belediyesi (Kommune Tuzla)
2. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (Stiftung für Wohlfahrt und Solidarität) - Öffentliche Einrichtung
3. Tuzla İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü (Direktion für nationale Bildung des Bezirks Tuzla)
4. Tuzla Halk Eğitimi Merkezi (Ausbildungszentrum Tuzla) - Anbieter für Erwachsenenbildung

5. Tuzla Youth Centre (Tuzla Gençlik Merkezi - TUZGEM) - Freiwilligenorganisation
6. T.C. Sabancı Üniversitesi (T.R. Sabancı University) - Hochschule
7. Tuzla Nüfus Müdürlüğü (Meldebehörde Tuzla)
8. İSKUR - Tuzla Şubesi (Turkish Employment Agency - Tuzla Branch) - Öffentliche Einrichtung
9. Tuzla Sosyal Dayanışma ve Yardım Derneği – TUZLADER (Verein für soziale Solidarität und Hilfe Tuzla)
10. Tuzla Rehberlik ve Araştırma Merkezi - Tuzla RAM (Beratungs- und Forschungszentrum Tuzla)

ermittelt, die in der Region Tuzla eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten spielen. Dies geschah durch aktuelle Kontakte und Recherchen.

Diese Organisationen wurden kontaktiert und es wurden Treffen vereinbart, um ERASMI zunächst einmal vorzustellen.

Die Partnerschaftstreffen wurden bewusst einfach strukturiert. Für jede Sitzung wurde eine vergleichbare Tagesordnung verwendet:

- Das ERASMI Projekt, seine Ziele und Ergebnisse
- Good-Practice-Kompodium
- Rolle der Organisationen und Austausch von Erfahrungen mit der Integration von Geflüchteten und Migrant\*innen
- einen kooperativen Ansatz zur weiteren Verbesserung der Qualität des Integrationsprozesses
- Schlussfolgerungen

**Die Treffen des Netzwerks** fanden aufgrund der COVID19-Pandemie online über Zoom statt:

- 23. Februar 2021 (via Zoom):** Es war das erste Treffen, um das ERASMI-Projekt vorzustellen und um Mitgliedschaften und Kooperationen zu begründen.
- 20. April 2021 (via Zoom):** In der zweiten Sitzung stellten wir die Dokumente vor: Good Practice-Kompodium und aktueller Stand zu Migrant\*innen und Geflüchtete in der Türkei, und wir diskutierten über den Bedarf und die Defizite bei öffentlichen und privaten Dienstleistungen in der Region Istanbul.
- 12. Oktober 2021 (via Zoom):** Beim dritten Netzwerktreffen wurde über die Integrationsstrategie in Istanbul diskutiert. Wir haben uns auch auf das Good Practice-Kompodium konzentriert, das ins Türkische übersetzt wurde. Die Teilnehmer diskutierten die Instrumente, die sie bei der Integration von Geflüchteten und Migrant\*innen einsetzen. Wir teilten das Multi-Actor Collaboration Toolkit mit den Akteuren. Die Akteure sprachen über die Instrumente, die sie für die effektive Kommunikation, das Netzwerkmanagement, die Moderation, die Koordination, das Projektmanagement und die Teamentwicklung bei der Integration der Zielgruppen einsetzen.
- 15. März 2022 (Präsenz):** Es wurden Herausforderungen und Lösungsansätze im Integrationsprozess diskutiert.
- 31. Mai 2022 (Präsenz):** Die bisherigen Netzwerktreffen und die Projektabschlussveranstaltung wurden evaluiert.

## Vereinbarte Maßnahmen

**Das Istanbuler Netzwerk** wird eine Vielzahl von Kommunikationskanälen nutzen, um die Eingliederungsagenda weiterzuentwickeln und voranzutreiben. **Tuzla Kaymakamligi** wird eine koordinierende Rolle übernehmen und nach geeigneten Möglichkeiten suchen, Daten in der Region auszutauschen, um Doppelarbeit zu vermeiden.

Die Region Tuzla hat einen Abbau von Dienstleistungen auf kommunaler Ebene erlebt und stellt geringere Budgets und Ressourcen zur Verfügung, so dass es für die Organisationen schwierig ist, Dienstleistungen zu erbringen und die Anforderungen von Migranten zu erfüllen.

Unabhängig von der Größe einer Organisation gibt es eine große Menge an Wissen sowie Netzwerke, die viel Wissen zu teilen haben. Unser Ziel ist es, das Wissen über Dienstleistungen in der Region zu erfassen und zu teilen, um Migrant\*innen und Geflüchtete besser zu informieren und zu vernetzen.

**Das inter-institutionelle Netzwerk von Tuzla** wird elektronische Medien als Kommunikationsmittel nutzen, um sicherzustellen, dass wir Beiträge von einem breiten Spektrum von Akteuren im Bereich der Berufsbildung erhalten, damit wir in der Lage sind, Erfahrungen auszutauschen und neue Instrumente zu verbreiten.

Diese Strategie ermöglicht einen ganzheitlichen Ansatz und stellt sicher, dass auch Organisationen, die ursprünglich nicht Teil der Partnerschaft waren, ihr Wissen einbringen können und die Möglichkeit haben, über ERASMI und andere Projekte Zugang zu neuen Instrumenten und Schulungen zu erhalten.

Die Prioritäten für den Aktionsplan basieren auf dem **aktuellen Stand der Dinge** in der Region und werden von diesem bestimmt.

In Tuzla ist es aufgrund des Straßennetzes und der geografischen Beschaffenheit der Region schwierig, die einzelnen Gebiete miteinander zu verbinden. Außerdem konzentrieren sich die Dienstleistungen oft auf das Hauptviertel der Region, was für Migrant\*innen und Geflüchtete, die in den Vororten leben, ein Problem darstellen kann.

Aus diesem Grund ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir eine zentrale Datenbank entwickeln, um Daten zu sammeln, die die Hauptakteure in der Region hervorheben, Lücken in der Versorgung aufzeigen und eine größere Kohäsion zwischen den internen Gebieten gewährleisten.

Alle Akteure sind dafür verantwortlich, das Netzwerk bekannter zu machen und die neuesten Strategien und Prioritäten im Bereich der Integration von Migrant\*innen einzubringen.

Jeder Akteur ist auch dafür verantwortlich, neue Organisationen in das Netzwerk einzubinden, um die Reichweite des Netzwerks zu erhöhen.

**Die drei wichtigsten Prioritäten**, die für das ERASMI-Netzwerk in Tuzla ermittelt wurden, sind:

1. Unterstützung beim Wissensaufbau für alle Akteure in der Region.
2. Schaffung von Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Region.
3. Entwicklung eines zentralen Datenspeichers für Organisationen in der Region, der die Weiterleitung von Informationen und eine Verweisberatung ermöglicht.

Im Hinblick auf die Bildungs- und Ausbildungsaspekte zur Inklusion sind weitere **Sofortmaßnahmen** zu ergreifen:

- Eröffnung von Berufsausbildungsprogrammen, die es Schüler\*innen mit Fluchthintergrund ermöglichen, ein sinnvolles Einkommen für ihre Familien zu erwirtschaften und gleichzeitig wertvolle Fähigkeiten zu erwerben, die sie in ihre Heimatländer übertragen können. Das Bildungsministerium sollte seinen Plan, im nächsten Schuljahr Berufsausbildungsprogramme für syrische Flüchtlinge anzubieten, in die Tat umsetzen.
- Verstärkte Koordinierung zwischen NGOs, lokalen Gemeinden, Freiwilligenorganisationen und den zuständigen Ministerien, um bedingte Hilfe und Integrationsprogramme für Migrant\*innen und Geflüchtete zu verbreiten.
- Erhöhung der Zahl der geschulten Mediatoren und Berater in den Organisationen, mit dem Ziel, mindestens einen weiblichen und einen männlichen Berater/Mediator pro Organisation zu haben, um sicherzustellen, dass sowohl männliche als auch weibliche Migrant\*innen und Flüchtlinge Zugang zu Beratungsdiensten und Eingliederungseinrichtungen haben.
- Sicherstellen, dass alle türkischen Lehrer, die syrische Schüler in ihren Klassen haben, Orientierungsprogramme erhalten und dass die Orientierungsprogramme kulturelle Unterschiede wie "kurze Reaktionen, unerwartete nonverbale Äußerungen und Verlegenheit, die von den Lehrern als Unzulänglichkeiten missverstanden werden könnten" berücksichtigen.
- Alle syrischen Lehrer zur Teilnahme an Orientierungsprogrammen verpflichten.
- Beseitigung der kontextbedingten Unterschiede zwischen den syrischen und türkischen Lehrplänen für die berufliche Bildung, um einen reibungslosen Übergangsprozess zu gewährleisten.

## Nachhaltigkeit des Netzwerks

In Istanbul gibt es ein starkes Netzwerk, bestehend aus NGOs, sozialen Gruppen, Gemeinden und Schulen. Diese Akteure sind es gewohnt zusammenzuarbeiten, und werden von der Regierung zu Kooperation aufgefordert.

Ein großer Teil dieser Organisationen betreibt heute Beratungsstellen für Migrant\*innen mit bestimmten Spezialisierungen: einige arbeiten hauptsächlich im Bereich der Berufsberatung, andere unterstützen Migrant\*innen bei der Bewältigung von bürokratischen Wegen, wieder andere helfen Menschen bei der Erlangung oder Verlängerung ihrer Aufenthaltsgenehmigung.

In Istanbul werden syrische Flüchtlinge in gemieteten Häusern untergebracht. In Tuzla gibt es keine Aufnahmeeinrichtung für Geflüchtete. Die Flüchtlinge müssen beim Meldeamt von Tuzla ein "Niederlassungsdokument" beantragen. Der Mietvertrag muss vom Vorsteher des Viertels, dem mukhtar (mahalle muhtari), bestätigt werden. Dann wird der "vorläufige Personalausweis" von der Polizeidienststelle in Tuzla ausgehändigt, nachdem das "Vorregistrierungsformular" ausgefüllt wurde. In Tuzla werden die Lebensmittel und sonstigen Hilfsgüter von der Bezirksregierung Tuzla (Tuzla Kaymakamlığı), der Stiftung für Sozialhilfe und Solidarität, dem Türkischen Roten Halbmond, der Stadtverwaltung Tuzla (Tuzla Belediyesi), NGOs und den aufnehmenden Kommunen bereitgestellt. Tuzla Halk Egitimi Merkezi organisiert als Anbieter von Erwachsenenbildung Sozial- und Berufsbildungskurse für die Migrant\*innen und Geflüchteten in der Region.

Einige Organisationen haben bereits Erfahrungswerte mit der Integration, wie z.B. eine regionale Koordinationsgruppe, die seit vielen Jahren Aktivitäten im Bereich der Inklusion umsetzt. Darüber hinaus haben einige lokale Organisation, darunter auch Behörden, schriftlich zugesichert, sich gegenseitig über Änderungen von Regularien im Bereich Migration zu informieren.

Da ein hoher Bedarf besteht, das Netzwerk zu erhalten, wird Tuzla Kaymakamligi die Koordination fortführen. Hierfür gibt es auch in den Jahren 2022-2024 weitere Mittel. Tuzla Kaymakamligi wird die Verbreitung von Informationen durch seine Website ([www.tuzla.gov.tr](http://www.tuzla.gov.tr)), seine Social-Media-Seite ([www.facebook.com/tupyom](https://www.facebook.com/tupyom)) und seine LinkedIn-Seite ([www.linkedin.com/in/tupyom/](https://www.linkedin.com/in/tupyom/)) fördern. Diese Plattformen werden ein zentrales Netzwerk schaffen, das es verschiedenen Organisationen ermöglicht, sich zu treffen, auszutauschen und zusammenzuarbeiten.

Dieser Prozess wird sicherstellen, dass das Netzwerk weiter wächst. Der Bereich auf der Website wird als zentrale Anlaufstelle für Organisationen dienen, die sich für die Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten in Tuzla (Türkei) einsetzen.

**TUZLA KAYMAKAMLIGI** trägt dafür Sorge, dass:

- Die Daten der Organisationen auf dem neuesten Stand gehalten und alle 12 Monate aktualisiert werden.
- Die Website wirklich dynamisch ist, neue beigetretene Organisationen aufgenommen und inaktive Akteure nicht mehr gelistet werden.
- Die Ergebnisse des ERASMI-Projekts noch lange Zeit genutzt werden.

Dieser Prozess wird sicherstellen, dass das Netzwerk weiter wächst. Der Bereich auf der Website wird als zentrale Anlaufstelle für Organisationen dienen, die sich für die Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten in Tuzla (Türkei) einsetzen.

# Regionales ERASMI-Netzwerk in Sachsen-Anhalt, Deutschland

## Aktuelle Rahmenbedingungen

Die deutsche Geschichte ist stark von Migrationsbewegungen geprägt, doch insbesondere der plötzliche Anstieg der Fluchtzuwanderung im Jahr 2015 hat die Themen Migration, Flucht und Integration wieder in den politischen und gesellschaftlichen Fokus gerückt. Allein in den Jahren 2015 und 2016 kamen rund 1,2 Millionen Menschen nach Deutschland und am Ende des Jahres 2020 lebten dort ungefähr 1,9 Millionen Schutzsuchende. Es ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Schutzsuchenden für einen längeren Zeitraum oder dauerhaft in Deutschland bleiben wird, was die absolute Handlungsnotwendigkeit im Bereich Integration verdeutlicht. Dies gilt auch weiterhin, trotz inzwischen rückläufiger Flüchtlingszahlen. Als Reaktion auf den plötzlichen Anstieg der Flüchtlingszahlen hat es in Deutschland in den letzten Jahren zahlreiche rechtliche und administrative Änderungen gegeben, die von einem Spannungsverhältnis zwischen Öffnung und Restriktion geprägt sind. So wurden Rahmenbedingungen geschaffen, um die Integration von Personen mit Schutzstatus zu verbessern, während gleichzeitig Personen ohne Bleibeperspektive möglichst von Integrationsmaßnahmen ausgeschlossen werden sollen.

Im Bereich Migration ist neben der Fluchtzuwanderung in Deutschland aktuell die Fachkräfteeinwanderung von besonderer politischer Relevanz. Die deutsche Regierung setzt dabei auf ausländische Fachkräfte, um dem Fachkräftemangel im eigenem Land entgegenzuwirken. Insbesondere das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, welches am 1. März 2020 in Kraft trat, steht für einen Paradigmenwechsel in der deutschen Politik und soll die Einwanderung von qualifizierten Arbeitskräften von außerhalb der Europäischen Union erleichtern.

Hinsichtlich des Managements von Migration, Flucht und Integration bestehen im deutschen Föderalismus komplexe Zuständigkeiten und Abläufe. Auf der Bundes- und Landesebene werden vor allem die (rechtlichen) Rahmenbedingungen gestaltet und administrative Prozesse wie das Asylverfahren und die Erstaufnahme von Geflüchteten umgesetzt. Aufenthaltsrechtliche Entscheidungen und vor allem die Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten sind hingegen vorrangig kommunale Aufgaben. Insgesamt sind im Handlungsfeld eine Vielzahl von staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene beteiligt, wie z.B. Behörden, NGOs, Unternehmen und Ehrenamtliche. Zur Bündelung von Ressourcen und Kompetenzen gilt dabei eine intensive und zielorientierte Kooperation in heterogenen Netzwerkstrukturen als vielversprechender strategischer Ansatz.

## Gründe für ein ERASMI-Netzwerk in Sachsen-Anhalt

Auch in Sachsen-Anhalt ist die Integrationslandschaft durch eine Vielzahl von unterschiedlichen staatlichen und nichtstaatlichen Integrationsakteuren geprägt. Dabei existieren bereits seit etwa fünfzehn Jahren Netzwerkstrukturen, um eine Kooperation zwischen den Akteuren zu gewährleisten. Neben landesweiten Austauschplattformen – wie dem Landesintegrationsbeirat – und mit EU- und Bundesförderung finanzierten Unterstützungsnetzwerken – wie dem IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt – werden durch das Land Sachsen-Anhalt seit 2008, insbesondere für die wichtige Aufgabe der Integration auf kommunaler Ebene, sogenannte Koordinierungsstellen für Integration und Migration gefördert. Diese wurden in allen Landkreisen und kreisfreien Städten etabliert und sollen die kommunale Integrationsarbeit stärken. Hierfür sollen vor Ort tätige Behörden, Organisationen sowie Vereine vernetzt werden, um Unterstützungsangebote besser abzustimmen.

Trotz bereits bestehender Netzwerkstrukturen wünschen sich bundesweit sowohl haupt- als auch ehrenamtliche Akteure im Handlungsfeld Migration und Integration einen intensivierten Austausch und schätzen bisher vorhandene Formate häufig als unbefriedigend ein. Unter anderem sei eine thematische Fokussierung wichtig, um einen maximal produktiven Austausch zu ermöglichen. Zudem dienen bisher bestehende Netzwerke, wie die der kommunalen Koordinierungsstellen, vor allem der konkreten Abstimmung von Angeboten und nicht dem generellen, handlungsfeldübergreifenden Erfahrungsaustausch zwischen allen Integrationsakteuren. Auf Grund der Einschränkungen wegen der Corona-Pandemie fanden zudem klassische Austauschformate bestehender Netzwerkstrukturen mitunter nicht mehr statt, auch nicht als digitales Ersatzformat.

Eine zentrale Herausforderung besteht daher darin, (digitale) Instrumente und Plattformen zu entwickeln, die die Kenntnisse der heterogenen Akteure bündeln, einen anwendungsorientierten Austausch ermöglichen und zur Stärkung der netzwerkbezogenen Handlungsfähigkeit (Empowerment) aller haupt- und ehrenamtlichen Akteure im Handlungsfeld Migration und Integration beitragen.

Wie Hochschulen im Rahmen ihrer Transferaktivitäten in die Gesellschaft darauf einwirken können, Stakeholder aus ihrem regionalen Umfeld zusammenzubringen und den Aufbau von Netzwerkkompetenzen zu befördern, wird seit 2017 am Fachbereich Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz erprobt. Basierend auf diesen Vorüberlegungen hat die Hochschule Harz das ERASMI-Netzwerk in Sachsen-Anhalt als eine (digitale) Plattform für einen regionalen anwendungsorientierten Wissens- und Erfahrungsaustausch konzipiert. Staatliche und nichtstaatliche Akteure im Handlungsfeld Migration und Integration (wie Behörden, NGOs, Migrant\*innenorganisationen und Ehrenamtliche) sollen sich auf Augenhöhe begegnen, um gemeinsam und lösungsorientiert konkrete Problemstellungen diskutieren zu können. Darüber hinaus soll das Netzwerk einen Beitrag zum Kompetenzaufbau leisten und Integrationsakteure bei der Etablierung und dem Ausbau eigener Netzwerke – auch im Rahmen digitaler Kooperationsformate – unterstützen. Das ERASMI Netzwerk soll dadurch letztlich einen Beitrag leisten, die Integrationsarbeit in Sachsen-Anhalt zu verbessern.

## Wichtige Stakeholder

- **Agentur für Arbeit Halberstadt**
  - **Organisationstyp:** Staatlicher Akteur
  - **Über die Organisation:** Bundesbehörde, die u.a. für die Arbeitsmarktförderung von Migrant\*innen und Geflüchteten mit Schutzstatus zuständig ist.
- **Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.**
  - **Organisationstyp:** NGO
  - **Über die Organisation:** Dachverband für Organisationen, die sich für ein demokratisches Miteinander sowie gleichberechtigte soziale Teilhabe unabhängig von Herkunft, Religion, Sprache u.a. Merkmalen einsetzen (u.a. bilaterale Gesellschaften, europapolitische Vereine, Migrant\*innenorganisationen).
- **Ankunftszentrum des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge in Halberstadt**
  - **Organisationstyp:** Staatlicher Akteur

- **Über die Organisation:** Das Ankunftszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge in Halberstadt ist als Bundesbehörde für das Asylverfahren und die Koordination der Integrationsleistungen, insbesondere der Sprachkurse in Sachsen-Anhalt, zuständig.
- **Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V. im Dekanat Halberstadt**
  - **Organisationstyp:** NGO
  - **Über die Organisation:** Wohlfahrtsverband in Halberstadt, der als Träger verschiedene Integrationsprojekte umsetzt und im Bereich der Migrationsberatung und der Asylverfahrensberatung tätig ist.
- **Diakonisches Werk im Kirchenkreis Halberstadt e.V.**
  - **Organisationstyp:** NGO
  - **Über die Organisation:** Wohlfahrtsverband in Halberstadt, der als Träger verschiedene Integrationsprojekte umsetzt und im Bereich der Migrationsberatung tätig ist.
- **DRK Kreisverband Börde e.V.**
  - **Organisationstyp:** NGO
  - **Über die Organisation:** Hilfsorganisation im Landkreis Börde, die u.a. als Träger im Bereich der Migrationsberatung tätig ist.
- **Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt e.V.**
  - **Organisationstyp:** NGO
  - **Über die Organisation:** Verein in Sachsen-Anhalt, der sich für die Anerkennung der Rechte von Flüchtlingen und die Verbesserung ihrer Lebenssituation einsetzt.
- **Deutsches Fachwerkzentrum Quedlinburg e.V.**
  - **Organisationstyp:** NGO
  - **Über die Organisation:** Verein zum Denkmalschutz mit Sitz in der Stadt Quedlinburg, der u.a. Integrationsprojekte für Geflüchtete umsetzt.
- **Landkreis Harz | Koordinierungsstelle für Migration und Ehrenamt**
  - **Organisationstyp:** Staatlicher Akteur
  - **Über die Organisation:** Wird aus Mitteln des Landes Sachsen-Anhalt finanziert und koordiniert die kommunale Integrationsarbeit für Zuwanderer im Landkreis Harz.
- **Migrationsagentur Burgenlandkreis**

- **Organisationstyp:** Staatlicher Akteur
  - **Über die Organisation:** One-Stop-Shop verschiedener kommunaler Behörden im Bereich Migration und Integration im Burgenlandkreis.
- **Kommunale Beschäftigungsagentur Jobcenter Landkreis Harz**
- **Organisationstyp:** Staatlicher Akteur
  - **Über die Organisation:** Kommunale Behörde zur beruflichen Eingliederung, auch von Migrant\*innen und Geflüchteten.
- **Landesinitiative Fachkraft im Fokus**
- **Organisationstyp:** Projekt des Landes Sachsen-Anhalt
  - **Über die Organisation:** Unterstützt Fachkräfte (auch aus dem Ausland), geflüchtete Menschen, Unternehmen und regionale Akteure in Fragen der Fachkräftesicherung.
- **Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) e.V.**
- **Organisationstyp:** NGO
  - **Über die Organisation:** Dachverband von Migrant\*innenorganisationen in Sachsen-Anhalt.
- **Zentrale Anlaufstelle für Asylbewerber des Landes Sachsen-Anhalt**
- **Organisationstyp:** Staatlicher Akteur
  - **Über die Organisation:** Erstaufnahmeeinrichtung für Geflüchtete im Bundesland Sachsen-Anhalt.
- **Zentrum für Migration und Arbeitsmarkt (ZEMIGRA)**
- **Organisationstyp:** Projekt des Landes Sachsen-Anhalt
  - **Über die Organisation:** ZEMIGRA ist eine landesweite Informationsstelle zu Fragen rund um das Thema Arbeitsmarktintegration von Migrant\*innen und Geflüchteten.
- **ZORA e.V. – Soziokulturelles Zentrum Halberstadt**
- **Organisationstyp:** NGO
  - **Über die Organisation:** Soziokulturelles Zentrum in der Stadt Halberstadt, das u.a. lokale Integrationsprojekte umsetzt.

## Netzwerktreffen in Sachsen-Anhalt

Die Netzwerktreffen wurden als Workshopformat organisiert, um ideale Rahmenbedingungen für einen Wissens und Erfahrungsaustausch zu schaffen. Dabei fokussierte jedes Treffen ein aktuelles Schwerpunktthema im Handlungsfeld Migration und Integration in Sachsen-Anhalt. Ziel war dabei neben der

Etablierung und dem Ausbau eigener Netzwerke der Teilnehmenden immer auch die fachspezifische und lösungsorientierte Diskussion konkreter Problemstellungen auf der Grundlage einer vorgeschalteten Aufbereitung themenrelevanter Studien und eigener empirischer Erhebungen des Projektteams der Hochschule Harz. Die Netzwerktreffen hatten jeweils einen Zeitumfang von ca. drei Stunden. Aufgrund der Einschränkungen wegen der Corona-Pandemie fanden die Treffen vorwiegend als Online-Veranstaltung via Zoom statt.



*Idealtypischer Ablauf der ERASMI-Netzwerktreffen in Sachsen-Anhalt.*

Der idealtypische Ablauf der Treffen wurde im ERASMI-Projekt und im Rahmen von Vorläuferaktivitäten seit 2017 gemeinsam mit regionalen Stakeholdern entwickelt (siehe Abbildung). Die Themenauswahl und die Programmentwicklung erfolgten immer auf der Basis der Evaluation des letzten Netzwerktreffens und Vorgesprächen mit regionalen Stakeholdern. Eingeladen wurde über einen E-Mail-Verteiler, der ständig erweitert wurde und in dem jeder Akteur im Handlungsfeld auf Anfrage aufgenommen werden konnte.

Mit Blick auf das heterogene Feld von Teilnehmenden und das übergeordnete Ziel des Kompetenzaufbaus wurde jeder Workshop mit einer dualen Struktur konzipiert: Einem theoretischen Teil zu Beginn der Veranstaltung folgte stets ein interaktiver Part. Alle Veranstaltungen wurden somit mit einer Fachpräsentation des ERASMI-Teams der Hochschule Harz zum jeweiligen Themenschwerpunkt eingeleitet, die auf einer vorangegangenen Aufarbeitung neuester Publikationen in Kombination mit eigenen empirischen Erhebungen basierte. Darauf folgten ein bis zwei praxisorientierte Vorträge von Integrationsakteuren mit spezifischer Expertise und Erfahrungswerten bezüglich des gewählten Themenfokus. Aus diesem fachlichen Input wurden jeweils zentrale Fragestellungen abgeleitet, die den Teilnehmenden im Anschluss zur Diskussion gestellt wurden. Die Diskussion erfolgte jeweils in Kleingruppen. Im Online-Format wurden die Teilnehmenden hierfür in sogenannte Breakout Sessions eingeteilt. Um die Workshops als agile und dynamische Austauschforen zu

gestalten, kamen für die Diskussion verschiedene Moderationstechniken zum Einsatz. Die Ergebnisse der moderierten Diskussion wurden im Anschluss im gemeinsamen Plenum vorgestellt und vom Team der Hochschule Harz mit einem kurzen Fazit zur Veranstaltung kommentiert.

Zum Abschluss der Veranstaltung wurden die Teilnehmenden jeweils aufgefordert an einer (Online-)Befragung zur Evaluation teilzunehmen. Dies diente zur Verbesserung des Formats auf der Grundlage der Bedürfnisse der regionalen Stakeholder und zur Themenfindung für zukünftige Veranstaltungen. Nach Abschluss der Veranstaltung gab es immer die Möglichkeit für einen informellen Austausch zwischen den Akteuren. Ziel war dabei insbesondere die Etablierung und der Ausbau der Netzwerke der Teilnehmenden. Nach der Veranstaltung wurde allen regionalen Stakeholdern eine Dokumentation mit allen Präsentationen und den Ergebnissen des moderierten Erfahrungsaustausches zugesandt. Im Folgenden werden alle Netzwerktreffen in Sachsen-Anhalt im Laufe des ERASMI-Projekts kurz dargestellt:

➤ **8. Juli 2020:**

- **Thema:** Netzwerkbasierte Zusammenarbeit im Handlungsfeld Migration und Integration. Aktuelle Herausforderungen im Kontext von COVID-19.
- **Ausrichtungsort:** Videokonferenz per Zoom
- **Teilnehmer\*innen:** 20
- **Inhalt und Ablauf:**
  - Vorstellung des ERASMI-Projekts und aktueller Ergebnisse zur netzwerkbasierter Zusammenarbeit in Sachsen-Anhalt durch das Team der Hochschule Harz.
  - Präsentation zu Herausforderungen in der Migrationsberatung im Kontext von COVID-19 durch die Diakonie Halberstadt.
  - Moderierte Kleingruppendiskussion zu Herausforderungen und Lösungsansätzen im Handlungsfeld Migration und Integration in Zeiten der Corona-Pandemie.
- **Dokumentation zum Download:**  
[www.hsharz.de/dokumente/extern/Forschung/Projektwebseiten/ERASMI/Dokumentation\\_ERASMI\\_Workshop\\_Juli\\_2020.pdf](http://www.hsharz.de/dokumente/extern/Forschung/Projektwebseiten/ERASMI/Dokumentation_ERASMI_Workshop_Juli_2020.pdf)

➤ **1. Dezember 2020:**

- **Thema:** Netzwerke, Netzwerke, Netzwerke... Erfolgsfaktoren der Netzwerkarbeit im Handlungsfeld Migration und Integration.
- **Ausrichtungsort:** Videokonferenz per Zoom
- **Teilnehmer\*innen:** 17
- **Inhalt und Ablauf:**
  - Präsentation zu Erfolgsfaktoren der netzwerkbasierter Zusammenarbeit im Handlungsfeld Migration und Integration, basierend auf dem Kompendium guter Praxis der Netzwerkarbeit des ERASMI-Projekts durch das Team der Hochschule Harz (IO 1).
  - Präsentation von Erfahrungen aus dem Netzwerk für Integration der Landeshauptstadt Erfurt durch die Koordinatorin des Netzwerks. Das Netzwerk war durch das ERASMI-Projekt als Beispiel guter Praxis der Netzwerkarbeit identifiziert worden.
  - Moderierte Kleingruppendiskussion zu Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und Tools der Netzwerkarbeit.
- **Dokumentation zum Download:**  
[www.hsharz.de/dokumente/extern/Forschung/Projektwebseiten/ERASMI/Dokumentation\\_ERASMI\\_Workshop\\_Dezember\\_2020.pdf](http://www.hsharz.de/dokumente/extern/Forschung/Projektwebseiten/ERASMI/Dokumentation_ERASMI_Workshop_Dezember_2020.pdf)

## > 24. März 2021

- **Thema:** Ein Jahr Einschränkungen durch COVID-19. Auswirkungen auf Integrationsakteure, Migrant\*innen und Geflüchtete in Sachsen-Anhalt.
- **Ausrichtungsort:** Videokonferenz per Zoom
- **Teilnehmer\*innen:** 19
- **Inhalt und Ablauf:**
  - Präsentation zu Auswirkungen von COVID-19 auf Integrationsakteure, Migrant\*innen und Geflüchtete durch das Team der Hochschule Harz.
  - Präsentation zu ehrenamtlichem Engagement im Handlungsfeld Migration und Integration in Zeiten von COVID-19 durch den Ehrenamtskoordinator des Landkreis Börde des Landes Sachsen-Anhalt.
  - Präsentation von Erfahrungen aus der Lernwerkstatt in der Erstaufnahmeeinrichtung für Geflüchtete des Landes Sachsen-Anhalt zu Bildung unter Pandemiebedingungen.
  - Moderierte Kleingruppendiskussion über (langfristige) Auswirkungen von COVID-19 im Handlungsfeld Migration und Integration sowie Lösungsansätze und Unterstützungsbedarfe.
- **Dokumentation zum Download:**  
[www.hsharz.de/dokumente/extern/Forschung/Projektwebseiten/ERASMI/Dokumentation\\_ERASMI\\_Workshop\\_Maerz\\_2021.pdf](http://www.hsharz.de/dokumente/extern/Forschung/Projektwebseiten/ERASMI/Dokumentation_ERASMI_Workshop_Maerz_2021.pdf)

## > 12. Oktober 2021

- **Thema:** Status Quo im Handlungsfeld Migration und Integration in Sachsen-Anhalt.
- **Ausrichtungsort:** Hochschule Harz
- **Teilnehmer\*innen:** 6
- **Inhalt und Ablauf:**
  - Moderierte Gesprächsrunde mit engen Partnern der Hochschule Harz (dem „Kernnetzwerk“) zu aktuellen Entwicklungen im Handlungsfeld Migration und Integration in Sachsen-Anhalt (dies umfasst Entwicklungen in der Projekt- und Angebotslandschaft, anhaltende Dynamiken aufgrund von Covid-19, die Veröffentlichung des Landesintegrationskonzepts und eine neue Bundes- sowie Landesregierung)
  - Ergebnisse dieses Netzwerktreffens bilden die Basis für das nächste große Netzwerktreffen am 2. Februar 2022
- **Dokumentation zum Download:** Nur eine interne Dokumentation für die beteiligten Akteure.

## > 2. Februar 2022

- **Thema:** „Kinder – Schule – Sprache...“ Aktuelle Herausforderungen für Bildungsintegration und Sprachförderung in einer sich wandelnden Integrationslandschaft in Sachsen-Anhalt.
- **Ausrichtungsort:** Videokonferenz per Zoom
- **Teilnehmer\*innen:** 16
- **Inhalt und Ablauf:**
  - Präsentation zu aktuellen Entwicklungen im Handlungsfeld Bildungsintegration und Sprachförderung in Sachsen-Anhalt durch das Team der Hochschule Harz.
  - Präsentation zu Herausforderungen und Bedarfen bei der Bildungsintegration und Sprachförderung aus caritativer Sicht am Beispiel der Stadt Halberstadt durch den Caritasverband für das Dekanat Halberstadt.
  - Präsentation über interkulturelle Sensibilisierung an Schulen durch die Servicestelle Interkulturelles Lernen in Schulen in Sachsen-Anhalt des LAMSA e.V.
  - Moderierte Kleingruppendiskussion zu Herausforderungen, Lösungsansätzen und Unterstützungsmaßnahmen bei der Bildungsintegration und Sprachförderung in den

allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Bildung

- **Dokumentation** zum **Download:** [www.hs-harz.de/dokumente/extern/Forschung/Projektwebseiten/ERASMI/Dokumentation ERASMI Workshop Februar 2022.pdf](http://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Forschung/Projektwebseiten/ERASMI/Dokumentation_ERASMI_Workshop_Februar_2022.pdf)

## Vereinbarte Maßnahmen

Das ERASMI-Netzwerk in Sachsen-Anhalt wurde geschaffen, um durch die Konzeption und Umsetzung verschiedener Maßnahmen einen Beitrag zur Verbesserung der Integration in der Region zu leisten. Da mit den kommunalen Integrationsnetzwerken in Sachsen-Anhalt bereits Netzwerkstrukturen zur Abstimmung von Integrationsmaßnahmen existieren, wurde das ERASMI-Netzwerk vor allem als Plattform für einen Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Akteuren konzipiert und etabliert. Das konkrete Konzept und die Art der Umsetzung wurde bereits seit 2017 im Rahmen von Vorläuferaktivitäten an der Hochschule Harz (weiter)entwickelt. Zur Qualitätssicherung wurde vor allem auf eine konstante Evaluation der Netzwerktreffen durch Fragebögen und Gespräche mit regionalen Stakeholdern gesetzt, um das Format basierend auf den Bedürfnissen der Integrationsakteure zu gestalten.

Grundsätzlich soll das ERASMI-Netzwerk folgende Ziele erfüllen:

- 1) Ermöglichen eines Wissens- und Erfahrungsaustauschs zwischen regionalen, heterogenen Integrationsakteuren
- 2) Etablierung und Ausbau der Netzwerke der Integrationsakteure
- 3) Aufbau von (Netzwerk-)Kompetenzen auch für digitale Kooperationsformate
- 4) Formulierung von Handlungsempfehlungen für Politik und Verwaltung

Das Design und die inhaltliche Ausgestaltung der Netzwerktreffen wurden dabei im Rahmen der Evaluation gemeinsam mit den Teilnehmenden entwickelt. Im Sinne von Erfolgsfaktoren haben sich folgende Rahmenbedingungen als zentral herauskristallisiert:

- 1. Mischen von Teilnehmer\*innen aus verschiedenen Organisationen und Hierarchieebenen:** Um erfolgreich Wissen austauschen zu können, sollten möglichst viele relevante Akteure eingebunden werden. Ein besonderer Reiz der Netzwerktreffen liegt in der thematischen Relevanz für gemischte Zielgruppen, zu denen Integrationsakteure aus unterschiedlichen Organisationen (u.a. Behörden, NGOs, Migrant\*innenorganisationen, Hochschulen etc.) gehören. Die Organisation und die Hierarchieebene spielen bei der Diskussion von Herausforderungen der Integration eine nachgeordnete Rolle, sondern zentral sind Ideen und Kreativität.
- 2. Berücksichtigung der unterschiedlichen Organisationskulturen und Bedürfnisse der Teilnehmenden:** Die Gestaltung der Netzwerktreffen sollte alle Zielgruppen der Veranstaltung ansprechen. Deshalb ist eine interdisziplinäre Herangehensweise an ein Thema sehr empfehlenswert. Während gesetzliche Änderungen für die Entscheidungsfindung von Vertreter\*innen der öffentlichen Verwaltung von besonderer Relevanz sind, können Migrant\*innenselbstorganisationen oder einzelne Geflüchtete mehr Gewicht auf die sozialen Auswirkungen gesetzlicher Regelungen legen. Zudem sollten die Netzwerktreffen zeitlich so geplant werden, dass möglichst alle daran teilnehmen können (bspw. innerhalb der Arbeitszeit von Mitarbeiter\*innen der öffentlichen Verwaltung). Bei Online-Veranstaltungen sollte darauf geachtet werden, dass möglichst wenige und einfache digitale Tools genutzt werden und dass diese für alle zugänglich sind. Zudem kann es sinnvoll sein, vorher einen Technikcheck anzubieten (separate

Veranstaltung oder unmittelbar vor der Veranstaltung), um insbesondere technisch unerfahrene Teilnehmende vorzubereiten.

3. **Wissensaustausch statt nur Wissenstransfer:** Die Verbreitung von Wissen ist insbesondere aus Hochschulperspektive nicht als einseitiger Transfer von einem Akteur zum anderen gedacht. Stattdessen sollten Partizipationsmöglichkeiten geschaffen werden, die es erlauben, dass jeder Teilnehmende sein Wissen mit allen anderen auf Augenhöhe teilt. NGOs lernen von Behörden genauso wie umgekehrt. Voraussetzung für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist die gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung unterschiedlicher Kompetenzen, Ziele, Motivationen und Herangehensweisen.
4. **Jede\*r Teilnehmer\*in hat eine Stimme:** Die Erfahrung und die Meinung jedes Einzelnen sind gleichermaßen wertvoll, unabhängig vom Expertenstatus oder der Hierarchieebene (egal, ob es sich um einen erfahrenen Experten auf diesem Gebiet, eine\*n Studierende\*n oder eine\*n Geflüchtete\*n handelt).
5. **Identifikation von relevanten Themen gemeinsam mit den Integrationsakteuren:** Die Teilnehmer\*innen werden regelmäßig gebeten, Themen für kommende Veranstaltungen vorzuschlagen, sodass die Netzwerktreffen aktuelle Herausforderungen im Handlungsfeld Migration und Integration widerspiegeln.
6. **Das Thema / die gesellschaftliche Herausforderung steht im Mittelpunkt der Diskussion:** Jedes Netzwerktreffen braucht einen thematischen Schwerpunkt. Dies hilft, ein bestimmtes praktisches Problem im Detail zu reflektieren und die Diskussionen lebendig, fokussiert und lösungsorientiert zu halten.
7. **Nutzung von motivierenden („engaging“) Aktivitäten:** Die meisten Praktiker\*innen bevorzugen eine ausgewogene Mischung aus fachlichem Input und Austauschmöglichkeiten. Die Teilnehmer\*innen sollten durch partizipative Methoden motiviert werden mitzuarbeiten, zu diskutieren und sich auszutauschen. Die richtige Methode für die jeweilige Aufgabe ist der Schlüssel zum Erfolg. Insbesondere bei digitalen Austauschformaten sollte Interaktion und Beteiligung unterstützt und ermöglicht werden, u.a. durch die Nutzung von (Online-)Tools, wie beispielsweise Mentimeter, Padlet und Breakout Sessions.
8. **Moderation der Diskussion:** Die Diskussion sollte mit angemessenen Methoden moderiert werden, um alle Teilnehmenden zu aktivieren, zu motivieren und letztlich bei der Lösungsfindung zu unterstützen. Zur Auswahl steht ein breites Spektrum von direktiven bis hin zu eher partizipativen Formaten. Nicht jede Moderationstechnik passt dabei zu jedem Thema oder jeder Zielgruppe. Wichtig ist zudem, genügend Freiraum für einen lebendigen Austausch zu ermöglichen. Bei digitalen Austauschformaten bedarf es einer noch aktiveren Moderation, um die Kommunikation zu unterstützen.
9. **Nutzung digitaler Austauschformate:** Insbesondere auf Grund der Einschränkungen durch die Covid-19 Pandemie waren Präsenztreffen lange Zeit nicht möglich. Online-Formate (bspw. via Zoom) etablierten sich als die einzige Möglichkeit, um einen angemessenen Austausch im Netzwerk zu ermöglichen. Die Pandemie war ein Katalysator der Digitalisierung und auch nach der Pandemie können digitale Austauschformate eine sinnvolle Ergänzung darstellen. Ein Online-Austausch bietet viele Vorteile, wie eine erleichterte Organisation und eine Zeitersparnis für die Teilnehmenden. Allerdings sollte auf eine aktivere Moderation geachtet werden, um die Partizipation der Netzwerkmitglieder zu fördern und die Kommunikation im digitalen Raum zu unterstützen. Zudem haben möglicherweise nicht alle Teilnehmenden die nötige technische Infrastruktur und ausreichend digitale Kompetenzen, um an

derartigen Formaten teilzunehmen. Um einen angemessenen Raum für einen informellen Austausch zu bieten und das nötige Vertrauen zwischen den Netzwerkmitgliedern aufzubauen, sollte nicht gänzlich auf Präsenztreffen verzichtet werden.

- 10. Die Teilnehmer\*innen müssen sich gegenseitig kennenlernen:** Viele Akteure kannten sich bereits vor dem ersten ERASMI-Netzwerktreffen, aber es gibt immer wieder neue Teilnehmende, die neu in das Handlungsfeld (oder in die Netzwerktreffen) einsteigen. Daher ist es wichtig, dass die Akteure sich selbst vorstellen oder vorgestellt werden.
- 11. Rhythmus und aktueller thematischer Bezug der Netzwerktreffen sind wichtig:** Die Netzwerktreffen sollten in regelmäßigen Abständen stattfinden, damit die Teilnehmer\*innen ihre Teilnahme im Voraus planen können. Andererseits sind zu viele Veranstaltungen nicht empfehlenswert, da die Integrationsakteure mit ihrer täglichen Arbeit beschäftigt sind. Zwei bis drei Veranstaltungen pro Jahr scheinen in einem so dynamischen Arbeitsfeld angemessen, um jeweils eine bestimmte aktuelle Herausforderung in den Mittelpunkt des Treffens stellen zu können.
- 12. Möglichst genaue Ergebnisdokumentation:** Aufschlussreiche Äußerungen werden leicht vergessen, wenn sie nicht sorgfältig dokumentiert werden. Die Ergebnisse der Plenar- und Gruppendiskussionen und weitere Ergänzungen – wie zum Beispiel Kommentare und Beiträge via Chatfunktion in Zoom – sollten festgehalten und im Nachgang der Veranstaltung an alle Teilnehmer\*innen weitergeleitet werden.
- 13. Regelmäßige Feedback-Schleifen und Evaluation:** Um die Netzwerktreffen weiterzuentwickeln, das Qualitätsniveau zu halten und an die Bedürfnisse der Zielgruppe anzupassen, sind regelmäßiges Feedback der Teilnehmenden und eine konstante Evaluation entscheidende Erfolgsfaktoren. (Online)Fragebögen, die den Teilnehmenden nach jeder Veranstaltung ausgehändigt oder zugeschickt wurden, haben sich als gute Methoden zur Feedbackfassung erwiesen.

## Nachhaltigkeit des Netzwerks

Die Nachhaltigkeit des Netzwerks hängt von der Koordination und regelmäßigen – an den Bedarfen der regionalen Stakeholder orientierten – Aktivitäten ab. Dies kann gegebenenfalls nach dem Ende des ERASMI-Projekts nur schwer aufrechtzuerhalten sein, weshalb die Nachhaltigkeit des Netzwerks besonders gefährdet ist. Fragen der Nachhaltigkeit und insbesondere der Verstetigung des Netzwerks wurden deshalb über die gesamte Projektlaufzeit fortlaufend durch das Team der Hochschule Harz thematisiert und adressiert.

Ein Aspekt der Nachhaltigkeit ist die Bedarfsorientierung. Damit die Netzwerktreffen sich an den Bedarfen der Stakeholder ausrichten, werden diese konstant durch (Online-)Fragebögen evaluiert. Darüber hinaus werden regelmäßig Gespräche mit regionalen Akteuren geführt. Das Feedback fließt maßgeblich in die Gestaltung der nachfolgenden Netzwerktreffen ein, um diese für die Stakeholder attraktiv zu halten.

Der Bereich Migration und Integration bleibt auch nach dem ERASMI-Projekt am Fachbereich Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz vertreten, sodass eine Fortführung der Koordination der Netzwerktreffen und weiterer Aktivitäten (ggf. auch in anderer Form) möglich ist. Das Konzept der ERASMI-Netzwerktreffen wird zudem auch in die aktuellen Internationalisierungsüberlegungen des Fachbereichs eingebracht, um auf diese Weise ggf. verstetigt zu werden. Hinsichtlich der Koordination wird aber auch eine neue oder geteilte Koordination des Netzwerks diskutiert. Hierzu fanden und finden Gespräche mit zentralen Integrationsakteuren im Land statt. Dabei handelt es sich jedoch um einen laufenden, ergebnisoffenen Prozess.

Schließlich besteht die Möglichkeit, dass das ERASMI-Netzwerk in Sachsen-Anhalt auch durch andere Strukturen ersetzt werden oder seine Arbeit einstellen könnte, sobald seine Ziele erfüllt wurden. Die Aufrechterhaltung des Netzwerks ist kein Selbstzweck, sondern richtet sich nach den Bedarfen in der Region.



# Regionales ERASMI-Netzwerk in Umbrien, Italien

## Aktuelle Rahmenbedingungen

Nach den Daten des Einwanderungsberichts 2021 liegt der Anteil der Migrant\*innen in der Region Umbrien bei 10,6 Prozent der Gesamteinwohner und damit zwei Prozentpunkte über dem nationalen Durchschnitt. Die meisten von ihnen haben eine langfristige Aufenthaltserlaubnis. In den Statistiken sind jedoch die Migrant\*innen, die sich irregulär in der Region aufhalten, nicht berücksichtigt. Deren Zahl hat in den letzten Jahren aufgrund der durch die Pandemie verursachten Krise zugenommen.

Hinzu kommen noch die ukrainischen Geflüchteten, die in den letzten Monaten in unserer Region aufgenommen wurden. Die Integrationsmaßnahmen werden größtenteils durch AMIF-Mittel finanziert; bei der Planung der Aktivitäten sind sowohl Verbände, öffentliche Einrichtungen als auch NGOs beteiligt. Das ERASMI-Projekt fügt sich in diesen Kontext ein.

Die Realitäten von NGOs, die im Bereich der Eingliederung von Migrant\*innen tätig sind, sind vielfältig, und jeder befasst sich mit einem spezifischen Bereich (Erstaufnahme, rechtliche Unterstützung, Arbeitsintegration usw.). Während der alltäglichen Arbeit wird die Netzwerkarbeit oft vernachlässigt. Daher ist es wichtig, die Zusammenarbeit und den Dialog zu fördern, um gute Ergebnisse im Handlungsfeld Migration und Flucht zu erzielen.

## Gründe für ein ERASMI-Netzwerk in Umbrien:

Der Zweck des ERASMI-Netzwerks in Umbrien ist:

- Schaffung eines starken Netzwerks zwischen Verbänden, Genossenschaften und Einrichtungen, die im Bereich der Integration von Migrant\*innen tätig sind,
- Informationsaustausch, bspw. über neue Projekte und Initiativen,
- Selbsterhaltung während der Projektlaufzeit,
- Planung von künftigen Maßnahmen im Bereich der Integration von Migrant\*innen.

## Wichtige Stakeholder

- Coop. soc. Perugia (Soziale Kooperative Perugia): Erstaufnahmeeinrichtung für Geflüchtete; SIPROIMI-Projekt für Geflüchtete
- Arcisolidarietà Ora d'Aria: Erstaufnahmeeinrichtung für Geflüchtete; SIPROIMI-Projekt für Geflüchtete und unbegleitete Minderjährige
- BorgoRete coop. Sociale: Projekt zur Bekämpfung des Menschenhandels
- Perugia Center, Diaconia Valdese: Unterstützung bei der Unterbringung; Beratung
- Caritas: Erstaufnahmeeinrichtung für Geflüchtete, SIPROIMI-Projekt für Geflüchtete, Unterstützung bei der Wohnungssuche
- CESVOL (Freiwilligendienstzentrum): Fungiert als Bindeglied zwischen allen im Bereich der Einwanderung tätigen Verbänden

Die oben genannten Organisationen und Einrichtungen sind die wichtigsten Akteure für die Inklusion von Migrant\*innen und Geflüchteten in der Region Umbrien. Sie unterstützen mehrere Zielgruppen: Asylbewerber\*innen, Geflüchtete, Obdachlose ohne Aufenthaltsgenehmigung.

Die Liste ist noch nicht vollständig. Wir planen, sie mit neuen Mitgliedern des Netzwerks zu aktualisieren.

## Die Netzwerktreffen in Umbrien

In den Jahren 2021 und 2022 wurden in der Region Umbrien mehrere Netzwerktreffen organisiert. Es war zu Beginn notwendig, die Akteure separat zu treffen, um ihnen die Ziele des ERASMI-Projekts zu erläutern und konkrete Handlungsbedarfe für die Stärkung des Netzwerks zu ermitteln. Wir arbeiten aktuell an der Weiterentwicklung des Netzwerks und versuchen, es für neue Akteure zu öffnen.

## Vereinbarte Maßnahmen

Die Teilnehmenden des regionalen ERASMI-Netzwerks in Umbrien haben Folgendes vereinbart:

- An der Planung neuer Projekte für Migrant\*innen mitzuwirken,
- Eine Datenbank mit bestehenden Projekten für Migrant\*innen zu erstellen und zu teilen,
- Momente der Begegnung und des Dialogs zu finden, trotz der zahlreichen Verpflichtungen jedes Einzelnen.

## Nachhaltigkeit des Netzwerks

Die Teilnehmenden der Netzwerktreffen haben sich verpflichtet, bei der künftigen Planung der Regionalfonds zusammenzuarbeiten.

## Regionales ERASMI-Netzwerk in Leitrim, Irland

### Aktuelle Rahmenbedingungen

Die irische Bevölkerung ist in den letzten zwei Jahrzehnten immer vielfältiger geworden. Es ist an der Zeit, sich auf die Integration zu konzentrieren und zu überlegen, was notwendig ist, damit die irische Gesellschaft die Vorteile der Vielfalt nutzen kann. Eine wirksame Integration erfordert ein kontinuierliches Engagement von Migrant\*innen, öffentlichen Diensten, Unternehmen und Gemeinden.

Mit der Integrationsstrategie verpflichtet sich die Regierung, die Integration von Migrant\*innen zu fördern und stellt diese Zielgruppe als einen grundlegenden Teil der irischen Gesellschaft dar. Die Strategie bietet einen Rahmen für eine Reihe von Maßnahmen, die Migrant\*innen dabei unterstützen sollen, uneingeschränkt am irischen Leben teilzunehmen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind so konzipiert, dass sie den Integrationsprozess unterstützen. Sie sollen auch dazu dienen, verbleibende Hürden bei der Integration zu identifizieren und zu beseitigen. Die Strategie ist flexibel ausgestaltet und ermöglicht es zusätzliche Maßnahmen zu ergänzen, falls weitere Handlungsbedarfe ersichtlich werden.

In Leitrim wird derzeit ein Programm zur Integration von Migrant\*innen entwickelt. Eine der Empfehlungen des regionalen ERASMI-Netzwerks in Leitrim lautet, dass diese Strategie benötigt wird. Während der Netzwerktreffen wurde ein Aktionsplan ausgearbeitet, um sich an der Entwicklung der Strategie zu beteiligen.

In Irland hat die Behörde zur Förderung der Integration von Migrant\*innen, eine Abteilung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung, den Auftrag, die Politik zur Integration von Migrant\*innen zu gestalten und unter Einbeziehung aller Ministerien, Behörden und Dienste zu koordinieren. Zu seinen Aufgaben gehören die Förderung der Integration legal Zugewanderter in die irische Gesellschaft, die Verwaltung des Resettlements von Geflüchteten, die im Rahmen des Resettlementprogramms der Vereinten Nationen aufgenommen wurden, und die Verwaltung von Mitteln aus nationalen und EU-Quellen zur Förderung der Integration.

### Gründe für ein ERASMI-Netzwerk in Leitrim

Die Treffen des ERASMI-Netzwerks bieten Interessenvertreter\*innen, Organisationen und Dienstleistern die Möglichkeit, Informationen auszutauschen, das ERASMI-Projekt und seine Ergebnisse zu fördern und die partnerschaftliche Zusammenarbeit zu verbessern.

Das innovative Ziel des ERASMI-Netzwerks in Irland ist es, die Mechanismen für eine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Interessenvertreter\*innen, die Inklusionsangebote für Geflüchtete und Migrant\*innen anbieten, die im ERASMI-Projekt auf regionaler Ebene entwickelt wurden, zu implementieren, um einen nachhaltigen Effekt auf die Inklusion in die lokale Gesellschaft zu erzielen. Die spezifischen Ziele des Netzwerks sind:

- Teilnehmende aus den einflussreichsten und repräsentativsten Organisationen aus dem öffentlichen, privaten, gemeinnützigen und ehrenamtlichen Sektor einzubinden
- Die Teilnehmenden zu befähigen, Informationen, Wissen und Fähigkeiten als Teil eines gemeinsamen Lernprozesses auszutauschen, um die Qualität des Integrationsprozesses weiter zu verbessern
- Die teilnehmenden Organisationen dazu anzuleiten, sich auf konkrete Maßnahmen zur Umsetzung in ihrer Region zu einigen

- Andere Regionen zu ermutigen, den gleichen Ansatz zu verfolgen

## Wichtige Stakeholder

Nachfolgend sind die wichtigsten Akteure für den Inklusionsprozess in der Region Leitrim aufgelistet (nicht abschließend):

- **Roscommon LEADER Partnership**

Roscommon LEADER Partnership ist eine Organisation, die wichtige Entwicklungsprojekte, wie u.a. Unternehmensgründung in ländlichen Räumen und Inklusionsvorhaben im Gebiet Roscommon, zusammenführt.

- **Roscommon Learning Network**

Aufgabe und Zweck des Roscommon Local Learning Network ist es, Informationen über bevorstehende Schulungen für erwachsene Lernende auszutauschen.

- **Sligo Global Kitchen**

Ausbildung von Menschen in der direkten Versorgung und ihnen somit Hoffnung auf eine Karriere geben.

- **Leitrim County Council**

Eins von 29 County Councils in der Republik Irland und für das Verwaltungsgebiet des County Leitrim zuständig. Das Council erbringt zahlreiche Dienstleistungen, die für das physische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Leben des Countys notwendig sind.

- **Irish Refugee Protection Programme**

Das irische Flüchtlingsschutzprogramm (IRPP) wurde durch einen Regierungsbeschluss vom 10. September 2015 als direkte Reaktion auf die humanitäre Krise eingerichtet, die sich in Südeuropa infolge der Massenmigration aus den Konfliktgebieten im Nahen Osten und in Afrika entwickelte.

- **Emergency Reception and Orientation Centre (EROC)**

Emergency Reception and Orientation Centre (EROC) Ballagherreeen, ist das dritte vergleichbare Zentrum im Land. Die anderen sind das Hazel Hotel in Monasterevin und Clonea Strand in Dungarvan.

- **Sligo Family Resource Centre (SFRC)**

Das Sligo Family Resource Centre (SFRC) ist ein Beispiel für ein Familienressourcenzentrum, das auf eigene Initiative multikulturelle Projekte durchführt und Familienunterstützungsdienste für Migrant\*innen, Geflüchtete und Asylbewerber\*innen anbietet.

- **New Communities Partnership (NCP)**

NCP ist eine Organisation, die von Gemeindemitgliedern für Gemeindemitglieder geführt wird, und die Themen, mit denen sie sich befassen, beruhen auf ihren eigenen Erfahrungen.

- **Immigrant Council of Ireland**

Der Immigrant Council of Ireland, ein unabhängiges Rechtszentrum, setzt sich seit seiner Gründung im Jahr 2001 für die Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund ein und verbessert und schützt deren

Rechte.

➤ **Education and Training Boards Ireland**

ETBs sind gesetzlich vorgeschriebene Behörden, die für allgemeine und berufliche Bildung, Jugendarbeit und eine Reihe anderer gesetzlicher Aufgaben zuständig sind.

## Die Netzwerktreffen in Leitrim

Alle Mitglieder waren Organisationen, die im Bereich der Eingliederung und Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten tätig sind. Leitrim ist ein gutes Beispiel für eine aktive Bürgerschaft und eine Gemeinschaft, die sich für die Eingliederung und Integration einsetzt, was sich am besten am Beispiel des Leitrim Intercultural Forum zeigt, das Schulungen, Informationen, Unterstützung und Aktivitäten anbietet und sich mit Fragen befasst, die die Migrantengemeinschaften in Leitrim betreffen.

In den Jahren 2021 und 2022 wurden in Leitrim mehrere akteursübergreifende Netzwerktreffen organisiert. Die Akteure im Bereich der Integration wurden in eine Reihe von Online- und persönlichen Treffen einbezogen. Das Ergebnis dieser Treffen ist ein stärkerer Zusammenhalt und die Entschlossenheit, zusammenzuarbeiten und Hindernisse zu überwinden, die durch die COVID-Krise in der Inklusionsarbeit entstanden sind, aber auch den Weg der Gesamtstrategie des Bezirks weiterzuverfolgen.

## Vereinbarte Maßnahmen

Die Mitglieder des ERASMI-Netzwerks in Leitrim haben sich bereit erklärt, aktiv an der Strategie zur Integration von Migrant\*innen in der Region mitzuwirken.

Hier ist ein Auszug aus ihren Berichten über die Treffen:

Zum Abschluss des Treffens wurden alle Teilnehmenden gebeten, ein paar Worte über unseren Ansatz und das Treffen zu sagen. 100% der Teilnehmer gaben ein positives Feedback. Wir haben die wichtigsten Rückmeldungen festgehalten:

"In der täglichen Arbeit des Bürgerinformationszentrums bieten wir Dienstleistungen an, die in den Bereich der interkulturellen Integration fallen. Der Zugang zu Ihren Projektressourcen und diese Treffen geben uns die Möglichkeit, in diesem Bereich zu lernen und Kontakte zu knüpfen. Sehr wertvoll!"

\*\*\*

"Dieses Treffen kam zum richtigen Zeitpunkt. Auch wenn wir uns manchmal von der Menge an Nachholarbeit, die aufgrund der durch COVID verursachten Verzögerungen bei den Dienstleistungen zu erledigen ist, überwältigt fühlen, denke ich, dass uns der heutige Tag gute Anknüpfungspunkte für die Arbeit mit Migrant\*innen gegeben hat. Diese Arbeit macht einen erheblichen Teil der Arbeitsbelastung des Familienzentrums aus."

\*\*\*

"Wir werden dafür sorgen, dass diese Materialien an relevante Akteure in ganz Irland verteilt werden."

## Nachhaltigkeit des Netzwerks

Die Gruppen, die sich getroffen haben, haben durch diese Netzwerktreffen einen zusätzlichen Vernetzungsschub erhalten und sich verpflichtet, weiter zusammenzuarbeiten, insbesondere bei der Mitwirkung an der Integrationsstrategie des Bezirks. In Verbindung mit der positiven Bewertung der Maßnahmen und den vom ERASMI-Projekt zur Verfügung gestellten Mitteln wird erwartet, dass eine gute Grundlage für die Fortsetzung der Maßnahmen und der Zusammenarbeit geschaffen wird.



# Materialien



# Muster der Tagesordnung

Name des Netzwerks/Projekts  
*Team Meeting*

---

Datum: Feb 22, 2022    Zeit: 15.00 Uhr    Ort: Raum 42

---

## Ziele des Treffens

- A. Ziel A
- B. Ziel B
- C. Ziel C

## Vorarbeiten - bitte bereiten Sie die folgenden Dinge vor:

- A. Aufgabe A
- B. Aufgabe B
- C. Aufgabe C

Zeit	Thema	Moderator
15.00 5 min	Aktuelles / News	
15:05 5 min	Thema 1	
15:10 5 min	Thema 2	
15:15 15 min	Diskussionspunkt 1	
15:30 10 min	Diskussionspunkt 2	
15:40 10 min	Nächste Schritte	
15:50 5 min	Rückblick auf die Diskussion und nächste Schritte	
15:55 5 min	Nächste Sitzung / Neue Tagesordnung	

# Muster eines Einladungsschreibens

## EINLADUNG

### ERASMI – Stärkung regionaler Akteure im Handlungsfeld Migration und Integration

Sehr geehrte/-r **...[Name]...**,

Im Namen **[ihrer Organisation]** laden wir sie ein, sich an einer Initiative zu beteiligen, bei der wir an Ihren Erfahrungen und Ihrer institutionellen Perspektive in Bezug auf Hindernisse bei der Integration von Geflüchteten und Migrant\*innen interessiert sind. Als Partner des **ERASMI Projekts** – “Empowering Regional Actors & Stakeholders for Migrant and Refugee Inclusion” ([www.erasmi.info](http://www.erasmi.info)) im Rahmen eines von der EU finanzierten Erasmus+-Programms, **laden wir sie herzlich ein, an unserem Treffen teilzunehmen, das darauf abzielt, mehr Einblicke in das Verständnis der Lücken in den aktuellen Bestimmungen zu gewinnen und die wichtigsten Ereignisse unserer vom Projektkonsortium entwickelten Projektergebnisse zu diskutieren.**

#### Was ist ERASMI?

**ERASMI** wird die verschiedenen Interessengruppen im Bereich der Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten in die Lage versetzen, ihr Personal und ihre Organisationen zu professionalisieren, um ihren Einfluss auf die soziale Inklusion geltend zu machen, und sie in die Lage versetzen, starke Multi-Akteurs-Netzwerke aufzubauen, die regionale Aktionspläne zur Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten entwickeln und umsetzen.

#### Folgende Themen werden während des Workshops diskutiert:

- **.....**
- **.....**
- **.....**
- **.....**

Ort des Workshops: **.....**

Datum und Uhrzeit: **.....**

Wenn Sie an unserem Workshop interessiert sind, registrieren Sie sich bitte unter dem folgenden Link:

**...[Registrierungslink]...**

Wir freuen uns Sie zu sehen! Sollten Sie noch Fragen haben, kontaktieren Sie uns bitte unter der folgenden

Email Adresse: **...[Email]...**

Mit freundlichen Grüßen,

**.....[Name].....**

**.....[Position].....**

**.....[Organisation].....**

# Muster einer Teilnehmer\*innenliste

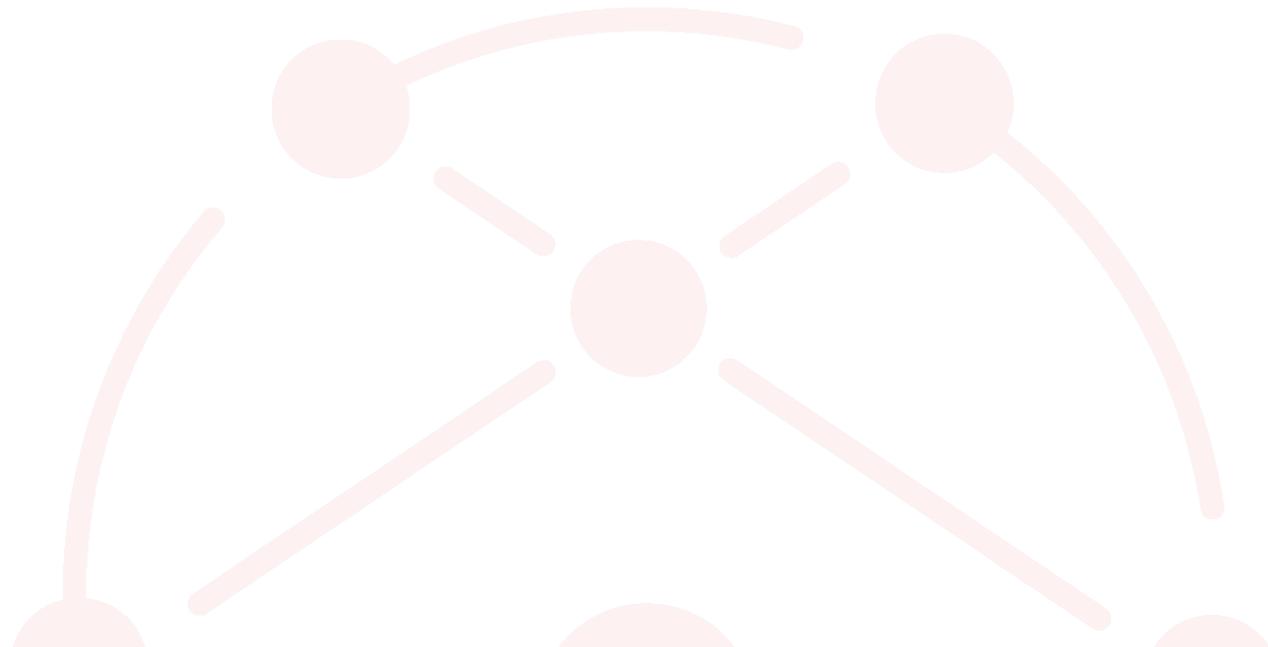
## Netzwerktreffen Teilnehmer\*innenliste

Name des Netzwerks: : .....  
Projekt nr.: : .....  
Ort: : .....  
Organisator : .....

Datum: ...../...../.....

Nr	Name, Vorname	Organisation	E-Mail	Unterschrift
.				
1				
2				
3				
4				
5				
6				

7				
8				
9				
10				



# Beispiel für eine Protokollvorlage

NETZWERKTREFFEN

## SITZUNGSPROTOKOLL

### DETAILS

TAG MONAT JAHR | ZEIT | ORT/ONLINE | KONTAKTNUMMER

### TEILNEHMER\*INNEN

Anzahl der Teilnehmer\*innen oder deren Namen

### TAGESORDNUNG

#### DIE NACHBEREITUNG DER LETZTEN SITZUNG

- 
- 
- 

#### HAUPTREDNER

- 
- 

#### DISKUSSION

- 
- 

#### ERFORDERLICHE MAßNAHMEN

- 
- 

#### DIE TAGESORDNUNG DER NÄCHSTEN SITZUNG

-

# Muster einer Pledge Card

Elektronisch unterzeichnen oder ausgedruckt unterschreiben.



ERASMI wird die verschiedenen Interessengruppen im Bereich Migration und Flüchtlingsintegration in die Lage versetzen, ihr Personal und ihre Organisationen zu professionalisieren, um ihren Einfluss auf die soziale Inklusion zu stärken. Sie werden befähigt, starke Multi-Akteurs-Netzwerke aufzubauen, die regionale Aktionspläne für die Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten entwickeln und umsetzen.

Ihr Name: \_\_\_\_\_

Land: \_\_\_\_\_

Organisation/Unternehmen: \_\_\_\_\_

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

Ich möchte der regionalen ERASMI-Mailingliste in [Land] beitreten.

Pfandkarte

## Ich unterstütze ERASMI bei der Verwirklichung von 4 zentralen Zielen:

Bereitstellung von Good-Practice-Beispielen (Zusammenarbeit) für Akteure im Bereich der Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten (IO1)

Entwicklung eines innovativen Lernrahmens und eines Toolkits (IO2), das die Akteure befähigt, die Wirkung ihrer Arbeit zu verbessern.

Befähigung der Akteure zur Verbesserung der gemeinsamen Planung und Koordinierung von Bildungsaktivitäten in regionalen Integrationsnetzwerken (IO3).

Um einen breiten und freien Zugang zu gewährleisten, werden der Rahmen, die dokumentierten Prozesse und die aus den Netzwerken gezogenen Lehren auf unserer interaktiven Plattform für den Wissensaustausch als freie Bildungsmaterialien zur Verfügung gestellt (IO4).

Folge ERASMI auf den Sozialen Medien: facebook/ERASMIproject

#erasmiproject

# Muster eines Auswertungsfragebogens

## Bewertungsbogen für akteursübergreifende Netzwerktreffen

Geben Sie den Link (google form oder survey monkey) für den Bewertungsbogen an:

Sehr geehrte/-r Teilnehmer/-in,

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, diesen Bewertungsbogen für das Treffen des akteursübergreifenden Netzwerks auszufüllen. Wir bitten Sie, den folgenden Bewertungsfragebogen auszufüllen. Ihr Feedback wird uns helfen, das Netzwerktreffen zu bewerten und unsere zukünftigen Veranstaltungen zu verbessern. Wir danken Ihnen im Voraus.

Mit freundlichen Grüßen,

[Organisator/-in] Projekt-Team

\* **Erforderlich**

1. Wie haben sie von diesem Netzwerktreffen erfahren? \*

- Soziale Medien
- Kolleg\*innen
- Über das Netzwerk selbst
- Direkte Einladung der Organisator/-innen
- Anderes:

2. Wie würden Sie das Netzwerktreffen insgesamt bewerten? \*

- Hervorragend
- Gut
- Sehr gut
- Mittelmäßig
- Schlecht

3. Bitte bewerten Sie Ihren Zufriedenheitsgrad \*

Sehr zufrieden      Zufrieden      Neutral      Unzufrieden

Generell

Zufriedenheit

Redner

Organisation

Tagungsort

1. Würden Sie das Netzwerktreffen ihren Freunden oder Kollegen weiterempfehlen? \*

- Definitiv
- Wahrscheinlich
- Unsicher
- Eher nicht
- Definitiv nicht

5. Was hat Ihnen am Treffen am meisten gefallen?

6. Was hat Ihnen am Treffen am wenigsten gefallen?

7. Welche Themen würden Sie gerne beim nächsten Mal besprechen?

8. Werden Sie die im Rahmen des ERASMI-Projekts entwickelten Ergebnisse nutzen und sie mit Ihrem Netzwerk teilen? \*

- Definitiv
- Wahrscheinlich
- Wahrscheinlich nicht
- Definitiv nicht

**[ABSENDEN]**

# Muster für einen Veranstaltungsbericht:

*Nach jedem Treffen, jeder Veranstaltung, bitte Bericht vorbereiten.*

## BERICHT DES ERASMI-NETZWERKTREFFENS



BERICHT NR.: ...

Region: ....., [Land]

Datum des Treffens : .....

Datum des Berichts : .....

**Bericht von Name Nachname, Rolle und Organisation**

Projekt Ref. Nr.: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

# Muster für einen Veranstaltungsbericht

## INHALT

1. Einleitung .....	2
2. Vorbereitungen und Bewerbung des Netzwerktreffens .....	2
3. Tagesordnung und Logistik .....	2
4. Struktur des Treffens & Teilnehmerprofile .....	2
5. Die Ergebnisse der Auswertungs- und Feedbackumfragen .....	2
Annex I: Evaluation des ERASMI-Netzwerktreffens .....	2
Annex II: Fotos/Screenshots vom Treffen .....	2
Annex III: Beim Treffen verwendete Präsentationen .....	2
Annex IV: Neuigkeiten und Veröffentlichungen über das Treffen.....	2



## 1. Einleitung

Die behördenübergreifenden ERASMI-Netzwerktreffen bieten Interessenvertretern, Organisationen und Dienstleistern die Möglichkeit, Informationen auszutauschen, das ERASMI-Projekt und seine Ergebnisse zu fördern und die partnerschaftliche Zusammenarbeit zu verbessern. Während der Pandemie wurden die Treffen über **[Zoom]** organisiert.

Das innovative Ziel des akteursübergreifenden ERASMI-Netzwerks in **[Region], [Land]** ist es, Mechanismen für eine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Stakeholdern, die die Integration von Geflüchteten und Migrant\*innen fördern, zu implementieren, um eine nachhaltige Wirkung auf die Integration in die lokale Gesellschaft zu erzielen.

Die spezifischen Zielsetzungen des Netzwerks sind folgende:

- Teilnehmer\*innen aus den einflussreichsten und repräsentativsten Organisationen aus dem öffentlichen, privaten, gemeinnützigen und ehrenamtlichen Sektor zu rekrutieren.
- Die Teilnehmer\*innen in die Lage zu versetzen, Informationen, Wissen und Fähigkeiten im Rahmen eines gemeinsamen Lernprozesses auszutauschen, um die Qualität des Integrationsprozesses weiter zu verbessern.
- Die teilnehmenden Organisationen dazu anzuleiten, sich auf konkrete Maßnahmen zur Umsetzung in ihrer Region zu einigen.
- Andere Regionen zu ermutigen, den gleichen Ansatz zu verfolgen.

Die Information, Dokumente, Bilder, Fotos und Rückmeldungen in diesem Bericht wurden zusammengestellt, um die Ergebnisse des **ERASMI-Netzwerktreffens** zu präsentieren, gehalten in **[Region], [Land]** am **[Datum]** von **[00:00 a.m/p.m bis 00:00 a.m/p.m (GMT+1)]**. Das akteursübergreifende Netzwerktreffen wurde im Rahmen von Erasmus+ KA2 Strategische Partnerschaften für Berufsbildung (Projekt Ref. Nr.: 2019-1-DE02-KA202-006541) von **[Organisator/-in]** organisiert.

## 2. Vorbereitungen und Bewerbung des akteursübergreifenden Netzwerktreffens

### **Der Inhalt dieses Kapitels enthält:**

- **Die Einladungen der Akteure über Email, Telefon oder andere Kommunikationsmittel.**
- **Informationen zu Teilnehmenden und Registrierungsbögen, falls vorhanden.**
- **Facebook-Veröffentlichungen oder Neuigkeiten über das anstehende Netzwerktreffen.**
- **Poster oder Broschüren, falls erstellt.**
- **Details zum Zoom-Meeting oder Tagungsort/Konferenzhalle.**

### 3. Tagesordnung und Logistik

Bitte geben Sie Informationen über die Tagesordnung und die Logistik des Treffens (Google Maps-Link zum Tagungsort oder Zoom-Link).

### 4. Struktur des Treffens & Teilnehmerprofile

Bitte geben Sie detaillierte Informationen über die diskutierten Themen, die Präsentationen, die zu ergreifenden Maßnahmen und das Profil der Teilnehmenden, die Anzahl der Teilnehmenden und Interessenverbände.

### 5. Ergebnisse der Auswertungs- und Feedbackumfragen

Bitte geben Sie Auskunft über die Ergebnisse der Auswertungs- und Feedbackumfragen, die nach dem Treffen des Netzwerks durchgeführt wurden. Geben Sie den Link für die Online-Umfrage zur Bewertung und zum Feedback an. Das Zufriedenheits- und Bewertungsformular hilft uns, Rückmeldungen von den Teilnehmenden des Netzwerktreffens zu sammeln. Die Umfrage zur Zufriedenheit hilft uns auch, diese Rückschau einfach und schnell zu erreichen. Die Online-Vorlage kann verwendet werden, um die Meinungen der Teilnehmenden zu verschiedenen Aspekten wie Gesamtzufriedenheit, Organisation, Redner, Tagungsort, Höhepunkte der Tagung, wichtigste Erkenntnisse, Wahrscheinlichkeit der Beteiligung an Ergebnissen, Struktur der Verbesserungsvorschläge und Kontaktinformationen (optional) zu erfassen:

#### Annex I: Evaluation des ERASMI-Netzwerktreffens

Gehen Sie zu „Muster eines Auswertungsfragebogens“, um das Musterbeispiel zu sehen

#### Annex II: Fotos/Screenshots vom Treffen

Platzieren Sie einige Fotos oder Screenshots, welche während des Netzwerktreffens gemacht wurden.

#### Annex III: Beim Treffen verwendete Präsentationen

Fügen Sie die Präsentationen, die während des Netzwerktreffens verwendet wurden, bei oder platzieren Sie sie.

#### Annex IV: Neuigkeiten und Veröffentlichungen über das Treffen

Geben Sie die Links und Screenshots der Nachrichten und Beiträge an, die nach dem Netzwerktreffen veröffentlicht wurden.

Weitere Informationen finden Sie unter  
**[www.erasmi.info](http://www.erasmi.info)**

