



MANAGE LABOUR INTEGRATION

INHALTSANGABE

ENTWICKLUNG VON
LEITUNGSFÄHIGKEITEN FÜR DAS
ANBIETEN VON
ERWACHSENENQUALIFIZIERUNG MIT DEM
ZIEL DER BESSEREN INTEGRATION VON
SOZIALEN RANDGRUPPEN IN DEN
ARBEITSMARKT

GLOBALE KOMPARATIVANALYSEN.

ÄHNLICHKEITEN UND UNTERSCHIEDE DER KOMPARATIVANALYSE DER
BESTEN PRAKTIKEN FÜR DEUTSCHLAND, ITALIEN, RUMÄNIEN UND
SPANIEN

Programme: LIFELONG LEARNING PROGRAMME

Sub-programme: GRUNDTVIG

Action: GRUNDTVIG Learning Partnerships

Project title: MANAGEMENT SKILLS FOR ADULT
EDUCATION PROVIDERS WORKING FOR THE
INTEGRATION TO THE LABOUR MARKET OF GROUPS
AT RISK OF SOCIAL EXCLUSION

Project acronym: MANAGE LABOUR INTEGRATION



Lifelong
Learning
Programme

The project MANAGE LABOUR INTEGRATION with partners from ES, DE, RO, and IT focuses on identification and incorporation of best practices as management tool in Adult Education of groups at risk of social inclusion for their integration on the labour market. The partnership aims at improving the management skills of the adult education providers (AEP), working with special disadvantaged groups of learners, facilitating their labour integration.

THIS PROJECT HAS BEEN FUNDED WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN COMMISSION

REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHOR. AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR
ANY USE WHICH MAY BE MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN



INHALTSANGABE

ENTWICKLUNG VON LEITUNGSFÄHIGKEITEN FÜR DAS ANBIETEN VON ERWACHSENENQUALIFIZIERUNG MIT DEM ZIEL DER BESSEREN INTEGRATION VON SOZIALEN RANDGRUPPEN IN DEN ARBEITSMARKT GLOBALE KOMPARATIVANALYSEN. ÄHNLICHKEITEN UND UNTERSCHIEDE DER KOMPARATIVANALYSE DER BESTEN PRAKTIKEN FÜR DEUTSCHLAND, ITALIEN, RUMÄNIEN UND SPANIEN

Projekttitel: ENTWICKLUNG VON LEITUNGSFÄHIGKEITEN FÜR DAS ANBIETEN VON ERWACHSENENQUALIFIZIERUNG MIT DEM ZIEL DER BESSEREN INTEGRATION VON SOZIALEN RANDGRUPPEN IN DEN ARBEITSMARKT

Projektabkürzung: MLI - MANAGE LABOUR INTEGRATION

☒ DEUTSCHLAND nationale ID N°:	2012-1-ES1-GRU06-53398 3
☒ ITALIEN nationale ID N°:	2012-1-ES1-GRU06-53398-5
☒ RUMÄNIEN nationale ID N°:	GRU-12-P-LP-89-B-ES
☒ SPANIEN nationale ID N°:	2012-1-ES1-GRU06-53398



Lifelong
Learning
Programme

Dieses Projekt ist mit der Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Publikation reflektiert nur die Meinungen und Auffassungen des Autors und die Kommission kann nicht aufgrund irgendwelcher Nutzung der darin enthaltenen Informationen unter Verantwortung gebracht werden.

VORWORT

Das Grundtvig Program, das schon zu Ende ist, hat uns erlaubt, verschiedene Maßnahmen für das Stärken des Erfahrungsaustausches zwischen verschiedenen Organisationen mit Bezug zu Erwachsenenbildung zu treffen.

In diesem Projekt, mit der aktiven Teilnahme von Organisationen wie Promoción Educativa, Soc. Coop. aus Spanien; Emobilpress aus Italien; The Centre For Democratic Development (CDD) aus Rumänien und Bida e.V. «Kultur Und Bildung» aus Deutschland, haben wir Erfahrungen von guten Praktiken im Management an Erwachsenen gerichteten Dienstleistungen in jedem Staat gesammelt.

Dieses Projekt war ursprünglich nur für vier Organisationen entworfen. Die Nichtannahme von Euroinfo Center von Bulgarien hat uns gezwungen, den Aktionsplan leicht zu verändern.

Das Hauptziel des Projekts ist auf die Auswahl von Organisationen zurückzuführen, die sich mit formaler und informaler Ausbildung von Erwachsenenangelegenheiten beschäftigen. Eine andere wichtige Charakteristik des Projekts ist, dass die meisten Organisationen, die die Partnerschaft ermöglicht haben, Zentren für Erwachsene sind, die sich mit benachteiligten Gruppen, die vom sozialen Abstieg bedroht sind, beschäftigen.

Wir haben Erfahrungen in der Behindertenhilfe, Hilfe für zu ethnische Minderheiten gehörende Menschen, Hilfe für Flüchtlinge und Gruppen, die von allen Typen sozialer Benachteiligung gefährdet sind, mitgeteilt.

Wir haben im Laufe des Projekts die Aufmerksamkeit auf das Nachdenken über das Konzept von Good Practices (gute Praktiken) und auch auf die Bestimmung einiger Charakteristiken, denen die meisten Organisationen entsprechen, fokussiert.

Die von uns in dieser Publikation gesammelten Werke – sowohl die durch das Projekt vorgestellten Erfahrungen, als auch eine Liste von Basiskriterien für die Organisationen, die das Teilnehmerprofil mit der Qualifikation einer ihrer Praktiken als Good Practice entsprechen - ist für Mitarbeiter in ähnlichen Berufsrichtungen sowie an interessierte Menschen gerichtet.

Ohne Zweifel ist zu sagen, dass diese Publikation es nicht schafft, den Wissens- und Erfahrungszuwachs,

den die Projektteilnehmer davon erhalten haben, voll und ganz vorzustellen und darzubieten.

Wir eröffnen somit Möglichkeit, die Erfahrungen mit uns oder mit anderen Netzwerkmitgliedern mitzuteilen, indem die Projektergebnisse und andere Gedanken darüber öffentlich zugänglich gemacht werden.

Erstens wollen wir uns sowohl bei allen lokalen Projektpartnern für die Teilnahme bedanken, als auch bei den verschiedenen Organisationen, die uns bei der Projektprägung halfen, meistens in der Präsentation von lokaler Erwachsenenhilfe in den Foren in Valladolid, Palermo, Bucharrest und Suhl.

Wir danken Ihnen allen sehr und wir hoffen, dass es im Rahmen des neuen Programms Erasmus+ die Chance gibt, weitere Erfahrungen und Ressourcenoptimierung zu entwickeln und diese in Form von Projekten erarbeitet werden können.

Und letztens, aber sicher nicht unwichtig, wollen wir unsere Dankbarkeit der Europäischen Kommission ausdrücken, für das Bereitstellen der Gelegenheit, dass wir diese zwei Jahre an den Projekt arbeiten konnten.

----- Valladolid - Spanien, Juni 2014

*ve the young peo
ad, hand and hea*



ÄHNLICHKEITEN UND UNTERSCHIEDE

der Komparativanalyse der besten Praktiken für jeden Staat:
Deutschland, Italien, Rumänien und Spanien.

Globale Komparativanalyse der besten Praktiken für jeden
Staat:

Wir haben mit den Organisationen gearbeitet, die sich mit sozialen Randgruppen beschäftigen, sie zu einer lokalen Partnerschaft vereint, zu einer koordinierten National Working Group (Staat-spezifische Arbeitskreise). Einige von diesen mit spezifischen Charakteristiken, aber alle mit Bezug zu dem Diskurs des "Sozialentfernungsrisikos".

So ist es in **ITALIEN**, die sich auf Job-Promotion in Partnerschaft mit Immigrantenbehandlungs-, Arbeitslosenachhilfe-, und Fischerorganisationen konzentriert hat.

In **RUMANIÄN**, das Program hat die Teilnahme von Organisationen berücksichtigt, die sich mit Gruppen wie Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt, von jungen Roma (Romanes), Flüchtlingen und im Allgemeinen mit jungen Menschen unter Gefahr von sozialer Entfernung beschäftigen.

Im Fall von **DEUTSCHLAND**, die Organisationen die die lokale Partnerschaftsgruppe gebildet haben, sind mit Seniorenbetreuung, arbeitslosen und/oder suchtkranker Jugendlichen/Erwachsenen und/oder Gruppen von Behinderten charakteristisch.

In **SPANIEN** ist es dasselbe – da liegt der Fokus mit spezialisierten Organisationen, die sich sowohl mit Aufmerksamkeit auf soziale / wirtschaftliche Randgruppen, als auch mit psychisch behinderte Menschen beschäftigen.

Eine Schlussfolgerung – ein Ergebniss nachdenklicher Überlegungen - wird präsentiert, die sowohl auf die in jedem Staat stattgefunden transnationale Sitzungen geschaffte Arbeit, als auch auf Komparativanalysen, die von jeder der internationalen Projektpartnern durchgeführt worden ist, basiert ist.

Dieses Kapitel versucht das Verständnis, das zwischen den verschiedenen Organisationen, die sich miteinander bezüglich der relevanten Zielformierungskriterien (beide organisatorisch und im Projektentwicklung) stattfindet, vorzustellen.

Die Kriterien, die wir als Referenz für die Finalisierung der Ergebnisse gewählt haben, beinhalten auch die, die während der Sitzungen jeder Staatprogrammgruppe für die erfolgreiche Analysendurchführung erwägt und benutzt wurden.



1. EIN PROJEKT MIT PERSONENFOKUS

Dieses Kriterium steht, da die Organisationen es klar für sich definiert haben, dass der Hauptfokus der Aktivitäten und der Organisationen der *Mensch* ist, welches von vielen Gesichtspunkten und Ansätzen erwägt sind. Jede Organisation betont die Qualität der Person, um den ihre internationale Aktivitäten umgehen. Der Ansatz ist von der Perspektive geprägt, durch den die Person erwägt worden ist.

Alle Organisationen betrachten ihre laufenden Projekte als eine Antwort der Bedürfnisse spezifischer Menschen, in der Mehrheit - den benachteiligten Randgruppen, indem die Organisationen diese Menschen in das Zentrum ihrer Ziele gestellt haben, durch den Aufbau von verschiedenen Edukationsmethoden und/oder sozialer Interventionen.

Einer der auffallenden Aspekte der Analyse ist die Erwägung, dass der Wert und Reichtum der Person sich in Verschiedenheiten manifestieren, weil das Positionieren von einem Menschen im Zentrum der Organisationsziele steht, das heißt nicht, dass diese Menschen in der selben Weise behandelt werden.

Genau diese Unterscheidung – das Recht verschieden zu sein und dieses frei und deutlich auszudrücken – ist das, was es notwendig macht, dass verschiedene Interventionsmethoden gesucht werden.

In dieser Weise ist die Person als ein spezifischer Mensch mit einer individualen Realität zu erwägen und soll unbedingt in dieser Dimension behandelt werden.

“Alle Menschen sind in meiner Arbeit gleich und jeder wird mit Respekt und Bedacht in unseren Begegnungen behandelt. Ich lege viel Wert auf die Konsultationen mit jeder Person. Das ist eine Voraussetzung für das Finden von einer guten Betreuer/Betreuter-Beziehung“. (Julia Kälber, ASB)

In der Mehrheit dieser Organisationen erscheint eine bestimmte Sensibilität für die individuelle Verschiedenheiten der Menschen, die sich sehr oft in einem Basiselement der Entwicklung ihrer eigenen Integrationskapazitäten umwandelt.

Deshalb ist die Unterscheidung klar zu sehen, obwohl es nicht immer bei ihr eingenommen wird, dass es sehr oft unter denselben Zielen der Person, die Ziele im Rahmen ihrer spezifischen Bedürfnisse verstanden werden und die Methoden, die wir benutzen um diese Ziele verstehen zu können.

Die Sensibilität der Arbeit ist zu der ausführten Aktivitätstyp und zu dem Benefiziatsaufenthalt im Pflegezentrum verwandt. In Jobpromotionszentren ist die Zeit des Betreuungsaufenthalts weniger, als die in z.B. Behindertenunterstützungsprogrammen. Im letzteren Fall, ist die Beziehung zwischen dem Organisationsteam und den Betreuenden stärker und die Sensibilität für die Entdeckung spezieller Bedürfnisse (am meisten von verletzter Art) ist auch größer.

Das Engagement dieser Organisationen mit ihren Betreuten ist viel höher, als das, was die Öffentlichkeit sich vorstellen kann.

Es gilt für jede der Teilnehmerorganisationen, dass es keine Verschiedenheiten in der Behandlung oder Berücksichtigung ihrer Herkunft (sei es ethnisch, rassisch oder andererseits) existieren. Obwohl diese Berücksichtigung vorhanden ist, ist es wichtig, in vielen Fällen die am meisten passenden Sozial- oder Ausbildungsinterventionsstrategien zu etablieren, sowohl für die Klienten selbst, als auch für die Personen, die zu den Gastgebergruppen gehören.

Soweit die Behandlung der Betreuten getroffen ist, gibt es keine Situationen, wo Menschen ungleich behandelt werden. Dieser Faktor steht für besondere Aufmerksamkeit für ihrer in ihren Denkweisen, Herkunft oder irgendwelcher ihr als ein Person definierender Fakt ausgedrückter Würde.

Die Organisationen verstehen, dass die Gelegenheit für die Fortsetzung ihrer Arbeit von der Entwicklung realistischer Projekte mit kontextuell und individuell erreichbaren Zielen abhängt. Das rumänische Nachdenken dient als eine Synthese.

Wegen der Erfahrung der Organisationen im Feld der Ausbildung und die Arbeit mit Individuen mit besonderen Bedürfnissen, entwirft das Projekt realistische Ziele, berücksichtigend der genauen verletzbaren Menschen und ihrer Kontexte. Einige der Projekte waren stark mit dem lokalen Kontext verbunden: die Partnership for Education (Partnerschaft für Ausbildung), die Stipendien für realistische und erreichbare lokale Projekte anbietet. Einige von diesen, wie das Flüchtlingsprojekt, waren mit Menschen verbunden, die sich um persönliche Ziele durch spezifische rumänische Legislation zu erreichen unterstützte. (Roma, Youth and Women's projects (Roma-, Jugend- und Frauenprojekte))

Es kann sein, dass der Vorschlag der deutschen Gruppe auch nützlich sein kann:

"Es ist wichtig, dass in meiner Arbeit die Ziele klein sind, sodass jede Person etwas erreichen kann. Behinderte brauchen mehr Aufmerksamkeit und Zeit als normale Menschen. Es ist nicht nur Arbeit mit behinderten Menschen, es ist ein Beruf". (Christian Tabel, Reha, GE)

Zu der heutigen Situationen von Änderungen in Europa und besonders in Spanien, schrieb der spanische Partner das folgende zum Nachdenken:

"Obwohl viele Menschen Erfahrung haben in der Sphäre der Ausbildung von benachteiligten Gruppen, passiert es oft, dass die Ziele realistisch am Anfang sind, die aber wegen manchmal interner, manchmal externer Umstände, dann utopisch werden. Zum Beispiel, der wirtschaftliche Faktor wirkt besonders auf die Fähigkeit ein, gewisse Ziele zu erreichen (realistic planning). In den letzten Jahren hat sich die Situation in Spanien viel verändert und viele Projekte, deren Ziele bis zu zwei Jahre vorher realistisch waren, mussten modifiziert und reduziert werden, um erfolgreich zu sein. Diese Situationen müssen sich ändern und es ist die Pflicht der Institutionen zu arbeiten, um Stabilität zu bilden und Organisationen, die mit benachteiligten Gruppen arbeiten zu bewahren. Das Ziel heute in Spanien ein besseres Niveau der Job-Habenden zu erreichen ist unrealistisch, weil es viel Arbeitslosigkeit in der Staat gibt.." (SP)



2. DIMENSION DER TEILNAHME

2.1. INTERNE NIVEAU

In der durchgeführten Analyse ist dieses Prinzip als ein Kriterium aufgrund des Fakts zu verstehen, dass die Fähigkeiten und das Wissen von jedem Organisationsmitglied bemerkt und in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Betreuten benutzt werden.

Alle Zentren erfüllen dieses Prinzip.

„Alle Projekte wurden besonders im Rahmen von einem spezifischen Format für die Erhaltung, das Schätzen und das Benutzen der Kontributionen ihres Personals und die Zielgruppen und eben indirekte Betreuten entworfen. Alle Teamprojekte kamen vom Personal, die sich den respektiven verletzbaren Gruppen gewidmet haben“. (RO)

Ein anderer Aspekt dieses Kriteriums ist die Notwendigkeit, dass alle Organisationsmitglieder in der Formulierung ihrer oder der projektspezifischen Ziele betrachten und darüber sprechen. Im besten Fall wäre es wünschenswert, die aktive Teilnahme der Aktivitätenbenefizienten zu inkludieren.

Nachdenken des Mitglieds von Spanien:

„Wir haben folgendes bemerkt: je größer die Organisation, desto schwieriger ist es die Standpunkte der Mitarbeiter, die direkt mit den Gruppen arbeiten, zu betrachten.“ (SP)

Andererseits ist zu sehen, dass es für die Mehrheit der Organisationen, mit denen gearbeitet wurde wichtig ist, die Formulierung der Ziele, sowohl der Organisationen, als auch von den laufenden Projekten mit den Endzielen des Projekts oder der Organisation zu betrachten und zu reflektieren.

Dennoch, ist diese Charakteristik in dem Fall von Spanien mit einem geringeren Umfang erfüllt, weil die Teilnahme der Mitarbeiter und/oder die Interessierten Seiten mehr als die Endziele überlegt wird.

Die Beschreibung der rumänischen Gruppe zeichnet sich aus, indem die obengenannte Implikation global ausgedrückt wird:

„ Der Teilnahmeansatz wurde vom Aussichtspunkt der Zielspezifität entworfen. Teilnahmeansatz und -lieferung wurden durch explizite Beteiligung der benachteiligten Gruppen (Flüchtlinge-, Roma-, Jugend- und Frauen-bezogene Projekte) geboten, einschließlich laufender Dialog (interaktives Training und Beratung von Frauen, Flüchtlinge und Rumänier). Laufender Dialog wurde auch von der Partnerschaft für Ausbildung Projekt benutzt, sogar wenn es im klassischen Format der Stipendienzugabe man mit den Benefizienten zu kommunizieren nicht erwarten kann “. (RO)

2.2. EXTERNE NIVEAU

Das Komplementaritätsprinzip ist für die Formulierung von integrierten Projekten in die soziale Networking-Umwelt, in der alle arbeiten, notwendig.

Dennoch ist es möglich, die Existenz einzelner Projekte zu schätzen, am meisten bei Organisationen, die sich auf religiöse oder ideologische Ziele konzentrieren, die aber die Beiträge anderer Organisationen im selben Feld oder anderen Projekten nicht berücksichtigen. Die regionalen Koordinations- und Sektororganisationen erscheinen als Schlüsselemente für den Erfolg mittel- und langfristiger Sozialinterventionsprojekten. In diesem Fall inkludieren alle ausgewählten Organisationen in ihren Plänen Koordination mit anderen Organisationen im Feld oder Sektor, mit der Regionalregierung koordinierend einige ihrer Aktivitäten.

Die Mehrheit der Organisationen, die sich mit solchen Projekten beschäftigen, kennen diese Dimension der Komplementarität mehr im funktionellem als in theoretischem Sinne.

In allen Fällen haben die Projektpartner die Anwesenheit von Komplementarität in den Projekt-relevanten Subjekten berichtet.

Heute, die Synergie zwischen den verschiedenen sozialen Teilnehmer an der Promotion von koordinierten Aktivitäten, die an den besonderen Bedürfnissen der Betreuten in jedem Fall angepasst sind, ist verbreiteter als vorher.

Konfrontiert mit jedem einzelnen Thema, ist es möglich mit der Teilnahme der Mehrheit der sozialen Teilnehmer und interessierten Seiten für das koordinierte Monitoring des sich zu lösenden Problems aufmerksam zu sein.

Als wir gleichzeitig in der Richtung von Koordination der Problemlösung spezifischer Themen fortschreiten, machen wir auch Fortschritte im Bereich der Synergienfestigung, die es für uns

ermöglichen, die Vorteile der in anderen Organisationen anwesenden Ressourcen zu nutzen, um schwierigere Ziele erreichen zu können und/oder den Service zu mehreren Benefizienten liefern zu können.

Wir sollten einen spezifischen Fakt beleuchten: nämlich, diverse Kapazitäten und Kooperationsweisen mit anderen Zentren oder Organisationen mitzuteilen und öffentlich zumachen. Es notwendig ihre Kapazitäten und Umfang zu kennen, was impliziert, dass die Organisationen laufender Bewertung durchgehen und durchführen sollen.

Netzwerkaufbau ist eine Bedingung für das Überleben von Organisationen, die sich mit Sozialintervention beschäftigen. In diesem Fall, alle Organisationen haben Networking-Erfahrung und sind nicht nur Teilnehmer an verschiedenen Netzwerken, sondern auch in einigen Fällen sind die Organisationen selbst die Initiatoren von Netzwerkaufbau und Erfahrungsaustausch.

Für die Formulierung von vielen Projekten, die bei der EU-Konditionsnetzwerkaufbau finanziert worden sind, ist dasselbe Projekt ein gutes Beispiel für diese Dimension.



THE LABOUR INTEGRATION

Monday 27 November - 10.00 AM to 12.00 PM

Workshop - 10.00 AM to 12.00 PM

Registration - 10.00 AM

Break - 10.00 AM to 10.30 AM

Workshop - 10.30 AM to 12.00 PM

Break - 12.00 PM to 12.30 PM

Workshop - 12.30 PM to 1.00 PM

Break - 1.00 PM to 1.30 PM

Workshop - 1.30 PM to 2.00 PM



3. BETRIEBSKAPAZITÄT

3.1. AUF TECHNISCHEM NIVEAU

Die Erfahrungen eines Teams ist die Basis von Arbeit und Erfolg in den Formulierungs- und Implementierungsprojekten. Aber eine der Hauptunterschätzungen für Teilnehmer ist, obwohl es Arbeiter und Manager mit Erfahrungen im Projektdesign gibt, ist es auch sehr wichtig langfristige Integration von jüngerem Personal zu ermöglichen, um offener für Änderungen und die Einnahme von den Erfahrungen von externen Faktoren zu sein, die die Durchführung des Projekts oder die Reformulierung von Zielen, die auf die Bedürfnisse der Umwelt oder Komplementarität basiert sind, reagieren zu können.

Die von formaler Ausbildung-stammende Erfahrung der Jungen (Universitäten oder Rechercheinstitutionen) ist ein sehr wichtiger Beitrag für die Zukunft und die Teamaktualisierung.

Die Qualifikationskriterien variieren abhängig vom Organisationstyp. In Organisationen, die direkt mit benachteiligten Menschen arbeiten, ist oft sehr erfahrungsreiches Personal (mit zu den Bedürfnissen solcher Menschen passenden Beziehungsfähigkeiten) gepaart mit theoretischem Wissen, aber oft mit niedrigem Niveau der Sozialfähigkeiten, sehr wichtig. Wir glauben, dass beide Typen für die generelle Entwicklung und Implementation eines Projekts anwesend sein müssen. In diesem Projekt aber, Profis und Experten nahmen an allen Projekten teil, nicht nur jeder für sich selbst, auch als Partner.

In Deutschland haben auch alle Organisationsmitglieder die Gelegenheit für Weiterbildung, das heißt, berufliche und Ausbildungsqualifikationen. Einerseits gesehen, die verschiedenen Qualifikationen sind in alltäglicher Arbeit inkludiert, andererseits fördern diese die Diversität des Netzwerks. Alle Mitglieder nehmen regelmäßig an verschiedenen Trainings teil, um immer auf dem aktuellsten sozial-/ausbildungs-/therapeutischem Niveau zu sein. Arbeitgeber verlangen aktive Teilnahme an Trainings und bezahlen dafür. Durch regelmäßige Selbstverbesserung wird eine laufende Entwicklung der täglichen Arbeit im Rahmen der respektiven Organisation erreicht.

"Ich bin sehr glücklich, dass mein Arbeitsgeber mir zusätzliche Qualifikationen im Training erlaubt. In dieser Weise bekomme ich die Chance, dieses Wissen für meine Organisation und meine Klienten zu benutzen. Ich werde ein Spezialist in meinem Arbeitsfeld". (Christian Tabel, Reha, DE)

Zusammenfassend ist die in allen Organisationen anwesende Dimension eine dynamische Realität, wie das Deutschland-Team es aussprach. Die Notwendigkeit für laufende Weiterbildungen soll langfristig unterstützt werden.

Wir haben mit demselben Beharren über die Notwendigkeit des Austauschs zwischen Menschen vom selben Feld durch europäische Programme gesprochen.

Dennoch ist diese Charakteristik in Organisationen, die sich professionell mit benachteiligten Menschen gewidmet haben, natürlich präsentiert. Es existieren aber Bewegungen in Spanien und Rumänien, die durch die Initiative der Benefizienten selbst gegründet worden sind, wo die Qualifikation von Personal mit hoher Erfahrung nicht anwendbar ist.

Die Erfahrung der Arbeitsteams bleibt besonders nach der Kapazität für logische und wiederkehrende Bestimmung der Ziele gerichtet – eine Dimension, die mit der Zeit vorkommt, während es gleichzeitig bei den entsprechenden Organisationen gestärkt wird.

Die Organisationen mit den wir gearbeitet haben, sind meistens im Wachstum. Diese Organisationen befestigten ihre Arbeitsstruktur im Laufe der Zeit und mit den Teilnehmer-relevanten Umständen, Bedürfnisse und die Möglichkeiten neue Ressourcen zu benutzen. Sie erkannten die Notwendigkeit, dass Ressourcen limitiert sind und deswegen rationell und intelligent behandelt werden sollen.

In den Gruppen wurde die Benutzung von ICT nicht besonders besprochen, weil es schon voll im Alltag integriert ist.

Wir müssen die Benutzung von Netzwerken promoten, um kollaboratives Lernen oder die funktionelle Benutzung von Netzwerken um neue

Erfahrungen und Interventionsmethoden zu öffnen, wenn es notwendig wäre.

3.2. AUF FINANZIELLEM NIVEAU

Es gab keine Probleme in den Organisationen mit der finanziellen Rechtfertigung ihrer Aktivitäten. Das kann in verschiedenen Weisen gemacht werden. Überall, für die kleineren Organisationen ist es genug, den Ausgleich für jedes Jahr im relevanten Register vorzustellen. In vielen Fällen stellen die Organisationen ihre spezifischen Aktivitäten vor, (öffentlich oder intern) die das Projekt finanziert haben. Dieses Prinzip ist als notwendig und berechtigt in allen Fällen zu betrachten.

Die größeren Organisationen müssen periodisch eine Buchprüfung gehen. Ihre Projekte wurden von regionalen, nationalen und europäischen Institutionen revidiert. Alle Mitglieder stimmten ein, dass kleinere Projekte interne Buchprüfung verlangen und andere zu externe Buchprüfungen bei ihr oder bei der Aufsichtsinstitution vorbehaltlich sind. Diese Regel erscheint für die Teilnehmer sehr wichtig zu sein. Die Organisationen versuchen ihre eigenen Finanzquellen zu unterstützen, um sichere und stabile Finanzierungen zu sichern. Das ist aber nicht immer möglich. Es passiert oft, dass die Nichtregierungsorganisationen ihre Ziele zu erreichen streben, aber auch Probleme mit ihrer Finanzierung haben.

Es ist wichtig, dass die Organisationen ein dauerhaftes Einkommensniveau rechtfertigen können, ohne zusätzliche Subsidierung für besondere Aktivitäten bedürfen.

Ein anderes von den besprochenen Aspekten ist die Notwendigkeit anständige Arbeitsstellen zu stärken. Diese Charakteristik ist in allen Organisationen anwesend, obwohl mit besonderen Verschiedenheiten, wenn es um das Suchen solcher Arbeitsplätze geht. Eine direkte Beziehung existiert zwischen der Arbeitslosigkeitszone und dem Arbeitsplatzangebot. Dennoch, die Projekte sollen fähig sein, die Idee, anständige Arbeitsplätze vorzuschlagen, stärken zu können.

Die Situation in Beziehung zum Wagnis der Arbeit von Menschen, die in Pflegezentren arbeiten, variiert. Während man in vielen Staaten sagen kann, dass die Arbeit von Menschen mit fundierter Ausbildung gesichert ist. Die heutige Situation in Spanien und Rumänien ist im Moment sehr schwierig, weil die Mehrheit der Organisationen, die im Rahmen europäischer Projekte arbeiten, Arbeitsverträge nur für die Projektdauer befristet anbieten können.

Gendergleichstellung ist noch eine Dimension der Arbeit mit von sozialer Entfernung gefährdeten Menschen. Generell für alle Projekte steht Gendergleichstellung als einer der wichtigsten Ziele, nicht nur in Frauen-gerichteten Projekten, sondern auch für die Menschen, die mit Frauen arbeiten, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt sind, obwohl in einigen Organisationen eine solche Situation klarer ist.

Das Ziel der Gendergleichstellung ist nicht so viel als in einem projektspezifischen Ziel, sondern mehr als ein transversales Ziel zubehandeln.



4. AUS EINEM DEFINIERTEN THEORETISCHEN RAHMEN

Die Organisationen, die an diesem Programm teilnehmen, haben ganz durch ihre Entwicklungsprozesse ihren eigenen Aktionsrahmen progressiv definiert.

Die Organisationen glauben, dass der Rahmen ideologischer Referenz noch ein Instrument für das Erreichen der Ziele der Institution ist, um die Promotion der Rechte und Gelegenheiten der verletzbaren Menschen zu fördern.

Die Organisationen sind zur Teilnahme ihrer Mitglieder offen, um die analytischen Perspektiven der Situation vom Aussichtspunkt des ideologischen Referenzrahmens zu verbessern. Die Analyse und Bewertung der Projekte erlaubt uns, in vielen Fällen den ideologischen Referenzrahmen selbst durch eine Basierung auf verschiedene Behandlungsmethoden zu dem Individuum zu diversifizieren.

Im Allgemeinen, insoweit die Arbeit der Organisation durch den EU co-finanziert worden ist, bereichern die Organisationen progressiv ihre Referenzmodelle mit Zielen, die von der Europäischen Kommission im Rahmen der verschiedenen Programmen, in denen die Projekte inkludiert sind, vorgeschlagen worden sind.

In der Mehrheit der Organisationen existiert eine Korrespondenz, die in ihren eigenen Status ausgedrückt ist, zwischen ihren respektiven Rahmenreferenzen und die ausgearbeiteten Projekten. Das inkludiert das Betrachten von Menschen mit ihren individuellen Verschiedenheiten, mit ihrer Gleichheit der Rechte und Möglichkeiten und mit dem Recht des Strebens nach der Bewahrung unseres Privatlebens. Ein Schlüsselement unserer Arbeit ist die Promotion von Respekt und Würde von jeder Person mit der wir arbeiten.

“Die Projekte waren besonders speziell entworfen, um die Benefiziententeilnahme und den Ausdruck ihrer Ideen zu fördern: in dem Fall vom PROFAMILIA-Projekt, die Frauen entwarfen ihre eigenen Ideen über ihre Inklusion im Arbeitsmarkt. Reagionallehrer im Partnership for Education (Partnerschaft für Ausbildung) Projekt haben während des Entwurfs ihrer Projekte, die CEDU-Stipendien bekommen, ihren regionalen Notwendigkeitsgedanken ausgedrückt. Ein flexiblen Ansatz wurde vom Refugee Project (Projekt Flüchtling) entworfen, um die Ideologien- und Gedankenvielfalt zu öffnen”. (RO)

Es gibt in den Organisationen große Aufmerksamkeit für die Wichtigkeit, immer offen für andere Meinungen, Vorschläge und Wege zu sein, die vom Personal der Institutionen, die in ihrer täglichen Arbeit von den Projektbenefizienten bereichert ist, vorgeschlagen werden. In laufender Arbeit ist es für das Netzwerk mit anderen Organisationen, die sich mit ähnlichen Themen beschäftigen, auch sehr wichtig.



5. MIT RESPEKT FÜR DIE HAUPTPRINZIPIEN DER EUROPÄISCHEN UNION

Es existiert in den Organisationen eine Aufmerksamkeit, dass sie zu der Europäischen Union gehören, nicht nur zu eine Wirtschaftsvereinigung, sondern auch als eine Gemeinschaft der Werte, basiert auf den in dem EU-Grundlagenvertrag bzw. -Reformvertrag (Vertrag von Lissabon) ausgesprochenen Prinzipien, die sich immer mehr in Bedienung des Individuums verhaftet. Arbeit wird mit mehr Respekt für das Gleichgewicht von Möglichkeiten im breitesten Sinne durchgeführt und für die Promotion von der Gender-perspektiven-orientierten Projektbehandlung als grundsätzlich bewertet. Die Expertenmeinungen des Personals werden zusammen mit politischen, ideologischen oder wirtschaftlichen Meinungen mehr berücksichtigt.

Ein anderes den Prinzipien der Europäischen Union entsprechendes Kriterium ist, dass wir die Freiwilligenbeiträge, in die Sozialinterventionsprojekte ohne Arbeitsplätze zu vermindern, funktionell zu integrieren geschafft haben.



6. KREATIVE KAPAZITÄT

“...Alle Teilnehmer des Projekts sollen die Gelegenheit für laufende Ausbildung und neues Lernen haben. Zusammen Lernen und Wachsen. Zusammen diskutieren und für die gemeinsamen Ziele voraus arbeiten”. (Bärbel Kälber, Private School of Social and Economy, Suhl)

“Kinder in schwierigen Situationen benötigen besondere Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und für ihre persönliche Lebensweise”. (Anne Kalkahake, Familienkasse, Suhl)

“...Während ihrer persönlichen Ausbildung und Wissensaneignung bekommen sie eine Ermächtigung ihres Selbst. Das kann aber auch in derselben Weise für andere wirken. Alle Organisationen versuchen individuell zu arbeiten, das heißt, dass jeder Mensch als ein Individuum behandelt wird. Daher gibt es keine allgemeinen Annahmen. Jede Person verlangt besondere und individuell-angepasste Arbeit. Das ist ein sehr positiver und kreativer Austausch, der die Mitglieder die Gelegenheit zum Lernen und neue Ideen auszuarbeiten gibt”.

“...Die nach Deutschland kommenden Immigranten bringen verschiedene Sprachkompetenzen, sowohl verschiedene individuelle Fähigkeiten mit. Wir müssen es schaffen, dies im Rahmen vom Migrationsprojekt zu erkennen und in dieser Weise Kenntnisse und Wachstum zu erleben. Das verlangt hohe Konzentration, diverse Methoden, edukatives Know-How und soziale Vorbereitung.” (Dagmar Römhild, WBM)“. (DE)

Überleben ist. Daher müssen wir in permanentem Kontakt zu anderen Organisationen bleiben, besonders mit den Projektbenefizienten. Ein anderer wichtiger Faktor ist der laufende Evaluationsprozess jeden Projektes, aber auch der Expansionsprozess jeder Organisationen.

Wie unser rumänischer Partner betont:

“...Alle Projekte wurden auf periodischen Bewertungen gemäß durch die Führungskräfte etablierte Verfahren basiert. Einige Projekte hatten mehrere Stufen, d.h. das Roma-Projekt, wo das Projekt über einige Jahre durchgeführt wurde und das Personal die Gelegenheit hatte, es zu analysieren und bessere Lösungen zu finden. Das Partnership for Education (Partnerschaft für Ausbildung) Projekt hatte zwei Runden von Stipendien für Regionalschulen. Das CEDU-Team hatte die Chance, in der Art und der Weise, in dem sie mit Schulen umgingen, zu verbessern (klarere Referenzrahmen für Regionalprojekte, Fälligkeitsdaten, FAQs und im Voraus gegebene Antworten). Die Überwachung von lokalen Schulprojekten half ihnen auch von ihren Fehlern zu lernen, besser zu planen und adaptiv zu sein”. (RO)

Die kreative Kapazität beteiligt, dass wir von unseren Fehlern lernen, aber auch dass wir über die Zukunft in eine immer für die Organisationsziele, zudem das Projekt gehört, oder die in Zukunft mit den Zielen eines spezifischen Projekts stehende Evaluationsmöglichkeiten, mit einer offenen Gesinnung denken sollen.

Die Mehrheit unserer Partner in den Organisationen verstehen, dass diese Fähigkeit grundsätzlich für ihr



7. DER MULTIPLIKATOREFFEKT

Diese Dimension wird in eine progressive Weise mit dem Vergehen der Zeit befestigt. Die Mehrheit der Assoziierten und Mitgliedsorganisationen verstehen, dass der Multiplikatoreffekt erst dann zur Existenz kommt, wenn es tägliche Koordination zwischen ähnlichen Organisationen gibt. Die Präsentation von Berichten und die Teilnahme in Arbeitsnetzwerke stärken den Multiplikatoreffekt der Projektergebnisse.

Dieselbe Projektstruktur hat durch das Treffen mit ähnlichen lokalen Körper und Organisationen, die die Verbreitung der herausarbeiteten Inhalte fördern, die Schöpfung des Multiplikatoreffekts und eben mehr die Überlegung der Sozialinterventionspraktiken in jedem einzelnen Fall ermöglicht.

Wir sind auch miteinander einverstanden, dass wir aus der Erfahrung andere Organisationen und Menschen lernen können. Deshalb ist es notwendig, eine permanente Arbeitskraftöffnung zu fördern, um neue Erfahrungen bekommen zu können. Das Umgekehrte würde bedeuten, dass wir genauso offen zu der Mitteilung unserer Erfahrungen mit anderen Organisationen oder Gruppen bleiben, die es als Optimierungsinstrument für ihre eigenen Interventionsprozesse benutzen können.

Im Laufe des ganzen Projektgangs, dem Netzwerk zwischen den Mitgliedorganisationen, beide auf nationalem und internationalem Niveau, hat es für uns ermöglicht, dass wir diese duale Arbeitsdimension immer mehr bewerten können. Wir haben gelernt, dass wir mit klaren Zielen arbeiten und unsere akkumulierte Erfahrung anderen zur Verfügung stellen, wir dafür eine externe Anerkennung bekommen, die in einen echten Einflussquell im Sektor umgewandelt wird. Diese ermöglicht es uns, dass wir unsere Anwesenheit in den am meisten verletzlichen Sektoren, in denen wir arbeiten, stärken.

Zudem macht es diese Stärke möglich, größere Unabhängigkeit für neue Arbeitsziele, sowohl der öffentlichen Verwaltung, als auch den Privat-

organisationen, die in diesem Sektor operieren, vorzuschlagen, zu erhalten.

“... Selbstständigkeit ist für das Management von Organisationen wichtig: das heißt, um Unabhängigkeit von etablierten Kräften zu erhalten. Obwohl Netzwerke mit lokalen Autoritäten zu bilden wichtig ist, ist es genauso wichtig, eine permanente Abhängigkeit nicht etablieren zu erlauben, weil wenn man seine Autonomie in der Projektformierung verliert und dann verliert man auch die Vitalität.” ... (SP)

Ein anderer wichtiger Faktor des Multiplikatoreffekts ist die Variabilität der Projekte, die ihre Herkunft in Networking haben, aber auch in der permanenten Verbreitung von Strategien und Ergebnissen. In unserem Fall haben die Mehrheit der Organisationen ihre eigene Leistungen auf ihre Webseiten veröffentlicht. Die spanische Organisation hat für das transnationale Projekt eine Webseite zugänglich gemacht, die sie ständig aktualisierte.

Alle transnationale Konferenzen und Treffen haben die Rolle effektiver Instrumente gespielt, indem die Projekteffekte vermehrt wurden.



TO

Support
system
competi

Promoti
centered
and the
can be

Created

8. BEWERTUNG UND ÜBERWACHUNG DER ERGEBNISSE

Diese Ergebnisse sind Maßnahmen, die seit langem in den Projekthandbüchern vorgeschlagen worden waren. Heute ist es eine Voraussetzung für alle Sozialinterventionsprojekte. In einigen Fällen ist es für die Organisationen schwierig geworden, die Strategien zu ändern und das Verhältnis zwischen Zielen, Operationen und den gewünschten Ergebnissen in Gleichgewicht zu bringen.

Es gibt einige Verschiedenheiten in den Interpretationen als solche z.B.: die deutschen Partnern wirken zu der Idee mit, dass jedes Team sich frei fühlen soll, seinen eigenen Arbeitsstil ohne transnational-entschlossenen Regeln gründen zu können.

Das hat aber mehr mit dem inneren Monitoring, den Interventionsprozessen zu tun, als mit der Bewertung der Projekte als solche. In den Fällen spezifischer Interventionsprojekte verstehen die Organisationen, dass es jetzt Vorschriften gibt, die beschreiben, wo, mit wem und welche Themen zu diskutieren sind.

In allen Interventionen, hat das Projektpersonal periodische Bewertungen durchgeführt und die Probleme identifiziert, die für jede spezifische Situation analysiert und adaptiert worden waren. Dennoch erscheint es an passender Stelle die Notwendigkeit ans Licht zu bringen, eine richtige Behauptung der Ziele der sozialen und edukativen Interventionen und die Gelegenheit, die auf diese Ziele basierten Ergebnisse zu bewerten.

Die meisten Organisationen, mit denen wir gearbeitet haben, speziell diese, wessen "good practices" selektiert worden waren, arbeiten in dieser Weise. Es ist eine Aufgabe, die mit verschiedenen Tempos behandelt wird, die aber immer mehr fort schreitet. Die Ausarbeitung der Interventionsprojekte, in Bezug auf den Arbeitsgang und das Zitieren von Quellen, die die Ergebnisse überprüfen, sind Schlüsselemente für die Bewertung der laufenden Arbeit.

Die Organisationen, die bei ihren "good practices" charakterisiert sind, (sei es auf verschiedene Entwicklungsniveaus) sind in der Richtung der erfolgreichen Realisation der unten genannten Ziele gefördert.

Wir haben darin sowohl direkte Zeichen des ersten Gebrauchs (Kursenliste, Unterschriftenliste, Bilder, Gesprächszeiten, usw.), als auch indirekte Zeichen inkorporiert (Evaluationsfragebogen dritter Seiten, Interviews mit interessierten, die Listen von Regierungsorganisationen, wo die genannten Aktivitäten erscheinen, usw.).

Was für zukünftige Projekte bleibt, ist die Entwicklung, sowohl von neuen Formeln für den Zielenansatz in Sozialinterventionsprojekten, als auch für den Vorschlag neuer Ergebnisseindikatoren.

In diesem Sinne ist die Integration von ICT (Information and Communications Technology) nützlich und an passender Stelle.

Die Zielformulierung in messbaren quantitativen Einheiten ist eine Charakteristik, die in vielen der bisher präsentierten Projekten vorkommt. In dieser Weise erscheint es, dass es in allen Fällen von Good Practices -Selektion, die in quantitative Einheiten messbare Ergebnisse präsentiert ist.

Die Entwicklung der Kapazitäten/Kräfte der Parameteretablierung, die es ermöglichen, die Effekte (i.e. die lang- und kurzfristig geschaffte (und quantitativ messbare) Änderungen) darzustellen, sind schwieriger zu berechnen. Eine mögliche Schlussfolgerung dieser Analyse ist, dass es notwendig ist, sich anzustrengen, um einen Fortschritt in der Effektenbemessung zu schaffen.



ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN

der Komparativanalyse der besten Praktiken für jeden Staat:
Deutschland, Italien, Rumänien und Spanien.

Dieses Projekt hat es in dieser Zusammenfassung ermöglicht, sowohl für die internationale Teilnehmerorganisationen (eine pro Staat), als auch für das assoziierte Netzwerk von Organisationen am Nationalniveau (durchschnittlich fünf pro Staat), die verschiedenen Wege von Erwachsenenbildungsmanagement (im breitesten möglichen Sinne) kennenzulernen.

Alle Organisationen arbeiten mit Menschen durch verschiedene, klare ideologische Rahmen folgender Umgangsmethoden, indem sich die Organisationen auf Risiko-Gruppen konzentrieren. Das passiert aber mit einem tiefgreifenden Engagement in dem Dienst der schwächsten Mitglieder der Gesellschaft.

Diese Arbeit hat es für uns ermöglicht, diverse Erfahrungen zu bekommen, Interventionsstrategien auszutauschen, neue Kontakte und Kollaborationsmethoden zu gründen und auf was wir "GOOD PRACTICE" genannt und definiert haben, zu reflektieren.

Das neue Mobilitätsprogramangebot in Erasmus+ soll uns die Gelegenheiten geben, breitere Netzwerke zu gründen, nicht nur in der Richtung von Ergebnisverbreitung, sondern auch neue Zusammenarbeitsmechanismen im Licht der technologischen und kommunikativen Fortschritte zu etablieren.

+ INFO PROJEKTPARTNER

PROMOCIÓN EDUCATIVA SOCIEDAD COOPERATIVA

 **Promoción Educativa Sociedad Cooperativa** ist ein Erwachsenenbildungszentrum. Es organisiert Kurse in den Bereichen der persönlichen und sozialen Entwicklung und im Umgang mit neuen Technologien für Erwerbstätige und Arbeitslose. Promocion Educativa arbeitet mit Erwachsenen mit einem hohen Risiko sozialer Ausgrenzung wie z.B.: Immigranten, Menschen aus ländlichen Gebieten, Frauen, die Opfer von sexuellem Missbrauch sind, Arbeitslose, und ältere Erwachsene ohne Schulabschluss. Diese Organisation ist der Zusammenschluss sozialer Initiativen und ist als Koordinator und Partner an vielen Projekten sowohl regional als auch europaweit, beteiligt. Zur Zeit läuft ein Europa-Projekt im Rahmen des LL Programms Grundtvig Workshops.

>>> www.promocioneducativa.es
>>> info@promocioneducativa.es

BIDA E.V. «KULTUR UND BILDUNG»

 **BIDA e.V. «Kultur und Bildung»**  **BIDA e.V. «Kultur und Bildung»** ist eine neue Organisation. Die Mitglieder haben aber große Erfahrung in der Erwachsenenbildung. Ziel dieser Vereinigung ist es Kunst, Kultur, Bildung und Betreuung für junge und ältere Menschen zu fördern. Sie trägt somit zur internationalen Verständigung und Entwicklung bei. Sie organisiert spezielle Veranstaltungen um die ablehnende Einstellung und Haltung der Gesellschaft gegenüber sozialen Randgruppen zu ändern. Die Organisation arbeitet mit Erwachsenen, die außerhalb des sozialen Lebens stehen und mit Immigranten. Besondere Hilfe und Unterstützung gibt es für arbeitslose Frauen

durch Schulungen und Lehrgänge zu ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

>>> bida2010@web.de
>>> www.bida-kultur-bildung.de

THE CENTRE FOR DEMOCRATIC DEVELOPMENT

 **The Centre for Democratic Development (CDD)** wurde im Jahr 2010 vom Büro des Europarates, gemeinsam mit anderen Gründungsmitgliedern in Bukarest gegründet, mit dem Ziel die Menschenrechte durchzusetzen und eine demokratische Gesellschaft zu fördern. Die Organisation konzentriert sich dabei auf die Schaffung einer sozial gerechten Gesellschaft, die alle speziell benachteiligte aktiv miteinbezieht.

>>> mariana.nitelea@yahoo.com

E MOBIL PRESS

 **E Mobil Press di Alessandro Accardo Palumbo** ist für eine Erleichterung des multimedialen Kommunikationstraining verantwortlich. Sie sorgt dafür, dass sozial benachteiligte Erwachsene Zugriff zur Bildung bekommen. Hauptaugenmerk liegt dabei auf Berufstätige Immigranten die aus Tunesien kommen und Probleme bei der Eingliederung in die Gesellschaft haben. Der Arbeitsbereich der Organisation leidet unter der starken ökonomischen Krise mit einer hohen Arbeitslosenrate und wenig Infrastruktur. Die Organisation hat bereits an 2 „Leonardo Mobility“ Projekten als Gastgeber teilgenommen und ist hoch motiviert, um Erfahrungen in der Grundtvig Lernpartnerschaft zu sammeln

>>> www.emobilpress.it
>>> emobilpress@emobilpress.it



MANAGE LABOUR INTEGRATION | ★

Programme: LIFELONG LEARNING PROGRAMME

Sub-programme: GRUNDTVIG

Action: GRUNDTVIG Learning Partnerships

Project title: MANAGEMENT SKILLS FOR ADULT
EDUCATION PROVIDERS WORKING FOR THE
INTEGRATION TO THE LABOUR MARKET OF GROUPS
AT RISK OF SOCIAL EXCLUSION

Project acronym: **MANAGE LABOUR INTEGRATION**

PARTNERS



Promocion Educativa is an adult education centre, organising courses in the field of personal development, social abilities, new technologies, courses for people in the labour market and unemployed. Promocion Educativa is working with adults in risk of social exclusion:

immigrants, people from the rural area, women victims of gender violation, unemployed, senior learners and adults, who haven't finished the obligatory education. The organisation is a cooperative of social initiative and participates as a coordinator or partner in many projects of social and educational intervention at regional and European level. Currently are executing an European project in the frame of the LLP Programme Grundtvig Workshops.

✉ proyectos@promocioneducativa.es - www.promocioneducativa.es



BIDA e.V. «Kultur und Bildung» is a new organisation, but its members have big experience in adult education. Purpose of the association is to promote youth and elderly care, art, culture, education, and also international understanding and development cooperation; to organize events in order to change the society's attitude towards

marginalized groups. The organisation is working with adults in risk of social exclusion and immigrants. Special care is given to unemployed women with trainings for their integration to the labour market.

✉ bida2010@web.de



The CDD was set up in 2010 by the Council of Europe Information Office staff in Bucharest jointly with other founding members in order to promote human rights and a democratic society. The organisation focused on building a more inclusive society based on social justice

by actively participating in local groups of action created to enhance social dialogue and inclusion in favour of disadvantaged people, and best practises exchanges in the field of social economy at the community level.

✉ mariana.nitelea@yahoo.com



E Mobil Press is responsible to facilitate multimedia communication training and access to education in a difficult economic and social context to disadvantaged adult learners. The reference area is characterized by the presence of immigrant workers coming largely from

Tunisia with integration difficulties in the local community. The operating area of the company suffers from a severe economic crisis with high unemployment and poor infrastructure. The organisation has been participating in 2 Leonardo Mobility Projects as hosting partner and is highly motivated to gain experience in the Grundtvig Learning Partnerships.

✉ emobilpress@emobilpress.it - www.emobilpress.it

The project "MANAGE LABOUR INTEGRATION" with partners from ES, DE, RO, and IT focuses on identification and incorporation of best practices as management tool in Adult Education of groups at risk of social inclusion for their integration on the labour market. The partnership aims at improving the management skills of the adult education providers (AEP), working with special disadvantaged groups of learners, facilitating their labour integration.

THIS PROJECT HAS BEEN FUNDED WITH SUPPORT
FROM THE EUROPEAN COMMISSION

REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHOR, AND THE
COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR
ANY USE WHICH MAY BE MADE OF THE INFORMATION
CONTAINED THEREIN



Lifelong
Learning
Programme