

## *Arbeitsgruppen*

*Zum Konzept der « Lernstatt »*

### **DEUTSCH-POLNISCHE Gruppe**

#### 1) Wie kann man Betriebe für das Konzept der « Lernstatt » interessieren ?

Bedürfnisse der Betriebe mit einbeziehen :

- Ausbildung von Fachkräften
- Image-Nutzen / positive Werbung
- Qualitätsentwicklung
- Kommunikationsprobleme bewusst machen und durch interkulturelle Kompetenz beseitigen (betriebliches Klima)
  - ⇒ Selbstkritik : unsere mangelnde Reflektion der interkulturellen Kompetenz

#### 2) Wie sollte die Lernstatt gestaltet werden ?

- mit einem transnationalen Unternehmen (z.B. Elana)
- mit einer Branche in verschiedenen Ländern (z.B. Gesundheitssektor)
- Multiplikatoren im Betrieb sind entscheidend
  - ⇒ Idee : Ausbildungskurs i.K.K. für Führungskräfte
- Öffentlichkeit schaffen (Stiftung/Beirat mit regionalen überregionalen Persönlichkeiten)
- Politik einbeziehen (Parteien)
  - ⇒ Idee : Europa-Skepsis mit Lernstatt-Bildungsbegriff verbinden (aktueller Anlass)
  - ⇒ Frage : Wie ähnlich müssen die Bedingungen in den beteiligten Ländern bei der Projektdurchführung sein ? (Strukturen, Beteiligte)

## *Arbeitsgruppen zur Bilanz der zwei Projektjahre*

- 1) Was haben wir gelernt ?
- 2) Welche Kritikpunkte gibt es ?
- 3) An welcher Idee soll weiter gearbeitet werden ?

### **POLEN**

- 1)
  - Erfahrung der Interkulturalität mit ihren Vor- und Nachteilen wurde am eigenen Leib erfahren
  - Erfahrungs- und Wissensaustausch mit anderen Ländern, von dem Polen profitieren kann
  - Problem / Situation der Multikulturalität sieht nicht in jedem Land gleich aus
- 2)
  - wenig Kontakt der Projektpartner zwischen den Seminaren, Vorschlag : Videokonferenzen
  - Finanzen
- 3)
  - Schulung der zukünftigen Moderatoren für Lernstatt
  - Trainingsnormen untereinander mitteilen
  - Evaluationsprogramme dieses Trainings
  - Übergang von der Theorie zur Praxis wäre für weiteres Projekt wichtig

### **DEUTSCHLAND/LUXEMBURG**

- 1)
  - unterschiedliche Situationen (sozial, ökonomisch, kulturell) in den Ländern wahrgenommen ; auch Infos über Details, die man anders nicht erfahren würde
  - Bereicherung, wenn auch nicht immer leicht zu organisieren
  - Gegenseitig von einander lernen, auch aus Fehlern
  - Internationale Vernetzung untereinander, Netzwetkbildung
  - Nicht immer geradlinige Entwicklung
  - Persönliche Begegnungen in Pausen, bei Kulturprogramm... bringt Situation in den Ländern und die Menschen mit ihren Problemen noch näher
- 2)
  - Wechsel der Teilnehmer ; u.a. jedoch auch bedingt durch starkes Engagement
  - Leider kein großes Seminar in Polen stattgefunden
- 3)
  - Abgrenzung der eigenen Interessen gegenüber den Interessen der Unternehmen

## **SPANIEN / MITTELMEERBEREICH**

1)

- positiv : persönliche Gespräche, auch ohne Dolmetscher ; Gitarre /Gesang
- Erkenntnis, dass auch Humor manchmal unterschiedlich ist, jedoch dies auch als Bereicherung
- Einbeziehung der Dolmetscher in private Gespräche bewirkt, dass sie treffendere Übersetzungen wiedergeben, Nuancen besser treffen
- Teilnehmer sollten immer die gleichen sein, mehr Konstanz
- Keine Theoretiker, Bürokraten, sondern lösungsorientierte Praktiker
- Gut, dass man die Dokumentation zu den Seminaren schon vorher erhalten hat

2)

- Kommunikationsschwierigkeiten im Vorfeld bei Organisatorischem
- Vorschlag : Berücksichtigung der Jahreszeiten, z.B. Treffen in Lux. im Sommer, Barcelona im Winter usw.

3)

- konkrete Umsetzung des bisher Erarbeiteten in die Praxis
- notwendig wäre zur Einführung Info zur Lage des Gastlandes (sozial, wirtschaftlich, Arbeitsmarkt...)
- allgemeiner Fragenkatalog ; aktuelle Entwicklung in den Ländern
- Infos über Einstellungen der Arbeitnehmer