

Blickpunkt BERATUNG

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

THEMENDOSSIER
IQ-INTERN

www.netzwerk-iq-sachsen.de
www.netzwerk-iq.de

Inhalt:

I Beratung als Querschnittsaufgabe im Prozess beruflicher Integration	Seite 3
II Beratung und Setting	Seite 5
III Menschen mit Migrationshintergrund in der Beratung – Besonderheiten und Herausforderungen	Seite 6
IV Migrationsspezifische Beratungsangebote: Beispiele aus dem IQ Netzwerk Sachsen	Seite 7
Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse	
Beratung zur beruflichen Orientierung	
Existenzgründungsberatung	
Beratung internationaler Studierender	
V Gelingen migrationsspezifischer Beratung – Handlungsempfehlungen	Seite 14
Literatur	Seite 18

Dokumentation anlässlich des Austauschtreffens des IQ Netzwerkes Sachsen am 19.06.2014

Impressum

Herausgeber:

IQ Netzwerk Sachsen,

Träger: EXIS Europa e.V. * post@exis.de * anerkennung@exis.de

Sitz: Römerplatz 4 * 08056 Zwickau * Tel: 03 75/ 390 93 65 * Fax: 03 75/ 390 93 67

Autoren: Dr. C.Schmidt, A. Engelmann, S.Friedel / IQ-Teilprojekt „Prozesskette Sachsen – Transmitter“

Satz & Grafik: Peggy Graßler

Illustrationen Seite 4: Ceren Meissner

Redaktion: Sandra Scheibe, Claudia Poldrack

Alle Rechte vorbehalten

© 2014

Der EXIS Europa e.V. versichert, die Informationen nach bestem Wissen und Gewissen zur Verfügung zu stellen und die Beratungen in hoher Qualität durchzuführen. EXIS übernimmt keine Haftung für Fehler in Beratungen und Informationen sowie daraus resultierender direkter Schäden, soweit diese nicht vorsätzlich oder in grober Fahrlässigkeit hervorgerufen wurden. Alle gegebenen Informationen sind als Empfehlungen zu verstehen, sie haben keinen haftungsbegründenden Charakter.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweite Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

I Beratung als Querschnittsaufgabe im Prozess beruflicher Integration

Mit dem Ziel, die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern, etablierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) das bundesweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, welches verschiedene Arbeitsschwerpunkte beinhaltet.

Dazu gehört die (Weiter-)Entwicklung einer migrationsspezifischen Beratung als wesentlicher Schlüssel der Arbeitsmarktintegration sowie der Arbeitsplatzsicherung und des beruflichen Aufstiegs.

Die IQ-Querschnittsaufgabe der Beratung konzentriert sich dementsprechend auf die Gestaltung einer bedarfsgerechten, professionalisierten und leicht zugänglichen Beratungslandschaft bei beruflicher Neu- und Weiterentwicklung von Menschen mit Migrationshintergrund und deren individuellen beruflichen Lebenswegen.

Der hohe Stellenwert dieses Handlungsfeldes zeigt sich in jeder Phase der „Prozesskette der beruflichen Integration“. Dieser idealtypische Referenzrahmen der Arbeitsmarktintegration beinhaltet, neben der Schaffung bedarfsgerechter, passgenauer und individueller Unterstützungsangebote für erwachsene Migrantinnen und Migranten den Gedanken der Angebotsverzahnung sowie der kooperierenden Vernetzung relevanter lokaler Arbeitsmarktakteure¹.

Die fünf Teilprozesse des idealtypischen beruflichen Integrationsverlaufes, die nicht zwingend als lineare Abfolge zu verstehen sind, umfassen folgende Phasen:

- (1) Zugang, Ansprache und Information,
- (2) berufliche Orientierung und Planung,
- (3) Umsetzung und Qualifizierung,
- (4) Einstieg und Aufnahme der Erwerbstätigkeit sowie
- (5) Sicherung und Ausbau der Erwerbstätigkeit.

Migrationspezifischen Beratungsbedarf birgt jede dieser Etappen, wobei jeweils unterschiedliche Akteure - zugleich die Adressaten dieser Handreichung - an Relevanz gewinnen können (siehe Darstellung). Zweifellos sind die Akteurszuordnungen nicht als starre Zuweisungen zu verstehen. Vielmehr sind die Übergänge fließend und die jeweiligen Akteure können in mehreren Phasen (durchaus auch gleichzeitig) beratend wirken.

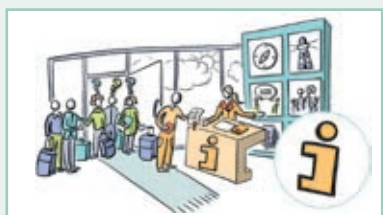
Aufgrund von mangelnder Migrationssensibilität können die Angebote vieler Beratungsstellen oftmals von Menschen mit Migrationshintergrund nicht optimal genutzt werden. Diese Tatsache liegt konträr zum überwiegenden Selbstverständnis und Auftrag der Beratungsdienste, nämlich die Nutzbarkeit durch alle gesellschaftlichen Gruppierungen². Die Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen sollte nicht nur formal gegeben sein, sondern tatsächlich bereitgestellt werden. Dafür müssen institutionelle Zugangsbeschränkungen, welche auf kulturellen Unterschieden beruhen, beseitigt werden. In diesem Sinne sind die Bedarfe und die spezifischen kulturellen Voraussetzungen von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Konzeption von Beratungsangeboten einzubeziehen³.

¹ Zugunsten der Einfachheit und Lesbarkeit wird – abgesehen von einigen Ausnahmen – die männliche Form verwendet, auch wenn beide Geschlechter gemeint sind.

² Vgl. Pavkovic 2004, S. 305.

³ Vgl. Wagner 2004, S. 1158.

Die Prozesskette der beruflichen Integration und ausgewählte Akteure der Beratung



1

- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
- Jugendmigrationsdienste
- Migrantenorganisationen
- Ausländerbehörden und Welcome Center
- Jobcenter / Agenturen für Arbeit
- Wohlfahrtsverbände



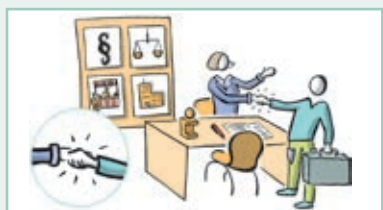
2

- Jobcenter / Agenturen für Arbeit
- Kammern
- div. Beratungsstellen (z.B. zur Anerkennung, Existenzgründung, berufl. Orientierung etc.)



3

- Jobcenter / Agenturen für Arbeit (Finanzierung)
- Bildungs- und Sprachkursträger
- Studienberatung, Career Center
- div. Beratungsstellen (z.B. zur Anerkennung, Existenzgründung, berufl. Orientierung etc.)



4

- Jobcenter / Agenturen für Arbeit
- Bildungsdienstleister
- div. Beratungsstellen (z.B. zur Existenzgründung, für Stellensuche, Bewerbungshilfe, Arbeitsvermittlung etc.)



5

- Bildungsdienstleister
- div. Beratungsstellen (z.B. zur Anerkennung, Existenzgründung etc.)

„Angebote zur intensiven Beratung und Information müssen für Menschen besonders zugeschnitten sein, die sich in Deutschland und seinem gewachsenen System von Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt neu zurechtfinden müssen. [...] Die Angebote der Politik, der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaft zur Information und Beratung sind um spezifische Elemente zu erweitern, die die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigen.“⁴

Im Folgenden werden zunächst allgemeine Aspekte der Beratungssituation benannt, um anschließend einige spezifische Merkmale der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund hervorzuheben. Nachdem besondere Beratungsanlässe und -vorgehen an expliziten Beispielen aus der Arbeit des IQ Netzwerkes Sachsen in den Blickpunkt rücken, sollen abschließend Handlungsempfehlungen einer migrationspezifischen Beratung gegeben werden.

⁴ Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2007, S. 78f.

II Beratung und Setting

Eine eindeutige Begriffsdefinition der Beratung ist kaum möglich. In der entsprechenden Fachliteratur kursieren zahlreiche, sich unterscheidende Angebote zu ihrer Bestimmung. Sie wird als „*professionelle Beziehung zwischen einem ausgebildeten Berater und einem Klienten*“⁵ beschrieben oder als „*grundsätzliche Beziehung, die durch [...] ein anerkanntes Set von kommunikativen Fähigkeiten, modifiziert durch Erfahrung, Intuition und andere interpersonale Faktoren, gegenüber den persönlichen Anliegen, Problemen oder Erwartungen eines Klienten gekennzeichnet ist*“⁶. Der Wert einer Beratung kann darin gesehen werden, „*dem Klienten die eigene Situation zu erleichtern, anstatt [...] ihn zu etwas zu drängen*“⁷.

Mithilfe zahlreicher Theorien, Methoden und Konzepten ist die Beratung eine professionelle Form der Unterstützung geworden, die als Querschnittsmethode in verschiedensten Institutionen und Feldern eingesetzt wird.⁸

Insofern können sich die Faktoren, welche die Beratungssituation bzw. das Setting bestimmen und beeinflussen, sehr unterschiedlich präsentieren. Dabei sind relevante Merkmale zunächst:

- (1) der Anlass und das Ziel der Beratung,
- (2) die Organisationsform (z.B. professionelle Beratungsstelle vs. eine Verwaltung) und die damit einhergehende
- (3) Freiwilligkeit der Beratung (freiwillig vs. verpflichtend, also mit Sanktionen verbunden).

Weitere äußere Kriterien sind:

- (4) die Form der Beratung (persönlich oder über ein Medium),
- (5) die Art der Beratung (Erst-, Folge- oder Verweisberatung),
- (6) die Räumlichkeiten,
- (7) der zur Verfügung stehende Zeitrahmen und
- (8) die vorhandenen Beratungshilfsmittel (z.B. Informationsmaterialien, Broschüren, Flyer, Checklisten etc.).

(9) Hinzu kommen personenbezogene Faktoren, wie die Persönlichkeit, Einstellungen, Erfahrungen und das Verhalten sowohl von Beratendem als auch Beratenem. Diese erweisen sich als besonders bedeutsam für die Beratungsbeziehung und die Beratungsatmosphäre.

(10) Überdies spielen die professionellen Qualifikationen und Kompetenzen (Beratungs-/ Interaktionswissen und handlungsfeldspezifisches Wissen⁹) der Beratenden und der damit in Zusammenhang stehende Einsatz bestimmter Beratungsmethoden sowie der zugrunde liegende Beratungsansatz eine übergeordnete Rolle für den Erfolg einer Beratung.

Sämtliche dieser Aspekte sind Wirkgrößen für den Verlauf und den Ausgang einer Beratung im Allgemeinen. Wenn es sich bei den Ratsuchenden um Menschen mit Migrationshintergrund handelt, können sich zusätzliche Anforderungen ergeben. Diese werden im folgenden Kapitel dargestellt.

5 Burks / Stefflre 1979, zit. in: McLeod 2004, S. 25.

6 Feltham / Dryden 1993, zit. in: ebd.

7 Feltham / Dryden 1993, zit. in: ebd., S. 25f.

8 Vgl. Engel / Nestmann / Sickendiek 2004, S. 34.

9 Vgl. ebd., S. 35

III Menschen mit Migrationshintergrund in der Beratung – Besonderheiten und Herausforderungen

Zu den allgemeinen Herausforderungen, die eine Beratungssituation mit sich bringt, können jeweils spezifische hinzukommen, wenn es sich um Menschen mit Migrationshintergrund als Ratsuchende handelt. Diesen besonderen Herausforderungen müssen sich Ratsuchende und Beratende gleichermaßen stellen.

Ratsuchende

Zu betonen gilt, dass sich die Gruppe der Migrantinnen und Migranten generell durch beträchtliche Heterogenität¹⁰ auszeichnet und sich verallgemeinernde Annahmen lediglich auf einen gewissen Anteil dieser Gruppe beziehen können. So gibt es natürlich Beispiele von Zugewanderten, die sich rasch und gut integrieren – ohne spezifischen Beratungsbedarf.

Grundsätzlich ist jedoch anzunehmen, dass Menschen mit Zuwanderungserfahrungen, welche oft einen radikalen Einschnitt in vormalige Lebensweisen erleben, einen vermehrten Beratungsbedarf aufweisen. Nicht selten bestimmen Ängste, Zweifel und Zurückhaltung die erste Zeit im Zuwanderungsland; Unterstützung und Rat wird oft nur im eigenen Kulturkreis gesucht.^{11 12}

Vielfältig können sich die Problemfelder präsentieren, die einerseits einen Beratungsbedarf für Menschen mit Migrationshintergrund entstehen lassen und andererseits - als besondere Herausforderungen wahrgenommen - in jeder Beratungssituation mitschwingen können.

Zugewanderte müssen sich in Deutschland mit für sie neuen kulturellen Gepflogenheiten, Maßstäben, Werten und Normen sowie einem gewachsenen System von Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt auseinandersetzen. Sie sind mit einem anderen gesellschaftlich-sozialen Umfeld konfrontiert und müssen sich in einer ungewohnten Wohngegend zurechtfinden. Parallel müssen sie sich den Anforderungen des Zweitspracherwerbs stellen. Hinzu kommen nicht selten Konfrontationen mit diskriminierenden Strukturen, ein prekärer Aufenthaltsstatus und/oder ungünstige sozioökonomische Bedingungen.

Beratende

Ebenso muss sich der Beratende **mit dem Fremden auseinandersetzen**, mit anderen Sprachen, Wert- und Normorientierungen, mit anderen Glaubenssystemen und Weltbildern. Die in der migrationspezifischen Beratung Tätigen berichten aus ihrer Praxis vor allem von **sprachlichen Herausforderungen** bzw. **Verständnisschwierigkeiten**. Nicht selten müssen zudem komplizierte, und **fachlich anspruchsvolle Informationen** an Menschen mit nur marginalen Deutschkenntnissen vermittelt werden.

Es gibt verschiedene Wege mit der Unübersichtlichkeit und Vielfalt einer multikulturellen Gesellschaft umzugehen. Dabei kann es allerdings dazu kommen, dass von Beratenden Strategien entwickelt werden, welche ein gewisses Gefahrenpotenzial enthalten:

Strategien mit Gefahrenpotenzial

Normalisierungshaltung: Die Besonderheiten von Menschen mit Migrationshintergrund werden einfach übergangen. Zugewanderte werden wie Einheimische behandelt; das Fremde wird verdrängt, nicht angenommen oder ausgeblendet. Eine derartige Haltung führt zwangsläufig zu Desillusionierung und Enttäuschung.¹³

¹⁰ Dies betrifft beispielsweise die Herkunft, das Alter, das Geschlecht, den sozialen Status, die kulturellen Wertorientierungen, die Einstellungen und Erfahrungen sowie den jeweiligen Migrationsverlauf.

¹¹ Aus dieser Perspektive wird die Relevanz niedrigschwelliger Angebote besonders deutlich. Der leichte, hürdenlose Zugang zu einer Einrichtung kann z.B. über die räumlich günstige Erreichbarkeit bzw. zeitliche Flexibilität sichergestellt werden.

¹² Vgl. Wagner 2004, S. 1156f.

¹³ Vgl. Riehle / Seifert 2001, S. 12.

Universalität: Es wird angenommen, dass es eine universelle Beratungsmethodik für alle Klienten einer spezifischen Gruppe gibt. Unterschiede in den Haltungen, Verhaltensweisen und Werten der einzelnen Klienten dieser Gruppe werden demnach vermischt und die Bildung von Stereotypen gefördert.¹⁴

Insbesondere die mehr oder weniger erzwungenen, da pflichtgemäßen, Beratungssituationen der Verwaltungen und Behörden können derartige Strategien hervorbringen. Diese sind für beide Seiten wenig gewinnbringend. Von Seiten der Verwaltung oder Behörde wird die Konfrontation mit Zugewanderten dann oftmals als problembehaftete Sphäre geschildert.

Fürsorgeübernahme: Andererseits kann die Arbeit insbesondere mit Zugewanderten, die noch keine oder wenig soziale Netzwerke haben, leicht zu übertriebener Fürsorge und damit letztendlich zum Verlust der Eigenständigkeit des Beratenden und zur Überforderung des Beraters führen.

Um der erschwerten Ausgangslage der Zugewanderten Rechnung zu tragen und einem frustrierenden Beratungsausgang vorzubeugen, sollten Beratungsangebote den Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund entsprechen. Das heißt, Angebote entweder migrationspezifisch zu konzipieren oder mittels geeigneter Elemente derart zu erweitern, dass die Besonderheiten der Zugewanderten berücksichtigt werden.

IV Migrationspezifische Beratungsangebote: Beispiele aus dem IQ Netzwerk Sachsen

Wenn Menschen mit Migrationshintergrund berufliche Krisen oder Übergänge meistern müssen, sehen sie sich aufgrund der ungünstigen, sich gegenseitig verstärkenden Faktoren und den vielfachen Wissensnachteilen oft in höherem Maße den damit verbundenen Herausforderungen gegenübergestellt als Einheimische. Arbeitsmarktorientierte Beratungsanlässe für Menschen mit Migrationshintergrund lassen sich in allen Phasen der Prozesskette wiederfinden (siehe Darstellung vorn). Dabei können die entsprechenden Beratungsangebote entweder migrationspezifisch konzipiert oder aber regulärer Bestandteil einer Einrichtung sein. Sie können der allgemeinen Orientierung dienen oder bei speziellen Fragen z.B. zur Existenzgründung, zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen, zur Arbeitsplatzsuche, zu Qualifizierungsmöglichkeiten, Berufsorientierung und Bewerbung hilfreich sein. Im Folgenden werden Beispiele aus dem IQ Netzwerk Sachsen dargestellt.



Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt und zur Aufnahme einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung trägt die Möglichkeit der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen wesentlich bei. Das Zurechtfinden im komplexen, recht unübersichtlichen Feld von Anerkennungswegen und -zuständigkeiten ist für Menschen mit Migrationshintergrund allerdings keine leichte Aufgabe. An dieser Stelle können Anerkennungsberatungsstellen Unterstützung bieten. In Sachsen übernimmt diese Funktion seit 2011 die „Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen“ (IBAS). Deren deutsch- und englischsprachiges Angebot umfasst die persönliche, telefonische und schriftliche Beratung der Anerkennungssuchenden vor der Antragstellung.

Beratungsablauf – Grundzüge der IBAS-Beratung

Zu Beginn, nachdem die Ratsuchenden ihr Anliegen dargestellt haben, sammelt und erfasst die Beratungsperson die für die Beratung notwendigen **Informationen** (z.B. anhand des Lebenslaufs und der Zeugnisse) zum Beispiel in dem sogenannten IBAS-Check.

Neben einer **Erläuterung des hiesigen Anerkennungssystems** steht der **individuelle Fall** der Anerkennung im Mittelpunkt des Beratungsgesprächs. Das Ziel ist, die Ratsuchenden möglichst umfangreich zu informieren, Fragen hinreichend zu beantworten und Wege strukturiert aufzuzeigen.

¹⁴ Ertelt / Schulz 1997, S. 258.

In Abhängigkeit vom Berufsziel der Ratsuchenden, deren ausländischer Qualifikation und Entsprechung in Deutschland werden in der Beratung **unterschiedliche berufliche Wege** und Schritte eruiert und, falls erforderlich, **Alternativen** aufgezeigt. Letztlich sollen die Beratenden alle notwendigen Informationen erhalten haben, um die für sich **passende Entscheidung** treffen zu können.

Bedarfsabhängig gehen diese Auskünfte also über eine Beratung zur Anerkennung hinaus. Zum Teil werden **Zusatzinformationen** (z.B. zu Fördermöglichkeiten, Übersetzungen, Beschäftigungsalternativen, Stellenbörsen, Anpassungsqualifizierungen, Weiterbildungen, Umschulungen etc.) relevant. An dieser Stelle erfolgt auch ein **Verweis** an andere Stellen, Institutionen bzw. Beratungseinrichtungen.

Die Beratenden erhalten – auch zusätzlich zum persönlichen Beratungsgespräch – alle relevanten Informationen (noch einmal) in **schriftlicher Form**, als Informations- bzw. Merkblatt, handschriftliche Notizen, Flyer etc. Einfaches Deutsch, ggf. Übersetzungen in Englisch, Übersichtlichkeit der Informationen und klares Aufzeigen der zu gehenden Schritte stehen dabei im Fokus.

Die methodische Handlungsstrategie der IBAS setzt sich vor allem aus den Basiskomponenten Information, Vereinfachung und Selbstaktivierung¹⁵ zusammen:

Information:	Weitergabe/Transfer von Wissen, Hinweisen und Interpretationen
Vereinfachung:	Überführung vieldeutiger, komplexer Sachverhalte in übersichtliche, klare und zu lösende Aufgaben
Selbstaktivierung:	Ermunterung zu Eigeninitiative, Engagement und Aktivität des Beratenden bei der Problembewertung und -lösung



IBAS Dresden

Weißeritzstr. 3 (Yenidze), 01067 Dresden,

Tel.: 03 51/ 43 70 70 40, E-Mail: anerkennung@axis.de, www.anerkennung-sachsen.de



IBAS Leipzig

Georg-Schumann-Str. 171-175 (AXIS-Passage) Aufgang B, EG, Raum B 026, 04159 Leipzig

Tel.: 01 77/ 431 49 22, E-Mail: leipzig@axis.de

The image shows a flyer for IBAS (Informations- und Beratungsstelle Sachsen). The logo 'IBAS' is prominently displayed in large white letters on a green background. To the right of the logo, the text 'ARBEITSMARKT' is written in a box, followed by a list of services: ANERKENNUNG, AUFENTHALT, SPRACHE, QUALIFIZIERUNG, and BESCHÄFTIGUNG. Below the logo, the text 'INFORMATIONEN- UND BERATUNGSSTELLE SACHSEN' is visible. To the right of the IBAS logo, the IQ Netzwerk Sachsen logo is present, along with the text 'In Kooperation mit: jobcenter Leipzig'. The flyer also features several questions in different languages: 'Wie kann ich meine ausländischen Qualifikationen in Deutschland nutzen?' (German), 'Russian - Как я могу использовать свою профессиональную квалификацию в Германии?' (Russian), 'Vietnamesisch - Làm thế nào tôi có thể sử dụng trình độ chuyên môn nước ngoài của tôi ở Đức?' (Vietnamese), 'Französisch - Comment puis-je utiliser mes diplômes étrangers en Allemagne?' (French), 'English - How can I use my foreign qualifications in Germany?' (English), and 'Türkisch - Yabancı eğitim bilgilerimi Almanya' da nasıl kullanabilirim?' (Turkish).

¹⁵ Vgl. Nestmann 2004, S. 785.



Beratung zur beruflichen Orientierung

Im Rahmen der Anerkennungsberatung ist das berufliche Ziel der Ratsuchenden von hoher Relevanz, denn oftmals eröffnet ein ausländischer Abschluss verschiedene berufliche Möglichkeiten und Wege. Aber selbst ohne Qualifikation aus dem Ausland, brauchen Menschen mit Migrationshintergrund nicht selten vielfältige Unterstützung vor und bei ihrem Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt, d.h. bei der Berufswegplanung, der Arbeitsplatzsuche, dem Bewerbungsverfahren etc. Schwierigkeiten mit der deutschen (Schrift-)Sprache, aber auch mangelndes Systemwissen sind besondere Herausforderungen, denen sich Ratsuchende mit Migrationshintergrund bzw. Zuwandernde dabei stellen müssen.

Beratung, Informationen und Begleitung im Prozess der beruflichen Orientierung, der Bewerbung und der Startphase im IQ Netzwerk Sachsen

Mit dem Ziel, den Arbeitsmarkteinsteig zu unterstützen, gibt die der IBAS angegliederte Beratungsstelle zur beruflichen Orientierung Anregungen und Tipps, wenn alleiniges Vorankommen im Sinne der Arbeitsmarktintegration für die Betroffenen nicht möglich ist.

Nachdem die Ratsuchenden konkrete Herausforderungen formuliert haben, werden gemeinsam Lösungsansätze erarbeitet. So kann unter dem Leitgedanken „Hilfe zur Selbsthilfe“ der nächste Schritt selbst erkannt und gegangen werden.

Die wesentlichen Unterstützungs- und Beratungsleistungen umfassen dabei drei Bereiche:

Berufsorientierung und Berufswegeplanung

- Erklärungen zu Arbeits- und Beschäftigungsformen und Berufseinstieg
- Aufzeigen von Alternativen (z.B. Existenzgründung)
- Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen
- Beratung zu Sprachkursen, Qualifizierungen und Weiterbildungen

Bewerbung

- Unterstützung bei der Arbeitsstellensuche (Strategien und Wege)
- Erstellung eines ansprechenden Lebenslaufs und Optimierung des Bewerbungsanschreibens (Formulierung, Strukturierung, zielgerichteter Aufbau)
- vorbereitende Hilfe für Vorstellungsgespräche und Auswahlverfahren

Startphase

- Unterstützung zur Anfangszeit der Erwerbstätigkeit



IBAS Berufliche Orientierung

Weißeritzstr. 3 (Yenidze), 01067 Dresden,

Tel.: 03 51/ 43 70 70 10, E-Mail: bibra@exis.de, www.netzwerk-iq-sachsen.de





Existenzgründungsberatung

Die Zahl gegründeter Einzelunternehmen durch ausländische Menschen, d.h. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, steigt jährlich rapide an und lag im Jahr 2013 bundesweit bei 46,5% aller gegründeten Einzelunternehmen.¹⁶ Trotz dieses hohen Anteils von nicht-deutschen Selbstständigen werden diese häufig nicht bzw. nicht ausreichend von entsprechenden Angeboten in der Gründungsphase erreicht, obwohl ein Wunsch nach und Bedarf an professioneller Beratung vorhanden ist. Dies belegt eine empirische Analyse der IQ Fachstelle Existenzgründung¹⁷, welche vor allem folgende inhaltlichen Beratungsbedarfe herausstellt: Recht und Gesetz, Vermarktung und Verkauf, kaufmännisches Wissen, Finanzierung und Behörden.¹⁸

Mit dem Ziel der Sicherung eines bleibenden Unternehmenserfolges begegnet das Modellprojekt „IQ Gründungszentrum Dresden“ diesen Erfordernissen. Gründungswillige mit und ohne Migrationshintergrund werden hier auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit gemeinsam unterstützt und in allen erforderlichen Belangen beraten. Zusätzlich arbeitet das Gründungszentrum an der Identifizierung und Schließung von Angebotslücken in der Gründungslandschaft.

Begleitende Beratung und Unterstützung durch das IQ Gründungszentrum Dresden

Beratungen zur Existenzgründung sind ein integrierter Bestandteil eines Betreuungsprozesses. Da die Gründenden mehrere Phasen bis zur Selbstständigkeit durchlaufen, werden jeweils andere prozessorientierte Hilfestellungen relevant. Orientiert an dem im IQ-Facharbeitskreis „Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten“ erarbeiteten 4+1 Phasen-Modell optimaler Gründungsunterstützung¹⁹, werden die Existenzgründenden individuell und ressourcenorientiert begleitet (siehe Darstellung unten).

[+1] An erster Stelle steht der **Zugang** zur und die Ansprache der Zielgruppe. Wichtig ist hier, den Blick für die Möglichkeiten einer Gründung zu öffnen und den Interessierten - auf möglichst niedrigschwelliger Basis – relevante Informationen zu vermitteln.

[1] Die Phase der **Orientierung** dient anschließend der Aufklärung über Chancen und Risiken einer Selbstständigkeit und einer Testung der persönlichen Eignung und Kompetenzen für Gründungswillige. Die Testung hilft, den jeweiligen Beratungsbedarf und eventuell notwendige Qualifizierungsbedarfe zu erschließen.

[2] Beides – die individuell abgestimmte Beratung und die passgenaue Qualifizierung²⁰ - kommt in der **Planungsphase** zum Tragen und soll Gründungswillige optimal auf die zukünftige Selbstständigkeit vorbereiten. Zusätzlich wird Unterstützung bei der Erstellung des Gründungskonzeptes mit zu bewältigenden Meilensteinen geboten. Die Aktivitäten dieser Phase sind der Festigung der Gründungspersönlichkeit und der Konsolidierung der Gründungsidee zuträglich.

[3] In der **Startphase** erfolgt die Umsetzung aller zuvor festgelegten Schritte. Hier können Beratende bei auftretenden Schwierigkeiten, Verhandlungen (z.B. mit Banken, Vermietern oder Versicherungen) und auch bei formalen Angelegenheiten hilfreich zur Seite stehen.

[4] Ist die Gründung vollzogen, sind die Konsolidierung und das Wachstum des Unternehmens wichtig. Sowohl Coaching- als auch Qualifizierungsmaßnahmen können hier gewinnbringend und vor allem bei der Identifizierung möglicher Risikofaktoren von Nutzen sein.

16 Vgl. www.ifm-bonn.org/statistiken/gruendungen-und-unternehmensschliessungen#accordion=0&tab=0 [Stand: 04.08.2014].

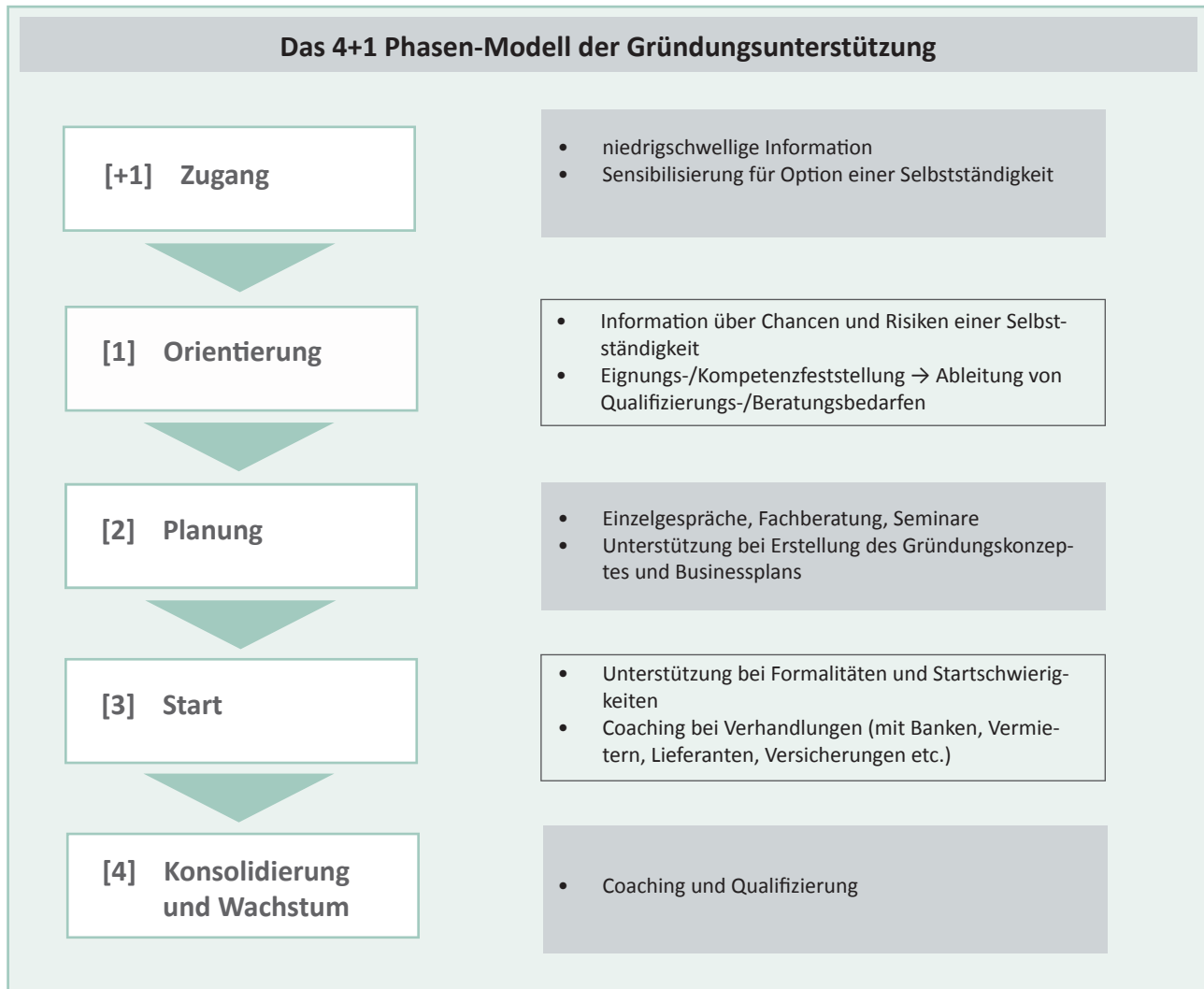
17 Ausgewertet wurden Daten des Instituts für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim.

18 Vgl. Di Bella, J. (2013): Unternehmerische Protektion. Potenziale für die Gründungsberatung von Migrantinnen und Migranten. Empirische Einblicke und neue Handlungsimpulse, URL: www.existenzgruendung-iq.de/fileadmin/material/Unternehmerische_Protektion_final_web.pdf, S. 17f [Stand: 04.08.2014].

19 Das Modell wurde ausgehend von der IQ-Prozesskette beruflicher Integration konzipiert. Ausführliche Informationen finden Sie unter www.inbez.de/existenzgruendung/4-1-phasen-modell.html [Stand: 05.08.2014].

20 Zum Teil erfolgen Beratung und Qualifizierung in kombinierter Form. Eine individuelle Qualifizierung kann demnach über Einzelgespräche, fachliche Beratungen und als Parallelmaßnahme durchgeführte Seminare stattfinden.

Über den gesamten Betreuungs- und Beratungsprozess hinweg wird stets die Perspektive für alternative Beschäftigungsformen offengehalten. In jeder Phase spielt die Methode verweisender Beratung, d.h. die Einbindung weiterer Kompetenzträger (z.B. Kammern, Verbände oder spezialisierte Berater) eine entscheidende Rolle.



***IQ Gründungszentrum Dresden**
Weißeritzstr. 3 (Yenidze), 01067 Dresden,
Tel.: 03 51/ 43 70 70 20, E-Mail: gruendung@exis.de, www.exis.de*





Exkurs 1: Forschungsergebnisse zur Beratung internationaler Studierender

Das am Herder-Institut der Universität Leipzig integrierte Teilprojekt VISS – Verbleibspotenzial internationaler Studierender in Sachsen arbeitet seit März 2013 an einer empirischen Grundlagentheorie zur Entwicklung praxisbezogener Strategien, die der Abwanderung internationaler Absolventen adäquat entgegenwirken. Zu diesem Zweck wird untersucht, welche Faktoren den Verbleib in Sachsen hemmen oder aber begünstigen, und welchen Einfluss dabei die regionalen Akteure haben.²¹ Speziell für den Bereich der Beratung internationaler Studierender können folgende Erkenntnisse festgehalten werden:

- Die Spannweite der Beratung internationaler Studierender reicht **von rein standardisierter Informationsweitergabe bis zum zeitintensiven, persönlichen Einsatz**²². Dies geschieht in Abhängigkeit von dem Selbstverständnis der jeweiligen Beratungseinrichtung sowie der Beratungsethik des einzelnen Beraters.
- Die Beratungsbedarfe sind sehr unterschiedlich und erfordern **gezielte, individuelle Strategien**, besonders bei der Suche nach Praktikums- bzw. Arbeitsplätzen. Oft ist es den Beratern aufgrund der Nähe zu den Studierenden möglich, ihr Angebot nach deren Interessen auszurichten.
- Die Aktivierung informeller Beratungsquellen – z.B. die **Mentoren- und Tutorennetzwerke** der sächsischen Hochschulen – hilft bei der Deckung individueller Beratungsbedarfe.
- Die **Arbeit im Netzwerk** wird als sehr wichtig eingestuft. Dabei werden sowohl formelle als auch informelle Strukturen in der Region oder überregional genutzt. Besonders die Kontakte zu Unternehmen werden als erfolversprechend bezeichnet.

Herausforderungen in der Netzwerkarbeit

Die akademische Personallandschaft zeichnet sich durch eine hohe Fluktuation aus. Davon sind auch die verschiedenen Studienberatungen betroffen. Einerseits mangelt es an Räumen, die den Beratern Möglichkeiten eröffnen, dem Klima der Ungewissheit und Unstrukturiertheit begegnen zu können.²³ Andererseits ergeben sich durch einen Personalwechsel leicht Störungen innerhalb der Netzwerkarbeit, da mit den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oft auch die erarbeiteten Beziehungsstrukturen verloren gehen.

Zudem sind die Beratungs- und Betreuungseinrichtungen der Hochschulen nicht immer effizient organisiert, was die eindeutige Zuordnung definierter Beratungsinhalte und Verantwortlichkeiten erschwert. Die gewohnheitsmäßige Verständigung und Zusammenarbeit regionaler Einrichtungen kann helfen, den Beratungsbedarf zu aktualisieren und abzudecken.²⁴



Weiterführende Informationen und Materialien zum Forschungsprojekt „VISS – Verbleibspotenzial internationaler Studierender in Sachsen“ finden Sie unter www.uni-leipzig/~vissprojekt.

21 Es wurden 23 Experteninterviews durchgeführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Befragt wurden unter anderem Mitarbeiter von Career Centern und akademischen Auslandsämtern sächsischer Hochschulen und Universitäten (z.B. in Leipzig, Dresden, Chemnitz und Mittweida), der Agenturen für Arbeit, der Kammern (HWK, IHK), des Welcome Centers (Dresden) sowie Personalberater und Arbeitgeber.

22 Eine intensive Betreuung kann sich über die Wohnungssuche, Finanzierungsangelegenheiten (z.B. Studiengebühren), die Sorge um Familienangehörige, die Erfüllung der Studienleistungen bis zur anschließenden Arbeitsplatzsuche erstrecken.

23 Vgl. Stiehler 2004, S. 887.

24 Vgl. Ro 2006, S. 203f.



Exkurs 2: Beratung durch die Handwerkskammer zu Leipzig

Die Handwerkskammer zu Leipzig (HWKL) – ein weiterer Teilprojektspartner im IQ Netzwerk Sachsen – ist in ihrem Kammerbezirk zuständig für die Gleichwertigkeitsprüfung²⁵ von im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse im Handwerksbereich mit den entsprechenden deutschen Qualifikationen. Ausschlaggebend sind vor allem der Inhalt und die Dauer der Qualifikation, aber auch entsprechende berufspraktische Erfahrungen (im In- oder Ausland) und weitere Befähigungsnachweise (z.B. über Fortbildungen) können positiv in die Bewertung einfließen. Am Ende des Verfahrens wird entweder eine volle, eine teilweise oder aber keine Gleichwertigkeit des Abschlusses mit der deutschen Referenzqualifikation festgestellt.

Das Spektrum der Beratung durch die HWKL ist sehr weit. Beispielhaft werden einige Aspekte aufgezeigt:

Beratung vor dem Verfahren – Möglichkeiten, Ablauf, Kosten

Zu Beginn bzw. vor der Veranlassung eines derartigen Verfahrens besteht das Angebot einer Beratung in deutscher Sprache durch die HWKL für Menschen mit einem handwerklichen Berufsabschluss aus dem Ausland. Letztere möchten diesen beispielsweise für potenzielle Arbeitgeber verständlich darstellen oder streben eine Selbstständigkeit in einem zulassungspflichtigen Handwerk an. Es wird über die Möglichkeit aufgeklärt, die Gleichwertigkeit einer ausländischen mit einer deutschen Berufsqualifikation prüfen zu lassen. In diesem Rahmen wird der Ratsuchende über den gesamten Verfahrensablauf informiert. Ein wichtiger Punkt sind z.B. finanzielle Aspekte, da das Verfahren generell gebührenpflichtig ist und – wenn nicht andere Stellen die Finanzierung übernehmen – von den Antragstellenden bezahlt werden muss²⁶. Im Anschluss an die Beratung kann die Prüfung der ausländischen Qualifikation initiiert werden.

Beratung während des Verfahrens - Qualifikationsanalyse

Auch während des Prüfungsprozesses bietet die HWKL begleitende Beratung an. So kann beispielsweise im Rahmen der Projektbeteiligung in Einzelfällen eine Beratung zu der Möglichkeit einer sogenannten Qualifikationsanalyse²⁷ erfolgen. Mithilfe dieser können Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nachgewiesen werden, die nicht ausreichend durch Dokumente belegt werden können²⁸ und eine Äquivalenzprüfung deshalb besonders erschweren.

Beratung nach dem Verfahren - Qualifizierung

Wenn die Gleichwertigkeitsprüfung die Feststellung wesentlicher Unterschiede zum Ergebnis hat, stellt die HWKL einen Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit aus. Dieser beinhaltet die ausführliche Darstellung der ausländischen Qualifikation und der vorhandenen Abweichungen zur deutschen Referenzqualifikation²⁹. Wesentliche Unterschiede können mittels verschiedener Maßnahmen ausgeglichen werden, welche im Bescheid vorgegeben werden. Die HWKL arbeitet eng mit den handwerklichen Ausbildungsstätten zusammen, so dass gegebenenfalls passende Qualifizierungskurse vermittelt werden können.



Handwerkskammer zu Leipzig (Ansprechpartnerin: Silke Lorenz), Dresdner Str. 11/13, 04103 Leipzig, Tel.: 03 41/21 88 363, E-Mail: lorenz.s@hwk-leipzig.de, www.hwk-leipzig.de

²⁵ Seit 1. April 2012 besteht hierzu durch das neue Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) in Verbindung mit den §§ 40 a und 50 b der Handwerksordnung (HwO) ein rechtlicher Anspruch.

²⁶ Höhe der Kosten nach Bestimmungen der HWKL und nach individuellem Aufwand der Gleichwertigkeitsprüfung.

²⁷ Qualifikationsanalysen (QA) neue Methoden, auf die es nach BQFG einen Anspruch gibt. Im Rahmen der Projektarbeit werden seit 2013 Handlungsempfehlungen und Leitlinien zur angemessenen Testung von Kenntnissen und Fertigkeiten erarbeitet, die bei der Realisierung von Qualifikationsanalysen unterstützen sollen.

²⁸ Bsp.: schriftliche Nachweise über Kenntnisse/Fertigkeiten sind unvollständig, wenig aussagekräftig oder fehlen.

²⁹ Dieses Dokument kann z.B. bei Bewerbungen auf dem Arbeitsmarkt und für Einschätzungen möglicher Arbeitgeber nützlich sein.

V Gelingen migrationsspezifischer Beratung – Handlungsempfehlungen

Migrationsspezifische Beratung ist in der Lage, allen Herausforderungen adäquat zu begegnen, die sich aufgrund eines Migrationshintergrunds ergeben können.

Ausgehend von den oben dargestellten Herausforderungen innerhalb der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund sowie den gewonnenen Erkenntnissen und Erfahrungen der Arbeit des IQ Netzwerkes Sachsen können folgende migrationsspezifischen Handlungsempfehlungen für die (arbeitsmarktorientierte) Beratung von Zugewanderten gegeben werden.



Interkulturelle Kompetenz, Willkommenskultur und Vertrauensaufbau

Die Beziehung zwischen Ratsuchendem und Beratern gilt als maßgeblichste und zentrale Einflussgröße einer erfolgreichen Beratungssituation. Eine positive Beratungsbeziehung sollte durch vertrauensvolle Offenheit gekennzeichnet und auf kooperierendes Arbeiten gerichtet sein. Lediglich auf dieser Grundlage können verschiedene Methoden sinnvoll zum Einsatz kommen und verbindliche Vereinbarungen innerhalb eines kontinuierlichen Beratungsverlaufes getroffen werden.³⁰

Für die Schaffung einer vertrauensvollen Beratungsatmosphäre ist die interkulturelle Kompetenz der Beraterinnen unabdingbar. Diese sollten über ein gewisses Spektrum an kulturellem Wissen verfügen und bestenfalls einen Einblick in die politisch-gesellschaftlichen und strukturellen Zustände im jeweiligen Herkunftsland haben.³¹ Zudem sollten sie sich immer wieder erneut in einen erkundenden Dialog begeben, um die spezifischen kulturgeprägten Perspektiven verstehen, einordnen und nutzbar machen zu können.³²

Aber hier ist zugleich Vorsicht geboten, denn kulturelle Zuweisungen und Begründungen (Kulturalisierung) stellen Vereinfachungen dar, die den Beratenden zwar Sicherheit geben können, aber auch differenzierte Einschätzungen verhindern. Eine Reduktion auf Kultur geht zu Lasten von Subjektbezogenheit; die Betonung des Kulturellen lässt oft weitere wesentliche Dimensionen des Lebens außer Acht.³³ „Wird das Handeln monokausal auf Eigenschaften, Kultur oder Charakter der Person zurückgeführt, wird dadurch meistens verhindert, das Handeln als Antwort auf erlebte Widersprüche aufzufassen und weitere Fragen bzgl. der erlebten Widersprüche zu stellen, so dass ausschlaggebende Lebensbedingungen zum Teil unerkant bleiben.“³⁴

Die Fähigkeit, interkulturell kompetent agieren zu können, setzt Wissen, Offenheit und Toleranz voraus:

1. Zunächst sollte anerkannt werden, dass menschliches Verhalten immer kulturgebunden ist.
2. Als fremd wahrgenommene Kulturmuster sollten möglichst neutral, d.h. ohne Wertung, als solche erkannt werden.
3. Eigene kulturelle Normen sollten bestimmt und ihre Bedeutung in interkulturellen Situationen beurteilt werden (kulturelle Selbstwahrnehmung).
4. Fremde kulturelle Normen sollten ebenfalls bestimmt und verständnis- wie respektvoll in einen Sinnkontext gebracht werden.³⁵

Bei der Umsetzung kulturellen Wissens und der Entwicklung interkultureller Fähigkeiten sind interkulturelle Trainings und Qualifizierungen für Beraterinnen sinnvoll und hilfreich.

30 Vgl. Nestmann 2004, S. 791f.

31 Vgl. Wagner 2004, S. 1157.

32 Vgl. Pavkovic 2004, S. 309.

33 Vgl. Kalpaka 2004, S. 39ff.

34 Ebd., S. 39.

35 Vgl. Gaitanides 2004, S. 316.



*Im Themenfeld „QUASI – Qualifizierung Arbeitswelt Sachsen Interkulturell“ des IQ Netzwerkes Sachsen werden Seminare, Vorträge und Workshops zur interkulturellen Kompetenz umgesetzt, welche meist mit einem relevanten Fachthema (z.B. „Anerkennung“) verknüpft sind.
Beispiele und aktuelle Angebote unter www.netzwerk-iq-sachsen.de*

Ein konstruktiver Umgang mit anderen Kulturen und kultureller Vielfalt in Beratungssituationen dient überdies der Etablierung einer Willkommenskultur, in der Zugewanderte wohlwollende Aufnahme und Anerkennung durch passende, auf sie bezogene Rahmenbedingungen erfahren. Interkulturelle Fähigkeiten sind natürlich nicht nur bei Beratenden, sondern auch bei Ratsuchenden mit Migrationshintergrund gefragt.



Sprachsensibilität und Kommunikationsfähigkeit

Beratende müssen in der Lage sein, Ratsuchenden komplexes fachliches Wissen leicht verständlich weiterzugeben und benötigen demzufolge ein hohes Maß an Sprachsensibilität und Kommunikationsfähigkeit. Dies gilt umso mehr, wenn es sich bei den Ratsuchenden um Menschen mit Deutsch als Zweitsprache handelt. Zur Erhöhung des beidseitigen Verständnisses im Beratungskontext hat die IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch Merkmale verständlicher Sprache zu übergreifenden Strategien gebündelt³⁶:

- Schaffung einer entspannten **Atmosphäre** aus Interesse, Respekt, Empathie und Anerkennung, in welcher der Inhalt und nicht die Form maßgeblich ist
- Verwendung einer **geeigneten Sprache** (langsam, deutlich, hochdeutsch, korrekt) mit kurzen Sätzen der Alltagssprache und eingebauten Erklärungsschleifen
- **Sicherung des Verständnisses** durch Gestik / Mimik, das Zulassen von Fragen, die Aufforderung zum Nachfragen, die Stellung offener Fragen sowie die Wiedergabe von Gehörtem in eigenen Worten
- **Einsatz von Visualisierungen**, d.h. Nutzung von Symbolen / Bildern, Einsatz von Markierungshilfen und Beschriftung von Gegenständen
- **Einsatz von Mehrsprachigkeit**, d.h. Nutzung internationaler Wörter, einer gemeinsamen Fremdsprache, von mehr-/leichtsprachigem Informationsmaterial und Dolmetschern



Die Handreichung „Sprachsensibel beraten – Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater“ steht unter www.netzwerk-iq-sachsen.de/publikationen zum Download bereit.



Ebenfalls dort zu finden ist die Broschüre „SGB II Visualisierungshilfe – Verständnisfördernde Visualisierungshilfe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung“ sowie das „Wörterbuch SGB II – Leichte Sprache – Kommunikationsempfehlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung“.



Termine und Anmeldemöglichkeiten für das Seminar „Verstehen und Verstandenwerden“ und weitere Veranstaltungen der „IQ-Themenreihe – Kompetent durch Wissen“ finden Sie unter www.netzwerk-iq-sachsen.de/termine/seminare.



Fachwissen

Die im Migrationsbereich tätigen Beraterinnen und Berater benötigen umfassende Kenntnisse zu migrantenspezifischen Themen (z.B. Anerkennung, Berufs-/Bildungssystem etc.), zum Sozial- und Ausländerrecht (z.B. Aufenthalt) und zu verschiedenen Hilfemöglichkeiten.³⁷ Dieses Wissen sollte durch stetige Weiterbildung, Vertiefung und einen Informationsfluss mit anderen Institutionen (z.B. andere Beratungsstellen) aktuell gehalten werden.

³⁶ siehe www.deutsch-am-arbeitsplatz.de oder www.berufsbezogenesdeutsch-iq.de

³⁷ Vgl. Wagner 2004, S. 1157.



Professionelles Empowerment

Das Empowerment-Konzept zielt auf die (Wieder-)Erlangung der kollektiven wie persönlichen Handlungsfähigkeit des Beratenen ab. Diese Fähigkeit soll im Prozess der Beratung professionell befördert und angeregt werden. Mit dieser „Hilfe zur Selbsthilfe“ sollen die Beratenen befähigt werden, ihre Lebenswelt eigenständig zu formen und zu gestalten - ohne ihnen die dafür wesentlichen Entscheidungen abzunehmen. Die Beratung dient unter diesem Aspekt als Format zur Entscheidungshilfe, im Rahmen derer verschiedene (Lösungs-)Wege aufgezeigt werden. Im Kontrast zu der lange Zeit geläufigen Idee der Fürsorge und Rettung durch den Beratenden wird das Augenmerk auf bislang verborgene oder offensichtliche Kompetenzen des Beratenen gelegt. Letzterer soll auf explorative Weise mittels professioneller Hilfestellung in die Lage versetzt werden, insofern Autorität zu finden, dass für das eigene Leben - nach persönlicher Vorstellung - Verantwortung übernommen werden kann.

Die Beratenen beschreiten also gemeinsam mit den Beratenden als Mentorinnen bzw. Mentoren³⁸ stets nur einen Abschnitt eines zu gehenden Weges. Dieser kooperative Wegesabschnitt endet im Allgemeinen dann, wenn der nächste Schritt, der allein bewältigt werden kann, erkannt wurde.³⁹



Reflexionsfähigkeit/-möglichkeit

Die mit Zugewanderten konfrontierten Beraterinnen und Berater benötigen Reflexionsfähigkeit, besonders die eigenen Einstellungen, Werte, Normen, Gefühle und Gedanken betreffend. Aber auch die Bearbeitung komplizierter Beratungsfälle erfordert reflektives, prozessorientiertes Denken. Zur Förderung dieser Fähigkeit kann es hilfreich sein, andere Personen einzubeziehen. Da die Offenlegung von Beratungsprozessen leicht zu Verunsicherung führen kann, bedarf ein Reflexionsprozess einer Atmosphäre, die sich durch Offenheit, Vertrauen und Sicherheit auszeichnet.⁴⁰ Dies kann mittels Supervision oder kollegialer Beratung gelingen. Im Rahmen einer Fallsupervision können schwierige Fälle gemeinsam besprochen und Lösungsstrategien zu deren Bewältigung entwickelt werden. Mit dem gleichen Ziel können auch spezielle Fallberatungen initiiert werden, in welchen der aktuelle Berater einen weiteren Kollegen vom Fach zum Beratungsfall hinzuzieht („Tandemberatungen“). Geläufigere Formate der kollegialen Beratung sind in regelmäßigen Abständen organisierte Teamsitzungen oder Arbeitskreise.⁴¹



Netzwerkarbeit und Verweisberatung

Die Vernetzung aller (beratenden) Akteure der Prozesskette (siehe Darstellung vorn) ist für die gelingende Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund unentbehrlich. Eine funktionierende Netzwerkarbeit, d.h. die arbeitsteilige Kooperation verschiedener regionaler Akteure, stellt die Basis einer passgenauen und erfolgreichen Beratungstätigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund dar. Im Idealfall sind die jeweiligen Beratungsangebote mittels funktionierender Kommunikation und Zusammenarbeit aller Netzwerkpartner arbeitsteilig und qualifikationsbezogen aufeinander abgestimmt. Diese bewusst erschaffenen Kooperationsbeziehungen sind fast immer die Voraussetzung für die Möglichkeit qualifizierter Verweisberatung, d.h. für die Weiterleitung des Ratsuchenden an andere Stellen mit geeigneten Angeboten.⁴²

³⁸ Dies bedeutet eine hohe Kompetenzerfordernis und ganzheitliche Sicht des Beraters, um die tatsächlichen Bedarfe des Ratsuchenden zu erkennen, die dieser oftmals selbst nicht formuliert.

³⁹ Vgl. hierzu auch Stark 2004, S. 535ff.

⁴⁰ Vgl. Pavkovic 2004, S. 310.

⁴¹ Vgl. Eimmermacher 2004, S. 76.

⁴² Vgl. hierzu auch Eimmermacher 2004, S. 76.



Notizen

A large grid of small dots for taking notes.

Literatur

Neben einschlägiger Fachliteratur (siehe Literaturverzeichnis) und verschiedenen IQ-Publikationen zur migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung stellten die fachlichen Inhalte und Gruppenarbeiten des Seminars „Verstehen und Verstandenwerden“ (11.03.2014, Yenidze Dresden), der Fortbildung „Sprachsensibel beraten – aber wie?“ (04.07.2014, Yenidze Dresden) sowie die Präsentationen der Teilprojekte im Rahmen des Austauschtreffens des IQ Netzwerkes Sachsen (19.06.2014, HWK Leipzig) Informationsquellen zur Erstellung dieser Handreichung dar.

- Eimmermacher, H. (2004). Netzwerkarbeit. In: Radice von Wogau, J., Eimmermacher, H. & Lanfranchi, A. (Hrsg.): Therapie und Beratung von Migranten. Systemisch interkulturell denken und handeln, Weinheim 2004, S. 65-78
- Stark, W. (2004). Beratung und Empowerment – empowerment-orientierte Beratung? In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge, Tübingen 2004, S. 535-546
- Engel, F., Nestmann, F. & Sickendiek, U. (2004). „Beratung“ – Ein Selbstverständnis in Bewegung. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge, Tübingen 2004, S. 33-44
- Ertel, B.-J. & Schulz, W. E. (1997). Beratung in Bildung und Beruf. Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch, Leonberg
- Gaitanides, S. (2004). Interkulturelle Kompetenzen in der Beratung. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge, Tübingen 2004, S. 313-325
- Kalpaka, A. (2004). Über den Umgang mit „Kultur“ in der Beratung, in: Radice von Wogau, J., Eimmermacher, H. & Lanfranchi, A. (Hrsg.): Therapie und Beratung von Migranten. Systemisch interkulturell denken und handeln, Weinheim 2004, S. 31-44
- McLeod, J. (2004). Counselling – eine Einführung in Beratung, Tübingen
- Nestmann, F. (2004). Beratungsmethoden und Beratungsbeziehung. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder, Tübingen 2004, S. 783-796
- Pavkovic, G. (2004). Beratung für Migranten, in: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge, Tübingen 2004, S. 305-311
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.) (2007). Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, Berlin
- Riehle, E. & Seifert, M. (2001). Stolpersteine interkultureller Verwaltungskommunikation. In: Riehle, Eckart (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden, Wiesbaden 2001, S.11-35
- Ro, H.-K. (2006). Zufriedenheit ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen. Eine empirische Untersuchung am Beispiel ostasiatischer Studierender, Hamburg
- Stiehler, S. (2004). Studien- und Studentenberatung. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder, Tübingen 2004, S. 877-889
- Wagner, H. (2004). Migrationsberatung. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder, Tübingen 2004, S. 1151-1160



IQ-Publikationen zur Beratungsthematik (Erhebungsergebnisse, Empfehlungen, Praxishandreichungen, zielgruppenspezifische Methoden, Interviews) können unter www.netzwerk-iq.de/beratung-abc.html abgerufen werden. Hier finden Sie auch die Kontaktdaten der IQ-Fach-AG „Beratung“.



Notizen

A large grid of small dots for taking notes, covering the majority of the page below the 'Notizen' header.

Das Netzwerk IQ wird finanziert durch:



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

www.netzwerk-iq-sachsen.de
www.netzwerk-iq.de