



Berufliche Perspektiven
gemeinsam gestalten – Integration ermöglichen

**Prozesskette für eine
(berufliche) Integration**

Impressum

Herausgeber:

Netzwerk Integration durch Qualifizierung:
Leiter/innen der Facharbeitskreise

Redaktion:

ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung
im Handwerk e.V.

Fotos:

for mat medienagentur + verlag GmbH

Grafik:

Markus Kossack

Alle Rechte vorbehalten

© April 2009

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit. Koordinierungsstelle ist die ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur
für Arbeit

Berufliche Perspektiven
gemeinsam gestalten – Integration ermöglichen

**Prozesskette für eine
(berufliche) Integration**

Inhalt

1. Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ – „IQ“	5
1.1 Referenzrahmen des Netzwerkes IQ	5
1.2 Arbeit und Aufgabe des Netzwerkes IQ	5
2. Die Prozesskette für eine (berufliche) Integration	9
2.1 Zugang, Ansprache und Information	9
2.2 Der Prozess der beruflichen Orientierung und Planung	11
2.3 Der Prozess der Umsetzung und Qualifizierung	14
2.4 Der Einstiegsprozess in eine Erwerbstätigkeit	17
2.5 Der Sicherungs- und Entwicklungsprozess in der Erwerbstätigkeit	19
2.6 Fazit	21

1. Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ – „IQ“

Das Netzwerk IQ versteht die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt als die zentrale Bedingung für eine gelingende Integration in die deutsche Gesellschaft. Ihre Teilhabe ist dann gelungen, wenn sie ihre Kenntnisse, ihre Kompetenzen, ihre Fähigkeiten und ihre Ressourcen frei entfalten und entwickeln können. Dies bedeutet für das Einwanderungsland Deutschland, durch eine gelungene Integration aus einem hohen Potenzial an Innovations-, Entwicklungs- und Wachstumsimpulsen schöpfen zu können.

1.1 Referenzrahmen des Netzwerkes IQ

Die Arbeitslosenrate von Menschen mit Migrationshintergrund war und ist doppelt so hoch wie die der (einheimisch) deutschen Erwerbstätigen. Dabei sind Migrantinnen und Migranten strukturellen Benachteiligungen und Diskriminierungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ausgesetzt: erschwerte Zugänge zu Informationen sowie zu Beratungs- und Qualifizierungsleistungen, ein durch Vorurteile und Ausgrenzungen geprägter Arbeitsmarkt sowie die Nichtanerkennung von beruflichen Abschlüssen und Qualifikationen aus dem Herkunftsland sind nur einige Beispiele. Diese strukturellen Benachteiligungen und Diskriminierungen verhindern die Entfaltung und Entwicklung der Potenziale und Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten für sie selbst und für ihre (Arbeits-) Biographie und stehen damit ihrer gesellschaftlichen und sozialen Integration entgegen.

Ziel des Netzwerkes IQ ist die Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. In sechs Handlungsfeldern – Beratung, Qualifizierung, Kompetenzfeststellung, berufsbezogenes Deutsch, Existenzgründung und Interkulturelle Öffnung – werden Strategien, Konzepte und Instrumente entwickelt, erprobt und verbreitet, um möglichst umfassend zur Optimierung der Integration und Partizipation von erwachsenen Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt beizutragen. Zuständig für die inhaltliche und fachliche Arbeit in den sechs Handlungsfeldern ist jeweils ein Facharbeitskreis im Netzwerk IQ. In Theorie und Praxis hat sich eine enge Verzahnung der sechs Handlungsfelder in ihrer jeweiligen inhaltlichen Schwerpunktsetzung und ihre Aktivitätenplanung gezeigt.

1.2 Arbeit und Aufgabe des Netzwerkes IQ

Das Netzwerk IQ hat in den letzten Jahren Strategien, Konzepte und Instrumente zur Verbesserung der Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt entwickelt und erfolgreich erprobt. Grundlage der gemeinsamen Arbeit war und ist ein integrierter Handlungsansatz, der eine **individuelle, bedarfsgerechte und passgenaue Unterstützung** zur beruflichen (und sozialen) Integration von Migrantinnen und Migranten in den Mittelpunkt stellt.

Zur Verdeutlichung dieses methodischen (und praxisorientierten) Vorgehens hat das Netzwerk IQ eine idealtypische Prozesskette für eine berufliche (und soziale) Integration und Partizipation von Migrantinnen und Migranten erarbeitet. Diese idealtypische Prozesskette erfasst die Konzept- und Praxiserfahrungen des Netzwerkes IQ und beruht auf einem **ressourcenorientierten und personenzentrierten Ansatz**: Die individuellen, unterschiedlichen und vielfältigen Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Migrantinnen und Migranten werden berücksichtigt, sichtbar und zur Entfaltung gebracht.

Eine Prozesskette stellt die Kombination oder Verzahnung verschiedener Unterstützungsleistungen dar: auf der Basis von verbindlichen Vereinbarungen zwischen verschiedenen Institutionen erfolgt eine individuell flexibilisierte Abfolge von Teilschritten. Sie zeichnet sich durch das arbeitsteilige Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure aus. Diese Kooperation setzt in der Regel ein Mindestmaß an Standardisierung der Abläufe und Verfahren voraus.

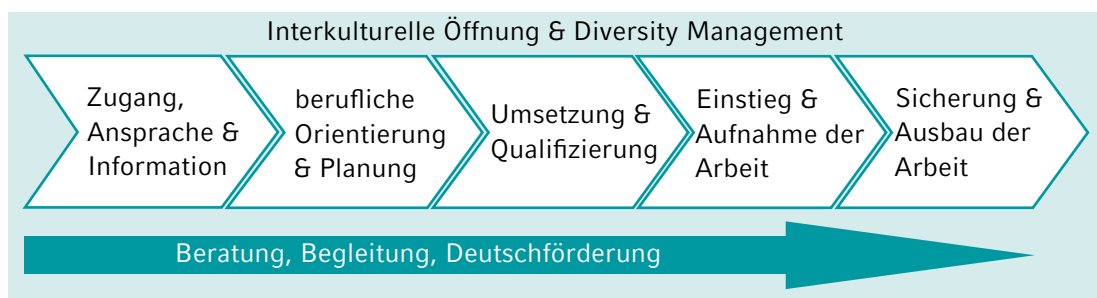
Zielgruppe des Prozesses sind erwachsene Migrantinnen und Migranten über 25 Jahre und zwar unabhängig davon, ob sie (i) im Leistungsbezug des SGB II oder des SGB III sind, (ii) keine Berechtigung auf einen Leistungsbezug haben oder (iii) einer Erwerbsarbeit nachgehen und sich beruflich verändern oder weiterentwickeln wollen. Für diese Personengruppen beschreibt die „Prozesskette für eine (berufliche) Integration“ mögliche (idealtypische) Stationen und Schritte eines beruflichen Integrationsverlaufes.

Im Rechtskreis SGB III erhalten Leistungsbezieher/-innen Arbeitslosengeld 1 (Versicherungsleistung), im Rechtskreis SGB II Arbeitslosengeld 2 (steuerfinanziert), umgangssprachlich „Hartz IV“.

Methodisch ist die Prozesskette nicht als ein linear zu durchlaufendes Verfahren zu verstehen, sondern als ein **dynamischer Vorgang** bestehend aus Teilprozessen, die einzeln in Anspruch genommen oder miteinander verbunden werden können. Die Teilprozesse können übersprungen, mehrfach durchlaufen, vorgezogen oder nachgeschoben werden. Dabei sollte das Individuum immer das entscheidende (und steuernde) Subjekt sein, an dem sich die Ziele, Instrumente und Abläufe orientieren.

Die Darstellung des Prozesses erfolgt aus Sicht der Perspektive der Menschen mit Migrationshintergrund und durch die Beschreibung seiner Teilprozesse. Die Beschreibung wird u.a. Aufschluss zu folgenden Fragen geben: „Wo beginnen und wo enden die Teilprozesse?“, „Was sind die Ziele der Teilprozesse?“ und „Wann sind die Teilprozesse aus Sicht der jeweils betroffenen Personen gelungen?“. Zudem wird die Ausgangssituation eines jeden Teilprozesses beschrieben, dabei stehen die Bedarfslagen der Personen und die vorgehaltenen Angebote im Fokus der Betrachtung.

Die verschiedenen Teilprozesse für eine (berufliche) Integration sind: (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. Diese verschiedenen, miteinander verbundenen Teilprozesse werden bei der Darstellung der Prozesskette ausführlich beschrieben.



Prozesskette für eine (berufliche) Integration

Wann kann von einer gelungenen Integration in den Arbeitsmarkt gesprochen werden? In Anlehnung an die Definition des „Gelungenen“ – der Lernerorientierten Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung von ArtSet¹ – misst sich die „gelungene Integration“ an dem Prozessverlauf sowie an dem Prozessergebnis der Integration. Dabei werden beide Kategorien aus Sicht des Individuums und nicht aus Sicht der (Mehrheits-)Gesellschaft oder der jeweiligen Kostenträger einer Maßnahme betrachtet. Dies kann – muss aber nicht zwangsläufig – unterschiedliche Sichtweisen und Messkriterien des Integrationsbegriffes beinhalten. Nach dem Verständnis des Netzwerkes IQ, ist der Prozess der beruflichen Integration gelungen, wenn **im Prozessverlauf** die Person,

- die Gestaltungshoheit (im Rahmen der gesetzlichen Bedingungen) über den Prozess besitzt²,
- eine individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung mittels passgenauer Angebote und Möglichkeiten erfährt,
- den gesamten Prozess als transparent – bezogen auf Inhalte und Ziele - informativ, orientierend, qualifizierend und übersichtlich wahrnimmt,
- nachweisbare und anerkannte sprachliche und berufliche Qualifikationen erwerben kann,
- die eigene Selbstsicherheit stärken, eigene Entscheidungen treffen sowie Ziele definieren und ihre Lernstrategien verbessern kann, und
- sich die Verfahren, Regeln und Verhaltensweisen in der Arbeitswelt und im Arbeitsprozess aneignen konnte und eigene Positionen beziehen kann.

Gelungen ist der Prozess der beruflichen Integration, wenn **im Prozessergebnis** die Person,

- sich ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten bewusst ist,
- eine ihren Kompetenzen oder Wünschen entsprechende Erwerbstätigkeit gefunden und aufgenommen hat,
- ihren Lebensunterhalt sichern kann, perspektivisch ohne Transferleistungen auskommen wird und berufliche Entwicklungschancen hat – dies beinhaltet auch eine Existenzsicherung unter würdigen Bedingungen – sowie
- ihr Familienleben und ihren Beruf vereinbaren kann.

¹ Rainer Zech (2006): Handbuch Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung: Grundlegung – Anwendung – Wirkung.

² In der Realität wird durch die Leistungsgewährung von Arbeitslosengeld 2 und die Struktur des „Forderns“ das Prinzip der Gestaltungshoheit oftmals verzerrt resp. gebrochen.

Für das Gelingen dieses „Prozesses der (beruflichen) Integration“ ist die Zusammenarbeit und Vernetzung der lokalen Akteure des Arbeitsmarktes und der Integrationsarbeit unabdingbar. Grundlage der Kooperation (Netzwerkarbeit) ist die Erkenntnis, dass eine gelingende Partizipation und Integration nur mittels einer Abstimmung der unterschiedlichen und vielfältigen Ressourcen und Vorgehensweisen erfolgen kann. Eine solche Netzwerkarbeit benötigt Motoren, die Ressource Zeit und Personal, ohne die die Implementierung und die Verstetigung eines lokalen Netzwerkes nicht realisierbar ist. Diese Aufgabe kann von öffentlichen Stellen wie aber auch von gemeinsam anerkannten und akzeptierten Dritten geleistet werden.

Die lokalen und teils landesweiten Akteure in dem „Prozess der (beruflichen) Integration“ sind u.a. kommunale Gebietskörperschaften, die Agenturen für Arbeit, die Grundsicherungsträger und -stellen, ethnische Communities, Migrantenorganisationen, Migrationsberatungsstellen, Kammern, Gewerkschaften, Betriebe, Anerkennungsstellen, Beratungsstellen, Integrations- und Sprachkursträger, Bildungs- und Beschäftigungsträger, Ausländerbehörden, die Regionalstellen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge sowie unterschiedliche Landesbehörden.

Aber: ein gelingender „Prozess der (beruflichen) Integration“ muss mit „Leben gefüllt werden“. Aus diesem Grund sind in den folgenden Abschnitten erfolgreiche Maßnahmen, Verfahren und Instrumente aufgeführt, ohne die eine Prozesskette keinen praktischen Wert und Nutzen hätte. Die Beschreibungen sind als eine Art „Checkliste“ zu verstehen, um ein Modell der beruflichen Integration in einer Region zu etablieren oder um Vorhandenes zu erweitern und zu optimieren.

2. Die Prozesskette für eine (berufliche) Integration

Die „Prozesskette für eine (berufliche) Integration“ umfasst verschiedene Teilprozesse von der Ansprache bis zur Sicherung der abhängigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit. In jedem Prozessschritt ist die enge Kooperation mit Betrieben von zentraler Bedeutung. Die Teilprozesse werden in den folgenden Abschnitten anhand ihres Umfangs, ihrer Ziele, ihrer Inhalte und ihrer Aktivitäten näher beschrieben. Grundlage aller Betrachtungen ist die Sicht und die Einschätzung der Menschen mit Migrationshintergrund – ihre Integration und Partizipation am Arbeitsmarkt.

2.1 Zugang, Ansprache und Information

Dieser Teilprozess umfasst daher den Zugang zu sowie die Ansprache und die Bereitstellung von Informationen für einen beruflichen Einstieg oder eine berufliche Veränderung. Ein reines „zur Verfügung stellen“ von Informationen reicht nicht aus, da alle Personengruppen die Möglichkeit haben müssen, an den notwendigen Informationen zu partizipieren. Aus der Praxis zeigen sich häufig Informationsdefizite bei aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Fragen, zu Sprachkursen, zu Schule und Familienangelegenheiten, zu Möglichkeiten der beruflichen Beratung und Weiterbildung und zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Deshalb ist es wichtig, dass grundlegende Informationen für eine (berufliche) Integration zur Verfügung stehen, diese auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt und für alle zugänglich und verständlich sind. Zwar findet im Informationsprozess noch keine spezifische Beratung statt, aber es werden Basisinformationen zu allen Belangen der Integration und ein Überblick zu rechtlichen Rahmenbedingungen sowie zu lokalen Strukturen vermittelt, um die Voraussetzungen für den Prozess der (beruflichen) Integration zu schaffen.

Bei den ersten Schritten zur (beruflichen) Integration steht der Wille der Person, sich Informationen zu beschaffen, um einen beruflichen Einstieg vorzubereiten bzw. eine arbeitsmarktbezogene Veränderung einzuleiten (bspw. berufliche Selbstständigkeit, Jobwechsel, Weiterbildung), an vorderster Stelle. Die erste Etappe der (beruflichen) Integration ist dann abgeschlossen, wenn die Person über Basisinformationen für einen Berufseinstieg bzw. eine Berufsveränderung verfügt und diese soweit einschätzen kann, um mit der beruflichen Orientierung und der weiteren (beruflichen) Planung beginnen zu können.

Gelungen ist der Zugang, die Ansprache und die Information, wenn die Person:

- die notwendigen Kenntnisse erhalten hat, an welche öffentlichen und privaten Institutionen sie sich in beruflichen Fragen wenden muss,
- die direkten Ansprechpersonen kennt,
- eine Übersicht über notwendige Informationsquellen erhalten hat,
- den Zugang zu den erforderlichen Informationsquellen besitzt,
- Unterstützungsleistungen bei der Auswahl der relevanten Informationen erfährt und die Informationen nach ihrer Relevanz für die eigenen Perspektiven bewerten kann, versteht und sich bereit für eine berufliche Orientierung fühlt.

Zum Gelingen dieses Teilprozesses sind folgende Aktivitäten und Angebote wichtig:

- niedrigschwellige Informationsdienstleistungen,
- die Einbeziehung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vor allem der ethnischen Communities und Migrantenselbstorganisationen,
- die Bereitstellung von Informationen zur gesellschaftlichen und sozialen Partizipation und
- die Bereitstellung von Informationen zu allen erforderlichen Belangen zur Partizipation am deutschen Arbeitsmarkt, inkl. Arbeits(erlaubnis)recht.

Zur inhaltlichen Verdeutlichung des Teilprozesses folgen nun ausgewählte Praxisbeispiele aus dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“.

Interkultureller Wegweiser für die Beratung von Migrantinnen und Migranten in Augsburg und München (mit Übersicht Sprachförderung)

Der Interkulturelle Wegweiser für die Region Augsburg und München enthält eine Übersicht mit allen Ansprechpersonen, die sich mit der (beruflichen) Integration beschäftigen (z.B. Sprachkursträger, Ämter und Behörden, Migrantenselbstorganisationen, Kammern, Existenzgründungsberatungsstellen etc.). Die Printversionen wurden an alle Grundsicherungsstellen verteilt.

Ansprechpersonen: Christiane Lemberg, christiane.lemberg@tuerantuer.de, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH Augsburg; Regina Ober, r.ober@muenchen.de, Amt für Wohnen und Migration der LH München, (MigraNet).

SEN_Ex: Existenzgründung – eine berufliche Alternative?

Fehl(ende)-Informationen über die Beschäftigungsalternative unternehmerische Selbstständigkeit bilden den Ausgangspunkt dieses Instrumentes. Ziel ist es, für die berufliche Selbstständigkeit als eine alternative Erwerbsmöglichkeit zu sensibilisieren. Methodisch erfolgt eine schrittweise Darstellung der persönlichen Situation, der eigenen Anforderungen an eine Arbeit sowie die Entwicklung neuer Perspektiven durch unternehmerisches Handeln. Die Methode überzeugt besonders dadurch, dass auch bei einer Entscheidung gegen eine Existenzgründung entwicklungsfördernde Prozesse für weitere berufliche Perspektiven angestoßen werden. Der Einsatz des Instrumentes bewährt sich u.a. bei Bildungsträgern und wirkt auch für deren Mitarbeitende sensibilisierend.

Ansprechperson: Sandra Scheibe, scheibe@exis.de, EXIS Europa e.V., (InBeZ).

Aktive Vereine – Migrantenselbstorganisationen als Akteure für Integration und Beschäftigung

Das Handbuch fördert die Organisationsentwicklung und Professionalisierung von Migrantenselbstorganisationen und unterstützt ihre Bereitschaft, sich in den Bereichen Integration und Arbeitsmarkt zu engagieren. Es regt zu arbeitsmarktbezogenen Aktivitäten in den Vereinen an und fokussiert die Kooperation mit anderen etablierten Arbeitsmarktakteuren, die auf diese Weise für Zugewanderte Informationen oftmals erst zugänglich machen. Mit dem Ansatz wird die sozial stabilisierende und integrative Funktion von Migrantenselbstorganisationen genutzt und der Fokus auf ihre Ressourcen und Potenziale als gleichberechtigte Teilhabende der Gesellschaft gerichtet.

Ansprechperson: Miguel Vicente, miguel.vicente@agarp.de, AGARP Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz, (InBeZ).

2.2 Der Prozess der beruflichen Orientierung und Planung

Diese Phase hat das Ziel, dass die Person alle weiteren Informationen zur Orientierung für die berufliche Perspektive erhält bzw. sich selbst verschaffen kann und auf dieser Basis eine realistische Einschätzung zur Realisierung seines Berufszieles in Angriff nehmen kann. Wichtig ist dabei eine umfassende persönliche und interkulturell sensible Beratung, methodisch auf einem offenen, kommunikativen Dialog beruhend.

Angeboten wird eine Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung oder einem Wiedereinstieg, bei der Suche nach einer geeigneten Umschulung oder Weiterbildung, bei Bewerbungen oder bei der Suche nach alternativen beruflichen Möglichkeiten. Die Kunden/innen werden entsprechend ihrer Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen sowie ihrer persönlichen und sozialen Eigenschaften beraten. Das genaue und gründliche Erfassen vorhandener Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen ist dabei die Ausgangsbasis. Hierbei *kann* eine ausführliche Kompetenzfeststellung den Beratungsprozess unterstützen und optimieren. Die Ergebnisse sind in den Beratungsprozess zurückzuführen. Darauf aufbauend erfolgt eine Abschätzung und Abwägung von potenziellen Realisierungswegen und eine Planung der dazu notwendigen Schritte.

Der Teilprozess beginnt mit der Aufnahme eines Informationsgesprächs zur beruflichen Perspektive und endet, wenn die Person eine ihren Kompetenzen und Wünschen entsprechende Orientierung gefunden und sich Planungsschritte vorgenommen hat.

Gelingen ist der Prozess der beruflichen Orientierung und Planung, wenn die Person:

- eine individuelle und bedarfsgerechte Information und Unterstützung bei der beruflichen Zielerreichung durch direkte Ansprechpartner erhält und eine ihrer Kompetenzen und Wünschen gemäße Orientierung gefunden hat,
- die vertieften Informationen und die gegebene Unterstützung nach der Relevanz für die eigene berufliche Perspektive bewerten kann,
- Kenntnisse über und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale erworben hat und
- eine Entscheidung für eine berufliche Perspektive in Deutschland getroffen und die ersten formalen Schritte zur beruflichen Zielerreichung eingeleitet hat.

Der Orientierungs- und Planungsprozess erfordert eine ergebnisoffene Entscheidungsstruktur. Zum Gelingen dieses Teilprozesses sind folgende Aktivitäten wichtig:

- die Beratung und Unterstützung bei der Orientierung und Planung der beruflichen Zukunft, insbesondere unter dem Aspekt des Empowerments und der individuellen Förderung der Beschäftigungsfähigkeit,
- die Bereitstellung von (Informations-)Angeboten über den Bedarf des Arbeitsmarktes,

- die Beratung und Unterstützung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen,
- die Bereitstellung von Informations- und Beratungsangeboten über die Berufe und deren erforderlichen formalen Voraussetzungen,
- Verfahren zur Erfassung der formalen Qualifikationen sowie informell erworbenen Kompetenzen,
- die Bereitstellung von Informations- und Beratungsangeboten zur beruflichen Weiter- und Fortbildungslandschaft, um konkrete Qualifizierungsvorhaben anzugehen und
- das Angebot von Deutschförderung, die sprachliche und berufsorientierende Inhalte verknüpft.

Zur inhaltlichen Verdeutlichung des Teilprozesses folgen nun ausgewählte Praxisbeispiele aus dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“.

Berufliche Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund im Projekt empowerMi

Menschen mit Migrationshintergrund erhalten je nach Bedarf berufliche Beratung, Coaching, Kompetenzfeststellung, Beratung für sprachliche oder berufliche Weiterbildung, Beratung und Unterstützung bei Stellensuche, oder Bewerbungstraining. Ziel ist die Stärkung der individuellen Handlungskompetenz und der Beschäftigungsfähigkeit. Als Instrument zur Laufbahnberatung wird die „Kompetenzbilanz für Migranten und Migrantinnen“ (DJI) eingesetzt. Ansprechpersonen: Ellen Wild-Blom, ellen.wild-blom@tuerantuer.de und Inga Paula, inga.paula@tuerantuer.de, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, (MigraNet).

„Abenteuer Assessmentcenter -Kompetenzfeststellung und Berufseinstieg für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa“

Viele Migrantinnen mit technischen oder naturwissenschaftlichen Qualifikationen leben in Deutschland, ohne hier jemals in ihrem gelernten Beruf gearbeitet zu haben. Seit Mitte 2005 gibt es bei LIFE e.V. das Programm „Neue Chancen für Frauen mit technischen Qualifikationen“. Die Ermittlung von Stärken und Potenzialen, die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen sowie das Kennenlernen der deutschen Arbeitswelt, der unterschiedlichen Betriebskulturen stehen im Programm an erster Stelle. Kompetenzfeststellung ist dabei eingebettet in einen Beratungsprozess, der das Ziel hat Migrantinnen zu befähigen, eine ihrer Qualifikation angemessene Beschäftigung zu finden oder neue berufliche Perspektiven zu entwickeln. Ansprechperson: Andrea Simon, simon@life-online.de, LIFE e.V. (KUMULUS-PLUS)

Kompetenzfeststellung für Menschen mit Migrationshintergrund

Kompetenzfeststellung trägt zur Optimierung von Beratungsprozessen bei. Es dient einer tiefer gehenden Klärung der Biografie, der Potenziale und des beruflichen Werdegangs von Ratsuchenden. Sie findet in Gruppen bis zu 16 Personen kombiniert mit Einzelberatung statt. Das Verfahren ist je nach Zielsetzung und Voraussetzung der Teilnehmenden individuell gestaltbar. Es beinhaltet u. a. Potenzialermittlung, Tests, berufsbezogene Kompetenzermittlung nach QPass® sowie Gruppen- und Einzelreflexionen. Ansprechperson: Joachim Dellbrück, dellbrueck@gfbm.de, GFBM e.V. (KUMULUS-PLUS).

Kompetenzfeststellung für Gründungspersonen aus der Arbeitslosigkeit

Das Kompetenzfeststellungsverfahren richtet sich an gründungswillige Personen. Ziel ist die Ermittlung eines Gesamteindrucks und die Feststellung von gründungsspezifischen Mindestvoraussetzungen der Personen vor deren weiteren Schritte in die Selbständigkeit. Die wesentlichen Entscheidungskriterien sind Merkmale der sogenannten „Gründerpersönlichkeit“, die sich mehr in den sozialen und persönlichen Fähigkeiten als in den fachlichen und branchenspezifischen Kenntnissen einer Person ausdrückt. Das Instrument bietet ein leitfadengestütztes Interview sowie eine Excel-Vorlage mit einer generierenden Auswertung. Ansprechpersonen: Nadine Förster, nadine.foerster@ism-mainz.de, Dr. Ralf Säger, ralf.saenger@ism-mainz.de, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V., (InBeZ)

Qualifizierungskonzept „Arbeitsmarktfitness Training“

Das Arbeitsmarktfitness Training richtet sich speziell an Personen mit Migrationshintergrund. Durch das Training wird der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. Dabei geht es einerseits um die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen mit Empowerment-Elementen und andererseits um Unterstützung im Bewerbungsprozess. Das Training besteht aus vier Phasen: (1) Ermittlung eines individuellen Qualifikationsprofils, (2) Entwicklung von Bewerbungs- und beruflichen Entwicklungsstrategien, (3) Bewerbung (Erstellung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen und Unterstützung im Bewerbungsprozess) und (4) individuelle Betreuung der Teilnehmenden bis drei Monate nach Maßnahmeende. Ansprechperson: Bärbel Weber, weber.baerbel@bwhw.de, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. Frankfurt (Integra.net).

Integrationsberatungszentrum für Migrant/innen (IBZ) – Deutsch und Berufliche Orientierung im Sozialreferat der Landeshauptstadt München

Das Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München koordiniert in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit und der ARGE die kommunale Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik. Somit ist ein umfangreiches und ausdifferenziertes zielgruppenspezifisches Angebot entwickelt und finanziert worden - mit mehr als 100 Projekten und Maßnahmen. Für Migrantinnen und Migranten gibt es ein eigenes Integrationsberatungszentrum im Sozialreferat. Nach einer individuellen, interkulturellen beruflichen Beratung wird je nach Bedarf eine Kompetenzfeststellung durchgeführt und eine Vermittlung in weitere Qualifizierungsmaßnahmen eingeleitet. Ansprechperson: Regina Ober, r.ober@muenchen.de, Amt für Wohnen und Migration der LH München (MigraNet).

www.Berufliche-Anerkennung.de

Rund 400 unterschiedliche Stellen befassen sich in Deutschland mit der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Die Verfahren können sich von Bundesland zu Bundesland unterscheiden. Der Anerkennungsprozess ist also nicht nur für Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch für Beratende und Akteure der Arbeitsvermittlung intransparent. Das Online-Portal will hier Abhilfe schaffen und bietet einen Überblick zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Ansprechperson: Dr. Bettina Englmann, global.competences@tuerantuer.de, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH (MigraNet).

2.3 Der Prozess der Umsetzung und Qualifizierung

In diesem Teilprozess wird die Erweiterung und Entwicklung vorhandener Kenntnisse und Fähigkeiten angestrebt, um die individuellen Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Dies können Trainingsmaßnahmen, (berufsbezogene) Deutschkurse oder (berufsspezifische) Maßnahmen sein wie Nach- oder Anpassungsqualifizierung oder Fort- und Weiterbildung. Entscheidend ist dabei auf vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen aufzubauen. Im Idealfall wird ein anerkanntes Zertifikat erlangt.

Beendet ist der Umsetzungs- und Qualifizierungsprozess, wenn die Person über die angestrebten Kenntnisse und Kompetenzen verfügt und diese für einen Arbeitsprozess erfolgreich anwenden kann.

Gelungen ist der Prozess der Umsetzung und Qualifizierung, wenn die Person:

- ihren allgemeinen Wunsch nach beruflicher Zukunft in ein zielgerichtetes Vorhaben spezifizieren konnte,
- die vorhandenen Kompetenzen mit den erworbenen Qualifikationen sinnvoll weiterentwickelt und in Einklang bringen konnte,
- in der Lage ist, eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme aufzunehmen (Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes, Zeitrahmen etc.),
- Erfahrungen in der praktischen Umsetzung des Erlernen sammeln konnte und
- alle formalen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit angegangen und erfüllt sind, u.a. das Erwerben der erforderlichen Qualifizierungsabschlüsse für die Aufnahme der gewünschten Erwerbstätigkeit.

Für das Gelingen des Umsetzungs- und Qualifizierungsprozesses sind folgende Aktivitäten wichtig:

- die Vermittlung von berufsbildbezogenen Informationen und Kenntnissen, u.a. durch Praktika,
- eine Beratung und Begleitung der Umsetzungs- und Qualifizierungsphase,
- individuelle, bedarfsgerechte und berufsbezogene Lernangebote für Deutsch als Zweitsprache,
- Fort- und Weiterbildung sowie Nach- und Anpassungsqualifizierung,
- Unterstützungsmaßnahmen für einen erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme, bspw. durch weiterbildungsbegleitende Hilfen und
- die Klärung der Finanzierung für die Umsetzung des Qualifizierungsprozesses.

Zur inhaltlichen Verdeutlichung des Teilprozesses folgen nun ausgewählte Praxisbeispiele aus dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“.

Fallmanagement Arbeit & Sprache im Rahmen des SGB II im Kreis Herford :

Das Gesamtprojekt besteht aus dem Überbau Fallmanagement Arbeit und Sprache sowie verschiedenen Sprachkursen, die die staatlichen Integrationskurse ergänzen. Das Projekt ist bundesweit bisher einzigartig, u.a. durch seine zentrale Koordination und den Einsatz einer Fachkraft aus dem Bereich Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache. Die Aufgaben werden 2009 in die ARGE übergehen, dann vor allem bezogen auf die berufsbezogenen ESF-BAMF-Kurse, weil die Bedeutung dieser Koordinationsarbeit für den Gesamtprozess der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund allen bewusst ist. Ansprechperson: Andrea Daase, andrea.daase@arge-sgb2.de, Die Chance gGmbH, ARGE Herford, Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch (NOBI).

Qualifizierungskonzept „Außenhandelsassistenz für Osteuropa“

Die Maßnahme bietet eine Weiterbildung in Exportmarketing, Vertrieb und in speziellen kaufmännischen Zusatzqualifikationen für den Außenhandel. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden den bundesweit anerkannten Abschluss „IHK – Fachkraft Export – Marketing“. Im Lehrgang wird explizit auf migrantenspezifische Potenziale (Sprach- und Mentalitätskenntnisse des jeweiligen Ursprungslandes, interkulturelle Kompetenz) zurückgegriffen, um diese als Wettbewerbsvorteil für die Export-/Import-Branche für Unternehmen aufzubereiten.

Ansprechperson: Dr. Kristina Nowak, nowak@bwtw.de, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. Jena (Integra.net).

Qualifizierungskonzept „Ärztlnachqualifizierung“

Gegenstand ist ein ergänzendes Bildungsangebot für die berufliche Integration zugewanderter Ärztinnen und Ärzte im Rahmen des bundesweiten Integrationsprogramms nach § 45 des Aufenthaltsgesetzes. Es bietet für zugewanderte Ärzte und Ärztinnen einen umfassenden Kurs zur Nachqualifizierung, mit dem Ziel der Anerkennung des mitgebrachten Berufsabschlusses durch die in der Bundesärzteordnung vorgesehene Gleichwertigkeitsprüfung und der Vermittlung in regionale ärztliche Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ansprechperson: Wolfgang Hillenbrand, hillenbrand@bbj-bayern.de, BBJ Consult AG (MigraNet).

Integrationsfachdienst ifdm ms-v

Die dreimonatigen Bildungsangebote an den Standorten Greifswald und Neubrandenburg beinhalten Kompetenzfeststellung, berufsbezogenen Deutschunterricht in Kombination mit Praktika in individuell ausgewählten Berufsfeldern bei regionalen Unternehmen sowie die Einarbeitungsbegleitung beim Übergang in Arbeit. Darüber hinaus ermöglichen 18monatige Ausbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss Migrantinnen und Migranten eine Qualifizierung in der Pflege und nach Abschluss einen zügigen Arbeitsmarkteintritt mit einem in Deutschland einsetzbaren Berufsabschluss. Die Maßnahmen werden mit berufsbezogenem Deutschunterricht und sozialpädagogischer Betreuung umgesetzt und unterstützen im Anschluss den Arbeitsmarktübergang.

Ansprechperson: Andrea Wegner, wegner@genres-online.de, genres e.V., Neubrandenburg, (NOBI)

Kursprogramm Gründungsspezifisches Deutsch

Das Kursprogramm will Migrantinnen und Migranten zum einen für die Selbstständigkeit als berufliche Alternative sensibilisieren und zum anderen auf den Gründungsprozess fachlich wie sprachlich optimal vorbereiten. Die Besonderheit des Programms ist es, dass die erworbenen sprachlichen und fachlichen Kenntnisse (variabler Einsatz erworbener Redemittel und der Erwerb von Strategien zum eigenständigen Erschließen von (Fach-)Texten) auch für diejenigen anwendbar sind, die sich nach der Sensibilisierung bewusst gegen eine Selbstständigkeit entscheiden. Einzelmodule des Programms können im Sinne eines „Baukastensystems“ mit Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Agenturen und Grundsi-cherungsträger verknüpft werden.

Ansprechperson: Sandra Scheibe, scheibe@exis.de, Exis Europa e.V., (InBeZ)

Mit guten Deutschkenntnissen erfolgreicher gründen

Migrantische Gründerinnen und Gründer erhalten bei der Hamburger Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V.(ASM) wertvolle Unterstützung. Hier werden sie nach einem 4+1 Phasen-Modell beraten, das den gesamten Gründungsprozess von der Orientierungsphase bis zur Wachstums- und Konsolidierungsphase einschließt.

Ergänzend bietet ASM eine Fortbildungsreihe zur Existenzgründung mit Themen wie Buchhaltung und Steuern; Marketing und Marketingstrategien; Wirtschafts- und Arbeitsrecht, Krisenmanagement/ Insolvenz an. Den einzelnen Seminaren werden gründungsbezogene Deutschmodule vorangestellt, in denen Fachbegriffe in einfachem verständlichen Deutsch erklärt und in konkreten Situationen angewendet werden.

Ansprechperson: Marion Wartumjan, marion.wartumjan@asm-hamburg.de, ASM e.V., (NOBI)

2.4 Der Einstiegsprozess in eine Erwerbstätigkeit

In jedem Prozessschritt ist die enge Kooperation mit Betrieben von zentraler Bedeutung. Der Einstiegsprozess umfasst Recherche, Bewerbung, Vermittlung und Beginn einer (selbstständigen) Erwerbstätigkeit. Dies verlangt (i) von der jeweiligen Person eine Eigeninitiative zur Realisierung ihres Berufswunsches, (ii) von professionellen Akteuren der Integrationsbegleitung die Bereitstellung potenzieller Hilfeleistungen und (iii) von öffentlichen und privaten Arbeitgebern die Vielfalt als Chance anzunehmen und keine Diskriminierungen bei Einstellungen vorzunehmen.

Der Teilprozess beginnt mit der Bereitschaft der Person zum Eintritt in die Erwerbstätigkeit. Voraussetzung ist der vorherige Erwerb erforderlicher (und selbst angestrebter) Kompetenzen und die eigene Motivation für den Einstieg in eine (selbstständige) Erwerbstätigkeit. Der Teilprozess ist beendet mit der Aufnahme einer (selbstständigen) Erwerbstätigkeit.

Gelingen ist der Einstieg in eine abhängige bzw. selbstständige Erwerbstätigkeit, wenn die Person:

- die (gewonnenen) Kompetenzen und Fähigkeiten ihren (beruflichen) Wünschen entsprechend einbringen und umsetzen kann,
- die Verfahren und Gepflogenheiten der Arbeitswelt mittels eines Lernprozesses (selbstständig) erkennt und umsetzt (Empowerment),
- erfährt, dass ihre Kompetenzen, erworbenen Qualifikationen und Wünsche bei der Suche und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wahr- und aufgenommen werden,
- eine ihren Kompetenzen und Wünschen entsprechende (selbstständige) Erwerbstätigkeit gefunden und aufgenommen hat und
- ihre eigenen beruflichen Netzwerke aufgebaut hat.

Für das Gelingen dieses Teilprozesses sind folgende Aktivitäten bedeutsam:

- Angebote für eine individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung bei der Recherche, Bewerbung und Vermittlung zur Aufnahme einer (selbstständigen) Erwerbstätigkeit,
- Maßnahmen zur Implementierung und Konsolidierung von tragfähigen Betriebskontakten (zur Unterstützung der Vermittlung in Arbeit oder Praktika),
- Angebote zur berufsbezogenen Deutschförderung, die z.B. praktikumsbegleitend die besonderen zweitsprachlichen Anforderungen des Arbeitsfeldes bzw. auch des Bewerbungsverfahrens aufgreifen
- Maßnahmen zur Sensibilisierung aller arbeitsmarktpolitischen Akteure (Agenturen für Arbeit, Grundsicherungsstellen, freie Träger, Betriebe, Kammern, etc.) für die individuellen Kompetenzprofile,
- Maßnahmen zur Unterstützung für die Erledigung der formalen Aufgaben für die Aufnahme einer (selbstständigen) Erwerbstätigkeit,

- Recherchen zu den Bedarfen des lokalen Arbeitsmarktes und
- Maßnahmen zum Coaching und zur Begleitung der Zielgruppe(n) nach der Aufnahme einer (selbstständigen) Erwerbstätigkeit.

Zur inhaltlichen Verdeutlichung des Teilprozesses folgen nun ausgewählte Praxisbeispiele aus dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“.

Netzwerk Migrantenselbstorganisationen (MSO) mit Bewerbungscenter

Das Angebot der MSO-Bewerbungscenter ist ein niedrighschwelliges Angebot, das sich an arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Migrantinnen und Migranten richtet, die in der MSO durch geschulte und qualifizierte Bewerbungsberaterinnen und –berater bei der Arbeitssuche, bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche etc. unterstützt werden.

Ansprechpersonen: Cemalettin Özer, oezer@mozaik.de, Leyla Atac, atac@mozaik.de, Fuat Atasoy, atasoy@mozaik.de, MOZAIK gGmbH, (ProQualifizierung)

Search Inside!

Das Projekt bietet Unternehmen Beratung zur interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung, Beratung zum Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren, um Fachkräfte aus dem eigenen Unternehmen zu rekrutieren. Des Weiteren bildet das Projekt Integrationsmentoren in Unternehmen aus.

Ansprechperson: Eric Agbo, eric.agbo@iubm.de, IUBM Ltd. (MigraNet)

Informations- und Beratungsnetzwerk Industriebetriebe

Ziel des Informations- und Beratungsnetzwerkes ist, Betriebe bei der Einstellung und Förderung von Personen mit Migrationshintergrund zu beraten und zu unterstützen. Dies erfolgt durch Beratungskonzepte, die sich am Bedarf der jeweils spezifischen beruflichen Praxis des Betriebs orientieren.

Ansprechperson: Juan Proll, juan.proll@dgb-bildungswerk.de, DGB-Bildungswerk (Pro Qualifizierung).

Start up – Unterstützung bei der Existenzgründung und -sicherung

Das Angebot reicht von Beratung und Qualifizierungsmodule bei der Neugründung bis zu nachhaltiger Unterstützung für Bestandsselbstständige. Migrantenspezifische Stolpersteine werden erkannt und beseitigt.

Ansprechperson: Andreas Küppers, andreas.kueppers@kompassfrankfurt.de, Kompass – Zentrum für Existenzgründungen gGmbH Frankfurt (Integra.net).

Personal- und Arbeitsmarktmanagement (PuA)

Das Berliner Projekt berät und begleitet Personen, die eine Erwerbstätigkeit suchen, und unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU), insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund, Arbeitsplätze neu einzurichten bzw. bestehende Arbeitsplätze zu sichern. Gestützt auf die eigene Betriebsdatenbank und intensive Betriebskontakte werden Unternehmen aufgesucht und bezüglich des geeigneten Personalbedarfs beraten. Gewonnene Arbeitsplatzkapazitäten werden passgenau an arbeitssuchende Personen, deren berufliche Qualifikationen und Wünsche zuvor erfasst wurden, vermittelt. Durch die persönlichen Betriebskontakte werden die Unternehmen auch sensibilisiert, Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen einzustellen.

Ansprechpersonen: Mehmet Türk, mehmet.tuerk@aub-berlin.de, und Manfred Lattemann, manfred.lattemann@aub-berlin.de, (KUMULUS PLUS)

2.5 Der Sicherungs- und Entwicklungsprozess in der Erwerbstätigkeit

Der Sicherungs- und Aufstiegsprozess (im Fall von Selbstständigkeit: Konsolidierung und Wachstum) umfasst eine sich nach dem individuellem Bedarf orientierende stetige Festigung und Weiterentwicklung der begonnenen (selbstständigen) Erwerbstätigkeit. Dies umfasst die Bereitstellung und Ermöglichung potenzieller Begleitungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote sowie die Stärkung der (Eigen-)Initiative zur Wahrnehmung eines eigenständigen Lernprozesses.

Der Teilprozess beginnt mit der Aufnahme einer (selbstständigen) Erwerbstätigkeit, die mit den Kompetenzen und Wünschen der Person vereinbar ist. Das Ziel dieses Teilprozesses ist eine (selbstständige) Erwerbstätigkeit und Erwerbssicherung außerhalb eines prekären Arbeitsverhältnisses oder unabhängig von staatlichen Transferleistungen.

Gelingen ist die Sicherung der Erwerbstätigkeit, wenn die Person:

- eine mit ihren Kompetenzen und Wünschen zu vereinbarende abhängige bzw. selbstständige Erwerbstätigkeit auch zukünftig ausüben kann,
- ihren Lebensunterhalt sichern kann, perspektivisch ohne Transferleistungen auskommen wird und berufliche Entwicklungschancen hat - dies beinhaltet auch die Existenzsicherung unter würdigen Bedingungen,
- zur Sicherung der Erwerbstätigkeit ihre Coaching- und Qualifizierungserfordernisse erkennt, umsetzen will und kann, sowie
- Familie und Beruf miteinander vereinbaren kann.

Für das Gelingen dieses Teilprozesses sind folgende Aktivitäten wichtig:

- Coachingangebote für eine nachhaltige Beschäftigung, d.h. Begleitung bei/nach der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit,
- Coaching- und Qualifizierungsangebote zur Konsolidierung und zum Wachstum ihrer selbstständigen Tätigkeit,
- betriebliche oder außerbetriebliche Qualifizierungsangebote als Maßnahmen für eine kontinuierliche Arbeit an der Beschäftigungsfähigkeit (Employability),
- innerbetriebliche Maßnahmen Kommunikationstraining „Deutsch am Arbeitsplatz“,
- Maßnahmen zur Berücksichtigung von kultureller Vielfalt in der Personal- und Organisationsentwicklung - „cultural mainstreaming-Strategie“,
- Maßnahmen für eine Aufstiegsqualifizierung und
- Angebote zur Gesundheitsförderung und Selbststärkung.

Zur inhaltlichen Verdeutlichung des Teilprozesses folgen nun ausgewählte Praxisbeispiele aus dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“.

Innerbetriebliche Weiterbildung „Deutsch am Arbeitsplatz“

Übergreifendes Ziel des Unterrichts ist es, die betriebliche Kommunikation insgesamt zu verbessern und die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, ihre Ideen und Kompetenzen verstärkt einzubringen und so die betrieblichen Abläufe mitzugestalten sowie an aufstiegsbezogener Weiterbildung teilzunehmen. Die Teilnehmenden sind bei einem solchen Unterrichtsgeschehen als Experten ihrer Arbeitsbereiche einzubeziehen und bringen ihre Fachkenntnisse in den Unterrichtsprozess ein.

Ansprechperson: Iris Beckmann-Schulz, Iris.Beckmann-Schulz@passage-hamburg.de, passage gGmbH, (NOBI)

Fortbildung für Beschäftigte in der Gastronomie

Dieses Angebot richtet sich an un- und angelernte Beschäftigte einer Hamburger Restaurantkette, die eine berufsbegleitende und innerbetriebliche Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe absolvieren möchten. Im Rahmen dieser ausbildungsvorbereitenden Maßnahme werden sowohl prüfungsrelevante deutschsprachliche als auch allgemeine branchenspezifische Deutschkenntnisse vermittelt.

Ansprechperson: Iris Beckmann-Schulz, Iris.Beckmann-Schulz@passage-hamburg.de, passage gGmbH, (NOBI).

RE_SET – Center zur Ermittlung der Entwicklungsmöglichkeiten von Unternehmerinnen im AIG II-Bezug

Zunehmend befinden sich immer mehr Selbstständige in einer wirtschaftlichen Situation, in der sie den notwendigen Lebensunterhalt durch ihre Selbstständigkeit nicht finanzieren können und parallel dazu im AIG II-Bezug sind. Mit Hilfe einer Analyse der aktuellen „realen“ Situation des Unternehmens können die Ursachen für den zusätzlichen Bezug identifiziert werden. In einem nächsten Schritt werden geeignete Maßnahmen für eine künftige Unternehmensentwicklung konzipiert oder es erfolgt eine Abberatung des Unternehmens, die in eine berufliche Perspektiventwicklung für das Erwerbsleben im Anschluss der Selbstständigkeit mündet.

Ansprechperson: Sandra Scheibe, scheibe@exis.de, EXIS Europa e.V., (InBeZ).

Interkulturelle Öffnung der Handwerkskammer für Schwaben

Gemeinsam mit dem Verband für Interkulturelle Arbeit e.V. wurde für die Handwerkskammer für Schwaben ein interkultureller Öffnungsprozess angeregt. Zum Auftakt fand ein interkulturelles Training für die Führungskräfte der Kammer statt, anschließend Trainings für alle Lehrmeister und Ausbilder sowie Betriebsberater. Ziel war es, für den Umgang mit Auszubildenden und Firmeninhabern mit Migrationshintergrund interkulturell zu sensibilisieren, und Multiplikatoren für eine interkulturelle Öffnung zu gewinnen.

Ansprechperson: Dr. Brigitte Eisele, brigitte.eisele@hkw-schwaben.de, HWK für Schwaben, (MigraNet)

2.6 Fazit

Die Integration in den Arbeitsmarkt und damit die Partizipation am Erwerbsprozess einer Gesellschaft ist aus unserer Sicht die zentrale Bedingung für einen sozialen und gesellschaftlichen Integrationsprozess. Dies gilt für alle erwerbsfähigen Menschen unserer Gesellschaft. Jedoch steht häufig bei der Integration in Arbeit die „rasche“ und „kurzfristige“ Vermittlung im Vordergrund. Integration in den Arbeitsmarkt wird dann an der Vermittlungsquote der erwerbslosen Personen in Arbeit oder an den Abgängen erwerbsloser Personen aus der Hilfebedürftigkeit gemessen. Dies ist eine stark aus Sicht der Kostenträger geprägte Perspektive.

Für die betroffenen Personen ist diese Sichtweise nicht immer hinreichend und zufriedenstellend. Die (neue) Tätigkeit berücksichtigt dabei nicht immer die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen der Personen und eine langfristige, nachhaltige Perspektive bleibt oftmals unberücksichtigt: Wie stellt sich z.B. eine Anerkennungspraxis dar, die verhindert, dass ein Arzt, der seinen Berufsabschluss in seinem Herkunftsland gemacht hat, entsprechend seiner Qualifikation in Deutschland arbeiten kann? Oder dass ein Jurist aus Georgien in Deutschland als Sicherheitsfachmann arbeitet? Erst fallspezifisch ist auszumachen, ob eine rasche Integration in den Arbeitsprozess eine nachhaltige Erwerbsperspektive ermöglicht.

Mit der vorgestellten „**Prozesskette der (beruflichen) Integration**“ vertreten wir ein Modell, das die Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen in den Mittelpunkt stellt und einen umfassenden, ressourcenorientierten und personenzentrierten Ansatz verfolgt, um die Potenziale der Menschen zu erkennen und zu fördern. Dieses Verständnis erfordert mehr als Qualifizierung für und Vermittlung in den Arbeitsmarkt und richtet den Blick auf die Menschen, die als Subjekte ihren Integrationsprozess mitgestalten und steuern. Um eine nachhaltige und gelingende Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, ist nicht nur die Sicht des Kostenträgers ausschlaggebend, sondern ebenfalls die Zufriedenheit des einzelnen/ der einzelnen. Ein Verständnis, dass jedem Qualitätsmanagementsystem zu Grunde liegt.

Wir verstehen unseren Ansatz dabei als handlungsführend für alle benachteiligten Personengruppen. Da unsere Arbeit explizit auf den Bedarf von erwachsenen Migrantinnen und Migranten ausgerichtet ist, haben wir in den Praxisbeispielen aus dem Netzwerk IQ speziell Bezug genommen auf die migrationsspezifischen Erfordernisse in den einzelnen Prozessphasen.

Dieser von uns in seinen Teilprozessen beschriebene Prozess einer gelungenen beruflichen Integration setzt unterstützende personelle und strukturelle Rahmenbedingungen voraus, die die kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz berücksichtigen und wertschätzen. Kompetenzen im Umgang mit kultureller Vielfalt sind in öffentlichen und privaten Institutionen und Unternehmen zu entwickeln. Nur so können Ressourcen und Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund erkannt und von diesen letztendlich eingebracht werden. Dabei sind strukturelle Veränderungen und individuelle Lernprozesse miteinander zu verzahnen, um Veränderungsprozesse auf allen Ebenen anzustoßen und um die Bemühungen der Menschen mit Migrationshintergrund für ihren Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt erfolgreich zu gestalten.

Weiterführende Informationen aus dem IQ-Netzwerk:

- Englmann, Bettina/ Müller, Martina:** Studie „Brain Waste – zur Anerkennungspraxis ausländischer Qualifikationen in Deutschland“, 2007. URL: <http://www.berufliche-erkennung.de/images/stories/download/brain%20waste.pdf>
- InBeZ:** Dossier Existenzgründung - Wege zur Selbstständigkeit für Migrantinnen und Migranten, 2009. URL: http://www.inbez.de/fileadmin/downloads/Dossier_Wege_InBeZ_Okt20071.pdf
- InBeZ:** Aktive Vereine - Handbuch für Migrantenorganisationen als Partner für Integration und Beschäftigung, 2009. (Die CD-Rom ist erhältlich bei AGARP, Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz, Hans-Peter Wilka, hans-peter.wilka@agarp.de, Tel.: 06131-6230045)
- InBeZ:** DiversiTeams - Erfahrungen und Empfehlungen aus der Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams, 2008. URL: http://www.inbez.de/fileadmin/downloads/Broschuere_DiversiTeams_081.pdf
- InBeZ:** Integration mit Kompetenz - Erfahrungen und Ideen für eine engagierte Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt, 2008. URL: http://www.inbez.de/fileadmin/downloads/Integration-mit-Kompetenz_InBeZ_20071.pdf
- IQ Facharbeitskreis Beratung, KUMULUS-PLUS (Hrsg.):** „vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte“. Handlungsempfehlungen, 2009. URL: <http://www.kumulus-plus.de/fileadmin/pdf/iq/handlungsempfehlungen-fak-beratung-kumulus.pdf>
- IQ Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch, NOBI (Hrsg.):** Integration – Arbeit – Sprache. Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Deutschunterricht, 2008. URL: http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Qualit%C3%A4tskriterien.pdf
- IQ Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung, Pro Qualifizierung (Hrsg.):** Qualitätskriterien für die Interkulturelle Fort- und Weiterbildung. Kulturelle Vielfalt fördern und Maßstäbe setzen. Tagungsdokumentation, 16. Oktober 2008, Düsseldorf. URL: http://www.proqua.de/data/publikationen_datei_1236090830.pdf
- IQ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, MigraNet (Hrsg.):** „Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling.“ Aktualisiert in 2008. URL: http://www.migranet.org/images/stories/pdf/Materialien/2008_Praxishandreichung.pdf
- IQ Facharbeitskreis Qualifizierung, IntegraNet (Hrsg.):** „Dossier Anpassungs- und Nachqualifizierung“, 2009.
- IQ Facharbeitskreis Qualifizierung, IntegraNet (Hrsg.):** „Qualifizierung ist mehr. Handlungsempfehlungen für die berufliche Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund“, 2008. URL: [http://www.integra-net.org/assets/files/Handlungsempfehlung\(1\).pdf](http://www.integra-net.org/assets/files/Handlungsempfehlung(1).pdf)
- IQ Facharbeitskreis Qualifizierung, IntegraNet (Hrsg.):** „Dossier Qualifizierung im Sozialen Nahraum“, 2008. URL: http://www.integranet.org/assets/files/Dossier_Sozialer-Nahraum.pdf
- NOBI:** Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch, passage gGmbH: Jetzt habe ich das verstanden. Innerbetriebliche Weiterbildung Deutsch am Arbeitsplatz. 2008
http://www.nobi-nord.de/upload/pdf/Produkte/DeutschAmArbeitsplatz_Jetzhabeichdasverstanden.pdf
- NOBI:** Handlungsempfehlungen zur beruflichen Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten, 2007. URL: http://www.nobi-nord.de/upload/pdf/News_2007/NOBI-HandlungsempfehlungenFinal.pdf
- Pro Qualifizierung:** Handlungsempfehlungen für die Arbeitsmarktintegration Erwachsener mit Migrationshintergrund, aktualisiert in 2008. URL: http://www.proqua.de/data/publikationen_datei_1204022766.pdf

- Kumulus-Plus:** Abenteuer Assessmentcenter - Kompetenzfeststellung und Berufseinstieg für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa, 2007, LIFE e.V.
<http://www.kumulus-plus.de/publikationen/dokumentationen/>
- Kumulus-Plus:** Dokumentation „Personalentwicklung in kleinen und mittleren Betrieben“, 2007, <http://www.kumulus-plus.de/publikationen/dokumentationen/>
- Kumulus-Plus:** Dokumentation „Beratung auf dem Prüfstand“, 2006, <http://www.kumulus-plus.de/publikationen/dokumentationen/>
- Pro Qualifizierung:** Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen
http://www.pro-qualifizierung.de/data/publikationen_datei_1204120182.pdf
- Pro Qualifizierung:** Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration Erwachsener mit Migrationshintergrund
http://www.pro-qualifizierung.de/data/publikationen_datei_1204022766.pdf
- Pro Qualifizierung:** Förderfibel - Förderinstrumente für Beschäftigte und Betriebe zur Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung
http://www.pro-qualifizierung.de/data/publikationen_datei_1205391928.pdf
- Pro Qualifizierung:** Ein Wegweiser zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund
http://www.pro-qualifizierung.de/data/publikationen_datei_1205138442.pdf
- PRO QUALIFIZIERUNG:** Bildung macht den Unterschied! Module zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund
http://www.pro-qualifizierung.de/data/publikationen_datei_1196259141.pdf
- Pro Qualifizierung:** Interkulturelle Öffnung von Industriebetrieben - am Beispiel von bedarfsorientierten Qualifizierungsangeboten für Beschäftigte mit Migrationshintergrund in einem mittelgroßen Betrieb der Metallverarbeitung-
http://www.pro-qualifizierung.de/data/publikationen_datei_1205392142.pdf

An der Erstellung der Publikation haben mitgewirkt:

- Özcan Ayanoglu, KUMULUS-PLUS, Arbeit und Bildung e.V.
Iris Beckmann-Schulz, NOBI, passage gGmbH
Wolfgang Erler, anakonde GbR
Juliane Firlus, Integra.net, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
Nadine Förster, InBez, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Martina Früchtl, MigraNet, Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH
Stefan Nowack, KUMULUS-PLUS, Arbeit und Bildung e.V.
Dr. Ralf Sängler, InBez, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Dr. Bettina Schmidt, Pro Qualifizierung, DGB-Bildungswerk
Sabine Schröder, KP IQ, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.



www.intqua.de