

1. **Beschreibung der aktuellen Beratungsprozesse und Ausrichtung der Herangehensweise auf die Bedürfnisse von Migrant/-innen** ( Fragstellung 1+2)

**1.1 Aktueller beruflicher Bezugsrahmen**

Als Weiterbildungsberaterin bei Weiterbildung Hamburg e.V. berate ich seit vielen Jahren Menschen zu Fragen ihrer allgemeinen und beruflichen Qualifizierung.

Die statistischen Auswertungen der vergangenen Jahre zeigen, dass 25%-30% unserer Kunden/-innen durch Migrantinnen und Migranten gestellt werden.

Im Rahmen eines EQUAL- Programms zur Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten ([www.ep-nobi.de](http://www.ep-nobi.de)) bin ich seit Sommer 2005 ausschließlich mit der Qualifizierungsberatung von Migrant/-innen und dem Aufbau eines zielgruppenspezifischen Beratungsansatzes befasst.

Die zentralen Aktivitäten meiner Projektstätigkeit sind die Entwicklung und Durchführung von Gruppenberatungen und Einzelberatungen für Migranten/-innen sowie die Vernetzung mit anderen in der Migrantenarbeit tätigen Organisationen und Einrichtungen.

**1.2 Beratungsthema/ Beratungsmotive**

Die Qualifizierungsberatung ist ein thematisch eingegrenztes Beratungsgebiet, in dem es um Fragen zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung geht. Diese Fragen stehen jedoch im Kontext der gesamten Persönlichkeit des/der Ratsuchenden, der Lebens- und Berufsbiographie und der aktuellen Lebensumstände und erfordern eine ganzheitliche Herangehensweise in der Beratung.

Bezogen auf die Gruppe der Migranten/-innen steht als Hauptmotiv für das Aufsuchen der Beratungsstelle der Wunsch nach Beendigung der Arbeitslosigkeit und nach Identifizierung beruflicher Perspektiven für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt im Vordergrund. Bezogen auf den gesamten Kundenkreis unserer Beratungseinrichtung – gleich welcher Herkunft – sind als weitere Beratungsmotive zu nennen:

- Sicherung eines bestehenden Arbeitsverhältnis durch Qualifizierung
- Wunsch nach beruflicher Veränderung, Verbesserung und nach Aufstiegschancen
- Streben nach mehr Zufriedenheit im persönlichen und beruflichen Leben

Die Konzentration auf das Beratungsmotiv „Beendigung der Arbeitslosigkeit“ könnte einerseits damit erklärt sein, dass Migranten/-innen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung überproportional hoch von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Es muss jedoch auch der Frage nachgegangen werden, ob die eingesetzten werbewirksamen Anspracheformen ausreichen, um Migranten/-innen an ihren unterschiedlichen Lebens- und Berufsarten zu erreichen.

Damit ist ein wichtiges Thema innerhalb der zielgruppenspezifischen Beratungsarbeit angesprochen: Wie erreicht ein Beratungsangebot seine Kunden/-innen (hier Migranten/-innen)? Und welche sind die geeigneten Mittel?

**1.3 Erreichen der Zielgruppe**

Als Beratungsangebot, welches sich allgemein an Menschen aus Hamburg und der Hamburger Umgebung wendet, sind unsere Anspracheformen nicht explizit auf die Zielgruppe der Migranten/-innen zugeschnitten. So sind Flyer, Pressemeldungen und andere an die Öffentlichkeit gerichtete Leistungsdarstellungen in deutscher Sprache verfasst und bedienen sich der Pressemedien, die hauptsächlich von Deutschen gelesen werden.

Um den Personenkreis der Zugewanderten besser zu erreichen, sollen im Laufe der Projektzeit zielgruppenspezifische Anspracheformen entwickelt und erprobt werden.

So ist an den Einsatz mehrsprachiger Flyer und/oder sogenannter „Eyecatcher“ in mehreren Sprachen gedacht, um einen nicht deutschsprachigen Kundenkreis besser anzusprechen. Darüber hinaus können Publikationen und Presseorgane von in Hamburg ansässigen internationalen Kulturvereinen und Migrantenvvertretungen bei der Suche nach geeigneten Werbepattformen stärker in den Blick genommen werden.

Eine weitere und bereits in Umsetzung begriffene Herangehensweise besteht darin, das Beratungsangebot dort anzusiedeln, wo sich Migranten/-innen aufhalten. Hierzu ist es hilfreich, sich mit Organisationen und Einrichtungen zu vernetzen, die im Kontakt zu Migranten stehen. Das können Treffpunkte (von Elternschulen), Migrantenselbstorganisationen, Kulturvereine oder Beratungs- und Bildungseinrichtungen sein. Über Gruppenveranstaltungen, welche in Kooperation mit den genannten Einrichtungen durchgeführt werden, kann das Beratungsangebot einem größeren Interessentenkreis vorgestellt werden, können anfängliche Berührungängste abgebaut und erste Informationsbedürfnisse erfüllt werden.

Die Einbettung der Beratungsleistung in einen vertrauten und geschützten Gruppenrahmen bietet ein hohes Maß an Sicherheit, dass es sich bei dem vorgehaltenen Beratungsangebot nicht um ein „vorgeschobenes“ Angebot handelt, an dessen Ende die Teilnehmer/-innen unverhoffte Nachteile erwarten. Nach Auskunft vieler Migranten/-innen resultiert die Skepsis gegenüber Beratungsstellen aus zum Teil schlechten Erfahrungen mit institutionellen Einrichtungen und Antragsstellen (Ausländerbehörde, Arbeitsamt, Sozialamt).

Die Erfahrung zeigt, dass Teilnehmer/-innen, welche für sich das Angebot als ansprechend oder hilfreich erlebt haben, zu einem großen Teil auch noch an weitergehender, individueller Einzelberatung interessiert sind und darüber hinaus auch im engeren Freundes- oder Familienkreis das Beratungsangebot weiterempfehlen.

#### **1.4 Beratungsziele/ Beratungsinhalte**

Die Zielsetzungen im Rahmen der Weiterbildungsberatung sind eng verknüpft mit den zuvor genannten Beratungsmotiven. In der Regel geht es um:

- die Erarbeitung eines individuellen Qualifizierungsplanes unter Einbeziehung der beruflichen Perspektiven
- die Erarbeitung von Umsetzungsstrategien
- die Stärkung der Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit

Im Weiteren werden die Beratungsinhalte und –Ansätze dargestellt, welche im Zusammenhang mit der berufsbezogenen Beratung von Migranten/-innen besonders hervorzuheben sind:

1. Feststellung vorhandener Kompetenzen
2. Deutsche Sprachkenntnisse
3. Förderprogramme für Migranten/-innen
4. Zuwanderungsrechtliche Rahmenbedingungen

##### 1. Feststellung vorhandener Kompetenzen

Viele Zugewanderte bringen bei ihrer Einreise nach Deutschland gute Bildungs- und Berufsqualifikationen aus ihren Herkunftsländern mit. Häufig ist jedoch im Migrationsverlauf ein schleichender Prozess der Qualifikationsentwertung zu beobachten, der zu einem erheblichen Teil darin begründet liegt, dass die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen keine formale Anerkennung in Deutschland erfahren.

Selbst durch langjährige Berufserfahrung untermauerte und um zusätzliche Kompetenzen bereicherte Berufsqualifikationen geraten unter einer defizitorientierten Sichtweise völlig aus

dem Blick für die weitere Berufsentwicklung in Deutschland, was dazu führt, dass zahlreiche Migrant/innen sich gezwungen sehen, Tätigkeiten anzunehmen, die weit unter ihrem Qualifikationsniveau und nicht selten im Bereich ungelernter Beschäftigungsfelder (Reinigungstätigkeiten, Produktionshilfe...) liegen.

Um der schrittweisen Entwertung von faktisch vorhandenen beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen entgegenzusteuern und um ratsuchenden Migrant/innen den Blick auf ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten wieder zu ermöglichen, ist in der berufsbezogenen Beratung von Migrant/innen eine kompetenz- und ressourcenorientierte Beratungssicht unabdingbar. So sollte die Beratung darauf gerichtet sein, die vorhandenen formalen und nichtformalen Kompetenzen zu identifizieren, sie für die Entwicklung beruflicher Perspektiven zu bewerten und daraus Ansatzpunkte für die weitere berufliche Qualifizierung abzuleiten. Der positive Effekt, der sich daraus für das Selbstbewusstsein und das berufliche Selbstbild des/ der Ratsuchenden ergibt, schafft Energien und eröffnet neue Perspektiven für die berufliche Orientierung.

In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob die Hinzuziehung von Instrumenten zur Feststellung formaler und nichtformaler Kompetenzen (Profilpass, Kompetenzpass...) hilfreich ist und strukturell in den Beratungsverlauf eingebunden werden kann. Dies könnte auch für die aussagekräftige Darstellung interkultureller Kompetenzen als berufsrelevante Fähigkeiten interessant sein.

Da für das Ausfüllen der „Kompetenzpässe“ in der Regel eine längere Begleitung des/der Ratsuchenden erforderlich ist, könnte auch eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen in Erwägung gezogen werden, die den Einsatz dieser Instrumente begleiten.

## 2. Stellenwert kommunikativer Kompetenzen – Deutsche Sprachkenntnisse

„Die deutsche Sprache ist zentraler Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz. Wer nicht in ausreichendem Maße über sie verfügt, ist von Ausgrenzung und Arbeitsplatzverlust bedroht.“ (aus Flyer: „Deutsch am Arbeitsplatz“, passage gGmbH, Hamburg, Januar 2006)  
Auf den Stellenwert deutscher Sprachkenntnisse sollte im Beratungsgespräch angemessen eingegangen werden.

Aus der Erfahrung zurückliegender Beratungsgespräche ist zu sagen, dass die Einschätzungen von ratsuchenden Migrant/innen zur Notwendigkeit deutscher Sprachkenntnisse für ihre berufliche Integration von einer teils erschreckenden Unterbewertung bis hin zu einer, alle anderen Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung lähmenden Überbewertung reichen.

Um im Beratungsgespräch den Stellenwert von Deutschkenntnissen angemessen zu berücksichtigen, ist es wichtig, sie nicht herausgelöst, sondern als Teilaspekt des gesamten Kompetenzprofils des/der Ratsuchenden zu würdigen und die weiteren Möglichkeiten zur Verbesserung der Deutschkenntnisse auf die bereits vorhandenen Sprachkenntnisse, die aktuelle Lernmotivation und die beruflichen Zielsetzungen abzustimmen.

Das aneinandergereihte Besuchen reiner Deutschsprachkurse vermittelt häufig nicht die kommunikativen Kompetenzen, die im praktischen Berufs- und Privatleben gebraucht werden. Die Beratung sollte bei der Suche nach geeigneten Kursen zum Erwerb der deutschen Sprache zunehmend auch alternative Angebote einbeziehen, in denen sprachliche Lerninhalte mit berufsfachlichen kombiniert werden..

## 3. Auswahl geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen – Förderprogramme für Migrant/innen

Nachdem im Beratungsgespräch die Qualifizierungsbedarfe festgestellt sind, stellt sich häufig die Frage nach konkreten Weiterbildungsangeboten. Hier sollten natürlich zunächst die inhaltlichen Kriterien leitend sein. Darüber hinaus sollten aber spezielle Förderprogramme für

## Fortbildung

Beratung zur beruflichen Integration von Flüchtlingen, Asylbewerber/innen und Migrant/innen (Lerneinheit 2)

Ulla Mesenholl

4

26.09.06

Migranten/-innen in die Suche einbezogen werden, da sie durch begleitende Deutschförderung und berufspraktische Anteile auf die Bedürfnisse vieler Migranten/-innen nach einer Verzahnung der Qualifizierungsbereiche eingehen.

Ein weiterer Schritt könnte die Befragung von Weiterbildungsteilnehmern/-innen und Weiterbildungsinteressierten aus dem Kreise der Migranten/-innen darstellen, bei der die speziellen Bedarfe an Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der Migranten/-innen erhoben werden. Die Ergebnisse einer solchen Befragung könnte wiederum interessierten Weiterbildungsträgern für die zielgruppenorientierte Anpassung ihrer Kursangebote zur Verfügung gestellt werden.

### 4. Berücksichtigung zuwanderungsrechtlicher Rahmenbedingungen

Für die Auswahl von in Frage kommenden Qualifizierungsmaßnahmen müssen neben Bildungs-, Berufs- und förderungsrechtliche Zugangsvoraussetzungen auch zuwanderungsrechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

So spielen der Aufenthaltsstatus und der Umfang der Arbeitserlaubnis für Maßnahmen der beruflichen Fortbildung nach SGBIII eine wesentliche Rolle.

Weiterhin können Stressfaktoren oder Auflagen, die sich aus der aktuellen Aufenthaltssituation ergeben, dazu führen, dass die Planung der beruflichen Weiterbildung der existentiellen Absicherung untergeordnet werden muss.

Eine zielgruppenspezifische Beratung sollte daher über Kenntnisse des Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisrechts verfügen und diese in den erforderlichen Beratungszusammenhängen einsetzen können.

### **2. Beratungsverständnis vor dem Hintergrund eines heterogenen Kundenkreises**

Meinem Beratungsverständnis liegen viele Jahre Beratungserfahrung mit einem sehr heterogenen Kundenkreis zugrunde. Vor dem Hintergrund der Beratung von Migranten/-innen nimmt die Auseinandersetzung mit Diversitykonzepten zu.

Als besonders zielgruppenrelevante Aspekte meines Beratungsverständnisses möchte ich hervorheben:

1. *Akzeptanz von Diversity* als positiv wertschätzende Haltung zur Vielfalt der sozialen und kulturellen Hintergründe und Ausdrucksformen von Ratsuchenden
2. *Empathie* als Form der Beziehungsgestaltung bei der sich der /die Berater/-in *auf den Menschen einlässt*, wenn Beratung nicht nur bloße Informationsvermittlung sein soll
3. *Gleichberechtigung* im Sinne der Gestaltung des Kommunikationsprozesses und der Entscheidungen über die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen

Eine bewusste Umgestaltung des Beratungsangebotes und der Beratungseinrichtung unter dem Gesichtspunkt der Heterogenität der Kundschaft könnte auch weitere Zielgruppenansätze (Behinderte, über 50-Jährige, ...) einbeziehen. So könnte die barrierefreie Raumgestaltung oder die explizite Ansprache von älteren Arbeitnehmern daraus resultieren.

Die Entscheidung zu einer interkulturellen Öffnung der Beratungseinrichtung könnte u.a. bedeuten:

- dass die Mitarbeiter/-innen sich mit ihren Haltungen zu Fremdheit und Andersartigkeit auseinandersetzen,
- dass mehrsprachige Kommunikationsangebote gemacht werden,
- dass Migranten/-innen da sind, die Migranten/-innen beraten.