

Gebhard Stein, IRIS e.V.:

Welche Aktivitäten von Projektmitarbeiter*innen tragen in besonderem Maß dazu bei, dass die berufliche Integration von geflüchteten Menschen gelingt?

Welche konzeptionellen Rahmenbedingungen sind für die Nachhaltigkeit des Projektansatzes wichtig?

Was bedeutet Nachhaltigkeit im Kontext der beruflichen Integrationsprozesse von geflüchteten Menschen? Welches sind die wichtigsten Faktoren, die Geflüchteten dabei unterstützen, eine selbstverantwortete materielle und gesellschaftliche Integration zu erreichen? Welche Konzepte werden in Projekten angewendet, die sie dabei unterstützen? Welche dieser Konzepte, Ansätze, Aktivitäten - oder ihr Zusammenspiel - sind in den verschiedenen Phasen eines beruflichen Integrationsprozesses wichtig und unerlässlich?

Dies sind einige der Fragen, denen wir nach über 2 Jahren Projektarbeit im NIFA-Projekt, Teilprojekt IRIS e.V. im ländlich strukturierten Hohenlohekreis nachgehen wollen.

Wir werden zunächst an einem Fallbeispiel, einer Erfolgsgeschichte, etwas genauer darstellen, welche Schritte gegangen und welche Umwege im Prozess der beruflichen Integration am Beispiel einer jungen Frau vorkommen können. Im Rahmen eines Gruppeninterviews mit Projektmitarbeiter*inne*n werden dazu einige „Originaltöne“ eingebaut.

Anschließend werden Aspekte der Nachhaltigkeit verallgemeinernd vertieft. Dabei steht der Prozess der Beratung als Dreh- und Angelpunkt im Mittelpunkt.

Schließlich werden noch einige wichtige Handlungsfelder genauer skizziert, die unerlässlich sind, um geflüchtete Menschen bei ihrem beruflichen Integrationsprozess zu unterstützen und dabei Nachhaltigkeit zu erreichen.


*Im Folgenden werden wörtliche Aussagen von Projektmitarbeiter*innen aus einer Gruppendiskussion zu Erfolgsgeschichten und zur Reflexion der Beratungsarbeit in „Anführungszeichen“ gesetzt.*

I. Die Erfolgsgeschichte einer Projekt-Teilnehmerin - Übersicht und Kommentierung


Am Beispiel einer erfolgreichen Projektteilnehmerin A. werden zunächst exemplarisch Aktivitäten in den verschiedenen Phasen der beruflichen Integration in einer tabellarischen Übersicht vorgestellt.

Das Projekt „NIFA“ wurde im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.


Frau aus Syrien, heute 20 Jahre alt. In Syrien sechs Jahre in die Schule gegangen (Hauptschulabschluss)

 2016


- Einreise nach Deutschland

 2016 – 2019


- Besuch der Realschule (Abschluss: Mittlere Reife)

 2018


- Einwöchiges Praktikum in einer Bäckerei

 2019


- Eintritt in Projekt Integrationsnetzwerk-Hohenlohe-Main-Tauber (INW) inkl. Kompetenzerhebung
- Teilnahme am Erstorientierungskurs
- Zweiwöchiges Praktikum in einem Kindergarten

 2019 – 2020


- Einjähriges Berufskolleg an einer Berufsschule

 2020


- Eintritt in Projekt NIFA (Teilprojekt IRIS)
- Zweiwöchiges Praktikum in einer Arztpraxis
- Sprachkurs (DeuFöV) auf B2 bei Volkshochschule
- Diverse Beratungen durch Mitarbeiter*innen IRIS

 03/2020


- Bewerbungsunterlagen mit der Teilnehmerin erstellt
- Zwei Bewerbungen für Ausbildung Medizinische Fachangestellte mit der Teilnehmerin erstellt. (Absagen)

 04/2020


- Weitere Bewerbung für Ausbildung Medizinische Fachangestellte mit der Teilnehmerin erstellt. (Absage)

 05/2020


- Ergebnis mehrerer Beratungstermine war Änderung der Strategie. Nun Konzentration auf Hohenloher Krankenhaus gerichtet. Kontakt durch IRIS zu dem stellv. Leiter der Pflegeschule aufgenommen.
- Bewerbung für technischen Operationsassistentin erstellt. (Absage)
- Nach Rücksprache mit dem Hohenloher Krankenhaus durch IRIS wurde die Bewerbung intern für die Ausbildung zur Pflegefachfrau weitergeleitet.

 07/2020

- Vorstellungsgespräch im Krankenhaus

 08/2020

- Zusage für die Ausbildung zur Pflegefachfrau

 09/2020

- Aufnahme der Ausbildung zur Pflegefachfrau am Krankenhaus.

II. Was waren Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration, exemplarisch am Fallbeispiel dargestellt? Kommentierung durch die Projektmitarbeiter*innen

Die Mitarbeiter*innen berichten und kommentieren den Prozess der beruflichen Integration von A.

In einer Kompetenzerhebung wurde zunächst deutlich, dass zu Beginn die beruflichen Ziele von A. noch nicht klar waren; es könnte etwas im medizinischen oder pflegerischen Bereich sein.

So wurden weitere Orientierungskurse und -praktika vermittelt (z.B. Kindergarten).

Nach der Absolvierung des Berufskollegs „*war sie oft da*“ zu Gesprächen, „*wie die Reise weiter geht*“. Es wurden Lebensläufe geschrieben, gleichzeitig half die Teilnehmerin ehrenamtlich in der Kinderbetreuung eines Kurses aus, den der Projektträger durchführte.

Ein Sprachkurs wurde erfolgreich absolviert.

Schließlich führte ein Praktikum in einer Arztpraxis und mehrere darauf folgende Bewerbungen im medizinischen Bereich nicht zum Erfolg, sie erhielt mehrere Absagen.

Nun wurde über bestehende Kontakte von Projektmitarbeitern zum regionalen Krankenhaus eine Bewerbung als technische Operationsassistentin angestrebt. Auch dieser Versuch war nicht erfolgreich, u.a. wegen der relativ hohen Bewerbungsdichte pro Stelle.

Durch die Nutzung des sich allmählich erweiternden Kontaktnetzes Kontakte strebte die Teilnehmerin in Zusammenarbeit mit dem Projektmitarbeiter nun einen Ausbildungsplatz als Pflegefachkraft an. Nach der Bewerbung waren die Verantwortlichen „*überzeugt von ihr, es hat menschlich gepasst und sie sprach sehr gutes Deutsch*“. Sie erhielt im Herbst 2020 den Ausbildungsplatz. Mittlerweile gilt sie als dort als „*Einserkandidatin*“, sie hat sehr gute Noten.

Reflektiert man diese Fallgeschichte, lassen sich darin einige entscheidenden Faktoren für die Nachhaltigkeit identifizieren:

- **die berufliche Orientierung** war ausführlich und differenziert, umfasste einen relativ langen Zeitraum und ermöglichte, auch berufliche Alternativen und unterschiedliche Anforderungsprofile verschiedener Berufe kennen zu lernen, aber auch Erfahrungen mit eigenen persönliche Vorlieben und Kompetenzen machen zu können und diese benennen zu können.

- Die **regionale Vernetzung des Projektes** konnte genutzt werden. Die Kenntnisse der Projektmitarbeiter*innen über die regionalen Institutionen und Betriebe sowie wichtige verantwortliche Personen waren von ausschlaggebender Bedeutung, um schließlich für die Projektteilnehmerin zum Erfolg zu führen. Hier wird das Spezifikum der Projektregion als ländlicher Raum deutlich sichtbar. Institutionen und Betriebe sind in ländlichen Gebieten zumeist kleiner als im großstädtischen Raum. Die Hierarchien sind relativ übersichtlich. Es ist für Projektmitarbeiter*innen oft relativ einfach, Kontakte zu entscheidenden Personen aufzubauen und Teilnehmende darüber zu vermitteln. Dieser „*Mechanismus*“, vor allem kleinere und mittlere Betriebe über Kontakte zu Personen zu erreichen, die den Beratenden bekannt sind (und eben nicht über eine anonyme Personalabteilung), ist in der ländlichen Projektpraxis relativ häufig erfolgreich.

- Die in der Kooperation zwischen Teilnehmerin und Projektmitarbeiter gut vorbereiteten **Bewerbungsverfahren** haben eine hohe Bedeutung, darunter auch gut gestaltete professionelle

Bewerbungsunterlagen für die Teilnehmenden, aber auch das Verarbeiten von Enttäuschungen nach Absagen und der Wiederaufbau der Motivation für den nächsten Versuch.

- **Die Nachbetreuung** über die erfolgreiche Vermittlung hinaus ist wichtig, nicht nur um eventuelle Übergangsprobleme reflektieren zu können. Es ist hilfreich, einen Ansprechpartner, eine Ansprechpartnerin zu haben, zu dem / der ein Vertrauensverhältnis besteht, das aus der vorangegangenen Beratungsphase herrührt, um eventuelle Fragen oder Irritationen bereden zu können.

- „**Role Model**“. Im spezifischen Fall der Erfolgsgeschichte von A. ist ein weiterer interessanter Effekt aufgetreten. A. hat in ihrer Community, aber auch bei anderen Geflüchteten, gerade auch speziell bei Frauen eine Vorbildfunktion eingenommen. Ihre Erzählungen über ihre erfolgreiche Strategie, aber auch über ihre Probleme und Misserfolge spielen eine wichtige Rolle unter den „Peers“, vor allem anderen Frauen, die dabei sind, ihre berufliche Perspektive zu entwickeln.

- **Einbindung in ein persönliches lokales Netzwerk.**

A. hat schon aus der Schule ein lokales Netzwerk mitbringen können, zu jungen Frauen, sie hat deutsche Freundinnen, die sie u.a. bei der Entwicklung ihres Sprachvermögens stark unterstützt haben. „*Sie spricht tatsächlich Alltagsjargon*“ - eine wichtige Voraussetzung für die Zugehörigkeit in eine Peergroup.

(Viele geflüchtete Frauen, gerade auch mit Familie und Kindern, wünschen sich genau dieses: persönliche Netzwerke, in denen auch deutsche Frauen integriert sind. Für viele ist es nicht so einfach, diese Kontakte herzustellen, u.a. wenn sie relativ isoliert auf dem Dorf wohnen oder mit der Betreuung der Kinder stark zeitlich eingebunden sind. Für diese sind z.B. die regelmäßig geplant gewesenen Sprachcafés wichtige Brücken. Leider mussten genau diese Möglichkeiten in der Corona-Zeit eingestellt werden.)

- **Persönliche Faktoren**

Schließlich ist es wichtig, einige der persönlichen Kompetenzen der Projektteilnehmerin noch einmal herauszustellen (daran wird indirekt auch deutlich, welche Probleme, Umwege und Misserfolge es geben kann, wenn diese Kompetenzen nur bedingt oder nicht vorhanden sind - und welche Herausforderungen sich daraus für die Berater*innen im Projekt stellen):

A. war hoch motiviert und aktiv, sie hat die Beratungsangebote des Projektes zuverlässig genutzt, sie konnte sich öffnen, über ihre Überlegungen und Wünsche reden (auch weil ihr Sprachniveau gut war). „*Sie wusste, was sie wollte*“, sie war in Gesprächen kritisch-interessiert, und äußerte auch klar, was sie nicht wollte. Ihr beruflicher Orientierungsprozess war auch deshalb erfolgreich, weil sie eine starke Eigenmotivation, eine intrinsische Motivation aufbauen konnte, die in der Projektberatung gestützt werden konnte.

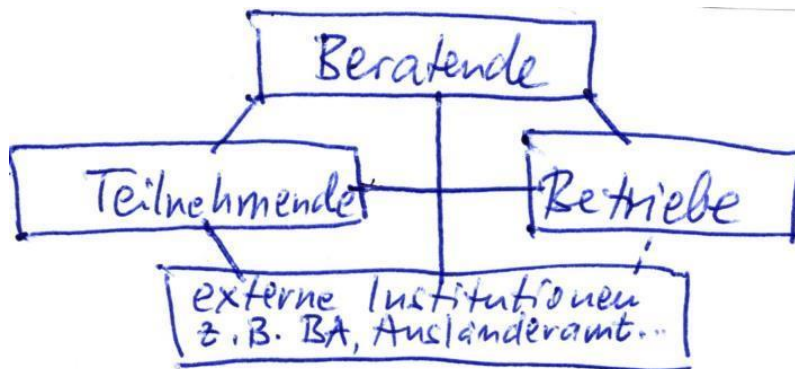
III. Beratung als zentrale Projektaufgabe zur Gewährleistung von Nachhaltigkeit

In der Reflexion der Fallgeschichte wird schon deutlich, dass die Beratungssituation der Dreh- und Angelpunkt der Projektarbeit ist. Im Folgenden werden über die Fallgeschichte hinaus einige allgemeine Grundlagen und Aspekte der Beratungsarbeit reflektiert und in den Kontext zur Frage der Nachhaltigkeit von Prozessen der beruflichen Integration bei Geflüchteten gestellt. Dabei beziehen wir uns auf die Teilzielgruppen von Geflüchteten, die nach einer Phase der „Grundberatung“¹ oder ergänzend dazu bereit und motiviert sind, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Die Beratungsstruktur spielt sich in einem komplexen Vieleck („Beratungsvieleck“) ab

Zunächst zur Struktur, in der sich Beratung von Geflüchteten abspielt:

Schaut man sich die wichtigsten Beziehungen zwischen allen Beteiligten an, ergibt sich ein komplexes „Beratungsvieleck“:



Betrachten wir zunächst die Beziehung zwischen den Teilnehmenden und den Berater*innen etwas genauer.

Beratungsebenen - Beziehungsgestaltung entscheidend für Nachhaltigkeit

Wie in allen Beratungsbeziehungen lassen sich auch in unserem Projektkontext zwei wesentliche Ebenen differenzieren, die aber in ihrer Wirkung ineinander verschränkt sind:

Die erste Ebene ist die „sachliche“ Ebene, auf Informationen oder Unterstützung bezogen auf sachliche Fragen kommuniziert werden. Damit sind zunächst z.B. Fragen zum Aufenthaltsrecht, zu Anforderungen in bestimmten Berufen, das Erstellen von Bewerbungsunterlagen, die Unterstützung beim Erstellen von wichtigen Unterlagen und Anträgen – was viel Zeit im Beratungsalltag einnehmen kann - usw. gemeint.

Die zweite Ebene ist die Beziehungsebene. Die sachlichen Themen können häufig nur erfolgreich „transportiert“ werden, wenn eine Beziehung zwischen Berater*innen und den Beratenen entsteht. Dies bedeutet, dass für eine gelingende Beratungsarbeit „weiche“ Faktoren der

¹ Grundberatung meint z.B. Hilfen bei der Schaffung sprachlicher Voraussetzungen, beim Aufenthaltsstatus, beim Wohnen, psychosoziale Aspekte usw.

Beziehungsgestaltung eine zentrale Rolle spielen. Erstaunlicherweise werden genau diese Beziehungsaspekte und die Herausforderungen, sie zu gestalten, in der Projektarbeit relativ selten thematisiert und reflektiert. Es wird quasi vorausgesetzt, dass die beratenden Fachkräfte diese Aspekte „automatisch“ zu leisten im Stande sind (weil sie das ja „gelernt haben“) und dass sie mit Belastungen, die in der Arbeit mit oft komplizierten Schicksalen von Geflüchteten entstehen können, „irgendwie selbst fertig werden“².

In der Wirkungsforschung von Prozessen in der Sozialen Arbeit wurde in den letzten Jahren deutlich herausgearbeitet, dass aber genau ein fachlich kompetentes und reflektiertes Konzept der Beratung bezogen auf die Beziehungsaspekte entscheidend für die Nachhaltigkeit der Projektarbeit überhaupt sind. „Nur persönlich geprägte Beziehungen mit einem gewissen Ausmaß von Intimität, Vertrauen und Kontinuität bieten die Chance zum Aufbau eines ... tragfähigen Netzwerkes. Genau an dieser Stelle wird von den AdressatInnen ein großer Teil der Wirkung verortet“³. Dies bedeutet für unseren Projektkontext, dass eine gelingende Beratungsbeziehung zu den geflüchteten Menschen weit über die unmittelbare Beratungskommunikation hinaus Wirkung zeigt: in der Steigerung der Befähigung der Geflüchteten, ihre eigenen Beziehungen in ihrem Umfeld zu gestalten, in der Auseinandersetzung mit ihrer beruflichen Orientierung, im Einordnen der Informationen von der sachlichen Ebene, die sie befähigen, ihre eigenen tragfähigen Netzwerke zu konstruieren (z.B. zu Arbeitsgebern) usw. Gelingende Beziehungsgestaltung ist ein zentraler Faktor für nachhaltige berufliche Integration.

Unterstützung der Eigenaktivität der Teilnehmenden, Empowerment-Orientierung

Ein weiterer wichtiger Aspekt hängt mit der Beziehungsgestaltung in der Beratung unmittelbar zusammen. Die Berater*innen müssen eine Balance finden zwischen Anleitung, Anregungen einerseits und Förderung der Eigenaktivität der Teilnehmenden andererseits. Dazu muss es eine tragfähige Kooperationsstruktur zwischen Teilnehmenden und Berater*innen geben. Die Berater*innen vermitteln Information und Einschätzungen, aber auch Aufgaben zur Bearbeitung an die Teilnehmenden. Diese müssen aber ihre Situation letztlich selbst in die Hand nehmen, selbst entwickeln und entscheiden. Es ist wichtig, dass sich die Berater*innen immer wieder zurücknehmen, um den Ball an die Teilnehmenden zu spielen und Bevormundung zu vermeiden. „*Es wäre schlimm, wenn ich meine, es ist der richtige Job*“, verdeutlicht dies ein Berater.

Dieser Aspekt verweist auf die Grundhaltung des „Empowerment“⁴. Die Beratungsarbeit zielt darauf, die Ressourcen der zu Beratenden zu stärken. Eines der Grundprinzipien dabei ist, dass Erfahrungen der Geflüchteten mit ihrer eigenen Selbstwirksamkeit ihre Motivation steigern.

Diese Aspekte verweisen - was hier nur kurz angedeutet werden kann - auf systemische Grundlagen der Beratung als fachlichem Hintergrund. Auf diesen fachlichen Grundlagen beruhen die Haltungen der Projektmitarbeiter*innen⁵.

² Aus diesem Faktum ergibt sich ein Bedarf an entsprechenden Konzepten zur Projektreflexion und Supervision. Darauf gehen wir hier nicht im Detail ein.

³ Silke Birgitta Gahleitner, soziale Arbeit als Beziehungsprofession, Weinheim und Basel, 2017, S 234.

⁴ Eine Zusammenfassung des sehr facettenreich ausgearbeiteten Konzeptes siehe bei <https://de.wikipedia.org/wiki/Empowerment>

⁵ Vgl. dazu ausführlicher Armin Fink, Gebhard Stein: „Auf geht’s“: Ein Projekt zur lebenswelt- und arbeitsweltbezogenen Beratung von jungen Menschen mit „multiplen Vermittlungshemmnissen“, S. 10 und 14; Link zum Download: www.iris-egris.de

Beratungs-Setting

Fragen der Balance der Themen in der Beratung

Befragt man Beraterinnen und Berater aus der Projektarbeit, wie eine **stabile Beratungssituation** als Basis für Erfolgsgeschichten noch genauer zu charakterisiert werden könnte, betonen die Projektmitarbeiter*, dass sie häufig Themen und Fragestellungen bearbeiten müssen, die nicht unmittelbar mit der beruflichen Perspektive der Teilnehmer*innen zu tun haben. So wird sehr viel Zeit z.B. im Kontext mit der Klärung von aufenthaltsrechtlichen Problemen (z.B. Beschäftigungs- oder Ausbildungsduldung) aufgewendet. Oder es müssen aufwändige Anträge (z.B. für Berufsausbildungsbeihilfe) bearbeitet werden – also häufig „harte“ Themen. Die Argumentation der Berater*innen ist zumeist: Wenn wir diese Probleme mit den Teilnehmenden nicht lösen, brauchen wir gar nicht über berufliche Perspektiven nachdenken.

Wenn es gelingt, diese komplexen formalen Probleme erfolgreich zu bearbeiten, wird der Aufbau einer Beziehung zwischen Geflüchteten und den Mitarbeiter*innen häufig durch die Nützlichkeits-erfahrung der Beratung unterstützt. Die Projektteilnehmer*innen machen die Erfahrung, dass ihnen die Beratung nützt, und sie fangen an, eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen.

Allerdings müssen die Projektmitarbeiter*innen im Beratungsalltag immer wieder die Balance suchen, welchen Anteil formale Schwierigkeiten und Problemen, die die Geflüchteten aus ihrer Lebenswelt mitbringen, an der Beratungsarbeit haben können, um genug Raum für das „eigentliche“ Thema zu haben: die Unterstützung bei der Entwicklung einer beruflichen Perspektive.

Nochmal: grundlegende Prinzipien für gelingende und damit nachhaltige Beratungsarbeit: die „weichen Faktoren“

Nicht „nur“ die konzentrierte Problembewältigung bei formalen Problemen und die „eigentliche“ berufsorientierende Arbeit (z.B. im BerufeNet zu recherchieren, Informationen über die Anforderungen von Berufen zu erhalten, Bewerbungen zu formulieren, Kontakte für Vorstellungen zu organisieren usw.) sind wichtig. Die Mitarbeiter*innen betonen immer wieder ihre Funktion als verlässliche Ansprechpartner*innen und die Bedeutung einer stabilen Beratungsbeziehung mit den Merkmalen Kontinuität und Vertrauen.

Unterstützend sind aber für den Aufbau einer stabilen Beratungsbeziehung auch Gesprächsanteile, in denen andere Themen berührt werden: aktuelle Ereignisse im Alltag, die Herkunftsfamilie und ihre Geschichte, die Fluchtgeschichte, persönliche Vorlieben, private Erlebnisse usw. *„Und es wird immer wieder ganz viel gelacht“*. Sowohl die Projektteilnehmer*innen als auch die Berater*innen öffnen sich.

IV. Wichtige Themen und Handlungsfelder, die für die Entwicklung einer nachhaltigen Berufsperspektive unerlässlich sind

Neben der grundlegenden Bedeutung der Beratungsarbeit kann man weitere Faktoren benennen, die wichtig sind, um zu einer nachhaltigen Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu führen.

Aus den Erfahrungen der Beratungsarbeit lassen sich dabei vor dem Hintergrund des Projektes IRIS-NIFA im Hohenlohekreis die folgenden Punkte identifizieren:

- Das Durchlaufen von Stufen der beruflichen Orientierung durch die Projektteilnehmenden,
- Der Stellenwert, den die Kooperation mit Betrieben in der Projektkonzeption und Projektarbeit einnimmt,
- die Nutzung der spezifischen Ressourcen der ländlichen Projektregion, genauer der Spezifika des „Ländlichen“.

Diese Aspekte werden im Folgenden kurz vorgestellt.

1. Unterstützung bei der Entwicklung einer individuellen Berufswegeplanung.

Aus der Erfahrung mit der Beratungsarbeit mit Geflüchteten lassen sich die folgenden Handlungsfelder als bedeutend für die nachhaltige berufliche Integration identifizieren. Dies bedeutet, dass es in der Regel vorteilhaft dafür ist, diese Felder in der Beratungssituation zwischen Berater*innen und Projektteilnehmenden zu bearbeiten. Umgekehrt formuliert: Wenn die folgenden Handlungsfelder (mit Unterstützung einer gelingenden Beziehungsgestaltung in einer stabilen Beratungssituation) von den Geflüchteten bearbeitet werden, wächst die Wahrscheinlichkeit einer nachhaltigen beruflichen Integration.

- Berufliche Orientierung

Dazu werden auf der Basis der Kommunikation in der Beratung z.B. Instrumente zur beruflichen Orientierung angewendet. Neben der Vermittlung von Basisinformationen zum deutschen Berufsbildungssystem (z.B. der grundlegenden Bedeutung einer dualen oder schulischen Ausbildung und ihrer Zertifizierung) ist damit unmittelbar verbunden der Prozess der

- Kompetenzfeststellung

Um einen zielgerichteten Beratungsprozess zu ermöglichen, müssen vorhandene Kompetenzen (und zwar soziale und beruflich ausgerichtete) erhoben werden bzw. festgestellt werden. Auch dazu können eine Reihe von Methoden und Instrumente genutzt werden, wobei hier das Problem besteht, dass viele der vorliegenden Materialien nur bedingt für Geflüchtete geeignet sind.

Vorerfahrungen mit Instrumenten der Kompetenzfeststellung weisen dabei auf wichtige Fragestellungen hin: Setzen z.B. Kompetenzfeststellungsverfahren selber schon hohe Kompetenzen (z.B. Computerkenntnisse) voraus? Wie können Menschen mit Fluchthintergrund und geringer Bildung damit umgehen? Ergeben sich vor diesem Background überhaupt sinnvolle Ergebnisse?

- Vermittlung von Erfahrungen im betrieblichen Kontext (Betriebsbesichtigungen, -hospitationen und Praktika)

Als nächstem Schritt ist es zur Absicherung einer nachhaltigen Arbeitsweltintegration von Geflüchteten notwendig, Prozesse zu gestalten, die der Zielgruppe ermöglicht, konkrete Erfahrungen im betrieblichen Kontext zu sammeln.

- Vorbereitung und Durchführung einer dualen oder schulischen Ausbildung sollen zumindest perspektivisch eine Rolle spielen

Das Absolvieren einer dualen oder schulischen Ausbildung ist das optimale Ziel im Rahmen einer nachhaltigen Berufswegeplanung und damit ein zentraler Faktor, diese zu erreichen.

Allerdings kann es geboten sein, sich zunächst nicht um eine Ausbildung zu bemühen, sondern um eine Arbeitsstelle. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die formalen Ausgangsbedingungen nicht für eine Ausbildung ausreichen oder wenn biographische Aspekte dies erschweren (z.B. gezwungen zu sein, „schnell“ Geld zu verdienen, um die Familie zu unterstützen, wenn nur sehr geringe berufliche Kompetenzen vorliegen usw.).

Wenn eine Ausbildung oder Arbeit angestrebt wird, spielt In der Vorbereitung die gemeinsame Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen eine wichtige Rolle. Je nach Gestaltung dieses Prozesses kann dies der Gestaltung und Intensivierung der Beziehung zwischen Berater*innen und Projektteilnehmenden dienen.

Über die Perspektive zur unmittelbaren betrieblichen oder schulischen Ausbildung hinaus müssen z.B. auch weitere Instrumente wie z.B. EQ (Einstiegsqualifizierung) im Blickfeld sein.

2. Der Kontakt und die Zusammenarbeit mit Betrieben⁶:

Im Beratungskonzept des Projektes muss der Stellenwert der Kooperation mit Betrieben (und eventuell schulischen Ausbildungsinstitutionen) geklärt und festgelegt sein. Es geht also um die regionalen Betriebe als Ko-Akteure bezogen auf die berufliche und soziale Integration von Geflüchteten im Sinn der Nachhaltigkeitsdimension des Projektes.

Zum einen verbergen sich in guten regionalen Kontakten zu Betrieben wichtige Ressourcen, die den Geflüchteten bei der Erarbeitung einer nachhaltigen beruflichen Perspektive zugute kommen können. Zum anderen muss aber geklärt sein, wie viel zeitliche Ressourcen die Berater*innen in die Pflege dieser Kontakte investieren können. Auch hier muss eine Balance im Projektalltag austariert werden zwischen den Anforderungen der persönlichen Beratung der Geflüchteten einerseits und dem Nutzen von Betriebskontakten andererseits. Es geht im Kern darum, zu systematisieren und zu bewerten, welche Aufgaben bei der Beratung von Betrieben durch die Projektmitarbeiter*innen erbracht werden müssen, welche fachlichen qualitativen Kriterien dafür gegeben sein müssen, welche Konzepte dabei notwendig sind und wie ihre Wirksamkeit überprüft werden kann. Dazu

⁶ Zu mehr Details siehe Fink, Stein: „Auf geht´s“ Ein Projekt zur Begleitung von jungen Menschen mit „multiplen Vermittlungshemmnissen“ in Ausbildung und Arbeit im Handwerk Einordnung, methodische Ansätze und Wirkung, 2020, S. 16 ff. Downloadlink: www.iris-egriss.de

zählen im Übrigen auch Kontakte zu Betrieben im Rahmen der Nachbetreuung, also nach der Einmündung von Beratenen in einen Betrieb, bis hin zu Elementen der Betriebsberatung.

3. Nutzung ländlicher Ressourcen⁷

Der spezifische Projektzuschnitt, nämlich in einem ländlichen Raum mit seinen spezifischen Rahmenbedingungen angesiedelt zu sein, weist auf damit verbundene Nachhaltigkeitsaspekte, die für die Entwicklung beruflicher Perspektiven von Geflüchteten genutzt werden können.

Dabei handelt es sich u.a. um die Nutzung der spezifischen Kommunikationsdichte im ländlichen Raum (im Fallbeispiel wurden dazu einige Aspekte beschrieben), die dazu genutzt werden können, die im Vergleich zu städtischen Ballungszentren gering ausgebaute öffentlichen Beratungs- und Unterstützungsstruktur zu kompensieren.

Ebenso ergeben sich aus der regionalen Branchenstruktur der regionalen Wirtschaft, die ländlich-hochindustrialisiert mit einer relativ großen Varianz von kleinen Handwerksbetrieben, dem Dienstleistungsbereich bis zu technologischen Weltmarktführern reicht, Chancen, die für die Zielgruppe genutzt werden können.

⁷ Zu mehr Details siehe Kleinik, Stein: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im ländlichen Raum, 2020, S. 35 ff. Downloadlink: www.iris-egris.de