

ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN IM LÄNDLICHEN RAUM

AM BEISPIEL DES KREISÜBERGREIFENDEN PILOT-PROJEKTS
INTEGRATIONSNETZWERK HOHENLOHE-MAIN-TAUBER (INW)

Erfahrungen aus dem landkreisübergreifenden Modellprojekt
„Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber“ im Zeitraum 2016 bis 2019

Teil 2

Empirische Befunde - Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Hartmut Kleinikel, Gebhard Stein

IMPRESSUM

Herausgeber:
IRIS e.V.
Gebhard Stein
72379 Hechingen

Träger des Integrationsnetzwerks Hohenlohe - Main-Tauber war

der Landkreis Hohenlohekreis
www.hohenlohekreis.de



in enger Kooperation mit dem

Landkreis Main-Tauber-Kreis
[www. Main-Tauber-Kreis.de](http://www.Main-Tauber-Kreis.de)



Fotos: Fotoarchiv Landratsamt Hohenlohekreis
Layout: Stephan Wankmüller, Silvia Keller, Gebhard Stein

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN 978-3-00-065629-3

Das Projekt „Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber“ 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.



Inhalt

I. Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im ländlichen Raum am Beispiel des kreisübergreifenden Pilot-Projekts Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber (INW)	1
1. Das Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber (INW)	1
1.1 Ziele, Aufgaben und Angebote.....	1
1.2 Die Struktur und Aufbau des überregionalen Projekts.....	2
1.3 Das Netzwerk	5
1.4 Aufwand und Finanzierung	7
1.5 Die ESF-Integrationsrichtlinie Bund und der Europäische Sozialfonds	9
2. Die Beschreibung der INW-Angebotsformate	11
3. Zwei exemplarische Fallbeispiele.....	20
II. Empirische Befunde - Zwischen Wunsch und Wirklichkeit	21
1. Die zentrale Herausforderung des INW-Projekts – Arbeitsmarktintegration im Netzwerk.....	21
2. Zentrale Leistung des INW-Projekts Netzwerkbezogene arbeitsweltorientierte Beratung	26
3. Arbeitsmarktintegration in ländlichen Räumen.....	35
4. Resümee aus der Perspektive der Interviews mit den Projektmitarbeitenden.....	38
III. Quantitative Projektergebnisse – Zielerreichung	44
1. Outputindikatoren – Anzahl der tatsächlich erreichten Teilnehmer*innen	44
1.1 Integration in Schule/Ausbildung/Arbeit und Übergänge in Schule seit Projektbeginn	45
1.2 Angaben zum Verbleib der Personen.....	48
2. Beteiligung und Beitrag der Kooperationspartner des Projektverbunds zur Zielerreichung	49
3. Konkrete Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit	51
4. Aktivitäten zur Erreichung der Querschnittsziele	51
5. Transfer und Verstetigung	51
6. Zusammenfassung und Ausblick.....	52
IV. Quellenverzeichnis.....	54
V. Anhänge.....	55

II. Empirische Befunde - Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Hartmut Kleinik, Gebhard Stein

Vorbemerkung

Zur Sicherung der Projekterfahrungen wurden im letzten Projektjahr 2019 mit allen Mitarbeitenden leitfadengestützte Interviews durchgeführt³⁵. Die Gespräche wurden protokolliert. Besonders prägnante Aussagen wurden wörtlich mitgeschrieben.

In den folgenden Auswertungen zu Kooperationsformen, Projektleistungen, zu ländlichen Spezifika und bei den Empfehlungen werden Textpassagen aus den Interviewprotokollen in **blauem Text** dargestellt, direkte wörtliche Zitate sind mit Anführungszeichen gekennzeichnet. Erläuterungen der Verfasser zum Verständnis des Kontextes oder Kommentare sind (wie diese Textpassage) schwarz gedruckt. Besonders pointierte Aussagen werden in Kästchen hervorgehoben, darunter auch Aussagen von Projektteilnehmer*innen.

Bei dieser Darstellung auf der Basis der Interviewtexte soll deutlich werden, dass es innerhalb des Projektes unterschiedliche, ja gegensätzliche Erfahrungen und Einschätzungen gab, die mit den individuellen Vorerfahrungen und den unterschiedlichen Aufgaben innerhalb der Projektstruktur zusammenhängen. Diese Unterschiede wurden bewusst stehen gelassen und nicht „künstlich“ geglättet.

Im Folgenden wird - hauptsächlich aus der Perspektive der Mitarbeitenden im Projekt - beschrieben, wie das Projekt konkret umgesetzt wurde und welche Erfahrungen und Erkenntnisse gewonnen wurden.

1. Die zentrale Herausforderung des INW-Projekts – Arbeitsmarktintegration im Netzwerk

Die zentrale Herausforderung des INW-Projekts ist die Arbeitsmarktintegration im Netzwerk und die Organisation von Kooperationsstrukturen. Das Projekt war auf Grund von Vorgaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) als Netzwerk und Kooperationsprojekt angelegt³⁶.

Im Folgenden werden zunächst die vielfältigen Kooperationsstrukturen von INW aus der Perspektive der Mitarbeitenden differenzierter beschrieben und auch (manchmal durchaus kritisch) eingeschätzt.

Der Hohenlohekreis baute auf bewährter Gremienarbeit in der Integration auf und betrieb unterstützt durch eine ortsansässige mittelständische Firma ein eigenes Integrations- und Bildungszentrum (HIZ), in dem neben der Projektkoordination und Beratungsarbeit des INW auch andere Dienstleister (z.B. im Bereich der Sprachkurse) aktiv waren.

³⁵ Siehe Anhang Nr. 26.

³⁶ Zur Struktur und Details in der Darstellung der Projektstruktur siehe Teil I. 1.2. und 1.3.

Die Arbeitsmarktintegration (INW) im Main-Tauber-Kreis war bewusst am Ort des Geschehens in einem Wohnheim angesiedelt.

Darüber hinaus waren die weiteren Teilprojektpartner in beiden Landkreisen, die AIH Arbeitsinitiative Hohenlohekreis gGmbH, der Kreisdiakonieverband Hohenlohekreis e.V. mit Sitz in Öhringen und Kolping Bildung und Soziales GmbH in Tauberbischofsheim als Freie Träger in vielfältige Teilprojektstrukturen und regionalen Kooperationen verflochten.

Die Kooperationsformen im Projekt ergaben sich also durch die unterschiedlichen Aufgaben, Arbeitsfelder und Arbeitsplätze innerhalb der Projektpartner.

Hier eine Einschätzung (auch zu unterschiedlichen Perspektiven) der Arbeit am Beispiel von *Landratsämtern und Freien Trägern sowie anderen Partnern* aus der Sicht von Projektmitarbeitenden:

„Ein Teilprojekt ist im Landratsamt Main-Tauber-Kreis, in Tauberbischofsheim, der Kreisstadt, angesiedelt, unmittelbar im Wohnheim für geflüchtete Menschen. Im Landratsamt auch die Ausländerbehörde“.

Hieraus ergaben sich unmittelbare Kontakte und Ansätze für Beratung:

„Die unmittelbare Zugänglichkeit war ein großer Vorteil im Projekt, hätte aber auch ein struktureller Nachteil sein können, weil möglicherweise die Parteilichkeit für die Geflüchteten beeinträchtigt hätte werden können“.

Dieser Aspekt wurde bei **einem Freien Träger** genau umgekehrt thematisiert: Manche Flüchtlinge fühlten sich dort wohl, weil sie wussten, dass sie sich **nicht** in einer staatlichen Stelle befanden. Das war für sie auf Grund von schwierigen Vorerfahrungen in ihrem Heimatland wichtig.

Im Hohenlohekreis war das Projekt INW in ein Integrationszentrum benachbart zu einer Reihe anderer unterstützender Einrichtungen (z.B. der Sprachförderung) usw. eingebettet, woraus sich eine andere Anbindung an die Projektteilnehmer/-innen und Kooperationsformen ergaben.

Hier die Erfahrungen aus dem HOK zum Thema Kooperation. Eine Mitarbeiterin berichtet:

Die wichtigsten Kooperationspartner, mit denen sie zu tun hatte, waren Jobcenter (JC), Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausländerbehörde; weniger die Handwerkskammer (HWK), Industrie- und Handelskammer (IHK). Mit ihnen gab es nur in Einzelfällen Zusammenarbeit und Absprachen bezogen auf Unterstützungsstrukturen für Teilnehmende.

Ein weiteres Beispiel für die Einschätzung der Kooperationsbezüge aus dem Arbeitsfeld einer Projektmitarbeiterin, mit durchaus kritischen Untertönen:

In der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter hat die Datenschutzproblematik vieles überlagert. Man wollte immer zusammenarbeiten, aber die (Struktur der) Kooperation war nie ganz klar.

Zu einzelnen Personen gab es gute Beziehungen und da konnten Sachen geregelt werden, aber die institutionelle Kooperation zwischen JC und INW war nicht immer klar.

Mit der Bundesagentur für Arbeit funktionierte die Zusammenarbeit von Anfang an, man kann Leute hinschicken und Fragen wurden beantwortet, z.B. bezogen auf EQ oder Praktikum.

Zu den Ausländerbehörden hatte die Mitarbeiterin Kontakte auf Grund ihrer früheren Beschäftigung dort.

Ab 2017 war sie (die Ausländerbehörde) vermehrt ins Integrationsmanagement eingebunden, z.B. bei Infoveranstaltungen, Kompetenzerhebungen, Begleitung von Teilnehmenden.

Andere Kooperationspartner kamen aus dem Hohenloher Integrationszentrum HIZ (z.B. Lehrer haben Leute zu ihr geschickt), auch die VHS Öhringen, bezogen auf Kurse für Migranten und Flüchtlinge. Da gab es zunehmend „Eifersüchteleien“ zwischen Migranten und Flüchtlingen. (Es gab immer wieder Unverständnis bei den „Migranten“ darüber, dass die Geflüchteten ähnlich wie sie selbst gefördert werden).

Ein anderer Mitarbeiter berichtet aus dem HOK zum Thema Zusammenarbeit mit den Betrieben und geht verstärkt auf Voraussetzungen für Integrationschancen ein:

Zu den Kammern gab es wenige Kontakte. Die Erfahrungen mit dem Jobcenter sind gut, auch mit der Bundesagentur. Wenn man sich persönlich kennt, kann man viel erreichen. Mit den Ausländerbehörden wurde Vieles auf gemeinsamen Treffen geklärt. Alle Sozialarbeiter im Umfeld, auch die Integrationsmanager³⁷ sind bekannt. Er geht raus, besucht Leute vor Ort, auch in den Gemeinschaftsunterkünften, er macht nicht nur telefonische Kontakte.

Seiner Meinung nach gehören ins INW-Portfolio auch:

Wertevermittlung in EOK (Erstorientierungskursen), er geht mit Teilnehmenden einkaufen, macht Exkursionen, themenbezogen, zu dem passend, was gerade im Sprachkurs läuft, aber z.B. auch in eine Kirche, Betriebsbesichtigung, Museumsbesuche usw.

Er praktiziert die interinstitutionelle Kooperation: „Ich habe Auskünfte gekriegt, weil wir schon einmal miteinander Kaffee getrunken hatten. Netzwerkarbeit öffnet Türen auch zu Seitenbereichen, an die man zunächst gar nicht denkt“.

Andere Teilprojekte wiederum hatten darüber hinaus weitere spezifische Aufgaben in unterschiedlichen geographischen Räumen der Projektregion, z.B. die Arbeit mit Ehrenamtlichen, die spezifische Förderung von Teilgruppen (z.B. Frauen) usw.

Dieser „innere Kreis“ des Projektes hatte neben der Koordination durch die Projektleitung eine eigene Kooperationsstruktur z.B. durch die regelmäßigen Treffen der Mitarbeiterschaft. Gleichzeitig waren aber alle Projektmitarbeiter*innen auf vielfältige institutionelle und persönliche Kooperationskontakte angewiesen. Um diesen „inneren Kreis“ war das Projekt in ein vielfältiges Geflecht von Institutionen, Betrieben und Personen, Ausländerbehörde, Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit, Kammern usw. eingebunden³⁸.

³⁷ In Anbetracht der großen Integrationsaufgabe hat auch das Land 2017 ein Programm zur Unterstützung der Gemeinden und Landkreise in Baden-Württemberg aufgelegt. Die Integration soll regional durch „Integrationsmanager*innen“ unterstützt werden. Mehr dazu im Internet unter: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/integration/pakt-fuer-integration/pakt-fuer-integration/>. Im Dezember 2018 waren landesweit 1.200 Integrationsmanager*innen im Einsatz, darunter auch in den Gemeinden der Landkreise Hohenlohe und Main-Tauber-Kreis.

Die Integrationsmanager*innen spielten eine wachsende Rolle innerhalb der Netzwerkkooperationen.

³⁸ Siehe dazu Teil I, 1.2.

Es galt im laufenden arbeitsmarktbezogenen Beratungsprozess den Bedarf und das mögliche Arbeitsmarktintegrationsniveau der Teilnehmenden jeweils möglichst individuell festzulegen.

Ein Mitarbeiter skizziert exemplarisch die Breite der Kooperationsbezüge schwerpunktmäßig mit Betrieben:

Es gab zunächst Kontakte zu Würth, Ziehl-Abegg (wichtige mittelständische Firmen im HOK), Kooperationen, Praktika. Das hat sich dann reduziert, weil die Klientel auf einfache Niveaus angewiesen war: Produktionshelfer, Küchenhilfe usw., mehr handwerklich als industriell orientiert.

Mit allen Betrieben bestehen zumindest Telefonkontakte.

Die AIH ist u.a. zuständig für Betriebsbesichtigungen. Das wurde insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe für die Zielgruppe angezapft. Klein- Mittelbetriebe suchen gezielter, mit ihnen ist präziser zu reden, kann Praktika vereinbaren, die BA, andere Träger wie z.B. Bildungsträger, Wohlfahrtsverbände kommen ins Spiel.

Eine Mitarbeiterin eines freien Trägers berichtet aus ihrer Perspektive zur Netzwerkarbeit:

„Wir arbeiten regelmäßig mit den folgenden Institutionen zusammen

- Schuldnerberatung
- Jobcenter
- Integrationsmanager“³⁹.

Die Diakonie hat beispielsweise die folgenden Themen als wichtig identifiziert und sieht Handlungsbedarf in der Weiterentwicklung von Kooperationen: Beim Thema Wohnen und bei Hilfen bei Suchtproblematiken, die existieren, für die aber noch keine Zugänge zur Suchtberatung institutionalisiert sind.

Darüber hinaus wird die gute Zusammenarbeit mit dem Hohenloher Integrationsbündnis 2025 (HIB - siehe weiter oben), immer wieder gelobt. Da ist der Chef des Hohenloher Integrationsbündnis ein wichtiger Kooperationspartner für die Themen Bildung, Sprache, Integrationsmanager/-innen.

Bezogen auf die Ausländerbehörde gibt es z.B. keine Infos über Abschiebungen, keine Kooperation im echten Sinn, keine gemeinsamen Schnittstellen.

Bezogen auf die Integrationsmanager der Gemeinden und Verbände berichtet eine Mitarbeiterin und argumentiert:

Bei der Stadt Öhringen sind drei Integrationsmanager angesiedelt. Die Beziehungen sind gut, fast freundschaftlich. Manchmal lassen sich andere Integrationsmanager bei uns (INW) beraten, wenn es komplizierter wird. Die Integrationsmanager machen die „einfacheren“ Sachen. Sie wissen es zu schätzen, wenn sie irgendwo Rat holen können. Es gibt kein Konkurrenzverhalten. So werden z.B. Lebensläufe von beiden gemanagt.

Dorthin werden z.B. auch Anfragen aus Ehrenamtskreisen weitergegeben, mit Name und Adresse, so dass übers LRA dann eine Statusabfrage gemacht werden kann.

³⁹ Siehe vorherige Fußnote.

Der AK Sprache trifft sich ca. viermal im Jahr, z.B. Sprachkursträger, Jobcenter, DRK-Sprachkursträger, Betreuer des LRA, manche Integrationsmanager, Repräsentant vom BAMF mit neuen Infos, Fragen nach Verbesserungsvorschlägen.

Mit den Integrationsmanagern bräuchte es ein klares Agreement: Sie sind für Psychosoziales und Wohnen zuständig, „wir“ für Arbeit, Sprache, Betriebszugänge. Eine solche Arbeitsteilung müsste man künftig im NIFA-Projekt (Anschlussprojekt von INW für ein weiteres Jahr) erreichen.

Wichtig waren immer wieder Kooperationen mit Integrationsmanagern, vor allem auch mit INW, am Anfang sicher zweimal wöchentlich.

Über das Einbeziehen und die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen / Freiwilligen

Ein wichtiger Eckpfeiler der Konzeption des Integrationsnetzwerkes war die Unterstützung von Ehrenamtlichen. Vor allem bei Projektstart, als große Zahlen von Geflüchteten in den beiden Landkreisen angekommen waren, leisteten die Ehrenamtlichen unerlässliche Hilfen. INW unterstützte sie vor allem in dieser Phase und organisierte Treffen von Ehrenamtlichen, um Austausch und Informationen zu ermöglichen. Vor allem bezogen auf die äußerst komplexe Rechtslage, z.B. bezogen auf die sich auch häufig ändernden Bedingungen für Aufenthaltsstatus und die Rahmenbedingungen für die berufliche Integration, wurden Informationen vermittelt und regionale Absprachen getroffen. Auch bezogen auf die Anforderungen an die individuelle Unterstützung von Geflüchteten konnten die Ehrenamtlichen Erfahrungen austauschen.

Im Lauf der Projektlaufzeit ging die Zahl der Ehrenamtlichen langsam zurück und es wurden neue Formen der Gewinnung von Ehrenamtlichen gesucht, auch neue Zielgruppen.

Eine Mitarbeiterin berichtet:

Zwei Sachen wurden zusammengebracht: Es gab unter Schülern eines Gymnasiums das Interesse, was mit Geflüchteten zu machen. Und es gab Geflüchtete, die nicht nur immer mit ü50-Leuten zu tun haben wollten. Das Projekt brachte die beiden Interessen zusammen. Rekrutierung u.a. aus 4 - 5 VABO und 2 VAB-Klassen. Es hat funktioniert, etwa 30 Schüler/-innen und ca. 12 Geflüchtete arbeiten zusammen. Der Ansatz wird im beruflichen Gymnasium als Sozialprojekt anerkannt. Im Schnitt sind bei einem Termin etwa 15 junge Leute zusammen. Der Kontakt wird über Whatsapp gepflegt. So beschäftigt man sich z.B. mit unterschiedlichen Bräuchen, die nicht nur zwischen den Geflüchteten und den „Deutschen“ heterogen sind, sondern auch innerhalb der „deutschen“ Gruppe mit Leuten z.B. aus Russland usw.

Ein weiteres Beispiel ist die Zusammenarbeit mit der Hochschule Heilbronn, Außenstelle Künzelsau. Kontakte dorthin bestanden über die Projektleitung, die vormals Dozentin an der Hochschule war und Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. In diesem Konzept wurden Studierende der Hochschule angesprochen, als Freiwillige Geflüchtete zu unterstützen, z.B. bei Mathematik, IT usw.

2. Zentrale Leistung des INW-Projekts Netzwerkbezogene arbeitsweltorientierte Beratung

In diesem Abschnitt wird auf der Basis der Aussagen in den Interviews mit Projektmitarbeitenden genauer darüber berichtet, wie die im Projektantrag formulierten Ziele und konzeptionellen Ansätze umgesetzt wurden⁴⁰. Im Mittelpunkt stand dabei die arbeitsweltbezogene Beratung der geflüchteten Menschen. Es wird dabei sichtbar, dass dabei nicht nur der individuelle Bezug zwischen Beratenden und den Geflüchteten eine Rolle spielt, sondern sehr häufig auch die im letzten Abschnitt thematisierten vielfältigen Netzwerk- und Kooperationsaspekte.

Herausforderungen in der Startphase des Projektes

Das Jahr 2016 war von der großen Flüchtlingswelle geprägt. Der Projektbeginn fiel genau in diese Zeit. Anfangs versuchen die Mitarbeiter/-innen, sich einen Überblick zu verschaffen. Verständlicherweise stand zu dieser Zeit eine eher quantitative Bewältigung im Vordergrund. Dennoch gelang es nach und nach, Strukturen einer geordneten arbeitsweltbezogenen Beratung zu entwickeln.

„Am Anfang wurde relativ „oberflächlich“ gearbeitet, oft in Gruppen, mit sehr stark standardisierten Kurzinterviews, die manchmal nur 5 Minuten gedauert haben. Die Leute konnten kaum Deutsch, aber dies hat geholfen, einen Überblick zu gewinnen. Individuelle Ansätze waren da noch gar nicht die Sache. Es ging mehr darum, über alle die Gießkanne „Sprache“ zu schütten.

Mit der Zeit wurden die Beratungssettings individueller. Man konnte sehen, dass die Leute, die die „Beratungsketten“ durchliefen, mit größerer Wahrscheinlichkeit in Arbeit gelandet waren.

Wichtig wurde also zunehmend der individuelle Zuschnitt. Es wurde viel aus dem Bauch agiert, man tat, was sich richtig anfühlte. Man musste flexibel mit der jeweiligen Energie umgehen, die die Teilnehmenden mitbrachten“.

„2016 mussten Massen von Flüchtlingen irgendwie eingeordnet werden. So musste z.B. für 130 Personen ein Sprachtest organisiert werden“. Man musste das Sprachniveau feststellen: Wer kann wie gut lesen, schreiben, sich verständigen, wer ist überhaupt alphabetisiert?

„Ohne Vernetzung z.B. mit Ausländerbehörde oder dem Jobcenter läuft nichts. Man musste alle kennenlernen“.

„Es war ein permanentes Wachsen von unten, von der Basis her: Wer macht wo, was, wie, wie kann man es nutzen?“

2017/18 wurden die Zahlen kleiner, „vernünftigeres“ Arbeiten mit den Teilnehmenden wurde jetzt möglich, und man erkannte neue Notwendigkeiten. Z.B. die Notwendigkeit von PC- und Mathematikkenntnissen, und eben nicht „nur“ die Konzentration auf Sprachförderung. Dies führte dann zu der Idee von Sommerkursen für die Geflüchtete⁴¹.

Sommerkurse wurden während der Schulferien für junge Geflüchtete aus den VABO Klassen angeboten, im ersten Jahr zunächst eher spontan, als klar wurde, dass sich junge Geflüchtete in den Sommerferien ohne Angebote eher langweilen würden.

⁴¹ Siehe dazu exemplarisch das Programm eines Sommerkurses in den Anhängen 13 und 14.

Die Anforderungen durch Schule und die angestrebte Ausbildung wurden mit der Zeit klarer, und es wurde deutlich, dass der Prozess der Vorbereitung und Umsetzung dazu oft länger dauert als gedacht.

Deshalb orientierten sich in den folgenden Jahren die Sommerkurse für junge Geflüchtete immer stärker an den nötigen Bildungsanforderungen.

Dies ist ein Beispiel, wie sich Angebote von INW im Lauf des Projektes an die sich wandelnden Bedürfnisse angepasst haben.

Im Mittelpunkt der Projektpraxis: Arbeitsweltbezogene Beratung

Im Mittelpunkt der Aktivitäten der Projektmitarbeiter/-innen stand die professionelle arbeitsweltbezogene Beratung der geflüchteten Menschen, die je nach Teilprojekt unterschiedliche Ansatzpunkte hatte. Interessant ist dabei die sich herausbildende Bandbreite an Beratungsansätzen und praktizierten Methoden.

Die meisten interviewten Projektmitarbeiter/-innen beschreiben die großen Herausforderungen zu Beginn des Projektes INW 2016, als sie mit sehr vielen geflüchteten Menschen konfrontiert waren, aber die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen noch nicht voll entwickelt waren und viele persönliche und organisatorische Probleme zugleich angegangen werden mussten. Gleichzeitig wird in den Berichten deutlich, wie sich im Projektverlauf allmählich Strukturen herausbildeten.

In den Interviews wird dies beispielsweise wie folgt beschrieben:

„Im Zentrum standen Beratung, Vernetzung, fokussierte Planung, Visionen. Die Vision, das wir es planvoll schaffen, die Leute in Arbeit und Ausbildung zu bringen. Auch das Bewusstsein zu vermitteln, dass, wenn sie (die Geflüchteten) lange von der Gemeinschaft leben, sie etwas zurückgeben müssen. Im 4. Jahr (2019) kommt jetzt mehr „Fordern“, manchmal auch abweisen. Nach der 10. Beratung ohne Konsens muss man auch mal den Beratungsprozess beenden.

Ein bisschen ist es ein Coaching: erst führt man eng, dann wenn sie besser sind, bei Sprache und allgemeinem Verständnis, übergibt man ihnen mehr. Eigentlich sollen die Teilnehmenden es selber hinkriegen.“

„Standard wäre 1 Stunde Termin, ½ Stunde Nacharbeit, aber in einem offenen Haus geht das nicht“.

„Standard ist: Erstkontakt, Erhebung, Lebenslauf, dann wird's individuell. Z.B. Praktikum oder andere Kontexte. Dann gibt es keinen Regelablauf (mehr), sondern es wird individuell“.

„Wenn z.B. jemand sagt: Ich will Geld verdienen und eine Kompetenzklärung braucht, wird das ernst genommen. Vieles macht auch die Berufsberatung der Bundesagentur, wenn die Geflüchteten eine Ausbildung wollen. Die Arbeit der Berufsberatung ist schwer einzuschätzen, weil man meist nicht dabei ist. Aber die Beratung über einzelne Berufsfelder ist positiv einzuschätzen“.

Was passiert beim ersten Kontakt mit Geflüchteten, im Erstgespräch?

Mitarbeiter*innen berichten:

„Es geht erst einmal um Erfassung und Anamnese“. Was war im Herkunftsland? Welche Schule wurde besucht? Dann geht es um die Perspektiven: Willst du, wenn Frieden ist, wieder zurück? (Die Statistik sagt, die Hälfte will wieder zurück, das Gefühl sagt: ein Viertel.)

Frauen haben oft noch keine beruflichen Vorstellungen, viele wollen Friseurin oder Kosmetikerin werden, es gibt viele Fragen an die Schulbildung.

Das Erstgespräch baut auf den Erkenntnissen der Kompetenzerhebung auf. Der Kompetenzerhebungsbogen ist dann auch das einzige Formular, welches regelhaft in der Beratung eingesetzt wird.

Rolle, Haltung der Berater/-innen, die interkulturelle Dimension von Beratung

Wichtig sind die professionelle Rolle und die Haltung der Berater*innen, die von den spezifischen Rahmenbedingungen der Teilprojekte, aber auch von den Persönlichkeiten und Vorerfahrungen abhängig war. Einige exemplarische Positionen unter den Mitarbeiter*innen:

Insgesamt ist eine professionelle Haltung eher so zu beschreiben: „Unsere Aufgabe ist es nicht, so nahe bei den Flüchtlingen zu sein. Die Ehrenamtlichen können vielleicht eher ein persönliches Verhältnis aufbauen.“

„Wir haben gelernt, ganz kleine Schritte zu gehen. Ehrenamtliche haben uns vorgeworfen, wir seien distanziert. Ehrenamtliche sind aber (im Gegensatz dazu) oftmals ausgebrannt, weil sie sich sehr stark in die Helferrolle eingebracht haben“.

„Wenn wir es mit schwierigen psychosozialen Problemen zu tun bekommen, geben wir dies weiter, z.B. an Sozialarbeiter*innen von spezifischen Beratungsstellen“.

Ein Mitarbeiter, selbst mit Migrationserfahrung, meint:

Die Berater*innen sollten vier Punkte beachten: „immer aufgeschlossen und zuhörbereit sein, eine (gemeinsame) Strategie entwickeln über „was kann man machen“, genau hinhören, welche Strategie verfolgen die Teilnehmenden“.

Besonders wichtig ist: „**Kein Traumtöter sein** und aufzeigen, wie man das Ziel (mit realistischen Mitteln) erreichen kann“.

In den Interviews wurden (mindestens) zwei unterschiedliche Modelle für das Verhältnis der Berater*innen zu den Teilnehmer*innen deutlich. Diese Modelle hängen natürlich stark mit Kompetenzen, Lebenserfahrungen, Persönlichkeiten der Beratenden zusammen, aber auch mit ihrer jeweiligen institutionellen Verortung im Netzwerk von INW.

Modell 1:

„Ich bin Vermittler, Makler bezogen auf die Kompetenz der Teilnehmer und die Anforderungen aus der Arbeitswelt“

Modell 2

„Ich hatte den Vorteil, mich weiter öffnen zu können, ich konnte auch persönliche Beziehungen aufbauen, die bis in die Richtung „Papa“-Ersatz gehen konnten. Zu einer Reihe von Teilnehmenden habe ich WhatsApp-Kontakte. Aber immer gilt das Grundprinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“.

„Ich habe Interessen an den Menschen. Nicht die Vorstellung, sie sollen so werden wie ich, steht im Vordergrund, sondern es geht darum, die kulturelle Differenz auszuhalten. Dazu braucht es

Vorurteilsbewusstheit, Wissen über meine Stereotype. Ich empfinde die Arbeit in diesem Kontext als bereichernd“.

Die Berater*innen haben klare Erwartungen an die Geflüchteten. Ein Beispiel:

„Ein Teilnehmer hat eine große Leidenschaft für große LKW, macht ein Praktikum. Am ersten Tag kommt er zu spät, am 2. Tag kommt er gar nicht, liefert keine Krankmeldung ab, findet Ausreden, lügt offensichtlich ... Dieser Teilnehmer wurde aus der Beratung rausgeschmissen. Er verstieß gegen die Wahrhaftigkeitsanforderung“.

Ein anderer Berater ergänzt:

Er setzt am Anfang die Informationsvermittlung nur sparsam ein, um Überforderungen zu vermeiden. Er setzt stark auf den Vertrauensaufbau, verbindliche Absprachen und Vereinbarungen. In der Regel gibt er nach 3 Kontakten den Fall zur Weiterbearbeitung ab. Insgesamt hatte er bisher ca. 150 Beratungskontakte. Da alles auf freiwilliger Basis geschieht, sucht sich die Klientel immer den Berater, von dem sie sich für ihren Fall „das Meiste“ verspricht. Die Berater/-innen machen in der Regel Fallübergaben und versuchen sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen. „Gesund“ ist, wenn man die Beratung, bei z.B. mangelnder Mitwirkung auch einmal abbricht. Trotzdem hat er immer eine „offene Tür“.

„Es kann sein, dass Teilnehmer/-innen einen anderen Umgang mit Wahrhaftigkeit, Verbindlichkeit und dem Einhalten von Zusagen haben als wir dies voraussetzen. **Dann erwarten wir Lernprozesse.** Beim ersten Mal muss noch nicht alles klappen, aber es gibt wachsende Anforderungen, die erfüllt werden müssen...“

Kompetenzerhebung

Wie schon kurz angesprochen, war die Kompetenzerhebung bei Erstkontakten mit Geflüchteten während des gesamten Projektes von großer Bedeutung – sowohl als Grundlage für die Einschätzung von weiteren Förderplanungen als auch rein formal als Basis für die Projektstatistik.

Ein Mitarbeiter berichtet:

Nach ersten Erfahrungen im Sommerkurs 2016, der „Massenabfertigung“ mit 4, 5, 6 Leuten am Tisch ergab sich dann zunehmend vertiefte Einzelarbeit. Aber häufig mussten Sprachprobleme gelöst werden, manche Geflüchteten konnten nicht schreiben.

Dabei wurde er mit Erzählungen aus den Herkunftsländern konfrontiert, zu Fluchtgründen, Fluchterfahrungen, Traumatisierungen, später Berichte über Vergewaltigungen, Prostitution, Menschenhandel.

Dies war nur möglich, da sich eine Vertrauensbasis eröffnete, was weit über die eigentliche Kompetenzerhebung hinausging.

Vor 3 Jahren waren es mehr Menschen mit höherer Schulbildung (z.B. aus Syrien, Irak, Iran). Jetzt sind es mehr Menschen aus Schwarzafrika, wo oft niedrigere Bildungsniveaus vorhanden sind.

Der INW-Bogen (Kompetenzerfassung) diente eigentlich nur der Projektstatistik ... und als Grundlage für Bewerbungstraining, um Lebensläufe zu schreiben.“

Ein Mitarbeiter berichtet zum Thema Kompetenzerhebung:

Bei vertieften Kompetenzerhebungen hatte man mehr Raum zur Auseinandersetzung, es entstand Vertrauen, Teilnehmer öffneten sich. Man steckt aber auch Grenzen ab. Er hat eigentlich kaum aktiv nachgefragt, war aber immer bereit, wenn sich jemand öffnet. Anonymität ist zentral.

Bei jungen Frauen hat er des Öfteren an die Kolleginnen von der Diakonie verwiesen.

Er hatte Vorteile auf Grund seiner Erfahrung als Mediator und den Erfahrungen aus der Industrie.

„Ich stehe am Anfang der Kette, ich übergebe dann an die INW-Kollegen“.

Im Bewerbungstraining konnten die angelegten Infos wieder genutzt werden

Erfahrungen mit der interkulturellen Dimension in der Beratung

Ein Mitarbeiter reflektiert Erfahrungen über Prozesse, die oft im Kontext der Kompetenzerhebungen starteten, aber schließlich weit darüber hinaus reichten.

„Man lernt, dass man nicht immer alles glauben darf. Wichtig ist es, etwas über kulturelle Differenzen zu verstehen“.

Der Mitarbeiter führt weiter aus:

Nur wenn ich die Kultur kenne, kann ich mit ihnen umgehen.

Jetzt kommen z.B. auch Georgier, Tschetschenen, Armenier. Da muss man sich neu drauf einstellen und ein Gefühl für die kulturellen Unterschiede entwickeln.

Vieles ist bedingt durch Schulbildung und Bildungserfahrung (z.B. in der Differenz zwischen Menschen aus Afrika und z.B. Syrien). Dabei darf man aber nicht pauschalieren. Es gibt eben auch den z.B. einen Geflüchteten aus Somalia: Er hat gelernt und gebüffelt, hat den Sprachförderkurs gemacht, A1, dann EQ+. Er hat den Durchmarsch gemacht, seine Frau geht in den Frauentreff. Alle sind von ihm begeistert. Ob er aber die Berufsschule hinkriegt, ist noch fraglich“.

Dieses Beispiel weist auf die Notwendigkeit hin, dass in der Ausbildung der Berufsschulstoff modularisiert vermittelt werden müsste.

„Es ist ein Problem, wenn Teilnehmer eine Schulbildung bei Null mitbringen, da tut man sich schwer, sie an Arbeit heranzuführen. Sobald aber Teilnehmer aus einem System kommen, z.B. Togo, wo eine Schulbildung vorhanden ist, sind die Ausgangsbedingungen oft besser“.

„Man muss oft aufs Bauchgefühl hören, manchmal stimmt es (aber) auch nicht“.

An diese Interviewpassagen wird die interkulturelle Dimension in der professionellen Beratung deutlich. Es kann Divergenzen geben zwischen der Logik der angewandten Beratungskonzepte, die auf bestimmten theoretischen und praktischen Grundlagen beruhen und der Vorerfahrungen der geflüchteten Menschen, die beraten werden. Bei uns (im INW) beruht professionelle Beratung z.B. auf Grundlagen der humanistischen Psychologie oder sie ist systemisch orientiert und wird so an den Hochschulen gelehrt. In einer langen Praxis haben sich bestimmte Grundsätze und Vorgehensweisen im Beratungsprozess herausgebildet. Dazu gehört z.B. die Vorstellung, dass ein Individuum im Beratungsprozess sich seiner eigenen Bedürfnisse und Wünsche bewusst wird und dabei unterstützt und

gestärkt wird, Wege zu suchen, sich diesen gemäß zu verhalten und zu entwickeln („Empowerment“).

In Beratungsprozessen mit geflüchteten Menschen ergaben sich immer wieder Situationen, in denen dieses (bei uns „selbstverständliche“) Vorverständnis reflektiert werden musste. Mitarbeiterinnen berichten z.B., dass sie bei Fragen nach individuellen Berufswünschen manchmal verständnislos angeschaut wurden.

In manchen Kulturen, aus denen die Geflüchteten stammen, **ist es eher nicht üblich, individuelle Wünsche zu äußern**. Über Zukunftsperspektiven entscheiden die vielleicht schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen oder die Familie und eben nicht das Individuum.

Deshalb bedeutet Beratung von Geflüchteten (neben einem Verständnis dieser Hintergründe), sensibel auf diese Diskrepanz einzugehen und z.B. Empowermentprozesse auf kleine Schritte und auf lange Zeit anzulegen.

„Sie werden nicht alle in ihrer Individualität gereift sein, vielleicht dauert es Jahre. Vielleicht dauert es 10 Jahre, es ist ein Prozess, und dazwischen liegen viele Schritte und auch Erfolge...“.

Besondere Motivation kann über gelungene Vorbilder entstehen:

„Role-Models, Vorbilder, Erfolgsmodelle sind von großer Bedeutung, z.B. Frauen, die etwas geschafft haben, aus einem ähnlichen Herkunftsland“.

In manchen Beratungsprozessen wurden andere Aspekte sichtbar. Manche Geflüchtete wurden zum ersten Mal mit einer professionellen Beratungssituation konfrontiert, mit deren Regeln, Logik und deren Anforderungen. Sie mussten erst verstehen lernen, was der Unterschied zwischen einer „normalen“ unverbindlichen Alltagsunterhaltung und einer professionellen Beratungssituation ist.

Unterstützung bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven

Im Folgenden werden einige Ansätze zur Entwicklung beruflicher Perspektiven aus der Sicht der Mitarbeiter*innen exemplarisch beschrieben und kommentiert.

Integrationstraining - Arbeitserprobung

Das Integrationstraining umfasste Maßnahmen der praktischen Arbeitserprobung in einer Werkstatt z.B. mit dem Schwerpunkt Recycling oder der Arbeit mit Elektrobauteilen. In der konkreten Tätigkeit ergibt sich ein eigenes Bild darüber, welche Kompetenzen vorhanden sind, es gibt auch Rückmeldung vom Werkstattleiter.

Die praktischen Tätigkeiten werden durch theoretische Elemente ergänzt: Werkstoffkunde, Vorstellung von Werkzeugen und Materialien wie Holz, Stahl, Eisen, ebenso wie Fachausdrücke aus dem handwerklichen Bereich.

Die Mehrzahl der Teilnehmenden waren Afrikaner, zuerst Somalier.

Das ständige Problem war das niedrige Sprachniveau. Begriffe wie Drehkreuzschlitz oder Bohrhammer konnten nicht unbedingt begriffen werden. Aus heutiger Sicht wären vielleicht mehr Erklärungen auf Deutsch notwendig gewesen. Wenn dann später das System der Schule und Ausbildung erklärt wurde, erfolgte dies oft in englischer oder französischer Sprache.

Die meisten Teilnehmer konnten zunächst mit dem Prinzip und der Bedeutung von Ausbildung nichts anfangen. Unverständlich war die lange Perspektive der 3 Jahre, bei wenig Geld. Am meisten motivierend erschien dann noch die 3+2-Logik zur Bleibeperspektive (gemeint ist die Regelung, dass ein Aufenthalt von 2 Jahren nach einer 3-jährigen Ausbildung möglich ist).

Verständnis von Ausbildung, Information und Beratung

„Wir sind relativ früh in die VABO-Klassen (Vorqualifizierungsjahr Arbeit und Beruf für Jugendliche ohne Deutschkenntnisse) reingegangen, gemeinsam mit der Bundesagentur, dem Jobcenter, den Kammern usw. und haben über das System der Ausbildung informiert. Heute würden wir sagen, dass das damals zu früh war, weil die sprachlichen Grundlagen, um alles zu verstehen, noch gar nicht da waren. Sie haben zu 80 % nicht verstanden, um was es bei Ausbildung genau ging“.

Jetzt hat sich das verändert, das Verständnis ist gewachsen und der Wunsch nach Ausbildung nimmt zu. Das Problem war, dass frontales Erklären wenig Nutzen hatte. Sinnvoller war schon, wenn jemand erfolgreich war und dann berichtet hat (Vorbildfunktion). Trotz alledem wird die Ausbildung immer noch (in ihrer Bedeutung für den Lebensweg von den Geflüchteten) unterschätzt.

Lernunterstützung, Erfahrungen mit der Berufsschule

Nahezu alle Projektmitarbeiter*innen berichten darüber, dass zunehmend eine Diskrepanz deutlich wurde zwischen den Anforderungen an Geflüchtete im Kontext einer Ausbildung und deren vorhandenen Kompetenzen.

„Ein Problem sind die Berufsschulen, weil diese sich noch nicht strukturell auf die Notwendigkeiten der Flüchtlinge eingestellt haben und dies teilweise auf Grund von internen Problemen (z.B. Lehrermangel) nicht können. Die Geflüchteten benötigen andere und erweiterte Angebote.“

„Es müsste z.B. eine Lerndifferenzierung, differenzierte Lernniveaus in der Berufsschule geben. Es gibt dazu wohl Gedanken auf Regierungspräsidiums- oder Kultusminister-Ebene. Aber die Umsetzung neuer Ansätze geht zu langsam. Die strukturelle Umsetzung ist noch mangelhaft. Man müsste im Vorfeld der Ausbildung ansetzen, um Defizite zu bearbeiten. Dabei schält sich zunehmend heraus, dass es nicht nur Sprachprobleme sind, sondern Defizite in den Bereichen Mathe, Physik, EDV. Vielleicht bräuchte man dazu ein extra Schuljahr“.

Ein Lehrer sagt, es liegt manchmal nur am Gebrauch der Wörter, die oft für die Schüler unverständliche sind. Man müsste den Lehrstoff vereinfacht formulieren und insgesamt vereinfacht darstellen.

„Es gibt viele Beispiele für abgebrochene Ausbildungen. Durch den 3+2-Anreiz als Schutz vor Abschiebung sind z.B. Afghanen in die Ausbildung eingemündet, die aber große Problem in der Berufsschule haben und häufig abbrechen“.

Weitere Beispiele für die Kooperationen mit Betrieben

Ein Mitarbeiter berichtet:

„Wenn ich glaube, dass jemand eine gute Chance hat, rufe ich in einem Betrieb an. Das klappt mit hoher Wahrscheinlichkeit. Wenn jemand allerdings schlechtere Voraussetzungen Richtung Betrieb hat, es aber unbedingt versuchen will, lässt man sie auch mal selber machen, um die entsprechende Erfahrung zu machen. Auch wir haben einen persönlichen Ruf zu verlieren“.

Grundprinzip ist allerdings in den meisten Fällen: „Wir wollen, dass die Leute selber hingehen. Es geht darum, den Prozess der Verselbständigung zu unterstützen. Man kann eine Visitenkarte des Landratsamtes mitgeben, um ein Praktikum zu organisieren“.

Erfahrungen bei Kontakten zu Firmen z.B. im Rahmen von Praktika

Es gab einige Erfolgsgeschichten in der Kooperation mit Betrieben, z.B.:

„Diese Firmen haben ihre Werkstatt zur Verfügung gestellt, die Kompetenzerfassung wurde durchgeführt. Die Flüchtlinge waren sehr differenziert, manche sehr interessiert, manche weniger.

Die Kontakte zu Firma B. tragen bis heute. Der Ansatz war ziemlich nachhaltig. B. hat versucht, die Geflüchteten zu unterstützen. Sie haben eine Ansprechpartnerin (speziell für Geflüchtete) neu eingestellt und Werkstattleiter sind sehr aktiv. Teilnehmerzahlen waren immer um die 20, inzwischen sind mehr als 150 Leute dort gewesen“.

Zeitarbeit

Die Erfahrungen mit Zeitarbeitsfirmen werden von den Mitarbeiter*innen unterschiedlich eingeschätzt und auch von Teilnehmenden während des Projektverlaufs durchaus unterschiedlich beschrieben.

Die Mitarbeiter beschreiben:

Für eine bestimmte Teilzielgruppe der Geflüchteten erschien Zeitarbeit zum Einstieg in Arbeitsverhältnisse durchaus sinnvoll. Es sollte aber vermieden werden, dass dies vor allem bei Jüngeren die Motivation (mit Priorität) eine duale oder schulische Ausbildung anzustreben, untergräbt.

Im Lauf des Projektes änderte sich auch die Einstellung der Geflüchteten zur Zeitarbeit:

Zunächst dachten die Flüchtlinge, sie hätten einen sicheren Job über die Zeitarbeitsfirmen. In jüngerer Zeit gibt es Erfahrungen mit Leuten, die über die Zeitarbeitsfirmen vermittelt waren und die jetzt neue Betriebe brauchen, weil es nicht mehr funktioniert. Auch weil die Teilnehmer jetzt nichts mehr mit den Zeitarbeitsfirmen zu tun haben wollen. Jetzt fragen sie verstärkt nach Nicht-Zeit-Arbeits-Firmen, weil sie schlechte Erfahrungen hinter sich haben.

Welche Firmen sind für wen geeignet?

Auch hier gibt es differenzierte Positionen unter den Mitarbeiter*innen, auch abhängig von den Zugängen zu den Erfahrungen der Geflüchteten.

Eine Position ist z.B.:

Kleine Handwerksfirmen sollte man nur anpeilen, wenn es (persönlich) passt. Größere Firmen sind eigentlich besser geeignet. Sie haben mehr Jobs mit mehr Differenzierungen. Dadurch lassen sich auch für Teilnehmer/-innen mit geringen Sprachkenntnissen oder Qualifikationen eher passende Arbeitsplätze finden, eben auch mit einem begrenzten Anforderungsprofil.

In einem kleinen Betrieb ist es oft notwendig, einen weiten Überblick über eine große Breite von Tätigkeiten und Anforderungen zu haben. In einem größeren Betrieb kann die Verantwortlichkeit für einen Teilnehmer im Betrieb geteilt werden. In einem kleinen Betrieb kann es sein, dass ein Teilnehmer allein arbeiten muss.

Andere Mitarbeiter berichten dagegen durchaus von positiven Erfahrungen in kleinen Betrieben, wenn da ein sehr persönliches Verhältnis zwischen Verantwortlichen, Team und dem geflüchteten Mitarbeiter entstanden war.

Praktika

„Praktika waren sehr wichtig (viel wichtiger als Hospitationen, wo sie ja nichts machen durften). Wenn schon eine Kompetenzerhebung vorangegangen war, konnten Praktika ein sinnvoller nächster Schritt sein. Es wurde z.B. Durchhaltevermögen sichtbar. Die Unternehmen gaben auch Rückmeldung. Da waren die Praktika realistisch nutzbar. Aber sie brachten auch Erkenntnisse, dass Arbeitserfahrungen aus dem Herkunftsland wenig wert sind und sie bei null wieder anfangen müssen. Das verstehen sie (die Geflüchteten) langsam“.

„Mathematik ist ein großes Problem. Die Allgemeinbildung ist oft niedrig, aber wenn Motivation dazu kommt, geht's irgendwie trotzdem.“

„Wichtig sind Nachhilfepaten, die Kenntnisse über die spezifischen Schulstoffe mitbringen“.

EQ+ (Einstiegsqualifikation Plus)

Eine Einstiegsqualifizierung ist ein betriebliches Praktikum von mindestens 6 bis max. 12 Monaten, das bereits Elemente eines Ausbildungsberufes vermittelt. Die Agentur für Arbeit leistet dem Arbeitgeber einen Zuschuss zur Vergütung von derzeit bis zu 216 €/Monat und übernimmt die pauschalierten Sozialversicherungsbeiträge. Die Wirtschaft setzt sich für eine weiterhin hohe Übernahmequote in Ausbildung ein. Im Arbeitsamtsbezirk Tauberbischofsheim - Schwäbisch-Hall, einem der flächenmäßig bundesweit größten Arbeitsamtsbezirk, hat die Agentur das Konzept EQ mit einem arbeitsweltbezogenen Sprachkurs ergänzt. **EQ-plus** wird mit großem Erfolg durchgeführt und ist bei Arbeitgebern wie auch Teilnehmenden sehr beliebt.

„Die EQ-Plus-Kooperation mit 3 kleineren Betrieben (mit ca. 20 Teilnehmern) ist ein Erfolgsmodell“.

„Mit EQ+ gibt es bisher sehr gute Erfahrungen, aber man weiß noch nicht, ob es am Ende funktioniert. Einige haben schon einen Ausbildungsplatz, Geflüchtete aus Togo, Somalia, Gambia. Alle haben die Alphabetisierung durchlaufen, Sprachkurse, In der Betriebspraxis gibt es keine Probleme, die Betriebe sind des Lobes voll“.

3. Arbeitsmarktintegration in ländlichen Räumen

Das Projekt INW war u.a. deshalb konzipiert worden, weil sich die Chance bot, ein Projekt für geflüchtete Menschen in einer ländlichen Region anzusiedeln. Die weitaus größte Zahl der aus der Integrationsrichtlinie des Bundes geförderten Projekte ist in städtischen oder großstädtischen Räumen angesiedelt. So stellte sich während des Projektverlaufs die Querschnittsfrage nach dem Einfluss von Spezifika ländlicher Räume (im Kontrast zu städtischen) auf den Prozess der Integration von geflüchteten Menschen in das Gemeinwesen und in die Arbeitswelt.

Im folgenden Abschnitt werden aus den Interviews der Mitarbeiter*innen interessante Aspekte zum Thema „Ländlichkeit“ berichtet.

Eine wichtige Grunderfahrung in der Kooperation im Rahmen des Projektes ist, dass die Vertreter wichtiger Institutionen (die relativ klein sind im Vergleich zu großstädtischen Milieus) persönlich bekannt sind. Man kann häufig auf eine Tradition des Zusammenarbeitens zwischen Personen zurückgreifen, die die jeweiligen Institutionen repräsentieren. Damit ist sehr häufig eine Vertrauensbasis gegeben, die für die Förderung der geflüchteten Menschen produktiv genutzt werden kann.

„Wenn man sich persönlich kennt, kann man viel erreichen“.

Soziales und kommunikatives Klima

Die meisten Aussagen zur Situation im ländlichen Raum für die Geflüchteten sind durchaus ambivalent. Aus der Sicht der Geflüchteten hängt die Zufriedenheit mit der Ländlichkeit stark von ihren Vorerfahrungen und ihrer konkreten Lebenssituation ab:

Wichtige Aspekte, die bezogen auf die Ansiedlung im ländlichen Raum eine Rolle spielen sind u.a. die Herkunftsbedingungen, kommt jemand aus einer Großstadt und wird auf dem Land angesiedelt? Der Freundeskreis ist dann weit verstreut. Es stellt sich die Frage: Konnten neue Beziehungen in der ländlichen Umgebung schon aufgebaut werden?

Viele Geflüchtete wollen nach Heilbronn ziehen. Das idyllische ländliche Leben ist nichts für sie, sagen sie.

Für die Geflüchteten ist auf dem Land aber gleichzeitig nicht alles so stressig, sie können sich sicherer fühlen. Es ist ein langsames, entspanntes Dasein. Es ist vielfältiger (wenn man über die Gesamtheit des ländlichen Lebens schaut; in der Stadt ist man häufig sehr stark an einem eher homogenen Ausschnitt orientiert). Man hat (hier) eher einen Überblick über die sozialen Zusammenhänge.

Soziale Integration in ländliche Strukturen

Eine Mitarbeiterin schätzt den Stand der sozialen Integration in die ländlichen Strukturen ziemlich positiv ein:

„Der Stand der sozialen Verankerung in der ländlichen Region ist stark abhängig von den politischen Strömungen und Einstellungen der Bürgermeister in den ländlichen Gemeinden. Wenn ein Bürgermeister die Unterbringung am Ortsrand organisiert, hat das Folgen.

Die Integrationskraft der Vereine hängt stark davon ab, ob Geflüchtete durch wichtige Leute in alltägliche Kommunikation einbezogen werden, ob Integrationsverständnis da ist. Es ist aber in sehr kleinen Gemeinden eher schwieriger als in Mittelstädten.

Mit der dunklen Hautfarbe tun sie sich schwerer in den kleinen Gemeinden.“

„Der Hype ist durch“. Die alten „Hypothesen“, dass die Flüchtlinge die Arbeitsplätze wegnähmen und für Straftaten verantwortlich seien, interessieren nur noch wenige.

„Unterm Strich ist die Ländlichkeit positiv zu sehen, es gibt weniger Anonymität. Beim Nachbarnschaffsfest werden die Flüchtlinge halt eingeladen und die Vereine funktionieren.“

Ein anderer Mitarbeiter ist aber auch skeptisch:

Wenn er sich die Teilnehmenden anschaut in den Gemeinschaftsunterkünften und in der Anschlussunterbringung: Es gibt wenig Anschluss an Vereine. „Ich weiß nicht, ob auf dem Land die soziale Kontaktaufnahme besser geht. Viele gehen am Wochenende nach Stuttgart, sind dort dann unter Ih-resgleichen. Es hängt sehr stark davon ab, wie das Klima vor Ort ist.

Es kommt allerdings auf dem Land schneller zu sozialen Verknüpfungen, wenn man in soziale Routinen einbezogen wird.“

Eine Mitarbeiterin berichtet beispielhaft:

„Im Projekt ‚Wohnen und Arbeiten‘ geht es um die Infos, die man zum Leben in der Gesellschaft braucht. Im jetzigen erreichten Zustand kann man Vieles erklären, was früher nicht verstanden worden wäre. (z.B. Schulpflicht...) Und die Veranstaltung ist lebendig, es wird nicht mehr nur wie früher im Integrationskurs ein Buch aufgeschlagen...“

Das Projekt Wohnen und Arbeiten ist ein Konzept des Jobcenters. Der zweistündige Kurs findet jeweils dreimal statt. Es werden Informationen über Wohnungsmarkt, erwartetes Wohnverhalten, Kehrwoche, Mietverträge mit Rechten und Pflichten vermittelt. Die Teilnehmenden können Fragen stellen. Über die konkrete Alltagssituation wird dann die „Brücke“ zum erwarteten Verhalten am Arbeitsmarkt geschlagen. Das Konzept wurde im Main-Tauber-Kreis erfolgreich durchgeführt und hat viele Geflüchtete, wohl auch wegen des Bezugs zur konkreten Alltagssituation, angesprochen.

Verkehr, Fahrtkosten

Das zentrale, von allen beklagte Problem ist die Situation des öffentlichen Nahverkehrs zwischen den ländlichen Gemeinden. Nicht nur, dass lange Fahrzeiten und komplizierte Verbindungen vorherrschen.

Die Mitarbeiter*innen berichten über das große Thema der Mobilität im ländlichen Raum:

„Meistens geht es nur mit dem Bus“.

Frauen mit kleinen Kindern: „an die kommen wir gar nicht ran“. Wenn der Mann schon arbeitet und einen Führerschein hat, um zum Betrieb zu fahren, tauchen die Frauen gar nicht mehr auf. Sie verschwinden in den ländlichen Strukturen, insbesondere wenn sie in kleinen Dörfern wohnen.

Die komplizierte Erreichbarkeit schlägt sich in konkreten Benachteiligungen bei den Zugängen zu Bildungseinrichtungen und Betrieben nieder. Im Lauf des Projektes machten mehr und mehr Projektteilnehmer (tatsächlich fast ausschließlich Männer) den Führerschein. Ein interessantes Projekt in diesem Zusammenhang war das Projekt der AIH zur Hinführung zum Führerschein.

„Das Projekt Drive bereitet die Teilnehmenden auf die theoretische Prüfung vor und begleitet sie von der Antragstellung inklusive Erlangung der erforderlichen Voraussetzungen, wie Erster Hilfe Kurs, Sehtest und Passbilder bis hin zur Prüfungsvorbereitung. Bei Vorbereitung des Kurses sowie zur Vermittlung der fachtheoretischen Inhalte, kooperiert die AIH eng mit ortsansässigen Fahr-schulen und/oder Fahrlehrer*innen. Mit ihnen wird im Vorfeld des Kurses das Lehr- und Lernmaterial ausgesucht, festgelegt und entsprechend des Bedarfs übersetzt.“

(Auszug aus der Projektkonzeption Drive, AIH)

Kommunikationsdichte – Nutzen für Kontakte zu Beratungseinrichtungen und Betrieben

Die meisten Aussagen der Interviewten heben auf die Vorteile des ländlichen Raums ab, wenn es um die konkrete Zugänglichkeit zur beruflichen Welt und zu den Betrieben geht:

Eine entscheidende Bedeutung spielt in der Regel die höhere Kommunikationsdichte und die persönliche Prägung der Institutionen. Während in einer Großstadt Beratungsinstitutionen auf Grund der großen Zahlen bei der Mitarbeiterschaft und bei den zu Betreuenden seltener persönliche Kontakte über längere Zeit aufrecht erhalten, ist dies zentrales Merkmal in den ländlichen Strukturen, dass Geflüchtete (bei entsprechender Motivation) in relativ geringer Zeit Zugang zu relevanten Betreuungspersonen finden können und es dabei häufig zu konstanten Bezügen kommt. Z.B. das INW-Projekt oder das Jobcenter war mit einer überschaubaren Zahl von Mitarbeiter/-innen aktiv.

Dies gilt insbesondere auch für den Kontakt zu Ehrenamtlichen.

„Ein Vorteil ist, dass viele Ehrenamtliche viele Betriebe kennen. Das wurde genutzt und war für die Arbeit produktiv“.

Auch der Überblick über die Kontaktpersonen bei Institutionen z.B. Jobcenter fällt leichter, Institutionen sind über Personen repräsentiert, die man nach einiger Zeit kennt. Dies bedeutet, dass Institutionen als weniger anonym wahrgenommen werden.

„Die Teilnehmer kennen die relevanten Leute; und es gibt welche, die gehen von einem zum andern und suchen, wo es für sie am vorteilhaftesten ausfällt“.

Der Kontakt zu den Betrieben profitiert von der ländlichen Struktur:

„Für Geflüchtete ist es aber auf dem Land einfacher, insbesondere in kleinere und mittlere Betriebe integriert zu werden. Was nutzt es, wenn Leute stolz von der Arbeit bei Porsche berichten, dort aber nicht übernommen werden“.

„Die Betreuung in Betrieben ist im Durchschnitt auf dem Land persönlicher und individueller, es geht den Geflüchteten strukturell besser“.

Die Kehrseite kann sein, dass es im ländlich-kleinstädtischen Milieu auch zu Schwierigkeiten führen kann, die vielleicht mit den geringeren Vorerfahrungen von Menschen auf dem Land zu tun haben könnten.

Hierzu berichtet eine Mitarbeiterin:

Frau X findet auf Grund ihres Kopftuches keinen Arbeitsplatz. Sie hat überall gefragt und nichts bekommen. Sie und ihre Projektberaterin meint, dass die ländliche Situation „durchschlägt“.

„Auch die Hohenloher brauchen Zeit“, meint eine Projektemitarbeiterin etwas doppeldeutig spitz. Manche in den kleinen Gemeinden waren im Kontakt mit den Geflüchteten zum ersten Mal mit Frauen konfrontiert, die Kopftuch trugen...

4. Resümee aus der Perspektive der Interviews mit den Projektmitarbeitenden

Das Resümee wird anhand der Projektstruktur beschrieben und schließt mit der Projektbilanz.

Zur Projektstruktur

Das Modellprojekt wurde als landkreisübergreifende Zusammenarbeit konzipiert. Vorteilhaft war die direkte Anbindung an die Administration, in vielen Fällen konnten Reibungspunkte schnell identifiziert und auf kurzem Dienstweg eine Lösung erarbeitet werden. Weiterhin war vorteilhaft, das „Voneinander-Lernen“. Während im HOK das Projekt INW Teil eines Integrationszentrums ist, war das Projekt im Main-Tauber-Kreis mit dem Fokus auf das Thema „Arbeitsmarktorientierung“ direkt an die Flüchtlingsunterbringung (mit dem Thema „Wohnen“) angegliedert. Aus dieser Konstellation ergaben sich unterschiedliche Zugangswege zu den Geflüchteten, im Main-Tauber-Kreis ein von Anbeginn an eher „systemisches Arbeiten“ unter Einbezug der Wohn- und Familiensituation, im Hohenlohekreis hingegen wurde die häusliche Situation erst später Thema. Diese unterschiedlichen Ansätze waren immer wieder Anlass zur fachlichen Reflexion.

Die folgenden Strukturelemente in der internen Zusammenarbeit haben sich bewährt:

Der gemeinsame Steuerungskreis, viermal pro Jahr, wechselnd in Künzelsau (HOK) und Tauberbischofsheim tagend, war Entscheidungs- und Entwicklungsplattform zugleich. Wichtige politische und gesetzliche Veränderungen, aber auch konzeptionelle Korrekturen, Anpassungen, die unterjährige Finanzplanung und Veränderungen wurden hier besprochen und entschieden. Der Informationsfluss aus den Dezernaten und Ämtern, die Informationen der Projektleitung aus der Projektarbeit wurde hier zusammengebracht, gebündelt und wieder in die Projektarbeit eingespeist. Die Direktanbindung an die zuständigen Dezernate und Ämter führte zu kurzen Wegen; es darf aber nicht verschwiegen werden, dass die Implementierung eines Projektes mit vierjähriger Laufzeit in eine bestehende und eingespielte Administration mit großen Anstrengungen verbunden ist.

Regelmäßige, moderierte Teamsitzungen aller INW-Projektmitarbeitenden war eine wesentliche Ebene operativen Handelns. Die Besprechungs-, Austausch- und Handlungsebene waren:

Austausch- und Informationsplattform

Die Projektleitung stellte die wichtigsten Zahlen und Entwicklungen vor, kommentierte sie, bat um Einschätzungen und Wahrnehmungen der Mitarbeitenden und stellte ihre geplante Vorgehensweise vor. Ergänzt wurde dies durch Hinweise und Kommentare aus den Teilprojekten.

Regelmäßige Berichte aus den Haupt- und Teilprojekten

Die Mitarbeitenden berichteten aus ihrer Arbeit und baten die Kollegen*innen um kollegiale Beratung und Einschätzung.

Interne Fortbildungsplattform

In der Anfangszeit des Projektes wurden regelmäßig mögliche Informations- und Wissenslücken abgefragt. Ausgehend von diesem Bedarf gab es in jeder Sitzung eine Fortbildungsblock, vorgetragen als Impulsreferat, teilweise auch mit externen Referent*innen.

Moderierte Fallbesprechung

In jeder Sitzung wurde ein von der Mitarbeiterschaft vorgeschlagener „Fall“ besprochen. Die anschließende kollegiale Beratung erbrachte oft konkrete Lösungsansätze, über deren Wirkung dann in der nächsten Sitzung berichtet wurde.

Für ein gelingendes Projekt sind unerlässlich: Eine klare formale Projektstruktur, klar abgesprochene Aufgabenstellungen, eine funktionierende Austausch-, Reflexions- und Fortbildungsstruktur für die Fachkräfte.

Zur konzeptionellen und pädagogischen Struktur von Angeboten

Es geht nicht nur darum, den Geflüchteten wichtige Informationen zu vermitteln, sondern auch um die Form, in der dies geschieht und um die Themen, die von den Geflüchteten mit festgelegt werden können.

Das Projekt baute, grob betrachtet, auf zwei konzeptionellen Säulen auf:

Die eine Säule ist ein Beratungssetting, das sozialpädagogische Beratungsansätze nutzt und Elemente einer spezifischen, individuellen Beratung mit Ansätzen der klassischen Selbststärkung (Empowerment) verbindet. Grundlage der Beratung ist das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe.

Die zweite Säule sind Projekte, die flankierend als Gruppenangebote den individuellen Beratungsprozess unterstützen. Die Projektinhalte kamen immer aus der konkreten Beratungssituation und wurden nach Prüfung durch die Projektleitung als Bedarf festgestellt und als ausgeschriebenen Auftrag weitergegeben. Dazu zählten z.B. Sommerkurse für Schüler*innen, Vorbereitung auf den Führerschein, Grundlagen des Wohnens und Arbeitens in Deutschland, Frauenkurse an dezentralen Orten, Kompetenzfeststellungsverfahren, EDV-Kurse, Mathematikurse usw.

Die klassischen sozialpädagogischen Beratungsansätze passen auch für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, es sind keine speziellen Settings in der Beratungsarbeit nötig. Es empfiehlt sich aber eine zielgruppenspezifische, bedarfsgerechte Wissensvermittlung als flankierende Maßnahme aufzubauen.

Orientierung am Individuum und ständige Selbstreflexivität

Der Nutzen der Beratungsarbeit für die Geflüchteten muss sich an deren individuellen Bedürfnissen orientieren, gleichzeitig ist eine stetige Grundhaltung der Selbstreflexion wichtig.

Bericht aus der Projektarbeit:

„Man muss unbedingt die jeweiligen Einzelpersonen der Geflüchteten sehen, man darf ihnen nicht unsere Vorstellungen aufpropfen. Wir denken vielleicht, dass wir wissen „wie der Hase“ läuft. Deshalb aufpassen!“

Die Basis jeder gelingenden produktiven Beratungsarbeit ist der Aufbau einer professionellen Beziehung zu den Teilnehmenden. Auch die Vermittlung von Wissen und Informationen funktioniert nur auf der Grundlage einer tragfähigen Beziehung.

Darüber hinaus ist es notwendig, so wird von Interviewpartnern betont, die Beratungsarbeit stärker nach Herkunftsländern zu differenzieren. Es braucht mehr Orientierung an den Personen, an den jeweiligen Persönlichkeiten, insgesamt eine individuellere Orientierung. Deshalb haben wir in Fortbildungen Expert*innen mit Landeskenntnissen zu Wort kommen lassen, Prozesse einer kollegialen Beratung inszeniert und in den Teamsitzungen geübt.

Die Berater*innen und Begleiter*innen brauchen Kenntnisse über die Verhältnisse im jeweiligen Herkunftsland, sie müssen in der Lage sein, ein Bild der Ausgangslage der Teilnehmenden zu zeichnen und es individuell auf deutschen Verhältnisse reflektieren können. Gleichzeitig müssen sie ständig die eigenen Einstellungen und Haltungen so steuern, dass sie den Teilnehmenden nichts überstülpen, sondern einen Prozess der individuellen Entwicklung steuern. Zur Verstärkung dieser „Kunst“ empfiehlt es sich, Fortbildungen anzubieten und notwendige Techniken zu üben und Haltungen zu reflektieren.

Ländlichkeit

Es sollten systematischer lokale Erkenntnisse genutzt werden. Es wäre hilfreich für die praktische Beratungsarbeit, wenn Personen mit Lokalkenntnissen in die Planung von Angeboten und Maßnahmen einbezogen werden:

Dazu ein Bericht aus der Projektarbeit:

„Am Anfang hat niemand durchgeblickt. Neue Mitarbeiter haben den Hohenlohekreis zu wenig gekannt und konnten deshalb bestimmte Zusammenhänge nicht verstehen (z.B. wie ein Teilnehmer von A nach B kommt). Die Integrationsmanager hätten mehr lokale Kenntnisse benötigt“.

Ein Integrationsprojekt im ländlichen Raum kann den Vorteil des „Man-Kennt-Sich“ nutzen, die Ansprechpartner in den kooperierenden Einrichtungen, Institutionen und Behörden sind in Regel wenige und die Strukturen übersichtlicher als in den Städten und Ballungsräumen. Es ist deshalb darauf zu achten, dass im Team Personen mit lokalen Kenntnissen vorhanden sind und diese Erkenntnisse an die anderen Teammitglieder weitergegeben werden.

Berufliche Schule, Ausbildung

Beinahe alle Interviewpartner/innen sprachen die Probleme an, die Geflüchtete haben, wenn sie die duale Ausbildung durchlaufen wollen; insbesondere die Herausforderungen durch die Berufsschule wurden dabei thematisiert. Vor allem seien modularisierte Angebote notwendig, um die Anforderungen an die Geflüchteten bedarfsgerechter zu strukturieren.

„Geflüchtete brauchen (in vielen Fällen) eine gesonderte Beschulung, (sie) müssen einen Schulabschluss nachmachen – das jetzige Schulsystem ist nicht darauf eingestellt“. „Die Bedarfe bei den beruflichen Schulen müsste man konkreter abfragen, man müsste schauen, ob und wie sich Strukturen in Richtung Modularisierung verändern lassen...“.

Eine ständige Aufgabe besteht darin, „die Sinnhaftigkeit der dualen Ausbildung für die Klientel zu vermitteln“.

Das deutsche duale Ausbildungssystem gilt als wirkungsvoll und ist sicher eine der besten Formen beruflicher Ausbildung. Es ist schon schwierig anderen Europäern das deutsche duale Ausbildungssystem zu vermitteln, denn in den anderen europäischen Staaten gibt es diese Form der Berufsausbildung nicht.

Noch schwerer ist es einem Geflüchteten aus völlig anderen Kulturkreisen die Vorteile des dualen Ausbildungssystems zu vermitteln. „Er soll lernen und wird dafür mit weniger Geld bestraft.“

Wir haben noch keine wirkungsvolle Sprachformel zur Werbung für das duale Ausbildungssystem bei Geflüchteten gefunden, die an ihre Denkweise anknüpft und eine „Brücke“ zu unserem System baut.

Die ganze Bandbreite der Möglichkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt nutzen

Das Projekt wurde mit der Vorgabe gestartet: „Ausbildung hat vor allem bei jungen Leuten absolute Priorität“. Nach fast vier Projektjahren haben wir eine differenziertere Haltung. Bezogen auf jeden Einzelfall muss man die Fragen stellen: Wann ist der richtige Zeitpunkt zur Vermittlung? Was sind die zentralen Merkmale für eine Ausbildungsreife? Wird er oder sie die Berufsschule schaffen? Gibt es genügend Stütz- und Fördermöglichkeiten?

Heute stellen wir fest: Es geht zunächst um das **Hineinwachsen in ein Arbeitssystem**, dabei spielen Sprache und schulische Vorerfahrungen, Wissen und Sozialverhalten der Klientel zentrale Rollen. Auch die Aufnahmebereitschaft im Betrieb, das evtl. vorhandene „Stützsysteem“ unmittelbar am Ausbildungsplatz, ist wesentlicher Faktor für ein Gelingen. Aus heutiger Sicht kann es für einen unter 25-jährigen Geflüchteten durchaus sinnvoll sein, das „Hineinwachsen in das Arbeitssystem“ über ein Anlernverhältnis anzugehen und die Ausbildung zurückzustellen. Es ist immer eine Einzelfallentscheidung auf der Grundlage von vielen, sehr unterschiedlichen Faktoren, es gibt kein Schema und allgemeingültige Parameter.

Auch bei jüngeren Klienten sollte die ganze Bandbreite der Möglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration (z.B. schulische Bildungsmöglichkeiten, Anlernverhältnisse, Beschäftigung ohne Ausbildung und die „reguläre“ duale Ausbildung, oft als „Königsweg“ bezeichnet) betrachtet und in Erwägung gezogen werden.

Die Einbindung von Betrieben ist von zentraler Bedeutung

Betriebe handeln auf der Basis von betriebswirtschaftlichen Prämissen. Die Einstellung eines neuen Mitarbeitenden ist immer auch eine Investition in die Zukunft. Wir sind in der Projektlaufzeit auf Betriebe getroffen, die Beschäftigung und Förderung von Geflüchteten als Investition in die Zukunft sehen. Teilweise haben sie, auf eigene Kosten, spezielle Betreuungs- und Anleitungskräfte für Geflüchtete eingestellt. In einigen Fällen waren sie sehr erfolgreich und werden, so unsere Prognose, langfristig von gut angelegenen und treuen Mitarbeiter*innen profitieren. INW hat sich vielfach bei den Betrieben mit Informationen und Angeboten eingebracht. Die Erfahrung zeigt, dass wenn die Geschäftsführung von der „Investition in die Zukunft“ überzeugt ist, sie motivierter sind. Das Werben um Ausbildungsplätze um Beschäftigung gelang besser, wenn auch kommunale Instanzen dies unterstützt haben.

Die ständige Ansprache von Unternehmen und den dort Verantwortlichen war und bleibt eine zentrale Aufgabe. Dazu mussten differenzierte Formen des Ansprechens und der Unterstützung entwickelt und erprobt werden.

Die Kommunikation des erzielten Erfolgs ist wichtig, auch weil sich Betriebe häufig an anderen Betrieben orientieren.

Kooperationsstrukturen

Einige Interviewpartner/-innen hatten Anregungen zu lokalen Kooperationsformen, also z.B.

„Für Flüchtlinge wäre wichtig: eine zentrale Anlaufstelle, die Probleme und Fragen sortiert und enge Kommunikationswege ermöglicht.“

Vernetzung zwischen verschiedenen Trägern (Landkreise, Städte und Gemeinden, Freie Träger) war ebenfalls ein Anliegen, mit dem Ziel einer (für eine ländliche Kleinstadt) „zentralen niedrigschwelligen Migrationsberatung unter einem Dach“. „Generell müsste die Vorgehensweise vom Ankommen bis zur Integration systematisiert werden“.

Dabei müsste an alle Gruppen von migrierenden Menschen gedacht werden: „Leute, die künftig im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes kommen werden, müssen in die jetzigen Strukturen integriert werden...“

Integration ist ein Dauerthema. Es lohnt sich also tragfähige, nachhaltige und verlässliche spezielle Beratungsstrukturen aufzubauen und sie in die vorhandenen Regelsysteme zu integrieren.

Fortbildung

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die fortwährende Fortbildung der professionell Tätigen, um die Professionalität für die Projektaufgaben zu gewährleisten. Da es keine grundständige Qualifizierung für die Beratung von Geflüchteten gibt, ist eine ständige Nachqualifizierung wichtig – bezogen auf den Bedarf der Beratenden.

Inhaltliche Projektbilanz

Im Projektantrag, erarbeitet im Jahre 2014, wurden folgende Projektaufgaben formuliert:

- Aufbau eines Kommunikations- und Leitsystems
- Koordination und Zusammenarbeit der Verantwortlichen aus Bleiberecht und Arbeitsmarktintegration
- Individueller, bedarfsgerechter Zugang zu sozialpädagogischer und psychosozialer Betreuung
- Aufbau eines Informationssystems als Orientierungshilfe
- Ermöglichung einer individuellen Kompetenzfeststellung
- Zugang zu differenzierten Sprachlernformen eröffnen
- Hilfen beim Zugang zu Bildungsmöglichkeiten bereitstellen
- Möglichkeiten des Sammelns von Arbeitswelterfahrungen durch Hospitationen, Betriebsbesuche, Praktika, Probearbeit organisieren
- Enge Zusammenarbeit mit den Regelsystemen und Übergänge in die Regelsysteme entwickeln
- Enge Absprache und Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen im Netzwerkmanagement koordinieren.

Betrachtet man die Projektbilanz, lässt sich zusammenfassen:

Der Aufbau eines Kommunikations- und Leitsystems ist gelungen. INW war bei den Teilnehmenden, den Partnern und der Bevölkerung bekannt. Die Nachfrage war groß und die Betroffenen kamen gezielt zu INW. Eine Koordination und Zusammenarbeit der aufenthaltsrechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Integrationssysteme hat sich in Ansätzen entwickelt, soweit die aktuelle Politik dies zulässt. Der Zugang zu Betreuungsleistungen war transparent, systematisch und koordiniert, es fand ein permanenter Verbesserungsprozess statt. Der Aufbau eines Informationssystems war Teil der Beratungsleistung vor Ort und entwickelte sich stetig weiter.

Für die Kompetenzfeststellung fehlten noch zielgruppenorientierte, ansprechende Programme. Die von uns eingesetzte zugekaufte Software war für den Personenkreis nur bedingt einsetzbar.

Der Zugang zu differenzierten Sprachlernformen war vorhanden, aber verbesserungswürdig. Es fehlen noch Strukturen für eine systematische arbeitsweltbezogene Sprachförderung. Die Zugänge zu Bildungsformen sind unterschiedlich ausgeprägt, es kommt auf das Sprachvermögen der Klientel an – hier gilt es Schritt für Schritt vorzugehen und Überforderungen zu vermeiden.

Die Zugänge zu Arbeitserfahrungen sind, auch durch die große Bereitschaft der Arbeitsgeber branchenspezifisch unterschiedlich, haben sich aber im Vergleich zu 2015 deutlich verbessert.

Die Zusammenarbeit mit den Regelsystemen ist sehr gut und von regelmäßigen Kontakten geprägt.

Die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen / Freiwilligen ist fruchtbar und findet koordiniert statt. Was fehlt, sind spezielle Jobcoaches („Nachhilfepaten“, die über Kenntnisse auch des oft sehr spezifischen Schulstoffes verfügen).