

Beratungskompetenz für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Tagung der Deutschen Gesellschaft für Beratung
Köln

20. November 2015

Dr. Barbara Weißbach
Prof. Dr. Hans-Jürgen Weißbach
IUK GmbH, NBCC Deutschland



Beratungsarbeit für Flüchtlinge: Gedankenspiele und Rechenaufgaben

Angenommen, eine Mio. Menschen kommen 2015 nach Deutschland.
Wie viele Beratungsstunden (+ Dolmetscherstunden) brauchen sie auf dem Weg der Integration? (Laut IFO-Schätzung sind nach 11 Jahren 41 % der zugelassenen Migrant_innen in Arbeit.)



40.000 MA-Jahre?

Welches Berater_innenprofil brauchen wir dafür? Welche **Kompetenzen** sind besonders gefragt?



Was haben diese beiden Fragen **miteinander zu tun?**



Sometimes it's easier
to just go ahead
and face the truth
than to spend the
rest of your life
trying to hide from it.

(Susan Golel)

WWW.LIVELIFEHAPPY.COM

**Mengenproblem + Kulturdifferenz +
klassisches „Berater_innen“profil**



„Schaffen die das?“ Nein – so nicht!



Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

- Hoffnungsträger oder potenzielle Handlanger? Realität: 80% der neuen Zuwanderer haben keine Berufsausbildung, nur 10-15% einen Hochschulabschluss, 20-20% sind Analphabeten
- Dokumentation und berufliche Anerkennung informell erworbener Kompetenzen wurde bisher in D wegen des dualen Systems der Berufsausbildung nicht für notwendig gehalten
- ... in anderen Ländern existieren dazu Verfahren auf Basis gesetzlicher Regelungen zum lebenslangen Lernen, z.B. in A, CH, F, FIN, GB, NL, Kanada
- Erste Schritte in D:
 - Anerkennungsgesetz von 2012
 - Aussetzung der Vorrangprüfung für EU-Bürger



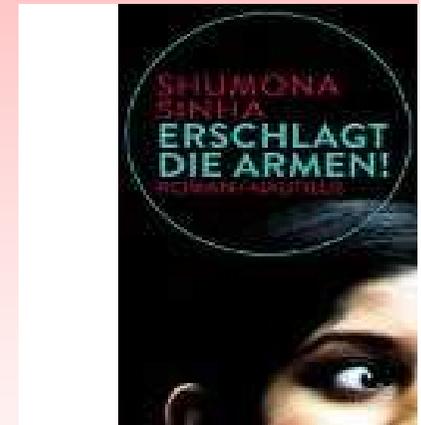
Kompetenzerfassung von Flüchtlingen und ihre Grenzen

Welche Methoden gibt es?

- Profiling auf Basis selbstberichteter Kompetenzen, per Fragebogen oder online („ein Kreuz entscheidet, ob man Syrer ist“)
- Kompetenzbilanzen: anforderungsorientiert („Match“), subjektorientiert-biographisches interaktives Vorgehen
- Arbeitserprobung („Fit for job“)

Grenzen der Kompetenzerfassung:

- Kulturell bedingte Schwierigkeiten
- Außergewöhnliche Belastungen und psychische Probleme
- Leben in Massenunterkünften („totale Institution“, „Lügenfabriken“)
- Anforderungen werden vom Arbeitgeber nicht klar formuliert, Profilingergebnisse nicht „übersetzt“



Probleme der Kompetenzermittlung von Flüchtlingen

- Bestreben von Eltern, ihre Töchter vom Arbeitsmarkt oder von der Schule fernzuhalten, oder männliche Ehre, die nicht zulässt, dass Tätigkeiten mit einem geringen Status akzeptiert werden, können effektive Kompetenzfeststellung verhindern.
- Unsicherer Aufenthaltsstatus bewirkt, dass geschönte oder „erwünschte“ Antworten gegeben werden (Profiling = „Test“)
- Insbesondere junge Männer geben sich meist „cool“, sind verschlossen, wirken unverwundbar und aggressiv.
- Viele Zuwanderer sind auf einem Stand der Berufsreife, der eine Auseinandersetzung mit in ihren Herkunftsländern kaum vertretenen Berufsbildern oder auch nur die Formulierung von (realistischen) Zielvorstellungen nicht zulässt.



Probleme der Integration in den Arbeitsprozess

- oft hoher Arbeitswille – aber niedrige Qualifikation
- oft unrealistische Erwartungen (auch des Clans!) hinsichtlich Arbeit, Verdienst, Aufstiegsmöglichkeiten (Hauptabbruchsgrund von Ausbildung)
- Sprache und Verständigung sind Probleme von hoher Priorität
- mitgebrachte Vorstellungen über Arbeit, Qualität usw. werden im Betrieb nicht anerkannt , Rückzug in eigene Sprache wird nicht geduldet
- Ablehnung im Umfeld (Kollegen, Nachbarn) und geringe Anerkennung sind bedrohlich für die Persönlichkeit
- Vertrautheit mit unterschiedlichen (Arbeits-)Kulturen ist positiver Faktor (Eignung als Führungskraft)



Erwartungen und Motivation als Integrationsfaktoren sind oft wichtiger als Kompetenzen

- Die die Flucht auslösenden diffusen „Weg von“-Motive überlagern die noch schwachen und unkonkreten „Hin zu“-Motive (Bremer Stadtmusikanten: „Etwas Besseres finden wir allemal“)
- „Hin zu“-Motive basieren oft auf stark überzogenen Erwartungen an und Mythen über das Wunderland D, die sich hartnäckig halten
- Mission / Auftrag / Erwartungen des Clans im Hintergrund
- Staatliche Unterstützung (ALG II) als Falle vor allem für junge Männer aus Gesellschaften, in denen man für sich selbst sorgen muss; „Hin zu“-Motive erlahmen nach Ankunft



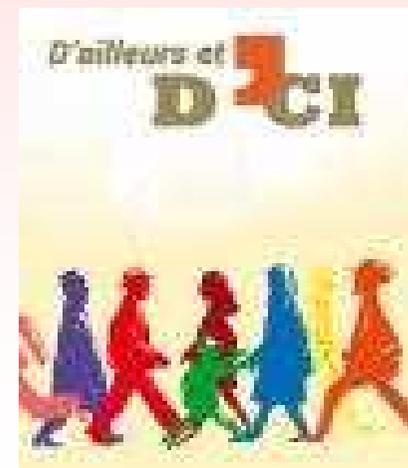
Zielgruppenspezifischer Ansatz = Richtungweisend

- Kompetenzfeststellung macht nur Sinn, wenn Erwartungen, Motive und Lebenssituation einbezogen werden – isoliert durchgeführt entsteht ein schiefes Bild
- Interaktiver Beratungsansatz unbedingt erforderlich: Gespräch, Feedback, Reality Check, Arbeitserprobung ...
- Voraussetzungen für gelingende Beratung von Flüchtlingen:
 - Beziehungsaufbau
 - intensiver Dialog
 - hohe Sensibilität für Menschen in besonderen Lebenssituationen
 - fundiertes Kontextwissen (Länderkunde usw.)



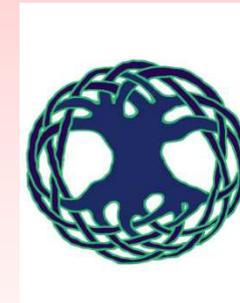
Produktive Ansätze aus der Vergangenheit: sind leider in Vergessenheit geraten

- Im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL und von Träger-Netzwerken wurden 2005 – 2007 umfangreiche, gut strukturierte Instrumente der Kompetenzbilanzierung für Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge entwickelt und erprobt
- Nach Beendigung der Förderung wurden viele aus dem Netz entfernt und sind nicht mehr zugänglich
- Merkmale dieser Instrumente: biographische Analyse, subjektorientierter Ansatz
- Verfügbarmachung von Narrativen zur Deutung der Situation
- Einsatz im Einzel- und Gruppencoaching



Struktur dieser Instrumente

- Blick auf das DAMALS:
 - **Leben im Herkunftsland: Familie, Gemeinschaft, Stamm, soziales Leben**
 - Arbeit: Was hat die Familie gearbeitet? Wie war der Klient da eingebunden? Wie hat er die Arbeitstätigkeit erlernt? In welchem Alter hat er damit begonnen? Wie sah sie genau aus, was gehörte dazu, unter welchen Bedingungen fand sie statt?
- Blick auf das JETZT:
 - **Wie lebt der Klient jetzt? Womit verbringt er den Tag? Wie strukturiert er ihn?**
 - Was kann er sich leisten?
 - Mit wem ist er befreundet / verbunden? Wer hilft ihm?
 - Wo ist seine Familie?
- Blick auf das MORGEN:
 - **Was will er hier erreichen? Welche Wünsche und Interessen hat er?**
 - Was will er sich leisten können? Wen muss er unterstützen?
 - Wie will er leben?
 - Was möchte er vom DAMALS ins MORGEN mitnehmen, was nicht?



Unser Fazit

- Amtsstrukturen (Arbeitsagentur, BAMF) sind überfordert
- Professionelle Beratende ebenso – insbesondere durch ihre Bindung an bestimmte Methoden und Schulen, aber auch durch die Dauer ihrer Ausbildung (z.B. M.A.), die in einem Missverhältnis zum Umfang des Bedarfs steht
- Leitbild des zielgruppenspezifischen Counseling ist richtungsweisend
- Unterstützungskompetenzen werden gebraucht – weniger die der klassischen Berater_innen, sondern mehr diejenigen von „Laienhelfer_innen“, z. B. GCDF (www.job-promotor.de)
- Entwicklung von Beratungs- **und** Aktionskompetenz als neue Anforderung: Beziehung aufbauen, Wertschätzung ausdrücken, Situation erforschen **plus** Orientierung geben (auch direktiv), selbst Aufgaben übernehmen, praktisch ausprobieren, schnell erste Ergebnisse erzielen

Beratungskompetenz

- Stärken und Erfahrungen aus dem DAMALS in Wert setzen – Lebenswege analysieren unter dem Aspekt: Wie machen wir Stärken und Erfahrungen deutlich sichtbar und nutzbar?
- Einseitige Geschichten des Nicht-Bewältigten durch Geschichten des Bewältigten neu bewerten
- Anerkennung und Wertschätzung für den Lebensweg äußern, Beziehungsarbeit leisten
- Mit strukturierten Methoden arbeiten, z.B. **SVME**
 - **S**ituation
 - bisherige **V**ersuche zur Verbesserung der Situation
 - **O**ptionen im Sinne offenstehender Möglichkeiten
 - **E**ntscheidung der Klientin / des Klienten



3-Zonen-Modell: Komfort-, Stretch-, Panikzone → wo befindet Klient/in sich, welche Unterstützung braucht er / sie von mir oder Anderen?

Aktionskompetenz

- Counseling-Aktionspaket entwickeln und umsetzen
 - Lebenslauf umschreiben, Foto machen
 - Unterlagen scannen, falls vorhanden
 - ... und alles auf einen USB-Stick ziehen
 - Stellenangebote erklären
 - Arbeitgeber anrufen
 - Unterlagen an Arbeitgeber versenden
- zeitgleiche Aktivitäten des Klienten fördern und einfordern
 - den ethnischen Arbeitsmarkt scannen, ethnische Netzwerke aktivieren
 - Deutschkenntnisse verbessern: deutsches TV gucken, Kurse besuchen, Kontakte knüpfen mit deutschen Nachbarn,
 - ...



Diversity-Kompetenz in Beratung und Counseling

1. *Unverzichtbare Voraussetzungen:* allgemeine soziale und kommunikative Sensibilität und Kompetenz, die Teil des generellen Anforderungsprofils in beratenden und helfenden Berufen sind

2. *Spezifische Haltungen und Einstellungen:*
 - Offenheit und Interesse für die Andere / den Anderen zeigen statt vorab Bedingungen für Kooperation zu stellen
 - Bereitschaft, sich auf fremde Lebenswelten und Erfahrungen einzulassen und sie mitzudenken – also mentale Programme Anderer verstehen zu *wollen*
 - fremd anmutende oder irritierende Verhaltensweisen nicht gleich bewerten oder abwerten
 - ... und versuchen, in ihnen Positives zu entdecken



Wichtigster Schritt:

Die Entwicklung einer Selbstwahrnehmung, die die eigene Lebensweise sowie die eigene soziale und kulturelle Einbindung als eine unter vielen möglichen auf dieser Erde begreift und nicht als die einzig mögliche – statt unreflektierte Forderungen nach Anpassung zu stellen!

Dasselbe sollte den Klient_innen ermöglicht werden.



Was leistet Diversity-Kompetenz in Bildungs- und Arbeitsberatung ?

Sie kann ...

- Verstehen und Verständigung im Beratungsprozess verbessern
- dazu beitragen, dass Beratende sich eher ihrer inneren Bilder über Andere und ihrer Stereotype bewusst werden und sie kontrollieren können
- zu einem achtsameren Umgang mit der / dem Ratsuchenden beitragen
- insgesamt die Chance auf individualisierende Beratungsstrategien erhöhen!



Erkundung und Akzeptanz fremder Lebenswelten und kultureller Ausdrucksformen



- Interkulturelles Wissen erwerben: wichtigste kulturelle Unterscheidungsdimensionen kennen, sich mit Landeskunde ausgewählter Länder vertraut machen
- Deutungskompetenz erweitern und Motive des Handelns von Ratsuchenden erkunden, um an ihnen ansetzen zu können
- Wahrnehmung und Aufnehmen von Bildern, Metaphern, Schlüsselwörtern und Geschichten der Ratsuchenden, aktiv damit arbeiten
- Andere Expressivität im Ausdruck von Gefühlen akzeptieren
- Blick für besondere Leiden (Flucht, Trauma, Krisen) und ihre Herausforderungen entwickeln – auch solcher, die uns in Mittel- und Westeuropa nicht vertraut sind

Kreativität in Beratung, Jobcounseling und Vermittlung

- Methodisches Vorgehen und Erklären der jeweiligen Schritte sind wichtig – aber noch wichtiger als *eine spezielle* Methodik ist das Ausprobieren sowohl in Beratung und Training als auch bei der Arbeitsvermittlung
- Alles was funktioniert ist zugelassen!
 - z.B. „Basarmethode“
- Laienhelfer und Quereinsteiger sind weniger methodenblind, erzielen in der Arbeitsberatung und -vermittlung gute Ergebnisse
- Besonders erfolgreich und kreativ sind z.B. ehemalige Geschäftsführer, Vertriebsmanager, Berufsoffiziere und -unteroffiziere (Auftritt, Verhandlungsgeschick), aber auch Philologen mit ihrer Fähigkeit, fremde Codes zu decodieren und umzucodieren
- Ggf. in der Gruppe und im gemischten Team den gesamten Clan beraten, um sich Autorität zu verschaffen und konstruktive „Deals“ zu schmieden



Zurückhaltung nur praktizieren ...

... wenn Klient_innen nicht mehr aktiv kooperieren – dann die eigenen Aktivitäten nicht hochfahren!

... wenn sich unreflektierte Bewertungen ins eigene Denken einschleichen

- sich eine Haltung des „Look and Learn“ aneignen: intensiver nachforschen, auf eigene innere Reaktionen horchen
- Appelle nicht voreilig aufnehmen (Ausnahmen: unmittelbar gesundheits- und lebensbedrohende Ereignisse bei Ratsuchenden)
- mehr Reflexion, Fragen, Erforschen ...

Professionelle Zurückhaltung funktioniert nicht im Umgang mit Menschen aus extrem beziehungsorientierten Kulturen!

Look and Learn!

An Diversity-sensibler Beratung und Personalentwicklung interessiert?

Dr. Barbara Weißbach

*IUK Institut Dortmund und NBCC Deutschland /
National Board for Certified Counselors Germany*
Am Spörkel 37A
44227 Dortmund

Tel.: ++ (0) 231 756683, mobil ++ (0) 173 2637623

E-mail: b.weissbach@iuk.com

Internet: www.bweissbach.eu, www.iuk.com, www.mhf-de.de
www.job-promotor.de, www.nbccde.org