GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

AUFSTIEG DURCH BILDUNG
OFFENE HOCHSCHULEN

BIENVENIDOS!

WELCOME!

Kulturelle Begegnungen – Gewohntes und Ungewohntes

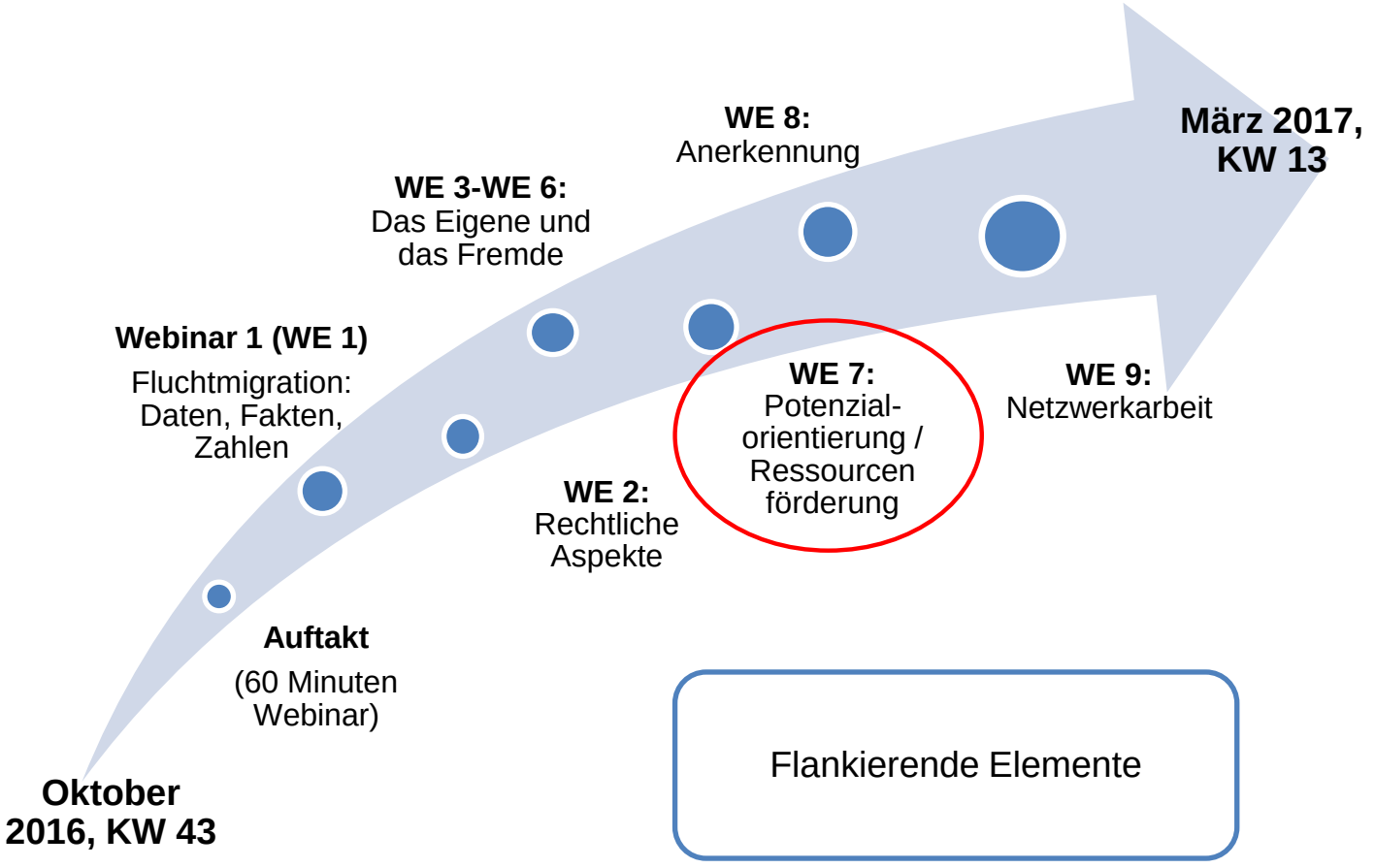
WITAMY!

BINE ATI VENIT!

Eine webbasierte Veranstaltungsreihe
für BA-Fachkräfte

Prof. Dr. Türkan Ayan (Projektleitung)
Lucia Mihali (wiss. Mitarbeiterin)

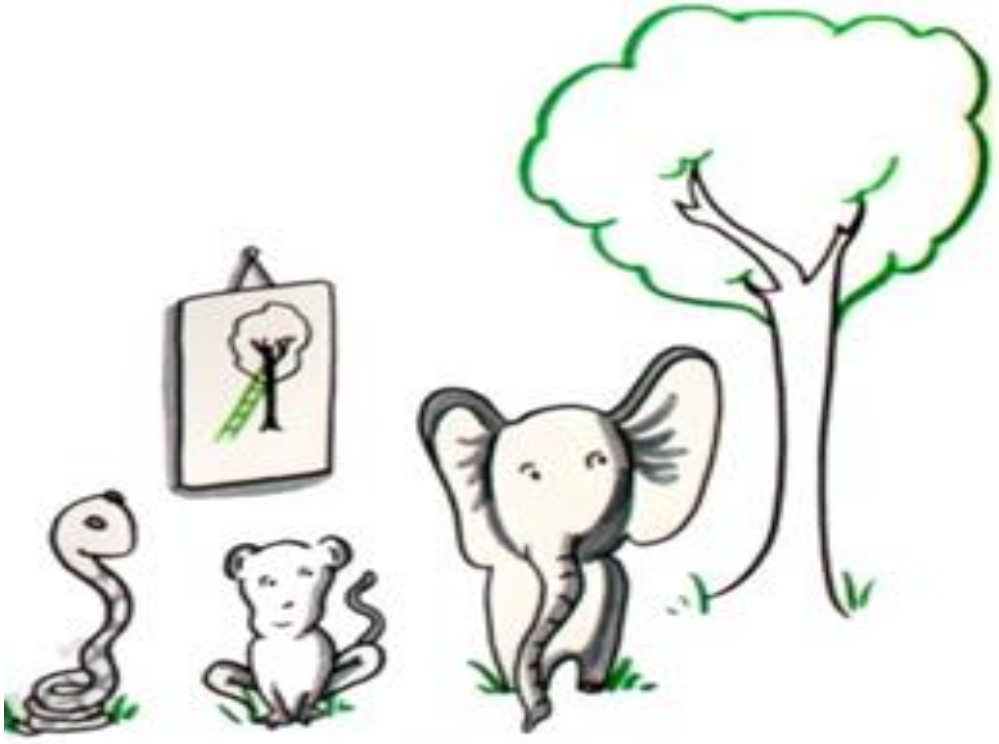
Wo stehen wir?



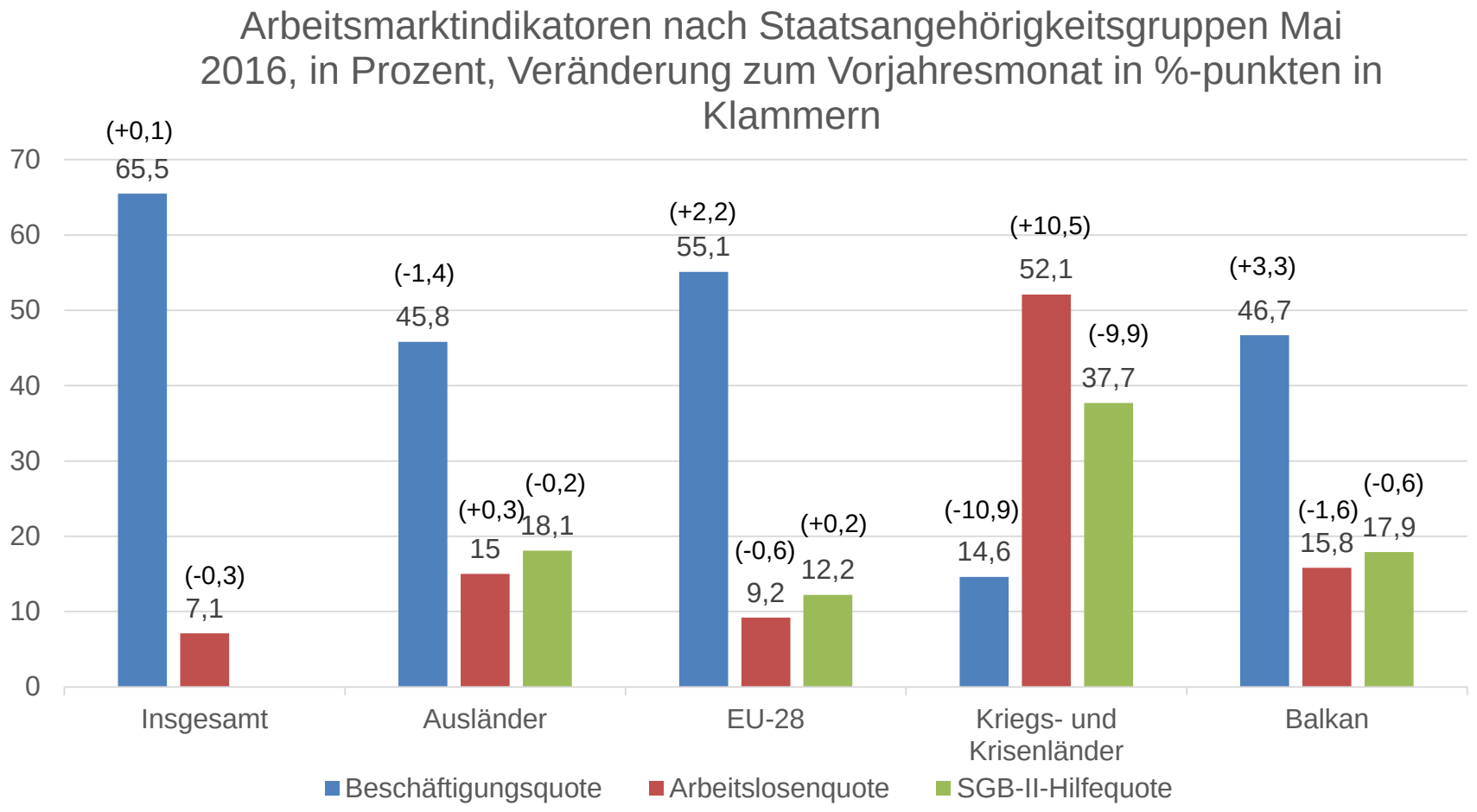
WE 7: Potenzialorientierung / Ressourcenförderung

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Einstieg: Videoclip „Das Pinguin-Prinzip“, von Hirschhausen



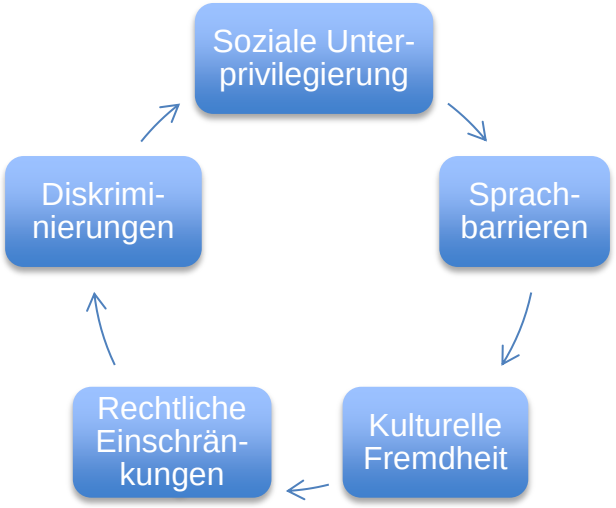
Arbeitsmarktteilhabe



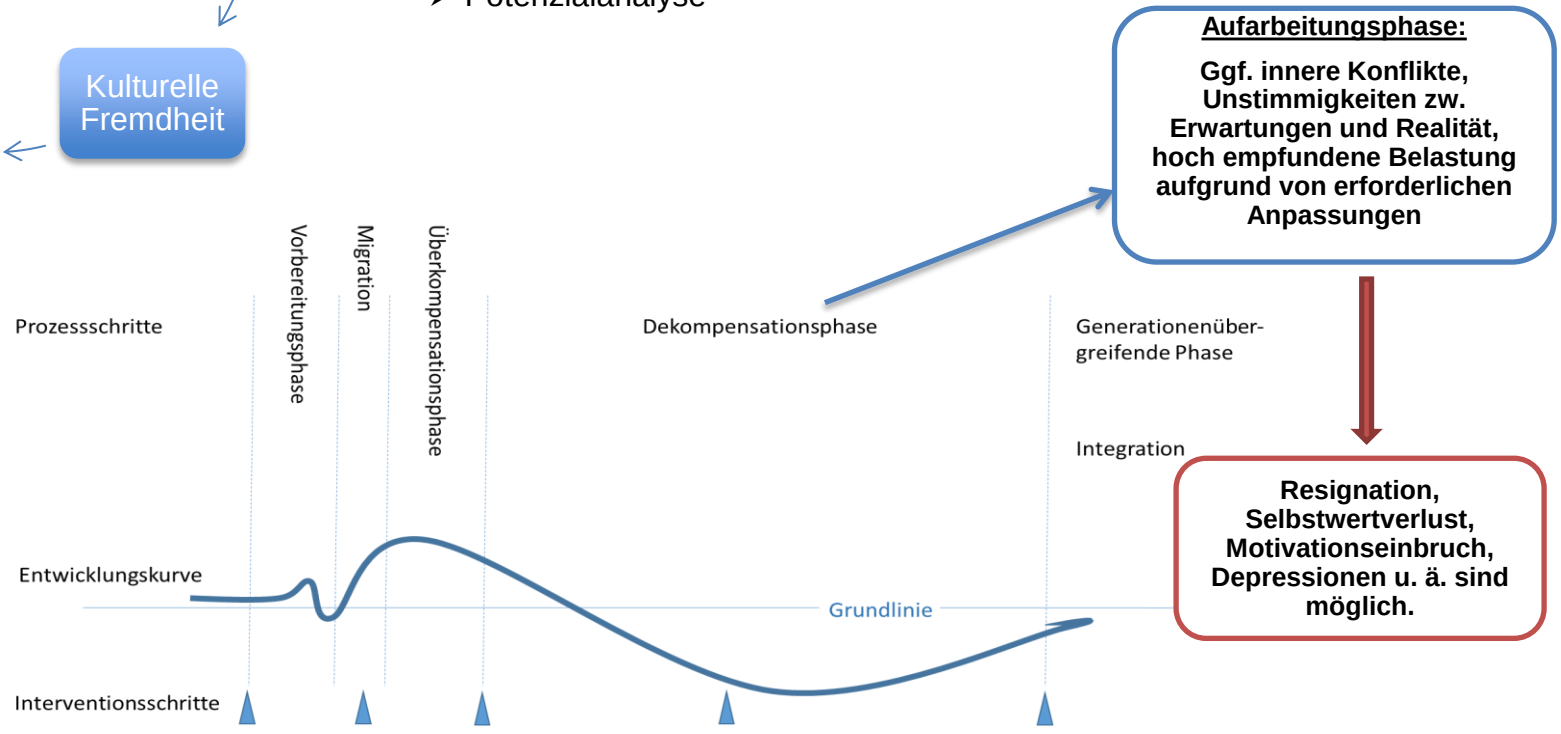
Quelle: IAB, 2016

Typische Belastungen für Personen mit Migrationshintergrund

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN



- Sprachprobleme –> Missverständnisse; Nachteile bei Prüfungen und Beratungs-/Bewerbungsgesprächen
- Sprechangst <-> mangelndes Selbstbewusstsein
- Lückenhaftes Wissen über Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten
- Zugang zu Fördermöglichkeiten
- Potenzialanalyse



Quelle: Hegemann & Oestereich (nach Sluzki,) (2009), S. 40, 50; vgl. auch Ertelt & Schulz (2002), Kohn (?)

„Ich sehe was, was du nicht siehst…“

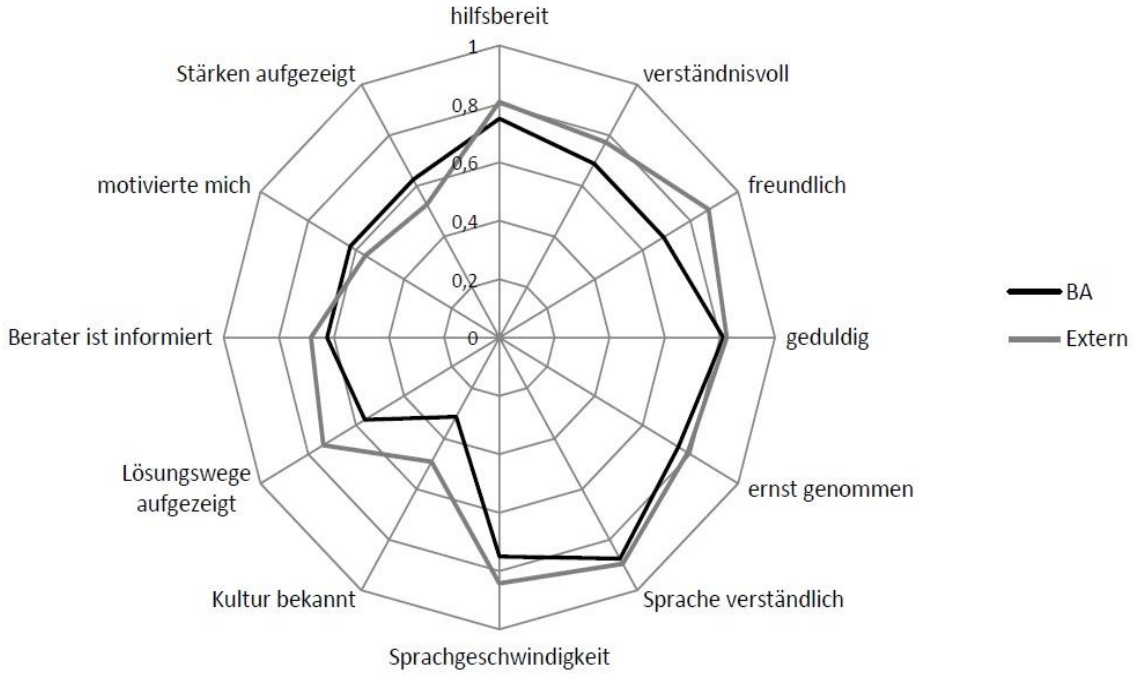


Abbildung 1: Verhaltensweisen und Beraterkompetenzen aus Sicht der Ratsuchenden.

Befragung MigrantInnen, N=96; Quelle: Müller & Ayan, 2015,. S. 50

Förder- und Schutzfaktoren:
(Befragung Migrantinnen N=23)

- Unterstützung durch Beratung (Berater, Sprachlehrer, Bekannte etc.)
- Familie und soziales Umfeld
- Klima der Akzeptanz und Wertschätzung

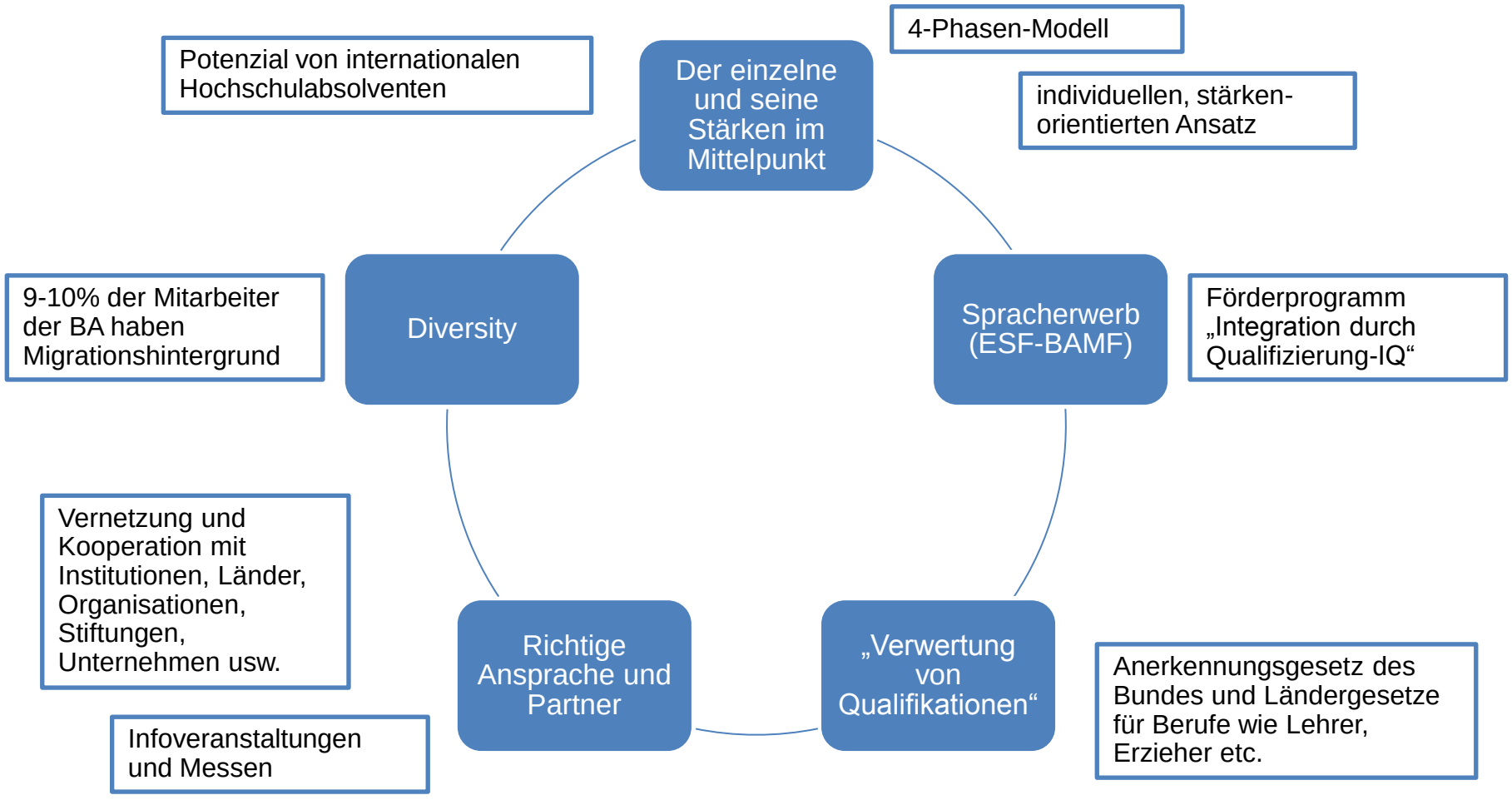
„Es gibt Hoffnung und Sicherheit zu wissen, da ist jemand, zu dem ich gehen kann […]“ (Interview Nr. 18).

„Sie hat immer gesagt ‚Du kannst das, du schaffst das‘“ (Interview Nr. 14).

Quelle: Mihali, Müller & Ayan, 2012, S. 233ff., S. 236, 237

„Der Einzelne und seine Stärken“ aus Sicht der BA

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

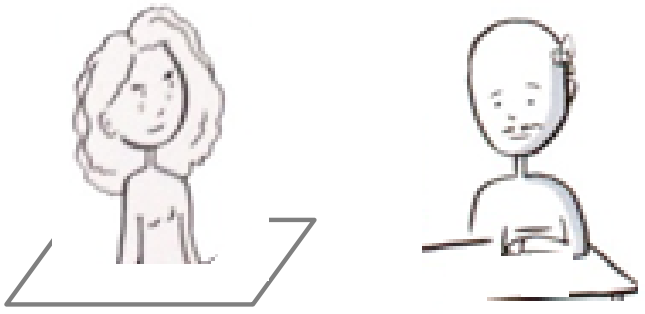


Quelle: van der Cammen (2013)

Fallbeispiel

Frau Mayer

- Beraterin JC
- 1. Beratungstermin
- findet die Idee mit der Selbst-ständigkeit nicht sinnvoll



Herr Nabil (41 Jahre alt):

- aus Marokko, seit 16 J.in Deutschland
- Ausbildung zum Steuerfachangestellten
- 5 Jahre bei einem Steuerberater gearbeitet
- betriebsbedingte Kündigung
- ALG I-Anspruch erschöpft
- möchte sich mit einem Steuerberaterbüro selbstständig machen

Dialog:

Frau M.: „Ich weiß nicht, ob das in Ihrer Situation zielführend ist, Herr N., Sie dürfen keine Jahresabschlüsse und keine Steuererklärung erstellen. Welchen Service wollen Sie anbieten?“

Herr N.: „Ja, ich weiß…., aber wissen Sie, ich bin so alt schon und, wenn ich das so sagen darf, weil ich Ausländer in meinem Lebenslauf bin… also nicht, weil die Leute ausländerfeindlich sind, aber die Leute wollen, dass Sie in deutscher Sprache sehr sicher sind.“

Frau M.: „Ja, wenn das der einzige Grund ist?! Das Problem haben Sie doch als Selbstständiger auch?“

Herr N.: „Ach, Sie können das nicht verstehen(senkt den Kopf). Sie wissen nicht, wie das ist, wenn die Firma einen schon so anguckt im Bewerbungsgespräch, dass man keine Chance hat, die zu überzeugen. Wenn man überhaupt eingeladen wird.“

Frau M.: „Ja, aber es sind nicht alle so. Sie haben doch auch einen Job gefunden.“

Herr N. (lacht): „Haben Sie ne` Ahnung, ich habe schon über 500 Bewerbungen geschickt… Und die einzige Arbeitsstelle, die ich bekommen habe, das war der Mann von meiner Schwester, der hat den Chef gebettelt, mich einzustellen!“

Die Beraterin weiß nicht, was sie darauf antworten soll. Sie dreht sich zum Computer und lenkt das Gesprächsthema auf die Datenaufnahme.

Quelle: Franzke, B. & Shvaikovska, V. (2016), S. 118ff.

Diskussion Fallbeispiel 1

Welche der hier abgebildeten Aspekte sind im Dialog auf Seite 10 zu erkennen?

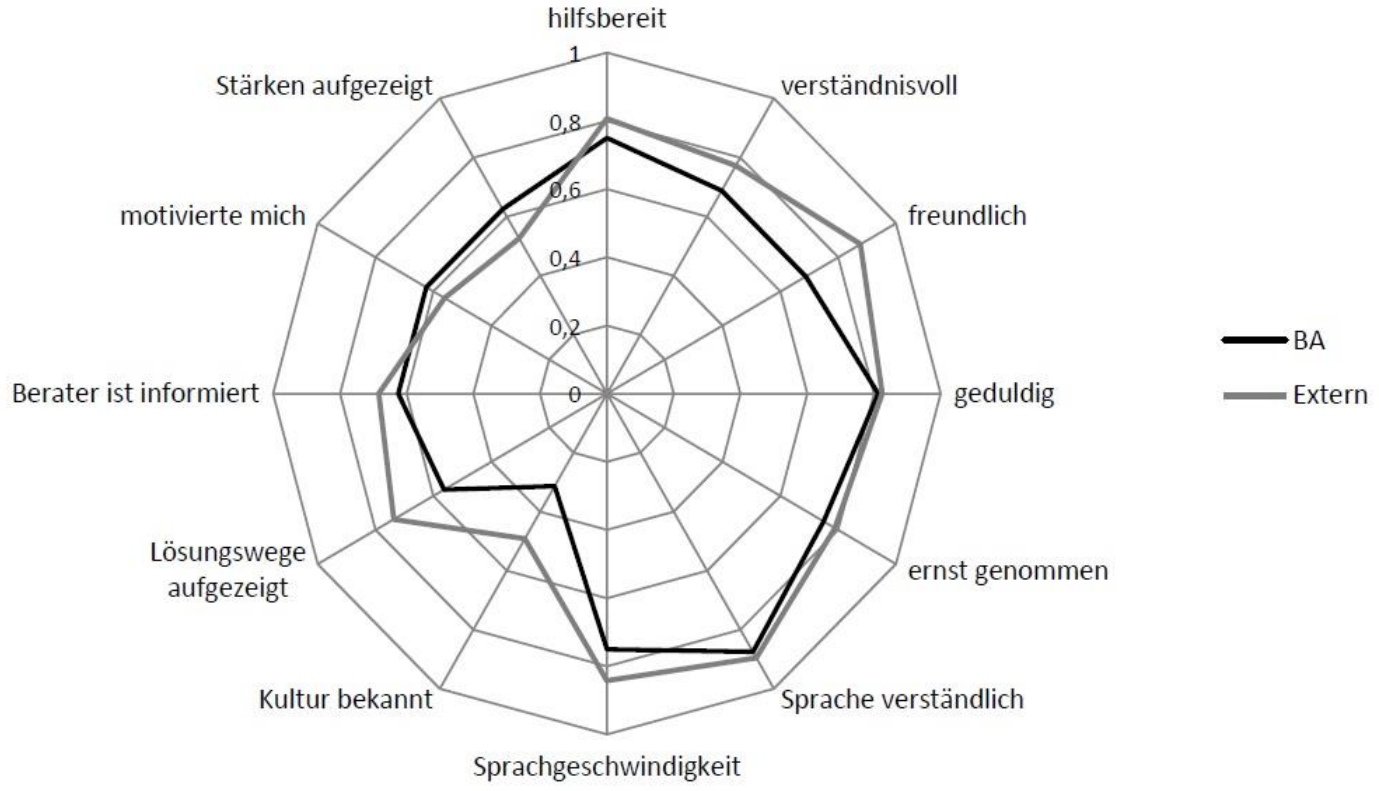


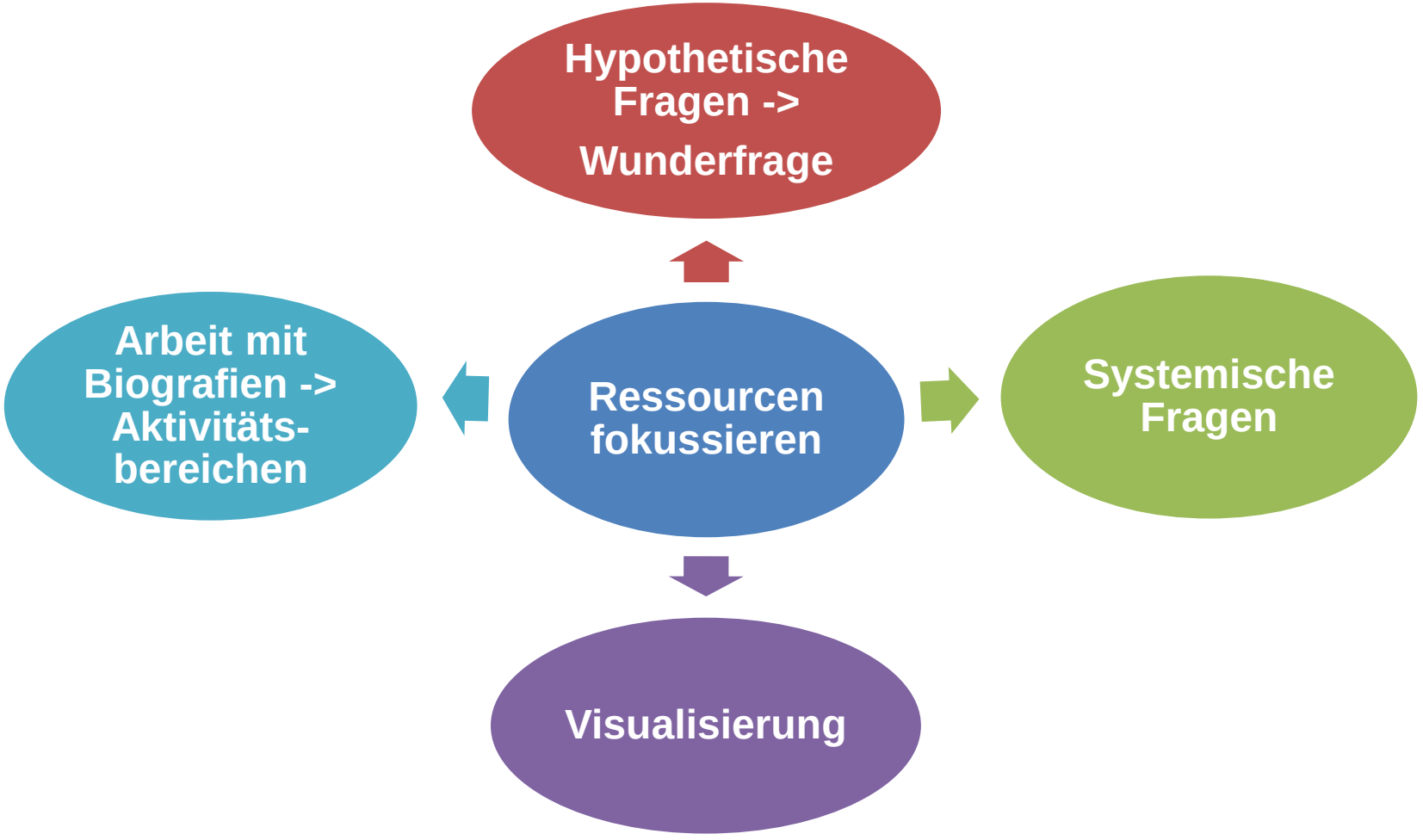
Abbildung 1: Verhaltensweisen und Beraterkompetenzen aus Sicht der Ratsuchenden.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >>
OFFENE HOCHSCHULEN

Diskussion Fallbeispiel 2

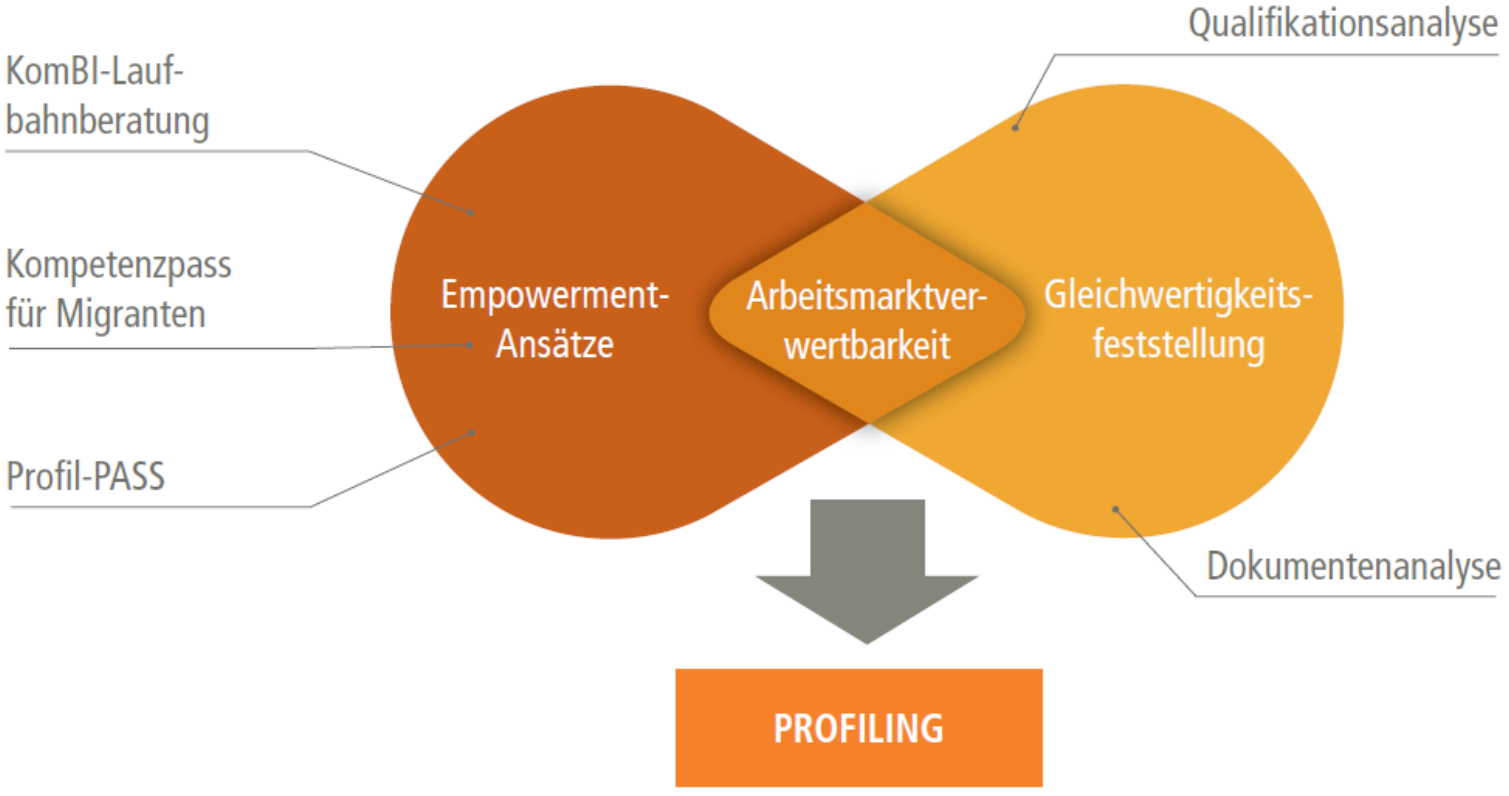
- Was ist erkennbar an Qualifikationen/ Ressourcen, die H. Nabil mitbringt?
- Was ist machbar (rechtlich) mit dem / für den Kunden?
- Was ist weiterhin denkbar mit dem / für den Kunden?

Weitere Tools / Fragetechniken



Quelle: BA-Intranet, Methoden und Techniken

Vorhandene Modelle der Potentialanalyse



Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2015, .S. 25

Neues Tool - Kompetenzkarten

- entwickelt durch die Bertelsmann Stiftung und die Träger der MBE-Beratung
- Können als Vorlage heruntergeladen und für die eigenen Zwecke angepasst werden

Kombination von Bild und einfachem Text

flexibel einsetzbar

Sozial-, Personal- sowie Fach-und Methodenkompetenz + Interessenkarten

einfache Handhabung

Text auf Englisch, Französisch, Russisch, Arabisch, Türkisch, Farsi, Tigrinia

Weiterführende Hinweise und Erläuterungen

Quelle: Bertelsmann Stiftung, S.1

Kompetenzkarten

Nr. 02_5 **Belastbarkeit**

Ich kann gut mit viel Arbeit umgehen.

Resilience

Résistance à la pression

Психологическая устойчивость

التحمل

Direnç

Nr. 02_5 **Belastbarkeit**

Sie haben genug Reserven, um auf Stress zu reagieren. Sie sind bereit, viel Arbeit zu leisten. Sie gehen der Arbeit nicht aus dem Weg.

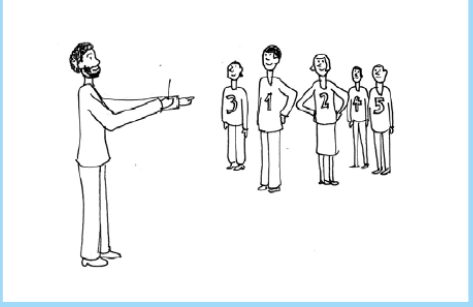
Können sie viel und lange arbeiten?
Nennen Sie ein Beispiel! Wie haben Sie sich dabei gefühlt?

02_3 Ausdauerfähigkeit

(Quelle: http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Weiterbildung_fuer_Alle/Bastelbogen_Kompentkarten.pdf, S.15)

Kompetenzkarten

Nr. 03_7 **Organisationsfähigkeit**



Ich kann gut Abläufe lenken und Prozesse steuern.

Organisational skills

Capacité d'organisation

Организаторские способности

المهارات التنظيمية

Organizasyon becerileri

Nr. 03_7 **Organisationsfähigkeit**

Sie können gut organisieren. Sie verstehen Ihre Aufgaben und die Abläufe, die dazu gehören. Sie können diese Aufgaben gut einteilen und sorgen (eventuell mit anderen) dafür, dass die Aufgabe bewältigt wird.

Mussten Sie schon einmal verschiedene Aufgaben parallel zueinander bewältigen?
Wie sind Sie vorgegangen?
Haben Sie schon einmal zur Lösung einer komplexen Aufgabe beigetragen?
Wie haben Sie sich dabei verhalten?
Können Sie gut Abläufe organisieren? Nennen Sie ein Beispiel!

01_3 Führungsfähigkeit
03_3 Arbeitsplanung
03_5 Kinderbetreuung organisieren
03_18 Zeitmanagment

Kompetenzkarten

Nr. I_05 **Handarbeit, Gestalten**

Ich mache gern Handarbeiten.

Handicrafts, design

Travail manuel, mise en forme

Рукоделие, дизайнерские навыки

الحرف اليدوية، التصميم

El sanatları, tasarım

Nr. I_05 **Handarbeit, Gestalten**

Sie arbeiten gerne mit den Händen. Sie stellen gerne selbst etwas her.

Machen Sie gerne Handarbeiten? Welche Art?

I_7 Hobbys
02_10 Kreativität
03_14 Technische und handwerkliche Fähigkeiten

W_03 In welchen Bereichen könnte ich mit diesen Interessen arbeiten?

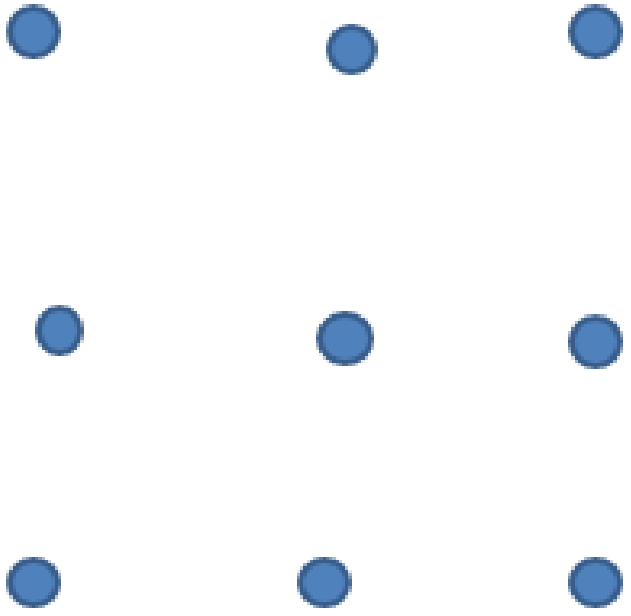
Empfehlung Website

http://www.charakterstaerken.org/page/liste/ - Internetseite, die von der *Fachrichtung Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik des Psychologischen Instituts der Universität Zürich* erstellt ist und einige Fragebögen der Positiven Psychologie online anbietet, wie z. B. „Der **Signaturstärkenfragebogen (SignaS)“. Dieser** erfasst, ob eine Charakterstärke auch eine „Signaturstärke“ ist“. Diese „sind besonders zentral und typisch für eine Person“ (264 Fragen, ca. 30 Minuten)

Hinweis auf der o. g. Seite: „Wenn Sie diese Fragebögen ausfüllen, unterstützen Sie unsere Forschungsbemühungen und können so wertvolle Informationen über sich selber gewinnen. Das Ausfüllen der Fragebögen ist kostenlos und die Daten werden in keiner Weise an Fremde weitergegeben oder für kommerzielle Zwecke genutzt.“

Das Segelbootmetapher

„The nine dot problem“



Aufgabe:

Verbinden Sie die neun Punkte

mit genau vier gerade Linien und ohne den Stift vom Papier zu heben.

Fragen? – Anmerkungen?

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >>
OFFENE HOCHSCHULEN

Quellen

Bertelsmann Stiftung. Handreichung Kompetenzkarten in der Beratung von Einwanderern. Zugriff unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Weiterbildung_fuer_Alle/Bastelbogen_Kompentkarten.pdf

Döring, Ottmar & Müller, Bettina & Neumann, Florian (2015). Potentiale erkennen - Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund. *Bertelsmann Stiftung*.

Halamoda, Sophia (18.06.2015). Graphic recording. Zeichnungen erstelle und freigegeben für die Projekte des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung“.

Hegemann, Thomas & Oestereich, Cornelia (2009). *Einführung in die interkulturelle systemische Beratung und Therapie*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Jungwirth, Ingrid (2012). Eine Frage des Geschlechts - Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. In: *Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen*. BMBF. 8-13.

Kohn, Karl-Heinz (2011). *Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung - spezifische Themen, spezifische Bedarfe*. KUMULUS-PLUS: Berlin

Mihali, Lucia & Müller, Eva & Ayan, Türkan (2012). Erwerbsverläufe von Migrantinnen im Sozial- und Gesundheitswesen: Welche Implikationen ergeben sich für eine migrationsspezifische Beratung? In: Heinritz, C: et al. (Hrsg.), *BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen*, 25 (2). 228-242.

Müller, Eva & Ayan, Türkan (2015). Empathie, Sprache und Beraterkompetenz als Einflussfaktoren auf Zufriedenheit in der Anerkennungsberatung – Eine Befragung von Ratsuchenden in Deutschland. In: *Migration und Soziale Arbeit*, 2/2015, 170-177.

Van der Cammen, Michael (2013). Der Einzelne und seine Stärken. In: Bundesagentur für Arbeit, ZAV (Hrsg.): Vom Kommen und Bleiben. Berichte und Thesen zur qualifizierten Zuwanderung nach Deutschland. 40-45.

Vogler-Ludwig, Kurt & Düll, Nicola & Kriechel, Ben (2014). *Arbeitsmarkt 2030 – Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.