

Anlagen zur Dokumentation

Veranstaltung
MITeinander Zukunft gestalten

05.05./06.05.2014
in Nürnberg



Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales,
Familie und Integration



Industrie- und Handelskammer
Nürnberg für Mittelfranken



Handwerkskammer
für Mittelfranken



Ausbildungsring
Ausländischer
Unternehmer e.V.

Ausbilden
Arbeiten
Unternehmen e.V.



Workshop von Martina Schuster und Brigitte Fischer-Brühl, Bildungsbüro der Stadt Nürnberg am 05.05.2014:

Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte am Übergang Schule-Beruf: Ergebnisse der Bildungsberichterstattung und Konsequenzen für die Praxis



Folgen der Zuwanderung für das Bildungssystem

MITeinander Zukunft gestalten Workshop 3

5. Mai 2014

Brigitte Fischer-Brühl, Martina Schuster
Bildungsbüro der Stadt Nürnberg



Zuwanderung von Kindern und Jugendlichen im Alter von 10 bis unter 15 Jahren



	2010	2011	2012	2013
Bulgarien	14	15	20	33
Griechenland	19	68	58	66
Polen	7	19	23	15
Rumänien	16	24	38	45
Irak	6	0	4	0
Afghanistan	4	1	0	0
Gesamt	66	127	143	159

Saldo der Zu- und Wegzüge gegenüber dem Ausland nach Altersstufen und ausgewählten Nationalitäten und Jahren, 2010 bis 2013

Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Statistikdatensätze Einwohnermelderegister, Stand jeweils am 31.12.; eigene Darstellung.





Zuwanderung von Jugendlichen im Berufsschulalter (15- bis unter 18-Jährige)

	2010	2011	2012	2013
Bulgarien	5	14	8	19
Griechenland	8	10	19	33
Polen	5	11	5	13
Rumänien	6	4	15	16
Irak	3	2	8	0
Afghanistan	1	6	4	1
Gesamt	28	47	59	82

Saldo der Zu- und Wegzüge gegenüber dem Ausland nach Altersstufen und ausgewählten Nationalitäten und Jahren, 2010 bis 2013

Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Statistikdatensätze Einwohnermelderegister, Stand jeweils am 31.12.; eigene Darstellung.



2



Ausländische Schüler in Nürnberger öffentlichen Schulen

Staatsangehörigkeit	Bulgarien	Griechenland	Polen	Rumänien	Afghanistan	Irak
Grundschulen	60	322	86	85	20	156
Mittel-/Hauptschulen	45	550	79	89	12	108
Förderzentren	11	84	14	19	2	67
Realschulen	5	47	32	11	6	30
Wirtschaftsschulen	1	35	9	2	2	12
Gymnasien	11	39	41	29	2	32
Gesamt	133	1.077	261	235	44	405

Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen und Wirtschaftsschulen in Nürnberg nach ausgewählten Nationalitäten, Schuljahr 2012/13

Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik; eigene Darstellung.



3

Starker Anstieg der Ü-Klassen

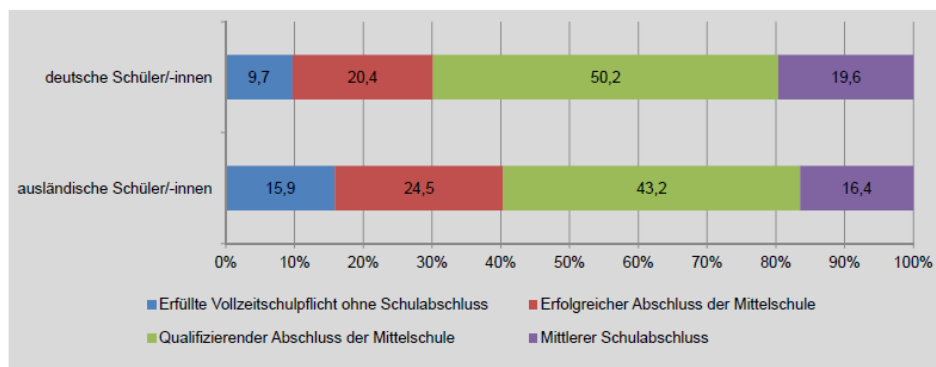
	Grundschule		Haupt/- Mittelschule	
	Klassen	Schüler/-innen	Klassen	Schüler/-innen
Schuljahr 2011/12	8	141	13	216
Schuljahr 2013/14	15	209	23	327

Anzahl Übergangsklassen und der dort unterrichteten Schülerinnen und Schüler an Grundschulen und Haupt/- bzw. Mittelschulen in Nürnberg, Schuljahre 2011/12 und 2013/14

Quelle: Stadt Nürnberg, Amt für Allgemeinbildende Schulen; eigene Darstellung.



Deutsche Schüler/-innen verlassen die Mittelschule mit höheren Abschlüssen

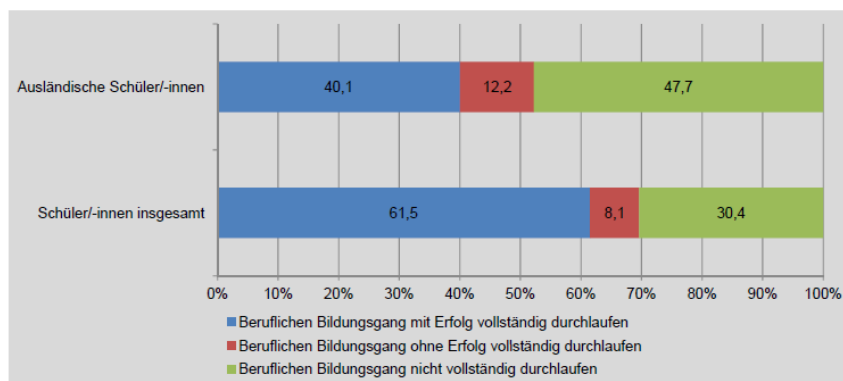


Abgänger/-innen und Absolventen/-innen aus öffentlichen Mittelschulen nach Abschlussart und Staatsangehörigkeit, Ende des Schuljahrs 2011/12 (in %)

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung; Schulstatistik; eigene Berechnungen und Darstellung.



Ausländische Schüler durchlaufen einen beruflichen Bildungsgang seltener erfolgreich als andere



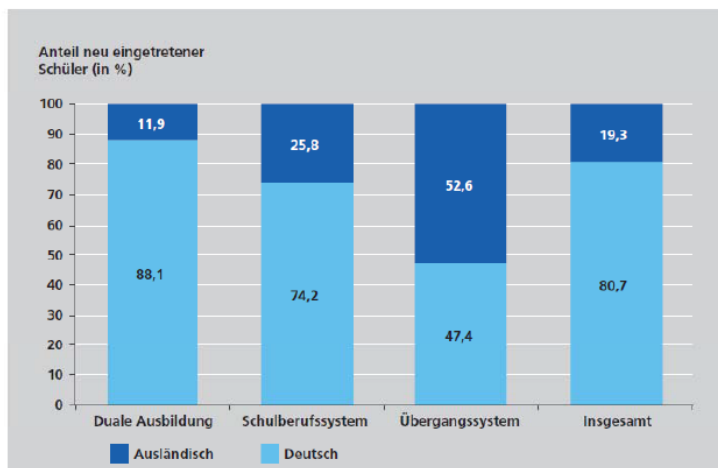
Abgänger/-innen und Absolventen/-innen aus beruflichen Schulen mit beruflichen Bildungsgang nach Bestehen des Bildungsgangs, Ende des Schuljahrs 2011/12

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung; Schulstatistik; eigene Berechnungen und Darstellung.



6

Ausländische Schüler/innen wechseln nur selten in die duale Ausbildung und häufig ins Übergangssystem



Verteilung der neu eingetretenen Schülerinnen und Schüler auf die drei Teilbereiche des Berufsbildungssystems in Nürnberg nach Staatsangehörigkeit, Schuljahr 2012/13 (in %)

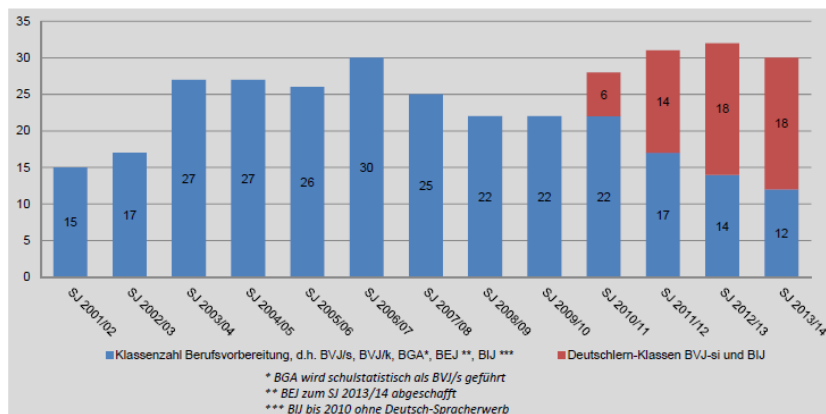
Anmerkung: Ohne private Schulen.

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung; Schulstatistik.



7

Sprachintegrationsklassen bilden größten Teil des Übergangssystems



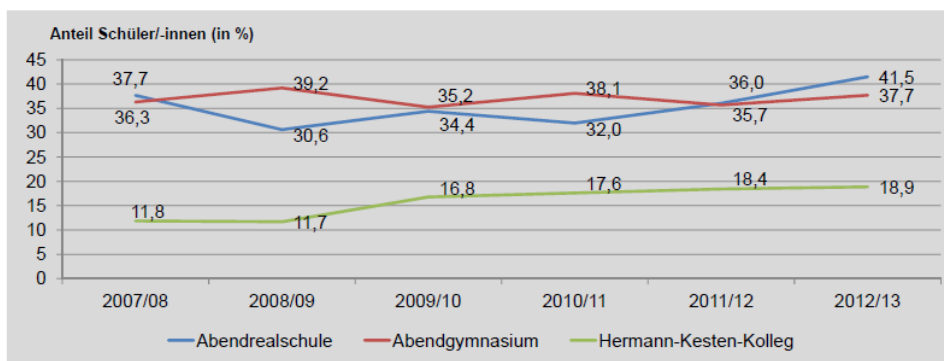
Anzahl der Klassen der Berufsvorbereitung in Nürnberg, Schuljahre 2001/02 bis 2013/14

Quelle: Stadt Nürnberg, Amt für Berufliche Schulen; eigene Darstellung.



8

Hoher Anteil an Schüler/-innen mit Migrationshintergrund im zweiten Bildungsweg



Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund an Schulen des zweiten Bildungswegs in Nürnberg nach Schule, Schuljahre 2007/08 bis 2012/13 (in %)

Anmerkung: Der Migrationshintergrund bei den Schüler/-innen am Abendgymnasium wird lediglich durch den Ausländerstatus abgebildet, d.h. der Anteil der Schüler/-innen mit Migrationshintergrund am Abendgymnasium ist wahrscheinlich höher. Abendgymnasium und Hermann-Kesten-Kolleg inklusive Vorkurse.

Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik; eigene Berechnungen und eigene Darstellung.



9

Zwei Drittel der Prüfungsteilnehmenden im Kursangebot „Zweite Chance“ haben Migrationshintergrund



Geplanter Schulabschluss	Anzahl der Kursteilnehmer/-innen	Prüfungsteilnehmer/-innen insgesamt	Davon bestanden (in %)	Prüfungsteilnehmer/-innen ohne Migrationshintergrund	Davon bestanden (in %)	Prüfungsteilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund	Davon bestanden (in %)
Erfolgreicher Abschluss der Mittelschule	60	46	76,7	9	100,0	37	78,4
Qualifizierender Abschluss der Mittelschule	105	75	62,7	22	90,9	53	79,2
Mittlerer Abschluss der Mittelschule	64	38	76,3	22	06,5	16	50,0
Insgesamt	219	159	81,1	53	94,3	106	74,5

Teilnehmende am Kursangebot im Bereich "Zweite Chance/ Schulabschlüsse" des Bildungszentrums der Stadt Nürnberg, Schuljahr 2012/13

Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik; eigene Darstellung.



10

Mehr als drei Viertel der Alpha-Gutscheine werden von Ausländer/-innen eingelöst



Jahr	2009	2010	2011	2012	2013
Teilnehmende	97	188	273	284	501
davon: weiblich	46	124	167	161	288
davon: männlich	51	64	106	123	213
davon: deutsche Staatsangehörigkeit		41	62	33	8
davon: andere Staatsangehörigkeit		147	211	251	493
Kosten gesamt (in EUR)	2.356,75	5.118,25	8.551,50	10.950,00	19.520,00
davon: Sozialamt (in EUR)	1.286,50	1.707,25	2.915,00	6.000,00	13.050,00
davon: Jobcenter (in EUR)	1.070,25	3.411,00	5.636,50	4.950,00	6.470,00

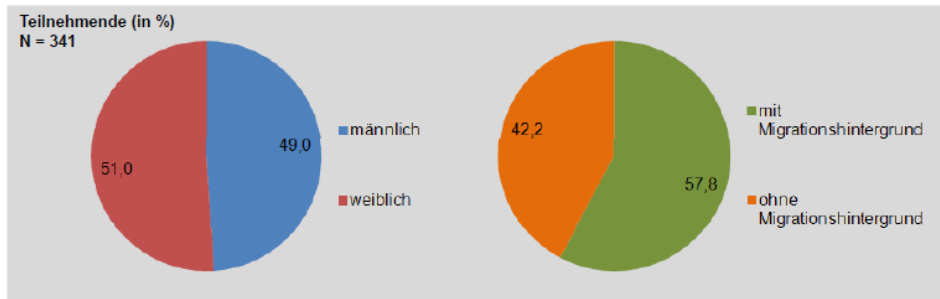
Alpha-Gutscheine, 2009 bis 2013

Quelle: Stadt Nürnberg, Amt für Existenzsicherung und soziale Integration - Sozialamt, Stab Arbeitsprävention; eigene Darstellung.



11

Personen mit Migrationshintergrund nehmen verstärkt Beratung zur Nachqualifizierung wahr



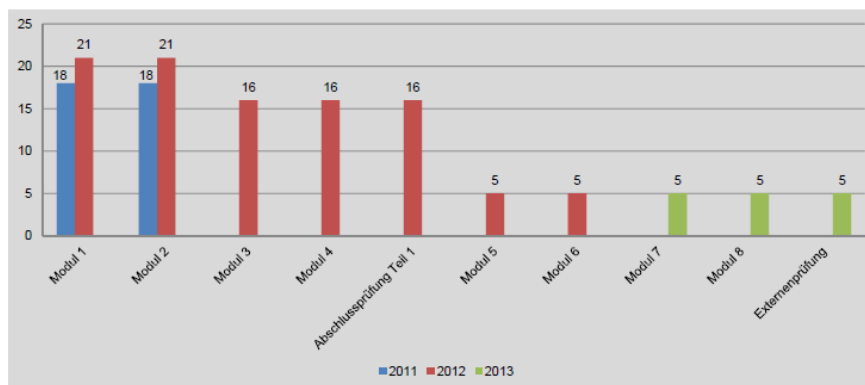
Teilnehmende am Projekt NQ RuN nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Projektlaufzeit September 2010 bis August 2013 (in %)

Quelle: Handwerkskammer für Mittelfranken, Projekt NQ RuN; eigene Darstellung.



12

Teilqualifizierungen sind ein realistischer Weg zum Berufsabschluss



Teilqualifizierungen und Prüfungen „Industriemechaniker/-in“ bei der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, 2011 bis 2013

Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken; eigene Darstellung.



13

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Nürnberg – IHK FOSA



- Bei der IHK FOSA sind 125 Anträge von in Nürnberg lebenden Personen eingegangen. 99 Bescheide wurden verschickt, davon wurden 66 Bestätigungen der vollen Gleichwertigkeit und 33 über teilweise Gleichwertigkeit in insgesamt 46 deutschen Referenzberufen erteilt.
(Stand: 31.12.2013)



14

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Nürnberg – Handwerkskammer für Mittelfranken

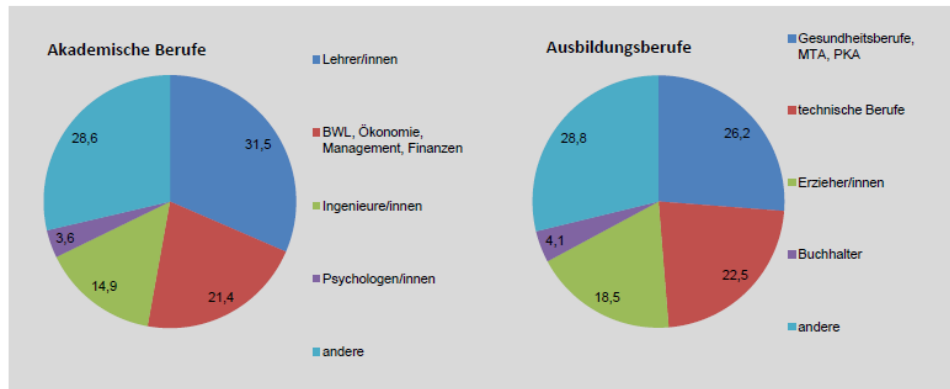


- Die Handwerkskammer für Mittelfranken hat seit Inkrafttreten des Gesetzes 69 Anträge erhalten und acht volle Gleichwertigkeiten und sechs Teilanerkennungen ausgesprochen.
(Stand: 26.03.2014)



15

Anerkennungssuchende bergen hohes Fachkräftepotenzial



Kundinnen und Kunden der ZAQ Nürnberg nach Berufsabschluss, Januar 2013 bis Februar 2014

Quelle: Stadt Nürnberg, Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg; Zentrale Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen in der Metropolregion Nürnberg (ZAQ); eigene Berechnungen und Darstellung.



16



Kontakt

Stadt Nürnberg
Bürgermeisteramt/Bildungsbüro
Stadt Nürnberg
Unschlittplatz 7a

Tel: 0911 - 231 14565

bildungsbuero@stadt.nuernberg.de

www.lernenvorort.nuernberg.de
www.bildungsbuero.nuernberg.de



17

**Vortrag von Beatrix Lautenbach, Leiterin Markt und Integration – Erwachsene,
Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Bayern am 05.05.2014:**



Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel

- Aktuelle Trends am Arbeitsmarkt
- Blick in die Zukunft
 - demografische Rahmenbedingungen
 - Wissenschaftliche Prognosen
- Beiträge der BA zur Reduzierung des Fachkräftemangels

Bundesagentur für Arbeit

Seite 2

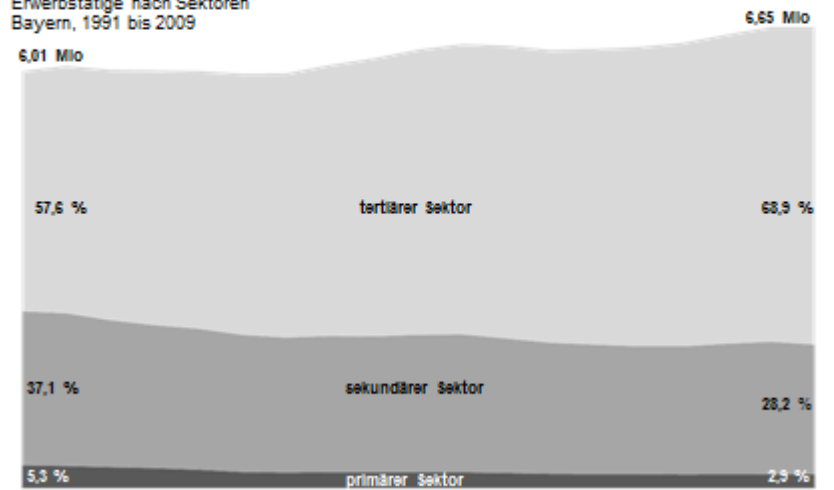


Aktuelle Trends am Arbeitsmarkt

Bayern 2010

Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft

Erwerbstätige nach Sektoren
Bayern, 1991 bis 2009

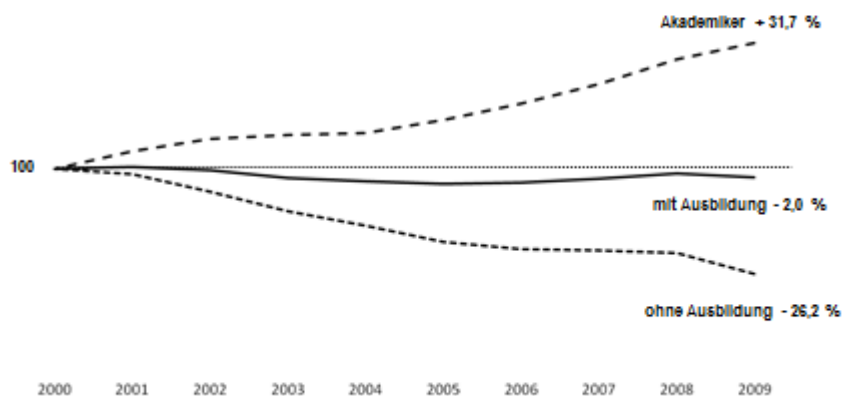


1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009
Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bundesagentur für Arbeit

Seite 4

Die Zahl der beschäftigten Akademiker war im Jahr 2009 um fast ein Drittel höher als im Jahr 2000

Indizierte Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Qualifikationsniveau
Bayern
2000 bis 2009 (jew. am 30.06.); Jahr 2000 = 100



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Bundesagentur für Arbeit

Seite 5

Fachkräftebedarf – Fachkräftemangel

Indikatoren zur Analyse des Fachkräftebedarfs

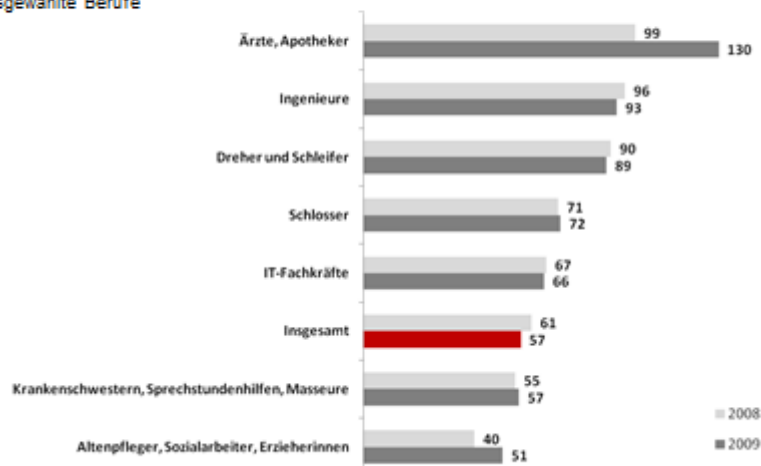
- Vakanzenzeiten gemeldeter Arbeitsstellen
- Altersstruktur der Beschäftigten
- Verhältnis von gemeldeten Arbeitslosen und gemeldeten Stellen
- monatliche Agenturbefragung

Aktuell zeigen sich in folgenden Berufsgruppen Engpässe:

- verschiedene Metallberufe
- Elektriker/Elektroniker
- Ingenieure (insbesondere Maschinenbau- und Elektroingenieure)
- Ärzte und nichtakademische Gesundheitsberufe
- examinierte Altenpfleger (3-jährige Ausbildung)
- punktuell bei Lehrern (z. B. Berufsschulbereich Metall/Elektro, aber sehr unterschiedlich in den einzelnen Ländern)

Hohe Vakanzenzeiten vor allem in metallverarbeitenden und technischen Berufen sowie bei Ärzten – Anstieg bei Gesundheits- und Pflegeberufen

Durchschnittliche abgeschlossene Vakanzenzeiten von Stellen in Tagen 2008 und 2009 in Bayern
Ungeförderte normale Stellen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse
Ausgewählte Berufe





Blick in die Zukunft

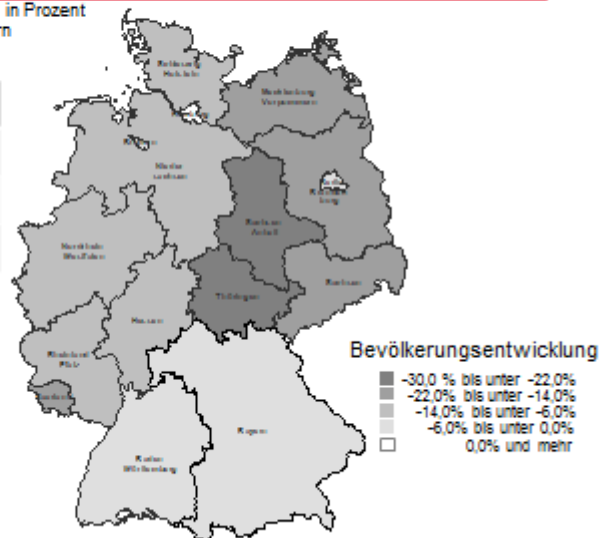
Demografische Rahmenbedingungen, Prognosen



Bevölkerung schrumpft bis 2040 um fast 8 Millionen

Rückgang der Einwohnerzahlen in Prozent
Deutschland nach Bundesländern
2010, 2040

	2010	2040	Ver- änderung
D	81,5 Mio	73,8 Mio	-9,5%
W	65,3 Mio	60,5 Mio	-7,4%
O	16,2 Mio	13,3 Mio	-18,1%

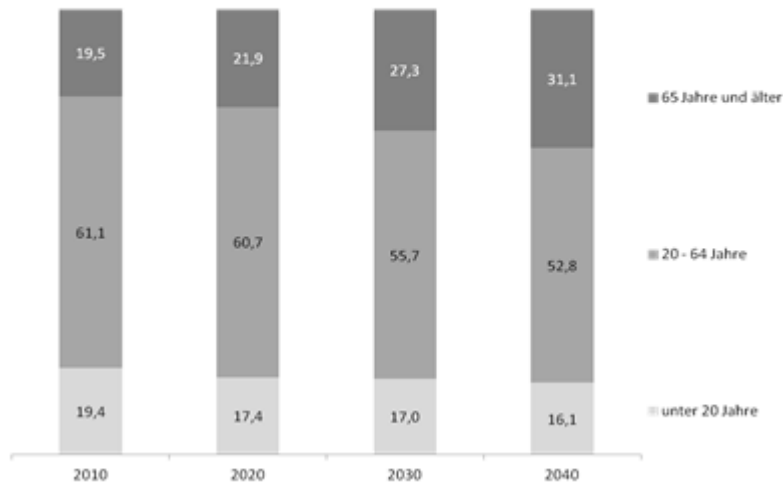


Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bundesagentur für Arbeit

Seite 9

Bevölkerungsanteil im erwerbsfähigen Alter wird zunehmend kleiner

Bevölkerung nach Altersgruppen, Anteile in Prozent
Bayern, 2010 - 2040



Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bundesagentur für Arbeit

Seite 10

Zahl der Personen im nichterwerbsfähigen Alter pro Erwerbsfähigen steigt

Personen im nichterwerbsfähigen Alter pro Erwerbsfähigen
Bayern
2010, 2030 und 2060

Auf eine Person im
erwerbsfähigen Alter
kommen

... Personen im nichterwerbsfähigen Alter
(Kinder und Rentner)

0,64

0,80

0,91



2010



2030



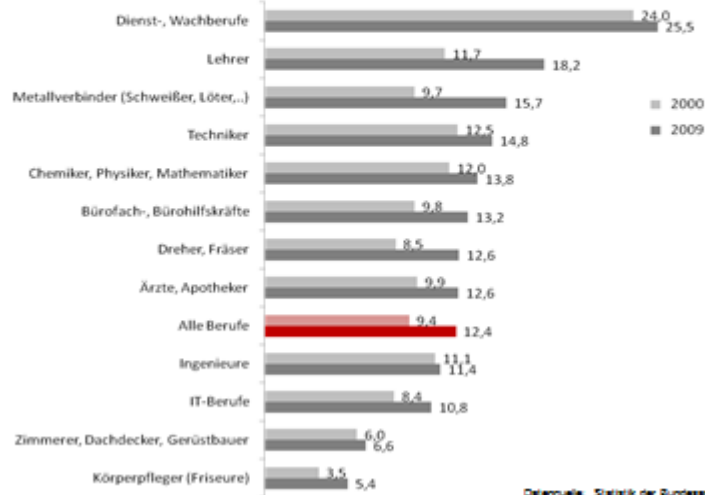
2060

Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bundesagentur für Arbeit

Seite 11

Anteil der älteren Beschäftigten steigt in vielen Berufen und damit auch der Ersatzbedarf

Anteil der sozialversicherungspfl. Beschäftigten von 55 Jahren und älter in ausgewählten Berufen in Prozent, Bayern 2000 und 2009 (jew. am 30.08.)

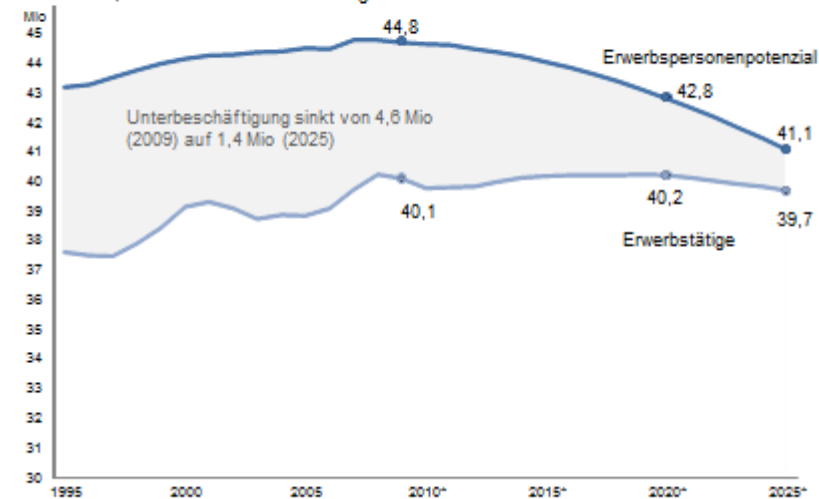


Bundesagentur für Arbeit

Seite 12

Das IAB erwartet eine Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials um 3,6 Mio bis 2025

Erwerbspersonenpotenzial und Erwerbstätige in Mio.
Deutschland, 1995 bis 2025 - ab 2010 Prognose

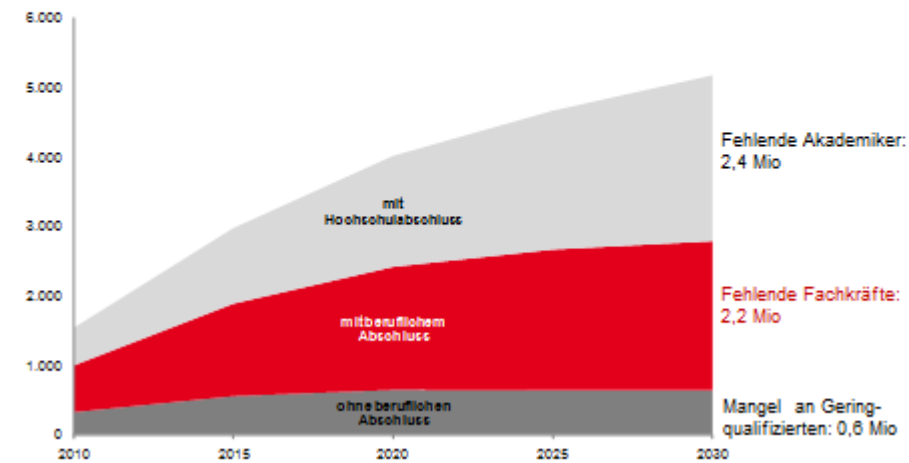


Bundesagentur für Arbeit

Seite 13

Prognos AG: Bis 2030 fehlen bis zu 5,2 Mio Arbeitskräfte, wenn Status-Quo beibehalten wird

Missmatch / Saldo von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Tausend
Deutschland
2010 bis 2030



Quelle: Prognos AG, 2010
Bundesagentur für Arbeit

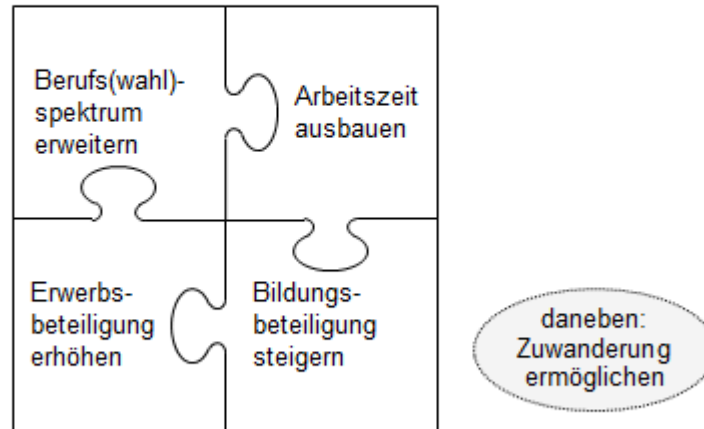
Seite 14



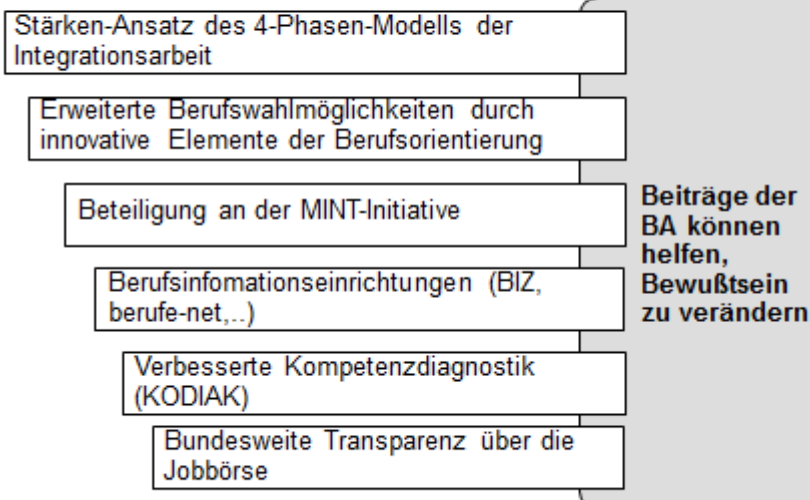
Beiträge der BA zur Reduzierung des Fachkräftemangels

Ansatzpunkte, Potenziale

Ansatzpunkte zur Behebung bzw. Verringerung des Fachkräftemangels



Durch Schaffung von Transparenz und Information leistet BA wesentlichen Beitrag zur Erweiterung der Tätigkeitsorientierung



Potenziale verschiedener Gruppen am Arbeitsmarkt müssen in den Fokus gerückt und besser erschlossen werden

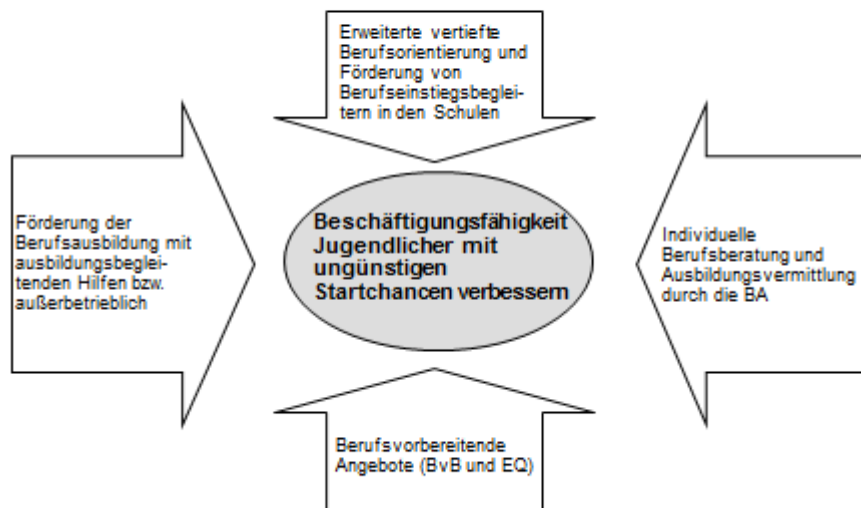


Zielgruppen

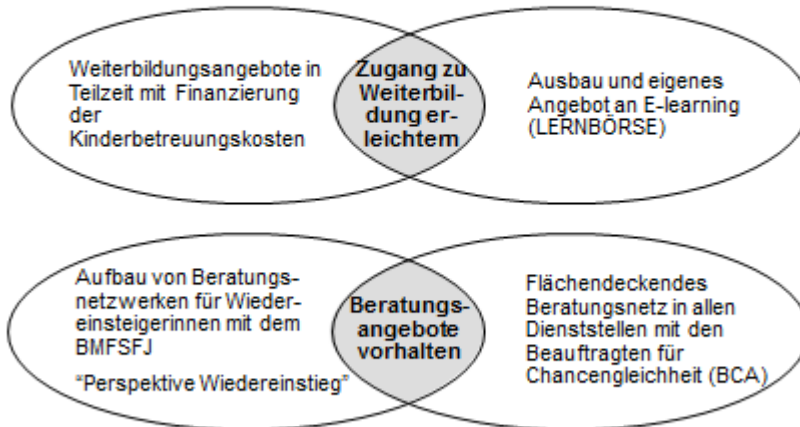
- Jugendliche mit ungünstigen Startchancen zum Berufsabschluss führen
- Erwerbsbeteiligung der Frauen steigern, beruflichen Wiedereinstieg bildungsadäquat erleichtern
- Erwerbsbeteiligung der Älteren erhöhen
- Qualifikationspotenziale von Migranten besser nutzen
- Qualifikationsniveau Geringqualifizierter erhöhen
- Teilhabe behinderter Menschen ermöglichen

BA kann einen Teil der Hemmnisse, die einer Erwerbsbeteiligung im Wege stehen, beseitigen

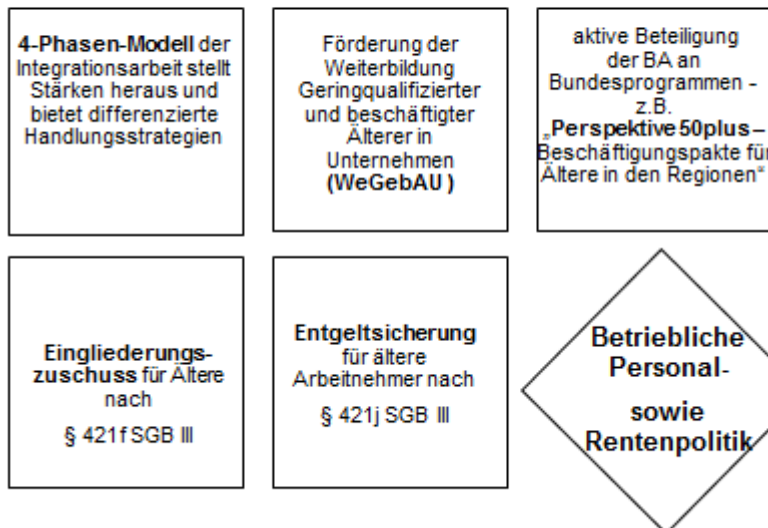
Anteil der Jugendlichen ohne Berufsausbildung reduzieren



BA leistet mit ihrer Arbeitsmarktpolitik einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen



BA stößt bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Älteren aufgrund betrieblicher Personal- bzw. Rentenpolitik an ihre Grenzen



BA stößt bei der Integration von Migranten aufgrund komplexer Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse an Grenzen

4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit stellt **Stärken heraus** und bietet gezielte **Handlungsstrategien** für Migranten

Fehlende Kompetenzen können im Rahmen der **beruflichen Weiterbildung** geschlossen werden

Sprachliche Defizite werden durch **speziellen Sprachtest** frühzeitig identifiziert

Anerkennungsberatung versucht die Komplexität zu reduzieren

BA bietet Förderung und Beratung für Zielgruppen des Arbeitsmarktes bezüglich Bildung an



Förderung

Abschlussorientierte Förderung der Weiterbildung für Arbeitslose
3 Mrd. € jährlich

Förderung der Qualifizierung von Geringqualifizierten Beschäftigten und Älteren insbesondere in KMU

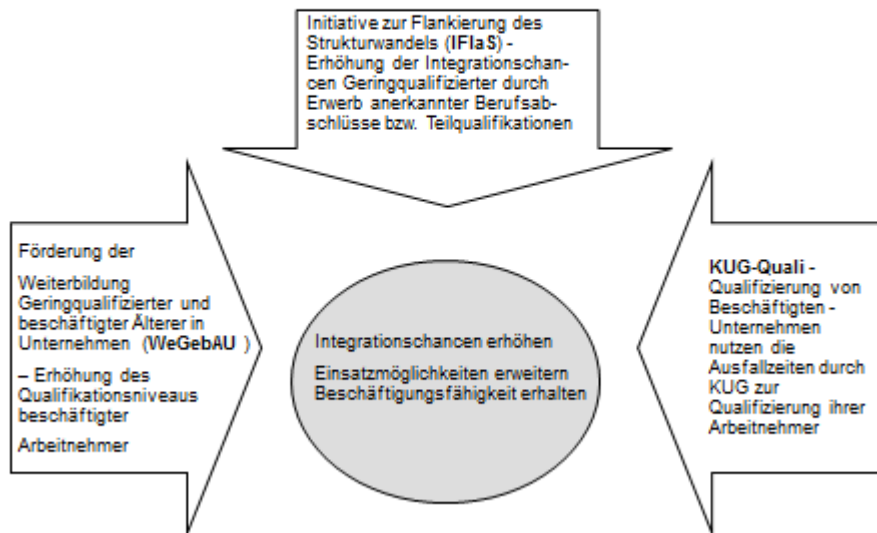
Bewußtsein und geeignete Strukturen für Weiterbildung schaffen

Strukturen

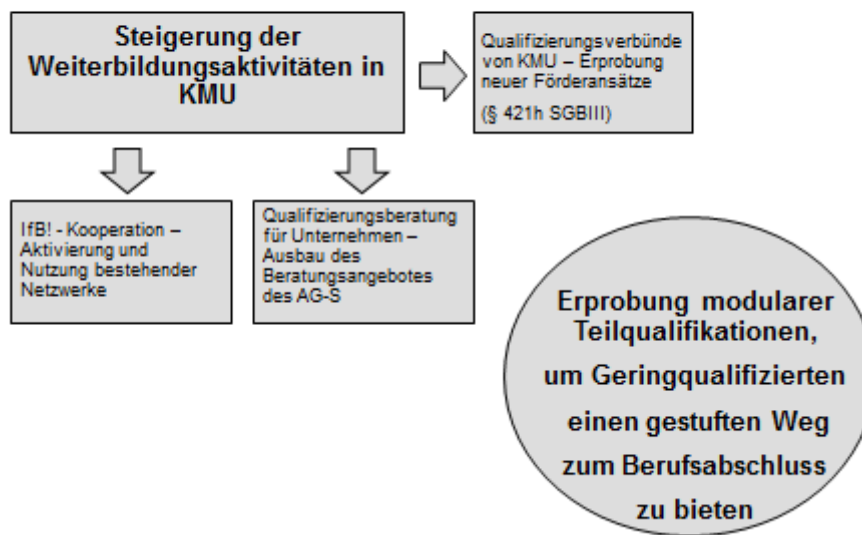
Modellhafte Erprobung von Qualifizierungsberatung für KMU und Institutionalisierung von Qualifizierungsverbünden

Erprobung von modularen Teilqualifikationen, um Geringqualifizierten einen gestuften Weg zum Berufsabschluss zu bieten

BA leistet Beitrag zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus geringqualifizierter Arbeitsuchender und Beschäftigter



Die BA entwickelt und erprobt ständig innovative Modellansätze, um auch künftig ihren Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu leisten.



Präsentationen Workshops am 06.05.2014:

Workshop 1: Ausbildungsqualität in KMU von MigrantInnen

Elvira Stegnos, Monika Münch, Ikubiz Mannheim

Ausbildungsqualität in KMU mit InhaberInnen mit Migrationshintergrund



ikubiz Ausbildungsverbund
Unsere Zukunft ist das Wissen



ikubiz - interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH



Regionale Ausdehnung



ikubiz Ausbildungsverbund Metropolregion Rhein - Neckar

ikubiz - interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH



Kooperation mit Migranten KMU

- Ausbildung und Fachkräfteentwicklung
- Qualifizierung als Ausbildungsbetrieb
- Integration in das regionale Bildungs- und Wirtschaftssystem
- Dialog zwischen Institutionen und Migrantenunternehmen

Fachkräfte qualifizieren- Auszubildende

- **Betriebliche Ausbildungsplanung-**
Ausbildungsplan, Checklisten, Ausbildungsordner
- **Azubi-Projekte im Betrieb-**
Gruppenunterweisungen von Ausbilder*innen/ Auszubildenden
- **Azubi-Tutor*innen-**
Tandem von jungen Fachkräften und Auszubildenden
- **"Zusatz" Qualifikationen-**
Management/Handelsassistent*in; Wirtschaftskenner*in Türkei
- **Dialog Wissenschaft Praxis-**
Entwicklung von Instrumenten-Prozessbegleitung-Praxistransfer

ikubiz - Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH

Lernort ikubiz



ikubiz - Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH

Wirtschaftskenner_in Türkei



ikubiz - Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH



Fachkräfte qualifizieren- Ausbilder*innen

- **Ausbildertreffen**
Erfahrungsaustausch über aktuelle Themen rund um die Ausbildung
- **Begleitung von AEVO-Kursen**
Kooperation mit den Kammern, weiterbildungsbegleitende Hilfen
- **Azubi-Projekte im Betrieb**
Gruppenunterweisungen von Ausbilder*innen/ Auszubildenden



Azubi - Institut für Berufsbildung und -beratung



Azubi-Projekte – Gruppenunterweisungen im Betrieb



Azubi - Institut für Berufsbildung und -beratung



Fachkräfte qualifizieren- Ausbilder*innen

- **Ausbilder*innen in Prüfungsausschüssen**
Anwerbung und Motivation
- **Fachgespräche mit Ausbildungsakteuren**
Arbeitsagenturen, Kammern, Wirtschaftsförderungen
- **Weiterbildungsmanagement**
Bedarfe feststellen, Qualifizierungen entwickeln, Berufsabschlüsse ermöglichen



Azubi - Institut für Berufsbildung und -beratung



LAG Migrantenökonomie Baden- Württemberg

Landesweite Initiative von ikubiz und ifm/Uni Mannheim

- **Austausch und Vernetzung von Projektträgern und Forschung**
Akquise-Ausbildungsbegleitung-Qualifizierung-Kooperation mit Institutionen
- **Publikation**
Ausbildung in Migrantenunternehmen
- **Fachgespräche in Kooperation mit Finanz- und Wirtschaftsministerium**
Integrationsministerium



ikubiz - Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH



gefördert durch



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**
► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT



ESF
Chancen fördern
EUROPÄISCHE SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG



EUROPÄISCHE UNION



STADT MANNHEIM
Fachbereich für Wirtschaft
und Strukturpolitik
Beratung für kommunale
Wirtschaftsförderung



Stadt
Heidelberg

FREUDENBERG
STIFTUNG



ikubiz - Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH

Dr. Barbara Burger, GAP München

Projektergebnisse aus Kim - Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen



Erfahrungen des Projekts KiM, Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen

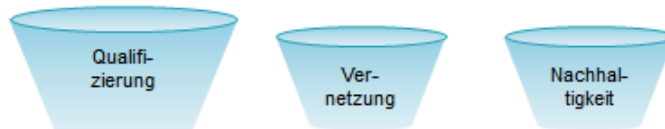
Projektlaufzeit: 01.04.2011 – 31.03.2014

Präsentation im Rahmen der Veranstaltung
„Miteinander Zukunft gestalten“ des AAU e.V.
06. Mai 2014, Nürnberg

Dr. Barbara Burger, GAP München



Ziele, Anforderungen, Erwartungen an KiM



... Entwicklung eines innovativen, passgenauen Qualifizierungsmodells für Migrantenunternehmen, das spezifische Bedarfe berücksichtigt ...
... zielgruppenspezifische, bedarfs-/betriebs-/situations-spezifische, niedrighschwellige, kultursensible, modulare, örtlich/zeitlich geeignete Angebote ...
... Initiierung von nachhaltigen Selbstlernprozessen für die Unternehmer/-innen ...
... Weiterbildungsdistanz von KMU aus der Migrantenökonomie abbauen...
... Entwicklung von Lernformen auf inhaltlicher wie organisatorischer Ebene, die in der Folge von Bildungsträgern und anderen arbeitsmarktrelevanten Institutionen einsetzbar sind ...



Schwerpunkte der „Qualifizierungsarbeit“ in KiM



Kompetenzaufbau fördern durch betriebspezifische
Qualifikationsbedarfsanalyse – das Instrument „Unternehmens-Check“

Ausbildung als Qualifizierungsschritt – zielgruppengerechte Anpassung
eines Standard-Qualifizierungsangebots am Beispiel AdA-Kurs

Weiterbildung zielgruppengerecht – der Konzeptvorschlag „Thematische
Qualifizierungsreihe“



Schwerpunkte der „Qualifizierungsarbeit“



Kompetenzaufbau fördern durch betriebspezifische
Qualifikationsbedarfsanalyse – das Instrument „Unternehmens-Check“

Ausbildung als Qualifizierungsschritt – zielgruppengerechte Anpassung
eines Standard-Qualifizierungsangebots am Beispiel AdA-Kurs

Weiterbildung zielgruppengerecht – der Konzeptvorschlag „Thematische
Qualifizierungsreihe“



Warum der AdA-Kurs?

KiM

Kompetenzentwicklung
in Migrationseinrichtungen

Potenzial

- Die Entscheidung, selbst auszubilden, ist ein wichtiger Schritt in der Kompetenz- und Personalentwicklung eines Unternehmens
- Unternehmen, die ausbilden, sind zugänglicher für Qualifizierung

Problematic

- Starke Standardisierung des AdA-Kurses im Hinblick auf
 - Struktur
 - Lerninhalte und Methoden
 - Lern- und Prüfungsziele
- Geringe Berücksichtigung der Besonderheiten der Zielgruppe



Informationen zum AdA-Kurs in KiM

KiM

Kompetenzentwicklung
in Migrationseinrichtungen

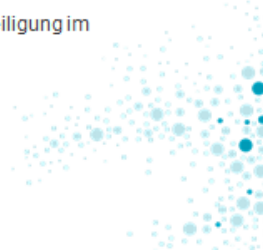
- 5 AdA-Kurse in KiM mit mehr als 70 Teilnehmern
- Ca. 70% türkischer Herkunft
- Vielfältiger beruflicher Hintergrund
- Mehr als 90% Bestehensquote
- Teilnahmemotivation:
 - persönliche und arbeitsmarktrelevante Weiterqualifizierung
 - als Unternehmer/in selbst ausbilden zu können
 - im Angestelltenverhältnis als Ausbilder/in tätig zu werden
- Referent: Ersan Özmen



Merkmale der Zielgruppe



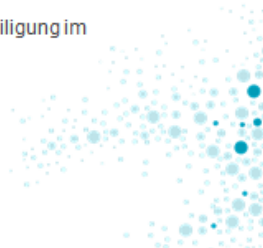
- Teils geringe Vertrautheit mit „**schulischem**“ Lernen
- **Kaum eigene Ausbildung** im dualen System – Begriffe, Regelungen und Konzepte sind neu und abstrakt
- Schwierigkeiten im **Textverständnis** aufgrund von Sprachbarrieren
- Schwierigkeiten, das Lernen **effizient und strukturiert zu organisieren**
- Teils **geringe Selbstsicherheit** und damit wenig aktive Beteiligung im Seminar



Merkmale der Zielgruppe



- Teils geringe Vertrautheit mit „**schulischem**“ Lernen
- **Kaum eigene Ausbildung** im dualen System – Begriffe, Regelungen und Konzepte sind neu und abstrakt
- Schwierigkeiten im **Textverständnis** aufgrund von Sprachbarrieren
- Schwierigkeiten, das Lernen **effizient und strukturiert zu organisieren**
- Teils **geringe Selbstsicherheit** und damit wenig aktive Beteiligung im Seminar



Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit

Mehr Informationen unter: www.gab-muenchen.de

barbara.burger@gab-muenchen.de



Umgang mit sprachlichen Defiziten in der Ausbildung

Ergebnisse des Projektes:
„Förderung sprachlich-kommunikativer Fähigkeiten in der betrieblichen Ausbildung“

Prof. Dr. Nicole Kimmelman

Juniorprofessur für
Berufliche Kompetenzentwicklung
Prof. Dr. Nicole Kimmelman

FAU Fachbereich
Wirtschaftswissenschaften

Jubiläumsveranstaltung desAAU Nürnberg e.V.

„MITeinander Zukunft gestalten“ am 06.05.2014

Das Projekt „Förderung sprachlich-kommunikativer Fähigkeiten in der betrieblichen Ausbildung“

Ausgangspunkt und Ziele des Projektes

- Betriebe klagen über Defizite ihrer Auszubildenden bei der Kommunikation in der deutschen Sprache
- Das Ausbildungspersonal ist auf den Umgang mit Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben, nicht vorbereitet
- Vorhandene Fortbildungsangebote werden von Ausbilder/innen in „normalen“ Betrieben nicht in Anspruch genommen



Sensibilisierung betrieblicher Ausbilder/innen
Beförderung von Interesse an einer Qualifizierung
Erstellung einer Handreichung für Ausbilder/innen

FAU Fachbereich
Wirtschaftswissenschaften

Juniorprofessur für
Berufliche Kompetenzentwicklung
Prof. Dr. Nicole Kimmelman

2

Forschungsfragen und methodisches Vorgehen

- In welchen Situationen nehmen Ausbilder/innen bei ihren Azubis sprachlich-kommunikative Schwierigkeiten wahr?
- Mit welchem Verhalten und mit welchen Bewertungen reagieren sie darauf?
- Was hält sie davon ab, sich für den pädagogischen Umgang mit sprachlich-kommunikativem Förderbedarf ihrer Azubis zu qualifizieren? Wo sind Ansatzpunkte, sie für eine Qualifizierung zu gewinnen?
- Was sind Eckpunkte einer Qualifizierung von Ausbilder/innen und welche Strategien der Sprachförderung können sie einsetzen?



Bundesinstitut für Berufsbildung Dr. Monika Bethscheider	Universität Erlangen-Nürnberg Prof. Dr. Nicole Kimmelmann
Leitfadeninterviews mit Ausbilder/innen u.a. Expert/innen	Analyse vorliegender Fortbildungskonzepte

Hemmnisse einer Qualifizierung von Ausbilder/innen

Wahrnehmung eigener Zuständigkeiten und Handlungsoptionen

1. Die Befassung mit sprachlich-kommunikativen Förderbedarfen von Azubis gilt nicht als Aufgabe (auch) der betrieblichen Ausbildung.
2. Eine berufspädagogische Basisqualifikation (AEVO) erscheint als ausreichend, ebenso persönliche Erfahrungen, die u.U. in ganz anderen Kontexten erworben wurden.
3. Es fehlen Informationen über Inhalt und Alltagstauglichkeit/Nutzen einer Qualifizierung.

Hemmnisse einer Qualifizierung von Ausbilder/innen

Stellenwert von Selbstreflexion

1. Ausbilder/innen reflektieren nicht immer die Empfindungen und Verhaltensweisen, mit denen sie auf ihre Auszubildenden reagieren
2. Die Suche nach Unterstützung ist selten – Schuldzuweisungen überwiegen
3. Qualifizierungsbedarf gilt als Abweichung von leistungsbezogenen sozialen Erwartungen und hemmt die Fortbildungsbereitschaft.

Unterstützende Mechanismen einer Qualifizierung von Ausbilder/innen

Initiativen und Aktivitäten von Ausbilder/innen, an die angeknüpft werden kann

1. Ausbilder/innen bewerten eigene Aktivitäten als selbstverständlich und nicht weiter beachtenswert.
2. Die Erfahrung erfolgreich geleisteter Unterstützung kann sie auch für andere Aspekte von Förderbedarf öffnen.
3. Wer gefragt wird, entwickelt Ideen und Interesse an Fortbildung.

Eckpunkt einer Qualifizierung von Ausbilder/innen

5 zentrale Situationen

sprachlich-kommunikativer Schwierigkeiten von Auszubildenden

- Konkrete methodisch-didaktische Strategien
- Pädagogisch relevante Anknüpfungspunkte
- Notwendige Haltung/Reflexion des Ausbildungspersonals



Eckpunkte einer Qualifizierung für Ausbilder/innen

Situation 1: Fehlendes Berufssprachregister

Ausgewählte Strategien zur Förderung von Wortschatz, Lesen und Verständnis:

- Umschreibung der Wörter/Visualisierungen
- Verstehenshilfen anbieten (z.B. Wörterbücher, Vokabellisten/-plakate, Wiki im Intranet, Liste mit Begriffen in Smartphone)
- Strategien zur Ableitung von Wörtern vermitteln
- Texte mit eigenen Wörtern wiedergeben lassen

Ausgewählte Strategien zum Schreiben:

- Schreibprodukte planen (lassen)
- Ausgewählte Fehlerkorrektur

Ausgewählte Strategien für den Kundenkontakt:

- Rollenspiele einsetzen
- Formulierungshilfen an die Hand geben

Situation 2: Besondere Schwierigkeiten von Azubis mit Zweitsprache Deutsch

Ausgewählte Strategien zur Verständnissicherung:

- Hinzuziehen von Sprachmittlern z. B. muttersprachliche Mitazubis, Kollegen
- Notizen in der Erstsprache erstellen lassen
- Zweisprachig mit Übersetzungen arbeiten z. B. bei Sicherheitsvorschriften, Bedienungsanleitungen
- Wortschatzübungen gezielt einsetzen, z. B. Zerlegen von Fachwörtern
- Sprachliche Missverständnisse reduzieren, z.B. doppeldeutige Begriffe vermeiden

Situation 3: Mehrsprachigkeit und Zugehörigkeit

Grundlagen einer Sensibilisierung des Ausbildungspersonals hinsichtlich des Umgangs mit Mehrsprachigkeit/Zugehörigkeit:

- Ausbau der Interkulturellen Kompetenz:
- Verschiedenheit der Lerner wahrnehmen
- Respekt vor der jeweiligen Andersartigkeit entwickeln
- Anwesenheit von mehrsprachig aufgewachsenen Auszubildenden als Lernchance nutzen
- Sensibilität für die unterschiedliche Körpersprache der Auszubildenden z. B. kein Augenkontakt bei der Kommunikation – Hinweis auf Höflichkeit seitens des Lernenden oder Bedrohung seitens des Ausbildungspersonals
- Sensibilität für Spracherwerbsbiographien mit einer anderen Erstsprache und den daraus resultierenden spezifischen Lernvoraussetzungen
- Missverständnisse zulassen
- Bereitstellung von Informationen zum herkunftssprachlichen Unterricht

Situation 4: Mediengeprägte Jugendsprache

Konstruktiver Umgang mit der Jugendsprache/Mediensprache:

- Jugendsprache nicht generell unterbinden jedoch kritisch betrachten:
- Medienaffinität der Azubis für die Ausbildung und die Sprachförderung nutzen
- Vereinbarungen treffen über Mediennutzung im Betrieb

Situation 5: Fehlendes Problembewusstsein und Vermeidungsverhalten der Azubis

Ausgewählte Strategien gegen fehlendes Problembewusstsein:

- Aktive Beteiligung der Lernenden bei der Fehlersuche fördern
- Konstruktives Feedback zu Fehlern geben

Ausgewählte Strategien gegen Vermeidungsverhalten der Azubis:

- Azubis nicht in Sprechnot bringen
- Wertschätzenden Umgang mit Fehlern im Betrieb etablieren
- Perspektive auf Fehler verändern
- Azubis zu Fehlern ermutigen
- Azubis bei Fehlern unterstützend zur Seite stehen
- Selbstwirksamkeitserwartung der Azubis fördern

Eckpunkte einer Qualifizierung von Ausbilder/innen Teil 1

Aspekte	Eckpunkte
Sensibilität für die Bedeutung von Sprache in der betrieblichen Ausbildung	• Wissen um die Unterschiede zwischen Alltags- und Bildungssprache • Wissen um Schwierigkeiten der deutschen (Zweit-) Sprache • Wissen um die Problematik ein adäquates Sprachniveau zu erreichen
Selbstreflexion	• Reflexion des eigenen Sprachverhaltens • Überprüfung des eigenen Rollen- und Selbstverständnisses und scheinbar selbstverständlicher Bewertungsschemata • Auseinandersetzung mit unerwünschten Gefühlen (z.B. Enttäuschung, Unsicherheit, Druck) • Anerkennung eigener Weiterbildungsbedarfe • Wissen um die Rolle als Vorbild (Lernen am Modell)

Eckpunkte einer Qualifizierung von Ausbilder/innen Teil 2

Aspekte	Eckpunkte
Sprachsensible Didaktik und Methodik	• Ausrichtung von Arbeitsaufträgen an sprachlich-kommunikativen Fähigkeiten der Auszubildenden • Reflektierter Umgang mit Fehlern • Kenntnis von Besonderheiten des Lernens in Deutsch als Zweitsprache • Förderung der Reflexion des eigenen Sprachverhaltens bei Auszubildenden
Berücksichtigung pädagogischer Aspekte der Sprachförderung	• Etablierung einer lernförderlichen Fehlerkultur • Aktiver Umgang mit Missverständnissen • Abbau von Sprechhemmungen • Pädagogische Arbeit mit Vermeidungsverhalten von Auszubildenden • Eigenes Kommunikationsverhalten hinterfragen • Beachten, dass Jugendsprache u. U. nicht bewusst angewendet wird bzw. dass kein anderes Register beherrscht wird

Eckpunkte einer Qualifizierung von Ausbilder/innen Teil 3

Aspekte	Eckpunkte
Interkulturelle Kompetenz „Anderssein akzeptieren“	• Reflektion von Mehrfachzugehörigkeit als gesellschaftliche Normalität • Wertschätzender Umgang mit den Erstsprachen von Auszubildenden im Betrieb • Auseinandersetzung mit jugendspezifischem Kommunikationsverhalten • Lernen das Anderssein der Auszubildenden zu ertragen • Eigene Kultur, Werte und Normen reflektieren • Interesse zeigen für die Jugendkultur der Auszubildenden

Fragen zur Diskussion

- Gibt es aus Ihrer Erfahrung weitere sprachliche Schwierigkeiten von großer Relevanz?
- Welche (weiteren) Strategien können Ausbilder/innen umsetzen? Wo haben Sie eigene Ideen/Erfahrungen dazu?
- Wie können Ausbilder/innen für die Thematik sensibilisiert werden?
- Welchen Ergänzungsbedarf sehen Sie bei den Eckpunkten einer Qualifizierung? Wie können Qualifizierungskonzepte für Ausbilder/innen zu dieser Thematik konkret aussehen?
- Welche (besondere) Unterstützung brauchen die KMU?

Vielen Dank!

Feedback, Anregungen, Fragen an:

Prof. Dr. Nicole Kimmelman
Juniorprofessur für Berufliche Kompetenzentwicklung
Lange Gasse 20
90403 Nürnberg
Nicole.Kimmelman@fau.de
Tel. 0911/5302-349
www.beruflichekompetenz.rw.uni-erlangen.de

Workshop 4: Beratungs-know-how für MultiplikatorInnen

Dr. Ralf Sänger, ism e.V. Mainz
Migrantenonomie und Beratungskonzepte



Förderprogramm „Integration durch Qualifikation (IQ)“ www.netzwerkstelle.de 1.6.2014

BeratungsKnowHow für Multiplikator(inn)en

Migrantenonomie und Beratungskonzepte

Nürnberg, 06. Mai 2014
Dr. Ralf Sänger
iQ-Fachstelle Existenzgründung

Das Förderprogramm IQ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit

Happy Birthday AAU e.V.



Förderprogramm „Integration durch Qualifikation (IQ)“ www.netzwerkstelle.de 1.6.2014



Happy Birthday AAU e.V.



Förderprogramm „Integration durch Qualifikation (IQ)“ www.netzwerkstelle.de 1.6.2014



4-Punkte Plan

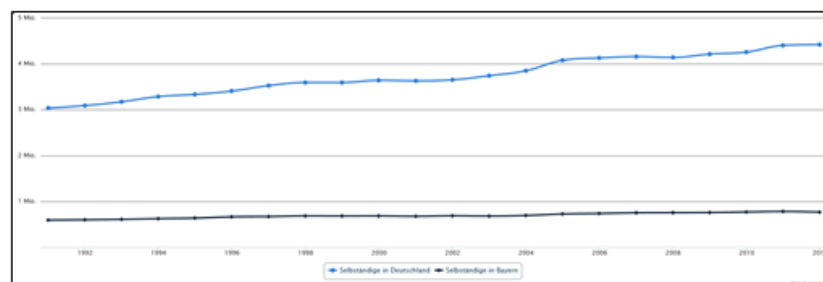
1. Ziel des Vortrages
2. Z_D_F
3. Herausforderungen
4. Beratungskonzepte
5. Fragen und Diskussion

Ziel

Ich möchte verdeutlichen, welchen Stellenwert die Migrantenökonomie in Deutschland hat und das inklusive Beratungskonzepte notwendig, aber auch möglich sind.

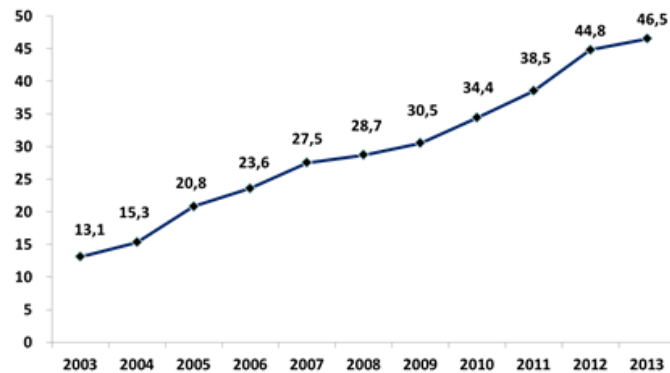
Z_D_F: in Bayern

Selbständige in Deutschland und in Bayern

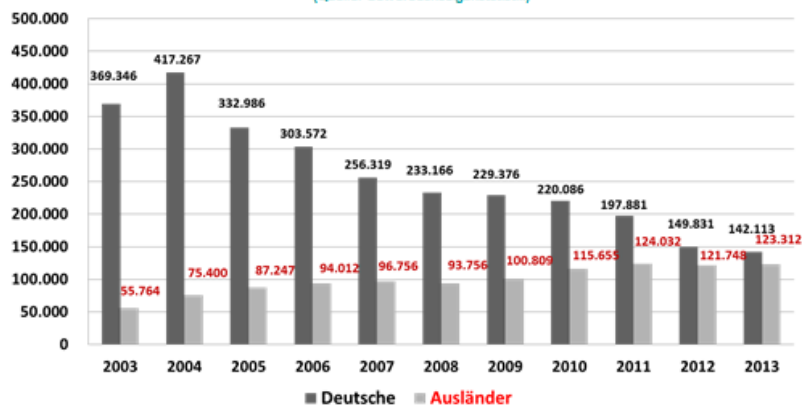


Deutschland: 1991 rund 3.037.000 und in Bayern rund 592.000
Deutschland: 2012 rund 4.422.000 und in Bayern rund 766.000
Deutschland ein Plus von ca. 45,6% und in Bayern von ca. 29,4%

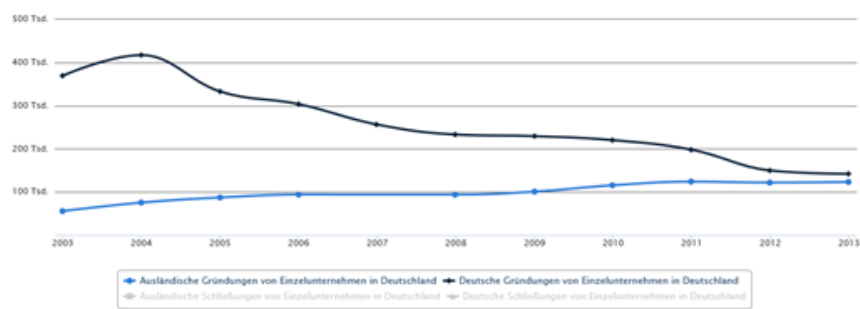
Anteil von ausländischen Neugründungen an allen Neugründungen von Einzelunternehmen in Prozent (Quelle: Gewerbezeugenstatistik)



Neugründungen von Einzelunternehmen in Deutschland (Quelle: Gewerbezeugenstatistik)



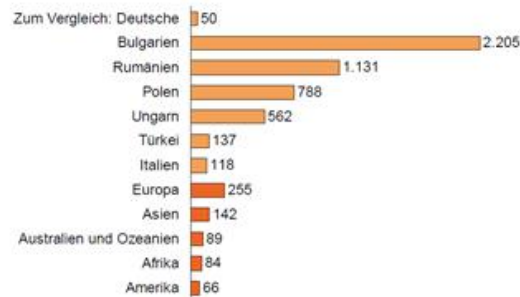
Neugründungen von Einzelunternehmen in Deutschland (Quelle: Gewerbezeugenstatistik)





33

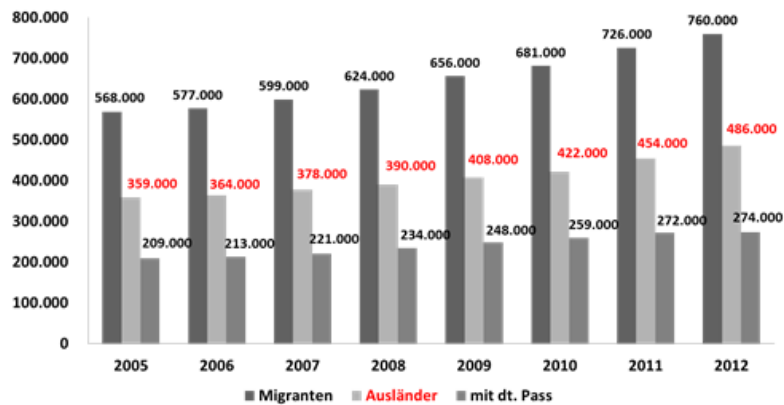
Gründungsintensität nach Staatsangehörigkeit 2010 - Einzelunternehmen je 10.000 Einwohner im Alter von 20 bis 64 Jahren



Quelle: IFA Bonn (Basis: Gewerbeanzeigendaten des Statistischen Bundesamtes), Statistisches Bundesamt, FS 1, Reihe 2; eigene Berechnungen.

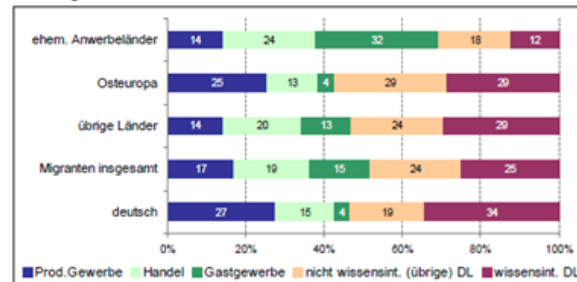
© IFA Bonn 2012 V-63

Ausländische und migrantische Selbstständige ohne Ausländerstatus (Quelle: Mikrozensus)



Wirtschaftsbereiche

Verteilung in Prozent



Quelle: Mikrozensus 2008; eigene Berechnungen im Universität Mannheim (Leicht/Wemer 2013c)

Alles in  !



Ziel: inklusives Beratungskonzept

Beratungskonzept der IQ Fachstelle Existenzgründung: „work in progress“

Beratungskonzept = / ≥ Summe einzelner Teile

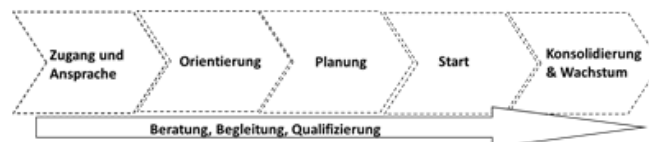
- **Beratungsprozess :** 4+1 Phasen der Gründungsunterstützung
- **Beratungsansatz :** Gründungsperson steht im Mittelpunkt
- **Beratungshandeln :** Orientierung an den Ressourcen der Gründungsperson
- **Beratungsqualität :** Ausrichtung an einer „Definition der gelungenen Beratung“
- **Beratungsverständnis :** stark reflexiv ausgerichtetes Beratungsverständnis
- **Beratungskontext :** Umgebung, Zeit, Organisationskultur, Beziehungen und Umfeld
- **Beratungskompetenz :** migrationsspezifische Kenntnisse, interkulturelle Kompetenz

Die einzelnen Teile

Beratungskonzept der IQ Fachstelle Existenzgründung: „work in progress“

Beratungsprozess : 4+1 Phasen der Gründungsunterstützung

- **Beratungsprozess :** verschiedene Prozessschritte abbildbar (4+1)
- **Beratungsprozess :** Ziele und Inhalte der einzelnen Prozessschritte sichtbar machen
- **Beratungsprozess :** Verortung der eigenen Beratung in dem Beratungsprozess
- **Beratungsprozess :** Erarbeitung von Instrumenten in dem jeweiligen Prozessschritt



Die einzelnen Teile

Beratungskonzept der IQ Fachstelle Existenzgründung: „work in progress“

Beratungsansatz : Gründungsperson steht im Mittelpunkt

- **Beratungsansatz :** soziale, persönliche, fachliche und unternehmerische Eigenschaften und Fähigkeiten stehen im Fokus
- **Beratungsansatz :** Gründungsperson und Gründungsidee im Zusammenspiel
- **Beratungsansatz :** Stärkung der Handlungsfähigkeit und der Entscheidungskompetenz



Beratungskonzept der IQ Fachstelle Existenzgründung: „work in progress“

Beratungshandeln : Orientierung an den Ressourcen der Gründungsperson

- Beratungshandeln : Ressourcenorientiert statt Defizitorientiert



Beratungskonzept der IQ Fachstelle Existenzgründung: „work in progress“

Beratungsqualität : Ausrichtung an einer „Definition der gelungenen Beratung“

- Beratungsqualität : Berater/in sieht die Gründungsperson als Subjekt des Handelns
- Beratungsqualität : Beratung ist gelungen, wenn ...
- Beratungsqualität : jegliches Beratungshandeln wird mit der eigenen Definition einer gelungen Beratung „überprüft“

Beratungskonzept der IQ Fachstelle Existenzgründung: „work in progress“

Beratungsverständnis : stark reflexiv ausgerichtetes Handeln

- Beratungsverständnis : vom „Ratgebenden“ zum „professionellen Fragestellenden“
- Beratungsverständnis : Umsetzung und Entscheidung obliegt allein der Gründungsperson



Die einzelnen Teile

Beratungskonzept der IQ Fachstelle Existenzgründung: „work in progress“

Beratungskontext : Umgebung, Zeit, Organisationskultur, Beziehung und Umfeld

- Beratungskontext: angenehme Atmosphäre
- Beratungskontext: individuell anstelle von geregelter Taktung
- Beratungskontext: interne Kultur – migrationssensible?
- Beratungskontext: Vertrauensaufbau – „auf Augenhöhe“
- Beratungskontext: Netzwerk einschließlich der verschiedenen Communities

Die einzelnen Teile

Beratungskonzept der IQ Fachstelle Existenzgründung: „work in progress“

Beratungskompetenz : interkulturelle Kompetenz, migrationsspezifische Kenntnisse

- Beratungskompetenz : Übungen zur Sensibilisierung, Fallbeispiele
- Beratungskompetenz : Grundkenntnisse der Anerkennung
- Beratungskompetenz : „leichte Sprache“
- Beratungskompetenz : Aufenthaltsrecht für Personen aus Non-EU Ländern

Vielen DANK

Dr. Ralf Sängler

www.existenzgruendung-iq.de

in Kürze: www.wir-gruenden-in-deutschland.de

Marion Wartumjan, ASM e.V. Hamburg

MSO als Schlüssel zur Beratung von Migrantinnen und Migranten



MITeinander Zukunft gestalten.

Workshop: Bildungsberatung für Multiplikatoren.
**Migrantenorganisationen als Schlüssel zur
Beratung von Migrantinnen und Migranten**

Tagung am 5. und 6. Mai 2014 in Nürnberg
Fach AG Migrantenorganisationen
im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



1



Was sind Migrantenorganisationen (MO)?

Wir fassen MO hier allgemein als Initiativen, Vereine und Verbände,

- deren Ziele und Zwecke sich wesentlich aus der Situation und den Interessen von Menschen mit Migrationsgeschichte ergeben und
- deren Mitglieder zu einem Großteil Personen mit Migrationshintergrund sind und
- in deren internen Strukturen und Prozessen Personen mit Migrationshintergrund eine beachtliche Rolle spielen.

2



Große Heterogenität von Migrantenorganisationen

in Bezug auf Ziele und Inhalte:

- explizite oder eher implizite Ziele
- Ausrichtung als kulturelle, religiöse, unternehmerische, politische, berufsständische, Selbsthilfe-, Wohltätigkeits- oder Freizeit-Vereine und Verbände

in Bezug auf Struktur:

- nach ihrer Größe, ihren Vermögenswerten und Einrichtungen
- nach ihrer formalrechtlichen Anerkennung
- Zudem differieren MO nach
- dem ethnischen, kulturellen, nationalen, religiösen Selbstverständnis
- dem regionalen Herkunftskontext, dem Bildungsniveau
- der Geschlechter- und Alterszusammensetzung sowie anderen Merkmalen ihrer Mitglieder.

3

Große Heterogenität von Migrantenorganisationen in Bezug auf Ressourcen

- Unterschiede bestehen auch bei den vorherrschenden Formen interner und externer Ressourcenfindung
- bei den Verbindungen nach außen (zu anderen MO, zur öffentlichen Verwaltung, zu den Medien, sozialen Bewegungen)

in Bezug auf Prozesse der Willensbildung und Entscheidungsfindung

- wer entscheidet wann über was?
- Informationsfluss, Willensbildung und Koordination der Mitglieder
- Ausprägung von Führungsstrukturen sowie Einbindung ehren- und hauptamtlicher Aktiver
- Schließlich unterscheiden sich MO auch sehr stark im Hinblick auf die Fokussierung ihrer Aktivitäten entweder nur auf das Herkunfts- oder das Ankunftsland oder auf beide.

4

Außenseiter? Kooperationspartner? – Wahrnehmung von MO

- aufgezeigte Vielfalt wird meist übersehen
- die meisten MO bleiben für Mehrheitsgesellschaft und öffentlichen Diskurs eher randständig
- MO wurden in Öffentlichkeit und Wissenschaft lange als Integrations-Herausforderung oder als potentielle Gefahr für öffentliche Sicherheit wahrgenommen.
- Seit integrations- und migrationspolitischem Paradigmenwechsel um die Jahrtausendwende werden MO zunehmend
- als Vertretung spezifischer sozialer und Interessen von Individuen und Gruppen wahrgenommen,
- als Dialogpartner z.B. für Entwicklung nationaler und kommunaler Integrationskonzepte geschätzt und
- für die Umsetzung entsprechender Programme gewonnen.

5

Was sind Potenziale von Migrantenorganisationen?

Migrantinnen und Migranten

- bringen ihre Traditionen von Engagement mit
- sind eher informell in gegenseitiger Hilfe und Selbsthilfe aktiv, vielfach in der Community
- bewältigen dabei oft die eigene schwierige Situation oder die der Community
- haben bisher keine Ressourcen, ihr Engagement in Öffentlichkeit sichtbar zu machen

MO sind

- von lebensweltlicher Nähe, ganzheitlich
- niedrigschwellig, von gegenseitigem Vertrauen
- von dichter Kommunikation in der Community geprägt
- bekannt, sind zugänglich
- MO haben muttersprachliche Kompetenz, auch im Umgang mit Kindern

6

Migrantenorganisationen – Ressourcen und Professionalisierung

Um Potenziale und Ressourcen von MO ausschöpfen zu können, braucht es

- einen neuen Blick auf Potenziale und Fähigkeiten
- eine neue Definition der Aufgaben- und Ressourcenverteilung - als grundsätzliche Selbstdefinition und in konkreten Projekten
- neue Formen von Arbeits- und Kommunikationsprozessen
- offensiven Dialog und die direkte wie indirekte Förderung von MO
- eine neue Qualität von Netzwerken, eine neue Systematik des Auf-Sie-Zugehens, der Identifikation von „geeigneten“ MO, z. B. in Hinblick auf passende Arbeitsschwerpunkte, Ziele und Adressaten.

7

MO als Akteure des Arbeitsmarktes

Potenziale:

- direkter Zugang zu Migrantinnen und Migranten
- viel genannte Brückenbauer-Funktion
- Möglichkeit zur Infrastruktursicherung
- schaffen Zugang zu Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes
- gestalten Prozesse der interkulturellen Öffnung von Regelinstitutionen durch Zusammenarbeit mit

Herausforderungen:

- Ehrenamtlichkeit als Schwierigkeit
- fehlende Ressourcen für Gestaltung einer Zusammenarbeit
- Misstrauen gegenüber Regelinstitutionen
- Bereitschaft von MO, mit anderen MO zu kooperieren

8

Förderprogramm IQ finanziert arbeitsmarktrelevante Aktivitäten von MO

durch Weiterentwicklung und migrationssensible Gestaltung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wird Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund verbessert. BMAS, BMBF und BA fördern in 16 Landesnetzwerken

13 MO und ihre Teilprojekte in den Handlungsfeldern

- Anerkennung
- Beratung
- Qualifizierung
- Existenzgründung
- Professionalisierung von MO
- Diversity Management

9

Beispiele von MO als Arbeitsmarkttakteur

Begegnen, beraten, den Weg in den Beruf finden

Professionelle migrationsspezifische Beratung ist eine der wichtigsten

Voraussetzungen für den individuellen Integrationserfolg auf dem Arbeitsmarkt:

▪ *Das Beispiel: Der Fahrplan Anerkennung beruflicher Abschlüsse*

Im IQ Netzwerk Berlin ist Club Dialog mit dem Projekt "Fahrplan

Anerkennung

beruflicher Abschlüsse (FABa)" beteiligt. An drei Standorten in Berlin bieten Beraterinnen Menschen mit ausländischen beruflichen Qualifikationen in allen Berufsfeldern eine Verfahrensbegleitung an, um sie bei der formalen Anerkennung ihrer Abschlüsse zu unterstützen. Im besten Fall wird dadurch die Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt unterstützt.

10

Beispiele von MO als Arbeitsmarkttakteur

Passgenaue Gründungsunterstützung für Migrantinnen und Migranten

Migrantinnen und Migranten schaffen als Unternehmer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Durch Mehrsprachigkeit und interkulturelle Erfahrungen decken sie oftmals innovative Geschäftsfelder ab. Migrationssensible Gründungsunterstützung leistet dabei einen wichtigen Beitrag zur Integration.

▪ *Die Gründungsunterstützung bei ASM e.V.*

Über 1.500 Gründungswillige mit Migrationshintergrund wurden in den letzten vier Jahren beraten und individuell begleitet - rund 250 Neugründungen.

Persönliche Beratungsgespräche, Trainings und Workshops geben Hilfestellung bei Analyse der Geschäftsidee und der Entscheidung, ob eine Gründung sinnvoll ist, bei Markt- und Standortanalyse, Informationen zu öffentlichen Fördermöglichkeiten und konkrete Unterstützung beim Verfassen von Businessplänen.

11

Beispiele von MO als Arbeitsmarkttakteur

Durch Weiterbildung und Qualifizierung die Partizipation fördern:

▪ *Die Arbeitsmarktlotsen von MOZAIK gGmbH*

Ziel des Modellprojekts ist die Integration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund

in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und bestehende (Regel)-Angebote interkulturell zu öffnen bzw. um einen migrantenspezifischen Ansatz zu ergänzen.

(Ehrenamtliche) Vertreter/-innen unterschiedlicher MO werden zu „interkulturellen Arbeitsmarktlotsen“ qualifiziert und ihre Einbindung in regionale Netzwerke gefördert.

Nach Durchführung von Qualifizierungen besitzen die interkulturell erfahrenen Arbeitsmarktlotsen umfangreiche Kenntnisse über die Strukturen des regionalen Arbeitsmarkts mit seinen Akteuren.

12

Die Fach AG Migrantenorganisationen in IQ



13

Die Fach AG Migrantenorganisationen in IQ

bietet

- fachlichen Austausch in vier Mal jährlich stattfindenden Arbeitstreffen, zu dem Externe gern willkommen sind
- thematischen Austausch mit Werkstattcharakter „MO – starke Partner bei der Arbeitsmarktintegration“ sowie Fachtagungen
- Schulungen für MO zur Zusammenarbeit mit Jobcentern und Etablierung von Beratungsangeboten für Bildung, Beruf und Beschäftigung in kleineren MO
- Profile der Migrantenorganisationen in IQ – Träger und Teilprojekte
- Expertenpool mit Übersicht über die Angebote der MO; Infos geben und Zusammenarbeit anregen
- Überblick: Migrantenorganisationen in zehn Punkten
- Leitfaden „Ressourcen und Professionalisierung von Migrantenorganisationen“

14

Die Fach AG Migrantenorganisationen in IQ

Schwerpunkt ist es, entlang der von IQ entwickelten Prozesskette eine berufliche und damit soziale Integration von Migrantinnen und Migranten zu sichern.

Dies erfordert eine Beteiligung der MO in den Landesnetzwerken, um Instrumente und Verfahren auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zuzuschneiden und diese besser zu erreichen.

Ziel ist es dabei

- die Netzwerkstrukturen der MO zu nutzen, um die vorhandenen Förderangebote zur Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in die Communities zu tragen
- nutzungsfreundliche Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen zu gewährleisten
- interkulturelle und migrationsspezifische Kompetenz der Fachkräfte in den Regelinstitutionen der Arbeitsmarktintegration zu stärken.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Koordination Fach AG MO
Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM)
c/o Handelskammer Hamburg
Schauenburgerstr. 49
20095 Hamburg
Tel: 040 36138 - 703
Fax: 040 36138 - 774
Marion.wartumjan@asm-hh.de

15



Die FAQ: Was ist anders?



**Ausbildungsring
Ausländischer
Unternehmer e.V.**

- gegründet 1999
- MigrantInnen-selbstorganisation

Handlungsfelder:

- Verbundausbildung/ externes Ausbildungsmanagement und Zusatzqualifikationen international
- Übergangsmanagement Schule/Beruf inkl. Elternarbeit
- Flüchtlingsberatung
- KAUSA Servicestelle – Region Nürnberg
- Existenzgründungsberatung



Was unterscheidet Personen mit Migrationshintergrund von Deutschen?

Vorbemerkungen:

- „Die“ Person mit Migrationshintergrund gibt es nicht.
- Bei der Beantwortung dieser Frage gleitet man in Verallgemeinerungen ab, die der einzelnen Person nicht gerecht werden.
- Es zeichnen sich aber nach einer Vielzahl von Kontakten/Gesprächen/Beratungen einige „Muster“ ab.

Muster:

- Eigene oder kolportierte schlechte Erfahrungen mit deutschen Behörden und Institutionen, offene Diskriminierungen in deutschen Institutionen
- Schlechtere Deutschkenntnisse oder auch nur das Gefühl, selbst bei guten Deutschkenntnissen nicht alles zu verstehen
- Schwächer ausgeprägtes Systemisches Wissen

Muster:

- Übertragung von Handlungsweisen und Denkstrukturen aus dem Herkunftsland auf das Leben in Deutschland
- Informationsgewinnung oft in der eigenen Ethnie
- Vorbilder kommen aus der eigenen Ethnie
- Qualifikationen können schwer eingeschätzt werden

Muster:

- anders strukturierte Netzwerke,
anders strukturierte
Kommunikationswege



Wie trägt die Arbeit des AAU e.V. diesen Unterschieden Rechnung?

- Wissen um die genannten Muster und ihre Beachtung in der Beratung/ bei Kontakten
- Ausgeprägtes interkulturelles know-how
- Gute Kenntnis der regionalen und überregionalen ethnischen und nichtethnischen Strukturen
- Möglichkeit der muttersprachlichen Beratung

- MigrantInnen beraten MigrantInnen



- Gute Kenntnis bei ausländerrechtlichen Fragen, bei Fragen zur Aus- und Weiterbildung und zur beruflichen Anerkennung



... dann fühlen sich sogar Profis gut aufgehoben!



Transferleistungen erwünscht?

Kompetenzdownload erwünscht?

KAUSA Servicestelle
Region Nürnberg

.....
Ausbildung – jetzt!

Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer e.V. – AAU

Kleestr. 21-23, 90461 Nürnberg

+49 911 23986690 | ali@aauev.de | www.aauev.de