

Im Interview: Dr. Mohammad Heidari – interkultureller Trainer bei Pro Qualifizierung

Nutzen und Grenzen interkultureller Trainings

***IQ aktuell:* Herr Dr. Heidari, Sie geben Trainings in interkultureller Kompetenz. Wie definieren Sie diese Fähigkeit?**



Dr. Heidari: Interkulturelle Kompetenz umfasst alle Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten sowie Befugnisse, die wir brauchen, um mit Menschen anderer ethnischer Herkunft und unterschiedlicher kultureller Prägung zurechtzukommen. Diese Querschnittskompetenz muss von Migrantinnen und Migran-

ten genauso erlernt werden wie von Deutschen.

Warum ist das im Arbeitsleben so wichtig?

Im deutschen Migrationskontext geht es um Fähigkeiten und Fertigkeiten, um miteinander zu arbeiten, auch wenn man unterschiedlicher Herkunft ist. Ziel von interkultureller Kompetenz ist es, die Qualität der Zusammenarbeit zu steigern, einen Mehrwert für die Arbeit und für das Zusammenleben zu erzielen.

Wie ist interkulturelle Kompetenz lernbar?

Das kann immer nur am konkreten Fall erlernt werden. Vo-

raussetzung ist die innere Bereitschaft, sich mit Menschen, die anders sind, auseinanderzusetzen. In den Trainings versuchen wir, gemeinsam mit den Teilnehmenden Probleme aus dem Arbeitsleben zu erkennen, die mit Menschen verschiedener Kulturen entstanden sind. Dann stellen wir Situationen szenisch nach und schauen, wie man alternativ damit umgehen kann – wobei die Betroffenen immer Beobachter sind. Mit diesen Anregungen gehen sie an ihre Arbeitsstelle zurück – oft werden Lösungen gefunden, das weiß ich aus zahlreichen Rückmeldungen. ■

Zwei Hamburger Projekte haben spezielle Situation arbeitssuchender Migranten im Fokus

Kräfte bündeln für gelungene Integration

Die Förder- und Beratungsangebote im SGB II und SGB III sind für die Unterstützung arbeitssuchender Migranten oft nicht geeignet. „Die Angebote müssen dem Bedarf dieser Menschen angepasst und miteinander verzahnt werden“, erklärt Anja Paehlke, Leiterin des Teilprojektes „Optimierung der Arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ der Entwicklungspartnerschaft (EP) NOBI. Kompetenzfeststellungsverfahren oder Beratungen, die die spezielle Situation arbeitssuchender Migranten berücksichtigen, sind hilfreich. Ein Beispiel: Die Diplom-Poli-

tologin Süheyla Kaplan kam vor fünf Jahren aus Ankara nach Deutschland und ist trotz ihrer Tätigkeiten in einem Call-Center und als freie Journalistin auf Unterstützung über SGB II angewiesen. Sie nutzte das Angebot von „Ankommen – Vorankommen“, ebenfalls ein Teilprojekt der EP NOBI, das sich auf die Qualifizierungsberatung von Menschen mit Migratons-hintergrund spezialisiert hat. Nach vier intensiven, individuellen Beratungen entschied sich die 33-Jährige für eine Fortbildung zur Fachzeitschriftenredakteurin, finanziert über einen Bildungsgutschein. „Die Bera-

tung hat mir sehr geholfen, mich beruflich zu orientieren. Mit der Fortbildung kann ich mich für eine hochwertige Tätigkeit qualifizieren“, so Süheyla Kaplan. „Damit Integration gelingt, müssen wir unsere Kräfte bündeln“, erklärt Anja Paehlke. „Wir sind mit team.arbeit.hamburg, der Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II in einen Fachaustausch getreten, um diesen Prozess gemeinsam zu optimieren.“ ■

Ansprechpartnerin:

Anja Paehlke,
Tel.: 040 / 33 30 55-66
E-Mail: paehlke@rackow.de

Inhalt

■ Dr. Mohammad Heidari im Interview	1
■ NOBI: Arbeitssuchende Migranten im Fokus	1
■ Interkulturelle Online-Jobbörse	2
■ Außenhandelsassistent für Osteuropa	2
■ Interview: Dr. Monika Bethscheider	3
■ Berufsbezogene Deutschkurse	4
■ Chance durch Transfer in Sachsen	4
■ Termine	2
■ Neuigkeiten	3
■ Publikationen	4
■ Impressum	4



Termine

IQ-Transferveranstaltungen

Am 26. November finden drei zeitgleiche regionale Konferenzen mit den ARGEn und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Koblenz, Hamburg und Rostock statt. Ziel der Veranstaltungen ist der Transfer der Ergebnisse im Projekt „Integration durch Qualifizierung“. Staatssekretär Gerd Andres wird per Video zugeschaltet sein und die zentralen Botschaften der drei Veranstaltungen entgegennehmen.

Info: Wolfgang Fehl,
Tel.: 0211 / 30 20 09-32,
E-Mail: wfehl@zwh.de

IQ-Facharbeitskreise:

Fort- und Weiterbildung

26. September 2007, Frankfurt am Main

Berufliche Beratung

16./17. Oktober 2007, Bonn

Unternehmensgründungen

15. Oktober 2007, Kassel

www.intqua.de > „Termine“

Weiterbildungsbörse

24. September 2007,
Handwerkskammer Rhein-Main,
Frankfurt

Die Entwicklungspartnerschaft Integra.net führt anlässlich der Frankfurter Interkulturellen Wochen eine Informationsbörse mit dem Titel „Erfolg auf dem Arbeitsmarkt – Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten“ durch. Bildungsträger stellen ihre Weiterbildungsangebote für Migranten vor.

Info: Juliane Firlus,
Tel. 069 / 58 09 09 67,
E-Mail: firlus.juliane@bwhw.de

MOZAIK entwickelt Datenbank für internationale Fachkräfte

Erste interkulturelle Online-Jobbörse

Wie finden Unternehmen qualifizierte Fachkräfte mit interkultureller Kompetenz? Speziell für mehrsprachige Fachkräfte mit interkulturellem Hintergrund hat die Mozaik Consulting im Rahmen des EQUAL-Projekts „Forum. Ost“ die Bewerber- und Jobbörse „www.fachkraefte-interkulturell.de“ entwickelt.

Das bundesweit einmalige Online-Angebot greift den steigenden Bedarf nach interkulturell gebildeten Fachkräften auf. Unternehmen können Bewerber (Akademiker und/oder Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung) aus 33 Branchen und zwischen Sprachkenntnissen von Albanisch bis Weißrussisch wählen. Das System erstellt automatisch eine Übersicht

mit möglichen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten, aus der Unternehmen bequem die interessantesten Personen auswählen.

Bewerber können ein ausführliches Qualifikationsprofil hinterlegen, in dem über die üblichen Bildungsabschlüsse und Berufserfahrung hinaus auch Länderkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen abgefragt werden. Besonders gesucht sind mehrsprachige Fachkräfte mit und ohne Migrationshintergrund, die über Berufserfahrung im Ausland verfügen.

Über die Projektlaufzeit hinaus sollen die bis dahin kostenlosen Dienstleistungen für Unternehmen z. B. durch Folgendes erweitert werden:

- Recherche nach Kundenwunsch
- Übernahme des gesamten Personalrekrutierungsprozesses
- Sprach- und Qualifizierungscheck. ■



Ansprechpartner:

Cemalettin Özer,
EP Pro Qualifizierung, TP MOZAIK
Tel.: 0521 / 9 66 82-60
E-Mail: info@mozaik-consulting.com

Projekt „Diversity Management“ bietet ressourcenorientierte Qualifizierung für Spätaussiedler

Außenhandelsassistent/-in für Osteuropa

Ermutigt durch die florierende Außenwirtschaft in Thüringen, hat das Projekt „Diversity Management“ zusammen mit der IHK Erfurt den Lehrgang „Außenhandelsassistent/-in für Osteuropa“ entwickelt. Die Maßnahme richtet sich v.a. an Russisch sprechende Spätaussiedler und nutzt deren interkulturelle Kompetenzen für den regionalen Arbeitsmarkt. Das Curriculum sieht außer dem spezifischen IHK-Fachwissen eine Reihe von zusätzlichen, auf die Zielgruppe maßgeschneiderten Inhalten vor. Während des 18-monatigen Lehrgangs absolvieren die Teilnehmer ein fünfmonatiges Praktikum bei ortsansässigen Klein- und Mittelbetrieben.

Projektleiterin Dr. Kristina Nowak schildert ihre Erfahrungen

mit dem ersten Lehrgang, der im Juni zu Ende ging: „Um geeignete Kandidaten zu finden, haben wir zwei Vorschaltmaßnahmen mit Spätaussiedlern durchgeführt. Die erhofften Kandidaten mit Deutschkenntnissen mindestens auf Niveau B2, d. h. selbstständige Sprachverwendung, fanden wir aber kaum.“ Daher entschloss man sich, aus den verfügbaren Teilnehmern mit Sprachniveau A2 (elementare Sprachverwendung) bis B1 die am meisten Motivierten und Lernbereiten in den Lehrgang aufzunehmen. „Ein Prüfstein war das in zwei Phasen durchgeführte Praktikum“, erklärt Dr. Kristina Nowak. Der Maßnahmebeirat – bestehend aus Vertretern der Praktikumsbetriebe und den

Maßnahmebetreuern – analysierte den Verlauf der ersten Phase und beschloss neue oder ergänzende Inhalte. Für die mündliche Prüfung hatten die Teilnehmer eine Projektarbeit angefertigt. Die Themenvorschläge für die meisten Projektarbeiten waren betriebsbezogen und von den Praktikumsunternehmen vorgeschlagen.

Den ersten Lehrgang schlossen neun von zehn Teilnehmern mit einem IHK-Zertifikat erfolgreich ab. Zwei Teilnehmerinnen fanden sofort eine feste Stelle, für die anderen findet zurzeit eine intensive Nachbetreuung statt. ■

Ansprechpartnerin:

Dr. Kristina Nowak, EP Integra.net, TP Diversity Management,
Tel.: 03644 / 84 42 16
E-Mail: Kristina.Nowak@apolda.bwtw.de

Berufsbildungs-Trainer müssen interkulturell kompetent sein – fordert Dr. Monika Bethscheider

Besondere Lernsituation berücksichtigen!

***IQ aktuell:* Zur Zeit wird viel von interkulturellen Kompetenzen gesprochen, über die das Personal in Verwaltungen, Schulen und anderen öffentlichen Institutionen verfügen sollte. Gilt das auch für die berufliche Weiterbildung?**



Dr. Monika Bethscheider ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

Bethscheider: Aber sicher! Trainerinnen und Trainer herkunftsgemischter Lerngruppen sollten um kulturspezifische Verhaltensnormen wissen, die im Unterricht von Bedeutung sein können. Die Bedeutung, die allgemeine kulturelle Standards für das persönliche Verhalten von Einzelnen haben, darf aber zugleich nicht überbewertet werden. „Kultur“ lässt sich nicht beobachten, deshalb wird ihre Bedeutung schnell über- oder unterschätzt. Sicher verhalten sich Kursteilnehmende ausländischer Herkunft ebenso wenig wie Deutsche stets bestimmten kulturellen Stereotypen entsprechend, andererseits können kulturelle Vorstellungen ihr Verhalten im Unterricht aber beeinflussen – dies betrifft etwa das Verständnis von Höflichkeit oder einem angemessenen Umgang mit Autoritäten, Kritik und Konflikten. Trainerinnen und Trainer müssen also für kulturelle Unterschiede sensibilisiert und in der Lage sein, sie zu erkennen, um in angemessener Weise auf allzu zurückhaltende Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus-

ländischer Herkunft zugehen zu können.

Man kann nicht erwarten, dass alle Migrantinnen und Migranten perfekte deutsche Sprachkenntnisse mitbringen. Was bedeutet das für die Lehrgänge?

Dass Unterstützungsangebote sinnvoll sind! Ideal wären zum Beispiel kursbegleitende Sprachtrainings („weiterbildungs begleitenden Hilfen“) und Glossare mit Erläuterungen der wichtigsten Fachbegriffe. Das Lehrpersonal braucht aber auch didaktisches und methodisches Geschick, z. B. um sprachliche und nichtsprachliche Vermittlungsformen zu verbinden (Visualisierungstechniken). Wichtig sind zudem scheinbare Selbstverständlichkeiten wie das Vermeiden von unnötig kom-

plizierten Satzkonstruktionen und der Verzicht auf stark dialektgefärbtes oder allzu schnelles, unakzentuiertes Sprechen, unleserliche Schrift am Flipchart o.ä. Das nutzt allen Lernenden, unabhängig von ihrer Herkunft, besonders aber Lernenden in Deutsch als Zweitsprache.

Wirkt sich die Teilnehmerstruktur auch sonst noch auf den Unterricht aus?

Ja. Weil Perfektion in der Zweitsprache immer die Ausnahme ist, sind herkunftsgemischte Kurse gekennzeichnet durch eine asymmetrische Kommunikationssituation, die schnell zu Lasten der sprachlichen Minderheit geht: Insbesondere Migrantinnen und Migranten können sich wegen fehlender Vokabeln, grammatikalischer Fehler, sprachlicher Missverständnisse oder auch nur eines Akzents schämen oder können befürchten, etwa durch den Appell ihrer Trainer, deutsch zu sprechen, bloss gestellt zu werden. Auch sprachliche Schwierigkeiten tragen dazu bei, dass Migrantinnen und Migranten sich im Kurs eher zurückhalten. Trainerinnen und Trainer sollten darum kooperationsfördernde Lernarrangements befördern, z.B. das Arbeiten in Kleingruppen. Dafür muss Zeit sein. ■

Neuigkeiten



Gut besucht war die Berliner Fachveranstaltung zur interkulturellen Personalentwicklung in der Wirtschaft.

„Ausbilden – Qualifizieren – Einstellen“

– unter diesem Motto führten die Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS und das Bildungswerk in Kreuzberg am 14. Juni eine Fachveranstaltung im Berliner Abgeordnetenhaus durch. Im Mittelpunkt stand das Thema „Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen“. 140 Unternehmerinnen und Unternehmer, überwiegend aus der ethnischen Ökonomie, nahmen teil.

Ansprechpartnerin: Fatoş Topaç, EP KUMULUS-PLUS, Tel. 030 / 259 30 95 11, E-Mail: fatos.topac@aub-berlin.de

Diversity-Konferenz in Thüringen

Am 6. September 2007 fand in Apolda eine Konferenz statt, die sich mit interkultureller Flexibilität als Wettbewerbsvorteil beschäftigte. Es ging um die Wertschätzung von Vielfalt in kleinen und mittleren Unternehmen.

Ansprechpartnerin: Dr. Kristina Nowak, EP Integra.net, TP Diversity Management, Tel. 03644 / 84 42 16, E-Mail: Kristina.Nowak@apolda.bwtw.de

Erste Job-Messe für Migranten in Hamburg

Auf der bundesweit ersten Job-Messe für Menschen mit Migrationshintergrund, die am 28. und 29. September 2007 im Hamburger Museum der Arbeit stattfindet, bieten rund 40 Unternehmen freie Stellen für Migranten an. Als Schirmherr macht sich Ole von Beust, Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg, für das Projekt stark: „Die Integration der in Hamburg lebenden Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt hat höchste Priorität. Einwanderer bereichern nicht nur unser kulturelles Leben, sondern sind auch wichtige Ressourcen für unsere Wirtschaft. Darum engagiere ich mich dafür, dass die Hamburger Wirtschaft verstärkt auf das Potenzial von Menschen mit Migrationshintergrund setzt. Die Messe Job-Kontakt ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung.“ Informationen unter www.job-kontakt-hamburg.de

Publikationen

Q.net-Themenheft 3: Optimierung von Qualifizierungsansätzen

Das Teilprojekt Q.net der Entwicklungspartnerschaft NOBI hat im Anschluss an die Umfrage bei türkischstämmigen und russischsprachigen Betriebsinhaberinnen und -inhabern von 2006 nun auch deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihren Qualifizierungsbedarfen gefragt. Die Ergebnisse sind im Themenheft 3 nachzulesen. Bestellung per E-Mail: m.bartels@awo-bremen.de

Förderfibel von Pro Qualifizierung: Übersicht staatlicher Finanzspritzen

Für die betriebliche Fort- und Weiterbildung stellen das Land NRW und der Bund einiges an Fördermitteln bereit. Die Förderfibel von Pro Qualifizierung hilft, sich im Dschungel der Förderprogramme zurechtzufinden. Sie bietet eine Übersicht aller aktuellen Fördermittel, der Förderberechtigten, Anlaufstellen, nützliche Links sowie zu jedem Instrument eine Kurzbeschreibung. Bestellung: bknabe@zwh.de

Handbuch „Diskriminierung erkennen und handeln!“

Das im Mai 2007 erschienene Handbuch soll Beratungsstellen und Migrantenorganisationen mit Hilfe von Checklisten, Hintergrundinformationen und rechtlichen Hinweisen dabei unterstützen, Diskriminierung zu erkennen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Es wurde vom Teilprojekt „migration.works“ in der Entwicklungspartnerschaft NOBI erstellt. Info: www.ep-nobi.de

MigraNet-Teilprojekt „Chance M“ bietet berufsbezogene Deutschkurse für Gebäudereiniger

Fit in der beruflichen Fachsprache

Die Handwerkskammer für Schwaben bietet im Rahmen des Projekts „Chance M“ Deutschkurse an, in denen gezielt die Fachsprache des jeweiligen Berufs gelehrt wird, damit im praktischen Einsatz Verständnisprobleme und Fehler vermieden werden können.

Die Idee hatte eine türkischstämmige Unternehmerin aus dem Gebäudereinigerhandwerk. „Eigentlich bräuchten mindestens 30 meiner Beschäftigten einen Deutschkurs,“ stellte sie fest, als sie von dem Projekt erfuhr. Gesagt, getan – die Handwerkskammer konzipierte zusammen mit Unternehmern und Ausbildern sowie der Augs-

burger Volkshochschule einen speziellen, fachsprachlichen Deutschkurs.

Um auf das individuelle Sprachniveau der Teilnehmer eingehen zu können, erfolgt zu Beginn ein Sprachtest. Spezielle Kenntnisse – wie Fachbegriffe aus der Gebäudereinigung, Arbeits- und Sicherheitsvorschriften oder Gebrauchs- und Bedienungsanleitungen für Arbeitmittel – werden von den Unternehmern und Ausbildern an die Dozenten weitergeleitet.

„Knackpunkte“ für den Erfolg sind die Bündelung der Fachkompetenzen und die pragma-

tische Umsetzung durch die Partner.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: In 2006 fanden drei Kurse statt, im ersten Halbjahr 2007 wurden bereits sechs Kurse abgeschlossen, und die Nachfrage hält unvermindert an.

Das Sprachangebot wird jetzt auch auf den Metallbereich ausgeweitet. ■

Ansprechpartner:

Markus Bottlang,
Handwerkskammer für Schwaben,
Tel. 0821 / 32 59-12 55
E-Mail: mbottlang@hwk-schwaben.de

Veranstaltung des InBeZ-Teilprojekts „Leipzig Transfer“ am 19. September 2007 in Leipzig

Chance durch Transfer

Das Teilprojekt „Leipzig Transfer“ der Entwicklungspartnerschaft InBeZ führt am 19. September in Leipzig die Regionalveranstaltung „Migration und Arbeitsmarkt in Sachsen – Chance durch Transfer“ durch.

Ziel ist es, den Blick auf eine integrierte Handlungsperspektive zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in der Kommune zu richten. Dieser stark regional geprägte Ansatz verlässt die vor-

herrschende Meinung, Migrantinnen und Migranten müssten nur ausreichend qualifiziert sein bzw. werden, damit eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt gewährleistet ist. Vielmehr wird aufgezeigt, wie in einer Kommune durch Kooperation lokaler, regionaler und bundesweiter Akteure die Integrationschancen nachhaltig verbessert werden können.

Das Thema muss in den neuen Bundesländern aus dem

„Schattendasein“ geholt werden. Hierzu kann das Know-how des IQ-Netzwerks genutzt werden, um praktische und spürbare Veränderungen im Sinne aller Beteiligten anzustoßen. ■

Ansprechpartner:

Kay Träger, EP InBeZ,
TP Leipzig Transfer
Tel. 03 51 / 43 70 70 -0,
E-Mail: troeger@exis.de

Impressum



Herausgeber: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Sternwartstr. 27-29
40223 Düsseldorf
Telefon: 0211/30 20 09-0
Internet: www.zwh.de

Redaktion: Gertrud Auf der Mauer
Layout: Moana Brunow
Druck: VVA Düsseldorf
IQ-Projektleiter: Wolfgang Fehl,
E-Mail: wfehl@zwh.de
Internet: www.intqua.de

IQ aktuell erscheint 3 x jährlich.

Bei Adress- und Namensänderungen oder dem Wunsch, aus dem Verteiler genommen zu werden, wenden Sie sich bitte an: Gertrud Auf der Mauer, E-Mail: gaufdermauer@zwh.de