

» Im Interview: Michael Gwosdz, Leiter der „Zentralen Anlaufstelle Anerkennung“ Hamburg

„Gemeinsame Ebene herstellen“

Im Beratungsalltag ist Sprache ein wichtiges und zentrales Werkzeug. So müssen u.a. rechtliche Rahmenbedingungen und Anerkennungsbescheide in eine kundenadäquate und verständliche Sprache „übersetzt“ werden. Welche Bedeutung Sprachsensibilität in der Beratung für Interkulturelle Öffnung (IKÖ) hat, erklärt Michael Gwosdz, Leiter des ESF-Projektes „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“ des Diakonischen Werkes in Hamburg.



„In der Beratung IKÖ leben“

Michael Gwosdz, Leiter der „Zentralen Anlaufstelle Anerkennung“ Hamburg

Herr Gwosdz, Sie haben die neue Handreichung der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, die Prozesse und Bemühungen zur Erhöhung der Beratungsqualität unterstützen möchte, für Ihr fünfköpfiges Beratungsteam bestellt. Ist Sprachsensibilität ein bewusstes Thema in Beratungskontexten und in der Verwaltung?

In Beratungskontexten schon, aber in der Verwaltung gibt es Bereiche, die teilweise bewusst nicht sprachsensibel sind, weil die Amtssprache Deutsch ist und der rechtliche Zusammenhang beachtet werden muss. Wenn kein juristisches Vokabular verwendet wird, dann ist der Bescheid schon nicht mehr juristisch eindeutig. Trotzdem versuchen wir natürlich immer sprachsensibel zu beraten. Weil wir so viel mit Behörden zu tun haben, merken wir aber auch, dass wir sehr aufpassen müssen, nicht eine Sprache zu verwenden, die außerhalb des Behördenkontextes schon kein Deutscher mehr versteht, geschweige denn jemand, der Deutsch nicht als Muttersprache hat. Das muss man immer wieder trainieren. Deswegen fand ich die Handrei-

chung „Sprachsensibel, beraten – Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater“ auch so hilfreich. Ich werde als Berater nicht erschlagen mit abstrakten Abhandlungen, sondern kann mir schnell wichtige Punkte erschließen. Einer meiner Lieblingstipps ist es, sich durchaus zu trauen, Fremdwörter wie „autonom“ oder „Dokumente“ zu verwenden, weil Menschen die Wortstämme aus ihrer Muttersprache kennen. Diesen Gedanken hatte ich so bislang nicht.

Ist „Sprachsensibilität“ eine wichtige Facette der Interkulturellen Öffnung und des Umgangs mit Diversity in Unternehmen und Verwaltungen?

Da kann ich mit einem glatten „ja“ antworten. Man kann gar nicht mit Vielfalt umgehen und als Institution interkulturell geöffnet sein, wenn Menschen nicht zumindest „sprachsensibel“ sind. Es muss also versucht werden, eine gemeinsame Kommunikationsebene mit dem Gegenüber herzustellen, auf der sich beide auch verstehen. Das ist eine Voraussetzung.

Gibt es weitere Empfehlungen für die IKO?

Es ist sehr wichtig, dass in der Beratung Interkulturelle Öffnung „gelebt“ wird. Kulturelle, soziale und muttersprachliche Kompetenzen von Kundinnen und Kunden sollten von den Beratenden immer „mitgedacht“ werden. Mit einer empathischen, wertschätzenden Haltung und dem Erweisen von Respekt, wie es auch die Handreichung empfiehlt, verläuft eine sprach-sensible Beratung viel hilfreicher. (as)



Die Handreichung „Sprachsensibel beraten – Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater“ kann bei der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch unter dialog@deutsch-am-arbeitsplatz.de bestellt werden.

IN DIESER AUSGABE:

+++ „Gemeinsame Ebene herstellen“ +++ Prozesse in Verwaltungen anstoßen +++ IKÖ in der Altenpflege +++ Trainings für die BA +++ Interkulturelle Begegnungen +++ „Für Win-win-Situationen sorgen“ +++ Termine +++ Film

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab.

Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden.

iQ Netzwerk
Integration durch Qualifizierung
www.netzwerk-iq.de

Das Förderprogramm IQ wird finanziert durch:



Bundesagentur für Arbeit

» IQ Netzwerk Berlin: Das Fachforum Arbeitsmarkt und Migration

Prozesse gemeinsam in Verwaltungen anstoßen

Das IQ Netzwerk Berlin hat für die dortigen Arbeitsagenturen und Jobcenter ein eigenes Veranstaltungsformat entwickelt, das diese Institutionen in die Umsetzung des Förderprogramms IQ einbindet. Was anfangs unter dem Label „Infotage Migration“ ein Experiment war, um das migrationsspezifische Knowhow und das beraterische Han-

deln von Arbeitsagentur-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern sowie anderer Institutionen gemeinsam zu reflektieren, hat sich im Laufe der Jahre zu einem erfolgreichen Veranstaltungsformat entwickelt.

Das erweiterte Fachforum „Arbeitsmarkt und Migration“ (FAM) zielt noch stärker auf das beraterische Handeln und den Erwerb von interkultureller Kompetenz ab. Das FAM ist ein Mix aus Vorträgen, interaktiven Workshops und informellem Austausch. Es wird von der Koordination des IQ Netzwerks Berlin und allen Projektpartnern mitgestaltet. Eingebunden sind überdies weitere Akteure in den Bezirken, wie Bil-

dungs- und Beratungsstellen, Migrationsfachdienste und anderen zuständigen Stellen. Das FAM zeigt die Vielfalt und Verschiedenheit im Themenfeld auf, stößt eigene Strategieentwicklungen im Bezirk an und bietet Raum für kontroverse Diskussionen. Die zwischen 120 und 180 Teilnehmenden der Jobcenter aus den Ebenen Vermittlung, Arbeitgeberservice, Leistungsbereich und Eingangszone nehmen so wichtige Impulse im Prozess der Interkulturellen Kompetenz für die Arbeit in der Verwaltung mit. (sf)

© IQ Netzwerk Berlin, Ansprechpartnerin:
Sima Fazlali Serkani | 030 / 9017-2373
sima.fazlali@intmig.berlin.de

Foto: IQ Netzwerk Berlin/ Peter Himesel



JC-Mitarbeiterinnen und Stadtteilmütter im Austausch.

Wissenswert

IKÖ in der Altenpflege

Viele Einrichtungen haben begonnen, gezielt Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben oder Menschen mit Migrationshintergrund als neue Arbeitnehmergruppe für sich zu gewinnen.

Das Projekt VielfältiCare der AWO Jena-Weimar zeigt, dass zu Interkultureller Öffnung mehr gehört. „Die Unternehmen müssen erkennen, das IKÖ ein ganzheitlicher Organisationsentwicklungsprozess ist, der sich vor allem in der Haltung der Führungskräfte und Mitarbeitenden widerspiegeln sollte“, so Projektmitarbeiterin Nina Kuznik.

Eine weitere Möglichkeit, um IKÖ in der Pflege zu implementieren, ist die Verankerung in das Bildungssystem. So wurde ein Modul zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ entwickelt, welches in der Ausbildung zur Pflegedienstleitung (PDL) integriert ist. IKÖ ist damit kein zusätzliches Thema mehr, sondern wird als vollständig zugehörige Lehreinheit der PDL-Ausbildung gesehen. (al)

© IQ Netzwerk Thüringen, Ansprechpartnerin:
Nina Kuznik | AWO Kreisverband Jena-Weimar e.V.
03641 / 87 41 115 | nkuznik@awo-jena-weimar.de

» IQ Netzwerk Niedersachsen: Diversity Management

Trainings jetzt auch für die BA

Im IQ Netzwerk Niedersachsen hat das Thema „Diversity Management“ einen hohen Stellenwert. Das eigens ausgebildete Trainerinnen- und Trainerteam schult daher bereits seit zwei Jahren erfolgreich Mitarbeitende der Jobcenter (Optionskommunen und gemeinsamen Einrichtungen). Auch andere Beratende aus dem Kontext der Arbeitsmarktintegration, wie z.B. die „passgenauen Vermittler“ und betriebliche Mentorinnen und Mentoren, wurden anhand individueller Konzepte mit dem diversitygerechten Umgang mit ausländischen Fachkräften vertraut gemacht.

Unterrepräsentiert waren dagegen bislang Trainingsanfragen aus dem SGB III Bereich. „Die Arbeitsagenturen haben Diversity Management bisher schwerpunktmäßig als Aspekt der Personalentwicklung betrachtet“, erläutert Falk Spörlein vom IQ Netzwerk den Grund für die Zurückhaltung. „Das hat sich inzwischen geändert und wir freuen uns sehr, dass wir von der Regionaldirektion (RD) Niedersachsen-Bremen gebeten wurden, Einstiegstrainings für Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler des

SGB III durchzuführen“, ergänzt IQ Trainee Yulyane Korkmaz. Im ersten Anlauf wurden daher drei Basistrainings in den BA Weiterbildungszentren vereinbart, von denen das erste im Juli dieses Jahres stattfand. Zu den Teilnehmenden gehörten neben Arbeitsvermittlern auch Angehörige der RD und ein Mitglied des BA-Hauptpersonalrats.

Besonders die Mischung von Theorie-Inputs mit Übungen zur Selbsterfahrung und anschließender Reflexion des Erlebten, sowie der Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in den Arbeitsalltag haben überzeugt. Aus dem Kreis der Teilnehmenden verlautete, dass dieses Training auf eine sehr eingängige Weise Handlungsoptionen aufgezeigt habe. Den Kolleginnen und Kollegen werde so nicht nur der berufliche Alltag erleichtert, sondern auch den Kunden eine noch angepasstere Beratung verschafft. Somit profitierten beide Seiten von diesem Training. (kk)

© IQ Netzwerk Niedersachsen, Ansprechpartner:
Katrin Köhne | 0541/ 501-1452 | koehne@massarbeit.de
Falk Spörlein | 0541/ 501-1453 | spoerlein@massarbeit.de

» IQ Netzwerk Brandenburg: Eike Belle, Geschäftsführerin des JC Elbe-Elster, im Gespräch

Interkulturelle Begegnungen

Mit 17 Prozent ist die Arbeitslosenquote von Menschen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg fast doppelt so hoch wie bei der Gesamtbevölkerung. Gleichzeitig gibt es eine hohe Nachfrage an Fachkräften. Das ist eine große Herausforderung für die Vermittlungsarbeit der Jobcenter. „Interkulturelle Kompetenzen“ können dabei eine Hilfe sein. Das Jobcenter des Landkreises Elbe-Elster in Brandenburg ist erste Schritte in diese Richtung gegangen.

Foto: Jobcenter Elbe-Elster



Beratungsgespräch im Jobcenter Elbe-Elster.

Frau Belle, Sie sind Geschäftsführerin des Jobcenters Elbe-Elster und haben sich entschieden, mit Ihren Mitarbeitenden eine Interkulturelle Fortbildung zu besuchen. Was war Ihre Motivation?

Als erstes habe ich mir die Frage gestellt: Was ist „interkulturell“? Bei näherer Betrachtung ist jeder von uns aufgrund Familie und Erziehung anders geprägt und oft stoßen Kulturen aufeinander. In der täglichen Arbeit mit Menschen halte ich daher ständige Weiterbildung und Sensibilisierung für wichtig.

Des Weiteren habe ich festgestellt, dass neben der Vermittlung von Beratungsgrundlagen ein einheitliches Verständnis von Interkultureller Öffnung sowie alternative Handlungsoptionen in schwierigen Situationen immens wichtig sind. Nach der Vorstellungsrunde mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fortbildung

war bei allen das Eis gebrochen und sie wurde als Chance für die tägliche Arbeit gesehen. Durchgeführt wurden die Qualifizierungen von den Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie Brandenburg (RAA) als Teil des IQ Netzwerks Brandenburg.

Worum ging es in den Fortbildungen?

Wir haben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Jobcenter alle Module angeboten, aus denen sie auf freiwilliger Basis aussuchen konnten. Der Ansatz, der den Fortbildungen zugrunde liegt, folgt der Idee: Jeder Mensch trägt unterschiedliche Kulturen in sich. Dabei wird „Kultur“ auch verstanden als Lebensgewohnheiten und -vorstellungen von Menschen und wie diese ihr Umfeld gestalten. Nach dieser Logik ist eigentlich jede zwischenmenschliche Begegnung „interkulturell“. Somit geht es bei der Vermittlung Interkultureller Kompetenz für die Beratung im Jobcenter nicht nur um Menschen mit Migrationshintergrund. Es geht auch um ein Verständnis für darüber hinaus gehende vielfältige Lebensentwürfe aller, die im Jobcenter beraten werden.

In den Modulen wurden eigene Vorurteile, der Umgang mit der eigenen (Ohn-)Macht in der Beratung sowie Erkennen und Vermeiden von oft unbewusster Diskriminierung behandelt. Eine gezielte Fallbesprechung auf der Grundlage des Erlernten rundete das Modul ab.

Wird es eine Fortsetzung geben?

Aufgrund der positiven Resonanz sind weitere Fortbildungen geplant, in denen es um die Mitgestaltung der Führungskräfte von Interkulturellen Öffnungsprozessen sowie die Umsetzung in der täglichen Arbeit gehen wird. (lh)

@ IQ Netzwerk Brandenburg, Ansprechpartnerin:
Katrin Osterloh, RAA Brandenburg | 0331 / 7478021 |
k.osterloh@raa-brandenburg.de

Interview:

„Für Win-win-Situationen sorgen“

Jan Walther, vom IQ Teilprojekt „Service-stelle Arbeitsmarktintegration – Berufliche Qualifizierung“ der Deutschen Angestellten-Akademie Magdeburg (DAA), erläutert im Gespräch erste Erfahrungen mit dem Förderprogramm MobiPro-EU.

Herr Walther, wie sieht gut ein Jahr nach Beginn des Programms Ihr Zwischenfazit mit Blick auf Sachsen-Anhalt aus?

Gut bis sehr gut! Nach dem Start im Juli 2013 mit mehr als 130 Teilnehmenden sammeln aktuell 86 internationale junge Auszubildende zwischen den Landkreisen Harz und Stendal ihre berufliche Ersterfahrung. Für uns zeichnen sich zwei Trends ab. Erstens: Neben dem Hotel- und Gaststättengewerbe wird MobiPro zunehmend auch für KMU anderer Branchen attraktiv. Zweitens: Die Binsenweisheit, dass Qualität vor Quantität geht, bewahrheitet sich auch hier. Der 2014 nachgebesserte Leistungskatalog zahlt sich aus.

Gab es Anlaufschwierigkeiten und konnten diese behoben werden?

Viele Ausbildungswillige kamen ohne Sprachkenntnisse und kulturelle Vorbereitung hierher. Dank vieler Initiativen wie z.B. Patenschaften und sozialpädagogischer Vermittlungsarbeit konnten wir diese Hürden reduzieren.

Welche Erwartungen haben Sie für die Zukunft des Förderprogramms MobiPro?

Wir wollen noch konzeptioneller arbeiten können und unsere Kooperationen verstärken zwischen den Förderprogrammen IQ und MobiPro-EU und darüber hinaus mit bewährten lokalen Partnern und Spezialisten für Interkulturelle Orientierung und Öffnung, etwa der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V., diversen Teilprojekten im IQ Netzwerk und den Landesprojekten Interkulturelle Öffnung/Interkulturelle Bildung. Diese gezielte Vernetzung hilft, Belegschaften interkulturell zu bilden und zu trainieren. Und davon haben wir alle etwas. (es)

@ IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt, Ansprechpartner:
Nguyen Tien Duc | 0391 / 40805-10 |
duc@caritas-ikz-md.de

Regionale Veranstaltungen mit Kooperationspartnern:

25. November 2014,
Potsdam

Tagung „Willkommen in Brandenburg! Arbeitskräfte durch Vielfalt und Qualifikation sichern“

Um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften in Brandenburg auch in Zukunft zu decken, sind Unterstützungsangebote zur (beruflichen) Integration und die Etablierung einer Willkommenskultur notwendig. Auf der Tagung möchte das IQ Netzwerk Brandenburg mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft diskutieren, wie die Potenziale internationaler Fachkräfte erschlossen und diese langfristig im Land gehalten werden können. Die Veranstaltung findet am 25. November 2014 von 10 bis 16 Uhr im Hoffbauer Tagungshaus in Potsdam statt.

» Weitere Informationen und Anmeldung: Lena Haselhorst, IQ Netzwerk Brandenburg, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, 0331 / 866-5279, lena.haselhorst@masf.brandenburg.de

02. Dezember 2014,
Berlin

Fachtagung „Der Vielfalt gerecht werden!? Berufliche Beratung in der Migrationsgesellschaft“

Anforderungen und Effekte der migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung stehen im Fokus dieser Fachtagung am 02. Dezember 2014 von 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr im dbb forum in Berlin. Organisiert von der IQ-Fach-AG „Beratung“ sowie von den IQ-Fachstellen „Anerkennung“ und „Qualifizierung“. Sie richtet sich an Akteure der Arbeitsverwaltung, der Berufs-, Anerkennungs-, Weiterbildungs- und Existenzgründungsberatung, Bildungsdienstleister und die interessierte Fachöffentlichkeit. Die Teilnahme ist kostenlos.

» Die Möglichkeit zur Online-Anmeldung gibt es unter www.iq-fachtagung.f-bb.de, weitere Informationen bei Hanna Schröter, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH Nürnberg, schroeter.hanna@f-bb.de

04. Dezember 2014,
Nürnberg

Internationale Fachkräfte gewinnen

Das regionale Netzwerk Franken von MigraNet – dem IQ Landesnetzwerk Bayern – informiert auf der Veranstaltung am 04. Dezember 2014, ab 18 Uhr im Kleecenter in Nürnberg über die Möglichkeiten der Beschäftigung von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen. Neben Infos zum berufsbezogenen Spracherwerb und zur Existenzgründung gibt es vertiefende Themeninseln zur Information über kaufmännisch-wirtschaftliche Berufe, technische Berufe, Gesundheitsberufe, pädagogische Berufe, Bauberufe und Berufe aus dem Bereich Service und Lebensmittel.

» Programm: www.migranet.org – Aktuelles und Termine, Anmeldung bei Florian Schromm, Handwerkskammer für Mittelfranken – MigraNet, E-Mail: Florian_Schromm@HWK-Mittelfranken.de

Filmtipp

Auf Augenhöhe. Fortbildung „Interkultureller Botschafter/in.“ Ein Film des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg

Das Landesnetzwerk Baden-Württemberg hat gemeinsam mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit die Fortbildung „Interkultureller Botschafter/in“ entwickelt. Diese richtet sich an Migrationsbeauftragte von Arbeitsagenturen und Jobcentern, die ihre Handlungskompetenzen im Themenfeld Migration und Arbeitsmarkt und ihr Methodenrepertoire zur Begleitung von Öffnungsprozessen erweitern möchten. Die Fortbildung gibt Impulse zur Reflexion sowohl über das Thema Migration als auch die eigene Haltung dazu. Ebenso steht auch die Vermittlung von Wissen zu Aspekten des Arbeitsmarktes im Mittelpunkt, wichtige Themen sind die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Willkommenskultur oder Diversity. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, die Inhalte der Fortbildung in Praxisaufgaben einzusetzen. Der Film gibt einen Einblick in diesen Prozess und zeigt auf, wie durch die bedarfsorientierte Zusammenarbeit des IQ-Partners clever-iq und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit ein nachhaltiges Konzept zur Arbeitsmarktintegration von Migranteninnen und Migranten entstanden ist. Hier geht es zum Film: <http://www.netzwerk-iq-bw.de/videos.html>. Weitere Infos und Bestellungen des Films auf DVD: Julia Klausmann, IQ Netzwerk Baden-Württemberg, Tel: 0621 / 437 73 114, julia.klausmann@ikubiz.de (he)