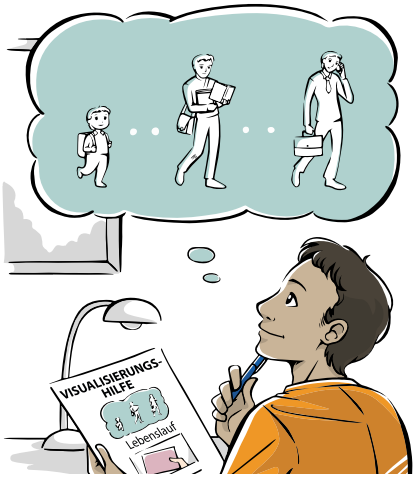
GOOD PRACTICE
Gute Beispiele aus der Praxis



# IQ Good Practice – Beispiele für Bildungsdienstleister

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.netzwerk-iq.de/good-practice

# Impressum

**Herausgeber:**
ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
Lungengasse 48-50
50676 Köln
www.ebb-bildung.de

und

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH)
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf
www.zwh.de

**Redaktion:**
Regina Kahle, Christian Zingel, ebb GmbH

**Layout:**
Gereon Nolte, ZWH

Stand 2020

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

Europäische Union

Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

# Good Practice-Beispiele – Impulse aus der Praxis für die Praxis

Im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) werden vielfältige Wege und Strategien verfolgt, um Menschen mit Migrationsgeschichte in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit dem Format „IQ Good Practice“ werden diese guten Ansätze sichtbar gemacht. IQ Good Practice-Beispiele sind konkret wahrnehmbare „Leuchttürme“ aus der Projektarbeit, wo auf erkannte Handlungsbedarfe mit praktischen Lösungen begegnet wurde und die sich zum „Nachmachen“ eignen. Das sind erprobte und konkrete Ansätze wie z.B. Handreichungen für die Beratung, Qualifizierungskonzepte oder Veranstaltungsformate. Die wichtigsten Adressaten sind dabei Arbeitsverwaltungen, Bildungsdienstleister, Beratungsstellen und Unternehmen.

Das vorliegende Dokument umfasst IQ Good Practice-Beispiele, die für Bildungsdienstleister interessant sein könnten. Die Farbgebung der IQ Good Practice-Beispiele zeigt den thematischen Schwerpunkt an:

- IQ Good Practice aus dem Bereich interkulturelle Kompetenzentwicklung und der Gestaltung von Vielfalt sind rot,
- IQ Good Practice zum Thema berufsbezogene Sprache, sei es in der Beratung oder als Sprachkursangebote, sind blau,
- IQ Good Practice rund um das Thema Anerkennung von ausländischen Qualifikationen sind grün.

Die Kurzdarstellung aller im Zeitraum 2015 – 2018 ausgewählten 39 IQ Good Practice-Beispiele und ihre Ansprechpersonen finden Sie hier:
www.netzwerk-iq.de/good-practice

# Inhalt

**Leporello zur Prozessdarstellung** 6
Das individuelle Verfahren der Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation wird durch die Darstellung in Form von Leporellos wirkungsvoll visualisiert

**Geberkonferenzen – Vernetzte Begleitung in Arbeit** 8
Erfolgreiches Format des Projekts „Integration von Fachkräften im Nordsaarland (IFK)“, getragen vom Caritasverband Schaumberg-Blies im IQ Landesnetzwerk Saarland

**QUIA – visuell und didaktisch ansprechend** 10
Zweistufiges Instrument im IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz bereitet Zugewanderte in Sprachkursen auf das Thema „berufliche Anerkennung“ vor

**Individuelle Unterstützung für volle Anerkennung** 12
„Anpassungsqualifizierung Pflege“ bringt internationale Pflegefachkräfte wohnortnah in Arbeit

**Individuelles Erlernen von „Lehrersprache“** 14
Potenzialanalyse sorgt dafür, dass ausländische Lehrerinnen und Lehrer kommunikative Kompetenzen nach persönlichen Bedürfnissen erwerben

**Trainee-Programm zur beruflichen Anerkennung** 16
Anpassungsqualifizierungen für Gesundheitsberufe setzen auf kompetenzorientierte berufliche Integration

**„Ready-Steady-Go!“** 18
Brückenmaßnahme für Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit ausländischem Diplom

**Kompetenzen ermitteln, Empowerment fördern** 20
„Migrantinnen in Bayern“ verbessert Chancen für Zuwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt

**Blended-Learning-Format APO-Online** 22
Vorbereitungskurs zur Fachsprach- und Kenntnisprüfung für Apothekerinnen und Apotheker basiert auf innovativem Konzept integrierten Lernens

**Neue Perspektiven für Pädagog*innen** 24
Konzept des einsemestrigen Zertifikatsstudiengangs „Weiterqualifikation für pädagogische Berufe im Einwanderungsland Deutschland“ zeigt alternative pädagogische Berufsfelder auf

**Projektintegrierte Praxisanleitung** 26
Die zentral organisierte Unterstützung vor Ort entlastet die Einsatzbetriebe und ebnet so die Anerkennung der ausländischen Pflegequalifikation der Teilnehmenden

**Pflegeberufe: Transparente und vergleichbare Ergebnisse** 28
Entwicklung und Erprobung des Prüfungsformats B2 Pflegeberufe zum Nachweis der deutschen Sprachkenntnisse im Zusammenhang mit Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen

**Phonetiktrainer für ausländische Lehrer*innen** 30
Das Instrument „SCHULE deine Aussprache“ hilft mit Audiotools und einer Broschüre, verständliche und authentische Aussprache zu üben

**Bremer Handreichungen zur Sprachsensibilisierung** 32
Das im IQ Landesnetzwerk Bremen entwickelte siebenteilige Instrument bietet Anregungen für die Arbeit mit sprachlich heterogenen Gruppen in der beruflichen Bildung

**Praxis und Sprache eng verzahnen** 34
Deutschkurs „am Patienten“ bereitet Medizinerinnen und Mediziner auf den Berufseinstieg in Deutschland vor

**Innovatives Unterrichtskonzept Team-Teaching** 36
Intensiver Austausch von Fach- und Sprach-Dozenten ermöglicht Teilnehmenden das Verstehen von komplizierten sprachlichen Inhalten

**„KiK“: Onlinekurs für Pflegefachkräfte** 38
Webbasierte Sprachförderung für Zugewanderte, die in Deutschland ihre Berufsanerkennung erlangen wollen

**„Deutsch habe ich im Betrieb gelernt“** 40
Empfehlungen für passende Sprachlernangebote und eine effektivere Kommunikation in Unternehmen

**Sprachlern-App „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“** 42
Auf dem Weg zur beruflichen Anerkennung: Berufssprache spielerisch trainieren

**Deutsch am Arbeitsplatz** 44
Qualifizierungsmaßnahme fördert die Handlungskompetenz durch Praxisnähe

**In einfacher Sprache gegen Diskriminierung** 46
Die Handreichung unterstützt diskriminierte Menschen dabei, sich aktiv zur Wehr zu setzen und ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen

**TransCareKult: Wechselseitiger Integrationsprozess** 48
Das Qualifizierungskonzept TransCareKult etabliert eine transkulturelle Willkommens- und Anerkennungskultur in stationären Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

**Barrieren abbauen – Zugänge schaffen** 50
Sechs Praxishandreichungen für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung unterstützen beim Abbau von Hürden im Beratungsgespräch

**Probelauf für den Arbeitsmarkt** 52
Veranstaltungsformat TASTE the Job ermöglicht Geflüchteten aktive Einblicke in ihren Wunschjob und unterstützt Unternehmen bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden

**Qualifikation für alle** 54
„QualiMigra“ unterstützt und berät Frauen mit Migrationshintergrund bei der Arbeitsmarktintegration

**Lebenswege selbstbestimmt gestalten** 56
Innovative Qualifizierungsmaßnahme für ehrenamtliche Beraterinnen und Berater aus Migrantenorganisationen und Communities empowert und stellt Kompetenzen fest

# Innovatives Format zur Prozessdarstellung

**Das individuelle Verfahren der Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation wird durch die Darstellung in Form von Leporellos wirkungsvoll visualisiert.**

IQ GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Arbeitsverwaltungen, Beratungsstellen, Bildungsdienstleister, Unternehmen und zuständige Anerkennungsstellen.**

***Innovatives Format zur Prozessdarstellung***
Die Leporellos veranschaulichen das komplexe Verfahren der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Sie erzählen drei Erfolgsbeispiele aus verschiedenen Berufen, die inhaltlich und graphisch ausgesprochen transparent, prägnant und sehr gut nachvollziehbar aufbereitet sind. Arbeitsmarktakteur*innen erkennen auf den ersten Blick Dienstleistungen und Rolle von IQ im Prozess der Arbeitsmarktintegration. Ihnen wird deutlich, in welchen Prozessschritten die Zusammenarbeit mit IQ von Vorteil ist. Ratsuchende wiederum profitieren von dem abgestimmten Vorgehen aller beteiligten Akteur*innen.

***Projekt:***
Anerkennungsberatung Augsburg

***Träger:***
Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

***Projektansprechpartnerin:***
Ines Weihing
Wertachstraße 29
86153 Augsburg
Tel.: 0821/9079941
ines.weihing@tuerantuer.de

***Angebot:***
Die Leporellos zum Download finden Sie unter http://tat-link.de/leporello.

Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen ist eine wichtige Voraussetzung für Fachkräfte, einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz zu finden. Bei Gesprächen mit strategischen Partnern und Arbeitsmarktakteuren stellte die IQ Fachberatung häufig fest, dass geeignete Medien fehlten, um den komplexen Prozess der Arbeitsmarktintegration sowie die unterschiedlichen Rollen der Beteiligten zu verdeutlichen. Fallbeispiele wurden herangezogen, um den Anerkennungsprozess und die wichtige Rolle der IQ Beratung zu erläutern. Es wurde eine Power Point Präsentation erstellt. Dabei stellte sich jedoch heraus, dass zur Darstellung der komplexen Prozesse eine andere Form der visuellen Darstellung, die Erfolgsbeispiele prägnanter und eindrücklicher darstellt, zielführender sein könnte.

**Umsetzung des „Innovativen Formats zur Prozessdarstellung“**
Drei Erfolgsbeispiele aus der Anerkennungsberatung Augsburg des Trägers Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH von MigraNet, dem IQ Netzwerk Bayern wurden inhaltlich und graphisch aufbereitet. Anhand der Falldarstellungen können Anerkennungssuchende die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt viel besser nachvollziehen. Der Fokus liegt hierbei auf dem Anerkennungsprozess und der essentiellen Rolle der IQ Fachberatungen. Dabei wurde großer Wert darauf gelegt, dass das Verfahren für unterschiedliche Berufe dargestellt wird. So erlangte ein Elektroniker aus Bosnien-Herzegowina die volle Gleichwertigkeit als Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme, ein in Deutschland nicht reglementierter Beruf. Die spanische Fachlehrerin für Vorschulpädagogik wurde als staatlich anerkannte Erzieherin anerkannt und dem kroatischen Physiotherapeuten wurde die volle Gleichwertigkeit in seinem erlernten Beruf bescheinigt. Die letzten beiden Personen benötigen die volle Gleichwertigkeit, um in ihrem Beruf arbeiten zu können, da es sich um reglementierte Berufe handelt. Die Darstellung erfolgte in Form von Leporellos, die auf sehr anschauliche Art und Weise den komplexen Prozess der Arbeitsmarktintegration illustrieren. Entlang einer Zeitleiste werden die einzelnen Prozessschritte von der Ausgangsposition der Ratsuchenden bis zum Erreichen des Ziels (Anerkennung und Arbeitsplatz als Fachkraft) grafisch dargestellt und die wichtigsten Stationen mit Meilensteinen hervorgehoben. Auch die relevanten Fachbegriffe werden in den ausklappbaren Erweiterungsbereichen des Leporellos erläutert.

**Fazit**
Die Leporellos zeigen deutlich, dass auch ein hochkomplexer Prozess wie die Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Fachkräften transparent und ansprechend dargestellt werden kann. Sie bieten eine Form der visuellen Darstellung, die im Themenbereich Anerkennung bislang noch nicht existierte. Die Adressatengruppen können Rolle und Aufgaben der IQ Fachberatung besser nachvollziehen, die Effizienz in der Zusammenarbeit steigt. Von einem solchermaßen abgestimmten Vorgehen aller beteiligten Akteure profitieren letztlich vor allem die Ratsuchenden.

# Komplexes einfach dargestellt

**Leporellos kommen bei Teilnehmenden, Beratungsstellen und politischen Akteur*innen sehr gut an**

„Die Leporellos zeigen anhand von Fallbeispielen aus der Praxis der IQ Anerkennungsberatung in Augsburg ganz konkret, wie ein Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt aussehen kann.“ Ines Weihing, Projektleiterin der MigraNet Anerkennungsberatung, verdeutlicht den praxisnahen Ansatz des neuen Formats. Und wie dies im Einzelfall funktioniert, wird im Leporello zu Herrn Dusan nachgezeichnet: Er arbeitete als Techniker der Elektronik in Bosnien-Herzegowina, wo er auch den Abschluss erworben hatte. Nach zehn Jahren Berufstätigkeit entschloss er sich, als Fachkraft nach Deutschland einzuwandern. Die IQ Fachberatung klärte ihn über das Verfahren auf und legt den Referenzberuf Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktur mit ihm fest. Anschließend erteilte die IHK FOSA einen Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit. Nach einigen weiteren Schritten konnte Herr Dusan schließlich nach Deutschland einreisen und erhielt die Gelegenheit, mittels Praktikum und individueller Anpassungsqualifizierung einen erneuten Antrag auf volle Gleichwertigkeit zu stellen. Diese wurde ihm schließlich auch bescheinigt. „Dieses komplexe Verfahren einmal einfach darzustellen, war das erklärte Ziel bei der Erstellung der aufklappbaren Leporellos“, so Ines Weihing. Und das ist gelungen: Die anschauliche Visualisierung kommt bei Teilnehmenden, bei Beratungsstellen und politischen Akteur*innen besonders gut an und wird bei Veranstaltungen immer als erstes begutachtet. Inzwischen sind die Leporellos bei allen Präsentationen des Projekts dabei. „In diesem Format sieht man mal richtig, wie der ganze Prozess von Anfang bis Ende abläuft und wie komplex das Ganze ist. Jetzt wird mir klar wieso die Unterstützung durch die Beratung so wichtig ist“, äußerte ein Teilnehmender seine Begeisterung. Bei Veranstaltungen und an Infoständen wurden die 3.000 Leporellos der ersten Auflage sehr häufig nachgefragt, so dass bereits eine neue Auflage gedruckt werden konnte.

Drei Fragen an Hannah Ott, Mitarbeiterin im Projekt „Anerkennungsberatung Augsburg“ bei MigraNet – IQ Netzwerk Bayern

# „Anschaulich, ansprechend und transparent“

***Worin liegt das Innovative des Formats?***

Der Weg einer ausländischen Fachkraft in den deutschen Arbeitsmarkt ist sehr komplex und keineswegs selbsterklärend. Das gilt in besonderem Maße für die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses. Wir haben den Integrationsprozess anhand von zugewanderten Menschen, die eine qualifikationsadäquate Beschäftigung gefunden haben, anschaulich, ansprechend und transparent dargestellt. Mit den Leporellos wurde erstmalig ein Format bereitgestellt, mit dem auf den ersten Blick erkennbar wird, welche Aufgaben und Akteure an dem Integrationsprozess beteiligt sind. Dadurch wird auch die Rolle der IQ Fachberatung treffend verdeutlicht.

***Ist das Format problemlos übertragbar?***

Das ist das Gute an der anschaulichen graphischen Darstellung: Das Format kann mit einem geringen Zeit- und Kostenaufwand für weitere Erfolgsbeispiele, andere Berufe oder neue Akteure genutzt werden. Dazu sind meist nur geringe Anpassungen oder Erweiterungen notwendig, so dass unsere Leporellos eine Vorlage für viele Einsatzmöglichkeiten bieten. Erfolgsbeispiele können künftig schneller und kostengünstiger erstellt werden.

***Wie nachhaltig kann das Format eingesetzt werden?***

Ein positiver Effekt der Erfolgsbeispiele ist eine engere Zusammenarbeit mit unseren strategischen Partnern. Aber auch neue, nachhaltige Kontakte und Kooperationen konnten durch das Format generiert werden. Das wiederum führt zu einer verbesserten abgestimmten Unterstützung von ausländischen Fachkräften bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Zudem hilft die transparente visuelle Darstellung Ratsuchenden, motiviert den Weg zur Anerkennung zu gehen.

**Impressum**
Das Projekt „Anerkennungsberatung Augsburg“ wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Bayern – MigraNet.

**Autorinnen:** Christiane Tieben-Westkamp (ebb GmbH), Ines Weihing (Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH)
**Redaktion:** Christian Zingel (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2020
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Geberkonferenzen – Vernetzte Begleitung in Arbeit

**Erfolgreiches Format des Projekts „Integration von Fachkräften im Nordsaarland (IFK)“, getragen vom Caritasverband Schaumberg-Blies im IQ Landesnetzwerk Saarland**

IQ GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
Anerkennungsberatungsstellen im Förderprogramm IQ, relevante Arbeitsmarktakteure vor allem der Arbeitsagenturen und Jobcenter, Vertreter der Kammern sowie Branchen- und Unternehmensvertreter

***Format Geberkonferenzen:***
Branchenbezogene Fallbesprechungen zur Verzahnung der vorhandenen Förderangebote zur Arbeitsmarktintegration von Personen mit ausländischen Abschlüssen mit relevanten Vertreterinnen und Vertretern der Anerkennungsstellen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Weiterbildungseinrichtungen, Ausländerbehörden sowie Unternehmen

***Projekt:***
Integration von Fachkräften (IFK)
IQ Netzwerk Saarland

***Träger:***
Caritasverband Schaumberg-Blies e.V.

***Projektleitung:***
Dr. phil. Elena Enda Kreutzer
Hüttenbergstraße 42, 66538 Neunkirchen
Tel.: 06821 / 920 90
e.kreutzer@caritas-nk.de

Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**70** Menschen haben insgesamt von dem Projekt profitiert

**40** Personen sind in Arbeit, Ausbildung oder Weiterqualifizierung

## Ausgangslage/Herausforderung

Ausgehend vom stetig steigenden Fachkräftemangel und der Annahme, dass hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten in Deutschland im Laufe ihres individuellen Integrationsprozesses oft nur unterqualifiziert beschäftigt werden, wurde das vom Caritasverband Schaumberg-Blies e.V. getragene Projekt „Integration von Fachkräften (IFK)“ im IQ Landesnetzwerk Saarland entwickelt. Das Projekt hat zum Ziel, Migrantinnen und Migranten, mit in der Regel ausländischen akademischen Abschlüssen, den adäquaten beruflichen Einstieg in Deutschland zu ermöglichen. In der Beratung und Begleitung dieser Personen, wurden bürokratische sowie sprachliche und kulturelle Hindernisse deutlich. Um diese zu überwinden und Ratsuchenden die zügige Arbeitsmarktintegration in ihrem Beruf zu ermöglichen, werden sogenannte Geberkonferenzen anberaumt. Daran beteiligt sind alle relevanten Arbeitsmarktakteure sowie Unternehmen. Die Fallvorstellungen in den Geberkonferenzen thematisieren die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit einem ausländischen Studien- oder Berufsabschluss.

## Umsetzung des Formats

In Absprache mit den saarländischen Migrationsdiensten wurden im Projekt IFK im Sinne des Case Managements engmaschige Beratungen durchgeführt und gemeinsam mit den Ratsuchenden Qualifikationsprofile, Planungen und Zielvorstellungen erarbeitet. Im Anschluss wurden geeignete Maßnahmen in den Bereichen Anpassung, Weiterbildung, Sprachförderung und Praktikum für die Ratsuchenden akquiriert. Darüber hinaus entstanden Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern. Die passgenauen Umsetzungen und gegebenenfalls personenspezifischen Modalitäten wurden mit den Vertreterinnen und Vertretern der in den Integrationsprozess involvierten Institutionen in individuellen Gesprächen vor, während und nach den Geberkonferenzen abgestimmt und abgesichert.
Die dreimal jährlich stattfindenden zweistündigen Geberkonferenzen mit diesen Akteurinnen und Akteuren gewährleisten die Entwicklung von passgenauen Lösungsmodellen bei der Beratung bestimmter Fallgruppen. So entstand ein Unterstützungsnetzwerk mit Vertreterinnen und Vertretern der im Integrationsprozess involvierten Institutionen. In den Geberkonferenzen wurden die nachhaltige Verbesserung der Koordination und die Verzahnung der vorhandenen Förderangebote zur Arbeitsmarktintegration angestrebt. Überdies wurde mit Arbeitgebern im Hinblick auf Praktika und individuelle Qualifizierungsmöglichkeiten für zugewanderte Fachkräfte kooperiert. Es fanden bereits diverse branchenspezifische Geberkonferenzen statt.

## Fazit

Die Etablierung einer engmaschig beratenden und anwaltlich handelnden Begleitung ist eine strukturelle Verbesserung für die generelle adäquate berufliche Integration ausländischer Fachkräfte. Geberkonferenzen können somit einen wichtigen Beitrag für den Integrationsweg dieser Menschen leisten, denn dort entstehen passgenaue Erfolgsrezepte für Handlungsstrategien für die Berufsgruppe insgesamt.

# Geberkonferenz zeigt ihre Wirkung

**Ingenieur Atanas Topalov gelang mit Hilfe von intensiver Begleitung und der Geberkonferenz sein Berufseinstieg**

„Ohne Neda hätte ich das nie geschafft.“ Atanas Topalov ist Dr. Neda Sheytanova, der ehemaligen Leiterin des Projekts „Integration von Fachkräften im Nordsaarland (IFK)“, sehr dankbar für ihre Begleitung auf seinem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt. Der bulgarische Ingenieur für Heizung, Klima, Lüftung kam über die „Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen“ des saar.is e. V in die Beratung von Dr. Neda Sheytanova. „Sie hat mir unglaubliche Sicherheit gegeben, mein Ziel zu erreichen“, erzählt der 25-Jährige. Mit seinen fachlichen Kenntnissen konnte er Klaus Lauer, Inhaber von Energy Evaluation, Ingenieurbüro für Versorgungstechnik, in Merzig/Saar, überzeugen. In seinen ersten Arbeitstagen wurde ihm jedoch bewusst, dass er zahlreiche Fachausdrücke noch nicht kannte und dass andere seine Ausführungspläne nicht verstanden. So „übte“ er mit seiner Mentorin Zeichnungen zu erklären und die deutsche Grammatik zu verbessern. Ein berufsbegleitender Online-Sprachkurs half ihm zusätzlich zur Optimierung der Geschäftskommunikation. Klaus Lauer und seinem neuen Mitarbeiter war es allerdings sehr wichtig, dass Atanas Topalov die Bezeichnung „Ingenieur“ führen darf, der Titel ist u.a. wichtig für arbeitstechnische Zeichnungsberechtigungen. Das Ergebnis der Prüfung durch die Ingenieurkammer ließ jedoch längere Zeit auf sich warten. „Am Beispiel von Atanas zeigt das Format Geberkonferenz seine Wirkung“, so Dr. Neda Sheytanova. „Wir haben ihn zur Veranstaltung eingeladen, seinen Fall mit allen Akteurinnen und Akteuren besprochen und kurze Zeit später erhielt er von der Ingenieurkammer die Anerkennung seines Titels.“ Inzwischen ist Atanas Topalovs Probezeit vorbei und er ist fest angestellt. Sein Chef Klaus Lauer ist mit seiner Arbeit

Ein starkes Team: Atanas Topalov (l.) arbeitet bestens mit seinem Arbeitskollegen Matthias Roth (M.) und seinem Chef, Unternehmer Klaus Lauer (r.), zusammen.

äußerst zufrieden und vor allem erstaunt, in welchem Tempo er die sprachlichen Fortschritte erkennen kann: „Wenn er sich weiter so entwickelt, könnte ich mir ihn als möglichen Firmennachfolger vorstellen.“

Drei Fragen an Dr. Neda Sheytanova, ehemalige Leiterin des Projekts „Integration von Fachkräften im Nordsaarland (IFK)“

# „Persönlicher Kontakt ist so unendlich wichtig“

***Worin liegt das Innovative der Geberkonferenzen?***

Sozialpädagogische Fachkräfte identifizieren durch intensive Beratung und Begleitung der Ratsuchenden die persönlichen und berufsspezifischen Hindernisse im Einzelfall. Diese werden in den Geberkonferenzen für die jeweilige Berufsgruppe generalisiert und Lösungen gefunden. Durch den intensiven persönlichen Austausch mit den Kooperationspartnern wird Vertrauen geschaffen und erfolgreiches Arbeiten Hand-in-Hand ermöglicht. Außerdem ist das Format ein Türöffner bei Betrieben. Unternehmen können potenzielle neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während Kompetenzfeststellungen und Praktika in ihren Betrieben kennenlernen.

***Lässt sich dieses Instrument auch andernorts durchführen?***

Der Ansatz der Geberkonferenzen lässt sich bundesweit übertragen. Wichtig ist, dass alle Akteurinnen und Akteure davon überzeugt werden können, an einem Strang zu ziehen, um Menschen bei der Arbeitsmarktintegration in ihren Beruf effektiv zu unterstützen. Notwendig sind überdies ausreichend Personalkapazitäten im Projekt, um eine intensive Begleitung der Ratsuchenden zu gewährleisten.

***Was können die Geberkonferenzen nachhaltig bewirken?***

Der persönliche Kontakt bei Geberkonferenzen ist so unendlich wichtig, um gemeinsam Lösungen zu finden und ein dauerhaftes Netzwerk zu knüpfen. Dokumente und Bescheinigungen können sehr aussagekräftig sein, aber direkt von Mensch zu Mensch miteinander zu sprechen, bringt viel mehr. Wenn wir uns an einem Nachmittag alle zusammengesetzt haben, wurden die Probleme oft ganz schnell gelöst. Übrigens sind die Geberkonferenzen ein Paradebeispiel für die IQ Prozesskette, bei der ja ein Schwerpunkt ist, dass die Betreuung nicht zu früh enden darf und alle Hand-in-Hand arbeiten.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Saarland

**Autoren:** Christian Zingel, Christof Scheid
**Redaktion:** Christian Zingel, ebb
**Fotos:** Christof Scheid, Dr. Neda Sheytanova, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# QUIA – visuell und didaktisch ansprechend

**Zweistufiges Instrument im IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz bereitet Zugewanderte in Sprachkursen auf das Thema „berufliche Anerkennung“ vor**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Kursleitende bzw. Träger von Integrations- und Sprachkursen**

***Instrument QUIA:***
Das Thema „Berufliche Anerkennung“ ist für Teilnehmende von Sprach- und Integrationskursen, die im Ausland bereits einen Berufsabschluss erworben haben und in Deutschland nach einer Möglichkeit der qualifikationsadäquaten Beschäftigung suchen, von großem persönlichem Interesse. Um das Thema im Deutschunterricht einzubringen, wurden die Unterrichtsmodule „QUIA“ entwickelt. QUIA steht für „Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten durch ein integriertes Anerkennungsverfahren“ und umfasst zwei Stufen, für die didaktisches Material für Sprachkursteilnehmerinnen und -teilnehmer zum Thema berufliche Anerkennung entwickelt wurde. Dieses Material können Kursleitende, die zum Thema „Anerkennung“ geschult wurden, frei einsetzen.

***Projekt:***
IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung in Rheinland-Pfalz (landesweit)

***Träger:***
Koordinierung IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz, gemeinsam mit der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch und dem Landesverband der VHS Rheinland-Pfalz

***Projektverantwortliche im Förderprogramm IQ:***
Stephanie Freitag / Frauenlobstr. 15-19
55118 Mainz / Tel.: 06131 2876712
freitag@mip.consulting

Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Besuche in Sprachkursen durch Mitarbeitende der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung haben gezeigt, wie wichtig das Thema berufliche Anerkennung für die Teilnehmenden ist. Allerdings ist es nicht möglich, alle Sprach- und Integrationskurse aufzusuchen oder die Kursleitenden tiefgreifend zu informieren. Auch wurde bei Kursbesuchen deutlich, dass es zahlreiche Fragen zu notwendigen Dokumenten und den Formalien des Anerkennungsverfahrens gibt. Um an dieser Stelle zu unterstützen, war es die zentrale Herausforderung im Rahmen des Projektes „Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten durch ein integriertes Anerkennungsverfahren (QUIA)“, Unterrichtsmaterial so gestalten, dass es schon frühzeitig in Sprachkursen eingesetzt werden kann. Das umfangreiche Thema „berufliche Anerkennung“ sollte aber trotz seiner Komplexität gut erfasst werden können. Zudem sollten die Lektionen visuell ansprechend und didaktisch abwechslungsreich gestaltet sein. Dazu kam der Anspruch, den Kursleitenden mit einer übersichtlichen Handreichung möglichst wenig zusätzliche Arbeit zu machen, so dass das Material nach einer Schulung ohne große Vorbereitung eingesetzt werden kann.

**Umsetzung des Instruments QUIA**
„QUIA“ ist didaktisches Material zum Einsatz in Sprachkursen über berufliche Anerkennung. Das IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz und der Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz haben das Konzept in Abstimmung mit der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch entwickelt und erprobt. Die Teilnehmenden im Integrations- oder Deutschkurs werden früh im Lernprozess über die Möglichkeit einer Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation informiert. Bereits während des Kurses können sie so ihr Anerkennungsverfahren in Gang bringen und erhalten Unterstützung durch das Förderprogramm IQ. In Stufe 1 werden Migrantinnen und Migranten für das Thema Anerkennung von Berufsabschlüssen inhaltlich und sprachlich sensibilisiert. In Stufe 2 wird der Anerkennungsprozess detaillierter dargestellt und individuelle Fragestellungen können einbezogen werden. Die Durchführung von Stufe 1 findet in der Regel in zwei Unterrichtsstunden statt. Stufe 2 besteht aus acht Unterrichtsstunden, die auf dem ersten Modul aufbauen. Am Modellprojekt nahmen fünf Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz teil. Stufe 1 wurde von 171 Personen absolviert, Stufe 2 von 41 Personen. Sprachkursleitende werden im Vorfeld in einer halbtägigen Veranstaltung bezüglich des Basiswissens zum Anerkennungsverfahren und des didaktischen Materials geschult. Überdies wird der Kontakt zur Fachberatung (zum Beispiel aus dem Förderprogramm IQ) hergestellt.

**Fazit**
Berufliche Anerkennung betrifft Menschen unmittelbar. Es ist sinnvoll Eingewanderte möglichst frühzeitig über das Thema Anerkennung zu informieren. Integrations- und Sprachkurse sind dafür ideal geeignet, da sie obligatorisch bzw. niedrigschwellig sind. Sprachlehrende sind daher geeignete Multiplikatoren für das Thema „Anerkennung“.

# Erfolgsgeschichte wird fortgeschrieben

**Fünf weitere Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz setzen auf QUIA**

Die Umsetzung des Modellprojekts QUIA zeigte, dass zahlreiche Teilnehmende nach den durchgeführten Unterrichtsmodulen eine Anerkennungsberatung in Anspruch nehmen wollte. Die zugehörige Evaluation ergab, dass das Thema berufliche Anerkennung und Beratungsangebote zu diesem Thema vorher weitgehend unbekannt waren. Nach dem ersten Modul fühlten die Teilnehmenden sich einerseits inhaltlich besser informiert, andererseits dem Thema sprachlich eher gewachsen. Sie gaben an, gegebenenfalls selbst eine Beratungsstelle aufzusuchen oder eine Anerkennung anzustreben. Das Unterrichtsmaterial der Stufe 1 wurde inzwischen von ca. 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den verschiedensten Arten von Deutschkursen bear-beitet, meist in Stufe A2. Es wurde aber auch schon in Kursen mit höherem oder niedrigerem Niveau eingesetzt. Dies bestärkte den Landesverband der VHS Rheinland-Pfalz darin, die Erfolgsgeschichte QUIA fortzuschreiben. Weitere 14 Kursleitende wurden für QUIA in den Stufen 1 und 2 qualifiziert und fünf weitere Volkshochschulen führten die Module 1 und 2 durch, insgesamt wird QUIA also aktuell von zehn VHSen in Integrations- und Sprachkursen sowie Kursen für Geflüchtete durchgeführt. Geplant ist die Durchführung in weiteren fünf Volkshochschulen mit 50 bis 100 Teilnehmenden.

Drei Fragen an Stephanie Freitag, Anerkennung- und Qualifizierungsberaterin im Projekt „QUIA“

# „Kursteilnehmende finden Material wichtig“

***Worin liegt das Innovative des didaktischen Materials von QUIA?***

Es ist das erste Mal, dass die Themen berufliche Anerkennung und Anerkennungsberatung in dieser Form in den Deutschunterricht transportiert werden. Teilnehmende in Deutschkursen werden durch QUIA sprachlich und inhaltlich in die Lage versetzt, dieses Thema, das sie persönlich stark beschäftigt, anzugehen, indem sie zuerst eine IQ Beratungsstelle in ihrer Nähe aufsuchen und später gegebenenfalls ein Anerkennungsverfahren anstreben. Dabei ist das Material so aufbereitet, dass die Kursleitenden möglichst wenig zusätzlichen Aufwand hinsichtlich der Vorbereitung haben. Durch die Verzahnung mit den Beratungsstellen von IQ müssen die Kursleitenden außerdem nicht als Expertinnen und Experten im Bereich der Anerkennungsberatung auftreten.

***Ist das Instrument problemlos übertragbar?***

Das Thema ist für Teilnehmende in Sprach- und Integrationskursen persönlich und beruflich interessant. Auch in Kursen für Geflüchtete konnte das Material erfolgreich verwendet werden. Es kann in allen Bundesländern eingesetzt werden und wurde von 90 Prozent der Kursteilnehmenden als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ eingestuft. Inzwischen gibt es aus den Bundesländern Hamburg, Saarland, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Bayern intensives Interesse an der Umsetzung des Projektes vor Ort.

***Wie nachhaltig kann das Instrument eingesetzt werden?***

Die Evaluation hat ergeben, dass das Material ohne großen Mehraufwand eingesetzt werden kann und sowohl von Kursleitenden als auch von den Teilnehmenden als effektiv und gewinnbringend bezeichnet wird. Aufwand und Nutzen stehen in einem sehr guten Verhältnis zueinander. Die Kursleitenden werden durch die IQ Beraterinnen und Berater entlastet und die Teilnehmenden frühzeitig über ihre Möglichkeiten zur beruflichen Anerkennung informiert. So kann dieses relevante Thema in allen Arten von Deutschkursen effizient behandelt werden.

**Impressum**
Das Modellprojekt (QUIA) wurde im Rahmen des Förderprogramms „Integ-ration durch Qualifizierung (IQ)“ teilfinanziert. Es war Teil der Arbeit des IQ Netzwerkes Rheinland-Pfalz.

**Autoren:** Christian Zingel, Stephanie Freitag
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos:** MIP Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung RLP, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Individuelle Unterstützung für volle Anerkennung

**„Anpassungsqualifizierung Pflege“ bringt internationale Pflegefachkräfte wohnortnah in Arbeit**

iQ | GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Beratungsstellen und Personalverantwortliche aus dem Bereich der Pflegedienstleistungen**

***Anpassungsqualifizierung Pflege:***
Die Anpassungsqualifizierung Pflege bietet individuell abgestimmte Fortbildungen für Pflegefachkräfte, die ihre Fachausbildung im Ausland erworben haben, deren Qualifizierung jedoch in Deutschland nicht vollständig anerkannt wurde. Der Lehrgang beinhaltet eine Analyse der Qualifizierungsbedarfe der Teilnehmenden sowie eine individuelle Planung ihrer Bildungsschritte zur vollen Anerkennung des ausländischen Abschlusses.

***Projekt:***
vide terra – Anerkennungsqualifizierung Gesundheits- und Krankenpflege

***Träger:***
Diakonische Werke Baden und Württemberg

***Projektleitende:***
Dr. Christine Böhmig (Karlsruhe/ Pforzheim)/
Tel.: 0159 / 0400 2015/
boehmig@diakonie-baden.de/
Gunther Müller (Tübingen/ Reutlingen)/
Tel.: 0711 / 1656 217/
mueller.g@diakonie-wuerttemberg.de

***Angebot:***
Zum Projekt „Anpassungsqualifizierung Pflege“ wurde ein Informationsflyer veröffentlicht, den Sie unter http://welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/vide-terra/ zum Download finden. Gedruckte Exemplare des Flyers können bei der zuständigen Ansprechpartnerin Dr. Christine Böhmig und Gunther Müller unter obiger E-Mailadresse bestellt werden. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Bundesweit ist in Deutschland ein akuter Fachkräftemangel in den Bereichen Gesundheits-, Kranken- sowie Altenpflege. Dies gilt auch für Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg, die dringend qualifziertes Personal benötigen. Gleichzeitig beantragen dort jährlich etwa 2000 internationale Pflegefachkräfte die Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses, die allerdings oft nur teilweise ausgesprochen wird. Zur Berufszulassung müssen Auflagen erfüllt werden, bei denen es um Fach-, Praxis- oder auch Sprachkompetenz geht. Vielen internationalen Pflegefachkräften fällt es jedoch sehr schwer, die Auflagen zu erfüllen, denn es mangelt an Kenntnissen des deutschen Arbeitsmarktes, an Kontakten und Geld. Bei diesen Schwierigkeiten setzt die „Anpassungsqualifizierung Pflege“ an. Sie steht exemplarisch für die verschiedenen Projekte und Angebote für Gesundheits- und Pflegekräfte im Förderprogramm IQ.

**Umsetzung der Qualifizierung**
Das Projekt vide terra leistet mit der „Anpassungsqualifizierung Pflege“ im IQ Netzwerk Baden-Württemberg koordinierte Unterstützung, sowohl für internationale Pflegefachkräfte, die qualifizierte Arbeit suchen, als auch für Krankenhäuser, die geschultes Personal benötigen. Die Verantwortlichen überzeugten die Krankenhaus-Leitungen zu Beginn des Projektes davon, die internationalen Pflegefachkräfte während ihrer Klinikpraktika finanziell zu entlohnen. Durch die intensive Abstimmung entwickelte sich das Projekt schnell zu einer Erfolgsgeschichte, nicht zuletzt, weil das „Job-Matching“ von Teilnehmenden und Krankenhäusern von vide terra individuell begleitet wurde. Ebenso wurde der Kontakt mit Sprachschulanbietern etabliert, damit die Pflegefachkräfte vor den Praktika das B2-Sprachniveau erreichen können. Prinzipiell wird zu Beginn der bedarfsadäquaten Maßnahme mit einer Analyse des Qualifizierungsbedarfs der oder des Teilnehmenden

begonnen, auf deren Grundlage die modular aufgebaute Qualifizierung geplant wird. Wenn es zur Auflage im Anerkennungsbescheid gehört, werden Sprachkurse in der Qualifizierungsstufe B2 durchgeführt, fachliche Schulungen vorgenommen sowie Praktika in Krankenhäusern absolviert. Dabei werden die Teilnehmenden, je nach Bedarf, wohnortnah und intensiv betreut. Für alle Teilnehmenden gibt es eine verbindliche regelmäßige Begleitgruppe, durch die auch persönliche Fragen geklärt, spezifische Inhalte gelehrt und kulturelle Herausforderungen gemeistert werden.

**Fazit**
Mit der „Anpassungsqualifizierung Pflege“ wurden seit Projektbeginn Ende 2015 bisher 34 Teilnehmende wohnortnah bei ihrer beruflichen Anerkennung erfolgreich begleitet und konnten anschließend eine qualifizierte Tätigkeit aufnehmen. Die Qualifizierung zeichnet sich durch die bezahlten Praktika in den Krankenhäusern, den hohen Betreuungsgrad für die Teilnehmenden durch die Projektleitung, die intensiven Kooperationen der Akteurinnen und Akteure sowie das flexible, modulare Konzept aus.

# „Ein tolles Gefühl, es geschafft zu haben“

**Übernahmequote der Absolventinnen und Absolventen durch Krankenhäuser ist sehr hoch**

Die Teilnehmenden der Anpassungsqualifizierung Pflege werden von den Mitarbeitenden von vide terra von Anfang an bedarfsorientiert begleitet. Auf dem Weg zur Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses umfasst dies nicht nur die Sichtung der Unterlagen und die Planung der individuellen Qualifizierung, sondern auch zahlreiche andere für die internationalen Pflegefachkräfte wichtige Themen, wie z.B. das Aufenthaltsrecht oder die Kinderbetreuung. Aber auch die umfängliche Begleitung bei der Arbeitsmarktintegration, damit die dann beruflich anerkannte Pflegekraft einen qualifizierten Arbeitsplatz findet, ist für die Mitarbeitenden des Projekts vide terra ein Schwerpunkt. Entsprechend werden auch die Krankenhäuser unterstützt, in denen die Teilnehmenden während der Qualifizierung arbeiten. Dies umfasst die Unterstützung bei der Anbahnung von Anpassungslehrgängen und die Begleitung beider Seiten beim „Job-Matching“. Drohen Teilnehmende die Maßnahme abzubrechen, setzt sich vide terra mit allen Beteiligten in Verbindung und versucht, Ursachen dafür zu analysieren und die Teilnahme fortzusetzen. So wird erreicht, dass die Zahl der Abbrechenden gering bleibt. Die Krankenhäuser haben ein großes Interesse daran, dass die Praktikantinnen und Praktikanten ihrer Einrichtung auch nach dem Ende der Maßnahme als Fachkraft erhalten bleiben, daher ist die Übernahmequote sehr hoch. „Es ist ein tolles Gefühl, es geschafft zu haben“, sagt Akosua Abrafi Domfeh. Mit der Anerkennungsurkunde darf die 28-Jährige ihren in Ghana erlernten Beruf als Gesundheits- und Krankenpflegerin auch in Deutschland ausüben. Nach der Qualifizierung im Karlsruher Klinikum wurde sie dort übernommen und arbeitet in ihrem gelernten Beruf als Krankenschwester.

Pflegedirektor Josef Hug stellte Akosua Abrafi Domfeh, erste Absolventin der Qualifizierung, ein.

Drei Fragen an Dr. Christine Böhmig und Gunther Müller, Projektleitende „Anpassungsqualifizierung Pflege“

# „Als Fachkräfte akzeptiert und wertgeschätzt“

***Worin liegt das Innovative der Anpassungsqualifizierung Pflege?***
Ein Mehrwert dieser Qualifizierung besteht in der koordinierten Unterstützung, einerseits der Pflegefachkraft und andererseits des Krankenhauses, was angesichts von Herausforderungen, wie Sprach- und Kommunikationsproblemen, interkulturellen Konflikten sowie Motivationsabnahmen, essentiell ist. Das Projekt zielt nicht nur darauf ab, ein bestimmtes Krankenhaus innerhalb einer Maßnahme zu unterstützen. Es bietet kooperationswilligen Krankenhäusern maßgeschneiderte Unterstützung an und und stärkt dadurch die regionalen Strukturen. Wesentlich ist auch, dass die Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen während der Qualifizierung ein Gehalt erhalten, sie werden damit als Fachkräfte akzeptiert und wertgeschätzt.

***Kann die Qualifizierung auch in andere Kontexte übertragen werden?***
Unser Konzept beinhaltet eine Kooperationsstruktur, die auf andere Kontexte übertragen werden kann. Dafür müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein. Erstens bedarf es dazu der Kooperationsbereitschaft der anerkennenden Stelle, die Umsetzung des Projektes zu unterstützen sowie zweitens Krankenhäuser und andere Einrichtungen, die bereit sind, Möglichkeiten für Anpassungsqualifizierungen anzubieten. Das Konzept der unterstützenden Begleitung von Teilnehmenden und Krankenhäusern kann überall umgesetzt werden.

***Was kann die Qualifizierung nachhaltig bewirken?***
Am Projekt teilnehmende Krankenhäuser werden durch die Beratung und Begleitung nachhaltig gestärkt, dies zeigt sich dadurch, dass sich mehrere Einrichtungen dauerhaft für ausländische Fachkräfte geöffnet haben. Dies war zu Beginn des Projektes nicht immer der Fall, Blindbewerbungen wurden häufig nicht berücksichtigt. Die Mitarbeitenden von vide terra haben diese Aufgabe für einige Krankenhäuser übernommen, Bewerbungen gesichtet und dem Krankenhaus Empfehlungen ausgesprochen. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber haben so die Chance erhalten, als Projektteilnehmende eine Anpassungsqualifizierung im Krankenhaus zu absolvieren. Mittlerweile haben die Krankenhäuser selbst das Know-how erworben und können Bewerbungen bewerten und gegebenenfalls weitere Schritte einleiten.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Baden-Württemberg.

**Autoren:** Christian Zingel, Dr. Christine Böhmig, Gunther Müller
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos:** Dietrich Bechtel, Diakonisches Werk Baden, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Individuelles Erlernen von „Lehrersprache“

**Potenzialanalyse sorgt dafür, dass ausländische Lehrerinnen und Lehrer kommunikative Kompetenzen nach persönlichen Bedürfnissen erwerben**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Einrichtungen, die berufsbezogene Sprachtrainings durchführen oder die Qualifizierung von ausländischen Fachkräften anbieten**

***Instrument „Potenzialanalyse“:***
Sprachtrainerinnen begleiten mit einer Potenzialanalyse die Anpassungsqualifizierung des Landesinstituts für Lehrerbildung. Die Teilnehmenden erlernen die Fachterminologie der Lehrersprache zur Reflexion der eigenen Sprachkompetenz und erhalten zusätzlich einen individuell für sie angefertigten Plan mit einer Trainingsempfehlung. Sie können ihre Trainingsbausteine individuell auswählen und erhalten immer wieder Rückmeldungen zu ihrer Sprachkompetenz. Im Ergebnis kommunizieren trainierte Lehrkräfte später im Berufsalltag professioneller.

***Projekt:***
Förderung für Lehrkräfte mit ausländischer Berufsqualifikation

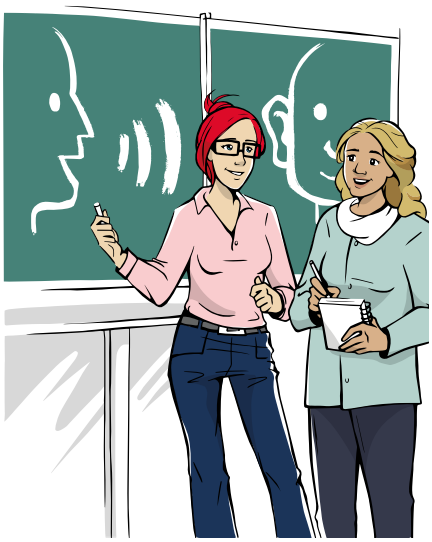
***Träger:***
Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg, Abteilung Ausbildung
Ansprechpartnerin: Heide Hildebrandt
heide.hildebrandt@li-hamburg.de

***Projektansprechpartnerin:***
Christiane Eiberger / Hochallee 108
20149 Hamburg / Tel.: 0172 4176025
chvocalis@t-online.de

***Angebot:***
Die Vorlagen für die Umsetzung der Potenzialanalyse können bei der zuständigen Projektansprechpartnerin Christiane Eiberger unter obiger E-Mailadresse bestellt werden. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme im IQ Landesnetzwerk Hamburg - NOBI können eingewanderte Lehrkräfte mit anerkannten Lehramtsabschlüssen am Hamburger Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung eine Anpassungsqualifizierung (APQ) oder eine Eignungsprüfung absolvieren, um die vollständige Gleichwertigkeit ihres Berufsabschlusses zu erreichen. Die „Lehrersprache“ steht im Mittelpunkt der Maßnahme, denn Erfahrungen zeigten, dass standardisierte Trainingsangebote den unterschiedlichen Vorkenntnissen der Zielgruppe nicht gerecht wurden. Für die professionelle Berufsausübung ist die Beherrschung der Lehrersprache jedoch erforderlich. Das IQ Teilprojekt begegnet dieser Herausforderung mit einem neuen Ansatz und entwickelte das „Diagnoseinstrument für berufsbezogene Sprachkompetenz im Lehrerberuf“.

**Umsetzung des Instruments**
Das von Sprachtrainerinnen im Rahmen des Projekts „Förderung für Lehrkräfte mit ausländischer Berufsqualifikation“ initiierte und entwickelte Diagnoseinstrument Potentialanalyse dient zur Feststellung der berufsbezogenen Sprachkompetenz und zur Feststellung von Entwicklungsbedarfen der Teilnehmenden. Die Potenzialanalyse bildet vor dem Beginn der eigentlichen Anpassungsqualifizierung die Grundlage für die fachsprachliche Vorbereitung der Lehrerinnen und Lehrer. Die Teilnehmenden bekommen die Aufgabe, verschiedene kommunikative Standardsituationen aus dem Bereich Unterricht und Schule auszuführen, wie z.B. sich beim Elternabend vorzustellen, eine Erklärung für einen Vorgang zu präsentieren oder eine Geschichte zu erzählen. Diese Übungen werden mit einer Videokamera aufgezeichnet, lautes Lesen wird beispielsweise auf Tonband aufgenommen. Die Film- und Audioaufnahmen werden im Anschluss von den Sprachtrainerinnen analysiert und ausgewertet. So erhält jeder Teilnehmende



eine ganz persönliche Rückmeldung über seine Sprachkompetenz, seine individuellen Trainingsziele und reflektiert die angewandten sprachlichen Instrumente. Der Traningsplan umfasst Feedback zur Ausprägung des Akzents, zur Kenntnis des Fachwortschatzes und zu Merkmalen wie Sprechgeschwindigkeit oder Betonung. Ausgehend von der individuellen Diagnose und Bedarfslage können die Teilnehmenden die Angebote auswählen, die für ihre sprachliche Weiterentwicklung am besten geeignet sind.

**Fazit**
Die Potenzialanalyse zur Verbesserung der Lehrersprache der Teilnehmenden wird seit 2015 durchgeführt und zeigt in der Evaluation sehr gute Erfolge. Sie setzt auf eine hohe Eigenmotivation und ein starkes Engagement für die persönlichen Lernziele der Lehrerinnen und Lehrer aus aller Welt. Außerdem zeichnet sie sich durch eine hohe Fachlichkeit für den sprachlichen Bereich, die die Teilnehmenden auch an ihre Schülerinnen und Schüler weitergeben, sowie einen professionellen Umgang mit unterschiedlicher sprachlicher Kultur aus.

# Lust an der Leistung: „Da geht noch mehr!“

**Sprache, Kultur und Persönlichkeit – Sprachkompetenz von Lehrkräften ist mehr als korrekte Aussprache**

Die Strukturen der Potenzialanalyse, die die beiden Sprachtrainerinnen Christiane Eiberger und Katrin Hannappel-Schröder, gemeinsam mit Projektansprechpartnerin Heide Hildebrandt, erstellt haben, setzen sich aus dem Erwerb des Fachwortschatzes, einer gesteuerten Selbstreflexion und einem individuellen Trainingsplan zusammen. Der individuell erstellte Trainingsplan mit einer Beschreibung der sprachlichen Persönlichkeit im berufsbezogenen Kontext, berücksichtigt dabei nicht nur die zu erwartenden Einschätzungen von Akzent, Grammatik und Wortschatz, sondern darüber hinaus auch Eigenschaften des Sprechers wie Sprechtempo, Betonung, Melodie, Stimmklang und -stärke, inhaltliche Gliederung sowie Ausdruck von Mimik und

Gestik. „Sprachkompetenz von Lehrkräften ist deutlich mehr als eine korrekte Aussprache“, weiß Katrin Hannappel-Schröder. „Den Lehrerinnen und Lehrern wird beispielsweise bei der Einschätzung ihres erstsprachigen Akzents in drei Kategorien Rückmeldung gegeben: muttersprachlich klingend, hörbarer Akzent und Grad der Verständlichkeit.“ Bei einer Einschränkung der Verständlichkeit besteht eine deutliche Trainingsempfehlung, da es im Schulunterricht viele sprachliche Aufgaben gibt, die ein muttersprachliches Niveau verlangen, z. B. diktieren, buchstabieren oder vorlesen. „Ein hörbarer Akzent allein, der die Verständlichkeit nicht einschränkt, bereichert als kulturelle Vielfalt die Sprachliche Lehrlandschaft – eine Reduktion liegt im Ermessen des Teilnehmenden“, erklärt die Sprachtrainerin. Wichtig für den Erfolg in der Anpassungsqualifizierung und später im Beruf sei in jedem Fall die Motivation, das eigenständige Training auch über das Seminarangebot hinaus zu praktizieren. „Wenn ich mein Potenzial beim Training erkenne, dann bekomme ich Lust an der sprachlichen Leistung und denke: Da geht noch mehr!“

Drei Fragen an Christiane Eiberger, Sprachtrainerin im Projekt „Förderung für Lehrkräfte mit ausländischer Berufsqualifikation“

# „Sprachprofil immer wieder neu evaluieren“

***Worin liegt das Innovative der Potenzialanalyse?***

Die Potenzialanalyse ist ein Auswertungsmodell, das gezielt die sprachlichen Anforderungen des Berufes abbildet und als Ergebnis einen hoch differenzierten Trainingsplan vorgibt. Dieser ermöglicht den Lehrerinnen und Lehrern einen Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild. Das Sprachtrainingskonzept im IQ Projekt „Förderung für Lehrkräfte mit ausländischer Berufsqualifikation“ benötigt diese Auswertung, um gezielt an den individuellen Herausforderungen der Teilnehmenden arbeiten zu können. Analyse und Training bauen aufeinander auf und korrespondieren im gesamten Verlauf der beruflichen Qualifizierung. Über eine individuelle Portfolioarbeit können die Teilnehmenden ihr persönliches Sprachprofil anhand der vorgegeben Kriterien immer wieder neu evaluieren.

***Lässt sich das Format auch in anderen Kontexten durchführen?***

Die Autorinnen haben ihr Konzept bereits Trainerinnen und Trainern anderer Berufsgruppen vorgestellt. Dabei wurde rückgemeldet, dass die verwendeten sprachlichen Kategorisierungen, wie bei uns die Instrumente der Lehrersprache, auch von anderen Trainerinnen und Trainern große Akzeptanz erfahren. Wir haben also ein übertragbares, anwendbares Praxisbeispiel erstellt. Vor der Übertragung müssen im Vorfeld lediglich die sprachlichen Tätigkeiten des jeweiligen Berufes in den Fokus gestellt und formuliert werden.

***Was kann die Anpassungsmaßnahme nachhaltig bewirken?***

Die Potenzialanalyse beeinflusst das berufliche Handeln während und nach der Anpassungsqualifizierung. Sie steuert den Entwicklungsprozess des Einsatzes der Lehrersprache nicht nur zielgerichtet in den Trainings, sondern auch in der schulischen Praxis, da sie Stärken und Schwächen der Teilnehmenden im beruflichen Kontext darstellt. Die Teilnehmenden erhalten sprachliche Sicherheit in der Formulierung ihrer Kompetenzen und übertragen diese auf die Anforderungen in den Arbeitsprozessen Anpassungsqualifizierung und Schule. Durch die eigenverantwortliche Auswahl und Umsetzung der Trainingsinhalte durch die Teilnehmenden werden Personal- und Zeitressourcen der Projektverantwortlichen gespart.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert.
Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Hamburg - NOBI.

**Autoren:** Christian Zingel, Christiane Eiberger, Katrin Hannappel-Schröder, Heide Hildebrandt
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos:** Hamburger Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Trainee-Programm zur beruflichen Anerkennung

**Anpassungsqualifizierungen für Gesundheitsberufe setzen auf kompetenzorientierte berufliche Integration**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Personalverantwortliche aus Einrichtungen des Gesundheitswesens, ausbildende Stellen von Krankenhäusern**

***Trainee-Programm für Gesundheitsberufe:***
Die individualisierte Anpassungsmaßnahme für Gesundheitsberufe (Pflegefachkräfte, Physiotherapeutinnen und -therapeuten, Diätassistentinnen und -assistenten sowie Entbindungspflegende) ist ein etwa sechsmonatiges Trainee-Programm zur vollen Anerkennung der internationalen Berufsabschlüsse in Deutschland. Es zeichnet sich durch fach- und sprachintegrierte Workshops und klinische Anleitungen, begleitendem Blended Learning und durch eine engmaschige Betreuung aus.

***Projekt:***
Anpassungsqualifizierungen für Gesundheitsberufe

***Träger:***
UKE-Akademie für Bildung und Karriere

***Projektansprechpartnerin:***
Doris Thömen-Suhr / Kollaustraße 67-69
22529 Hamburg / Tel.: 040 7410 - 56235
d.thoemen-suhr@uke.de

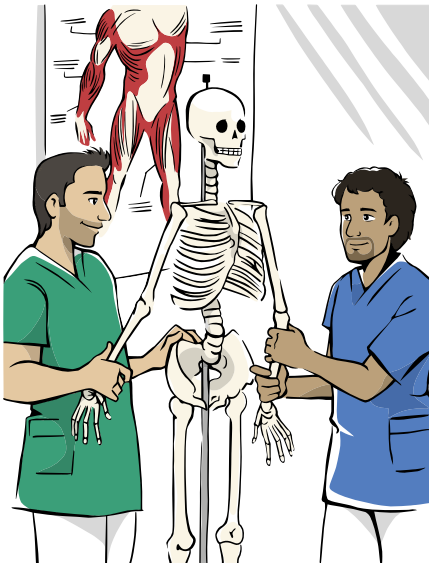
***Angebot:***
Zum Projekt „Anpassungsqualifizierungen für Gesundheitsberufe“ wurde ein Informationsflyer veröffentlicht, den Sie unter www.uke.de/organisationsstruktur/zentrale-bereiche/uke-akademie-fuer-bildung-karriere/anpassungsqualifizierungen/apq/index.html zum Download finden. Gedruckte Exemplare des Flyers können bei der zuständigen Ansprechpartnerin Doris Thömen-Suhr unter obiger E-Mailadresse bestellt werden. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

Die Anpassungsqualifizierungen für Gesundheitsberufe im Rahmen der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen haben das Ziel, den Ausgleich der Qualifikationsunterschiede zum Erwerb der vollen Gleichwertigkeit bzw. der Berufsausübung herbeizuführen. Dadurch kann das Ablegen einer Kenntnisprüfung entfallen. Die Anpassungsqualifizierungen wenden sich in Hamburg aktuell an Pflegefachkräfte, Physiotherapeutinnen und -therapeuten, Diätassistentinnen und -assistenten sowie Entbindungspflegende. Die zuständige Stelle, das Hamburger Amt für Gesundheit der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, bewertet die berufliche Qualifikation aus dem Herkunftsland und benennt die für die Gleichwertigkeit erforderlichen, noch zu absolvierenden, Inhalte. Die ausbildende Stelle, die Akademie für Bildung und Karriere (ABK) des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorf (UKE), steht als Teilprojekt im IQ Netzwerk Hamburg – NOBI vor der Herausforderung die Teilnehmenden durch eine erfolgreiche Anpassungsqualifizierung zu führen, und so zur Integration in den Arbeitsmarkt beizutragen.

### Umsetzung des Trainee-Programms

Die curricularen Konzepte werden vom interdisziplinären Projektteam an der UKE-Akademie in Abstimmung mit der Behörde erarbeitet und stellen sicher, dass den Teilnehmenden nach einer Absolvierung des Trainee-Programms die volle Gleichwertigkeit ihres Berufsabschlusses bescheinigt werden kann. Auf der Grundlage der beruflichen Vorerfahrungen der Teilnehmenden und ihrer ermittelten Kenntnis- und Lernstände, werden individuelle Maßnahmen der Kompetenzentwicklung als etwa sechsmonatiges Trainee-Programm geplant, das für die Teilnehmenden individuell verlängert oder verkürzt werden kann. Ein Netzwerk aus Kliniken des Universitätsklinikums sowie externen Gesundheitseinrichtungen als Einsatzorte für die Praxiseinsätze der Teilnehmenden stellt die Anwendung und Erprobung des Gelernten sowie die Entwicklung



einer professionellen beruflichen Kompetenz sicher. Die Teilnehmenden der modular gestalteten Qualifizierung werden von interdisziplinären Fachexpertinnen und Fachexperten sowie einem Spezialisten für Sprachförderung und Interkulturalität qualifiziert, begleitet und gecoacht. Dieser erfasst nicht nur die sprachliche Performanz der Fachkraft direkt an der Patientin oder dem Patienten, sondern ist permanent mit den Teilnehmenden des Trainee-Programms in direktem fachlichen Austausch. Die Wahrnehmung und Würdigung der Teilnehmenden als Fachkräfte sowie die individualisierte Fach-Sprach-Vermittlung bilden die Grundlage dafür, ihre berufliche Identität zu stärken.

### Fazit

Eine engmaschige Begleitung und Betreuung, gezielte Anleitungen und Praxisaufgaben, passgenaue Qualifizierungsmodule sowie die Möglichkeit eines integrierten sprachlichen Coachings kennzeichnen alle Angebote. Die avisierte Zahl der Teilnehmenden liegt bis Ende 2018 bei 150 Personen, bis Ende 2016 nahmen 67 Personen erfolgreich teil. Die Anpassungsqualifizierung abgebrochen haben bisher lediglich drei Prozent.

# „Ziel war Anerkennung meines Abschlusses!“

**Nach dem erfolgreich absolvierten Trainee-Programm arbeitet Faisal Hamdo wieder als Physiotherapeut**

„Als ich in Deutschland ankam, wollte ich so schnell wie möglich wieder in meinem alten Beruf arbeiten“, sagt Faisal Hamdo. Der 27-jährige hatte in Syrien ein Studium der Physiotherapie absolviert und während des Krieges noch bis 2014 ehrenamtlich in verschiedenen provisorischen Krankenhäusern gearbeitet. Dann musste er fliehen und kam nach Hamburg. „Zunächst arbeitete ich in der Altenpflege. Doch das ersehnte Ziel war die Anerkennung meines Berufsabschlusses“, erzählt Faisal Hamdo. Zur Anerkennung seiner Ausbildung wandte sich der Syrer an die Hamburger Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz. Diese verwies ihn an die passage gGmbH und die Akademie für Bildung und Karriere (ABK) des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorf (UKE), zwei Teilprojektträger im IQ Netzwerk Hamburg – NOBI. Bei der passage gGmbH absolvierte er erfolgreich den berufsbezogenen Deutschkurs „Sprachprüfungen für Gesundheitsberufe“ und konnte damit die notwendigen Sprachkenntnisse nachweisen. Bei der ABK durchlief er innerhalb von fünf Monaten das Trainee-Programm in der Anpassungsqualifizierung für Gesundheitsberufe und holte bis Ende 2015 die fehlenden Fachkenntnisse nach. Durch die enge Vernetzung der zuständigen Stellen konnte Faisal Hamdo von der guten Zusammenarbeit der Gesundheitsbehörden und der IQ Teilprojekte profitieren. Als anerkannte Fachkraft wurde Faisal Hamdo nach seinem Praktikum direkt in einer Praxis übernommen. Im März 2016 wechselte er an das UKE und arbeitet seitdem dort auf der Intensivstation. „Ich mag den engen Kontakt zum Pflegepersonal und zu den Ärzten. Ich bin sehr froh, hier zu sein und meinen Beruf wieder ausüben zu können.“

Drei Fragen an Doris Thömen-Suhr, Leiterin des Projekts „Anpassungsqualifizierungen für Gesundheitsberufe“ im IQ Netzwerk Hamburg – NOBI

# „Trainee-Programm sorgt für berufliche Akkulturation“

***Worin liegt das Innovative des Trainee-Programms für Gesundheitsberufe?***

Das Innovative der Anpassungsqualifizierung für Gesundheitsberufe liegt in ihrer kompetenzorientierten Konzeption, die keine Defizitperspektive einnimmt, sondern an der Berufsidentität der Teilnehmenden und ihren wertvollen Erfahrungen anknüpft. Im Mittelpunkt steht nicht nur die berufliche Qualifizierung, das Trainee-Programm ist vielmehr ein begleiteter Akkulturationsprozess für die Teilnehmenden. Überdies stellt die Integration von Fach und Sprache ein Alleinstellungsmerkmal dar. Sie wird durch den direkten Einbezug der Sprachförderung in den Klinikbetrieb bzw. in die klinische Einrichtung oder Praxis dokumentiert. Wir sind für das Projekt in Hamburg zuständig, bekommen aber Anfragen aus ganz Deutschland, auch das wissenschaftliche Interesse ist groß. Das UKE ist mit Anpassungsqualifizierungen in dieser Form bundesweit Vorreiter.

***Lassen sich die Qualifizierungen auch anderorts durchführen?***

Die erarbeiteten Konzepte sind nicht primär einrichtungsspezifisch, sondern basieren auf einem gut geschulten, authentisch agierendem Projektteam sowie einer wertschätzenden Führungskultur im Rahmen einer lernbereiten Organisationsstruktur. Über das UKE hinaus besteht inzwischen ein großes Netzwerk von Kooperationspartnern, das den Teilnehmenden der Anpassungsqualifizierungen für Gesundheitsberufe Einsatzplätze zur Verfügung stellt. Darüber hinaus wird das Projektteam bereits zu fachlich-konzeptionellem Austausch von unterschiedlichen Interessentinnen und Interessenten angesprochen.

***Was kann das Trainee-Programm nachhaltig bewirken?***

Besonders vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels ist eine gelungene Bindung von Mitarbeitenden ökonomisch relevant. Die in der Anpassungsqualifizierung verwirklichte ressourcen- und kompetenzorientierte, das einzelne Individuum betrachtende Integration von Fach und Sprache stellt eine Struktur dar, die eine vorausschauende Personalpolitik von Krankenhäusern nachhaltig unterstützt. Das Trainee-Programm als wirkungsvolles Instrument der beruflichen Akkulturation greift somit über die formale Anpassungsqualifizierung hinaus und kann als fundamentales Medium für Berufsintegration – also auch für EU-Bürgerinnen und Bürger mit formaler Berufsanerkennung – eingesetzt werden.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Hamburg - NOBI.

**Autoren:** Christian Zingel, Doris Thömen-Suhr
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos/Illustration:** UKE, Ingo Johannsen, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# „Ready-Steady-Go!“

**Brückenmaßnahme für Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit ausländischem Diplom**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Bildungsträger und Hochschulen in Deutschland**

***Qualifizierungsmaßnahme Ready-Steady-Go!:***
Bei dem viermonatigen Qualifizierungsprogramm handelt es sich um eine Brückenmaßnahme, bei der Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit ausländischem Abschluss dabei unterstützt werden, in Deutschland eine qualifizierte Arbeit zu finden. Neben der Vermittlung von Wirtschaftsdeutsch sowie der Auffrischung der vorhandenen Kenntnisse entsprechend der aktuellen Standards auf dem Arbeitsmarkt werden Rechnungswesen, Wirtschaftsrecht, Steuerwesen sowie Betriebs- und Volkswirtschaftslehre behandelt. Begleitend finden Betriebsbesichtigungen, Bewerbungs- sowie branchenbezogene Trainings und Einzelcoachings statt.

***Projekt:***
Ready-Steady-Go! Brückenmaßnahme für Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit ausländischem Diplom

***Träger:***
berami berufliche Integration e.V.

***Projektverantwortliche im Förderprogramm IQ:***
Irina Lagutova / Nibelungenplatz 1-3 / 60318 Frankfurt / Tel.: 069/91 30 10-31 / lagutova@berami.de

***Angebot:***
Den Flyer zu „Ready-Steady-Go!“ finden Sie unter www.berami.de/wp-content/uploads/2016/07/160518_IQ_LNWHe_HSP2_WiWiss_flyer_webvorlage.pdf zum Download. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter **www.netzwerk-iq.de.**

### Ausgangslage/Herausforderung

Wirtschaftswissenschaften gehören zu den nichtreglementierten Bereichen in Deutschland. Ausländische Akademikerinnen und Akademiker benötigen daher keine Anerkennung, um in ihrem gelernten Beruf in Deutschland zu arbeiten. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass es für zugewanderte Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler schwierig ist, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung in Deutschland zu finden. Trotz guter deutscher Sprachkenntnisse fehlen den Bewerberinnen und Bewerbern oft fachsprachliche und berufsbezogene Kenntnisse, die darüber hinaus auch deutschlandspezifisch sein müssen. Dies hat zur Folge, dass diese Personen trotz guter Qualifikationen teilweise unsicher sind und sich häufig orientierungslos auf Jobsuche begeben.

### Umsetzung der Brückenmaßnahme

Um zugewanderte Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu unterstützen und in einer Brückenmaßnahme zu qualifizieren, wurde das Projekt „Ready-Steady-Go!“ des Trägers berami berufliche Integration e.V. unter enger Kooperation und Beteiligung der Frankfurt University of Applied Sciences im IQ Netzwerk Hessen gestartet. Zentrale Herausforderung dabei war es, verschiedene Qualifizierungselemente wie Fachunterricht, Sprachförderung, Bewerbungs-, EDV- und branchenspezifische Trainings sowie Coachings aufeinander abzustimmen. Das Curriculum der viermonatigen Maßnahme zielt darauf ab, den Teilnehmenden branchenrelevante Kenntnisse zu vermitteln bzw. diese aufzufrischen. Dabei steht vor allem die Vermittlung von fachlichen Kenntnissen, wie Grundsätze des Rechnungswesens, Grundlagen des deutschen Wirtschaftsrechts, des Steuerwesens und der Volkswirtschaftslehre im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden lernen somit ihre im Ausland erworbenen fachlichen Kenntnisse in den deutschen Wirtschaftskontext zu transferieren und anzuwenden. Außerdem können sie durch den Erwerb von neuem, auf den deutschen Wirtschaftsraum bezogenem Fachwissen, fachliche Defizite ausgleichen. Durch die Vermittlung von berufs- und branchenbezogenem Deutsch verbessern die Teilnehmenden ihre Sprachfähigkeit für die Bewerbungsphase und den beruflichen Kontext. Das Besondere ist die Zertifizierung des Kursabschlusses mit universitären ECTS Credit Points, was dem Zertifikat ein höheres Ansehen verleiht und bessere Akzeptanz der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt schafft.

### Fazit

„Ready-Steady-Go!“ verzeichnete bisher 66 Teilnehmende (Stand Okt. 2017), 99 Prozent von ihnen schlossen die Brückenmaßnahme erfolgreich ab. 16 Personen haben bereits eine qualifikationsadäquate Beschäftigung aufgenommen, andere qualifizieren sich weiter und nehmen z. B. an einer SAP-Weiterbildung teil. Dieser Erfolg liegt einerseits an der fachlichen Qualifizierung durch die beteiligte Hochschule und andererseits an den vom Projektträger durchgeführten intensiven begleitenden Coachings, bei denen individuelle Bedarfe und Zielvorstellungen der Teilnehmenden stark in den Fokus genommen und ihre Persönlichkeit und Eigenmotivation gestärkt werden.

# „Mein Selbstwertgefühl zurückgewonnen“

**Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen der Brückenmaßnahme sammeln zusätzlich universitäre Credit Points**

„Der Kurs hat mich persönlich sehr gestärkt und motiviert, dran zu bleiben. Die Noten, die ich in den Klausuren bekam, zeigten mir, dass ich gut bin und durchaus mit den anderen [einheimischen] Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren kann“, zeigt sich eine Absolventin, die inzwischen als Assistentin in der Wirtschaftsprüfung arbeitet, begeistert über „Ready-Steady-Go!“. Die Gründe für ein erfolgreiches Absolvieren der Brückenmaßnahme sind vielfältig. Der fachliche Unterricht an der Frankfurt University of Applied Sciences erfolgt auf der Bachelor-Ebene und wurde maßgeschneidert für die Zielgruppe der ausländischen Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler konzipiert. Die Vorlesungen werden von Professorinnen und

Professoren sowie Lehrbeauftragten des Fachbereichs Wirtschaft & Recht gehalten. Bei erfolgreicher Teilnahme an Vorlesungen und bestandenen Klausuren und Prüfungen erwerben die Teilnehmenden ECTS Credit Points, die zusammen mit den Noten in den Abschlusszertifikaten der Brückenmaßnahme aufgeführt werden. Dies verleiht dem Zertifikat ein höheres Ansehen und bessere Akzeptanz der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt. Im Rahmen des Kurses lernen die Teilnehmenden berufs- sowie branchenbezogenes Deutsch und nehmen an den berufsbezogenen Trainings, Bewerbungstrainings und Einzelcoachings des Projektträgers beramí teil. Betriebsbesichtigungen und der Besuch von Jobmessen zeigen Einsatzmöglichkeiten in Wirtschaftsunternehmen auf. Die Erstellung von professionellen Bewerbungsunterlagen und die Einübung von Vorstellungsgesprächen erhöhen die Chancen im Bewerbungsprozess deutlich und vervollständigen das ganzheitliche Weiterbildungsangebot. Eine weitere Absolventin bringt ihren Erfolg durch „Ready-Steady-Go!“ auf den Punkt: „Jetzt bin ich wieder ich. Ich habe mein Selbstwertgefühl und mein Selbstvertrauen zurückgewonnen.“

Drei Fragen an Irina Lagutova, Leiterin des Projekts „Ready-Steady-Go!“ im IQ Netzwerk Hessen

# „Hochschulen für ausländische Absolvierende öffnen“

***Worin liegt das Innovative der Brückenmaßnahme?***

Innovativ ist vor allem die kooperative Durchführung der Maßnahme mit einer Hochschule, mit der ein explizit auf ausländische Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zugeschnittenes Konzept entwickelt wurde. Die Vermittlung der Fachkenntnisse findet auf akademischem Niveau statt und wird durch die Förderung der Fachsprache Deutsch sowie durch begleitendes Coaching unterstützt und ergänzt. Der Unterrichtsstoff und die Klausurinhalte wurden von uns auf Sprachsensibilität überprüft. Die Teilnehmenden erwerben grundlegende, auf den deutschen Arbeitsmarkt bezogene, Kenntnisse in den Bereichen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Rechnungswesen, Steuerwesen und Wirtschaftsrecht. Die Brückenmaßnahme ist damit eine innovative Alternative zu dem von der Zielgruppe oft in Erwägung gezogenen Zweitstudium in Deutschland, das – neben dem erheblichen zeitlichen Mehraufwand – auch weitere Kosten verursacht.

***Kann die Qualifizierung auch in andere Kontexte übertragen werden?***

Das Konzept kann leicht bundesweit umgesetzt und auf weitere Bildungsträger und Hochschulen übertragen werden. Die fachlichen Inhalte können zum Teil aus dem Curriculum des Studiums der Wirtschaftswissenschaften auf Bachelor-Niveau übernommen werden. Voraussetzungen sind, dass die Hochschule daran interessiert ist, sich für die Zielgruppe zu öffnen und die Bereitschaft besteht, mit einem Bildungsträger zu kooperieren. Wir können uns auch eine Zusammenarbeit mit weiteren Hochschulen vorstellen.

***Was kann die Qualifizierung nachhaltig bewirken?***

Die Hochschulen vollziehen derzeit bundesweit einen Öffnungsprozess. Sie entwickeln und erproben neue Konzepte für Studienangebote, die das lebenslange Lernen fördern wollen, z. B. Zertifikatsangebote. Die enge Kooperation mit dem Bildungsträger führt zu einer nachhaltigen Öffnung der Hochschule für die Zielgruppe ausländischer Akademikerinnen und Akademiker im Bereich der Weiterbildung. Das Curriculum der Brückenmaßnahme, das zu Beginn des Projektes erarbeitet wurde, kann nachhaltig eingesetzt werden. Somit entfallen bei der Übertragung des Konzeptes auf die Kooperation mit anderen Hochschulen die Entwicklungskosten.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Hessen (bis 31.12.2018).

**Autoren:** Christian Zingel, Irina Lagutova
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos:** Carolina Ramirez Fotografie&Fotodesign, Cornelia Goldstein (beramí), Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Kompetenzen ermitteln, Empowerment fördern

**„Migrantinnen in Bayern“ verbessert Chancen für Zuwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Beratungsstellen, Bildungsträger und Einrichtungen der Erwachsenenbildung**

***Qualifizierungsmaßnahme „Migrantinnen in Bayern“:***
Ziel des Projekts „Migrantinnen in Bayern – Kompetent auf dem Arbeitsmarkt“ ist es, Frauen mit Migrationsgeschichte durch Beratungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote die Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen. Im Mittelpunkt des Konzepts stehen die individuelle Begleitung der Frauen und die Erfassung ihrer Fähigkeiten durch ein eigens entwickeltes Kompetenzfeststellungsverfahren. Die Qualifizierungsmaßnahme „Migrantinnen in Bayern“ besteht aus insgesamt fünf Seminarmodulen, von der Kompetenzermittlung über die Optimierung von Bewerbungsprozessen bis hin zur Stärkung der Arbeitsmarktkompetenzen durch Kommunikationstrainings und der Suche nach Praktikum, Weiterbildung und Beschäftigung.

***Projekt:***
Migrantinnen in Bayern - Kompetent auf dem Arbeitsmarkt

***Träger:***
Migrantinnen-Netzwerk Bayern e.V.

***Projektkoordinatorin:***
Claudia Sanchez-Wolf / Harmoniestraße 16
90489 Nürnberg / Tel.: 0911/586 869 41 /
claudia-sanchez-wolf@migrantinnen-bayern.de

***Angebot:***
Den Flyer zur Qualifizierungsmaßnahme „Migrantinnen in Bayern“ finden Sie unter http://www.migrantinnen-bayern.de/fileadmin/redaktion/News/2017/MigNetzBay_ProjektMigraNet_Flyer2017.pdf zum Download. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Obwohl zahlreiche Zuwanderinnen über eine ausländische Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss verfügen, verläuft ihre Arbeitsmarktintegration in nicht reglementierte Berufe häufig erfolglos. Nachdem sie teilweise mehrere Weiterbildungsmaßnahmen absolviert haben, verwerfen manche ihr Ziel, eine Arbeitsstelle zu finden, so dass ihre Potenziale ungenutzt bleiben. Diese Misserfolge sind teilweise darin begründet, dass viele Migrantinnen in Deutschland mit für sie unbekannten beruflichen Praktiken und strukturellen Bedingungen konfrontiert werden, die sie nicht in gesellschaftlichem Kontext interpretieren, sondern als persönliche Unzulänglichkeit wahrnehmen. Die Aufgabe des Projekts „Migrantinnen in Bayern – Kompetent auf dem Arbeitsmarkt“ im IQ Netzwerk Bayern – Migranet ist es, diese Entwicklungen zu durchbrechen, Hürden aus dem Weg zu räumen und das Empowerment der Frauen zu unterstützen.

**Umsetzung der Brückenmaßnahme**
Durch Vernetzung mit den Beauftragten für Chancengleichheit der Bundesagenturen an den jeweiligen Projektorten und durch Kontakte zu Migrantenorganisationen sowie Beratungsstellen für Migrantinnen, werden freiwillige Teilnehmerinnen für das Projekt akquiriert. Im Mittelpunkt des Projektkonzepts steht die individuelle Begleitung und sozialpädagogische Betreuung der Frauen mit Migrationsgeschichte. Zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme findet eine individuelle Kompetenzfeststellung der Teilnehmerinnen statt. Die Projektmitarbeiterinnen, die über eine eigene Migrationsgeschichte verfügen, identifizieren die individuellen Bedarfe. Dabei regen sie die Teilnehmerinnen zur Selbstreflexion bzgl. ihrer Ressourcen und Potenziale an, überlegen gemeinsam, wie eine berufliche Zukunftsgestaltung aussehen kann, loten Möglichkeiten der Berufsfindung aus und motivieren zur Teilnahme an Aus- oder Weiterbildungsangeboten. Weitere Schwerpunkte der fünfmoduligen Qualifizierungsmaßnahme sind die Informierung und Beratung zur Anerkennung von Qualifizierungen, die Analyse von Erfahrungen im Bewerbungsprozess sowie die Erweiterung der Arbeitsmarktkompetenzen durch Kommunikations-, Bewerbungstraining und der Überarbeitung von Bewerbungsmappen. Modulübergreifend wird bei der Suche nach Praktikums- und Arbeitsstellen unterstützt und bei weiterem Beratungsbedarf an andere Beratungsstellen vermittelt. Jede Modulreihe, bei der die Projektmitarbeiterinnen punktuell von Fachreferentinnen unterstützt werden, umfasst zwischen fünf und acht Terminen. Dies ist sowohl abhängig von der Anzahl als auch von den Interessen der Teilnehmerinnen.

**Fazit**
Seit 2015 wurden bislang 82 Teilnehmerinnen in fünf bayerischen Städten erreicht. Mehrere Absolventinnen konnten in Praktikas vermittelt werden, vereinzelt fanden sie dadurch auch eine Arbeitsstelle. Überdies wurde gemeinsam mit den Teilnehmerinnen ein Netzwerk aufgebaut, in dem sich Frauen mit Migrationshintergrund durch Erfahrungsaustausch gegenseitig unterstützen können.

# „Welche Stärken und Möglichkeiten habe ich?“

**Maßgeschneiderte „Kompetenzermittlung“ hilft bei der Arbeitsmarktintegration**

Im Jahr 2013 gründeten mehr als 100 Frauen mit Migrationshintergrund das Migrantinnen-Netzwerk Bayern als ersten Zusammenschluss auf bayerischer Landesebene. Das Projektteam von „Migrantinnen in Bayern – Kompetent auf dem Arbeitsmarkt“ ist deshalb aus eigener Erfahrung mit den Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationsgeschichte vertraut, kann die Zielgruppe leichter ansprechen und bei Bedarf auch dolmetschen. Die Qualifizierungsmaßnahme „Kompetenz auf dem Arbeitsmarkt “ gliedert sich in fünf Module. Das wichtigste Seminarmodul besteht aus einem Workshop von zwölf bis 18 Stunden oder vier bis sechs Sitzungen. Projektleiterin Marissa Pablo-Dürr setzt dort auf eine maßgeschneiderte Beratung und Begleitung: „Grundsatz

unserer Bemühungen ist die individuelle Anpassung an die Frauen. Dies geschieht durch ein eigens entwickeltes Kompetenzfeststellungsverfahren.“ Die Teilnehmerinnen der Seminarreihe lernen sich kennen, stellen Fragen und formulieren ihre Erwartungen und Ziele. „Was sind meine Stärken?“, „Welche beruflichen Wünsche habe ich?“ und „Welche Möglichkeiten habe ich?“ sind Fragen, die dabei helfen, die Ressourcen, Potenziale und Stärken zu erfassen. In der Gruppenarbeit tauschen sich Teilnehmerinnen über ihre eigenen beruflichen Lebensgeschichten aus, nehmen oft zum ersten Mal selbst wahr wie strukturelle Bedingungen ihre Wege erschweren und lenken ihren Blick konkreter auf mögliche berufliche Tätigkeiten hierzulande. Sie entwickeln Pläne zur Zielumsetzung und analysieren diese bzgl. ihrer Machbarkeit. Anschließend wird ein eigenes Portfolio für jede Teilnehmerin erstellt. In der letzten Phase des Workshops werden die Ergebnisse diskutiert und Fortbildungswünsche aufgenommen. Marissa Pablo-Dürr unterstreicht: „Selbstermächtigung geschieht nicht von alleine und erfordert Perspektivenwechsel, wenn berufliche Integration in einem Leben in der Fremde geschehen soll. Wir wollen Fremdes vertrauter machen.“

Drei Fragen an Marissa Pablo-Dürr, Projektleiterin der Qualifizierungsmaßnahme „Migrantinnen in Bayern“ im IQ Netzwerk Bayern - Migranet

# „Selbstreflexion und Selbststärkung ermöglichen“

***Worin liegt das Innovative der Qualifizierungsmaßnahme „Migrantinnen in Bayern“?***

Innovativ ist die sehr individuelle Beratung und Betreuung, d. h. unsere Teilnehmerinnen können sich in der Maßnahme bezüglich ihrer eigenen Bedarfe und Kompetenzen auf dem Weg in eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration besser kennenlernen. Gleichzeitig setzen wir die Arbeit in Gruppendiskussionen fort in denen sie im Austausch mit anderen Betroffenen oft erstmals die strukturellen Bedingungen bewusst erkennen, die sie bis dahin in ihrem beruflichen Fortkommen hinderten. Dadurch werden ihre Selbstreflexion, Selbstfindung und Selbststärkung bewirkt, die die Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigern. Der zweite innovative Aspekt bezieht sich auf unsere enge Kooperation mit den Migrantenorganisationen und -netzwerken. Dies bezieht sich auf die Akquise von Teilnehmerinnen sowie die Unterstützung in unseren Seminaren durch Moderatorinnen von Migrantenorganisationen. In der Nachbereitungsphase fungieren die Migrantenorganisationen als Anlaufstellen für die Seminarteilnehmerinnen.

***Ist es möglich, diese Qualifizierungsmaßnahme auch an anderer Stelle durchzuführen?***

Die Seminarmethoden erfordern zwar eine sensible Leitung der Modulreihe, jedoch werden keine speziellen Fachkenntnisse von einer Moderatorin verlangt. In jeder Stadt, in der unsere Maßnahme durchgeführt wurde, kontaktierten wir die Jobcenter und Arbeitsagenturen bzw. die Beauftragten für Chancengleichheit und die Gleichstellungsstellen. Lokale Migrantenorganisationen wurden ausfindig gemacht und angesprochen, bzw. nach einer Zusammenarbeit angefragt. Dies ist auch andernorts gut umsetzbar.

***Was kann „Migrantinnen in Bayern“ nachhaltig bewirken?***

Zahlreiche Erfahrungen in der Arbeit mit Migrantinnen zeigen, dass eine sozialpädagogische Begleitung nach der Kompetenzfeststellung häufig die zentrale Rolle bei der erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt spielt. Denn die Ideen und Pläne, die die Teilnehmerinnen während des Seminars erarbeitet haben, können einerseits weiterentwickelt werden, andererseits müssen wiederkehrende Umsetzungsschwierigkeiten bewältigt werden, um nachhaltig zu wirken.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Bayern – MigraNet.

**Autoren:** Christian Zingel, Marissa Pablo-Dürr
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug (ebb GmbH)
**Fotos:** Migrantinnen-Netzwerk Bayern e.V., Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2018
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Blended-Learning-Format APO-Online

**Vorbereitungskurs zur Fachsprach- und Kenntnisprüfung für Apothekerinnen und Apotheker basiert auf innovativem Konzept integrierten Lernens**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Bildungsträger, die im Bereich von beruflichen Qualifizierungen im Förderprogramm IQ tätig sind**

***Blended-Learning-Format APO-Online:***
Die Qualifizierungsmaßnahme APO-Online im Blended-Learning-Format bereitet Zugewanderte gezielt auf die Fachsprach- und Kenntnisprüfung zur Erlangung der vollwertigen Berufsanerkennung als Apothekerin bzw. Apotheker vor. Das Angebot richtet sich an Akademikerinnen und Akademiker mit einem nicht in Deutschland erworbenen Hochschulabschluss im Bereich Pharmazie, die eine volle Gleichwertigkeit ihrer beruflichen Qualifikation in Deutschland anstreben. Das Blended-Learning-Format zeichnet sich einerseits durch Unterricht im virtuellen Klassenzimmer aus. Andererseits wird das integrierte Lernen durch Präsenzveranstaltungen und Selbstlernphasen berufsbegleitend realisiert.

***Projekt:***
„APO-Online“ – Virtuelle Anpassungsqualifizierung für zugewanderte Apothekerinnen und Apotheker

***Träger:***
KNOTEN WEIMAR GmbH

***Projektansprechpartnerin:***
Laura Härter / Coudraystraße 7 / 99423 Weimar / Tel.: 03643/58 46 46 / apo.online@bionet.net

***Angebot:***
Den Flyer zur Qualifizierungsmaßnahme APO-Online finden Sie unter www.iq-thueringen.de/images//Flyer/FlyerFlyer-APO_Web.pdf.pdf zum Download, die Merkblätter für Beratende und Interessierte finden Sie unter www.iq-thueringen.de/iq-qualifizierung/apo-online. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Die Zahl der ratsuchenden Pharmazeutinnen und Pharmazeuten, die die thüringischen Informations- und Beratungsstellen (IBAT) zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen besuchen, ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Bislang konnte aber nur ein sehr geringer Teil der Zugewanderten eine Kenntnisprüfung absolvieren. Grund dafür war ein bis dato bundesweit fehlendes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der erforderlichen fachsprachlichen und fachlichen Kompetenzen.

**Umsetzung des Blended-Learning-Formats**
Vor dem Hintergrund des steigenden Qualifizierungsbedarfs entwickelte der Träger KNOTEN WEIMAR GmbH gemeinsam mit der Landesapothekerkammer Thüringen das Modellprojekt APO-Online im IQ Netzwerk Thüringen. Die Qualifizierung kombiniert virtuelle Klassenräume, Tutorien sowie Selbstlernphasen mit Präsenzveranstaltungen und kann berufsbegleitend bzw. von zu Hause aus absolviert werden. Die 12-monatige Maßnahme setzt sich aus einer 4-monatigen fachsprachlichen und einer 8-monatigen fachlichen Qualifizierung sowie begleitenden Präsenzphasen zusammen. Ziel der Anpassungsqualifizierung mit 416 Unterrichtseinheiten (UE) á 45 Minuten ist das erfolgreiche Absolvieren der Fachsprach- und Kenntnisprüfung. Dafür wurden im Blended-Learning-Format verschiedene Übungen und Simulationen auf die Prüfungsinhalte und Bedarfe der Teilnehmenden angepasst. Die Inhalte des ersten Moduls „Fachsprachliche Qualifizierung“ (160 UE) werden unter Leitung der qualifizierten DaZ-Dozentin Oana Glaessel vermittelt und schließen mit der Fachsprachprüfung ab. Im Mittelpunkt des virtuellen Unterrichts mit drei Präsenzeinheiten (36 UE) stehen das Apotheker-Kunden- bzw. Apotheker-Apotheker-Gespräch sowie das Verfassen von berufstypischen Schriftstücken. Im zweiten Modul „Fachliche Qualifizierung“ (160 UE) mit virtuellem Unterricht und fünf Präsenzeinheiten bereiten Referentinnen und Referenten der Landesapothekerkammer Thüringen die Teilnehmenden auf die Kenntnisprüfung vor. Diese ist die Grundlage für die Erteilung der Approbation, die in Deutschland notwendig ist, um im Beruf arbeiten zu dürfen. Der Approbationskurs beleuchtet die pharmazeutische Praxis sowie spezielle Rechtsgebiete für Apothekerinnen und Apotheker. Parallel dazu dienen die fünf begleitenden Präsenzphasen (60 UE) dem fachlichen und persönlichen Austausch. In der Gruppe werden Fach- und Kundengespräche sowie die Prüfung simuliert. Der virtuelle Unterricht findet mit Hilfe des Lernmanagementsystems ILIAS und des Online-Konferenzsystems Adobe Connect statt, der wöchentliche Stundenumfang beträgt 10 Unterrichtseinheiten.

**Fazit**
Dank des Blended-Learning-Formats können Interessierte überregional erreicht werden, die Absolvierung der Qualifizierung ist vom jeweiligen Wohnort der Teilnehmenden aus möglich. Insgesamt zählt das Projekt 72 Teilnehmende, wobei ein Kurs bereits endete und zurzeit noch zwei Kurse parallel laufen. Die Erfolgsquote der bereits absolvierten Fachsprachprüfungen beläuft sich auf 90 Prozent, zwei Teilnehmende sind bereits approbierte Apotheker.

# „Vertraue mir mehr dabei, Kundinnen zu beraten“

**Intensive sprachliche Begleitung der Teilnehmenden stärkt ihr Selbstvertrauen und ihre Fähigkeit zum freien Sprechen**

„Die Verbindung von überwiegenden Online-Unterrichtseinheiten mit begleitenden Präsenzphasen unseres Blended-Learning-Formats APO-Online eröffnet sogar Apothekerinnen und Apothekern außerhalb Thüringens die Möglichkeit der Teilnahme“, so Carola Westphalen, Geschäftsführerin des Projektträgers KNOTEN WEIMAR GmbH. Die positive Resonanz auf die Qualifizierungsmaßnahme liegt aber auch in der fachlichen Tiefe der beiden Module. Beim fachsprachlichen Modul richtet sich der Fokus auf die Verwendung authentischer Materialien wie Gesetzestexte, Leitlinien, Rezeptvorlagen, Fachinformationen und Packungsbeilagen. „Die einfachen Dinge, die man täglich in der Apotheke behandeln muss, haben wir in den Universalsprachkursen bis zur Stufe C1 nicht gelernt“, betont Apotheker Anas Kazkaz. „APO-Online ist eine wunderbare Möglichkeit, für die ich mich nur bedanken kann.“ Die Präsenzphasen im fachsprachlichen Modul werden vor allem für Präsentationen der Teilnehmenden und zur Vorbereitung auf die Fachsprachprüfung genutzt. In Zweiergruppen werden Präsentationen zu Themen wie beispielsweise Vor- und Nachteile von Impfungen, Homöopathie, Antibiotika und Gesundheitstests in der Apotheke vorgetragen. Dies stärkt das Selbstvertrauen, die Fähigkeit zum freien Sprechen im beruflichen Kontext und die Reaktion auf Nachfragen. „Dank des Kurses hat sich meine Fachsprache weiterentwickelt. Jetzt vertraue ich mir mehr dabei, Kundinnen und Kunden zu beraten“, unterstreicht die Pharmazeutin Wajd Hatem. Auch im zweiten Modul, der fachlichen Qualifizierung, findet eine sprachliche Begleitung der Teilnehmenden statt. Während des Online-Unterrichts im fachlichen Modul ist die DaZ-Dozentin Oana Glaessel stets aktiv und über den Chat erreichbar. So können Teilnehmende Fragen zu Termini oder sprachlichen Unklarheiten stellen, ohne dass der Fachunterricht unterbrochen werden muss.

Drei Fragen an Laura Härter, Projektansprechpartnerin der Qualifizierungsmaßnahme APO-Online im IQ Netzwerk Thüringen

# „Passgenaue Lehr- und Lernformen“

***Worin liegt das Innovative von APO-Online?***

Das Innovative der virtuellen Anpassungsqualifizierung liegt in ihrer zielgruppenorientierten Konzeption. Unser innovatives Blended-Learning-Format, bestehend aus vorwiegend virtuellen Klassenräumen sowie Tutorien, Selbstlernphasen und begleitenden Präsenzveranstaltungen, stellt eine passgenaue Zusammenstellung aus diversen Lehr- und Lernformen für diese Berufsgruppe dar. Durch die Gliederung in das fachsprachliche und das fachliche Modul können Teilnehmende die Anpassungsqualifizierung bedarfsgerecht absolvieren. Teilnehmende, die die Fachsprachprüfung bereits erfolgreich abgelegt haben, können somit gleich in das fachliche Modul zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung aufgenommen werden.

***Ist es möglich, das Blended-Learning-Format auch andernorts durchzuführen?***

Da es sich um eine virtuelle Qualifizierung handelt, spielt die Ortsgebundenheit eine sekundäre Rolle, da der Online-Unterricht lokal nicht beschränkt ist. Dank des Blended-Learning-Formats können Teilnehmende auch überregional erreicht und die Anpassungsqualifizierung berufsbegleitend absolviert werden. Ein qualifiziertes, medienkompetentes, interkulturell agierendes und der Zielgruppe empathisches Projektteam dient der maßgeblichen Unterstützung der erfolgreichen Teilnahme an der Qualifizierung.

***Was kann APO-Online nachhaltig bewirken?***

Die virtuelle Anpassungsqualifizierung kann nachhaltig bewirken, ein bis dato nicht vorhandenes Regelangebot zu schaffen. Dieses Regelangebot ist auf die Bedarfe der zugewanderten Pharmazeutinnen und Pharmazeuten abgestimmt, indem fachsprachliche Defizite ausgeglichen und fachliche Kenntnisse vermittelt werden. Durch das erfolgreiche Bestehen der Fachsprach- und Kenntnisprüfung, kann das Ziel der Qualifizierung, die Erteilung der Approbation und somit die voll umfängliche Berufsanerkennung, erreicht werden.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Thüringen.

**Autoren:** Christian Zingel, Laura Härter
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos/Illustration:** KNOTEN WEIMAR GmbH, Oana Glaessel, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2018
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Neue Perspektiven für Pädagog*innen

**Konzept des einsemestrigen Zertifikatsstudiengangs „Weiterqualifikation für pädagogische Berufe im Einwanderungsland Deutschland“ zeigt alternative pädagogische Berufsfelder auf**

GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Bildungsdienstleister**

***Konzept „Weiterqualifikation für pädagogische Berufe im Einwanderungsland Deutschland“***
Die Brückenmaßnahme „Weiterqualifikation für pädagogische Berufe im Einwanderungsland Deutschland“ richtet sich an Erwachsene, die in ihrem Herkunftsland ein Hochschulstudium im pädagogischen Bereich abgeschlossen haben. Häufig sind es Lehrer*innen, die aufgrund von Reglementierungen nach alternativen pädagogischen Berufsfeldern suchen müssen. Der einsemestrige Zertifikatsstudiengang bietet eine Erweiterung des relevanten pädagogischen Fachwissens bei gleichzeitiger Wertschätzung der bisherigen Bildungsbiografien der Teilnehmenden.

***Projekt:***
Bildungstransfer pädagogischer Qualifikationen

***Träger:***
Universität Augsburg,
Lehrstuhl für Pädagogik

***Projektansprechpartner*innen:***
Raphaela Streng | 0821/5985995
raphaela.streng@phil.uni-augsburg.de
Tanja Baumann | 0821/5982586
tanja.baumann@phil.uni-augsburg.de
Sarah Haist | 0821/5982587
sarah.haist@phil.uni-augsburg.de
Universitätsstraße 10 | 86159 Augsburg

***Angebot:***
Weitere Infos finden Sie unter
https://www.uni-augsburg.de/de/fakultaet/philsoz/fakultat/padagogik/weiterqualifikation-paedagogische-berufe/
Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter
www.netzwerk-iq.de

**Ausgangslage/Herausforderung**
Menschen, die im Ausland ein pädagogisches Hochschulstudium abgeschlossen haben, haben häufig Schwierigkeiten in den deutschen Arbeitsmarkt einzumünden. Vielfach handelt es sich dabei beispielsweise um Lehrer*innen mit jahrelanger Berufserfahrung, die aufgrund von Reglementierungen ihren Beruf in Deutschland nicht ausüben können. Daher müssen Alternativen in pädagogischen Berufsfeldern – insbesondere in nicht-reglementierten Berufsfeldern – aufgezeigt werden. Im Zuge dessen werden vorhandene Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten um spezifische Inhalte im hiesigen Kontext ergänzt. Besonders herausfordernd für die Akteur*innen des Trägers Universität Augsburg (Lehrstuhl für Pädagogik) in MigraNet – IQ Netzwerk Bayern war es, bei der Konzipierung des Zertifikatsstudiengangs Methodik und Didaktik für eine ganze Palette von pädagogischen Einsatzfeldern aufzubereiten.

**Umsetzung des Konzepts der „Weiterqualifikation für pädagogische Berufe“**
Das Konzept des Zertifikatsstudiengangs ist begründet in der ganzheitlichen und dynamischen Leitidee, die Anforderungen des Arbeitsmarkts bzw. der Gesellschaft mit den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden in Einklang zu bringen. Hierbei werden die bereits erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten einbezogen und wertgeschätzt. Die Heterogenität der Adressat*innengruppe erfordert ausgeprägte individuelle Unterstützungsmaßnahmen. Das Semester beinhaltet ein Grundlagenmodul, in dem die Grundfragen pädagogischen Handelns und Denkens sowie die pädagogischen Handlungsfelder thematisiert werden. Das Schwerpunktmodul beschäftigt sich u.a. mit Heterogenität, deren Didaktik und Methodik sowie Interkultureller Pädagogik und Kompetenz. Im Praxismodul geht es um die pädagogische Praxis bis hin zu Bewerbungsverfahren in sozialen Berufen. Das dynamische Konzept wird ständig evaluiert und auf der Basis der Erkenntnisse weiterentwickelt.

Mit der Teilnahme an der Weiterqualifikation ist eine Anschlussfähigkeit an das internationale Hochschulsystem gegeben, d.h. ECTS-Punkte werden erworben, die auch auf andere Studiengänge angerechnet werden können. Ein zusätzliches Kursangebot für fachübergreifende Kompetenzen, das die Verbindung zu anderen wissenschaftlichen Fachdisziplinen und für den Arbeitsmarkt erforderlichen Fähigkeiten herstellt, rundet die Weiterbildung ab. Zusätzlich konnten in den vergangenen Jahren etwa 45 Netzwerk- und Kooperationspartner gewonnen werden – für die Austauschformate mit der pädagogischen Praxis ein echter Gewinn.

**Fazit**
Die „Weiterqualifikation für pädagogische Berufe im Einwanderungsland Deutschland“ wurde inzwischen acht Mal mit insgesamt 127 Teilnehmenden durchgeführt. Als das Projekt 2016 startete, gab es bundesweit keinerlei vergleichbare Angebote, die sich an eingewanderte Lehrer*innen oder weiteres pädagogisches Fachpersonal im allgemeinpädagogischen Bereich richteten, folglich war die Nachfrage an der Universität Augsburg enorm. Nachbefragungen haben ergeben, dass zwei Drittel der Teilnehmenden eine berufsadäquate Anstellung gefunden haben.

# „Empowerment durch Reflexion von Erfahrungen“

**Mit Wertschätzung von Erfahrungen dem Fachkräftemangel im pädagogischen Bereich begegnen**

Seit dem Sommersemester 2016 wird die arbeitsmarktorientierte Weiterbildung im pädagogischen Bereich an der Universität Augsburg (Lehrstuhl für Pädagogik) für Erwachsene, die im Ausland einen Hochschulanschluss mindestens auf Bachelorniveau erworben haben, angeboten. Gut zwei Drittel der Teilnehmenden haben inzwischen eine qualifikationsadäquate Stelle gefunden. „Im gesamten pädagogischen Bereich fehlen uns Fachkräfte. Das wird sich in den nächsten Jahren durch den demografischen Wandel noch einmal erheblich steigern“, so Prof. Dr. Eva Matthes von der Universität Augsburg, Verantwortliche des Projekts „Bildungstransfer pädagogischer Qualifikationen“. „Gleichzeitig liegt das Potenzial und die Erfahrung von zahlreichen Menschen brach, die teilweise viele Jahre in ihren Herkunftsländern eine hervorragende Arbeit geleistet haben.“ Hintergrund hierfür ist, dass zum Beispiel die Lehr*innenausbildungen international sehr unterschiedlich sind und der mitgebrachte Abschluss dem neuen System wenig ähnlich und kaum übertragbar es. Ein Ziel des Zertifikatstudiengangs ist es daher, auch alternative Berufsfelder aufzuzeigen,

z.B. Schulbegleitung, berufliche Weiterbildung oder Migrationsberatung. Das Konzept umfasst verschiedene didaktische, methodische und inhaltliche Zugänge. Diese werden fortwährend mit den Anforderungen des heterogenen Arbeitsfeldes sowie mit jenen der aktuellen bzw. zukünftigen Arbeitgeber*innen abgeglichen. Zudem findet eine intensive Auseinandersetzung mit den Kompetenzen der Teilnehmer*innen statt. „Im Gegensatz zu einer defizitorientierten Perspektive betont dieses Vorgehen die individuellen Potentiale und bewirkt auf Seiten der Teilnehmer*innen langfristiges Empowerment durch Erkennen eigener Ressourcen“, weiß Prof. Dr. Eva Matthes. „Ganz wesentlich dabei ist die Wertschätzung der Erfahrungen der Teilnehmer*innen.“

Drei Fragen an Raphaela Streng, Projektansprechpartnerin für „Bildungstransfer pädagogischer Qualifikationen“ in MigraNet – IQ Netzwerk Bayern.

# „Anerkennung der bisherigen Bildungsbiographien“

***Worin liegt das Innovative des Konzepts?***
Für die Adressat*innengruppe gibt es in Bayern derzeit kein vergleichbares Angebot auf akademischem Niveau. Der gewählte Ansatz, nicht einmalig eine Maßnahme zu konzipieren, sondern diese stetig den sich rasant ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes und den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmer*innen anzupassen, ist als besonders innovativ zu bezeichnen. Im Sinne der Ganzheitlichkeit erfolgt eine Erweiterung des relevanten Fachwissens der Teilnehmer*innen bei gleichzeitiger Anerkennung der bisherigen Bildungsbiographien. Gleichzeitig findet eine individuelle Begleitung und Unterstützung während des persönlichen und fachlichen Orientierungs- und Veränderungsprozesses statt. Diese Kombination aus Inhalten und kontinuierlicher Beratung sowie Coaching erweist sich als besonders zielführend.

***Ist das Konzept problemlos übertragbar?***
Der dem Projekt zugrundeliegende dynamische und ganzheitliche Ansatz kann auch auf andere erwachsenenbildnerische Maßnahmen verschiedener Bildungsinstitutionen und Bildungsdienstleister auf Bundesebene gewinnbringend übertragen werden. Dazu sind meist nur geringe Anpassungen oder Erweiterungen notwendig, insbesondere im Hinblick auf die Gegebenheiten des regionalen Arbeitsmarktes.

***Wie nachhaltig kann das Konzept eingesetzt werden?***
Die dem Konzept zugrundeliegende dynamische und ganzheitliche Leitidee ist deutlich nachhaltiger als andere Ansätze und somit letztlich ressourcenschonender. Die Nachhaltigkeit des Konzepts zeigt sich nicht nur auf persönlicher, sondern auch auf institutioneller Ebene. So haben sich sowohl universitätsintern als auch universitätsextern verschiedene synergetische Kooperationen etabliert, wie z.B. Alumninetzwerke, Austauschformate mit der Praxis und Kursangebote für fachübergreifende Kompetenzen, die von hohem fachlichen und gesellschaftlichen Wert sind.

**Impressum**
Das Projekt „Bildungstransfer pädagogischer Qualifikationen“ wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt in MigraNet – IQ Netzwerk Bayern.

**Autor*innen:** Christiane Tieben-Westkamp (ebb GmbH), Tanja Baumann und Raphaela Streng (Universität Augsburg)
**Redaktion:** Christian Zingel (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** Universität Augsburg, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2020
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Projektintegrierte Praxisanleitung

**Die zentral organisierte Unterstützung vor Ort entlastet die Einsatzbetriebe und ebnet so die Anerkennung der ausländischen Pflegequalifikation der Teilnehmenden**

iQ | GOOD PRACTICE
auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***

**Bildungsdienstleister und Unternehmen**

***Projektintegrierte Praxisanleitung***

Anpassungsqualifizierungen im Pflegebereich müssen häufig fehlende Ausbildungszeiten in der Praxis ausgleichen. Um das Personal in den Einsatzstellen zu entlasten, wird im Rahmen des Projekts eine zentrale projektintegrierte Praxisanleitung (PiP) gestellt. Diese fungiert als Multiplikator*in im Umgang mit Sprachbarrieren sowie kultursensibler Kommunikation und ist konstante Bezugsperson für die Teilnehmenden im Anpassungslehrgang. Die PiP koordiniert die praktischen Anleitungen nach den Bedarfen der Teilnehmenden, z. B. anhand der fachpraktischen Übungen in der Theoriephase der Teilnehmenden.

***Projekt:***

IQ Anpassungsqualifizierung für Pflegekräfte mit im Ausland erworbener Qualifikation

***Träger:***

SHG Bildung gGmbH

***Projektansprechpartnerin:***

Sabrina Flaus / Konrad-Zuse-Straße 3a
66115 Saarbrücken / Tel.: 0681/8700972
s.flaus@bildung.shg-kliniken.de

***Angebot:***

Weitere Informationen finden Sie unter www.bildung.shg-kliniken.de oder unter www.netzwerk-iq.saarland.de

Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de

**Ausgangslage/Herausforderung**

Die Durchführung der angeleiteten Praxis bildet den zentralen Engpass bei Anpassungslehrgängen für Pflegefachkräfte. Für die Praxisstellen ist es aus Kapazitätsgründen oft schwierig bis unmöglich, eigene Praxisanleitungen für die Teilnehmenden zu stellen. Ausbildungsverpflichtungen und Notwendigkeiten im Alltagsgeschäft haben in der Regel Vorrang.

**Umsetzung der „Projektintegrierten Praxisanleitung“**

Das Teilprojekt IQ Anpassungsqualifizierung für Pflegekräfte mit im Ausland erworbener Qualifikation des Trägers SHG Bildung gGmbH im IQ Netzwerk Saarland hat eine zentrale projektintegrierte Praxisanleitung (PiP) initiiert, die in allen Betrieben die Anleitung übernimmt. So erhalten die Teilnehmenden im Anerkennungsprozess den notwendigen Ausgleich für fehlende Ausbildungszeiten. Überdies werden die Betriebe entlastet und gleichzeitig die Qualität über verschiedene Praxisstellen gesichert. Zentral für den erfolgreichen Einsatz der PiP ist der Aufbau einer Vertrauensstellung im Praxisbetrieb. Erst durch das erworbene Vertrauen wird gewährleistet, dass die PiP die fachlichen Anforderungen der Einrichtung vollumfänglich erfüllt, sich einbringt ohne sich ungefragt in die Abläufe vor Ort einzumischen und darüber hinaus Verschwiegenheit garantiert. Zusätzlich fungiert die projektintegrierte Praxisanleitung als Multiplikator*in im Umgang mit Sprachbarrieren und kultursensibler Kommunikation. Das Absolvieren einer einschlägigen Schulung ermöglicht die adressatengerechte Vermittlung der Inhalte. Die PiP koordiniert die praktischen Anleitungen nach den Bedarfen der Teilnehmenden. Die Bedarfe werden ermittelt in Gesprächen mit den Teilnehmenden, durch die fachpraktischen Übungen in der Theoriephase und durch Rücksprache mit den Pflegedienstleitungen, den Praxisanleitenden oder den Stationsleitungen der Kooperationsbetriebe, mit denen auch die

Einsatztermine abgestimmt werden. Die PiP agiert neutral und ist nicht im praktischen Einsatzbetrieb angestellt, daher entstehen keine Interessenkonflikte zwischen Alltag und Ausbildung. Ein weiterer Aspekt ist die hohe Zuverlässigkeit zur Einhaltung der Termine für die praktischen Anleitungen, da die PiP nicht dem Kooperationsbetrieb angehört und so beispielsweise bei einem plötzlichen Krankenstand im Pflegeteam nicht in den Stationsalltag eingebunden werden kann.

**Fazit**

Die projektintegrierte Praxisanleitung fungiert als Schnittstelle zwischen den Kooperationsbetrieben und der Projektleitung und hat sich in der Praxis bewährt, dies bestätigen auch die sehr positiven Resonanzen aller Beteiligten. Die Teilnehmenden fühlen sich besser betreut, erlernen schneller Kompetenzen und verbessern ihren Status, da sie durch das Mentoring der PiP nicht mehr als „Praktikant*innen“ wahrgenommen werden. Die Anleiter*innen vor Ort schätzen die Entlastung sowie den kollegialen Austausch und die Betriebsleitungen sind dankbar für die externe Unterstützung.

# Routinen überprüfen und hinterfragen

**Mit der projektintegrierten Praxisanleitung zur Anerkennung der eingewanderten Fachkräfte**

Die projektintegrierte Praxisanleitung fungiert als Multiplikator*in im Umgang mit Sprachbarrieren und kultursensibler Kommunikation. Um die entsprechenden Inhalte und Themen den Teilnehmenden auch adressatengerecht vermitteln zu können, steht die Praxisanleitung in stetigem Austausch und in Rückkopplung mit der Fachkraft für Sprachqualifizierung. Durch gemeinsames Unterrichten in Form des Integrierten Fach- und Sprachlernens (IFSL), insbesondere zu Beginn der Anpassungsqualifizierung, sind Sprachdozent*in und Praxisanleiter*in ein eingespieltes Team. Die Praxisanleitung wird zur unmittelbaren Schnittstelle zwischen theoretischem Unterricht und Praxis. Sie ist zunehmend in der Lage, sowie auch dazu angehalten, individuelle Defizite der Teilnehmenden auszugleichen. Dabei werden landesspezifische Unterschiede in der pflegerischen Berufspraxis thematisiert und die Teilnehmenden entsprechend sensibilisiert, eigene Routinen zu überprüfen und zu hinterfragen, wie zum Beispiel anhand der Fragen „Wie misst man Blutdruck in Serbien und wie in Deutschland?“ oder „Welche Lagerungstechniken werden in Rumänien und welche in Deutschland angewandt?“. Integrierte Sprachförderung und projektintegrierte Praxisanleitungen sind der entscheidende Innovationsmotor, um den Anpassungslehrgang für Pflegefachkräfte in hoher Qualität und schneller zu gestalten. Der Ausgleich fehlender Praxiszeiten kann wesentlich konzentrierter stattfinden. Eine Einschätzung, die auch die zuständige anerkennende Stelle im Saarland inzwischen bestätigt. Aktuell wird dieses Vorgehen auch in eine Anpassungsqualifizierung für Pflegefachkräfte von den Philippinen transferiert, das vom Bundesministerium für Gesundheit in Auftrag gegeben wurde.

Drei Fragen an Sabrina Flaus, Projektleiterin des Teilprojekts „IQ Anpassungsqualifizierung für Pflegekräfte mit im Ausland erworbener Qualifikation“

# „Klärung auf dem kleinen Dienstweg“

***Worin liegt das Innovative der projektintegrierten Anleitung?***
PiPs begleiten die Teilnehmenden des Anpassungslehrgangs im fachpraktischen Unterricht, leiten sie an und beteiligen sich an der theoretischen Unterweisung. So wird sichergestellt, dass theoretisch unterrichtete, pflegerelevante Inhalte in der direkten Patientensituation angewendet werden, ohne jedwede Abstriche bei der Patientensicherheit. Fragen zum praktischen Einsatz können, wie beispielsweise der Ablauf des Prüfungsprocedere in der direkten Patientensituation, auf dem „kleinen Dienstweg“ im Betrieb geklärt werden. Die Projektintegrierte Praxisanleitung ist außerdem eine konstante Bezugsperson für die Teilnehmenden im Anpassungslehrgang, die ihre praktische Ausbildung jeweils bei unterschiedlichen Trägern absolvieren.

***Ist das Format problemlos übertragbar?***
Die Beschäftigung einer qualifizierten Fachkraft für die Praxisanleitung in der individualisierten Anpassungsqualifizierung kann vor allem die Kapazitäten im Kontext der Anerkennung von Pflegefachkräften erheblich erhöhen. Mit einer guten Abstimmung der Kommunikationsprozesse aller Beteiligten ist das hier beschriebene Good Practice-Beispiel einfach und gewinnbringend für alle Seiten umzusetzen.

***Wie nachhaltig kann das Format eingesetzt werden?***
Die Teilnehmenden können mit Unterstützung der konstanten Anleitung in der praktischen Einsatzstätte neue Kompetenzen erwerben und vorhandene festigen. Dadurch besteht die Möglichkeit, den Anpassungslehrgang zu verkürzen, die Teilnehmenden stehen dem Arbeitsmarkt als Fachkraft früher zu Verfügung.

**Impressum**
Das Projekt „IQ Anpassungsqualifizierung für Pflegekräfte mit im Ausland erworbener Qualifikation“ wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Saarland.

**Autor*innen:** Christiane Tieben-Westkamp (ebb GmbH), Sabrina Flaus (SHG Bildung gGmbH), Wolfgang Vogt, Nina Zimmer (Fitt gGmbH)
**Redaktion:** Christian Zingel (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** IQ Netzwerk Saarland, SHG Bildung gGmbH, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2020
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Transparente und vergleichbare Ergebnisse

**Entwicklung und Erprobung des Prüfungsformats B2 Pflegeberufe zum Nachweis der deutschen Sprachkenntnisse im Zusammenhang mit Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen**

## IQ GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Ministerien, Berufsverbände für Gesundheitsfachberufe, zuständige Stellen zur Anerkennung der Berufsabschlüsse, Pflegeschulen, Bildungseinrichtungen**

***Strategischer Ansatz:***
***Entwicklung und Erprobung des Prüfungsformats B2 Pflegeberufe***
Das Teilprojekt Berufsbezogenes Deutsch im IQ Landesnetzwerk Niedersachsen hat in Abstimmung mit der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch drei Lernfortschrittsmessungen im Bereich Pflege entwickelt, erprobt und in einer Broschüre dokumentiert. Entsprechend der Vorgaben des Sozialministeriums Niedersachsen ist für die Berufsanerkennung das Sprachniveau B2 notwendig. Daher wurde die Entwicklung der Szenarien unter Beteiligung von zwei Pflegeschulen entsprechend ausgerichtet. Die szenariobasierte Lernfortschrittsmessung orientiert sich eng an den sprachlich-kommunikativen Bedarfen im Bereich Pflege und erfüllt die Kriterien, die an Lernfortschrittsmessungen gestellt werden.

***Projekt:***
Berufsbezogenes Deutsch

***Träger:***
Volkshochschule Braunschweig GmbH, IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

***Projektansprechpartnerin:***
Wilhelmine Berg/ Alte Waage 15/ 38100 Braunschweig/Tel.: 0531/2412455/ wilhelmine.berg@vhs-braunschweig.de

***Angebot:***
Die Broschüre „Lernfortschrittsmessung auf der Grundlage von Szenarien“ finden Sie unter: www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/VHS_Braunschweig_Pflege_2016.pdf
Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Um die für die Anerkennung im Bereich Pflege notwendigen Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2 nachzuweisen, konnte in Niedersachsen eine praxisorientierte Prüfung abgelegt werden. Für diese Prüfung existierten zwar einige Eckpunkte, jedoch weder inhaltliche Vorgaben noch einheitliche Bewertungskriterien. Die Entwicklung und Erprobung von drei szenarienbasierten Lernfortschrittsmessungen zur Feststellung des Sprachniveaus sollte zu transparenten und vergleichbaren Ergebnissen führen. Um eine möglichst breite Akzeptanz und Verbreitung der Messungen zu erzielen, sollten relevante Akteure wie das Sozialministerium und Pflegeschulen frühzeitig in den Entwicklungsprozess einbezogen werden. Auch die Ermittlung einer Lerngruppe zur Erprobung der Szenarien sowie die Vorbereitung und Begleitung dieses Prozesses stellten Herausforderungen dar.

**Umsetzung der Entwicklung und Erprobung des Prüfungsformats Pflegeberufe**
Bei der Szenario-Methode geht es um die Simulation typischer Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz. Dabei bauen die für einen Arbeitsbereich relevanten Sprachhandlungen – wie z.B. Patient*innen betreuen, Pflegemaßnahmen beschreiben, Kolleg*innen informieren, Berichte schreiben – als realitätsnaher Prozess aufeinander auf. Auf diese Weise entsteht eine aneinandergereihte Schrittfolge, die von einem Handlungsauslöser in Form eines konkreten Anlasses, eines Problemfalls oder einer häufig vorkommenden Fragestellung ausgeht und auf eine mögliche Lösung oder ein vertretbares Ergebnis hinsteuert. Wichtig ist hierbei, dass die einzelnen Handlungsschritte nicht isoliert behandelt werden, sondern in einen situativen Kontext eingebunden sind. Man spricht daher auch von einer zusammenhängenden Handlungskette, die einer realen Situation am Arbeitsplatz in sinnvoller und gut verständlicher Weise nachempfunden ist. Alle Entwicklungsschritte hin zu den drei entwickelten Szenarien fanden im interdisziplinären Austausch zwischen Sprach- und Pflegelehrenden statt. Nach Gesprächen mit Mitarbeitenden des Sozialministeriums konnte eine Sprachbedarfsermittlung gestartet werden. Auf dieser Grundlage wurde formuliert, was Lernende auf den Niveaustufen B1 und B2 beherrschen sollen, was die Basis für die drei Szenarien bildete. Eine fachliche Begleitung bereitete sowohl die Lerngruppe als auch die Lehrkraft auf das Prüfungsformat vor. Nach der Erprobung wurde das Ergebnis in der Broschüre „Lernfortschrittsmessungen auf Grundlage von Szenarien“ dokumentiert.

**Fazit**
Die szenariobasierte Lernfortschrittsmessung orientiert sich eng an den sprachlich-kommunikativen Bedarfen im Bereich Pflege. Es ist ein Format, das fachlich praktikabel ist und gleichzeitig die Anforderungen an die Lernstandsmessungen erfüllt. Der Ansatz wurde in der Fachwelt anerkannt und fand Eingang in das Papier „Eckpunkte zur Überprüfung der für die Berufsausübung erforderlichen Deutschkenntnisse in den Gesundheitsfachberufen“ der Gesundheitsministerkonferenz.

# Kinderkrankenpflege „Mit viel Zucker und Sahne“

**Zur Bedeutung der Szenario-Methode für die Bewertung von arbeitsplatzbezogenem Deutsch als Zweitsprache**

Ein Beispiel der Broschüre „Lernfortschrittsmessung auf Grundlage von Szenarien“ ist die fiktive Geschichte des 15-jährigen übergewichtigen Tobias Braun. Er hat bei seiner Geburtstagsfeier fünf große Tortenstücke mit viel Zucker und Sahne verspeist. In der Nacht wird er wach, denn er verspürt ein starkes Stechen in der rechten unteren Bauchhälfte. Er schafft es gerade noch zur Toilette, wo er sich übergeben muss. Die Eltern rufen den Notarzt und Tobias wird mit einer akuten Blinddarmreizung ins Krankenhaus eingeliefert. Dort muss er sofort operiert werden. „Mit dem Szenario können Lernende typische Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz einüben“, erläutert Wilhelmine Berg, Projektleiterin des IQ Teilprojekts „Berufsbezogenes Deutsch“ bei der Volkshochschule Braunschweig. „Es entsteht eine aneinandergereihte Schrittfolge, die von einem Handlungsauslöser in Form eines konkreten Anlasses, eines Problemfalls oder einer häufig vorkommenden Fragestellung ausgeht und auf eine mögliche

Lösung oder ein vertretbares Ergebnis hinsteuert.“ In der Broschüre ist beschrieben, welche pflegerischen und medizinischen Maßnahmen genau ergriffen werden müssen und welche Sprachhandlungen dazu notwendig sind, damit der übergewichtige Tobias Braun keine gesundheitlichen Schäden aus dem familiären Essverhalten davonträgt. Die Broschüre dokumentiert drei szenarienbasierte Lernfortschrittsmessungen, die Sprachkenntnisse auf Niveau B2 nachweisen können. Diese Sprachkenntnisse sind für die berufliche Anerkennung notwendig. Das Verfahren wurde von der Gesundheitsministerkonferenz der Länder so positiv bewertet, dass sie in ihrem Eckpunktepapier zu den Gesundheitsberufen die Expertise von IQ ausdrücklich empfehlen.

Drei Fragen an Wilhelmine Berg, Leiterin des Projekts „Berufsbezogenes Deutsch“ im IQ Netzwerk Niedersachsen

# „Instrument bereits intensiv von Pflegeeinrichtungen genutzt“

***Was ist das Innovative an der Szenario-Methode zur Sprachstandsmessung?***

Die Szenarien liefern ein Instrument für berufsspezifische Lernangebote und Beschäftigte, um die sprachlichen Kompetenzen zu ermitteln. Hierbei stellen die kommunikativen Anforderungen im beruflichen Kontext die Grundlage dar. Der Bedarf dazu ist aufgrund zunehmender Berufssprachkurse deutlich gestiegen. Das Prüfungssetting wurde in dieser Form bislang in Fremdsprachenkursen noch nicht entwickelt bzw. eingesetzt, kann jedoch als Beispiel für weitere Entwicklungen genutzt werden.

***Kann das Verfahren auch andernorts oder für andere Berufe angewandt werden?***

Das Verfahren ist erprobt, um Lernfortschrittsszenarien zu erstellen sowie umzusetzen und kann ohne große Änderungen auch auf andere Berufsfelder übertragen werden. Die Broschüre selbst wird bereits jetzt intensiv von Pflegeeinrichtungen genutzt. Der bundesweite Transfer nimmt Fahrt auf besonders mit dem Hinweis auf die Expertise von IQ in der Entwicklung und Durchführung szenarienbasierter Sprachstandserhebungen in dem Eckpunktepapier der Gesundheitsministerkonferenz der Länder.

***Was kann die Lernfortschrittsmessung nachhaltig bewirken?***

Mit der Entwicklung, Erprobung und Dokumentation des Prüfungsformats Niveau B2 Pflegeberufe konnte durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit ein tragfähiges Netzwerk aufgebaut werden. Dieses wird auch zukünftig für die Umsetzung des Verfahrens eintreten. Darüber hinaus leistet das Instrument Lernfortschrittsmessung einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt von ausländischen Pflegekräften und damit zur dringend notwendigen Fachkräftegewinnung im Pflegebereich.

**Impressum**
Das Projekt „IQ Niedersachsen, Berufsbezogenes Deutsch“ wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Niedersachsen.

**Autoren:** Christiane Tieben-Westkamp (ebb GmbH), Wilhelmine Berg (Volkshochschule Braunschweig GmbH)
**Redaktion:** Christian Zingel (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** Andreas Bormann, Volkshochschule Braunschweig GmbH, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2020
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Phonetiktrainer für ausländische Lehrer*innen

**Das Instrument „SCHULE deine Aussprache“ hilft mit Audiotools und einer Broschüre dabei, verständliche und authentische Aussprache zu üben**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Nichtmuttersprachliche Lehrer*innen, die ihre berufliche Qualifikation anerkennen lassen möchten sowie Bildungsdienstleister, die mit dieser Gruppe arbeiten**

***Instrument „SCHULE deine Aussprache“. Phonetiktrainer B2–C2 für Lehrer*innen***
Bislang fehlten hilfreiche Materialien, die speziell auf den Kontext Schule vorbereiten, indem sie die phonetischen Lerninhalte in den berufsspezifischen Wortschatz einbetten. Mit „SCHULE deine Aussprache“ wurde ein Praxismanual entwickelt, das diese Lücke schließt. Der Phonetiktrainer ist ein Selbstlernmanual für ausländische Lehrpersonen, die über Deutschkenntnisse auf dem B1-Niveau verfügen und in Deutschland ihren Beruf ausüben möchten. Sie können ihre Aussprache anhand typischer schulischer Kommunikationssituationen eigenständig trainieren. Gleichzeitig erweitern sie ihr Wissen über den Schulalltag in Deutschland. Die Broschüre, Audiodateien und Lösungen sind auch im Internet jederzeit zugänglich.

***Fachstelle:***
IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

***Träger:***
passage gGmbH

***Projektansprechpartnerin:***
Dr. Olga Haber / Nagelsweg 10 / 20097 Hamburg / Tel.: 040/87090919 / olga.haber@passage-hamburg.de

***Angebot:***
Die Broschüre, das Audiomaterial sowie den Lösungsschlüssel zum Phonetiktrainer finden Sie unter www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/phonetiktrainer.html. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

Die IQ Anerkennungsberatungen beraten am häufigsten Personen zum Beruf Lehrer*in. Auch werden im IQ Kontext Sprachqualifizierungen für die Zielgruppe angeboten. Eine verständliche Aussprache und ein klarer Sprechstil sind für eine Lehrkraft unverzichtbar, um Lerninhalte zu vermitteln sowie mit Lernenden, dem Kollegium oder mit Eltern kompetent zu interagieren. Bislang gab es keine geeigneten Materialien zum eigenständigen Üben der Aussprache in Verbindung mit dem Fachwortschatz und konkreten beruflichen Kommunikationssituationen. Vor dem Hintergrund überwiegend langer Qualifizierungswege dieser Personengruppe auf dem Weg zur Anerkennung und fehlender Materialien war die Entwicklung eines Selbstlernmanuals durch die IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch des Trägers passage gGmbH ein erforderlicher Schritt. So sollte die Situation für die Zielgruppe selbst, aber auch für die Institutionen, die mit ihnen zusammenarbeiten, verbessert werden.

### Umsetzung des Instruments „SCHULE deine Aussprache“

Bei der Erstellung des Instruments „SCHULE deine Aussprache“ wurden unterschiedliche fachliche Expertisen einbezogen. Es sollten sowohl die phonetischen Lerninhalte in den berufsspezifischen Wortschatz eingebettet als auch die Prinzipien der Methodik von Deutsch als Zweitsprache, Erwachsenenpädagogik und der Praxis des Phonetikunterrichts berücksichtigt werden. Die Autor*innen Olga Haber, Katrin Hannappel-Schröder und Benno Peters haben ein Manual entwickelt, das aus vier Teilen besteht: (1) Test zur Selbst- und Fremdeinschätzung, (2) Prosodie (z.B. Übungen zu Wortakzent oder Intonation), (3) Konsonanten und Vokale des Standarddeutschen sowie (4) Gebrauch der Alltagssprache. Das Manual umfasst 20 Kapitel mit 215 Audiodateien. Jedes Kapitel wurde im Setting ein*e Proband*in – ein*e Beobachter*in erprobt. Schon während der Erprobung konnte man

bei Probanden Verbesserung ihrer Aussprache und steigende Motivation beobachten. Es wurden Zeichnungen zur Visualisierung der Lautartikulation angefertigt, ein Glossar mit einfach erklärten Termini angelegt und ein Lösungsschlüssel für alle Aufgaben erstellt. Der entwickelte Test zur Selbst- und Fremdeinschätzung gibt den Nutzer*innen die Möglichkeit, individuelle Bedarfe herauszufinden, den Trainingsplan zu erstellen und schrittweise an der Aussprache zu arbeiten. In einzelnen Kapiteln informieren sich die Lernenden über Ausspracheregeln, nehmen phonetische Phänomene war, probieren Aussprachetipps aus. Die Textvielfalt, spielerische Elemente und unterhaltsame Hörtexte sollen zum Üben motivieren. Am Ende jedes Kapitels reflektieren die Lernenden über das Gelernte und halten ihre Lernerfolge fest.

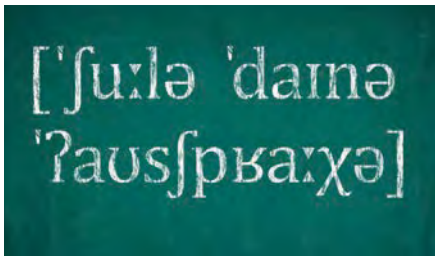
### Fazit

Die Broschüre gibt es als Printversion. Sie steht auch zusammen mit sämtlichen Audiodateien und dem Lösungsschlüssel auf der Webseite www.deutsch-am-arbeitsplatz.de zum freien Download. Inzwischen wird der Phonetiktrainer bundesweit insbesondere in Teilprojekten des Förderprogramms IQ eingesetzt. Gerne wird er auch im Ausland heruntergeladen und benutzt.

# Finden Sie heraus, was Sie schon können!

**Phonetiktrainer „SCHULE deine Aussprache“ unterstützt Lernprozess auf vielen verschiedenen Ebenen**

Nachdem die Lernenden die Lernziele in „Mein Trainingsplan – Was sollte ich üben?“ festgelegt haben, wählen sie entsprechend dem erstellten Trainingsplan einzelne Kapitel. Lerner*innen ab B2-Niveau tauchen ein in konkrete schulische Situationen wie Elterngespräche, Lernstandserhebung und Vertretungsregelung. Im „Eintauchtext“ nehmen sie Laute und Intonation bewusst wahr. Lernende trainieren phonetische Phänomene mit vielfältig angelegten Übungen: zuerst in einzelnen Wörtern, später integriert in kommunikative Sprachhandlungen aus typischen schulischen Kommunikationssituationen. „Lernende werden im Phonetiktrainer mit visuellen Hilfen unterstützt: Um zu verstehen, wie deutsche Laute gebildet werden, können sie auf Zeichnungen (= Sagittalschnitte) zurückgreifen. Informationen zur Lautbildung und Prosodie sind kompakt und verständlich formuliert in einem Steckbrief zusammengefasst. Ein Glossar mit einfach erklärten Termini unterstützt sie bei der Arbeit mit dem Phonetiktrainer“, erläutert Dr. Sarita Batra, wissenschaftliche Mitarbeiterin der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. „SCHULE deine Aussprache“ ist das Ergebnis einer fruchtbaren Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Expert*innen sowie Akteur*innen aus den Bereichen Phonetik, Lehrerausbildung und DaF/DaZ-Unterricht. Sie haben einen vielseitigen Begleiter konzipiert, der den Lernprozess auf kognitivem, visuellem, auditivem und haptischem Wege unterstützt. Die entwickelten Trainingsmaterialien eignen sich zum selbstständigen Lernen, da sie verständlich formuliert und intuitiv anwendbar sind. Sie können aber auch von DaF/DaZ-Lehrenden sowohl in berufsspezifischen als auch in berufsübergreifenden und allgemeinsprachlichen Deutschkursen eingesetzt werden: als Sprechanlass, als Nachschlagewerk oder im Kontext der Szenario-Methode als didaktisches Supplement. „Außerdem wurde ein Audiotool entwickelt, mit dem sich Nutzer*innen die Audiodateien direkt auf der Webseite anhören können“, so Dr. Sarita Batra.




Drei Fragen an Dr. Olga Haber, Ansprechpartnerin und Autorin des Trainers „SCHULE deine Aussprache“ der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

# „Verständliche Aussprache und klarer Sprechstil“

***Worin liegt das Innovative des Phonetiktrainers „SCHULE deine Aussprache“?***

Die Nutzer*innen erstellen ihren eigenen Trainingsplan, der ihrem individuellen Bedarf entspricht. Sie können eigenständig die Aussprache üben und lernen dabei dank der Verknüpfung sprachlicher, fachlicher und interkultureller Inhalte die für die Schule typischen Kommunikationssituationen kennen. Damit wird ein wichtiger Beitrag geleistet zu einem sicheren sprachlichen Auftritt der zugewanderten Lehrpersonen in ihrem zukünftigen Arbeitsalltag.

***Wie kann der Phonetiktrainer vor Ort eingesetzt werden?***

„SCHULE deine Aussprache“ wurde aus der Praxis für die Praxis, das heißt für die Teilnehmenden der fachlichen und sprachlichen Qualifizierungen konzipiert. Der Phonetiktrainer wird bereits im In- und Ausland zur Vorbereitung auf eine Lehrtätigkeit heruntergeladen. Er wird in verschiedenen IQ Teilprojekten im Unterricht eingesetzt bzw. von den Teilnehmenden zum Selbstlernen genutzt. Lese- und Hörtexte aus dem Phonetiktrainer können auch im Unterricht als authentische Beispiele für Kommunikation am Arbeitsplatz genutzt werden. Die Methode, die wir entwickelt haben, und viele der Übungen können schnell und mit wenigen Anpassungen auch auf andere Berufsgruppen übertragen werden.

***Was kann der Phonetiktrainer nachhaltig bewirken?***

Der Phonetikttrainer steht allen Interessent*innen kostenlos online zur Verfügung. Er kann von Lernenden jederzeit ortsunabhängig genutzt werden. Die Lernenden können im eigenen Tempo die Aussprache trainieren. Sie lernen, die Übungen bei Bedarf mehrfach wiederholen und jederzeit darauf zurückgreifen.

**Impressum**
Das Instrument „SCHULE deine Aussprache. Phonetiktrainer B2-C2 für Lehrer*innen“ wurde im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert und von der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch entwickelt.

**Autorinnen:** Christiane Tieben-Westkamp (ebb GmbH), Dr. Olga Haber (IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch)
**Redaktion:** Christian Zingel (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2020
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Bremer Handreichungen zur Sprachsensibilisierung

**Das im IQ Landesnetzwerk Bremen entwickelte siebenteilige Instrument bietet Anregungen für die Arbeit mit sprachlich heterogenen Gruppen in der beruflichen Bildung**

IQ GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Fachlehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder, Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sowie Deutschlehrkräfte in der beruflichen Bildung**

**Instrument:**
Die „Bremer Handreichungen zum berufsbezogenen Deutsch“ verstehen sich als Anregung für die Umsetzung eines sprachsensiblen Fachunterrichts in der Arbeit mit sprachlich heterogenen Gruppen in der beruflichen Bildung. Sie bieten praxisnahe Anregungen und Tipps, Didaktisierungsvorschläge, Unterrichtsentwürfe sowie Checklisten und Hinweise auf weiterführende Literatur. Bislang wurden sieben Handreichungen veröffentlicht, weitere Ausgaben sind geplant.
Bestellungen bei iq@rkw-bremen.de und Download unter http://bit.ly/29n6phE.

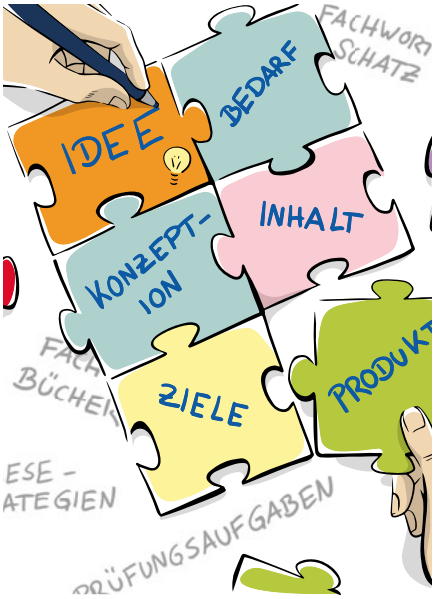
***Projekt:***
Sechs Handreichungen sind im Projekt „Tandem – Berufliche Qualifizierung und Sprachförderung“, einer Kooperation des Paritätischen Bildungswerks LV Bremen und der HandWERk gGmbH - dem Kompetenzzentrum der Handwerkskammer Bremen, entstanden und wurden von Heike Krautschun-Lindner und Iska Niemeyer verfasst. Die siebte Handreichung – „Prüfungsfragen in der Pflege sprachsensibel gestalten“ – wurde erarbeitet von Natascha Buts, Mitarbeiterin im Projekt „QuaDobi“ der wisoak G – Kompetenzzentrum Gesundheit der Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH. Beide Projekte liefen von 2013 bis 2014, im IQ Netzwerk Bremen.

***Träger:***
Paritätisches Bildungswerk LV Bremen e.V.

Heike Krautschun-Lindner / Iska Niemeyer
Faulenstr. 31 / 28195 Bremen
Tel: 0421 17472-43
hkrautschun-lindner@pbwbremen.de
iniemeyer@pbwbremen.de

**Ausgangslage/Herausforderung**
Teilnehmende mit Zweitsprache Deutsch stehen in beruflichen Qualifizierungen, Ausbildungen und Umschulungen vor vielfältigen Herausforderungen. Lehrkräfte sowie Dozierende setzen den Umgang mit Bildungs- und Fachsprache in Praxis und Theorie voraus. Teilnehmende müssen komplexe Fachtexte entschlüsseln, Prüfungsfragen beantworten und Fachgespräche führen. Aber oft fällt es insbesondere denjenigen, die Deutsch als Zweitsprache erworben haben, schwer, sich fachgerecht mündlich und schriftlich auszudrücken und dem Unterrichtsgeschehen zu folgen. Die Reihe „Bremer Handreichungen zum berufsbezogenen Deutsch“ vermittelt Hintergrundinformationen und gibt Anregungen, wie der Unterricht in Praxis und Theorie so gestaltet werden kann, dass motivierte und interessierte Teilnehmende nicht an sprachlichen Hürden scheitern müssen.

**Umsetzung des Instruments**
Heike Krautschun-Lindner und Iska Niemeyer vom Paritätischen Bildungswerk LV Bremen, Lehrkräfte für Deutsch-als-Zweitsprache (DaZ), hatten zwei Jahre lang die Möglichkeit, den Unterricht in Umschulungen verschiedener Handwerksberufe zu begleiten und zu beobachten. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Ausbildenden wurde deutlich, wie wichtig es ist, fachliche Inhalte nicht getrennt von sprachlichen Inhalten zu betrachten. Die während des Projektes gesammelten Erfahrungen und Ergebnisse bildeten die Grundlage für die Bremer Handreichungen, die anhand authentischer Materialien sowohl Ideen zur Umsetzung eines sprachsensiblen Fachunterrichts als auch Formulierungsempfehlungen sowie Lernstrategien aufzeigen. Lerninhalte sollen dabei nicht vereinfacht werden, sondern sprachliche Hürden erkannt und der Umgang mit ihnen trainiert werden. Teilnehmende sollen so besser den Zugang zu fachlichen Inhalten erwerben, um die Aufgaben in ihrem zukünftigen Berufsalltag sicher bewältigen zu können. Die sieben Handreihungen beschäftigen sich u.a. mit den Themen: „Lesestrategien im Fachunterricht“, „Fachwortschatz erarbeiten“, „Prüfungsfragen und Prüfungssituationen“, „Prüfungsaufgaben in der Pflege“ und „Kommunikation in Umschulung, Ausbildung und beruflicher Qualifikation“. Die Handreichung „Der Sprung in die Realität“ richtet sich gezielt an Lehrkräfte in der Berufsbezogenen Deutschförderung, die die Teilnehmenden auf die sprachlichen Anforderungen im realen Arbeitsalltag vorbereiten (müssen).




**Fazit**
In Deutschkursen lernen Teilnehmende „Standardsprache“. In beruflichen Qualifizierungen, Ausbildungen und Umschulungen werden jedoch Alltags- und Fachsprache verwendet, zusätzlich fließen Floskeln, Ironie, verkürzte Ausdrücke, Redewendungen, Abkürzungen und Dialekte mit ein. Fachlehrkräften sowie Ausbilderinnen und Ausbildern ist häufig nicht bewusst, welche Hürden der „normale“ Sprachgebrauch für ihre Umschülerinnen, Umschüler und Auszubildenden darstellt. Die Bremer Handreichungen machen auf diese Hindernisse aufmerksam und bieten gleichzeitig Unterstützungsmöglichkeiten an.

# Empfehlung: Sprachförderliches Anleiten

**Bremer Handreichungen geben Tipps zum Umgang mit Fach(-Sprache)**

Das Interesse der Fachöffentlichkeit an den Bremer Handreichungen ist groß, denn die sieben Publikationen legen den Fokus auf die berufssprachlichen Anforderungen, die zum Verständnis fachlicher Inhalte in Qualifizierungen, Umschulungen und Ausbildungen benötigt werden. So sollten Fachbücher als ein Werkzeug des Unterrichts angesehen werden. Bereits mit einfachen Übungen können Teilnehmende den Umgang mit Inhaltsverzeichnis und Sachwortverzeichnis trainieren. Zur Entschlüsselung schwieriger Texte könnten Teilnehmende den Text in Abschnitte gliedern und Teilüberschriften suchen, Merksätze umformulieren sowie Schlüssel- und Signalwörter farblich markieren.

Die in allgemeinsprachlichen Deutschkursen bereits erworbenen Kenntnisse der Teilnehmenden zum „Auseinandernehmen" von Worten können auf Fachbegriffe ausgedehnt werden. Insbesondere bei Komposita (mit Nomen, Verben, Adjektiven usw.) kann es schwierig sein, den wichtigsten Begriff zu erkennen. Beispielsweise der Fachbegriff „das Klingengerät", kann in „die Klinge" und „das Gerät" aufgeteilt und als „Gerät mit einer Klinge" erklärt werden. Werden Worte wie „stromführend" mit „hat Strom", oder „farblos" mit „ist ohne Farbe" erklärt, bleibt der Fachkontext erhalten und wird auch verstanden. Bei der Vorbereitung von Prüfungsaufgaben ist es hilfreich, unpersönliche Formulierungen, Passiv, Partizipialkonstruktionen oder Konjunktionsballungen wenn möglich zu umgehen, um dem eigentlichen Ziel, der Abfrage von Inhalten, gerecht zu werden.

Die Praxisnähe des Instruments dokumentiert sich in bereits 2.200 bestellten Bremer Handreichungen (einzeln oder komplett) durch Volks-, und Fachhochschulen, Universitäten, Wohlfahrtsverbände, Bildungswerke, Verlage, Vereine, Krankenpflegeeinrichtungen und Dozierende.

Drei Fragen an Iska Niemeyer und Heike Krautschun-Lindner, Autorinnen der „Bremer Handreichungen"

# „Fach- und Sprachlernen muss verzahnt werden"

Heike Krautschun-Lindner

Iska Niemeyer

***Worin liegt das Innovative der Handreichungen?***
Die Handreichungen füllen eine Leerstelle, da sprachsensible Unterrichtsergänzungen bislang in erster Linie für Lehrkräfte in Schulen, nicht aber für Lehrende in der Aus- und Weiterbildung entwickelt wurden. Sie sind praxisnah und verbinden Elemente des Deutsch-als Zweitsprache-Unterrichts mit denen des Fachunterrichts. Zusätzlich bieten sie auch DaZ-Lehrkräften in der berufsbezogenen Deutschförderung eine Ergänzung zur gezielten berufssprachlichen Vorbereitung ihrer Teilnehmenden auf weiterführende Qualifizierungen.

***Ist das Instrument problemlos übertragbar?***
Die Inhalte der Handreichungen können auf andere Berufsfelder übertragen werden, da sich die fachsprachlichen Besonderheiten der Berufsfelder ähneln. Die Unterrichtsbeispiele können an die jeweiligen berufsspezifischen Anforderungen angepasst werden. Die Handreichungen verstehen sich als erste Anregungen für die Arbeit mit sprachlich heterogenen Gruppen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Vertiefend empfehlen wir interessierten Lehrkräften bzw. Institutionen zur Einführung oder zur Umsetzung des „Sprachsensiblen Fachunterrichts" einen Workshop zum Thema. Zusätzlich können ein oder zwei Unterrichtsvorbereitungen mit einer DaZ-Lehrkraft hilfreich sein. Grundsätzlich gilt, fachliches und sprachliches Lernen muss verzahnt werden. Fach- und Sprachlehrkräfte sollten die Möglichkeit haben, gemeinsam den Unterricht zu planen und bestenfalls umzusetzen.

***Wie nachhaltig können die Handreichungen eingesetzt werden?***
Die gute Resonanz von Praxisanleitenden, Ausbildenden und Deutsch-als Zweitsprache-Lehrkräften beweist die Effektivität und die Wirkung des „sprachsensiblen Fachunterrichts". Um diesen aber dauerhaft im Unterrichtsgeschehen zu verankern, sollten auch Projekt-, Bereichs- und Fachbereichsleitungen mit dem Ansatz vertraut gemacht werden. Erst wenn Konzepte und Curricula die Rahmenbedingungen für diesen adressatengerechten Unterricht bieten, werden Materialien wie die Handreichungen nachhaltig wirken können.

*Weitere Informationen zum sprachsensiblen Fachunterricht sind bei der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch unter info@passage-hamburg.de erhältlich.*

**Impressum**
Das Projekt wurde in den Jahren 2013 bis 2014 im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)" finanziert. Es war Teilprojekt im IQ Netzwerk Bremen.

**Autoren:** Christian Zingel, Heike Krautschun-Lindner und Iska Niemeyer
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos:** IQ Netzwerk Bremen/Monika Bartels, IQ Netzwerk Bremen/Linda Hoff, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)" zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)" wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Praxis und Sprache eng verzahnen

**Deutschkurs „am Patienten“ bereitet Medizinerinnen und Mediziner auf den Berufseinstieg in Deutschland vor**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Anbieter von Deutschkursen, die Medizinerinnen und Mediziner praxisorientiert auf den Beruf vorbereiten möchten.**

***Konzept Praxisorientierter Deutschkurs:***
Zugewanderte Medizinerinnen und Mediziner sowie Pharmazeutinnen und Pharmazeuten nehmen zur Vorbereitung auf die Approbation und ihren Berufseinstieg in Deutschland bereits ab dem Sprachstandniveau B1 an vorbereitenden Sprachkursen teil, um Deutschkenntnisse auf Niveau C1 zu erlangen. Praktizierende Ärzte vermitteln in den Kursen vor allem praxisrelevante Inhalte, überwiegend aus der Dokumentation (Arztbrief, Übergabe, Fall-Vorstellungen usw.). In Zusammenarbeit mit sogenannten „Spielpatienten“ werden authentisch Krankheitsbilder aus dem klinischen Alltag gezeigt.

***Projekt:***
Deutsch für Medizinerinnen und Mediziner im Saarland

***Träger:***
FITT gGmbH – Forschungs- und Transferstelle GIM in Kooperation mit dem Bildungsträger People to Work (P2W) (Vorkurs) und der VHS Saarlouis (Hauptkurs)

***Projektansprechpartnerin:***
Dr. Neda Sheytanova / Saaruferstraße 16 / 66117 Saarbrücken / Tel.: 0681/5867 919 / sheytanova@gim-htw.de

***Angebot:***
Ende 2016 wird eine Handreichung zu Didaktisierungen für Bildungsträger und Dozierende von der Arbeitsstelle Deutsch veröffentlicht. Sie kann bei Ansprechpartnerin Dr. Neda Sheytanova unter obiger E-Mailadresse bestellt werden. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

In den saarländischen Krankenhäusern herrscht ein großer Bedarf an Ärztinnen und Ärzten, so dass zugewanderte Fachkräfte dringend benötigt werden. Im vergangenen Jahr 2015 waren bereits etwa 16 Prozent (mehr als 800 Personen) der angestellten Ärztinnen und Ärzte im Saarland ausländischer Herkunft. Von Seiten der Gesundheitsministerkonferenz wurden jedoch im Bereich Medizin seit Oktober 2014 erhöhte Sprachanforderungen des Niveaus C1 gefordert. Adäquate Angebote zur Erreichung des geforderten Sprachniveaus für zugewanderte Medizinerinnen und Mediziner wurden dagegen, mit Ausnahme von berufsorientierenden ESF-BAMF Kursen, im Saarland bisher nicht angeboten. Um diese bestehende Lücke zu schließen, entwickelte die Arbeitsstelle Deutsch in der IQ Landeskoordinierung Saarland das Sprachkursangebot „Deutsch für Medizinerinnen und Mediziner im Saarland“.

### Umsetzung des Instruments

Erarbeitet wurde ein praxisorientiertes Sprachkursangebot für Fachkräfte mit ausländischem Hochschulabschluss aus den Bereichen Medizin, Zahnmedizin und Pharmazie. Die Inhalte wurden in Kooperation mit praktizierenden und leitenden Medizinerinnen und Medizinern konzipiert. Das Besondere an dem Konzept ist, dass vom ersten Tag des Kurses an authentische Kommunikationssituationen mit den Teilnehmenden trainiert werden und Übungen an Test-Patientinnen und Patienten bei gleichzeitiger Verbesserung des Sprachniveaus praktiziert werden. In einem Vorkurs, der von Niveau B1 zu B2 Medizin führt, werden die Teilnehmenden in 400 Unterrichtseinheiten auf den Hauptkurs „Deutsch B2-C1 Medizin“ vorbereitet. Dieser führt zur Prüfung Deutsch B2-C1 Medizin, einer Voraussetzung für die Approbation in Deutschland. Der Vorkurs war nötig, da es zum Start des Projektes nur wenige Interessenten mit dem geforderten Sprachniveau B2 gab. Die

zugewanderten Fachkräfte wurden also auf dem medizinischen Sprachstand „abgeholt“, auf dem sie sich befanden. Als eine große Herausforderung in der Umsetzung erwies sich die Finanzierung des Vorkurses durch die Jobcenter, da dieser nicht in die Regelförderung fällt. Überdies gab es keine Lehrmaterialien, die für die Berufsgruppe auf dem Sprachniveau B1 geeignet waren. Die Lehrmaterialien für das Niveau B1 Medizin mussten also von der Arbeitsstelle Deutsch neu konzipiert werden.

### Fazit

Von den 17 Teilnehmenden des ersten Sprachkursangebotes „Deutsch für Medizinerinnen und Mediziner“ haben 16 das Niveau B2 oder C1 Medizin erreicht. 90 Prozent der Teilnehmenden ist bereits in einer Beschäftigung. Das erarbeitete Konzept erweist sich als äußerst praxisnah, weil die Kommunikationssituationen mit den sogenannte „Spielpatienten“, die im Voraus eingearbeitet und eingeübt wurden, so realitätsnah wie möglich sind und die Kursteilnehmenden bestmöglich auf den späteren klinischen Alltag mit all seiner Spontanität vorbereitet werden.

# Hospitanz als anspruchsvolle Zusatzleistung

**Der syrischen Ärztin Sanaa Roumia gelang im Höchsttempo der Berufseinstieg**

Bereits während der Pilotphase des Hauptkurses „Deutsch für Medizinerinnen und Mediziner“ hospitierten einige der teilnehmenden Ärztinnen und Ärzte in Kliniken, um möglichst schnell den Berufseinstieg in Deutschland zu schaffen. „Das ist für den Gebrauch der Sprache am Arbeitsplatz ein großer Vorteil. Auch, weil wir so eine direkte Rückmeldung von den Krankenhäusern bekommen, an welcher Stelle wir konkret noch unterstützen müssten“, erklärt Dr. Neda Sheytanova, Projektleiterin der Arbeitsstelle Deutsch. Neben dem Intensivkurs mit vier bis fünf Unterrichtstagen pro Woche zu arbeiten, ist jedoch eine anspruchsvolle Zusatzleistung. „Unsere Zielgruppe verfügt über Lernstrategien, ist lerngewohnt und lernwillig. Viele Teilnehmende sind in der Lage, schnell zu verinnerlichen, umzusetzen und zu automatisieren“, weiß Dr. Neda Sheytanova. Eine sehr erfolgreiche Teilnehmerin des Kurses ist Sanaa Roumia, die seit Januar 2016 als Assistenzärztin in der Abteilung Kinder- und Jugendheilkunde des Marienhaus Klinikums in Saarlouis beschäftigt ist. Zuvor arbeitete sie 14 Jahre als Kinderärztin in einem Krankenhaus im syrischen Damaskus. Nach der Flucht vor dem Krieg in Syrien landete sie 2014 mit ihrer Familie im Saarland. Dort begann sie sofort damit, an der VHS Saarlouis Deutsch zu lernen. Sie startete im Integrationskurs und später bei IQ, im Deutschkurs für Medizinerinnen und Mediziner – eine grundlegende Voraussetzung für ihre Arbeit im Krankenhaus. Für die Klinik und Sanaa Roumia letztlich eine win-win-Situation, nicht nur in fachlicher Hinsicht: Durch Ihre Muttersprache kann die Ärztin auch sprachlich vermitteln, um arabischsprachige Patientinnen und Patienten adäquat behandeln zu können.

Drei Fragen an Dr. Neda Sheytanova, Projektleiterin der Arbeitsstelle Deutsch im IQ Netzwerk Saarland

# Pilotkonzept für das „Gesamtprogramm Sprache“

***Worin liegt das Innovative der Praxisorientierten Deutschkurse?***
Ganz neu an unserem Konzept ist der enorm hohe Anteil an praktischen Unterrichtseinheiten, der Einsatz von Spielpatientinnen und -patienten sowie der stetige Austausch mit medizinischen Fachkräften. Wir leisten in den Kursen eine gezielte Berufsvorbereitung als Reaktion auf ein nicht vorhandenes Kursangebot. Dazu verwenden wir authentische Materialien, die auf das Sprachniveau B1 herabgesetzt wurden und im Unterricht eingesetzt werden. Damit wird das integrierte Fach- und Sprachlernen schon von Beginn des Unterrichts an gewährleistet. Sehr viel Wert legen wir auch darauf, dass sehr realitätsnahe Kommunikationssituationen aus dem klinischen Alltag trainiert werden.

***Lässt sich dieses Konzept auch andernorts durchführen?***
Bis Ende 2016 wird die Arbeitsstelle Deutsch eine Praxishandreichung mit Didaktisierungsvorschlägen veröffentlichen, die bundesweit von allen Sprachkursträgern genutzt und womit unser Konzept übertragen werden kann. Das erarbeitete Konzept wird als Pilotarbeit in das „Gesamtprogramm Sprache (GPS)“ des BAMF einfließen, um auch in diesem Kontext als Good Practice genutzt zu werden. Dadurch wird die Handreichung für alle Bildungsträger noch leichter zugänglich.

***Was können Praxisorientierte Deutschkurse nachhaltig bewirken?***
Die nachgestellten Szenen mit den Spielpatientinnen und -patienten bringen einen nachhaltigen Mehrwert für die spätere, tägliche Arbeit an den Patientinnen und Patienten und mit den Kolleginnen und Kollegen z.B. im Krankenhaus. Durch das aktuell entstehende Curriculum sollen Zeit und Kosten im Transfer überschaubar bleiben. Eine Hospitation oder ein Praktikum wird noch während der Kurslaufzeit angestrebt und durch die enge Rücksprache mit den Krankenhäusern werden die sprachlichen Defizite direkt aufgefangen und in Einzeltrainings aufgearbeitet. Die Hospitation bzw. das Praktikum erfolgt nur bei real existierenden Chancen zur Übernahme in Arbeit. Die Quote unserer erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen ist nachweislich bisher überdurchschnittlich.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Saarland.

**Autoren:** Christian Zingel, Nina Engel und Dr. Neda Sheytanova
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos/Illustration:** Nina Engel (Fitt gGmbH), Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Innovatives Unterrichtskonzept Team-Teaching

**Intensiver Austausch von Fach- und Sprach-Dozenten ermöglicht Teilnehmenden das Verstehen von komplizierten sprachlichen Inhalten**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die im Bereich von beruflichen Qualifizierungen und Anpassungsqualifizierungen tätig sind.**

***Konzept Team-Teaching***
Fachdozierende und Dozierende für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) arbeiten beim Team-Teaching gemeinsam in einer Qualifizierungsmaßnahme. Dabei übernimmt der Fachdozent die primäre Unterrichtsgestaltung und der DaZ-Dozent beobachtet, analysiert, berät und unterstützt das Unterrichtsgeschehen. Durch die Verzahnung und Abstimmung der fachlichen und sprachlichen Inhalte gelingt bedarfsgerechter und effizienter Sprachunterricht mit einem hohen Praxisbezug. Die Teilnehmenden können individueller betreut und gefördert werden, was vor allem in heterogenen Gruppen mit unterschiedlichen Sprachständen ein großer Vorteil ist.

***Projekt:***
Servicestelle Sprache

***Träger:***
Thüringer Volkshochschulverband e.V.

***Projektansprechpartnerin:***
Swetlana Dominnik-Bindi /
Saalbahnhofstr. 27 / 07743 Jena /
Tel.: 03641/53 423 22 /
swetlana.dominnik-bindi@vhs-th.de

***Angebot:***
Die Vorlagen zu Unterrichtsbeobachtung, Teamgespräch sowie Unterrichtsassistenz können bei Projektansprechpartnerin Swetlana Dominnik-Bindi unter obiger E-Mailadresse bestellt werden. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

Zur Erprobung des Konzeptes Team-Teaching wurde bei vorhandenen Qualifizierungsmaßnahmen im IQ Netzwerk Thüringen eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Diese zeigte, dass eine allgemeine Vermittlung von Sprachkenntnissen nicht ausreicht, um komplexe und spezifische Fachinhalte für die Teilnehmenden verständlich und anwendbar zu machen. Dies betrifft zum Beispiel das Verständnis von Fachtexten oder die Vorbereitung auf Prüfungssituationen. Team-Teaching bedeutet, die gemeinsame Planung und Durchführung des Unterrichts durch Fach- und Sprachdozierende mit größerer Methodenvielfalt. Orientiert an den ermittelten Bedarfen wurde im Projekt „MINT-Brücke“ exemplarisch mit dem Team-Teaching begonnen. In dieser Qualifizierungsmaßnahme (Träger: Knoten Weimar GmbH) werden Akademikerinnen und Akademiker u.a. in den Bereichen Projektmanagement, Arbeitsrecht, EDV-Anwendungen und Bewerbungstraining geschult. Einen gemeinsamen Unterricht zu gestalten und durchzuführen stellte sich als große Herausforderung für die Fach- und DaZ-Dozierenden dar. Die Zusammenarbeit entlastete, führte aber auch zu notwendigen Kompromissen bezüglich didaktischer Gewohnheiten und Verhaltensweisen.

### Umsetzung des Konzepts

Das Team-Teaching-Konzept kann flexibel für verschiedene Fächer eingesetzt werden. Die Vorgehensweise beinhaltet folgende Schritte: Zuerst beobachtet der Dozent für Deutsch als Zweitsprache (DaZ-Dozent) den Fachunterricht und tauscht sich anschließend mit dem Fachdozenten im Teamgespräch darüber aus. Im zweiten Schritt assistiert der Sprachdozent im Fachunterricht, indem er einzelne Teilnehmende oder Kleingruppen durch sprachliche Vereinfachungen unterstützt. Der dritte Schritt beinhaltet die gemeinsame Unterrichtsvorbereitung und das anschließende Team-Teaching, also das gemeinsame Halten des Unterrichts. Die

entwickelten Vorlagen für Unterrichtsbeobachtung, Teamgespräch und Unterrichtsassistenz nutzt der DaZ-Dozent, um jeden Schritt im Team-Teaching zu planen, zu analysieren und zu dokumentieren. Durch die enge Verknüpfung des Sprach- und Fachunterrichtes kann den Teilnehmenden eine passgenaue Deutschvermittlung angeboten werden.

### Fazit

Im Projekt „MINT-Brücke“ wurden die sprachlichen Kompetenzen der 13 Teilnehmenden (sprachliches Ausgangsniveau im Bereich „gutes“ A2 bis B1) so weiter entwickelt, dass sie komplizierte fachliche Inhalte verstehen und verarbeiten konnten. Das Konzept Team-Teaching hat sich bewährt: Am Ende der Maßnahme konnten alle ein Deutschniveau von B2+Beruf vorweisen und belegen inzwischen einen C1-Sprachkurs für „Schnelllerner“. Nach der Erprobung in der IQ Qualifizierungsmaßnahme „MINT-Brücke“ fand 2016 der Transfer zum IQ Qualifizierungsprojekt „Qualifizierung Pflege“ statt. Aktuell wird das Konzept Team-Teaching in beiden neu gestarteten Kursen der Qualifizierungen angewendet.

# „Eine Abmahnung ist wie die Gelbe Karte“

**DaZ-Dozenten sensibilisieren Fachdozenten für sprachliche Schwierigkeiten der Teilnehmenden**

Bei der Vermittlung der äußerst anspruchsvollen fachlichen Inhalte ist das Team-Teaching-Konzept von großer Bedeutung. Das Besondere daran ist die Verzahnung sprachlicher und fachlicher Anteile in einer Anpassungsqualifizierung. Ein interdisziplinäres Team von Fach- und DaZ-Dozentinnen und Dozenten arbeitet Hand in Hand und übernimmt gemeinsam die Verantwortung für die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Unterrichts. Diese Verzahnung ist notwendig, damit Nicht-Muttersprachler die Herausforderungen bewältigen können, die beim berufsbezogenen Sprachenlernen auftreten. In der IQ Qualifizierungsmaßnahme MINT-Brücke stellte sich der Einsatz eines DaZ-Dozenten im Fachunterricht zum Thema Arbeitsrecht als absolut notwendig für den Lernerfolg dar. Beispielsweise wurde die Aussage des Fachdozenten, dass „Fehlverhalten zu einer Abmahnung durch den Verantwortlichen führt“ von den Teilnehmenden nicht verstanden und musste erörtert werden. Der DaZ-Dozent schaltete sich ein und erklärte: „Fehlverhalten kommt von ‚einen Fehler machen‘“. Die Gruppe verstand die Aussage und reagierte aktiv mit zahlreichen Kommentaren. Der DaZ-Dozent ergänzte: „Eine Abmahnung ist wie im Fußball die Gelbe Karte, und was kommt danach?“. Die Teilnehmenden antworteten: „Die Rote Karte, das ist dann die Kündigung.“ Im weiteren Verlauf der Maßnahme unterstützte der DaZ-Dozent überdies durch individuelle Begleitungen von Teilnehmenden, bei der Kleingruppenarbeit sowie bei der gemeinsamen Unterrichtsführung. Ein weiterer Pluspunkt des Team-Teachings war die zunehmende sprachliche Sensibilisierung der Fachdozenten. Sie lernten, sprachliche Schwierigkeiten der Teilnehmenden bewusst wahrzunehmen und deren Aufnahmekapazität besser einzuschätzen.

Drei Fragen an Swetlana Dominnik-Bindi, Projektmitarbeiterin für Team-Teaching der Servicestelle Sprache im IQ Netzwerk Thüringen

# „Probleme identifizieren, Lösungen finden“

***Worin liegt das Innovative des Konzepts Team-Teaching?***

Die praktische Umsetzung der Verzahnung von fachlichen und sprachlichen Inhalten zu gewährleisten ist ein sehr innovativer, aber auch ein recht herausfordernder Ansatz für die Fach- bzw. DaZ-Dozentinnen und Dozenten. Daher ist zu Beginn auch mehr Zeit für Planung und Absprachen sowie eine begleitende Evaluation erforderlich. Die Methode ist besonders geeignet, um dem Unterricht eine größere Perspektiven- und Methodenvielfalt zu verleihen. Das gemeinsame Lehren ermöglicht größere Differenzierungsmöglichkeiten beim Lernen der Fachsprache und individuellere Unterstützung der Lernenden. Probleme werden viel schneller deutlich, Lösungen schneller gefunden.

***Lässt sich dieses Konzept auch andernorts einsetzen?***

Das Konzept ist transferfähig, weil es in verschiedenen Branchen mit beliebigen Inhalten umgesetzt werden kann. Dies geschieht mithilfe der dafür entwickelten Vorlagen, die den DaZ-Dozierenden zur Verfügung stehen, um jeden Schritt im Team-Teaching mit der oder dem Fachdozierenden zu planen, zu analysieren und zu dokumentieren. Im Einzelnen sind dies ein Unterrichtsbeobachtungsbogen, eine Teamgesprächsvorlage sowie eine Protokollvorlage zur Unterrichtssassistenz. Alle Schritte sind aufeinander abgestimmt, miteinander verknüpft und haben jeweils eigene Ziele und angestrebte Ergebnisse, um den bestmöglichen Unterricht zu ermöglichen.

***Was kann das Team-Teaching nachhaltig bewirken?***

Das Konzept ist nachhaltig, weil es in Zukunft in verschiedensten beruflichen Bereichen ohne zusätzlichen Aufwand anwendbar ist. Es ist auf eine kontinuierliche Durchführung ausgelegt und langfristig planbar. Die Methode ist effizient, weil bei der Vermittlung anspruchsvoller Fachinhalte die Sprachkenntnisse der Teilnehmergruppe berücksichtigt und zielorientiert weiterentwickelt werden können. Dadurch können die Abbrüche von Maßnahmen deutlich reduziert und die Teilnehmenden schneller in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Thüringen.

**Autoren:** Christian Zingel, Swetlana Dominnik-Bindi
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** IQ Netzwerk Thüringen, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# „KiK“: Onlinekurs für Pflegefachkräfte

**Webbasierte Sprachförderung für Zugewanderte, die in Deutschland ihre Berufsanerkennung erlangen wollen**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Gesundheits- und Krankenpflegekräfte mit ausländischen Berufsabschlüssen sowie Pflegefachschulen und Sprachkursträger.**

***Instrument „KiK“:***
Der Onlinekurs „KiK – Kommunikation im Krankenhaus“ ermöglicht eine flexible zeit- und ortsunabhängige Sprachförderung für Pflegefachkräfte aus dem Ausland. Der Kurs vermittelt fachspezifische und berufsbezogene Deutschkenntnisse auf der Niveaustufe B1-B2 und bereitet sprachlich auf eine Berufstätigkeit in einem Krankenhaus vor. In drei Modulen werden berufliche Situationen behandelt. Der Onlinekurs ist multimedial und bietet den Lernenden durch Hör- und Lesetexte, Bilder und Videos einen abwechslungsreichen Zugang zu vielen verschiedenen Lehrmaterialien.

***Projekt:***
Onlinekurs „KiK – Kommunikation im Krankenhaus“

***Träger:***
Volkshochschule Main-Taunus-Kreis

***Projektansprechpartnerin:***
Kerstin Rohlf-Wachs / Pfarrgasse 38 / 65719 Hofheim / Tel.: 06192/99 01 27 / rohlf-wachs@vhs-mtk.de

***Angebot:***
Weitere Informationen zum Onlinekurs „KiK“ erhalten Sie bei Projektansprechpartnerin Kerstin Rohlf-Wachs. Den Onlinekurs finden Sie unter https://moodle.vhs-mtk.de/moodle2/course/view.php?id=337. Der Kurs wird zusätzlich vom Multiplikatorenprojekt IQ auf der ILIAS-Lernplattform des Förderprogramms IQ bereitgestellt, Ansprechpartnerin ist Christina Schrader, Tel.: 0211/302009-23, cschrader@zwh.de. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

Aufgrund des Fachkräftemangels in Deutschland werden immer mehr Pflegefachkräfte aus dem Ausland angeworben, die in deutschen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen arbeiten. Viele von ihnen sind zunächst als Pflegehilfskräfte beschäftigt, da ihre ausländischen Berufsabschlüsse nicht oder noch nicht anerkannt sind. Überdies fehlen ihnen häufig ausreichende Deutschkenntnisse, um als Pflegefachkraft tätig sein zu können. Durch Schichtdienst und Arbeitsbelastung ist es für diese Zielgruppe jedoch oft eine große Herausforderung, an regelmäßigen Angeboten zur Verbesserung ihrer berufsbezogenen Sprachkenntnisse teilzunehmen. Um diese Lücke zu schließen wurde im Rahmen des hessischen IQ Projektes „Kommunikation im Krankenhaus“ des Trägers Volkshochschule Main-Taunus-Kreis, ein zeit- und ortsunabhängiger Online-Sprachkurs entwickelt.

### Umsetzung des Instruments

Nach einer fachlichen Recherche in relevanten Lehrpublikationen zum Pflegefach und zum Deutschunterricht für Pflegekräfte, dem Austausch mit Lehrenden sowie Hospitationen im Fachunterricht wurden thematisch orientierte Lerneinheiten identifiziert und didaktisch aufbereitet. Die Online-Lernmodule orientieren sich an den beruflichen Anforderungen im Klinikalltag, an den Ausbildungsinhalten der Vorbereitungslehrgänge für die Kenntnisprüfung und an den sprachlichen Anforderungen von „telc Deutsch B1-B2 Pflege“, der fachsprachlichen Prüfung für Pflegekräfte in der Alten- und Krankenpflege. Der Kurs ist in 27 thematische Lerneinheiten unterteilt und behandelt berufliche Situationen, z.B. Pflegeanamnese, Beratungsgespräche oder Prophylaxen. Er ist multimedial und bietet den Lernenden durch Hör- und Lesetexte, Bilder, Videos, Links zu Fach- und Wörterbüchern und Internetseiten einen abwechslungsreichen Zugang zu vielen verschiedenen Lehrmaterialien. Die meisten Aufgaben sind selbstkorrigierend, der Kurs beinhaltet jedoch auch interaktive Übungen und die Möglichkeit, sich in Foren und Chats mit anderen Lernenden auszutauschen. Der Onlinekurs ist kein reiner Selbstlernkurs, er kann kursbegleitend und ergänzend zu Präsenzkursen angeboten werden, wobei er in unterschiedlichen Lehr- und Lernsettings flexibel nutzbar ist. Die technische Umsetzung des Onlinekurses erfolgte über „moodle“, einer Lernplattform auf Open-Source-Basis. Künftig wird der Kurs auch auf der ILIAS-Lernplattform des Förderprogramms IQ bereitgestellt.

### Fazit

Ziel ist es, mithilfe der Online-Module die mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit im Berufsalltag zu verbessern, um so die beruflichen Chancen auf eine qualifizierte Arbeit zu erhöhen. Migrantinnen und Migranten können so beruflich besser und schneller integriert und die Pflegequalität in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gewährleistet werden. Die VHS Main-Taunus-Kreis setzt den Onlinekurs seit März 2016 in berufsbezogenen Deutschkursen begleitend zu Anpassungs- und Vorbereitungslehrgängen im Gesundheits- und Krankenpflegebereich ein.

# Sprechen, Lesen und Schreiben für jede Situation

**Onlinekurs vermittelt Pflegefachkräften anhand authentischer Materialien vielfältige Inhalte**

Zentraler Bestandteil pflegerischer Tätigkeit im Krankenhaus ist die Kommunikation. Deshalb orientiert sich der Onlinekurs an unterschiedlichen Gesprächssituationen in Kliniken. Pflegefachkräfte kommunizieren mit Patientinnen und Patienten, sie sprechen mit Kolleginnen und Kollegen sowie Ärztinnen und Ärzten, aber auch mit Angehörigen. Diesen unterschiedlichen sprachlichen Herausforderungen trägt das Angebot Rechnung. Der Kurs besteht aus drei Modulen, die diesen drei wesentlichen Kommunikationssituationen entsprechen. Die Module behandeln in jeweils neun thematischen Lerneinheiten berufliche Situationen, wobei verschiedene Aspekte des Berufsalltags in Sprachhandlungen umgesetzt werden. Teilnehmende können mit dem Kurs sowohl ihre allgemeinsprachlichen Deutschkenntnisse in den Bereichen Lesen, Schreiben, Hören und Sprechen ausbauen als auch berufs- und fachsprachliche Inhalte lernen. Sie lernen pflegerisches und medizinisches Fachvokabular sowie allgemeinsprachliche Begriffe für die Kommunikation mit den

unterschiedlichen Gesprächspartnerinnen und -partnern. Speziell konzipierte „Hörtexte“ vermitteln typische Gesprächssituationen im Krankenhaus und üben das Verstehen. „Lesetexte“, basierend auf pflegerischen Termini, vermitteln Inhalte und trainieren den Umgang mit Fachvokabular. Außerdem üben die Teilnehmenden das Schreiben relevanter Textsorten wie E-Mail, Bericht, Pflegebericht, Telefonnotiz, Protokoll und andere. Zusätzlich enthält der Kurs viele Links zu Wörter- und Fachbüchern, zu Fachzeitschriften und Ratgebern aus dem Bereich Gesundheit. Am Ende jeder Lerneinheit werden einzelne Grammatikthemen auf dem Niveau A2-B2, die für die sprachliche Bewältigung der kommunikativen Aufgaben relevant sind, wiederholt und geübt.

Drei Fragen an Projektansprechpartnerin Kerstin Rohlf-Wachs, Fachbereichsleiterin Deutsch als Fremdsprache der VHS Main-Taunus-Kreis

# „Module können jederzeit angepasst werden“

***Worin liegt das Innovative des Instruments „KiK“?***

Der Kurs ist innovativ, da er eine zeit- und ortsunabhängige Deutschförderung bietet. Er ist deshalb für die im Schichtdienst arbeitende und unter hoher Arbeitsbelastung stehende Zielgruppe eine sehr gute Alternative und kann auch mit unterschiedlichen Dienstzeiten gut vereinbart werden. Innovativ ist auch die Möglichkeit der Dozentinnen und Dozenten, den Kurs an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen. Die Module können von Kursleitenden als Bausteine genutzt und jederzeit ergänzt, verändert oder aktualisiert werden. Der Kurs kann aber auch für eine reine Online-Schulung verwendet werden, die das Selbstlernen und von Kursleitenden angeleitetes Lernen kombiniert. Dabei findet die sprachliche Betreuung online durch die Dozentin oder den Dozenten statt.

***Lässt sich dieses Instrument auch andernorts einsetzen?***

Der kostenlose Onlinekurs kann bundesweit von Pflegefachschulen und Sprachkursträgern kurstragend oder kursbegleitend eingesetzt werden. Die Träger können ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Onlinemodule begleitend zu einer Pflegefachausbildung oder zu Vorbereitungs- und Anerkennungslehrgängen anbieten. Ausländische Gesundheits- und Krankenpflegekräfte können die Online-Lernmodule auch zum – möglichst betreuten oder angeleiteten – Selbststudium nutzen.

***Wie kann der Onlinekurs „KiK“ Lernende nachhaltig unterstützen?***

Die unterschiedlichen Lehr- und Lernsettings und die vielfältigen Kursinhalte ermöglichen es Teilnehmenden, ihre fachsprachlichen und berufsbezogenen Sprachkenntnisse nachhaltig zu verbessern. Der multimediale Onlinekurs enthält sowohl kooperative Aufgaben, die durch einen Kursleitenden betreut werden sollten, als auch selbstkontrollierende Übungen, die zum Selbststudium geeignet sind und es Sprachlernenden ermöglichen, ihr Lernprogramm ganz individuell je nach Vorkenntnissen, Lerntempo, Zeit- und Arbeitsaufwand zu gestalten. Die selbstkontrollierenden Aufgaben des Onlinekurses können von den Teilnehmenden nach Bedarf beliebig oft wiederholt werden.

**Impressum**
Das Projekt wurde im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es war Teilprojekt im IQ Netzwerk Hessen.

**Autoren:** Christian Zingel, Sigrid Zehren
**Die Module des Onlinekurses wurden von Sigrid Zehren konzipiert und verfasst.**
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** Volkshochschule Main-Taunus-Kreis, iStock.com/Squaredpixels, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# „Deutsch habe ich im Betrieb gelernt“

**Empfehlungen für passende Sprachlernangebote und eine effektivere Kommunikation in Unternehmen**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Unternehmen, Kammern und Bildungsträger**

***Broschüre „Deutsch habe ich im Betrieb gelernt“:***
In der Broschüre „Deutsch habe ich im Betrieb gelernt. Berufsbezogenes Deutsch im Unternehmen verankern“, herausgegeben vom IQ Netzwerk Niedersachsen, finden Betriebe und Institutionen Tipps und Ideen, wie sie ein gutes und passendes Sprachlernangebot für ihre Beschäftigten finden und verankern können, wie die Kommunikation in ihren Betrieben effektiver werden kann und wie sie durch Sprachmentorinnen oder -mentoren neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schneller in den täglichen Arbeitsablauf einbinden können.

***Projekt:***
„Berufsbezogenes Deutsch“

***Träger:***
Volkshochschule Braunschweig GmbH

***Projektansprechpartnerin:***
Wilhelmine Berg /
Alte Waage 15 / 38100 Braunschweig /
Tel.: 0531/24 12 455 /
wilhelmine.berg@vhs-braunschweig.de

***Angebot:***
Die Broschüre „Deutsch habe ich im Betrieb gelernt“ finden Sie zum Download unter www.netzwerk-iq.de/publikationen/fachpublikationen/berufsbezogenes-deutsch.html. Gedruckte Exemplare der Publikation können bei der zuständigen Ansprechpartnerin Wilhelmine Berg unter obiger E-Mailadresse bestellt werden. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Zahlreiche Unternehmen und Institutionen stehen immer wieder vor der Herausforderung, ihre zugewanderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu fördern, dass diese ihre Aufgabenbereiche auch sprachlich sicher bewältigen. Die Unterstützung beim Lernen und Entwickeln dieser Kompetenzen ist für viele Betriebe zu einer wichtigen Fragestellung geworden. Allgemeine Deutschkurse führen dabei oft nicht zum gewünschten Ziel. Im Rahmen des Förderprogramms IQ wurde von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber immer wieder der Bedarf an Informationen zum Thema „Berufsbezogenes Deutsch“ formuliert. Die Unternehmen wollen sich bzgl. dieser Fragestellungen sensibilisieren und mit dem Wissen um passgenaue Sprachlernangebote und betriebsinterne Unterstützungsmöglichkeiten ihre Handlungsfähigkeit erhöhen.

**Umsetzung der Broschüre**
Die Herausforderung bei der Erstellung von unterstützendem Informationsmaterial bestand darin, komplexe Sachverhalte in knapper Form zielgruppengerecht darzustellen. Um dies sicherzustellen, wurde besonderer Wert darauf gelegt, das Wissen von Unternehmen in die inhaltliche Arbeit einzubeziehen. In Zusammenarbeit mit der IQ Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ sichtete die Volkshochschule Braunschweig als Trägerin des Projektes im IQ Landesnetzwerk Niedersachsen die bisher gemachten Erfahrungen zum Thema „Deutsch am Arbeitsplatz“. Anhand dieser Informationen und Materialien wurde die Broschüre „Deutsch habe ich im Betrieb gelernt. Berufsbezogenes Deutsch im Unternehmen verankern“ erstellt. Die Publikation vermittelt Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, aber auch Personalverantwortlichen in Kammern und Bildungsträgern, einen schnellen Überblick über die Möglichkeiten, wie sie die sprachlichen Fähigkeiten von zugewanderten Beschäftigten weiterentwickeln können. Dabei werden unterschiedliche Vorgehensweisen

dargestellt: Die Entwicklung arbeitsplatzbezogener Sprachlernangebote, Möglichkeiten, die Kommunikation im Betrieb effektiver zu gestalten, Hinweise, wie Sprachlernen im Arbeitsalltag verankert werden kann sowie der Einsatz von Sprachmentorinnen und -mentoren. Überdies benennt die Broschüre Fördermöglichkeiten und Ansprechpersonen zum Thema.

**Fazit**
Die Kooperation mit der IQ Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ erwies sich aus der Sicht der Projektverantwortlichen als sehr erfolgreich, denn so konnten bei der Erstellung der Broschüre unterschiedliche Erfahrungen gebündelt werden. Das handliche Format mit kurzen übersichtlichen Texten sowie erprobten Beispielen hat sich bewährt und bei zahlreichen Unternehmen für große Resonanz gesorgt. Durch die Einbeziehung der Erfahrungen von Unternehmen mit Sprachlernangeboten und innerbetrieblichen Unterstützungsangeboten zum Sprachlernen vor Ort, konnten in der Broschüre ganz konkrete Anregungen gegeben werden, die Unternehmen aufgreifen und direkt umsetzen können.

# Welche Ziele sollen konkret erreicht werden?

**Die Broschüre unterstreicht die Bedeutung des arbeitsplatzbezogenen Sprachlernens und stellt Fördermöglichkeiten vor**

„Für uns waren die Deutschkurse ein voller Erfolg […]. Zunächst erst bei der Bearbeitung von schriftlichen Anforderungen, z.B. per E-Mail, und bald darauf auch bei der mündlichen Kommunikation sowohl unter den Kolleginnen und Kollegen als auch mit den Kunden. […] Die Kommunikation untereinander [hat sich] verbessert und daraus resultierend auch das Miteinander.“ Diese Aussagen eines Betriebsverantwortlichen zum arbeitsplatzbezogenen Sprachlernen von zugewanderten Mitarbeitenden spiegelt auch die Broschüre wider und setzt dort einen Schwerpunkt. Innerbetriebliche Sprachlernangebote im Einzeltraining oder in Kleingruppen bieten im besonderen Maße die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt auf die sprachlichen Anforderungen vorzubereiten. Für die Konzeption des Angebotes ist es wichtig zu klären, welche Ziele die Mitarbeitenden konkret erreichen sollen, um Dauer, Umfang und Ausgestaltung der Maßnahme passgenau festlegen zu können. Die Broschüre enthält eine Checkliste für die Abstimmung mit Anbietenden des Sprachkurses und zur Beurteilung des Angebotes. Sie gibt in einer weiteren Übersicht Hinweise, was die Unternehmensleitung selbst zum Gelingen eines arbeitsplatzbezogenen Sprachkurses beitragen kann. Dort wird deutlich, dass es von großer Bedeutung ist, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausreichend Zeit für die Vorbereitung und Durchführung des Sprachlernens zur Verfügung stellen und dabei auch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte einbezogen werden. Überdies sollten eine Ansprechperson aus dem Betrieb für die Lernenden benannt, akzeptable Lernzeiten vereinbart und die praxisorientierte Umsetzung des Gelernten geplant werden. Außerdem gibt die Publikation Hinweise, wo geeignete Anbieter gefunden werden können und welche Fördermöglichkeiten es gibt.

Drei Fragen an Wilhelmine Berg, Projektmitarbeiterin der Broschüre „Deutsch habe ich im Betrieb gelernt“ im IQ Netzwerk Niedersachsen

# „Bereits 2500 Broschüren versendet“

***Worin liegt das Innovative der Broschüre?***
Die Erhöhung der sprachlichen Anforderungen in der betrieblichen Kommunikation sowie die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland haben die Bedeutung von berufsbezogenem Deutsch weiter unterstrichen. Entsprechendes Informationsmaterial für Institutionen und Betriebe lag bisher noch nicht vor, obwohl der Informationsbedarf sehr hoch ist. Diese Lücke konnten wir mit dieser sehr kompakten und übersichtlichen Publikation, die zahlreiche offene Fragen der Zielgruppe beantwortet, schließen.

***Lässt sich dieses Konzept auch andernorts einsetzen?***
Bisher wurden etwa 2500 gedruckte Broschüren von Unternehmen, Unternehmerverbänden, Handwerkskammern und betriebsorientierten Beratungsinstitutionen bestellt und versendet. Dies verdeutlicht, dass die Publikation eine wertvolle Unterstützung bei der Beratung von Unternehmen zum Thema „Deutsch am Arbeitsplatz“ leistet und diese aktiv vorangebracht hat. Aktuell wird das Druckwerk auch in die englische und die französische Sprache übersetzt und soll anschließend auf der Website des Projektes „Language for work“ zum Download im Rahmen des Europäischen Fremdsprachenzentrums (EFSZ), einer Institution des Europarates, veröffentlicht werden.

***Was kann die Broschüre nachhaltig bewirken?***
Die Broschüre unterstützt Unternehmen nachhaltig dabei, in ihrem Betrieb eine sprachsensible Kommunikation aufzubauen und damit die Integration von Mitarbeitenden zu fördern. Die Unternehmen erhalten Informationen, um die Qualität von Sprachlernangeboten bewerten zu können und wie sie durch ihre Mitwirkung dazu beitragen können, ein auf ihren Betrieb und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmtes Angebot zu entwickeln, das dauerhaft den Erfolg des Teams voranbringt. Institutionen und Personen, die Betriebe beraten, erhalten mit der Broschüre Informationsmaterial zum Sprachlernen im Betrieb, das sie in Beratungssituationen mit Unternehmen nachhaltig einsetzen können.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Niedersachsen.

**Autoren:** Christian Zingel, Wilhelmine Berg, Rita Leinecke
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** Andreas Bormann, privat, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Sprachlern-App „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“

**Auf dem Weg zur beruflichen Anerkennung: Berufssprache spielerisch trainieren**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Pflegeeinrichtungen, Bildungsdienstleister, Pflegefachkräfte im In- und Ausland**

***Lern-App „Ein Tag Deutsch in der Pflege“***
Das kostenlose Lernspiel eignet sich für Deutsch lernende Fachkräfte, die ihre berufliche Qualifikation in Deutschland anerkennen lassen möchten und dabei das Sprachniveau B2 anstreben. Die Lern-App kann sowohl vorbereitend als auch beschäftigungsbegleitend zum Sprachenlernen genutzt werden. In virtuellen Szenarien können die Lernenden örtlich und zeitlich unabhängig authentische Gesprächssituationen erkunden, ihre Kommunikationskompetenzen trainieren und ihr interkulturelles Wissen über den Pflegealltag in Deutschland erweitern. Die App kann in den gängigen App-Stores für Smartphones und Tablets kostenlos heruntergeladen werden.

***Fachstelle:***
IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

***Träger:***
passage gGmbH

***Projektansprechpartnerin:***
Karin Ransberger / Nagelsweg 10 / 20097 Hamburg / Tel.: 040/87 09 09 17 / karin.ransberger@passage-hamburg.de

***Angebot:***
Die Sprachlern-App „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“ für Smartphones und Tablets können Sie in den gängigen App-Stores (Android und iOS) kostenlos herunterladen. Die App ist offline spielbar und erfasst keine personenbezogenen Daten. Unter www.ein-tag-deutsch.de finden Sie weitere Informationen sowie Zusatzmaterialien und Didaktisierungsvorschläge für den Unterricht. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

Sprachliche Qualifizierungsangebote helfen zugewanderten Gesundheitsfachkräften dabei, die Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse in Deutschland zu erlangen und sich auf den Berufsalltag vorzubereiten. Kommunikative Kompetenzen spielen in der Pflege ebenso eine entscheidende Rolle wie interkulturelles Wissen im Krankenhausalltag. Digitale Formate wie Lern-Apps bieten zuwandernden Pflegefachkräften eine zeitlich und örtlich unabhängige sowie hochflexible Möglichkeit des individuellen und interaktiven Lernens. Hier setzt die Sprachlern-App „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“ an, die im interdisziplinären Zusammenspiel von Pflege-, Sprach- und Serious Gaming-Expertinnen und Experten unter der Projektleitung der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch entwickelt wurde.

### Umsetzung der Lern-App

Ausgangspunkt waren die Szenarien, die vom IQ Landesnetzwerk Niedersachsen in Zusammenarbeit mit der Krankenpflegeschule des Klinikums Braunschweig entstanden sind, sowie eine umfassende Sprachbedarfserhebung bei ausländischem Pflegepersonal, Deutsch- und Fachlehrenden, Referentinnen und Referenten in Personalvermittlungen und Stationsleitungen. So wurden Szenarien für typische Sprachhandlungen in der Pflege festgelegt, dialogisch aufbereitet und mit professionellen Sprecherinnen und Sprechern vertont. Die Lernenden begegnen alltäglichen beruflichen Situationen im Krankenhaus und müssen darauf reagieren. Sie können die Dialoge wiederholt lesen und hören und bei jedem neuen Durchgang andere sprachliche Optionen und Wege wählen. Wie sie damit auf ihr Gegenüber wirken, erfahren sie durch die Rückmeldungen, die sie unter anderem direkt durch die Reaktion des Patienten oder der Kollegin erhalten. Entsprechend der individuellen Antwort der Lernenden entwickelt sich die Szene unterschiedlich weiter. Es gibt nach jedem Dialog unterschiedliche Übungen zu Kommunikation,

Grammatik, Wortschatz und Aussprache, darunter diverse Übungs- und Überprüfungsformate wie zum Beispiel Lückentexte oder Multiple Choice-Antworten sowie ein Wörterbuch. Ein Auswertungssystem gibt den Lernenden am Ende jeder Sequenz eine anerkennende bzw. kritisch-konstruktive Rückmeldung zu ihren Ergebnissen. Neben der sprachlichen und fachlichen Wissensvermittlung bildet das interkulturelle Lernen einen wichtigen Bestandteil der Sprachlern-App. Dazu dient die sogenannte Infobox, die den Lernenden ihren Antworten entsprechend Rückmeldungen zu ihrem Verhalten gibt und dabei Wissenswertes rund um die Kommunikation in der Pflegearbeitswelt in Deutschland vermittelt.

### Fazit

Die App macht authentisches Pflegehandeln und empathische Pflegekommunikation direkt erlebbar und erschließt sie für das Sprach- und Fachlernen. Sie steht seit Ende Oktober 2017 zum Download zur Verfügung und wurde seitdem über 8.000 Mal sowohl in Deutschland als auch in Südosteuropa und Drittstaatländern wie u.a. den Philippinen heruntergeladen (Stand April 2018).

# „Deutschlernen darf Spaß machen“

**Als zeitgemäßes Lernwerkzeug motiviert die App durch das Eintauchen in alltägliche Arbeitssituationen**

Einmal den Namen eintippen und los geht’s: Der Pfleger, nennen wir ihn László, seit zwei Wochen in einem deutschen Krankenhaus tätig, soll den Verband des Patienten Torben Teller wechseln. Dieser leidet an Schmerzen nach einem operativen Eingriff und seine Wunde hat sich entzündet. László möchte Herrn Teller darüber informieren – aber wie? Drei Sätze stehen zur Auswahl. Die Aussage „Das sieht aber gar nicht gut aus!“ beunruhigt den Patienten noch mehr. „Oh je, auch das noch“ ist auf dem Display zu lesen und aus dem Lautsprecher zu hören. Am Ende des Gesprächs bekommt der Pfleger-Spieler als Rückmeldung mit auf den Lernweg: „Denken Sie daran, Ihre Handlungen immer sprachlich so zu begleiten, dass Sie die Patienten nicht verunsichern.“ Um das Gelernte zu erproben, wiederholt László den Dialog und sagt jetzt: „Die Wundränder sehen entzündet aus. Wie fühlt sich das für Sie an?“ Damit leitet er einen positiveren Gesprächsverlauf ein. In diesen alltagsrealistischen Arbeitssituationen wird Deutschlernen tatsächlich zum Spiel. Und dies mit Absicht: „Lernen darf Spaß machen“, sagt die Projektleiterin Karin Ransberger von der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. Weil in der Berufssprache der häufige Wechsel zwischen unterschiedlichen Gesprächspartnerinnen und -partnern besonders anspruchsvoll ist, trifft der Pfleger László im Laufe seines Arbeits-Spiels auf den Oberarzt und Torben Tellers Ehefrau, die Stationsleitung und einen Kollegen, bei denen er jeweils andere Herausforderungen meistern muss. „Ich finde es toll, dass die kommunikativen Situationen so intensiv sind. Ich habe heute so viel Neues gelernt“, sagt Prince Gbender, Gesundheits- und Krankenpfleger in der Anpassungsqualifizierung im IQ Netzwerk Hamburg – NOBI, Hamburg.

Drei Fragen an Karin Ransberger, Projektleiterin für die Lern-App „Ein Tag Deutsch - in der Pflege“ in der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

# „Sprachlich, fachlich und interkulturell“

***Worin liegt das Innovative der Lern-App „Ein Tag Deutsch in der Pflege“?***

Die Lernenden tauchen in einen ganzen Arbeitstag mit typischen kommunikativen Handlungen und Situationen ein. Ihre Kompetenzen werden in einer kontinuierlichen, situativen Einbettung mit unterschiedlichen Gesprächspartnerinnen und -partnern trainiert und vertieft. Die App erweitert die Kompetenzen der Lernenden gleichzeitig fachlich, sprachlich, sowie interkulturell. Unser Ansatz, alle drei Ebenen gemeinsam zu denken, schafft eine hohe Praxisrelevanz. Innovativ ist auch, dass das digitale kommunikative Probehandeln durch Spielelemente sehr motivierend wirkt.

***Kann die Lern-App auch in andere Kontexte übertragen werden?***

Neben der Nutzung für das Selbstlernstudium ist die App auch für das Setting des Präsenzunterrichts interessant. Lernende und Lehrende können die Inhalte gemeinsamen diskutieren und reflektieren und um die Dimensionen der eigenen Lernbedarfe erweitern. Außerdem ist die App grundsätzlich interessant für alle, die an der Qualität von Kommunikation in der Pflege interessiert sind. Es kam mehrfach die Rückmeldung, dass auch muttersprachliche Pflegefachkräfte das Angebot interessant finden: Sie würden so für die Problematiken von Deutschlernenden sensibilisiert werden und könnten selbst noch etwas dazu lernen. Der didaktische Ansatz kann in weitere Berufsfelder transferiert werden.

***Was kann die Lern-App nachhaltig bewirken?***

Mit diesem zeitgemäßen Lerninstrument kann man im eigenen Lerntempo und -raum trainieren und nach Bedarf wiederholt auf die Inhalte zurückzugreifen. Das fördert die Reflexionsfähigkeit von Deutschlernenden im Hinblick auf Strukturen, Wortschatz und Aussprache, aber besonders auch darauf, wie man auf sein Gegenüber wirkt. Die App ermöglicht durch authentische Reaktionen der Gesprächspartnerinnen und -partner oft ein vermehrtes Einfühlungsvermögen, was sich nachhaltig auf das Kommunikationsverhalten der Lernenden auswirkt. Die App ist auch im Unterricht vielseitig einsetzbar und erweiterungsfähig.

**Impressum**
Die Lern-App „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“ wurde im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert und von der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch entwickelt.

**Autoren:** Bea Brunner, Karin Ransberger
**Redaktion:** Bea Brunner, Christian Zingel, Canan Ulug (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2018
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Deutsch am Arbeitsplatz

**Qualifizierungsmaßnahme fördert die Handlungskompetenz durch Praxisnähe**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Betriebe und Unternehmen, Qualifizierungs- und Bildungsträger**

***Qualifizierungsmaßnahme Deutsch am Arbeitsplatz:***
Die Qualifizierungsmaßnahme kombiniert drei verschiedene Sprachförderinstrumente (Deutschtraining im Kursformat, Sprachcoaching am Arbeitsplatz und betriebliches Sprachmentoring), die auf den Betrieb und die Mitarbeitenden bedarfsgerecht konzeptioniert und umgesetzt werden. Durch die Umsetzung vor Ort im Betrieb wird ein hoher Praxisbezug gewährleistet und die Handlungsfähigkeit von Mitarbeitenden mit geringen Deutschkenntnissen nachhaltig verbessert. Die Qualifizierung greift einen bedeutenden Aspekt von Deutschförderung in der beruflichen Weiterbildung auf, indem sie Fach- und Sprachlernen in den Fokus nimmt und verzahnt.

***Projekt:***
Integriertes Fach- und Sprachlernen und individuelle Deutschförderung (IFSL)

***Träger:***
Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Bielefeld e.V.

***Projektansprechpartnerin:***
Sabine Stallbaum / August-Bebel-Str. 68a
33602 Bielefeld / Tel: 0521/32 92 88 15
s.stallbaum@awo-bielefeld.de

***Angebot:***
Informationen über die Qualifizierungsmaßnahme finden Sie unter www.iq-netzwerk-nrw.de/treffpunkt-iq/kartoffelmanufaktur-pahmeyer-15-05-2017.html Der „Abschlussbericht 2017. Deutsch am Arbeitsplatz in der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer“ steht unter https://awo-bielefeld.de/bildung-und-qualifizierung/deutsch-lernen/deutsch-im-betrieb zum Download. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Die deutsche Sprache als wichtige berufliche Handlungskompetenz hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Zum einen werden im Rahmen der Fachkräftesicherung zunehmend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland eingestellt, zum anderen beinhalten organisatorische Veränderungen häufig auch für Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit neue sprachliche Herausforderungen. Wegen nicht ausreichender fachsprachlicher Kenntnisse bleiben ihnen trotz guter fachlicher Kompetenzen Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes meist verwehrt. Allgemeine Sprachkurse führen oft nicht zum Ziel. Auf diese Herausforderung reagiert die Maßnahme „Deutsch am Arbeitsplatz“, die vom IQ Teilprojekt „Integriertes Fach- und Sprachlernen und individuelle berufsbezogene Deutschförderung (IFSL)“ des IQ Landesnetzwerkes NRW in punktueller Zusammenarbeit mit der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch konzipiert und umgesetzt wurde.

**Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahme**
Im Fokus der Maßnahme steht die Kombination aus drei verschiedenen Instrumenten, die auf den jeweiligen Betrieb inhaltlich abgestimmt werden. Das erste Instrument ist ein Sprachtraining für eine Gruppe im Kursformat. Die Themen, wie z. B. Schutzkleidung, Hygiene oder Arbeitsrecht, werden passgenau auf den Arbeitsalltag abgestimmt. Das zweite Instrument bildet das Sprachcoaching am Arbeitsplatz, dabei begleitet ein Sprachcoach einzelne Mitarbeitende für eine begrenzte Dauer, z. B. sechs Termine à 45 Minuten, im Betrieb. Das Sprachcoaching findet, wenn möglich, immer direkt am Arbeitsplatz und, für die Mehrzahl der Teilnehmenden, begleitend zum Sprachtrainingskurs, statt. Betriebliches Sprachmentoring ist das dritte Förderinstrument: Externe Beraterinnen und Berater unterstützen das Unternehmen darin, Deutschkurse im Betrieb zu organisieren

und die Betriebssprache an die Bedarfe der Deutschlernenden anzupassen. Maßnahmen sind hier z. B. das Überarbeiten der Materialien von Hygieneschulungen oder Coachingeinheiten für Führungsmitarbeitende zu sprachsensiblem Anleiten von Beschäftigten mit geringen Deutschkenntnissen. Bevor die einzelnen Maßnahmen umgesetzt werden, wird immer eine kooperative Bestandsaufnahme durchgeführt, um die Ausgangslage der Teilnehmenden und ihre jeweilige Lebens- und Arbeitswelt passgenau zu identifizieren: Was sollten, können und wollen die Lernenden warum, wozu und wie lernen? Dadurch werden die Inhalte gesichert und auf die Lernerin oder den Lerner abgestimmte Hilfen angeboten.

**Fazit**
Die Kombination von Sprachtrainings, Sprachcoaching am Arbeitsplatz und Sprachmentoring sichert den erfolgreichen Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag und sorgt für eine nachhaltige Verankerung. In der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer wurde dieser Ansatz am Arbeitsplatz bereits erprobt. Insgesamt hat ein Drittel der Belegschaft an der Deutschförderung teilgenommen.

# „Die Kommunikationsflüsse sichern“

## Über die Bedeutung der Sprachförderung in Betriebsprozessen

Die Pilotierung der Qualifizierungsmaßnahme „Deutsch am Arbeitsplatz“ in der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer ist eine Erfolgsgeschichte. Betriebsleiter Marc Vergien beobachtet jeden Tag, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich durch die Sprachkurse und das Sprachcoaching besser verständigen können. „Das Ziel ist es“, so Vergien, „dass man sich versteht.“ Dabei geht es bei den Deutschlernangeboten „weniger darum“, so die IQ Coachin Cathrin Thomas, „die absolute Korrektheit in jeder Sprachäußerung zu gewährleisten, sondern um den Erhalt des Kommunikationsflusses der Arbeitsabläufe.“ Der Mitarbeiter Abdelsalam R. bescheinigt genau diese Vorzüge des praxisnahen Angebots: „Einmal pro Woche bekomme ich Sprachunterricht. Ohne Deutschförderung kann ich nicht so gut arbeiten. Jetzt verstehe ich alles besser.“ Das Besondere bei Deutsch am Arbeitsplatz ist außerdem, dass der ganze Betrieb zum Lernort wird. „Es gibt einen dringenden Bedarf für betriebliche Beratung und Know-how rund um das Thema Sprachförderung“, betont Thomas. Durch den praxisorientierten Ansatz von Deutsch am Arbeitsplatz werden die Mitarbeitenden

auf allen Betriebsebenen eingebunden. Cathrin Thomas unterstreicht die Bedeutung dessen: „Betriebliches Sprachmentoring verteilt die Anstrengungen des Deutschlernprozesses auf breitere Schultern.“ Somit muss nicht nur der einzelne Mitarbeitende die Anstrengungen auf sich nehmen, „sondern der gesamte Betrieb, allen voran die mittlere und höhere Managementebene, macht sich für eine arbeitsprozessstützende Kommunikation stark“, so Thomas. Marc Vergien hat im Rahmen der Sprachförderung auch betriebliche Aufstiegsprozesse bemerkt: Die Mitarbeitenden, die sich sprachlich weiterentwickeln, empfehlen sich nämlich für höhere Aufgaben. „Durch das Abbauen der Sprachbarriere werden viele auch andere Positionen bekleiden können“, sagt Vergien.

**Drei Fragen an Sabine Stallbaum, Leiterin des IQ Projekts „Integriertes Fach- und Sprachlernen und individuelle Deutschförderung“**

# „Die Handlungsfähigkeit verbessern“

***Worin liegt das Innovative der Qualifizierungsmaßnahme Deutsch am Arbeitsplatz?***

Neu ist die Kombination unterschiedlicher Instrumente, die verschiedene Bedarfe auf unterschiedlichen Ebenen im Betrieb passgenau bedienen. Insbesondere wird der Gesamtbetrieb in den Blick genommen: Im Zusammenwirken aller Beteiligten werden Instrumente erprobt und an die Erfordernisse des Betriebes individuell angepasst. Alle Beteiligten teilen die Verantwortung und lassen sich auf eine neue Umsetzungsform von Lernen im Betrieb ein.

***Ist es möglich, diese Qualifizierungsmaßnahme auch andernorts einzusetzen?***

Durch seine Flexibilität ist das Modell auf alle Unternehmen und Betriebe übertragbar. Das betriebliche Sprachmentoring beinhaltet unter anderem eine individuelle Beratung zum Thema Deutschförderung am Arbeitsplatz und kann für jeden Betrieb der erste Schritt in die gezielte und passgenaue Förderung sein. Voraussetzung für die Umsetzung ist selbstverständlich qualifiziertes und flexibles Lehrpersonal zur Planung und Durchführung der Angebote. Aber auch die engagierte Mitarbeit und Offenheit des Betriebes von der Geschäftsführung bis zu den Kolleginnen und Kollegen ist ein wichtiger Faktor des Gelingens.

***Was kann Deutsch am Arbeitsplatz nachhaltig bewirken?***

Das Bielefelder Sprachcoaching wurde 2013/2014 im IQ Netzwerk NRW entwickelt und wird seitdem in unterschiedlichen Bereichen eingesetzt und entsprechend angepasst. Bei der Firma Pahmeyer wird das Angebot 2018 mit betrieblichen Eigenmitteln weitergeführt und die Mitarbeitenden wie auch die Vorgesetzten haben das Thema Sprache am Arbeitsplatz stärker im Fokus. Die berufliche und kommunikative Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden hat sich erheblich verbessert. Das Thema Sprache wurde optimiert und ist nun im Betrieb verankert.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Nordrhein-Westfalen.

**Autorin und Autor:** Dr. Johnny Van Hove, Sabine Stallbaum
**Redaktion:** Dr. Johnny Van Hove, Christian Zingel, Canan Ulug (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Bielefeld, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2018
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# In einfacher Sprache gegen Diskriminierung

**Die Handreichung „Wer diskriminiert wird, wird ausgeschlossen – und wer sich nicht wehrt, hat bereits verloren!“ wirkt als praxisorientiertes Instrument gegen Benachteiligung**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Verantwortliche für Aus- und Weiterbildung in Beratungsstellen, bei Bildungsdienstleistern und Unternehmen, von Diskriminierung betroffene Menschen und ihre Unterstützer*innen wie zum Beispiel Migrantenorganisationen**

***Instrument Handreichung***
Die Handreichung unterstützt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, dabei, sich aktiv zur Wehr zu setzen und ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen. Die Broschüre informiert auf anschauliche Weise über den Diskriminierungsschutz. Gleichzeitig vermittelt sie Handlungsstrategien, wie mit rechtlichen Mitteln wirksam gegen Ungleichbehandlung vorgegangen werden kann. Komplexe rechtliche Sachverhalte werden gut verständlich mit zahlreichen Praxisbeispielen vermittelt und richten sich damit gleichermaßen an Betroffene selbst wie auch an Verantwortliche in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

***Projekt:***
Mit Recht gegen Diskriminierung!

***Träger:***
Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.

***Projektansprechpartner:***
Stefan Wickmann /
Herzog-Friedrich-Str. 49 / 24103 Kiel /
Tel.: 0431/64089007 / mrgd@advsh.de

***Angebot:***
Die Handreichung „Wer diskriminiert wird, wird ausgeschlossen – und wer sich nicht wehrt, hat bereits verloren!“ finden Sie unter http://bit.ly/32Jxsko. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

Weil rechtliche Rahmenbedingungen zu wenig bekannt sind, können sich von Diskriminierung betroffene Menschen vielfach nicht wehren. Hinzu kommt, dass Diskriminierungen und mangelnde Chancengerechtigkeit im Arbeitsleben immer noch Tabuthemen sind. Die aus Unkenntnis resultierende Verunsicherung der Betroffenen und ihrer Unterstützer*innen hat zur Folge, dass es an Prävention und geeigneten Gegenmaßnahmen fehlt.

### Umsetzung des Instruments Handreichung

Der Abbau von strukturellen Integrationshemmnissen und benachteiligungsfreie Teilhabe sind nur erreichbar, wenn Diskriminierte Empowerment durch Wissenstransfer erfahren. Die Handreichung „Wer diskriminiert wird, wird ausgeschlossen – und wer sich nicht wehrt, hat bereits verloren!“ zielt darauf ab, Betroffenen und Multiplikator*innen ein verständliches und praxisorientiertes Instrument zur Verfügung zu stellen. Sie richtet sich an Menschen, die von rassistischer, sexistischer oder religiöser Diskriminierung bedroht oder betroffen sind und an ihre Unterstützer*innen. Zielgruppen sind vor allem Eingewanderte, Asylsuchende, anerkannte und nicht anerkannte geflüchtete Menschen – unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Die zentrale Herausforderung für die Verantwortlichen des Projekts „Mit Recht gegen Diskriminierung!“ im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein war es, die Übersetzung von Rechtsfragen in allgemeinverständliche, einfache Sprache und gleichzeitig die inhaltliche Korrektheit zu gewährleisten. Der inhaltliche Fokus der Publikation liegt auf Aspekten des Schutzes im beruflichen Kontext mit dem zentralen rechtlichen Instrument des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Mit zahlreichen Praxisbeispielen erhalten Betroffene die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Situationen wiederzufinden und erfahren, wie sie gegen Diskriminierung und Benachteiligung vorgehen können. Die Verwendung von Schaubildern, intuitiv erfassbaren Illustrationen und praktischen Checklisten

baut Hemmschwellen gegenüber juristisch-abstrakten Fragestellungen ab und erleichtert den Zugang zu den Informationen zum Recht auf benachteiligungsfreie Teilhabe. Die Handreichung erläutert, was unter Diskriminierung zu verstehen ist und illustriert dies mit Beispielen von alltäglichen diskriminierenden Situationen. Sie stellt Handlungsstrategien vor und gibt Empfehlungen, wie Betroffene sich in diskriminierenden Situationen verhalten können. Die Broschüre informiert ausführlich über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zeigt auf, wie Betroffene sich mit Hilfe des Gesetzes gegen Ungleichbehandlungen wehren können.

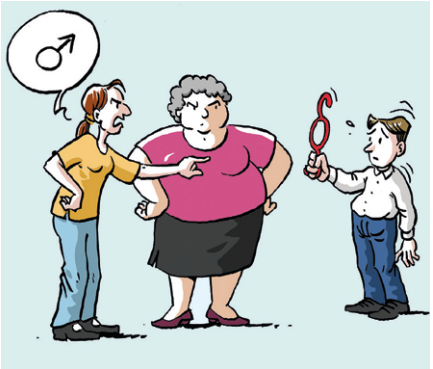
### Fazit

Die hohe Nachfrage nach der Handreichung von IQ Trainer*innen sowie von externen Personalverantwortlichen verdeutlicht, dass mit diesem Instrument zur Erläuterung antidiskriminierungsrechtlicher Regelungen ein in dieser Form bislang nicht abgedeckter erheblicher Informationsbedarf erfüllt wird. Mit dem Einsatz in der innerbetrieblichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten wird der Tabuisierung der Themen Ungleichbehandlung und eingeschränkte Teilhabechancen im Arbeitsleben entgegengewirkt.

# Vom Gedächtnisprotokoll bis zur persönlichen Beratung

**Arbeitgeber*innen müssen alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um vor Diskriminierung zu schützen**

Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) aus dem Jahr 2016 hat ergeben, dass jede*r Dritte in Deutschland in den vergangenen zwei Jahren vor der Befragung in unterschiedlichsten Lebensbereichen Diskriminierung erlebt hat. So sind von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt besonders Menschen mit Migrationshintergrund bedroht und betroffen. Mit der Handreichung sollen von Diskriminierung und Benachteiligung im Arbeitsleben betroffene und bedrohte Menschen mit Migrationshintergrund dazu ermutigt werden, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen und ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen. Die Vermittlung von rechtlichen Informationen und praktischem Handlungswissen stärkt die individuelle Fähigkeit, die eigene Integration in den Arbeitsmarkt aktiv mitzugestalten. „Wenn diskriminiert wurde, muss der*die Arbeitgeber*in nach § 12 Abs. 3 AGG alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um seine Beschäftigten davor zu schützen“, erklärt Projektansprechpartner Stefan Wickmann. „Welche Schritte notwendig sind, von dem offenen Gespräch über das Gedächtnisprotokoll bis hin zum Besuch bei einer Beratungsstelle, ist in unserer Handreichung in verständlicher Sprache dargestellt.“ Wie beispielsweise ein solches Gedächtnisprotokoll angefertigt werden sollte, beschreibt die Publikation anschaulich und detailliert. „Damit Betroffene später die Rechte, die ihnen das AGG gibt, durchsetzen können, müssen sie möglichst genau beschreiben und beweisen können, was passiert ist“, so Stefan Wickmann. „Hierfür ist ein Gedächtnisprotokoll eine wesentliche Hilfe, um alle wichtigen Details zu dem Vorfall festzuhalten.“ Die Handreichung ist nach der schnell vergriffenen Erstauflage (November 2018) im September 2019 bereits in 2. Auflage erschienen.



**Drei Fragen an Hanan Kadri, Leiterin des Projekts „Mit Recht gegen Diskriminierung!“ im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein**

# „Abbau von strukturellen Diskriminierungsrisiken“

***Worin liegt das Innovative der Handreichung „Wer diskriminiert wird, wird ausgeschlossen“?***

Die Thematik ist sehr komplex und anspruchsvoll. Unser Ziel war und ist, den von Diskriminierung betroffenen Menschen ihre Handlungsmöglichkeiten sehr niedrigschwellig nahezubringen. Wir haben dazu Grundlagenwissen mit konkreten Anwendungsbeispielen verknüpft. Die individuellen Handlungsmöglichkeiten sind sehr praxisorientiert und in einfacher Sprache dargestellt worden. Denn erst, wenn Menschen ihre Rechte, die ihnen durch Gesetze, wie inbesondere das AGG, verbindlich gegeben sind, kennen und auch einfordern, wird sich etwas an den diskriminierenden Zuständen ändern.

***Kann die Handreichung problemlos auch in anderen Kontexten eingesetzt werden?***

Die Handreichung wird sowohl durch IQ Mitarbeitende als auch durch externe Akteur*innen rege nachgefragt. Sie wird von verschiedenen IQ Teilprojekten in ihren Schulungs- und Beratungsformaten im Bereich der interkulturellen Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung eingesetzt. Weitere Akteur*innen und Multiplikator*innen, wie z.B. die Bundesagentur für Arbeit, nutzen die Broschüre im Rahmen von Mitarbeitendenschulungen.

***Was kann die Handreichung nachhaltig bewirken?***

Die Handreichung unterstützt sowohl auf der individuellen als auch der strukturellen Ebene eine gelingende Arbeitsmarktintegration. Auf der individuellen Ebene werden Empowermentprozesse zugunsten von benachteiligten Betroffenen unterstützt. Die Einbindung der Handreichung in langfristig angelegte Organisations- und Personalentwicklungsprozesse führt zum Abbau von strukturellen Diskriminierungsrisiken im Arbeitsleben. Die Handreichung bietet überdies einen doppelten Nutzen, sowohl als individuell nutzbare Hilfestellung für Betroffene als auch als Grundlagenwerk zum Einsatz in darauf aufbauenden Schulungs- bzw. Beratungsformaten.

**Impressum**
Das Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung!“ wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein.

**Autor*innen:** Christiane Tieben-Westkamp (ebb GmbH), Hanan Kadri, Stefan Wickmann (advsh e.V.)
**Redaktion:** Christian Zingel (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** advsh e.V., Volker Sponholz, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte (ZWH)
**Stand:** 2020
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Wechselseitiger Integrationsprozess

**Das Qualifizierungskonzept TransCareKult etabliert eine transkulturelle Willkommens- und Anerkennungskultur in stationären Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Unternehmen und Bildungsdienstleister, die in der Gesundheitsbranche tätig sind**

***Qualifizierungskonzept „TransCareKult“:***
TransCareKult ist ein Qualifizierungskonzept, das eine transkulturelle Willkommens- und Anerkennungskultur in stationären Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen etablieren will. Gleichzeitig wird ein wechselseitiger Integrationsprozess mit seinen Chancen und Herausforderungen gestaltet, für den alle Beteiligten sensibilisiert werden sollen. Das Konzept besteht aus Qualifizierungsbausteinen, methodisch umgesetzt in Workshops. Gleichermaßen können Führungsverantwortliche eine Beratung in Anspruch nehmen.

***Projekt:***
TransCareKult – Anerkennungskultur verankern, Bindung stärken

***Träger:***
Hessisches Institut für Pflegeforschung (HessIP), Frankfurt University of Applied Sciences

***Projektansprechpartnerinnen:***
Christina Gold / Sabrina Khamo Vazirabad / Prof. Dr. Ulrike Schulze,
Nibelungenplatz 3,
60318 Frankfurt a.M.
Tel.: 069/1533 2675
transcarekult@hessip.de

***Angebot:***
Weitere Informationen, den Flyer sowie die Leistungsbeschreibung von TransCareKult finden Sie unter https://www.hessen.netzwerk-iq.de/angebote-transcarekult. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

Seit geraumer Zeit mangelt es Pflegeeinrichtungen in Deutschland an qualifiziertem Personal. Um Mitarbeitende zu gewinnen, rekrutieren die Einrichtungen unter anderem Fachkräfte aus dem Ausland. Die notwendige Unterstützung der Pflegeteams bei dem wichtigen wechselseitigen Integrationsprozess findet leider selten statt. Um hier Abhilfe zu schaffen, entwickelte das Projekt TransCareKult ein Qualifizierungskonzept, das die kulturelle Diversität in der stationären Pflege fokussiert. Das Qualifizierungskonzept basiert auf einer qualitativen Studie, die das Hessische Institut für Pflegeforschung im Rahmen des IQ Netzwerks Hessen durchgeführt hat. Zur Gestaltung eines wechselseitigen Integrationsprozesses von ausländischen Pflegefachpersonen identifizierten die Forscherinnen die Bedürfnisse und Bedarfe von Pflegenden sowie Personen der organisationalen Ebene. Dies geschah in Zusammenarbeit mit vier kooperierenden stationären Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Auf Grundlage der wissenschaftlichen Erkenntnisse entwickelte das Institut gemeinsam mit Pflegenden der Stationen bzw. Wohnbereiche Qualifizierungsmaßnahmen zur Etablierung einer transkulturellen Willkommens- und Anerkennungskultur.

### Umsetzung des Qualifizierungskonzepts

Um den Anforderungen an eine umfassende Sensibilisierung der Zielgruppen zu entsprechen, wurden die Expertise der Pflegefach- und Führungsfachpersonen der kooperierenden Einrichtungen einerseits und die einer Theaterpädagogin andererseits einbezogen. Im Fokus stehen dabei der gemeinsame Integrationsprozess im Pflegeteam sowie die gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung als Person. Das Konzept besteht aus Qualifizierungsbausteinen, die in Form von Workshops für Pflegeteams umgesetzt werden. Gleichzeitig beinhaltete es auch die Beratungen der Führungsverantwortlichen zu intrainstitutionellen Frage- und Problemstellungen im Rahmen des Integrationsprozesses. Die

Bausteine werden in Inhouse-Workshops durchgeführt. Insbesondere Themen wie Einarbeitung, Teamkultur, interkulturelle Kommunikation, Pflegeverständnis und gegenseitige Wertschätzung werden interaktiv erarbeitet. Fallbeispiele und Rollenspiele, die auf der Grundlage von Beobachtungs- und Interviewprotokollen entwickelt wurden, sind häufig angewandte praxisorientierte Methoden.

### Fazit

Eine Willkommens- und Anerkennungskultur ist ein positiver Garant für die Bewältigung des pflegerischen Arbeitsalltags in interkulturellen Teams. Die Qualifizierungen werden seit 2016 hessenweit durchgeführt. Bislang konnten 950 Pflegefachpersonen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, Führungsverantwortliche sowie pädagogische Fachkräfte in der beruflichen Pflegebildung teilnehmen. Weitere 50 Mitarbeitende in den Einrichtungen haben die Beratungen zu einem entwickelten Empfehlungskatalog in Anspruch genommen. Die Qualifizierung sollte gleichermaßen Bedarf und Bedürfnisse der Pflegekräfte und der Einrichtungen berücksichtigen. Das Angebot war stark nachgefragt, jedoch war eine Freistellung der Pflegekräfte aufgrund der prekären Personalsituation nicht immer möglich.

# Workshops spiegeln den Arbeitsalltag

**Das Nachstellen von realen und erlebten Situationen führt zu hoher Identifikation bei den Teilnehmenden**

„Die gegenseitige fachliche und persönliche Wertschätzung und Anerkennung im Pflegeteam ist maßgeblich für die Gestaltung eines gelingenden, wechselseitigen Integrationsprozesses. Hierzu ist die Entwicklung und Etablierung einer transkulturellen Willkommens- und Anerkennungskultur unerlässlich“, betont Prof. Dr. Ulrike Schulze, Geschäftsführerin des Hessischen Instituts für Pflegeforschung und Leitung des IQ Teilprojekts TransCareKult. Das Qualifizierungskonzept TransCareKult ermöglicht den Teilnehmenden u. a. eine interaktive Auseinandersetzung mit einer konstruktiven Konfliktkultur, den Umgang mit Kommunikations- und Sprachbarrieren sowie die Entwicklung einer beruflichen Identität. „Das Arbeiten mit realen Situationen führt zu einer hohen Identifikation der Teilnehmenden mit den Inhalten des Konzeptes“, weiß Sabrina Khamo Vazirabad, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt. Auch eine langjährige Klinikmitarbeiterin ist überzeugt von der interaktiven Herangehensweise in der Qualifizierung. Nach dem Workshop zum Qualifizierungsbaustein „Teil des Teams sein“ sagt sie: „Der Workshop hat uns gespiegelt, wie wir uns im Alltag verhalten“. Eine Pflegende mit Migrationshintergrund äußerte zudem: „Die Rollenspiele im Workshop sind sehr realistisch und basieren auf den Erlebnissen von Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland. Ich selbst habe 80 Prozent davon erlebt und jetzt gelernt, wie ich zukünftig mit solchen Situationen umgehen soll.“ Sehr wichtig für die Entwicklung von „alternativen Handlungsstrategien sind ein geschützter Raum und ein druckentlastendes Setting“, betont Christina Gold, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt. Die Qualifizierungsmaßnahmen bieten einen solchen von Offenheit geprägten Raum, der vom Team des Hessischen Instituts für Pflegeforschung in Zusammenarbeit mit den stationären Einrichtungen geschaffen wird.

**Drei Fragen an Christina Gold, Projektansprechpartnerin TransCareKult im IQ Netzwerk Hessen**

# „Transkulturelle Willkommens- und Anerkennungskultur“

***Worin liegt das Innovative von TransCareKult?***

Pflegefachkräfte sind täglich mit einem verdichteten Arbeitsalltag konfrontiert, in dem kaum Raum für wechselseitigen Austausch bleibt. Das Qualifizierungskonzept ermöglicht Reflexionsprozesse zur Zusammenarbeit in interkulturellen Teams. Das Setting ist druckentlastend gestaltet und von Offenheit geprägt. So werden Räume geschaffen für einen konstruktiven Austausch und Perspektivwechsel. Damit ist eine wichtige Voraussetzung geschaffen für die interaktive Auseinandersetzung mit den Themen einer transkulturellen Willkommens- und Anerkennungskultur und die Gestaltung eines wechselseitigen Integrationsprozesses.

***Ist es möglich, die Qualifizierung auch andernorts durchzuführen?***

Das Qualifizierungskonzept sowie die Methoden zur Sensibilisierung sind mit kleinen Anpassungen auf andere Einrichtungen und Zielgruppen übertragbar. Wichtig und sinnvoll ist eine kurze Bedarfsanalyse im Vorfeld, damit die entsprechenden Bausteine bedarfsgerecht ausgewählt werden können. Das Konzept wird bereits jetzt hessenweit in kooperierenden Krankenhäusern, Altenpflegeeinrichtungen und Pflegeschulen umgesetzt. Bereits erprobt wurde der Transfer in der Weiterbildung sowie in der beruflichen Pflegeausbildung. Eine bundesweite Umsetzung des Konzepts ist demnach möglich.

***Wie kann die Nachhaltigkeit von TransCareKult gesichert werden?***

Im Rahmen der Projektlaufzeit (2019–2022) soll das Qualifizierungskonzept nachhaltig in den kooperierenden Einrichtungen verankert werden. Um das Angebot zu verstetigen, werden förderliche Strukturen identifiziert. Eine Weiterbildung zum*r Trainer*in für Teamentwicklung und Integration in Gesundheitsberufen wird Mitarbeitende dazu befähigen, das Qualifizierungskonzept in Form von Workshops umzusetzen. Ziel ist es, den Einrichtungen die eigenständige Entwicklung einer Willkommens- und Anerkennungskultur zu ermöglichen und damit die Personalgewinnung und -bindung nachhaltig zu stärken.

**Impressum**
Das Projekt „TransCareKult - Anerkennungskultur verankern, Bindung stärken“ wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Hessen.

**Autorinnen:** Christiane Tieben-Westkamp (ebb GmbH), Christina Gold, Sabrina Khamo Vazirabad, Prof. Dr. Ulrike Schulze
**Redaktion:** Christian Zingel (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** Hessisches Institut für Pflegeforschung (HessIP), Christina Gold, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH e. V.
**Stand:** 2020

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

**www.netzwerk-iq.de**

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Barrieren abbauen – Zugänge schaffen

**Sechs Praxishandreichungen für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung unterstützen beim Abbau von Hürden im Beratungsgespräch**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressierte für Transfer:***
**Mitarbeitende der Arbeitsverwaltungen, Beratende in Migrationsberatungsstellen sowie Trainerinnen und Trainer von Interkulturellen Kompetenztrainings.**

***Instrument Praxishandreichungen:***
Sprachliche Hürden in der Beratung sind für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung und Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund belastend. Die Materialien unterstützen die Mitarbeitenden von Jobcentern und Arbeitsagenturen, ihre Kompetenzen zu erweitern und geben konkrete Ideen und Impulse, um Beratungsgespräche möglichst effizient zu gestalten. Die sechs Praxishandreichungen, die im Rahmen des Projekts migration.works entwickelt wurden, schließen diese Lücke. Beispielsweise die „Kommunikationsempfehlungen für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung“ übersetzen Begriffe aus dem SGB II und SGB III in eine leicht verständliche Sprache. Weitere Produkte, wie Visualisierungshilfen in acht Sprachen, erleichtern die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden.

***Projekt:***
migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!

***Träger:***
basis & woge e. V.

***Projektansprechpartnerin:***
Cristina Torres-Mendes Steindamm 11 / 20099 Hamburg / Tel.: 040/39 84 26 - 44
cristina.torresmendes@basisundwoge.de

***Angebot:***
Die Praxishandreichungen stehen zum Download zur Verfügung unter: **http://bit.ly/2cXsf23.** Gedruckte Exemplare können unter vertrieb@basisundwoge.de bestellt werden. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

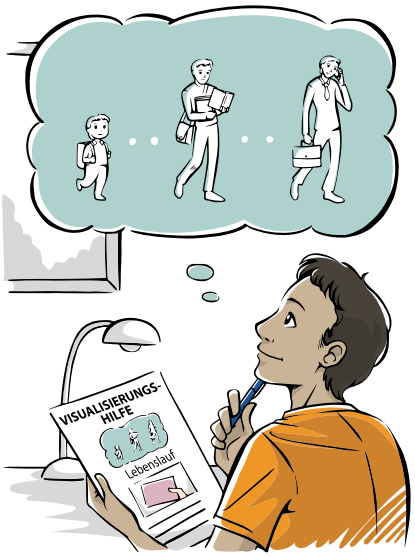
In ihrem Bestreben, modern, effektiv und kundenorientiert zu agieren, stehen Arbeitsverwaltungen angesichts einer mehrsprachigen Bevölkerung vor großen Herausforderungen. Wichtig ist dabei eine erfolgreiche Kommunikation mit Kundinnen und Kunden zu gewährleisten und insbesondere sprachliche Zugangsbarrieren zu reduzieren. Sowohl von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund als auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsagenturen und Jobcenter wird sprachliche Verständigung als entscheidendes Moment für eine diskriminierungsfreie, ideale Arbeitsvermittlung erkannt.

Um Barrieren abzubauen und migrationsspezifische Beratungskompetenz von Mitarbeitenden der Arbeitsverwaltung zu fördern, wurden sechs Praxishandreichungen entwickelt. Diese entstanden im Rahmen des Projekts „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, das seit 2011 im IQ Netzwerk Hamburg - NOBI Interkulturelle Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsagenturen und Jobcenter durchführt.

### Umsetzung des Instruments

Die Entwicklung der Arbeitsmaterialien basierte auf den Einblicken in die Praxis von Arbeitsabläufen verschiedener Abteilungen der Arbeitsverwaltung und war für die Projektverantwortlichen von großer Bedeutung. Konzeptionell war es besonders wichtig, dass die Produkte praxisorientiert, passgenau und transferfähig sind. Dazu trugen vor allem die engen Abstimmungen mit den Arbeitsverwaltungen bei. Diese unterstützte die Projektverantwortlichen dabei, die Bedarfe exakt abzufragen, im Arbeitsalltag der Arbeitsverwaltung zu hospitieren und eine qualitätssichernde Begleitgruppe einzurichten.

Die sechs entwickelten Praxishandreichungen mit den Kernthemen Kommunikation, einfache Sprache und Visualisierungshilfen wurden im Verlauf von Schulungen erprobt,




in der Beratung angewendet und nach fachlicher Überprüfung durch Führungskräfte und Mitarbeitende aus der Arbeitsverwaltung fertiggestellt. Die Arbeitshilfen sind für einen Einsatz in den alltäglichen Arbeitsabläufen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzipiert und damit ein konkreter Beitrag zum Abbau von Zugangsbarrieren. Mit den beiden Praxishandreichungen zum Thema „Dolmetschen“ und der „Visualisierungshilfe für beschäftigungsorientierte Beratung“ wird zudem konkret auf den Bedarf für die Beratung Geflüchteter Bezug genommen.

### Fazit

Die Praxishandreichungen für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung zum Abbau von Zugangsbarrieren sind das Ergebnis von Hospitationsbeobachtungen und Antwort auf die formulierten Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Die Praxishandreichungen und Arbeitshilfen unterstützen die Kommunikationsprozesse in migrationsspezifischen Beratungsanforderungen sehr konkret, indem sie z. B. Begriffe aus dem SGB II in eine leicht verständliche Sprache übersetzen oder visuell veranschaulichen.

# Verstehen – mit 6 Handreichungen zum Ziel!

**Wörterbücher SGB II und SGB III – Leichte Sprache**
**Wörterbuch Anerkennungsberatung – Leichte Sprache**

Diese drei Kommunikationsempfehlungen übersetzen Begriffe aus dem SGB II und dem SGB III sowie Begriffe aus der Anerkennungsberatung in eine leicht verständliche Sprache und sind als Übersetzungs- und Formulierungsvorschläge für die mündlichen Gespräche zwischen Mitarbeitenden der Arbeitsverwaltung sowie Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund bzw. im Kontext von Beratung zu Anerkennungsfragen konzipiert.

**SGB II – Visualisierungshilfe**

Die Visualisierungshilfe in acht Herkunftssprachen ist für die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden der Arbeitsverwaltung geeignet, die über keine oder nur sehr geringe Deutschkenntnisse verfügen. Hier ist es hilfreich, visuelle Veranschaulichung zu nutzen und Schlüsselwörter in die Herkunftssprache zu übersetzen.

**Kundengespräche mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern**

Diese Handlungsempfehlungen, die Gesprächsstrategien und Praxishilfe für Beraterinnen und Berater bieten, unterstützen bei der Gestaltung von Kundengesprächen mit Dolmetsch-Bedarf.

**Visualisierungshilfe für beschäftigungsorientierte Beratung**

Die Visualisierungshilfe in zehn Herkunftssprachen ist ein Tool, welches für die Kommunikation in der beschäftigungsorientierten Beratung geeignet ist, deren Deutschkenntnisse sich auf einem sehr niedrigen Niveau bewegen. Hier ist es hilfreich, visuelle Veranschaulichung zu nutzen und Schlüsselwörter in die Herkunftssprache zu übersetzen.

Drei Fragen an Cristina Torres Mendes, Ansprechpartnerin im Projekt „migration.works“

# „Bereits knapp 75.000 Publikationen versandt“

***Worin liegt das Innovative der Praxishandreichungen?***

Innovativ ist insbesondere der Entwicklungsprozess der Publikationen. Hierfür war eine enge und kooperative Zusammenarbeit mit Führungs- und Mitarbeitendenebene der Arbeitsverwaltung eine wichtige Voraussetzung. Dies erst ermöglichte eine präzise Feldbeobachtung, um die Praxishandreichungen exakt an die täglichen Bedarfe in der Beratung anzupassen. Die Publikationen werden in den Schulungen von migration.works zu migrationsspezifischen Beratungskompetenzen eingesetzt und unterstützen die angestoßenen Sensibilisierungs- und Reflexionsprozesse, indem den Beraterinnen und Beratern mit den Handreichungen konkrete Arbeitshilfe für die Beratungs- bzw. Vermittlungsarbeit an die Hand gegeben werden.

***Sind die Instrumente problemlos übertragbar?***

Über die Institutionen der Arbeitsverwaltung hinausgehend werden die Publikation von unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren aus der Migrationsarbeit angefragt, z. B. Anerkennungsberatungsstellen, Migrationserstberatungsstellen, ehrenamtliche Akteurinnen und Akteure und andere. Aktuell (Stand September 2016) sind bereits seit 2013 knapp 75.000 Publikationen auf Anfrage bundesweit von migration.works versandt worden. Somit finden die allgemein gültigen Praxishandreichungen bundesweite Anwendung in der Beratungspraxis der Arbeitsverwaltung sowie auch von Beratungs- und Qualifizierungsstellen für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

***Wie nachhaltig können die Publikationen eingesetzt werden?***

Ausgehend von den guten Erfahrungen können die nachhaltig konzipierten Praxishandreichungen weiterentwickelt werden. Beispielsweise die „Visualisierungshilfe SGB II“ ist um weitere Begriffe erweitert worden, so dass die „Visualisierungshilfe für beschäftigungsorientierte Beratung“ entstanden ist. Sie umfasst Themen zur beruflichen Orientierung, Bewerbung und Anerkennung von Zertifikaten und berücksichtigt die aktuellen Beratungsbedarfe, indem sie in die Herkunftssprachen der Hauptfluchtländer und Hauptmigrationsländer übersetzt worden ist.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Hamburg - NOBI

**Autoren:** Christian Zingel, Cristina Torres Mendes
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos/Illustration:** Peter Bisping, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Probelauf für den Arbeitsmarkt

**Veranstaltungsformat TASTE the Job ermöglicht Geflüchteten aktive Einblicke in ihren Wunschjob und unterstützt Unternehmen bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Personalverantwortliche aus Unternehmen, die Geflüchtete und Zugewanderte als Mitarbeitende in ihrem Betrieb einstellen wollen, sowie Bildungsdienstleister**

***Veranstaltungsformat TASTE the Job:***
TASTE the Job baut Brücken zwischen Unternehmen und Geflüchteten. Das Veranstaltungsformat hilft Unternehmen, mit Geflüchteten in Kontakt zu treten und ihre Eignung einzuschätzen. Überdies gibt TASTE the Job Geflüchteten Einblick in konkrete Berufsanforderungen, indem die Organisatorinnen und Organisatoren praxisnah Arbeitsanforderungen verschiedener Berufe simulieren, die dann von den Geflüchteten praktisch erlebt und umgesetzt werden. Die zugehörige Broschüre gibt eine Anleitung, um das Format für alle interessierten Betriebe nutzbar zu machen.

***Projekt:***
„Eine Frage der Einstellung“

***Träger:***
LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e.V.

***Projektansprechpartnerinnen:***
Andrea Simon und Regina Gillner / Rheinstraße 45 / 12161 Berlin / Tel.: 030/30 87 98-17 / simon@life-online.de und gillner@life-online.de

***Angebot:***
Die Broschüre zum Format TASTE the Job finden Sie unter www.life-online.de/download/publication/20170308_taste_the_job_WEB.pdf zum Download. Sie ist unter gillner@life-online.de als Printversion bestellbar. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

### Ausgangslage/Herausforderung

Für Unternehmen, die Geflüchtete einstellen möchten, ist es schwierig, die Qualifikationen der Bewerbenden einzuschätzen. Sie brauchen Unterstützung bei der Auswahl und suchen nach Wegen, mit Geflüchteten in Kontakt zu kommen. Für Geflüchtete ist der Zugang zum Arbeitsmarkt weiterhin erschwert. Hemmnisse sind teilweise eine fehlende formelle Schulbildung, nicht anerkannte Berufsabschlüsse, fehlende Dokumente darüber und Sprachhürden, die die Bewerbung erschweren. Um diese Hindernisse aus dem Weg zu räumen, hat die Bildungseinrichtung LIFE e.V. als Träger des Projekts „Eine Frage der Einstellung“ im IQ Netzwerk Berlin ein Format entwickelt, das Brücken zwischen Geflüchteten und Unternehmen baut.

### Umsetzung des Veranstaltungsformats

TASTE the Job ist ein sechsstündiges Veranstaltungsformat zur Personalgewinnung von Geflüchteten, das in Betrieben stattfindet. Einerseits wird Unternehmen die Möglichkeit gegeben, mit 15 bis 25 Geflüchteten, die im Vorfeld von LIFE e.V. in Kooperation mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern akquiriert wurden, in Kontakt zu treten und ihre Eignung einzuschätzen. Andererseits erhalten Geflüchtete durch aktives Probieren Einblicke in konkrete Berufsanforderungen. Kernstück des Formats ist die Simulation von Arbeiten, die für bestimmte Berufe typisch und realistisch sind. Diese werden sprachlich niederschwellig durchgeführt, da fehlende Deutschkenntnisse der Teilnehmenden berücksichtigt werden müssen. Die Simulationen werden exakt auf die Anforderungen der infrage kommenden Arbeits- oder Ausbildungsplätze zugeschnitten. Diesbezüglich führt LIFE e.V. im Vorfeld Interviews mit den Verantwortlichen der beteiligten Unternehmen durch. Für eine praxisnahe Umsetzung der Simulationen kommen Profischauspielerinnen und -schauspieler zum Einsatz. Pro Veranstaltung werden drei Durchgänge absolviert und finden parallel in Gruppen mit je fünf bis acht Personen statt. Diese bleiben jeweils 60 Minuten an einer Station, gehen dann zur nächsten weiter und werden dabei von Personalverantwortlichen der Unternehmen beobachtet. Die Personalverantwortlichen führen im Anschluss mit interessierten Personen, die sich für eine Ausbildung oder eine Arbeitsstelle eignen, Gespräche und klären das weitere Vorgehen. Die Auswahl von Berufen, die traditionell eher Frauen ansprechen sowie die Kinderbetreuung während der Veranstaltungen und die Kooperation mit Organisationen, die mit geflüchteten Frauen arbeiten, stellen eine Teilnahme insbesondere von geflüchteten Frauen sicher.

### Fazit

Das Format wurde 2016 und 2017 in fünf unterschiedlich großen Unternehmen aus den Branchen Pflege, Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Veranstaltungsorganisation durchgeführt. Bisher nahmen etwa 110 Geflüchtete teil. Um dem hohen individuellen Beratungsbedarf der Geflüchteten bei Bewerbungen auf Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze Rechnung zu tragen, werden die Teilnehmenden nach der Veranstaltung von LIFE e.V. gecoacht. Etwa 20 Teilnehmende konnten bisher in Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden.

# Im Team arbeiten und mit Stress umgehen

**Die Simulationen bei TASTE the Job sollen das Potenzial möglicher Bewerberinnen und Bewerber abrufen**

Zentrales Element des Formats TASTE the Job sind die Simulationen von Arbeitsabläufen, die in bestimmten Berufen Alltag sind. Die Teilnehmenden bekommen z. B. die Aufgabe, einfache aber typische Szenen aus dem Berufsalltag zu spielen, etwa eine gehbehinderte Patientin oder einen gehbehinderten Partienten aus dem Rollstuhl ins Bett zu bringen oder im Restaurant einem Gast die Speisekarte zu erklären. Damit die Simulationen ihren Zweck erfüllen, müssen die Arbeiten leicht verständlich sein und auch von Geflüchteten mit geringen Deutschkenntnissen (mindestens Sprachniveaustufe B1) bewältigt werden können. Außerdem sollen sie das Potenzial möglicher Bewerberinnen und Bewerber abrufen, zum Beispiel ihre Fähigkeit, verbal und nonverbal zu kommunizieren, mit Stress umzugehen oder in einem Team zu arbeiten. Überdies müssen die Tätigkeiten realistisch sein, denn sie sollen den Geflüchteten einen Einblick geben, welche Anforderungen bestimmte Aufgaben mit sich bringen. Dies ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil die Geflüchteten mit den Gepflogenheiten der Arbeitswelt in Deutschland nicht vertraut sind und die Erwartungen an bestimmte Berufe sich von denen in ihren Heimatländern unterscheiden. Damit eine TASTE the Job-Veranstaltung abwechslungsreich und für Unternehmen und Geflüchtete aussagekräftig wird, sollten idealerweise drei Simulationen durchgeführt und das passende Equipment sowie die räumlichen Möglichkeiten, z. B. in einem Betrieb oder im Ausbildungszentrum, angeboten werden. Bei Büroberufen lässt sich dies einfach organisieren, bei Berufen, wie etwa im Pflegebereich, erleichtert eine gewisse Ausrüstung, z. B. ein Krankenbett oder ein Rollstuhl, die Simulation. Die Rolle der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners, mit denen die Geflüchteten interagieren, kann von Schauspielerinnen bzw. Schauspielern oder Laien mit Rollenspielerfahrung übernommen werden.

Drei Fragen an Andrea Simon, Leiterin des Projekts „Eine Frage der Einstellung“ im IQ Netzwerk Berlin

# „Unternehmen und Geflüchtete profitieren gleichermaßen“

***Worin liegt das Innovative von TASTE the Job?***
TASTE the Job ist innovativ, weil Unternehmen und Geflüchtete innerhalb kürzester Zeit in Kontakt kommen und feststellen, ob sie zueinander passen. In nur sechs Stunden, die eine Veranstaltung dauert, können Personalverantwortliche unter den Interessierten eine Vorauswahl treffen, um Ausbildungs- oder Arbeitsplätze zu besetzen. Grundlage sind dabei die Praxissimulationen, die die Bewerberinnen und Bewerber absolvieren. Innovativ ist die Anpassung dieser Simulationsmethode an den Bedarf von Neuzugewanderten. TASTE the Job unterstützt besonders Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, sich mit den simulierten Berufsanforderungen auseinanderzusetzen und ihre Kompetenzen zu zeigen.

***Lässt sich TASTE the Job auch andernorts einsetzen?***
Das Format ist für den Transfer entwickelt. Es lässt sich problemlos auf alle Branchen übertragen, denn die Simulationen sind exakt auf den Bedarf der interessierten Unternehmen zugeschnitten. In unserem Leitfaden „TASTE the Job – Probelauf für die Arbeitswelt“ wird das Format dargestellt. Das Kapitel „TASTE the Job zum Selbermachen“ beschreibt die einzelnen Schritte, die ein Unternehmen gehen sollte, wenn es TASTE the Job in Eigenregie umsetzen will: von der Einbeziehung der Belegschaft, über die Kontaktaufnahme zu Kooperationspartnern, wie dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, bis zur Durchführung der Veranstaltung. Bisher ist das Format in den Bereichen Pflege, Gastronomie, Hotellerie und IT erprobt. Anfragen zum Transfer des Formats liegen aus Brandenburg, Bremen, NRW und Österreich vor.

***Wie kann das Format nachhaltig wirken?***
Teilnehmende, die geeignet erscheinen und Interesse haben, können sich im Anschluss an die Veranstaltung über Unternehmen, Ausbildung und Arbeit informieren und sich dann bei dem Betrieb auf freie Ausbildungs- oder Arbeitsplätze bewerben. Unternehmen und Neuzugewanderte profitieren somit gleichermaßen nachhaltig von der Veranstaltung. Nachhaltig ist auch die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren. Im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung übernimmt jeder Partner – Betrieb, Bildungsdienstleister, Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit – verlässlich klar definierte Aufgaben. Das schafft Vertrauen und Interesse an weiterer Kooperation.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Berlin.

**Autoren:** Christian Zingel, Andrea Simon
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos/Illustration:** Andrea Simon, Peter Jelinek, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2017
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Qualifikation für alle

**„QualiMigra“ unterstützt und berät Frauen mit Migrationshintergrund bei der Arbeitsmarktintegration**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Beratungsstellen, Bildungsträger und Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die im Bereich von beruflichen Qualifizierungen tätig sind**

***Beratungskonzept QualiMigra:***
Im Projekt „QualiMigra – Qualifikation für alle“ werden Frauen mit Migrationsgeschichte beraten, die den Einstieg in den Beruf suchen und dabei Unterstützung benötigen. Das Beratungskonzept „QualiMigra“ basiert auf einem ganzheitlichen und individuellen Ansatz, der die Kompetenzen, Ressourcen und Bedürfnisse der Teilnehmerinnen in den Mittelpunkt stellt. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Schlüsselqualifikationen der Mitarbeiterinnen. Im Vordergrund stehen dabei vor allem interkulturelle Kompetenzen, migrationsspezifisches Wissen sowie eine empathische, wertschätzende und offene Grundhaltung den ratsuchenden Frauen gegenüber. Durch ihren eigenen Migrationshintergrund fungieren die Mitarbeiterinnen als authentische Vorbilder, denen besonderes Vertrauen entgegen gebracht wird.

***Projekt:***
QualiMigra – Qualifikation für alle

***Träger:***
Bildungs- und Beratungskarawane e.V.

***Projektansprechpartnerin:***
Leyla Erdoğan-Karabulut / Eulenkamp 1 / 22049 Hamburg / Tel.: 040/466 32 726 / info@bbkarawane.de

***Angebot:***
Den Flyer zum Beratungskonzept „QualiMigra“ finden Sie unter www.bbkarawane.de/downloads/ zum Download. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
Trotz hoher Erwerbsorientierung und guter Qualifikation sind Frauen mit Migrationshintergrund – vor allem weibliche Geflüchtete – deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt integriert, als Männer mit Migrationsgeschichte. Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von mangelnden passgenauen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten bis hin zu fehlenden Kenntnissen der Frauen über eigene Möglichkeiten und Perspektiven. Überdies erschweren Diskriminierungserfahrungen der Frauen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu adäquater Beschäftigung die Arbeitsmarktintegration. Durch den Anstieg des Frauenanteils unter den Geflüchteten aufgrund des Familiennachzugs besteht zusätzlicher Handlungsbedarf.

**Umsetzung des Beratungskonzepts**
Barrieren für eine qualifikationsadäquate Beschäftigung von Frauen zu beseitigen ist das Anliegen des Vereins Bildungs- und Beratungskarawane (BBK), der im Jahr 2001 aus einer bestehenden Mütterinitiative von Migrantinnen für Migrantinnen gegründet wurde. In dem Projekt „QualiMigra - Qualifikation für Alle“ im IQ Netzwerk Hamburg - NOBI beraten die muslimischen Mitarbeiterinnen der Migrantenorganisation primär Frauen mit Migrationshintergrund, die den Einstieg in den Job suchen und dabei Unterstützung benötigen. Im Rahmen des Beratungskonzepts „QualiMigra“ werden die Teilnehmenden ganzheitlich mit ihren individuellen Bedürfnissen, Kompetenzen und Ressourcen betrachtet. Die erste Ansprache von Frauen gelingt häufig über niedrigschwellige Angebote, wie beispielsweise wöchentliche Info-Frühstücke für Mütter inklusive Kinderbetreuung. Der Schwerpunkt des Konzepts liegt auf der Beratung zu Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Anerkennung ausländischer Schul-, Berufs- und Studienabschlüsse sowie der Arbeitsaufnahme. Dies erfolgt sozialraumorientiert in den Räumlichkeiten der BBK im Hamburger Stadtteil Dulsberg. Darüber hinaus fungieren die erfahrenen, hochqualifizierten Beraterinnen von „QualiMigra“ als Vermittlerinnen und Stützen, indem sie die persönliche Begleitung von Frauen mit Migrationsgeschichte zu Beratungsstellen, Anlaufstellen und Regelinstitutionen ermöglichen sowie Hilfestellung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen leisten. Die Mitarbeiterinnen der BBK erreichen als Botschafterinnen den Zugang zu den Frauen, zu denen andere Institutionen keinen oder kaum Zugang haben. Für die Zielgruppe dienen sie im Rahmen des Beratungskonzepts „QualiMigra“ als authentische Vorbilder.

**Fazit**
33,9 Prozent der Teilnehmenden besaßen einen Hochschulabschluss und 72,9 Prozent lebten bereits über acht Jahre in Deutschland, dies bot gute Voraussetzungen für die Integration der Frauen in Beschäftigung. Durch die Beratung und Begleitung der BBK wurden drei Viertel der beratenen Frauen, insgesamt 85 Personen, in Qualifizierung vermittelt oder eine Arbeitsaufnahme für sie ermöglicht.

# „So positiv und sehr motivierend“

**Die argentinische Anwältin Maria Ester Alonso Morales findet durch „QualiMigra“ ihren Weg in ein Studium**

Das Engagement gegen Diskriminierung und für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt gehört zum Selbstverständnis des Beratungskonzepts „QualiMigra“ der Bildungs- und Beratungskarawane e.V. (BBK). Der Erfolg dieses Konzeptes der Frauenförderung begründet sich unter anderem durch den eigenen Migrationshintergrund der Mitarbeiterinnen sowie durch tiefgreifende Erfahrungen von Diskriminierung und deren Überwindung. Eine der erfolgreich unterstützten Frauen ist die argentinische Anwältin Maria Ester Alonso Morales. Obwohl ihr Mann Hamburger und ebenfalls Anwalt ist, war es für die zweifache Mutter nicht einfach, durch den Behördendschungel zu finden. „Schulbehörde, Rechtsanwaltskam-mer, Anerkennungsberatung – ich war überall, eine Zulassung als Anwältin vor Gericht war aber nicht möglich.“ Also entschied sie sich für eine berufliche Partnerschaft mit ihrem Mann, um zumindest beratend tätig sein zu können. Beide spezialisierten sich auf lateinamerikanische Klientinnen und Klienten. „Aber ich wollte auch unabhängig von meinem Mann arbeiten können“, erklärt Maria Ester Alonso Morales. „Und ich möchte nicht nur Teil der lateinamerikanischen Gemeinde in Hamburg sein, sondern in die deutsche Gesellschaft migrieren und mein Deutsch verbessern.“ Bei einem Fachvortrag für die Menschenrechte von Frauen im Juni 2017 lernte sie an einem BBK-Infostand ihre heutige Beraterin Zeynep Yaylaoglu kennen. Beim vereinbarten Beratungstermin besprachen beide die Qualifikationen, Interessen und Möglichkeiten von Maria Ester Alonso Morales. „Ich habe mich entschlossen, nochmal zu studieren – und zwar Soziale Arbeit an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW). Ohne die Hilfe meiner Beraterin hätte ich mich nie getraut, diesen Schritt zu gehen. Sie war so positiv und hat mich sehr motiviert.“

Drei Fragen an Leyla Erdoğan-Karabulut, Projektleiterin des Beratungskonzepts „QualiMigra“ im IQ Netzwerk Hamburg

# „Auch nachfolgende Generationen profitieren“

***Worin liegt das Innovative von „QualiMigra“?***

Die Zielgruppe „Frauen mit Migrationshintergrund“ wird bisher in den meisten Programmen nicht explizit berücksichtigt, sie wird jedoch künftig an Relevanz gewinnen. Migrantenorganisationen wie die BBK haben bzgl. der Arbeitsmarktintegration einen deutlichen Vorteil. Die Beraterinnen, die selbst über eine Migrationgeschichte verfügen, wissen, was es bedeutet in zwei oder mehr Kulturen zu leben. Sie können sich in ihrer jeweiligen Sprache verständigen, wodurch Missverständnisse und Frustrationen vermieden werden und kennen sich in der jeweiligen Community sehr gut aus. Sie wissen, wie die jeweiligen Ratsuchenden angesprochen werden müssen, damit sie sich gut aufgehoben fühlen und Empowerment möglich wird. Dies ermöglicht unsere innovative Kombination aus niederschwelliger Ansprache, verbunden mit der empathischen, wertschätzenden und offene Grundhaltung bei der professionellen Beratung.

***Ist es möglich, dieses Beratungskonzept auch an anderer Stelle durchzuführen?***

Der Zugang zu Frauen mit Migrationshintergrund und besonders zu weiblichen Geflüchteten ist durch Botschafterinnen möglich, die eigene Erfahrungen, interkulturelle Kompetenz und Motivation mitbringen. Die Umsetzung des Konzepts greift, wenn Mitarbeiterinnen neben ihrer Qualifikation über ausgeprägte Erfahrungen in interkultureller und sozialraumorientierter Sozialarbeit verfügen, die sie in ihre individuelle Beratung von Frauen mit Migrationsgeschichte einbringen. Eine Kombination aus niedrigschwelligen Angeboten und Einzelberatung durch Migrantinnen ist auf jede Migrantenorganisation übertragbar, bei der die Einrichtung der benötigten Infrastruktur umgesetzt werden kann.

***Warum steht das Beratungskonzept „QualiMigra“ für Nachhaltigkeit?***

Das Konzept ist als langfristiges, kontinuierliches Angebot tragfähig, um Frauen mit Migrationshintergrund als gleichberechtigte Teilnehmerinnen am Arbeitsmarkt zu stärken. Das hat hohe Relevanz für die Gesellschaft. Der Eintritt der Frauen in die Arbeitswelt verändert und verbessert langfristig die finanzielle und soziale Situation der Familie, d.h. auch die der Kinder und nachfolgenden Generationen.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Hamburg.

**Autoren:** Christian Zingel, Leyla Erdoğan-Karabulut
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug, ebb GmbH
**Fotos/Illustration:** IQ Netzwerk Hamburg – NOBI, Leyla Erdoğan-Karabulut, Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH
**Stand:** 2018
**www.netzwerk-iq.de**

**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

# Lebenswege selbstbestimmt gestalten

**Innovative Qualifizierungsmaßnahme für ehrenamtliche Beraterinnen und Berater aus Migrantenorganisationen und Communities empowert und stellt Kompetenzen fest**

## GOOD PRACTICE auf den Punkt

***Adressaten für Transfer:***
**Migrantenorganisationen, Arbeitsverwaltungen, Beratungsstellen, Bildungsträger und Einrichtungen der Erwachsenenbildung**

***Qualifizierungsmaßnahme für ehrenamtliche Beratende aus Migrantenorganisationen und Communities:***
Die Qualifizierung setzt sich zusammen aus der KomBI-Laufbahnberatung, aus einem Empowerment-Training sowie der Weiterbildung „Von der Beraterin bzw. dem Berater zum Coach". Sie vernetzt Menschen mit Migrationserfahrung, die als ehrenamtliche Beraterinnen bzw. Berater arbeiten, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Teilnehmenden werden auf das professionelle Durchführen von Einzel- und Gruppenberatungen in ihren Migrantenorganisationen und Communities vorbereitet.

***Projekt:***
Abriendo Puertas – Eröffne dir Wege

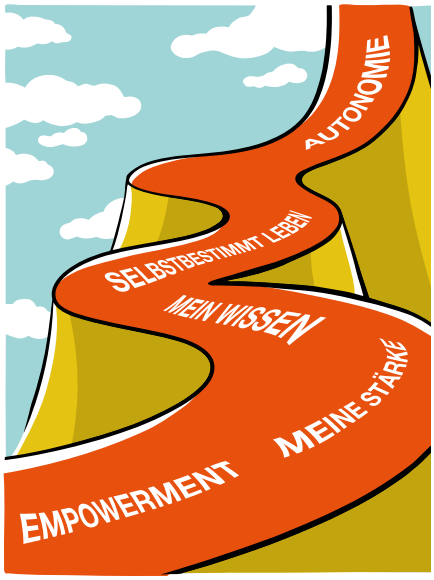
***Träger:***
VIA Bayern e.V.

***Projektleiterin:***
Maria Virginia Gonzalez Romero
Landwehrstr. 22 / 80336 München
Tel.: 089/520 332 35
marvi.gonzalez@via-bayern.de

***Angebot:***
Weitere Informationen zum Teilprojekt „Abriendo Puertas" finden Sie unter www.via-bayern.de/abriendo-puertas/. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

**Ausgangslage/Herausforderung**
In zahlreichen Migrantenorganisationen und ethnischen Communities gibt es Menschen, die sich als ehrenamtliche Beraterinnen und Berater engagieren. Sie bewegen sich in den verschiedenen kulturellen Kontexten und können diese auch „übersetzen". Mit ihrem Wissen zu Strukturen, Prozessen und Abläufen in Deutschland, fungieren sie als wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und bauen Brücken für eine gelingende Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Um diese Potenziale zu stärken und zu nutzen, wurden im IQ Netzwerk Bayern – MigraNet Qualifizierungsmaßnahmen für ehrenamtliche Beraterinnen und Berater aus Migrantenorganisationen und Communities gestartet.

**Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahme**
Im IQ Netzwerk Bayern – MigraNet wurde 2009 ein Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen – die „KomBI-Laufbahnberatung" (kompetenzorientiert, biografisch und interkulturell) – als Qualifizierung für hauptamtlich Beratende in sozialen Einrichtungen und Trägern entwickelt und mehrfach durchgeführt. Von der Stiftung Warentest wurde die KomBI-Laufbahnberatung als bestes von elf geprüften Kompetenzfeststellungsverfahren beurteilt. Sie bietet Handwerkszeug für Beraterinnen und Berater zur Unterstützung von Personen bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven. Inhaltlich darauf aufbauend, konzipierten die Verantwortlichen des Teilprojektes „Abriendo Puertas" beim Träger VIA Bayern e.V. im Jahr 2012 die Qualifizierung für ehrenamtlich Beratende mit Migrationsgeschichte. Sie setzt sich zusammen aus der KomBI-Laufbahnberatung, die in verschiedene Sprachen übersetzt wurde, aus einem Empowerment-Training sowie einer zusätzlichen Qualifizierung „Von der Beraterin bzw. dem Berater zum Coach". Das Empowerment-Training steht im Mittelpunkt der Qualifizierungsmaßnahme. Dieses beinhaltet u.a. die Pädagogik der Befreiung und Social Justice als Diversitätsansatz. Wahlweise besuchen die Teilnehmenden Seminare u.a. zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen, Projektmanagement, Anerkennungs- und Zuwanderungsgesetz. Die Qualifizierung bereitet an 17 Schulungstagen zusätzlich auf Projektmanagement und das Durchführen von Einzel- und Gruppenberatungen vor. Ziel ist es, nicht nur eine Methodik zu erlernen, sondern durch den selbstreflexiven Ansatz der Qualifizierung auch einen nachhaltigen Lernprozess in Gang zu setzen und an der eigenen Haltung zu arbeiten. In der Weiterbildung entwickeln die Teilnehmenden Strategien auch zum Umgang mit rassistischem Verhalten.




**Fazit**
Ehrenamtliche Beraterinnen und Berater aus Migrantenorganisationen und Communities stellen eine wichtige Ressource für die Integrationsarbeit in Gesellschaft und Arbeit dar, denn sie unterstützen nach ihrer Qualifizierung noch stärker die Selbsthilfesysteme in informellen Netzwerken. Somit wird ein wichtiger Beitrag für die Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe von Zugewanderten und den Menschen, die sie beraten, geleistet.

# „Professionelle und nachhaltige Unterstützung“

**Qualifizierung und Empowerment ermöglichen mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt**

„Beratung hieß früher für mich: Die Leute in unserer Community kommen zu mir, haben eine Frage und ich muss sofort eine Antwort liefern. Heute sehe ich, dass die Person ihren Weg finden soll. (...) Ich kitzele die Stärken aus ihr heraus, damit sie aktiv wird und es auch schafft. Ich bin eine Begleiterin und nicht diejenige, die über das Schicksal von anderen entscheidet.“ So berichtet die Beraterin Mathilda Legitimus-Schleicher über ihr Empowerment-Training im Rahmen der Qualifizierung „Von der Beraterin bzw. dem Berater zum Coach“. Im Mittelpunkt des Empowerment-Trainings steht der Ansatz, die vorhandenen Fähigkeiten der Menschen zu kräftigen und Ressourcen freizusetzen, mit deren Hilfe sie die eigenen Lebenswege und Lebensräume selbstbestimmt gestalten können. Dadurch erhalten die ehrenamtlichen Beraterinnen und Berater eine Methode, wie sie strukturierte und professionelle Beratung durchführen können. „Unsere Vision ist, dass diese Schlüsselpersonen durch

Qualifizierung und Empowerment zusätzlich mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten“, unterstreicht Projektleiterin Maria Virginia Gonzalez Romero. Ehrenamtliche Beraterinnen und Berater sollen bei der beruflichen Orientierung und Karriereplanung professionell unterstützt werden. Diese professionelle und nachhaltige Unterstützung soll sie dazu aktivieren, die Gestaltung ihres Lebens selbst zu bestimmen, zu organisieren und umzusetzen. Maria Virginia Gonzalez Romero: „Somit wird ein wichtiger Beitrag für die Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe dieser ‚Grenzgängerinnen und Grenzgänger‘, und den Menschen, die sie in den Migrantenorganisationen und Communities ehrenamtlich beraten, geleistet.“

Drei Fragen an Maria Virginia Gonzalez Romero, Projektleiterin von Abriendo Puertas – Eröffne dir Wege im IQ Netzwerk Bayern – MigraNet

# „Gesellschaftliche Teilhabe stärken“

***Worin liegt das Innovative der Qualifizierungsmaßnahme?***
Das Innovative der Qualifizierung liegt in der Kombination aus der Kompetenzfeststellung „KomBI-Laufbahnberatung“, einem Empowerment-Training und der muttersprachlichen Durchführung. Darin spiegeln sich alle Kernkompetenzen einer migrationsspezifischen Beratung wider. Neuartig ist auch, dass durch die Qualifizierung nicht nur die ehrenamtlichen Beraterinnen und Berater profitieren, sondern auch die gesellschaftliche Teilhabe der Menschen, die sie beraten, verbessert wird.

***Sind die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme für ehrenamtliche Beraterinnen und Berater problemlos übertragbar?***
Für alle Beraterinnen und Berater in Migrantenorganisationen und Communities sind die Inhalte relevant und können ohne Aufwand übertragen werden. Unsere Qualifizierung wurde bereits ins IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt transferiert. Es gibt bereits syrische Zugewanderte, die nach ihrer Qualifizierung zu „KomBI-Laufbahnberatenden“ hauptamtlich in der Erstaufnahmestelle arbeiten. Dies zeigt, dass die Qualifizierungsmaßnahme auch auf andere Bundesländer übertragbar ist.

***Was kann die Qualifizierungsmaßnahme nachhaltig bewirken?***
Durch den reflexiven Ansatz der Qualifizierung wird bei den Teilnehmenden an der eigenen Haltung gearbeitet und ein nachhaltiger Lernprozess angestoßen, der ihnen konkrete Handlungsschritte im Anschluss an die Maßnahme ermöglicht. Nach ihrer Weiterbildung zu ausgebildeten Coaches, können sie qualifikationsadäquate Tätigkeiten als Beraterinnen bzw. Berater aufnehmen. Sie sind zudem Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren und Vorbilder zugleich für die Menschen in ihren Communities.

**Impressum**
Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es ist Teilprojekt im IQ Netzwerk Bayern – MigraNet.

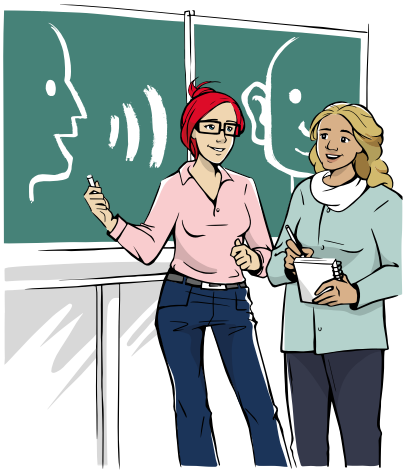
**Autorin und Autor:** Christian Zingel, Maria Virginia Gonzalez Romero
**Redaktion:** Christian Zingel, Canan Ulug (ebb GmbH)
**Fotos/Illustration:** VIA Bayern e.V., Julia Schlax (RockAByte GmbH)
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH e. V.
**Stand:** 2018
**www.netzwerk-iq.de**

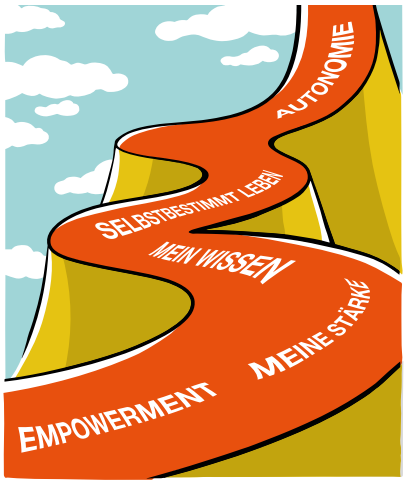
**Förderprogramm IQ**
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit





www.netzwerk-iq.de
www.netzwerk-iq/good-practice

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“