

**Dokumentation zum Workshop  
„Methoden der Berufsorientierung für Menschen mit  
Migrationshintergrund“**

**Datum: 21. September 2009 09:00-16.30**

**Ort: AMS Innsbruck**

**6020 Innsbruck, Andreas Hofer Straße 44**

**Moderation: Mag.<sup>a</sup> Andrea Egger-Subotitsch (abif),  
Dr. Alfred Fellingner-Fritz**

## Ziele des Workshops waren:

- Information über das Methodenhandbuch Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund und im multikulturellen Kontext.
- Reflexion und Training von diversity-sensibler Methodik.

**Zielgruppe:** Trainerinnen und Trainer in Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen sowie FachtrainerInnen

## Programm

<b>9.00 – 9.40</b>	Moderation: Besprechung des Programms mit den TeilnehmerInnen, Erfahrungen der TeilnehmerInnen in der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund Dr. Alfred Fellinger-Fritz, Mag. <sup>a</sup> Andrea Egger-Subotitsch (abif)
<b>9.40 – 10.10</b>	Darstellung der Situation von MigrantInnen am (österreichischen) Arbeitsmarkt Mag. <sup>a</sup> Andrea Egger-Subotitsch (abif)
<b>10.10 – 10.40</b>	Angebote des AMS Tirol für MigrantInnen, Mag. <sup>a</sup> Angelika Alp-Hoskowitz (AMS Tirol)
<b>10.40 – 11.00</b>	<b>Pause</b>
<b>11.00 – 12.30</b>	Vorstellung der Methodenhandbücher sowie der Methodendatenbank, Mag. <sup>a</sup> Franziska Haydn (abif)  Start in Trainings-Modul: Filmbeitrag
<b>12.30 – 13.30</b>	<b>Mittagessen</b>
<b>13.30 – 16.30</b>	Trainings-Modul: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausprobieren von Übungen des Handbuchs</li> <li>• Diskussion und Reflexion verschiedener Methoden</li> </ul> Reflexion des Seminar und Feedback an die ModeratorInnen

## VORMITTAG

### Begrüßung und Vorstellung der TeilnehmerInnen

Name	Organisation
Bauer-Grechenig, Christine Mag.	BiBer Bildungsberatung
Baur, Anton	Österreichischer Integrationsfonds
Egger, Andreas	WIFI Innsbruck
Gollner, Christine Mag.	WIFI Innsbruck
Gritsch, Martina Mag.	BFI Tirol
Habel, Verena Mag.	BFI Tirol
Hager, Helga Dipl. Som.	WIFI Innsbruck
Hofer, Christian	KAOS Bildungsservice gGmbH
Kronthaler, Astrid Mag.	KAOS Bildungsservice gGmbH
Mayer, Dragan DKFM	ASMO-UK
Pointner, Katharina Mag.	BFI Salzburg
Robin, Thomas DAS	Arbeitsprojekt Haus der jungen Arbeiter
Schantl, Hans DAS	SÖB Schindel&Holz
Sladky, Birsen Mag.	ibis acam Bildungs GmbH
Sonnenholzer-Sintermann, Ingrid	-
Storf, Anna Mag. (FH)	ibis acam Bildungs GmbH
Strasser, Sylvia	KAOS Bildungsservice gGmbH
Unterweger, Barbara Mag.	Verein Insieme
Yagmur, Alev	Ju.box Jenbach
<b>Teilnehmerinnen AMS Tirol</b>	
Mag.a Angelika Alp-Hoskowitz	AMS Tirol, KundInnengruppe MigrantInnen im AMS Tirol
Mag.a Margit Purin-Rettenmoser	AMS Tirol, Jugendliche
Dr.in Gabi Dallinger-König	AMS Tirol, Frauenreferentin der Landesgeschäftsstelle

### Erfahrungen in der Arbeit mit MigrantInnen

Nach der Vorstellungsrunde diskutierten die TeilnehmerInnen in Kleingruppen die Fragen: „Welche Unterschiede in der BO nehme ich zwischen TeilnehmerInnen mit/ohne Migrationshintergrund wahr? Was bedeuten diese Unterschiede für meine Arbeit?“.

### Soziale Aspekte

Wichtig in der Arbeit mit MigrantInnen, so eine Teilnehmerin, sei es soziale Aspekte miteinzubeziehen. Das familiäre Umfeld kann ein hemmender Faktor sein. Die Familiengründung spielt oft ein zentrales Element in der Lebensplanung. Ihre Erfahrung zeigt, dass gerade MigrantInnen wenig Flexibilität zeigen, beispielsweise ihren Wohnort für eine Arbeitsstelle zu wechseln. Auch kommt es vor, dass die Bereitschaft und das Vermögen, finanziell in die Arbeit zu investieren (z.B. Berufskleidung), nicht gegeben sind. Dazu kommt, dass die Kosten für die Visaverlängerung, Arbeitsbewilligung zu einem großen finanziellen Problem werden können.

Auch kulturelle Unterschiede werden angesprochen, so zum Beispiel ein anderes Verständnis von Disziplin beispielsweise in Bezug auf den 8-Stunden-Tag. Auch sei die Berufswahl oft kulturell und nicht unbedingt nach Neigungen bestimmt.

### **Unterschiede im Gruppensetting**

Zu Problemen beim Training in Gruppensettings kann es kommen, wenn es zu einer Gruppenbildung der MigrantInnen innerhalb der Gruppe kommt. Auch kann es innerhalb einer Gruppe MigrantInnen zu Konflikten beispielsweise zwischen den Generationen oder Herkunftsländern kommen. Das weist bereits darauf hin, dass es nicht den MigrantInnen bzw. die Migrantin gibt, sondern sich die Gruppe der MigrantInnen durch große Heterogenität auszeichnet. Ein Teilnehmer meint jedoch, dass es gerade im Training von Jugendlichen wenig Unterschiede in Bezug auf Herkunft bzw. Migrationshintergrund gibt. Ein weiterer Teilnehmer meint, dass die Arbeit mit MigrantInnen zunehmend weggeht von reinem Training und vermehrt hin zu Sozialarbeit.

### **Ausschluss im Bezug auf Informationen**

Eine Teilnehmerin stellt fest, dass gerade bei der Gruppe der MigrantInnen oft Wissen in Bezug auf das österreichische Bildungssystem fehlt. Das kann bei Nostrifizierungen zu einem Problem werden, aber dadurch, dass Eltern die Möglichkeiten für ihre Kinder nicht kennen. Oft in der Diskussion genannt wird die Schwierigkeit, mit mangelnden Deutschkenntnissen der KursteilnehmerInnen umzugehen. Die TrainerInnen sehen sich aber nicht nur mit fehlenden Deutschkenntnissen sondern auch mit fehlender Alphabetisierung konfrontiert.

### **Darstellung der Situation von MigrantInnen am (österreichischen) Arbeitsmarkt – Mag.<sup>a</sup> Andrea Egger-Subotitsch (abif)**

#### **Download der PPT-Präsentation:**

[http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant1/Vortrag\\_MigrantInnen\\_a\\_m\\_Arbeitsmarkt\\_Egger-Subotitsch.pdf](http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant1/Vortrag_MigrantInnen_a_m_Arbeitsmarkt_Egger-Subotitsch.pdf)

### **Diskussion des Beitrags**

Zu allererst erwähnt Alfred Fellingner-Fritz ergänzend die Schwierigkeiten die der Migrationsbegriff an sich mitbringt. Er warnt davor, diesen nur an der Staatsbürgerschaft zu orientieren. Denn auch wenn eine Person die österreichische Staatsbürgerschaft erhält, heißt das noch lange nicht, dass Probleme der Inklusion, zum Beispiel in den Arbeitsmarkt, weniger werden.

### **Fehlende Berufsorientierung**

Anschließend wurden die Gründe diskutiert, wieso Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit Migrationshintergrund weniger mit Berufsinformationen konfrontiert sind als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund hat. Ein möglicher Grund, so Andrea Egger-Subotitsch, ist das mangelhafte Angebot an Berufsorientierung in der Unterstufe. Menschen, die frühzeitig aus dem Bildungssystem aussteigen, kommen folglich auch nicht mit der schulischen Berufsorientierung in Verbindung. Eine weitere Vermutung für die geringere Berufsberatungsraten unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist, dass sie schwieriger Zugang zu den Informationen erlangen. Es mag jedoch auch damit

zusammenhängen, dass Familien von jungen MigrantInnen oftmals das österreichische Ausbildungssystem und dessen Möglichkeiten nicht kennen und damit als VermittlerInnen ausfallen. Dennoch, obwohl Berufsorientierung in allen Schulen vorgesehen ist, gibt auch ein Großteil der Vergleichsgruppe, also die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (rund 54%) an, keine Berufsorientierung erhalten zu haben. Das spricht insgesamt dafür, dass die Berufsorientierungsmaßnahmen, die in den Schulen gesetzt werden, nicht an die Jugendlichen herankommen.

Zwar ist Berufsorientierung an Hauptschulen, Allgemeinen Höheren Schulen und Allgemeinen Sonderschulen bereits verpflichtend vorgesehen, betrachtet man aber die Behandlung des Themas in den österreichischen Schulen insgesamt, ist diese stark von den Lehrern abhängig. Die TeilnehmerInnen sind sich daher darin einig, dass Berufsorientierung in allen Schulen ein Pflichtfach und wesentlicher Bestandteil des Unterrichts werden sollte.

Die Unterschiede zwischen der Berufsorientierung in Wien und in Tirol werden herausgestrichen. Die Teilnehmer/innen gehen davon aus, dass Berufsorientierungsmaßnahmen in Tirol leichter durchzusetzen sind, als in Wien. Eine Vertreterin des AMS betont, die Rolle der Berufsinformationszentren (BIZ).

### **Heterogene Ausgangslagen in Sprachkursen**

Auch die Deutsch-Sprachkurse wurden thematisiert. Ein Problem ist die Heterogenität in den Gruppen. Teilweise setzten sich diese Gruppen aus nicht alphabetisierten Personen, wie auch aus HochschulabsolventInnen zusammen. Erstere erlernen die Sprache schwieriger, obwohl es auch Ausnahmen gibt, die dann jedoch auf der individuellen Motivation, die Sprache zu erlernen, beruhen. Lange Zeit war nicht klar, dass viele MigrantInnen in Österreich nicht alphabetisiert sind. Erst durch die Erhöhung der Anzahl der Deutschkurse, wurde diese Gruppe sichtbar und es konnte begonnen werden Maßnahmen dagegen zu setzen.

Nicht nur in den Deutschkursen ist die Vorbildung ein bedeutender Faktor. Die Gruppe der älteren türkischen Frauen wird als Beispiel genannt, für die Sprachkurse oft an die Grenze des Machbaren gehen. Jedoch unterscheiden sich hier die Wahrnehmungen der DiskutantInnen. Eine Teilnehmerin bemerkt sehr wohl eine große Motivation älterer Frauen, die sich nach dem Sprachkurs erstmals besser verständigen können (z.B. Arztbesuche, Elternabende etc.).

### **Berufsorientierung am Start ins Berufsleben**

Angelika Alp-Hoskowitz ergänzt, dass der Start in das Berufsleben entscheidend ist. Sie hat beobachtet, dass viele Jugendliche vom Arbeitsmarkt verschwinden. Zu einem viel späteren Zeitpunkt tauchen sie dann wieder beim AMS auf und sind dann zum ersten Mal mit Berufsorientierung konfrontiert. Diese Zielgruppe sieht sich jedoch auch auf Grund des fortgeschrittenen Alters zusätzlichen Schwierigkeiten ausgesetzt.

Schließlich wurde noch diskutiert, inwiefern Kursmaßnahmen für die Masse, die nicht unbedingt den individuellen Interessen der TeilnehmerInnen entsprechen, Sinn machen. Daraufhin meint jedoch eine Vertreterin des AMS, dass es gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krisen besser ist, Bildung (Kurse etc.) in Anspruch nehmen zu können, als ohne Weiterbildung in Arbeitslosigkeit zu verharren.

Abschließend kritisiert eine Teilnehmerin die verbreitete Reduktion der Integrationsdebatte auf Deutschkenntnisse. Sie erkennt zwar Deutschkenntnisse als

wichtiges Element für die Teilhabe an der österreichischen Gesellschaft an, jedoch gibt es auch noch weitere Elemente, die für eine gelungene Integration sprechen würden.

## **Angebote des AMS für MigrantInnen – Mag.<sup>a</sup> Angelika Alp-Hoskowitz (AMS Tirol)**

### **Download der PPT-Präsentation**

[http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant1/Angebote\\_AMS\\_fuer\\_MigrantInnen\\_Alp-hoskowitz.pdf](http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant1/Angebote_AMS_fuer_MigrantInnen_Alp-hoskowitz.pdf)

### **Diskussion des Inputs**

Erwähnte Good-Practice Beispiele:

- Migrant Girls' Day (Verein Multikulturell, [www.migration.cc](http://www.migration.cc))
- „PolePosition - Startklar für den Arbeitsmarkt“ (bfi Tirol)
- Kooperationen mit ZEMIT und dem Verein Multikulturell

### **Jung, Männlich, Migrationshintergrund**

In der Diskussion wurde die Arbeit mit männlichen Jugendlichen angesprochen, da es in der Beratung dieser Gruppe oft ein höheres Konfliktpotential gibt. Das AMS Tirol bietet hierzu spezielle Maßnahmen für Burschen an. Die Burschen sollen sich mit Rollenbildern auseinandersetzen. Dennoch sieht es das AMS noch immer als vordergründige Aufgabe, Frauen zu fördern, da diese am Arbeitsmarkt vermehrt benachteiligt werden.

Ein Teilnehmer erwähnt das Jugendbildungszentrum „Jubitz“ in Wien. Hier wird Berufsorientierung für Jugendliche mit Migrationshintergrund angeboten und zum Großteil von männlichen Jugendlichen in Anspruch genommen. Jubitz gelingt es damit, gerade jene Gruppe der männlichen Jugendlichen ins Boot zu holen, die als schwierig zu erreichen gilt.

### **Fremdsprachige Informationsmaterialien**

Eine Teilnehmerin kritisiert fremdsprachige Infomaterialien zu Kursen und Projekten, da dadurch Personen für Maßnahmen angesprochen werden, die jedoch nicht die für die Maßnahme notwendigen Deutschkenntnisse beherrschen. Die AMS-Vertreterin argumentiert, dass die Infomaterialien in Muttersprache vor allem die Eltern der Zielgruppenpersonen adressieren, die keine Deutschkenntnisse haben.

### **Individuelle Unterstützung**

Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich darauf, dass es viele Maßnahmen für Jugendliche gibt, aber wenige Möglichkeiten für sonstige Zielgruppen.

Gerade flexible, individuelle Unterstützungsmöglichkeiten sind begrenzt. Die AMS-Vertretung argumentiert, dass Maßnahmen aus einer politischen Diskussion heraus entstehen. Das AMS selbst führt nur den politischen Auftrag aus. Viele individuelle Lösungen würden den Budgetrahmen sprengen. Dennoch gibt es die Möglichkeit, für Einzelfälle spezielle Lösungen zu finden.

Abschließend wurde noch das Interesse von Betrieben an Diversity diskutiert. Oftmals unternehmen Betriebe viel, um Diversität und Vielfalt zu gewährleisten, sind sich des Werts dieser good-practise Aktivitäten aber nicht bewusst, oder wollen nicht explizit damit nach außen treten, da sie die öffentliche Meinung fürchten.

## **Vorstellung des BO-Handbuchs und der Methodendatenbank**

### **„Multi-Kulti“ BO-Handbuch**

Auf der Basis des Forschungsprojektes „Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik“, das 2002/2003 im Auftrag des AMS Österreich (AMS/BIQ) durchgeführt wurde, wurden von abif bereits vier Handbücher erstellt, die anhaltend auf großes Interesse und Nachfrage stießen. Das vierte Handbuch zur Berufsorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund bzw. im multikulturellen Kontext liegt dieser Veranstaltung zu Grunde.

Bisherige BO-Handbücher:

- Methoden in der allgemeinen Berufsorientierung (2005)
- Methoden in der Berufsorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund (2009)
- Methoden in der Berufsorientierung für Frauen (2007)
- Methoden in der Beruflichen Rehabilitation (2006)

In einem Umfang von ca. 100 bis 120 Seiten werden jeweils unter Einbeziehung der Praxiserfahrungen von TrainerInnen, die in arbeitsmarktnahen Kursen tätig sind, Methoden zu den Themen Orientierung, Aktivierung, Information, Potentialanalyse und Jobfinding dargestellt.

### **Methodendatenbank**

Zu finden auf <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/>

-> Publikationen: AMS/ABI-Methodendatenbank

oder

[Schelleinstieg Methodendatenbank/BO](#)

Die Methoden-Datenbank enthält vier AMS/ABI-Praxishandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung:

- Methoden in der allgemeinen Berufsorientierung
- Methoden in der Berufsorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund
- Methoden in der Berufsorientierung für Frauen
- Methoden in der Beruflichen Rehabilitation

Die Praxishandbücher bzw. die Methoden-Datenbank soll dazu dienen, die Arbeit von TrainerInnen zu erleichtern und vielleicht mit Neuem zu bereichern. Derzeit setzt sich die Datenbank aus 328 Übungen zusammen:

Nach folgenden Kriterien können relevante Methoden gesucht werden:

- die Methode (aus welchem Handbuch sie stammt)
- die Art der Übung
- die Zielgruppe
- die Dauer der Übung

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, sowohl eine freie (= selbst formulierte) Stichwortsuche vorzunehmen, als auch mithilfe einer Auswahlliste vorgegebene Stichworte zu recherchieren. Mittels der Funktion „Merkliste“ können Rechercheergebnisse (= aktive Links zu den einzelnen Methoden) an eine beliebige Email-Adresse versendet werden.

### **Hier noch einige Suchtipps**

Verschaffen Sie sich in einer ruhigen Stunde zunächst einen Überblick über alle Kriterien, sodass Sie bei Bedarf auch wissen, wonach Sie überhaupt suchen können. Suchen Sie beispielsweise Übungen für die Zielgruppe „Jugendliche MigrantInnen“, so können Sie nicht nur nach diesem Zielgruppenkriterium suchen, sondern selbstverständlich auch nach den verwandten Zielgruppen „Ältere“ und „RehabilitandInnen“ oder auch „WiedereinsteigerInnen“. Außerdem können auch Übungen für „arbeitslose Erwachsene“ oder „Erwachsene“ Ihrem Bedarf entsprechen.

### **Diskussion und Reflexion diverser Methoden**

#### **Filmbeitrag „Gran Torino“**

In der Berufsorientierung ist es auch möglich und vorteilhaft, mit verschiedenen aktuellen Medien zu arbeiten. In diesem Fall präsentierte Alfred Fellingner-Fritz einen Ausschnitt des Films „Gran Torino“. Dieser Film arbeitet stark an der Dekonstruktion von Stereotypen.

Medien bzw. Filme wie dieser können dazu beitragen, einerseits Wissen zu vermitteln. Andererseits ist es auch für ein BO-Training wichtig, Gemeinsamkeiten herzustellen und über das Konzept von Vielfalt zu arbeiten.

In Kleingruppen diskutieren die TeilnehmerInnen die Repräsentanz des Themas Migration im Film und welche sozialen Phänomene im Film angespielt werden. Zusätzlich sollen die TeilnehmerInnen reflektieren, ob und wie sie das Gesehene für ihre Arbeit verwenden können.

Einig sind sich die TeilnehmerInnen, dass in der Filmsequenz Vorurteile thematisiert werden. Um diese Vorurteile zu überwinden ist es wichtig, Wissen aufzubauen. Der Film spielt auch mit der politischen Verantwortung der Aufnahmeländer. Zu Beginn der Migrationsbewegung wurden gezielt „Gastarbeiter“ geholt und niemals langfristig als Teil der österreichischen Gesellschaft gesehen.

Interessant ist auch der Zwangskontext, in dem sich einige der TrainerInnen wiederfinden. Die Personen, die sie trainieren, sind nicht unbedingt freiwillig im Kurs. Dennoch hat diese Zwangssituation ein Potential einen besonderen Raum zu schaffen, zum Beispiel Raum für Diskussionen.

In Bezug auf das Selbstbild als TrainerIn ist es auch wichtig, auf jede Person offen

zuzugehen. Eine Teilnehmerin meint, oft KursteilnehmerInnen selbst die Fragen „woher kommst du?“, „wieso bist du da?“ zu stellen. Im Film haben diese Fragen negativ und bereits wertend auf sie gewirkt. Sie reflektiert, ob ihre KursteilnehmerInnen dies auch so empfinden könnten. Als TrainerIn ist es wesentlich, sich bewusst zu machen, dass alle Menschen Vorurteile haben. Umso mehr ist es daher auch notwendig, sich seiner eigenen Vorurteile bewusst zu werden und möglichst nicht zu werten.

Clint Eastwood definiert sich in diesem Film als großer Held. Für die eigene Arbeit, kann jede/r TeilnehmerIn mehr Bewusstsein dafür gewinnen, sich selbst nicht als große/r RetterIn zu sehen, sondern mehr auf die anderen einzugehen und damit zu erfahren, was diese wirklich wollen.

Ein weiterer Teilnehmer erwähnt, wie wichtig Mentoring für Menschen ist, die neu nach Österreich kommen. Darauf erzählt die AMS-Vertreterin von einem Mentoringprojekt das vom AMS Tirol durchgeführt wird und sich allgemein an Jugendlichen mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg wendet. Von Gemeinderat bis zur Vizebürgermeisterin nehmen sich LokalpolitikerInnen jeweils eines Jugendlichen an. Viele Jugendliche werden daraufhin auch aufgrund des Netzwerkes der PolitikerInnen nachhaltig vermittelt. So entsteht eine Win-Win Situation, denn den Jugendlichen gelingt der berufliche Einstieg und die PolitikerInnen sehen den so oft vermissten direkten Erfolg ihres politischen Handelns.

### **Diversity Competence**

Im Anschluss stellte Alfred Fellinger-Fritz nochmals Diversity Competence dar:

- Wissen zu Diversity
- Vermeidung von Diskriminierung
- Einsicht in die Relativität von Weltinterpretationen
- Fähigkeit mit Ungewissheiten/Unklarheiten in Bezug auf Diversity umzugehen
- Reflexion der „kulturellen“ Gebundenheit eigenen Verhaltens
- Einfühlungsvermögen
- Konfliktfähigkeit

Diversity Competence ist die Fähigkeit/Grundhaltung in Situationen mit Unterschieden nach

- Geschlecht
- Herkunft
- Alter
- ...

sensibel, vorurteilsfrei, reflektiert, ressourcenorientiert und erfolgreich kommunizieren/handeln können.

### **Methode „Gesund oder schädlich?“**

In der Diskussion der Methode stellt sich als spannend heraus, dass niemand der eingeweihten Diskussions TeilnehmerInnen die neu dazu Kommenden über die Regeln aufgeklärt hat. Die Dazustoßenden haben sich anfangs zumeist nicht geäußert,

sondern sich vielmehr in die BeobachterInnenrolle zurückgezogen. Es fand keine Solidarisierung mit den neuen Gruppenmitgliedern statt. Im Gegenteil, die eingeweihte Gruppe ist mit zunehmendem Anteil der neuen Mitglieder immer stärker aufgetreten. Die Dazustoßenden nehmen AußenseiterInnenpositionen ein und haben keine Chance an der Diskussion teilzuhaben.

Es fällt auf, dass die Neuen versuchen, sich den Gruppenregeln anzupassen, obwohl sie nicht wissen, wie diese Regeln definiert sind. Eines der eingeweihten Gruppenmitglieder fühlt sich während der Diskussion im Zwiespalt und weiß nicht, wie weit sie das Ausspielen der Situation treiben soll. Eine der nicht Eingeweihten gibt zu, dass sie eigentlich nach den Regeln fragen wollte, aber sich dann nicht getraut hat, den Gruppenprozess zu unterbrechen.

Diese Übung eignet sich für die Auseinandersetzung mit dem Thema Integration. Allein durch die Dynamik der Sprache zeigt sich, wie schwer es für Außenstehende ist, sich in einer bestehenden Gruppe mit eigenen Regeln zu integrieren. Der Informationsvorsprung wird sichtlich genossen. Erst nach einer gewissen Anzahl von Dazustoßenden kann sich die Gruppendynamik umkehren.

Diese Übung eignet sich laut einer Teilnehmerin auch für Gender-Kurse, da es Frauen in Männerunden oft ähnlich ergehen kann wie den aus der Diskussion Ausgeschlossenen in der Übung.

Zum Abschluss ist es möglich, einen Transfer zur Alltagswelt herzustellen und die erlebte oder beobachtete Erfahrung an die Realität der TeilnehmerInnen anschließen zu lassen. Eine Möglichkeit ist, zu besprechen, wie die „Ausgeschlossenen“ in die Gruppe hereingeholt werden können oder wie sie selbst Raum einfordern können. Die geeignete Gruppenanzahl beträgt 5 bis 6 Personen für die eingeweihte Gruppe und 4 bis 5 uninformierte Personen.

Leitfragen zur Diskussion der Übung:

- Wie hat die Diskussionsgruppe auf die neue Person reagiert?
- Wie haben die neuen Personen auf die DG reagiert? Unterschiede?
- Dynamik in DG-Veränderungen?
- Wurden die „Neuen“ integriert? Wie?
- Mechanismen des Ein-/Ausschlusses?
- Was war hilfreich bei der Integration? Was nicht?

### **Diskussion einer Fallstudie**

Diskussion eines Falles: eine junge Frau hat gerade ihren Pflichtschulabschluss erworben und überlegt eine Berufslaufbahn im technischen Bereich einzuschlagen. Sie kommt aus einer traditionellen Familie mit Migrationshintergrund.

Die TeilnehmerInnen kommen überein, dass Empowerment und die Stärkung der Selbstverantwortlichkeit wesentlich sind. Zu allererst sei abzuklären, wie ernst es dem Mädchen ist und aus welcher Motivation heraus es sich für diesen Beruf entscheidet. Wichtig ist es auch, das Berufsbild abzuklären und den eigentlichen Wissensstand abzufragen. Die Eltern sollten von Anfang an in diesen Prozess miteinbezogen werden (z.B. Elternabende, Informationsabende), denn diese gelten als primäre EntscheiderInnen.

Grundsätzlich, meint ein Teilnehmer, sollte jedoch der Wunsch des Mädchens als Ausgangspunkt für die Arbeit genommen werden. Andererseits sind es die Eltern,

die etwaige Unterschriften tätigen. Die TrainerInnen müssen auch akzeptieren, dass bestimmte familiäre Hürden nicht zu überwinden sind. Bestimmte Grenzen bleiben bestehen, wenn es darum geht, in das Familienleben einzugreifen. Vielmehr geht es darum, im potentiellen Konflikt um die Berufswahl zu vermitteln. Denn es besteht auch das Risiko, dass das Mädchen schließlich gar keine Lehre macht, anstatt der von den Eltern nicht akzeptierten. Das heißt, die TrainerInnen sollten versuchen, von dem Mädchen zu erfahren, wie die Familie allgemein dazu steht. Grundsätzlich gilt für die TrainerInnen, das Mädchen solange im Prozess zu begleiten, wie es selbst diese Begleitung möchte.

Praktische Möglichkeiten sind, die Jugendliche zuerst in dem Wunschberuf schnuppern zu lassen. Für die Eltern und auch das Mädchen selbst zählen oft positive Role Models, vor allem wenn erfolgreiche Berufskarrieren von Personen aus dem gleichen Kulturkreis vorgewiesen werden können. Das Mädchen könnte mittels Rollenspiele auf die Diskussion zu Hause vorbereitet werden. Damit werden ohne direkte Konfrontation die EntscheiderInnen ins Spiel gebracht.

Für das Elterngespräch selbst sollten sich die TrainerInnen gut vorbereiten, sich zum Beispiel über die Tätigkeiten in dem jeweiligen Berufsfeld informieren und herausfinden, welche Stärken das Mädchen für diesen Beruf mitbringt. Eine Teilnehmerin schlägt vor, das Mädchen als Expertin zu fragen, wie der beste Zugang zu den Eltern erfolgen kann. Eine andere Teilnehmerin erzählt von der türkischen Redewendung: „Das ist eine Frau wie ein Mann.“ Die Eltern sind dann jedoch zu überzeugen, dass eine starke Persönlichkeit eine Stärke ist.

### **Methode „Eurorails“**

Die Übung bringt stereotype Bilder an die Oberfläche. Es ist klar, dass jeder Mensch solche Bilder im Kopf hat. Diese dienen ja auch der Orientierung in der Gesellschaft. Durch die Übung soll herausgearbeitet werden, dass es wichtig ist, auch wenn es diese stereotypen Bilder gibt, diese nicht sofort zu bewerten.

Diese Bilder haben aber nicht nur die „alteingesessenen“ ÖsterreicherInnen, sondern auch MigrantInnen haben voreingenommene Bilder der Menschen im Zuzugsland.

Ein Teilnehmer meint, dass es möglich wäre, die Personen durch reale TeilnehmerInnen im Kurs zu ersetzen. Damit kann die Übung auch dem Kennenlernen dienen. Diese Alternative bietet jedoch auch großes Konfliktpotential, da Vorurteile zu Tage kommen könnten, die sehr wohl verletzend sein können. Deswegen sollte diese Alternative nur dann eingesetzt werden, wenn gegenseitige Wertschätzung zwischen den Gruppenmitgliedern besteht.

Eine andere Variante der Übung besteht zum Beispiel in der Frage, wem man ein Zimmer vermieten würde. Anhand von einigen ausgesuchten Bildern/Fotos können die TeilnehmerInnen entscheiden, welchen Personen sie ihr Zimmer weiter vermieten würden.

### **Methode „Technik ist auch Frauensache“**

Kurz besprochen.

Diese Übung kann durchaus auch in einem normalen Kurssetting verwendet werden. Es geht um die Festigung von Wissen im Bereich Frauen in technischen Berufen.

## **Methode „Kompetenzenanalyse“**

Kompetenzen können auf folgende vier Ebenen aufgeteilt werden: fachliche, personale, methodische, soziale Kompetenzen.

Nach einer kurzen Vorstellung der Methode werden die TeilnehmerInnen aufgefordert, sich eine Situation ihres Lebens bzw. ein Hobby auszusuchen und die dazugehörigen Kompetenzen herauszufinden.

Als Leitfaden für diese Reflexion sollten folgende Arbeitsschritte dienen:

- Beschreiben
- Benennen (auf den Punkt bringen)
- Bewerten
- Wo gezeigt?
- Für Arbeitgeber interessant?

Die TeilnehmerInnen, die sich zur Verfügung gestellt haben, eine Situation in ihrem Leben zu analysieren, berichten von einer Hemmschwelle, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen. Im Allgemeinen wird diese Methode als gute Möglichkeit gesehen, Eigenschaften, die eine Person hat, zu verbalisieren.

Eine Möglichkeit diese Methode mit Menschen mit mangelnden Sprachkenntnissen anzuwenden ist es, mittels Bildern zu arbeiten. Das heißt, der Person wird eine große Anzahl von Bildern vorgelegt und diese kann dann einige dieser Bilder auswählen, die für ihre eigenen Kompetenzen sprechen.

Eine weitere Möglichkeit ist es, mit Stärken-Kärtchen zu arbeiten und sich darauf zu konzentrieren, was die Person bereits kann, was sie noch nicht kann bzw. was sie sich bereits zutraut.

### **Ausgeteilte Methoden:**

- Softskillsanalyse
- Oskarverteilung
- Durchsetzungstraining
- Assessment Center Übungen
- Begrüßung und Abschied
- Etikette