

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

Datum: 14. Oktober 2009 09:00-16.30

**Ort: BTC Training
1060 , Rahlgasse 3**

Moderation: Mag.^a Andrea Egger-Subotisch (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:

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

VORMITTAG

1) Begrüßung und Vorstellung der TeilnehmerInnen

Name	Organisation
Angerer, Bettina Mag.	Caritas
Brandl-Rupprich, Peter Mag.	Ländliches Fortbildungsinstitut Steiermark
Christiansen, Christian Dr.	VOEBAT
Frank, Petra	WIA ZAM
Gesierich, Ronald	BBRZ Österreich
Ghazarian Roobina	Integrationshaus
Haberbusch, Robert	Wiener Hilfswerk/Soma Sozialmarkt
Harrich, Heinz Pädagogischer Leiter BAZ	BAZ bfi Wien
Hofer, Robert Dipl. Päd.	Caritas St. Pölten
Holzer-Flemmich, Barbara	Lebensarbeit
Kerschbaum, Sabine	Bildungszentrum Salzkammergut
Lechleitner, Kay Mag.	Jobility
Mayer, Christina	WIA ZAM
Müller Christian	FAB
Renoldner, Gabriele Mag	verein alfa
Schöfbenker, Nicole Mag. Mag. Dr.	ZIB-Training GmbH
Schossleitner, Ruth Mag.	FAB-Arbeitsstiftungen
Steiner, Elisabeth Mag.	ibisacam Bildungs GmbH
Wiesböck, Gundi Mag.	ZIB Training

2) Erfahrungen in der Arbeit mit MigrantInnen:

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde beginnt der Vormittag mit einer Reflexion der eigenen TrainerInnentätigkeit. In Kleingruppen reflektierten und diskutierten die SeminarteilnehmerInnen folgende Frage: „Welche Unterschiede nehme ich in der Berufsorientierung bzw. bei sonstigen Seminaren bei TeilnehmerInnen mit bzw. ohne Migrationshintergrund wahr? Was bedeuten diese Unterschiede für meine Arbeit?“

Frauen mit Migrationshintergrund im Trainingskontext

Zu Beginn der Diskussion wurde die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund thematisiert. Die Kursteilnehmerinnen weisen oft nur schlechte Deutschkenntnisse auf. Sie steigen oft dequalifiziert in den Arbeitsmarkt ein, was die Chancen auf Ausstieg und eine qualifizierte Tätigkeit verschlechtern. Die TrainerInnen haben oftmals die Aufgabe diese Frauen auf den Boden der Realität zu holen. Dazu kommt, dass die Männer im Hintergrund unbestimmbare Einflussgrößen sind. Eine der TeilnehmerInnen gibt zu in solchen Situationen an die Grenzen ihrer Möglichkeiten zu stoßen.

Sprachbarrieren

Die Themen Sprache und Deutschkenntnisse werden in dieser Diskussion aber auch im weiteren Verlauf des Workshops wiederholt angesprochen. Nebst fehlenden Nostrifizierungen führen mangelnde Deutschkenntnisse dazu, dass neuzugezogene Personen dequalifiziert in den Arbeitsmarkt einsteigen oder überhaupt keinen Arbeitsplatz finden. Auch für Beschäftigung in geförderten Projekten braucht ein/e Kursteilnehmer/in Deutschkenntnisse (z.B. im Verkauf bei Sozialmarkt).

Jugendliche im Trainingskontext

Eine Teilnehmerin meint, dass sich die Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund wenig von der Arbeit mit Jugendlichen ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Jugendliche leisten oftmals Widerstand und wollen anecken. Auch mangelnde Sprachkenntnisse sind nicht unbedingt ein Problem, so gebe es Jugendliche mit Migrationshintergrund die Deutsch besser beherrschen als Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Jedoch steigt allgemein der Analphabetismus in Österreich. Bei manchen Jugendlichen der 2./3. Generation bemerkt einer der TeilnehmerInnen ein fehlendes Wertesystem. Die Jugendlichen haben oftmals ein geringeres Bildungsniveau. Ein typischer Ausbildungsverlauf von migrantischen Jugendlichen beginnt in der Volksschule, geht über in die Hauptschule und endet in der Polytechnischen Schule.

Probleme Subgruppenbildung

Einige der TrainerInnen berichten von Gruppenbildung nach Herkunftsland. Ein Teilnehmer hat Erfahrungen mit türkischen Jugendlichen, die gemeinsam Jugendliche vom Balkan oder von Tschetschenien erniedrigen.

Unterschiedliche Berufsbilder

In der Berufsorientierung mit MigrantInnen ist zu beachten, dass Ausbildungen sowie Berufe anders strukturiert sein können. Oftmals kennen die Eltern das österreichische Ausbildungssystem nicht ausreichend. Dazu kommt dass bestimmte Berufe in den Herkunftsländern einen unterschiedlichen Ruf haben. So ist es zum Beispiel, für türkische Mädchen nicht angebracht, bei einem Arzt oder als Sekretärin zu arbeiten.

Weitere Spezifika in der Arbeit mit MigrantInnen

Bei Personen, die aus Krisengebieten kommen, können Traumatisierungen vor allem bei der biographischen Arbeit akut werden.

Personen, die noch nicht lange in Österreich sind, müssen sich erst an die unvertraute Umgebung gewöhnen und Vertrauen verfassen. Oft wirkt sich die allgemeine Verunsicherung auch auf das Selbstwertgefühl aus, meint eine Teilnehmerin.

In der Arbeit mit MigrantInnen werden unterschiedliche Wertvorstellungen manifest. Beispielsweise kann es in bestimmten Kontexten nicht möglich sein, einen Kurs in gemischt geschlechtlichen Gruppen abzuhalten.

3) Darstellung der Situation von MigrantInnen am (österreichischen) Arbeitsmarkt, Mag.^a Andrea Egger-Subotitsch (abif)

Download der PPT-Präsentation:

<http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant2/Vortrag-MigrantInnen-am-Arbeitsmarkt3.pdf>

Diskussion des Beitrags:

Deutschkurse

Die Diskussion beginnt bei der Qualität von Deutschkenntnissen und der Notwendigkeit Deutsch auf hohem Niveau zu lernen. Gute Kurse sind kostenpflichtig, meist sehr teuer. Statt einfachen Deutschkursen bräuchte es 8-12 Wochen Lernwerkstätten, so eine Teilnehmerin. Wichtig ist es einen Level zu erreichen, der es möglich macht sich zu verständigen und nicht unbedingt perfektes Deutsch zu erlernen.

Eine weitere Teilnehmerin ergänzt, dass das AMS nicht nur in AMS Kursen Deutschkurse anbietet, sondern auch externe Kurse mitfinanziert. Dies ist jedoch abhängig von Angebot und BeraterIn. Zusätzlich gibt es auch Kurse in den jeweiligen Fachsprachen.

Ein Teilnehmer betont den Unterschied zwischen der Beurteilung der Notwendigkeit von Kurse und Maßnahmen aus der Sicht der Wirtschaft bzw. aus der Sicht des einzelnen Kursteilnehmers, der einzelnen Kursteilnehmerin. So gibt es bestimmte Arbeitsstellen für die keine Deutschkenntnisse erforderlich sind. Die TrainerInnen jedoch vertreten eine langfristige Perspektive der TeilnehmerInnen. Ist beispielsweise nach Jahren eine körperliche Tätigkeit nicht mehr möglich, ist es ohne dementsprechende Deutschkenntnisse unmöglich eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Zielgruppen erreichen

Problematisch ist, so eine Teilnehmerin, dass Personen die Arbeit finden, keine weiteren Sprachkurse (vom AMS oder weiteren Akteuren) bezahlt bekommen. Arbeitsmarktferne Personengruppen oder berufstätige Personen sind schwer zu erreichen.

Dabei wären Personen gerade über ihren Arbeitsplatz gut erreichbar, ergänzt Andrea Egger-Subotitsch. Sie erwähnt ein Beispiel aus Island. In einer isländischen Fabrik werden Menschen mit Migrationshintergrund direkt am Arbeitsplatz trainiert.

Frauen mit Kindern können über die Schule erreicht werden. Das versucht das Projekt „Mama lernt Deutsch“, gefördert von der Stadt Wien. Kinder stellen eine Möglichkeit dar Frauen zu erreichen und zu motivieren an einem

Sprachkurs teilzunehmen. Auch über Themen wie Gesundheit können Frauen erreicht werden.

Deutsch im Alltag

Um erfolgreich eine Sprache zu lernen, ist es wichtig sich über den Sprachkurs hinaus mit der Sprache zu beschäftigen. Ein Sprachkurs alleine funktioniert nicht. Für die Aufnahmegesellschaft ist es wichtig Respekt zu zeigen aber auch den Nutzen den die Gesellschaft durch MigrantInnen hat zu reflektieren. Eine Teilnehmerin nimmt an, dass wenn MigrantInnen sich nützlicher fühlen würden, sie auch mehr bereit wären die Sprache des neuen Lebensorts zu lernen.

Menschen ins Zentrum rücken

Eine Teilnehmerin argumentiert, dass der Diskurs falsch ansetzt. JedeR Mensch ist Teil unserer Gesellschaft. Für unsere Gesellschaft wäre Teilhabe, Bildung und Wertschätzung wichtig.

Eine Teilnehmerin erwähnt das Good-Practice Beispiel Brunnenpassage (www.brunnenpassage.at), ein Kunstprojekt, das einen Raum für Zusammenleben bietet.

Diversity Competence

Daran setzt auch der Ansatz der Diversity Competence an, der von Alfred Fellingner-Fritz kurz umrissen wird:

- beschreibender Zugang: Unterschiede werden festgestellt
- moralischer Zugang: Gleichbehandlung beruht auf ethischen wie moralischen Grundsätzen (Antidiskriminierung)
- funktionaler Zugang: Welchen Nutzen bringen die Unterschiede mit? (Diversity Competence)

Die MA17 wird als Beispiel für eine Verfechterin des Diversity Competence Ansatzes erwähnt, da sie weg vom klassischen Integrationsgedanken vermehrt den Nutzen von Migration betont.

Good Practice: Mentoring

Das Good-Practice Projekt „Mentoring für MigrantInnen – Impuls zum Erfolg“ von der Wirtschaftskammer Österreich (<http://wko.at/mentoring>) wird erwähnt. In einem weiteren Projekt unterstützt die Wirtschaftskammer Migrationsbetriebe Lehrplätze einzurichten.

Abschließend ein Literaturtip von Alfred Fellingner-Fritz: Iris Koall et al. (2002): Vielfalt statt Lei(d)tkultur, Lit-Verlag; (2002).

4) Angebote des AMS für MigrantInnen (Mag.^a Sarah Galehr / AMS Österreich)

Download der PPT-Präsentation:

http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant2/Vortrag_Diversity_im_AMS.pdf

Diskussion des Inputs

AMS-TrainerInnen bestimmter Bundesländer müssen eine Zertifizierung in Diversity Management bzw. Gender Mainstreaming vorweisen können. Ob ein Training in Diversity Management absolviert werden muss, hängt von der jeweiligen Landesgeschäftsstelle ab. Das AMS Wien schreibt 16h für TrainerInnen in AMS-Kursen vor.

Kurz wurde auch der schwierige Umgang mit Nostrifizierungen diskutiert. Dass es MigrantInnen durch Bürokratie und erschwert bis unmöglich macht qualifiziert in Österreich zu arbeiten, konterkariert den Diversity Ansatz. Diversity darf nicht nur ein Pflichtprogramm sein, sondern muss gelebt werden. Eine Teilnehmerin erwähnt das Beispiel einer alleinerziehenden Mutter, die aufgrund von Kinderbetreuungszeiten Probleme beim Kursbesuch hatte.

Plattformen für TrainerInnen:

- www.voeb.at (Vereinigung österreichischer Berufsorientierung- & ArbeitswelttrainerInnen)
- www.gpa-djp.at (Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier)

5) 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

Azu 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 der 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 haben Sie die Möglichkeit, sowohl eine freie (= selbst formulierte) Stichwortsuche vorzunehmen als auch mithilfe einer Auswahlliste vorgegebene Stichworte zu recherchieren. Mittels der Funktion "Merkliste" können Sie Ihre Rechercheergebnisse (= aktive Links zu den einzelnen Methoden) an eine beliebige E-Mail-Adresse senden.

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". Selbstverständlich können auch Übungen für "arbeitslose Erwachsene" oder "Erwachsene" Ihrem Bedarf entsprechen.

6) 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 es dem Film gelingt den Umgang mit Vorurteilen und Stereotypen zu thematisieren. Der Film zeigt wie schnell zur Beurteilung von Situationen und Menschen Stereotype herangezogen werden. Gerade für TrainerInnen ist es wichtig eine gewisse Sensibilität in Hinblick auf Vorurteile und vorgefasste Bilder zu entwickeln. Eine Teilnehmerin stellt fest, dass Vorurteile oft auf fehlenden Informationen basieren.

Der Film thematisiert auch Rivalitäten zwischen Gruppen verschiedener ethnischer Herkunft. Auch im Kontext der Berufsorientierung in Gruppen beobachten Trainer und Trainerinnen Gruppenbildung nach Geschlecht oder Herkunftsländern. Eine Teilnehmerin hat beobachtet, dass sich gerade asiatische Personen oftmals selbst ausklammern und Strategien gefunden werden müssen, wie diese in die Gruppen eingebunden werden können. Hierarchien zwischen den verschiedenen Gruppen sind für den Arbeitskontext zu berücksichtigen. Konflikte in der Gruppe haben oft Hintergründe in der Alltagswelt der KursteilnehmerInnen.

Ein Teilnehmer meint im Scherz, dass ihm in seiner Arbeit oftmals die Pistole fehlt. Damit umschreibt er, dass die Druckmittel fehlen, die notwendig wären um eingefahrene Situationen zu verändern. Ohne dieses äußere Druckmittel ist vor allem das eigene Auftreten ausschlaggebend. Denn TrainerInnen sind nicht machtlos. Sie können Sanktionen setzen oder bestimmte Situationen verhindern bzw. ermöglichen.

Einige der TrainerInnen können sich mit dem Zwangskontext, der auch im Film gezeigt wird, identifizieren. Die Personen, die sie trainieren, sind nicht unbedingt freiwillig im Kurs. Dennoch hat diese Zwangssituation ein Potential einen besonderen Raum zu schaffen, so zum Beispiel Raum für Diskussionen. In diesem Raum können Gemeinsamkeiten gesucht werden und Vorurteile abgebaut werden. In extremen Situationen kann es jedoch mehr Sinn machen Streitparteien zu trennen und diese nicht unbedingt zusammenzubringen.

Ein weiterer Diskussionsbeitrag behandelt die Zivilcourage des Hauptdarstellers. Will man in eine Situation eingreifen, ist es wichtig zu reflektieren wie viel man sich selbst als Trainerin zutraut und welche Situationen überfordernd werden können. In solchen Situationen ist es nützlich, Personen bzw. Strukturen zu identifizieren, die für die eigene Arbeit unterstützend sein können.

Besonders die Arbeit mit KlientInnen mit Migrationshintergrund setzt eine Diversitätskompetenz der TrainerInnen voraus. Diese Kompetenz beinhaltet weitere Fähigkeiten, wie das Aushalten von Unsicherheiten (Ambiguitätstoleranz), hohe Konfliktfähigkeit, soziale Kompetenzen (zuhören können etc.).

Methode „Gesund oder schädlich?“

In der Diskussion der Methode stellt sich als spannend heraus, dass niemand der eingeweihten DiskussionsteilnehmerInnen die neu Dazukommenden über die Regeln aufgeklärt hat. Ein Teilnehmer beobachtet, dass je später ein Außenstehender in den Gruppenprozess einsteigt, umso schwieriger wird es für ihn der Diskussion zu folgen.

Je weniger Informationen eine Person erhält, umso mehr kann sie mit ihrer Interpretation der Situation falsch liegen. Eine Teilnehmerin erkennt Ähnlichkeiten mit Sprachdefiziten. Auch Personen mit mangelnden Sprachkenntnissen legen leicht Situationen falsch aus. Eine der Teilnehmer, der in die Regeln eingeweiht mitdiskutierte, erklärt dass ihm seine Rolle Spaß gemacht hat und es spannend war Reaktionen herauszufordern. Die Eingeweihten werden zu einer Gruppen, solidarisieren sich und entwickeln Lust am Ausschließen.

Allgemein entwickeln die Neudazugekommenen die Strategie sich einfach den Gruppenregeln anzupassen. Sie handeln so, als würden sie alles verstehen und als könnten sie einfach mitdiskutieren, obwohl die Diskussion eigentlich keinen Sinn macht. Einige der Neuen fragen kurz nach, aber nicht hartnäckig und werden ignoriert. Einer der Teilnehmer hat sich vorgestellt und damit die Gruppenmuster durchbrochen, konnte jedoch alleine nichts ausrichten. Es wäre wichtig, dass sich die Neuankömmlinge solidarisieren, was im konkreten Fall jedoch nicht geschehen ist.

Niemand der Neudazugekommenen sagt die eigene Meinung. Als Devise gilt zuerst einmal beobachten, die eigene Meinung könnte lächerlich sein und nicht zu den Gruppenregeln passen. Das Verhalten der eingeweihten Gruppenmitglieder geht bereits in Richtung Mobbing. Wichtig, so eine Teilnehmerin, ist es den Neuankömmling zum Menschen zu machen.

Eine Teilnehmerin sagt, obwohl sie doch durch ihren Migrationshintergrund Erfahrung mit Exklusion hat, wollte sie die drei Neuen am liebsten nicht in die Gruppe hereinlassen. Am angenehmsten fand sie den Neuen, der von allen am wenigsten gesprochen hat.

Leitfragen zur Diskussion der Übung:

- Wie hat die Diskussionsgruppe auf die neue Person reagiert?
- Wie haben die neuen Personen auf die Diskussionsgruppe reagiert?

Unterschiede?

- Dynamik in Diskussionsgruppen-Veränderungen?
- Wurden die „Neuen“ integriert? Wie?
- Mechanismen des Ein-/Ausschlusses?
- Was war hilfreich bei der Integration? Was nicht?

Methode „Eurorails“

Die Auswahl der Personen trifft einer der TeilnehmerInnen, so erklärt er in der Diskussion, nach dem Nutzenargument. Im Rahmen der Übung dachte er über seine Bedürfnisse während des Schlafens und welche Personen ein Potential für Schlafstörung hätten. Aber wichtig zu reflektieren, auch diese Überlegungen über Nutzen und Nachteilen beruhen auf Vorurteilen.

Entscheidungen werden aufgrund von Informationen getroffen, die ein Mitreisender, eine Mitreisende normalerweise nicht hätten. Aber es ist auffällig wie bereits die einigen wenigen Informationen der Personenbeschreibungen einen langen Rattenschwanz von Überlegungen und Einschätzungen mit sich bringen.

Ein Teilnehmer argumentiert, dass gerade die Personen, die nicht ausgewählt werden, mehr über einen selbst aussagen als die Personen die man wählt. Er meint dass diese Übung sehr gut dazu geeignet ist, sich selbst zu hinterfragen. Eigene Bilder, die eine Person im Kopf hat, kommen schnell hoch, aber auch eigene Erlebnisse und Geschichten.

Diese Bilder, die schnell kritisiert werden, sind jedoch auch sehr wichtig für das Zusammenleben, eine Beziehung wird hergestellt. Ängste fallen weg und Entscheidungen werden leichter.

Der Nachteil an diesen Bildern ist, dass sie den Erwerb von neuen Erfahrungen erschweren oder dass Erwartungen enttäuscht werden. Das Gegenüber wird sofort eine Schublade eingeordnet. Durch fehlende Offenheit wird der Blickwinkel eingeschränkt.

Eine Variation dieser Übung ist die Aufgabenstellung, potentielle Mieter für ein Zimmer (anhand von Fotos) auszuwählen. Weiters erwähnt Alfred Fellingner-Fritz auch die klassischen soziometrischen Übungen um Einstellungen und Vorurteile abzuklären.

Alfred Fellingner-Fritz stellt im Anschluss an die Übung einen Comic zum Thema Alltagsrassismus und Vorurteile vor, der erstellt von der EU in allen EU-Sprachen erhältlich ist.

http://ec.europa.eu/publications/archives/young/01/txt_whatme_racist_de.pdf

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. Sie bietet eine gute Diskussionsgrundlage. Wissen kann transferiert werden und vorgefertigte Meinungen hinterfragt werden. Diese Übung setzt jedoch fachliche Kompetenz beim Trainer voraus.

Methode „Kompetenzenanalyse“

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

Nach einer kurzen Vorstellung der Methode werden die Teilnehmer/innen 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), Welche Fähigkeiten/Fertigkeiten werden gezeigt bzw. wurden gelernt?
- Bewerten
- Wo gezeigt?
- Für Arbeitgeber interessant?

Für die Teilnehmer/innen, die über ihre Hobby und die dazu notwendigen Kompetenzen reflektiert haben, stellt sich ein gutes Gefühl ein. Eine Teilnehmerin meint, dass diese Übung sehr dazu beiträgt Stärken verbalisieren zu können. Das Nachfragen und positive Rückmeldungen unterstützen diesen Prozess. Die Kompetenzen, die herausgearbeitet werden, können auch im Job verwendet werden. Es finden sich Parallelen zwischen den jeweiligen Hobbies und dem Beruf.

Die Fragestellungen helfen, dass Fähigkeiten und Fertigkeiten entdeckt werden. Gerade Jugendlichen kann dieser Prozess helfen, ihre Stärken zu definieren.

Die Durchführung von Kompetenzenbilanzierung kann hochschwierig in mehrtätigen Seminaren sowie niedrigschwellig in kleineren Übungen passieren. Ersteres dient dazu alle (informell) erworbenen Kompetenzen verbalisieren und auch in der beruflichen Weiterentwicklung verwenden zu können. In der Arbeit mit Migrant/innen, in der mangelnde Deutschkenntnisse ein Hindernis darstellen können, kann auch mit Bildern, die beispielsweise Tätigkeiten abbilden, gearbeitet werden. So können Bilder von den Tätigkeiten, die eine Person bereits gemacht hat bzw. die eine Person gern machen würde, ausgewählt werden.

Liste von Instituten, die Kompetenzenbilanzierung anbieten:

<http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/kompetenznachweis/kompetenzanerkennung.php>

Im Seminar erwähnte Beispiele:

- BMSG – Nachweis von Familienkompetenzen (<http://www.familie-und-beruf.at/Familienkompetenzen/Familienkompetenzen.htm>)
- Kompetenzportfolio des Ring Österreichischer Bildungswerke für Ehrenamt (<http://www.kompetenz-portfolio.at/>)

Erfahrungen aus dem beruflichen Alltag

Abschließend diskutierten die TeilnehmerInnen eigene Strategien in ihrem Arbeitsalltag, für den Umgang mit heterogenen Gruppen vor allem hinsichtlich der Herkunft der KlientInnen.

Eine Trainerin erzählt von einem Beispiel als sie einer Gruppe sehr viele Tschetschenen hatte, die untereinander immer tschetschenisch gesprochen haben. Um diese Situation zu thematisieren, verwickelte sie eine teilnehmende Armenierin in ein Gespräch, in dem sie vortäuschte über die tschetschenische Gruppe zu sprechen. Diesem Gespräch konnten nun die tschetschenischen KursteilnehmerInnen nicht folgen. Sie wurden sensibilisiert, wie man sich fühlt wenn man durch eine fremde Sprache ausgeschlossen wird. Nicht Deutschsprechen wurde zum Thema gemacht.

Eine weitere Trainerin erzählt von einem DAF-Kurs, in dem sie durch gemeinsames Essen von mitgebrachten Speisen dazu beigetragen hat, dass sich Spannungen in der Gruppe lösen. Denn so meint sie, Essen wirke in vielen Kulturen verbindend.

Eine weitere Trainerin lässt TeilnehmerInnen einer bunt zusammengewürfelten Gruppe, sich zu Beginn des Kurses auf ihrer eigenen Sprache vorstellen. Das soll dazu beitragen eine positive Einstellung zur eigenen Sprache zu entwickeln.

Eine Trainerin betont, dass es wichtig ist Kursteilnehmer/innen möglichst viele Probleme eigenständig lösen zu lassen. Ihre Strategie ist, die Leute in Paaren loszuschicken um Probleme zu lösen. Auf jeden Fall zu verhindern

sei, dass TeilnehmerInnen alle Problemlösungen delegieren. Oft sei es leichter den Personen alles abzunehmen, als diese zur Eigenständigkeit zu motivieren.

Alfred Fellingner-Fritz betont, dass TrainerInnen nicht machtlos sind. In die Gruppendynamik können sie beispielsweise eingreifen, indem sie eine eigene Sitzordnung entwerfen. Wichtig sei es auch, meint er abschließend, interreligiöse Konflikte aufzugreifen. Er nennt ein Beispiel einer Unternehmensberatung, im Laufe derer es für die nichtmuslimischen ArbeiterInnen zum Problem wurde, dass die Muslimischen ArbeiterInnen fünfmal am Tag beten dürfen, während sie jedoch nur dreimal am Tag Pause hatten. Immer wieder jedoch nicht nur in der Arbeit mit Menschen unterschiedlicher Herkunft seien stereotype Bilder zu hinterfragen. So betet nicht jeder Türke, jede Türkin fünfmal am Tag oder isst kein Schweinefleisch.

Ausgeteilte Methoden:

- Assessment Center Übungen

(Strategien erarbeiten um schwierige Situationen zu meistern)

- Durchsetzungstraining (gut als Vorübung geeignet)

- Sich behaupten (an der Körpersprache arbeiten)

- Analyse der bisherigen Tätigkeiten

Weiters besprochen:

Forumtheater, Theater der Unterdrückten