

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

**Datum: 20. Jänner 2010 09:00-16.30**

**Ort: BTC Weiterbildung GmbH  
1060 , Schmalzhofgasse 26**

**Moderation: Mag.<sup>a</sup> 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 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, Klärung der Erfahrungen der TeilnehmerInnen Dr. Alfred Fellingner
<b>9.40 – 10.00</b>	Darstellung der Situation von MigrantInnen am (österreichischen) Arbeitsmarkt Mag.a Andrea Egger-Subotitsch (abif)
<b>10.00 – 10.20</b>	Angebote des AMS für MigrantInnen, Mag.a Sarah Galehr (AMS Österreich)
<b>10.20 - 10.40</b>	Vorstellung der Methodendatenbank des AMS Mag.a Andrea Egger-Subotitsch (abif)
<b>10.40 – 11.00</b>	<b>Pause</b>
<b>11.00 – 12.30</b>	Workshop-Modul: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity-sensibles TrainerInnen-Verhalten</li> <li>• Spezifika von MigrantInnen in Trainings</li> <li>• MigrantInnenspezifische Interessen und Bedürfnisse im Training</li> </ul>
<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>

## VORMITTAG

### 1) Begrüßung und Vorstellung der TeilnehmerInnen

Name	Organisation
Alluri, Lisa	Projekt Integrationshaus
Baca Tamara	Ibis acam Bildungs GesmbH
Baumann, Klaus-Peter	
Bodingbauer, Maria	Verein Projekt Integrationshaus
Bükki Tóthné, Edit Katalin Dr.	ibis acam
Durak, Midhat Mag.	Horizont, Beratungsstelle
Gondeck, Martina	WienWork
Hadler, Birgit Mag.	
Joel Harison, Marie Aime Dr.	VHS Brigittenau
Kogler, Christian Mag.	FAB
Langer, Gabriele	Frauenberatung Zwettl
Mad, Martina	Caritas Ausbildungszentrum
Martenyi, Erzsebet	Murad & murad gmbh
Masznitz, Marion	abz*austria
Novosel, Erna	ibis acam Bildungs GesmbH
Pilz, Daniela Mag.	ISOP-GmbH
Riedler-Engl, Birgit Mag.	Bildungszentrum Salzkammergut
Sagl, Martina	abz*austria
Schoberleitner, Andrea	Integrationshaus

### 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?“

#### **Systemkenntnis**

Die gesamte folgende Diskussion durchziehen Aussagen der TrainerInnen, die unter fehlende Systemkenntnis subsumiert werden können. MigrantInnen fehlt oft Information zu in Österreich üblichen Standards z.B. Behördenwege zur Anerkennung bereits vorliegender Qualifikationen. Die Systemkenntnis betrifft auch Karriereverläufe hinsichtlich Berufsbildern, Aus- und Weiterbildung, Benotung etc. Die TrainerInnen treffen hier oft auf unrealistische Vorstellungen der KursteilnehmerInnen mit Migrationshintergrund. Hier grundlegende Informationen und Feedback zu geben, ist wesentlich in der Berufsorientierung mit MigrantInnen.

### ***Unterschiedliche Berufsbilder***

Insbesondere betreffend Berufsbildern ist in der Berufsorientierung mit MigrantInnen 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.

### ***Sprachbarrieren***

Auch die Themen Sprache und Deutschkenntnisse werden in dieser Diskussion im 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).

Auch hier treffen die TrainerInnen auf unrealistische Einschätzungen der KursteilnehmerInnen: die eigenen Sprachkenntnisse werden überschätzt, oder es wird kein Wert darauf gelegt, Deutsch zu lernen, da Sprachkenntnis als unwesentliche Qualifikation abgetan wird.

### ***Motivation***

Die TrainerInnen bemerken große Unterschiede in der Motivation der TeilnehmerInnen, ihre Deutschkenntnisse zu erweitern. Diese hängt von den wahrgenommenen Chancen am Arbeitsmarkt nach der Ausbildung ab. Ein/e TeilnehmerInnen bemerkt, dass Motivation ein Hauptthema ist, vor allem in der Arbeit mit Jugendlichen; deren Perspektivenlosigkeit werde durch die Darstellung in den Medien forciert.

### ***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. Fehlende Sicherheit ist auch im unter Umständen unklaren Aufenthaltsstatus begründet.

Weiters missen MigrantInnen oft geeignete Kontakte und Netzwerke z.B. für die Kinderbetreuung.

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. Ein/e TeilnehmerIn stellt fest, dass individuelle Unterschiede größer sind als jene zwischen TeilnehmerInnen mit bzw. ohne Migrationshintergrund.

Die TrainerInnen sind auch dahingehend sensibilisiert, die Kompetenzen der TeilnehmerInnen vollständig zu erfassen. Oft werden Bildungsabschlüsse aus dem Herkunftsland nicht angegeben.

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

## Subotitsch (abif)

**Download der PPT-Präsentation:** <http://www.abif.at/>

Menüpunkt Events 2010, Methoden in der Berufsorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund

### Diskussion des Beitrags:

#### ***MigrantInnenstatus***

Die kurze Diskussion beginnt mit einer Kritik der TrainerInnen betreffend der Datenlage in Österreich, vor allem wenn lediglich die Staatsbürgerschaft gezählt wird. Die TrainerInnen haben jedoch TeilnehmerInnen, die über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen, bei denen der Migrationshintergrund jedoch noch in hohem Maße wirksam ist (z.B. Jugendliche).

#### ***Pflichtschulabschluss***

Auch in dieser Diskussion wird das Thema der Systemkenntnis aufgegriffen. Bei MigrantInnen liegt auf ein Informationsdefizit dahingehend vor, dass der Pflichtschulabschluss nicht mit der gesetzlichen Schulpflicht erreicht ist. Eine höhere Ausbildung setzt den Abschluss der neunten Schulstufe voraus.

#### ***MigrantInnen - Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt***

Sprachkenntnisse sind als Qualifizierung am Arbeitsmarkt unerlässlich. Die TrainerInnen sehen sich mit einer Ausbildungswahl der TeilnehmerInnen konfrontiert, die jene vorhandene Fremdsprachenkompetenz vernachlässigt. So wählen z.B. türkische Migrantinnen Studien, in denen sie keine Diskriminierung aufgrund des Tragens eines Kopftuches befürchten. Eine Teilnehmerin berichtet über die durchgehend bessere Qualifizierung von MigrantInnen aus dem ehemaligen, kommunistischen Osten. Wenn diese nicht offengelegt werden, können sie nicht adäquat in den Arbeitsmarkt integriert werden.

## 4) Angebote des AMS für MigrantInnen (Mag.<sup>a</sup> Sarah Galehr / AMS Österreich)

**Download der PPT-Präsentation:**

<http://www.abif.at/>

Menüpunkt Events 2010, Methoden in der Berufsorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund

### 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.

Die anwesenden TrainerInnen wünschen sich den vermehrten Einsatz von TrainerInnen mit Migrationshintergrund. In diesem Zusammenhang berichtet Sarah Galehr, dass Einstellungsverfahren derzeit auf diskriminierende Mechanismen geprüft werden. Generell wird die Anwendbarkeit von Erfahrungen aus dem Genderbereich im Diversity Management untersucht.

Festgehalten wird auch, dass es im Bereich Diversity Management derzeit nur Richtlinien gibt; eine gesetzliche Verankerung steht noch aus.

Diskutiert wird zudem, dass die Nostrifizierung von Ausbildungen (Zuständigkeit liegt je nach Abschluss beim Unterrichts- oder Wissenschaftsministerium) finanziell und psychisch eine hohe Belastung darstellt, die geeigneten Rückhalt z.B. in der Familie bedarf.

## 5) Vorstellung des BO-Handbuchs und der Methodendatenbank

### ***BO-Handbuch***

Auf der Basis des Forschungsprojektes „Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik“, das 2002/2003 im Auftrag des AMS Österreich (AMS/BIO) 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 der TrainerInnen zu erleichtern und vielleicht mit Neuem zu bereichern. Derzeit setzt sich die Datenbank aus 369 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 Fellinger-Fritz einen Ausschnitt des Films „Gran Torino“. Dieser Film arbeitet stark an der Dekonstruktion von Stereotypen. Medien bzw. Filme wie dieser können dazu beitragen, 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 auf welche sozialen Phänomene im Film angespielt wird. 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 Stereotype zur Beurteilung von Situationen und Menschen 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 und in der persönlichen Kommunikation abgebaut werden.

Die TeilnehmerInnen sehen Trainings als einen geschützten Rahmen, in dem durch respektvolles, wertschätzendes Zuhören eine gemeinsame Wissensbasis hergestellt werden kann. In diesem Rahmen können Gemeinsamkeiten gefunden und Vorurteile abgebaut werden. In den Trainings geht es auch um soziales Lernen fernab der Inhalte, stellt eine Teilnehmerin fest. Die Bewusstmachung von Vorurteilen auf Seiten der MigrantInnen wirkt auch in Richtung einer Täter-Opfer-Auflösung.

Die TrainerInnen beschreiben wie deutlich in der gezeigten Sequenz die Bedeutung der Herkunftsidentität als Identifikations- und Abgrenzungsmerkmal dargestellt wird. Sie berichten aus ihrem beruflichen Alltag, in dem persönliches Interesse z.B. an der Herkunft der KlientInnen und das Zulassen von Nicht-Wissenheit als TrainerIn eine persönliche Beziehung und lernmotivierende Atmosphäre herstellt.

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. Die TeilnehmerInnen beobachten auch auf MigrantInnenseite die Tendenz zu Etikettierungen. Hierarchien zwischen den verschiedenen Gruppen sind für den Arbeitskontext zu berücksichtigen. Konflikte in der Gruppe haben oft Hintergründe in der Alltagswelt der KursteilnehmerInnen.

In MigrantInnentrainings können Stereotypen und die Heterogenität in MigrantInnengruppen offen thematisiert werden, so eine Teilnehmerin. 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.

Auch die in der Filmsequenz vorkommende Waffe wird diskutiert. Die Waffe als Symbol für Zwang (z.B. verpflichtender Deutschkurs), damit Handlungsräume erschlossen werden. TrainerInnen sind nicht machtlos. Sie können Sanktionen setzen oder bestimmte Situationen verhindern bzw. ermöglichen.

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

### **Diskriminierung - Comic der Europäischen Union**

Zum Abschluss der Diskussion stellt Alfred Fellingner-Fritz einen Comic zum Thema Methodenvielfalt in Trainings resp. Alltagsrassismus, Vorurteile, Täter-Opfer-Verschiebung 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](http://ec.europa.eu/publications/archives/young/01/txt_whatme_racist_de.pdf)

### **Fallbearbeitung**

Am Flipchart schildert Alfred Fellingner-Fritz den Fall eines 16-17 jährigen Mädchens türkischer Herkunft als Teilnehmerin eines Berufsorientierungskurses, das einen „atypischen“ Beruf (KFZ Mechanikerin) erlernen will. In Kleingruppen diskutieren die TeilnehmerInnen ihre Aufgabe als TrainerIn und präsentieren in der anschließenden Diskussion die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit im Plenum.

Am Beginn der Diskussion steht das Thema Familie. Die TeilnehmerInnen schildern das Bild einer möglichen Unterdrückung durch den Vater aber auch, dass Eltern immer „das Beste“ für ihr Kind wollen und so prinzipiell kooperativ eingestellt sind. Wichtig ist in der Arbeit mit Jugendlichen der Einbezug der Eltern; d.h. mit und nicht gegen die Familie zu arbeiten.

Über ihre Erfahrungen speziell in der Arbeit mit jungen Migrantinnen türkischer Herkunft berichten die TeilnehmerInnen, dass wenn die Eltern prinzipiell einer Ausbildung zustimmen, der Ausbildungsinhalt von der Migrantin relativ frei wählbar ist. Gleiches gilt für Migrantinnen aus stark traditionell orientierten Familien, die mit 18 Jahren in die Türkei rückwandern.

Die Bedeutung des Einbezugs der Eltern macht auch der Einwurf eines Teilnehmers klar, dass bei Minderjährigen die Eltern den Lehrvertrag mit unterzeichnen. Für den Familieneinbezug kann der Einsatz eines Beraters,

einer Beraterin mit gleichem Migrationshintergrund sinnvoll sein.

Ein weiterer Punkt der Arbeit mit der jungen Migrantin ist, das „Wollen“ abzuklären. Welche konkreten Vorstellungen hat das Mädchen in Bezug auf das Berufsbild, sind diese realistisch, passt der Beruf zum vorhandenen Know-How. Auch eine Probezeit oder ein Praktikum hilft in der Klärung des Berufswunsches.

Dazu gehört auch die Klientin auf mögliche Vor- und Nachteile der Berufswahl hinzuweisen. Etwa die Empfehlung auszusprechen, typische Berufe anzustreben, da sonst Konflikte und Ablehnung wahrscheinlich werden. In Bezug auf die Realisierbarkeit des Berufswunsches ist auch die Arbeit mit Vorbildern, Rollenbeispielen bzw. MentorInnen geeignet.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es in der Rolle der BeraterIn bei aller Parteinahme für KlientInnen wichtig ist, die Grenzen der Unterstützung im Auge zu behalten.

### **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. Eine der eingeweihten DiskussionsteilnehmerInnen versuchte wiederholt und mit Erfolg, einer dazukommenden Teilnehmerin die Thematik auf Umwegen offenzulegen, in dem sie sich wiederholt auf gemeinsam Erlebtes bezieht. Es gibt ein stillschweigendes Einverständnis, die Regeln nicht zu verraten. Dies war wenn nur implizit in der Arbeitsanweisung enthalten, und diese „Regel“ wurde nicht hinterfragt.

Allgemein entwickeln die Neudazugekommenen die Strategie, sich einfach den Gruppenregeln anzupassen. Sie bleiben passiv beobachtend oder handeln so, als würden sie alles verstehen und als könnten sie einfach mitdiskutieren, obwohl die Diskussion eigentlich keinen Sinn macht. Keiner der Neuen fragt nach dem Thema der Diskussion. Auch die Neudazugekommenen klären einander nicht über die Spielregeln auf. Ein Teilnehmer beobachtet, dass je später ein Außenstehender in den Gruppenprozess einsteigt, umso schwieriger wird es für ihn, der Diskussion zu folgen. Es wäre wichtig, dass sich die Neuankömmlinge solidarisieren, was im konkreten Fall jedoch nicht geschehen ist.

Nur eine Teilnehmerin hat sich beim Dazukommen vorgestellt und damit die Gruppenmuster durchbrochen. Die Dazukommenden wurden von den eingeweihten DiskussionsteilnehmerInnen auch nicht eingeladen mit zu machen. Die TeilnehmerInnen in der Gruppe der Eingeweihten und die nicht involvierten Beobachter berichten im Anschluss über ihre Lust am Dazugehören bzw. an der Beobachterrolle. Das Verhalten der eingeweihten Gruppenmitglieder geht bereits in Richtung Mobbing.

Die Dazukommenden berichten im Anschluss von ihrer Unsicherheit bezüglich der eigenen Rolle: Soll ich mich integrieren, eigeninitiativ sein? Um die Täter-Opfer-Rollen aufzulösen, ist die Einladung zum Gespräch und sich aktiv einzubringen notwendig. Wichtig, so eine Teilnehmerin, ist es, den Neuankömmling zum Menschen zu machen.

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 „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 „Assessment-Übungen“**

Kurz besprochen.

In diesem Rollen- bzw. Planspiel wird durch die Übernahme einer vorgegebenen Rolle die eigene kulturelle Prägung bewusst und Strategien erarbeitet, um schwierige Situationen zu meistern. Alfred Fellingner-Fritz weist auf die Problematik hin als TrainerIn im Rahmen dieser Methode, selbst eine Rolle einzunehmen.

Im Zusammenhang wurde kurz auf andere Rollenspielmethode wie Balint-Gruppe, Forum Theater und Play Back Theater eingegangen.

### **Methode „Euro Rail à la carte“**

Kurz besprochen.

Diese Übung dient der Auseinandersetzung mit eigenen Stereotypen und Vorurteilen. Schon in der kurzen Besprechung der Personenbezeichnungen zeigt sich, wie bunt die Bilder der TeilnehmerInnen sind und welchen Rattenschwanz von Überlegungen und Einschätzungen sie mit sich bringen. Gegebenenfalls können die Personenbezeichnungen der potentiell Mitreisenden an die Seminargruppe angepasst werden.

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

### Methodeninputs von TeilnehmerInnen für die Arbeit mit MigrantInnen

- **Paarinterviews:** In Zweiergruppen eingeteilt erzählt ein/e TeilnehmerIn zu einem Thema und der/die andere präsentiert das Erzählte im Anschluss in der Gruppe aller TeilnehmerInnen. Thema und Ablauf wird im Vorfeld so gewählt und vermittelt, dass die Präsentation vor allen TeilnehmerInnen ohne Preisgabe von allzu Persönlichem erfolgt.

- Einen niederschweligen Einstieg in DAF/DAZ-Kursen bietet das **Reden übers Essen** sowie die persönliche Vorstellung der TeilnehmerInnen **über ihre Herkunft** unterstützt mit einer Weltkarte und/oder in Verbindung mit der Erzählung **über Riten und Rituale** im Herkunftsland.

- Um Vorurteile abzubauen, die auf Desinformation beruhen und MigrantInnen im Unternehmen sichtbar zu machen, lässt sich z.B. eine **Mitarbeiterzeitung** nutzen, in der Beiträge von MigrantInnen erscheinen.

- **Soziometrische Aufstellungen:** TrainerInnen teilen die TeilnehmerInnen nach kulturellen Zugehörigkeiten in Gruppen ein oder lassen die TeilnehmerInnen eine Selbstzuordnung durchführen. Im Anschluss wird diskutiert, welche Erwartungshaltungen und Vorurteile ihnen aufgrund dieser Gruppenzugehörigkeit entgegengebracht werden. Die Ergebnisse (z.B. „Was sollten wir über ihre Kultur wissen“) können z.B. in einem Plakat dargestellt werden.

Alfred Fellinger-Fritz zu soziometrische Aufstellungen: Diese lassen sich nach vielfältigen Ähnlichkeiten und Differenzen durchführen z.B. Kulturkreis, Alter, Religionszugehörigkeit oder sind noch offener gestaltbar z.B. Selbstzuordnung nach kursrelevanten Unterschieden. Im Anschluss kann diskutiert werden, wieso diese Unterschiede relevant sind. Bei sprachlichen Schwierigkeiten kann auch hier mit Bildern gearbeitet werden.

### Ausgeteilte Methoden:

- **Etikette**
- **Soft-Skills-Analyse**
- **Frühere Aktivitäten**
- **Kompetenzbilanzierung nach dem CH-Q-Modell und dem ProfilPASS**
- **Eisberg spielerisch**
- **Begrüßung und Abschied**

- 
- *Die Entscheidung*
  - *Assoziationen*
  - *Bewerbungsgespräch*
  - *Analyse der bisherigen Aktivitäten*
  - *Eigene Kompetenzen*