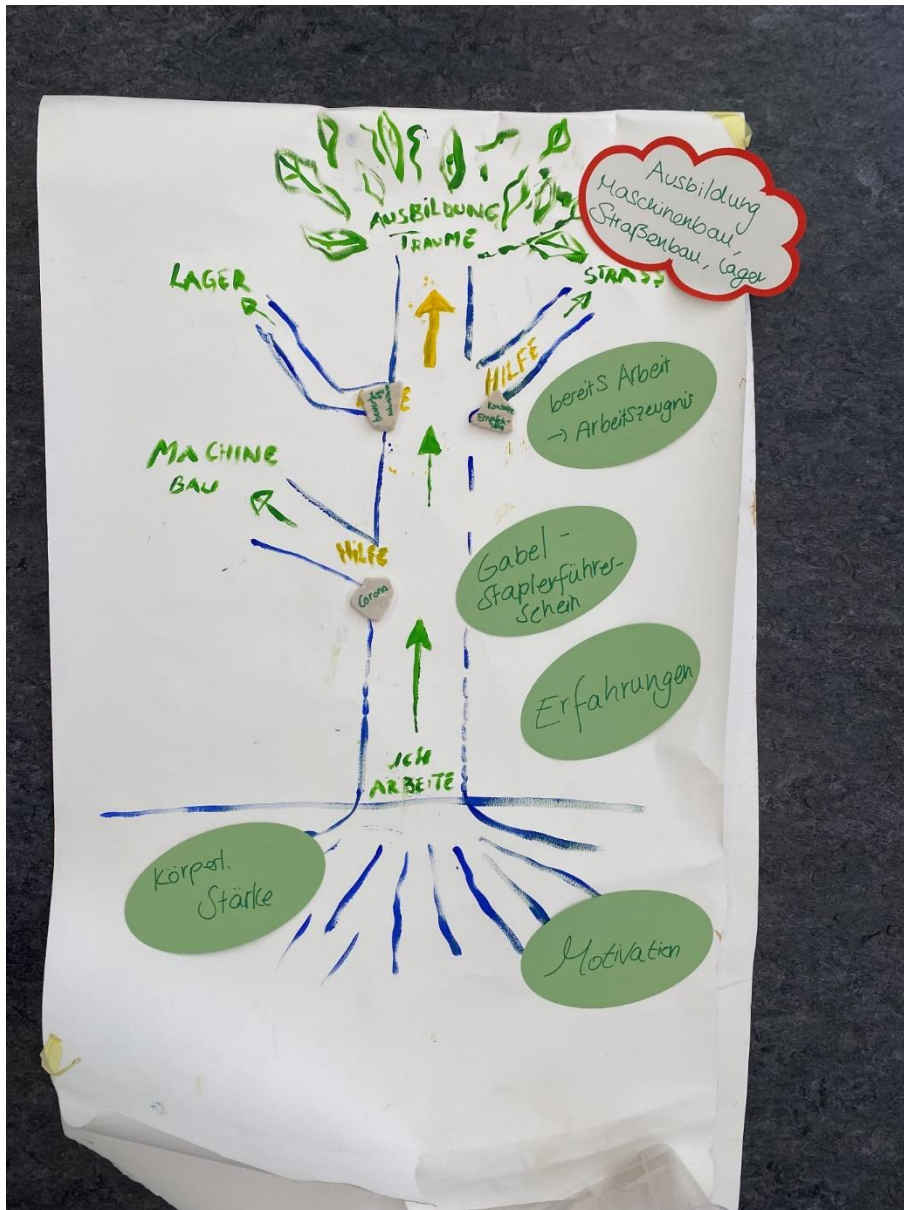


Abschlussbericht «Komm mit durch den Jobdschungel»

Gemeinde Weissach – Laufzeit 01. Januar 2021 – 31. Januar 2022



Das Projekt «Komm mit durch den Jobdschungel» hatte zum Ziel, Hürden für junge Erwachsene mit Flucht- und Migrationshintergrund bei den Übergängen in Ausbildung und Arbeit abzumildern. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund fehlt es oft an Wissen über das deutsche Ausbildungs- und Arbeitssystem, unrealistische Erwartungen und eigene biographische Erfahrungen stehen oftmals einer erfolgreichen Bewerbungsphase entgegen.

Zusätzlich kommen von Seiten der Betriebe, besonders im ländlichen Raum, negative Erfahrungswerte oder durchaus bestehende Vorurteile gegenüber Geflüchteten hinzu.

Ziel des Projekts war es daher den Teilnehmenden Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit eigenen biographischen Erfahrungen und Kompetenzen zu geben. Dazu sollte das Wissen zum Deutschen Ausbildungs- und Berufssystem erweitert werden, um dieses mit den eigenen Kompetenzen und Erfahrungen individuell in Beziehung zu setzen.

So sollte es den Teilnehmenden ermöglicht werden, sowohl eigene Kompetenzen realistisch einzuschätzen und sich Ziele zu setzen, als auch Hürden im dualen Ausbildungssystem begegnen zu können und diese nicht nur als eigenes Scheitern zu erleben.

Gleichzeitig sollte ein Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Betriebe in der Umgebung von Weissach geleistet werden.

Dazu besuchten die Teilnehmenden 2 Workshops, in denen sie sich Wissen über das deutsche Berufs- und Ausbildungssystem erarbeiteten, sich mit den Unterschieden zu ihren Herkunftsländern auseinandersetzten und biographische Erfahrungen reflektierten. Sie entwickelten in einem geschützten Rahmen realistische Motivationen und Ziele und entdeckten ihre eigenen Kompetenzen und Stärken.

Im ersten Seminar wurde anhand von symbolischer Arbeit mit Bildern wie Rucksack, Wanderschuhen, Landkarten und Wegen gedanklich für die Geflüchteten die Integrationspläne und Werkzeuge wie Ziele, Kompetenzen und Berufswegeplanung greifbar gemacht.

Anhand von Rollenvorbildern wie Studierenden, der Referentin, der Integrationsmanagerin, Ehrenamtlichen aus den Pat*innenkreisen und Co-Moderator*innen mit Fluchthintergrund konnten die Geflüchteten sich mit Biographien auseinandersetzen und hören und nachfragen, welche Wege, Ziele und Umwege die Modellpersonen im Laufe ihrer beruflichen und schulischen Wege erlebt hatten.

So wurde die Auseinandersetzung mit dem „System“ angeregt und konnte mit den Hürden, die allen Menschen auf dem Berufsweg begegnen und insbesondere den spezifischen für geflüchtete Menschen, von den Projektteilnehmenden in Beziehung gesetzt werden.

«Aha- Erlebnisse» kamen zu Stande als Geflüchtete durch theaterpädagogische Methoden lernten, dass auch die «erfolgreichen» Vorbilder, wie Pat*innen oder Seminarleitung Scheitern, Neuanfangen oder den Kampf mit fehlender Motivation und Frustration kennen.

Im weiteren Verlauf konnten dann Geflüchtete mit kunstpädagogischem Material ihren eigenen biographischen Wegen, Wünschen und Motivationen auf die Spur kommen.

Durch die kunstpädagogischen Methoden kam es danach zu einem regen Austausch und Teilnehmende konnten im Gespräch erkennen, dass es sowohl spezifische Hürden gibt, als auch Probleme, die nicht nur spezifisch sind für Einzelne, wie z.B. Elternschaft (kaum vorhandene Informationen, fehlende Unterstützung im Elternhaus etc.).

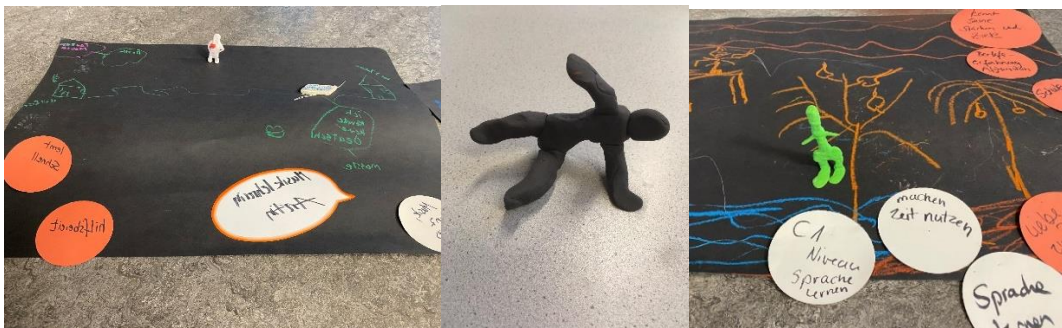
Durch den Einsatz von Methoden aus der kollegialen Beratung entwickelten die Geflüchteten gegenseitig Ideen und Möglichkeiten mit den jeweiligen «Stolpersteinen» umzugehen. Dabei entstanden sehr gute Effekte: die Geflüchteten erlebten sich als kompetent und gemeinsame Kooperationsideen, wie gegenseitige Unterstützung bei der Kinderbetreuung, statt warten auf einen Kitaplatz, entstanden in einem angeregten Seminarklima.

Zum Abschluss des ersten Seminartages entwickelten die Teilnehmenden dann individuelle Ziele und Aufträge, die sie bis zum nächsten Workshoptag anpacken wollten. In kleinen Bewerbertrainings konnten die Teilnehmenden sich gegenseitig schulen und gleichzeitig durch Rollenwechsel gedanklich in die Rolle der Arbeitgeber schlüpfen und so formulieren lernen, was diese für Anforderungen an Bewerber*innen stellen.

In der Zeit bis zum zweiten Workshoptag konnten die individuellen Ziele und die erarbeiteten Bilder in die Einzelfallberatung von der Seminaranleiterin weiter aufgegriffen werden. Dies diente einigen zur Motivation und erleichterte die Einzelfallarbeit.

Im zweiten Workshop wurde der Schwerpunkt mehr auf die individuellen Kompetenzen gelegt.

Die Teilnehmenden begannen damit sich selbst mit Knetmaterial darzustellen und mit kreativem Material eine Umgebung zu malen, in der die „Knetperson“ sich in 5 Jahren befindet. Sie stellten sich dann gegenseitig anhand der „Knetperson“ und entstandenen Bilder vor. So wurde implizit für Bewerbungsgespräche vortrainiert. Gleichzeitig legten die Geflüchteten ihren eigenen Blick auf ihre Ziele und Kompetenzen. Anhand des Zukunftsbildes konnte dann im Laufe des Tages erarbeitet werden, welche Kompetenzen noch ausgebaut werden sollten, um das Wunschziel zu erreichen.



Dazu wurde mit dem Kompetenz-Profil-Pass und den zugehörigen mehrsprachigen Karten (didaktisches Kompetenzequipment) erarbeitet, welche Kompetenzen es gibt und in welchen Berufsfeldern diese relevant sind. Der Profilpass und die

Kompetenzkarten wurden anschließend ebenfalls in der Einzelfallbetreuung wieder aufgegriffen und aktiv genutzt.

In beiden Workshops unterstützten auch Pat*innen und wurden aktiv in das Workshopgeschehen eingebunden. Dies ergab den positiven Effekt, dass Pat*innen «nebenbei» die pädagogischen Inhalte/Methoden kennen lernten und direkte Umsetzungsmöglichkeiten zu den Themen durch wertschätzende Rückmeldungen und zielführende Ansprache miterleben konnten. Diese wurden ebenfalls in der individuellen Weiterbegleitung aufgegriffen und zielführend eingesetzt.

Gleichzeitig waren die Pat*innen eine wichtige Ressource, um in den Workshops sowohl die Gruppendynamik zu nutzen, als auch individuell auf Einzelne eingehen zu können.

Zum Konzept des Projektes gehörte auch einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung zu leisten und die Geflüchteten zu stärken, d.h. sich nicht immer nur in der Rolle der Hilfeempfänger*innen zu sehen, sondern sich selbst als kompetente Handelnde zu erleben.

Deshalb wurde zum Ende des ersten Workshoptages der «Spieß umgedreht». Betriebe wurden eingeladen, um sich den Geflüchteten des Workshops vorzustellen und sie als potentielle Auszubildende zu bewerben. Geflüchtete konnten den Betrieben Fragen zu Diversität und betrieblichen Qualifizierungsangeboten für Mitarbeiterschaft und Auszubildenden stellen. Dabei konnte beispielsweise ein toller Kontakt zu einer Altenpflegeeinrichtung hergestellt werden und im Anschluss wurden direkt Praktikatermine für Teilnehmende vereinbart.

Um der Coronasituation gerecht zu werden, die das Projekt und die Planung immer wieder vor neuen Herausforderungen stellte, wurde kein weiterer Workshop mehr durchgeführt. Stattdessen wurde die Einzelfallarbeit mit Elementen aus den Workshops intensiviert und Betriebe direkt angeschrieben und aufgesucht.

Dabei sollte das Integrationsmanagement der Gemeinde Weissach Kontakte herstellen und das „Projektnetzwerk“ mit den Betrieben zusammenbringen. Dazu wurden Betriebe angeschrieben und gebeten auf verschiedene Fragen zu Diversität und Arbeitsmöglichkeiten für Geflüchtete zu antworten. Außerdem wurde aktiv darauf hingewiesen, dass es Interessenten an Arbeits- und Ausbildungsplätzen gibt und das Integrationsmanagement den Kontakt herstellt und den Prozess begleitet.

Einzelne Workshopteilnehmende bereiteten dann zusammen mit der Integrationsmanagerin Interviewfragen vor und besuchten Betriebe, die sich auf die Mailumfrage gemeldet hatten. Zusätzlich wurden einzelne Betriebe angefragt.

Für die Geflüchteten war der Kontakt zu den Betrieben sehr wichtig. Sie nahmen deutlich ihre Rolle, ein Interview für ein Thema zu führen war. Sie kamen als Gesprächspartner*in und nicht als Bittsteller*in.

Besonders positiv aufgenommen wurde der beidseitige Austausch. Die Betriebe direkt aufzusuchen und vor Ort im Betrieb die Fragen zu stellen, wurde ebenfalls positiv aufgenommen.

Gegenseitige Vorbehalte konnten in einem neutralen und wertschätzenden Kontext besprochen werden; es entstand ein wertvoller Austausch.



Insgesamt stand das Projekt unter besonderen Herausforderungen aufgrund der Coronabedingungen und entsprechenden Unterbrechungen.

Dafür waren die erreichten Ziele überdeutlich zu erkennen. Es konnte in verschiedene Arbeitsfelder der Gemeindearbeit, des Integrationsmanagements und der Ehrenamtsarbeit hineingewirkt werden.

Eine besondere Stärke war hierbei die Verzahnung zwischen Bildungsarbeit und Einzelfallarbeit.

Auch das Ansetzen an Stärken und den Blick auf die Ressourcen von Geflüchteten zu schärfen, auch bei den Geflüchteten selbst, aber auch bei Pat*innen und Betrieben, zeigte sich ebenfalls als Stärke des Projekts und als Modell zum Nachmachen.

