



Synthese



*This project has been funded with support from the European Commission. This publication (communication) reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
[Project Number: 2017-1-ES01-KA204-038091]



Inhalt

1. Einleitung.....	3
Infografik.....	4
2. Methodik.....	5
Orientierungs- und Beratungsphase	5
Trainingspaket	8
Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche.....	9
Die Pilotphase in den Partnerländern	11
Das Profil der Teilnehmenden	11
Gründe für die Teilnahme	12
1. Erreichte Ergebnisse	13
Orientierungs- und Beratungshandbuch.....	13
Trainingspaket	15
Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche.....	16
2. ANPASSUNGEN AN LOKALE KONTEXTE	18
Orientierungs- und Beratungshandbuch.....	18
Trainingspaket	18
Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche.....	19
3. HERAUSFORDERUNGEN UND ANPASSUNGEN	19
Orientierungs- und Beratungshandbuch.....	19
Trainingspaket	20
Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche.....	21
3. Tipps für durchführende Beratende	23
Orientierungs- und Beratungsphase	23
Trainingspaket	23
Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche.....	24
4. Schlussfolgerungen	24

1. Einleitung

Dieses Dokument stellt die Synthese des Orientierungs- und Beratungshandbuch dar, welches im Rahmen des europäischen Projekts “MigrEmpower: Itineraries and resources for migrants and refugees’ empowerment and integration” (Nº 2017-1-ES01-KA204-038091) entwickelt wurde und vom Erasmus+ Programm KA2 – Strategische Partnerschaften in der Erwachsenenbildung finanziert wird.

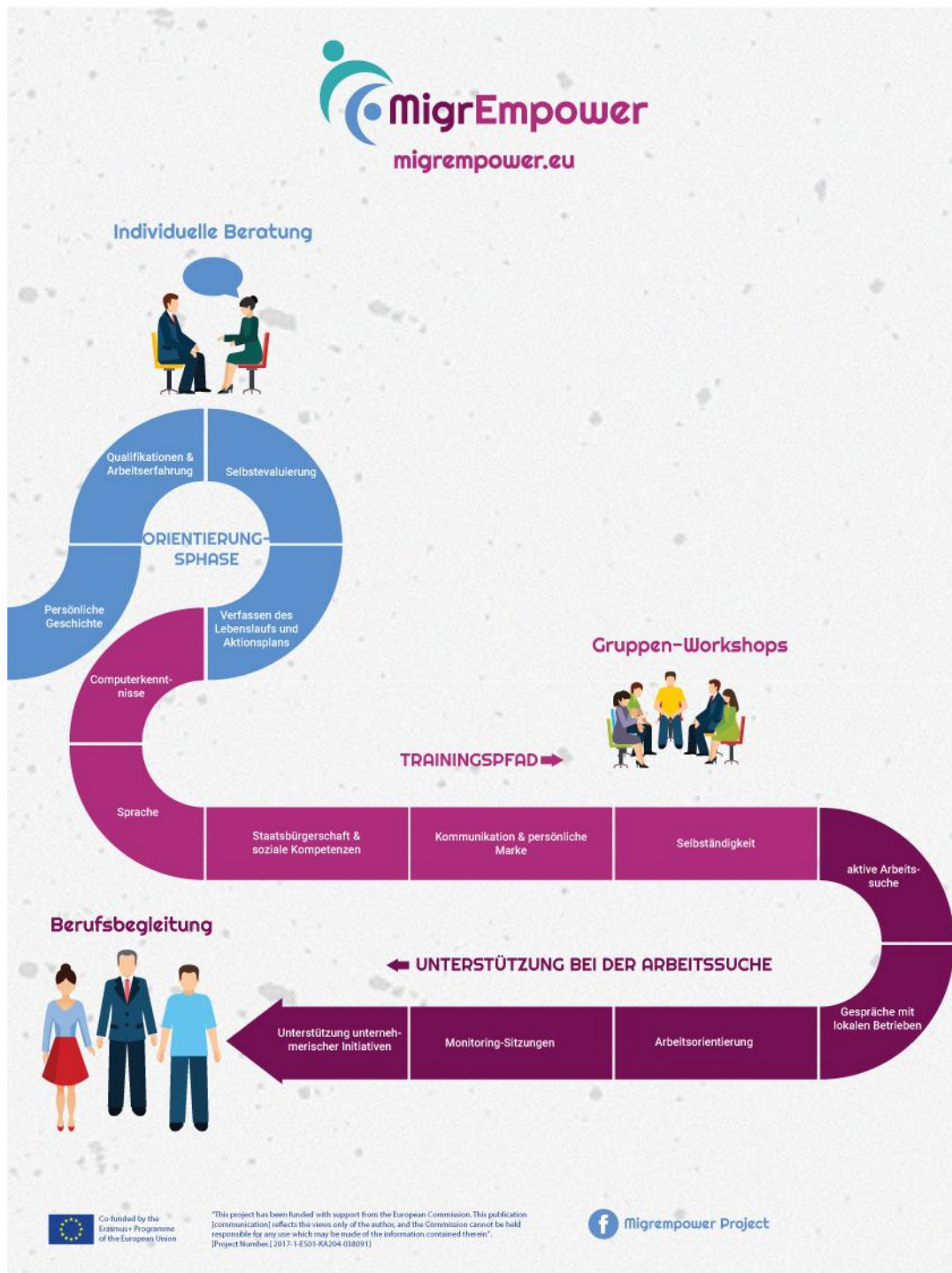
Das MigrEmpower-Projekt strebt es an, Chancengleichheit und soziale Inklusion zu fördern, indem es Interventionsmethoden für die Orientierung, Kompetenzerfassung, Selbsteinschätzung und Befähigung bereitstellt. Diese haben das Ziel, die Integration MigrantInnen und Geflüchteten voranzubringen. Dabei sind die Methoden direkt von den Fachpersonen und Sozialarbeitenden verwendbar.

Die Synthese des MigrEmpower-Pfads richtet sich an Beratende und Fachpersonen, die im Bereich Migration und Flucht tätig sind. Sie zielt darauf ab, den LeserInnen einen erleichterten Überblick über den MigrEmpower-Pfad zu bieten. Dieser sieht drei Hauptbestandteile vor, von denen jeder mit einem finalen Intellectual Output korrespondiert: Die erste Stufe des MigrEmpower-Pfads ist die Orientierungs- und Beratungsphase (Intellectual Output 2). Hierbei wird der Schwerpunkt auf eine erste Bedarfsanalyse der Teilnehmenden, auf Selbsteinschätzung und Kompetenz- und Qualifizierungsbilanz gelegt. Nach der Orientierungs- und Beratungsphase sieht das MigrEmpower-Konzept ein Trainingspaket zu sozialen und beruflichen Grundkompetenzen (Intellectual Output 3) vor. In diesem werden fünf Module bereitgestellt, die sich mit den Themen IT, Sprache, Staatsbürgerschaft, sozialen Fähigkeiten, Kommunikation und Selbständigkeit beschäftigen.

Die letzte Stufe des Prozesses betrifft die Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche (Intellectual Output 4), genauer die Planung und Organisation von Treffen mit lokalen ArbeitgeberInnen, Netzwerktreffen und andere Aktivitäten, die darauf abzielen, die Beschäftigungschancen der Teilnehmenden zu verbessern. Darüber hinaus sollen die Teilnehmenden, die sich selbständig machen wollen, bei ihrem Vorhaben unterstützt werden.

Dieses Dokument beginnt mit einer Zusammenfassung der Methoden jeder der drei Stufen. Darauf folgend präsentiert es die Pilotphase in den Partnerorganisationen: das Profil der Teilnehmenden, ihre Gründe für die Teilnahme, die erreichten Ergebnisse und die Herausforderungen und Anpassungen. Die Synthese schließt mit Tipps für die durchführenden Beratenden. Da es das Ziel dieses Dokuments ist, einen Überblick über den MigrEmpower-Pfad zu verschaffen, ist es möglich, dass manche Inhalte vereinfacht oder gekürzt erscheinen. Eine vollständige Anleitung für jede Phase des Pfades kann in den jeweiligen Endversionen gefunden werden.

Infografik



2. Methodik

Die drei Stufen des MigrEmpower-Pfads sind eng verbunden miteinander und bauen aufeinander auf. Daher wird es empfohlen den gesamten Pfad durchzuführen. Nichtsdestotrotz können Teilnehmende und Fachpersonen/Beratende den Pfad einschränken und Aspekte, die sie nicht benötigen, auslassen.

Hilfsmittel und spezifische Leitlinien für jeden Schritt des Orientierungs- und Beratungshandbuchs, des Trainingspakets und der Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche sind auf der Projektwebsite¹ in allen Sprachen der Partner frei abrufbar: Englisch, Spanisch, Italienisch, Griechisch, Deutsch und Französisch.

Obwohl die unterschiedlichen Pakete eng miteinander verbunden sind, verwenden sie unterschiedliche Ansätze und Methodiken. Der nachfolgende Abschnitt wird kurz die Methodiken für jedes Paket erklären.

Orientierungs- und Beratungsphase

Das erste Paket, das Orientierungs- und Beratungshandbuch, beruht auf einer Beratungsmethodik. In diesem Sinn bildet der/die Teilnehmende aktiv sein/ihr eigenes psychosoziales Profil mit der Unterstützung eines/r Beratenden. Daher steigert es das Bewusstsein für tiefere Aspekte der Erfahrung einer Person. Es beabsichtigt, den/die Teilnehmende/n dabei zu unterstützen, eine realistische Selbstwahrnehmung zu erlangen. Letztlich hat es zum Ziel zu persönlicher Verantwortung über Entscheidungen zu führen und Lernprozesse zu verbessern. Die Offenlegung des psychosozialen Profils ist wichtig, da Entscheidungsfindung Selbsterkenntnis in den folgenden Bereichen erfordert:

- Motivation
- Ressourcen
- Potentiale
- aber auch: persönliche und strukturelle Hindernisse

Als methodisches Werkzeug dient die „Kompetenzbilanz“, um die Teilnehmenden in folgenden Bereich zu unterstützen:

- Analyse ihres beruflichen Werdegangs
- eigene Beurteilung ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt
- Wertschätzung informeller Lernergebnisse
- Karriereplanung

¹ www.migrempower.eu

Die Interviews beruhen auf dem narrativen Ansatz. für die Rekonstruktion persönlicher Identität, auf der Suche nach unterschiedlichen Selbstbildern in der Vergangenheit und in verschiedenen Kontexten, um der Gegenwart einen Sinn zu geben und ein selbst formuliertes Projekt zu entwickeln. Die persönliche Erfahrung ist in der Regel unterbrochen: Die narrative Methode erlaubt es uns, die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Momenten des Lebens zu verstehen, indem wir versuchen, sie zu harmonisieren und nach dem Sinn der persönlichen Erfahrungen zu suchen. Durch Narration wird der/die Teilnehmende:

- den prozesshaften und zirkulären Charakter individueller Lebenswege einsehen
- eine persönliche Identität und verschiedene Selbstbilder rekonstruieren
- die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft verbinden

Die Methode des MigrEmpower-Pfads ist dadurch charakterisiert, dass sie flexible und anpassungsfähig an die Bedürfnisse der Teilnehmenden und an die nationalen Kontexte ist: daher sollte beispielsweise die vorgeschlagene Zeitdauer jeder Aktivität nicht als vorgeschrieben sondern als Empfehlung erachtet werden, um die Ziele des Orientierungs- und Beratungspfades effektiv zu erreichen.

Der Orientierungs- und Beratungsweg besteht aus vier Teilen:

- 1. Treffen: Willkommen - Kennenlernen, Registrierung, Erkennung und Analyse von persönlichen Merkmalen und sozialen Faktoren. Einzelinterview. Empfohlene Dauer: 1,5-2h.
- 2. Treffen: Rekonstruktion - Vertiefung von Kompetenzen, Ressourcen, Grenzen, Fähigkeiten. Individuelles Interview. Dauer: 1,5h.
- 3. Treffen: Peer Comparing und Sharing. Gruppensitzung. Empfohlene Dauer: 2h (4 Gruppen mit je 5 Teilnehmern).
- 4. Treffen: Synthese - Persönliches Projekt. Individuelles Interview. Empfohlene Dauer: 1,5h.

Tabelle 1 bietet einen detaillierteren Überblick.

Tabelle 1: Orientierungs- und Beratungsphase: Prozessübersicht

Etappen	Ziele	Bereiche	Stufen	Hilfsmittel	Zeit/Stunden
1. Willkommen – 1. Interview	Kennenlernen des/der Teilnehmenden	Erste Biographie	Bekannschaft machen	Richtlinien. Projekt-Flyer. Anmeldeformular. Einverständniserklärung. Skizze für das 1. Interview EU-Kompetenzprofil-Tool	1,5/2
	Projektziele, Gründe und Motivation des/der Teilnehmenden / Migrationsgeschichte	Projekt; Orientierungspfad und Erwartungen	Ziele und Erwartungen		
	Abbildung von Qualifikationen und Berufserfahrungen	Bildung, Berufsausbildung, Berufserfahrung, Lebenslauf	Qualifikationen und Berufserfahrung		
	Erste Bedarfsanalyse	Problemfelder, positive/negative Einstellungen, Hoffnungen, Zukunftspläne Ressourcen	Bedarfsanalyse		
	Erste Bewertung des/der BeraterIn	Ergebnisse des ersten Interviews	Bewertung		
2. Rekonstruktion – 2. Interview	Vertiefung der Bekanntschaft	Persönliche Merkmale	Ort der Kontrolle	Richtlinien. Skizze für das 2. Interview	1,5
	Abbildung von Netzwerk und Ressourcen	Soziales und berufliches Umfeld	Persönliches und soziales Netzwerk		
	Interessen und Zukunftswünsche entdecken, motivieren	Schule, Bildung, Ausbildung, Interessen, Haushalt, Jobwünsche	Kompetenz- und Interessengebiete		
	Reflexion	Aktivitäten, Kompetenzen, Fähigkeiten	Selbstevaluation		
	² Bewertung des/der BeraterIn	Ergebnisse des 2. Interviews	Bewertung		
3. Gruppensitzung	Erfahrungen austauschen, Unterstützung bieten, Rekonstruktion der Erzählung	Persönliche Geschichte, soziale Unterstützung, arbeitsbezogene Themen, Bedürfnisse	Interessensgebiete und Erwartungen, Herausforderungen persönliche Netzwerke, Arbeit, Rückmeldung	Richtlinien für die Gruppensitzung	2
4. Synthese – 3. Interview	Anwendung der gesammelten Informationen zur Erstellung des Lebenslaufs und des Aktionsplans	Berufsbiographie, Kompetenzen, Berufserfahrung, Aus- und Weiterbildung	Lebenslauf und Aktionsplan	Richtlinien für das 3. Interview Europass Lebenslauf	1,5

Trainingspaket

Das Ziel besteht im Wesentlichen darin, die Fähigkeiten von Geflüchteten und MigrantInnen zu verbessern, die Unterstützung bei ihren Bemühungen um die soziale und berufliche Integration in ihrem Gastland benötigen.

Die Aktivitäten des Trainingspakets sollten im Idealfall Teil des im Rahmen von MigrEmpower entwickelten Gesamtpakets sein, das heißt, es sollte in Kombination mit den Orientierungs- und Beratungsaktivitäten (Intellectual Output 2) und den Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von MigrantInnen und Flüchtlingen (Intellectual Output 4) verwendet werden.

Trotzdem können einzelne Aktivitäten des Trainingspakets je nach den Bedürfnissen der Trainerin/ des Trainers auch einzeln angewendet werden - auch in Sprachkursen, da die Sprache, die in den Modulen verwendet wird, mit der dementsprechenden sozialen und beruflichen Situation der Teilnehmenden abgestimmt ist.

Der Trainingspfad hat das Ziel, die Teilnehmenden dabei zu unterstützen, Fakten zu verstehen, Werkzeuge und Methoden zu entwickeln um mit bestimmten Fragestellungen umzugehen und Meinungen zu bilden. Er soll sie dazu ermutigen und motivieren aktiv zu werden.

Die Themen decken ein breites Spektrum der folgenden Methoden, die auf globalem Lernen basieren:

- Frontalunterricht mit PowerPoint-Präsentation
- Individuelle Übungen
- Gruppenarbeit
- Selbstpräsentation
- Spiele
- Leseübungen
- Schreibübungen
- Malen
- Recherchen
- Debatten
- Stellungnahmen
- Perspektivwechsel

Die Inhalte des Pakets sind entsprechend der Bedürfnisse definiert, die während Pilotumsetzung der Orientierungs- und Beratungsphase von MigrEmpower identifiziert wurden. Die Themenauswahl der Module wurde von vorhergehenden Erfahrungen in der Arbeit mit MigrantInnen und Geflüchteten in ähnlichen Situationen wie die Teilnehmenden von MigrEmpower inspiriert. Diese ermöglichte eine ungefähre Einschätzung der üblichen Bedürfnisse. Die Schwerpunkte der Module gründeten jedoch auf den ersten Treffen mit den Teilnehmenden im Rahmen der Orientierungs- und Beratungsphase (Intellectual Output 2).

Die Lernfelder sind in fünf Module von durchschnittlich je 12 Stunden eingeteilt. Jedes Modul kann eigenständig verwendet werden. Manche Übungen innerhalb der Module können auch für sich stehen.

Modul 1 – ICT-Kenntnisse. Der Gebrauch digitaler Medien und Werkzeuge soll Zugang zu Diensten und Jobmöglichkeiten verschaffen. Dieses Modul setzt den Fokus auf die grundlegende Anwendung eines Computers, den Einsatz von Mitteln zur elektronischen Kommunikation und die Benutzung sozial Medien.

Modul 2 - Sprachkompetenz. Es ist offensichtlich, dass Sprachkompetenzen ein essentieller Bestandteil für die soziale und berufliche Integration sind. Geachtet wird nicht nur auf das Wissen über die Sprache des jeweiligen Landes, sondern auch auf die Reflektion über die Anwendung von Sprachen, um die Teilnehmenden zu motivieren, sprachliche Schwierigkeiten im Aufnahmeland zu überwinden und den Prozess des Spracherwerbs interessanter zu gestalten.

Modul 3 - StaatsbürgerInnenschaft und soziale Fähigkeit. Dieses Modul steht in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und dem sozialen Umfeld des Aufnahmelandes. Die Hauptthemen, die in diesem Teil des Trainingspakets diskutiert und reflektiert werden sind: Der rechtliche Rahmen, die relevanten erforderlichen Fähigkeiten und die Wege, eine aktive StaatsbürgerInnenschaft zu entwickeln, um gesellschaftliche Integration sicherzustellen

Module 4 – Kommunikation und persönliche Marke. Ein attraktives persönliches Bild besitzt größere Wahrscheinlichkeit, bei der Jobsuche einen potentiellen Arbeitgeber anziehen. Es ist aber auch bei der Interaktion mit Klienten und bei der Neugründung einer Unternehmenstätigkeit von Vorteil. Dieses Modul richtet sich darauf, die notwendigen Kompetenzen in der alltäglichen und geschäftlichen Kommunikation zu entwickeln.

Module 5 - Selbstständigkeit. Dieses Modul gibt einen Überblick über die Unternehmensarten in den Aufnahmeländern, über rechtliche Themen, die Entwicklung eines Businessplans, das Management von Humankapital, das Auftreiben finanzieller Ressourcen und das Management von Führungskräften. Das Modul hilft Teilnehmenden, eine Vorstellung über geschäftliche Rahmenbedingungen zu erlangen.

Das Verfahren eines jeden Moduls wird detailliert beschrieben, was es einfacher machen sollte, potentielle Anpassungen sowohl der Verfahren als auch der zur Verfügung gestellten Arbeitsblätter vorzunehmen.

Die beigefügten Evaluierungsbögen helfen sowohl den TrainerInnen, als auch den Teilnehmenden den Lernprozess zu beobachten.

Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche

Die Methoden und Charakteristika der Arbeitsvermittlungsphase, die sich an Fachpersonal im Bereich Migration und Integration richtet, können entweder zur Beschäftigungsförderung genutzt werden, oder – wenn mit der Orientierungs- und

Beratungsphase und der Trainingsphase kombiniert – dazu den kompletten Programmablauf auszuführen. Das Hauptziel ist es, eine Orientierung für Menschen zu schaffen, die mit MigrantInnen und Geflüchteten arbeiten, um die Beschäftigungsfähigkeit und das Unternehmertum der MigrantInnen und Geflüchteten zu fördern und somit gelungene Integration im Gastland zu erreichen. Die Arbeitsvermittlungsphase wurde getestet, um den Nutzen des Handbuchs bewerten, Herausforderungen zu entdecken und es – wo es notwendig war – zu verbessern. Die Methodik dieses Handbuchs ist flexibel und nicht erschöpfend. Es erlaubt den durchführenden Organisationen daher, es an lokale Kontexte und die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen.

Die Aktivitäten zur Arbeitsvermittlung können verwendet als Mittel verwendet werden, um rechtliches Wissen und eine erfolgreiche Beschäftigung zu finden, die die Eingliederung der MigrantInnen und Geflüchteten in das Gastland fördert. In der Tat fördert dieser Prozess der Erleichterung des Zugangs zu Arbeit verringert Exklusion, fördert Chancengleichheit und sicher eine berufliche Karriere für MigrantInnen und Geflüchtete. Es ist zusätzlich ein wichtiger Faktor um vorzubeugen, dass MigrantInnen und Geflüchtete anfällig für interne und externe Risiken in ihrer neuen Gesellschaft werden. Die Bereiche der Unterstützung werden in fünf Phasen zusammengefasst. Jede Phase kann auch unabhängig von den anderen genutzt werden.

ARBEITSEINGLIEDERUNG

MigrantInnen und Geflüchtete benötigen personalisierte Unterstützung, um Zugang zu einer Beschäftigung zu finden. Hierbei spielen besonders sozioökonomische Faktoren eine Rolle. Es muss erwähnt werden, dass Unterstützung hier in einem weiten Sinne gefasst wird und auch den verwaltungsmäßigen Pfad umfasst, dem die Arbeitssuchenden folgen müssen, um eine Arbeit zu finden. Der persönliche Berufsintegrationsplan schafft einen personalisierten Aktionsplan um den Teilnehmenden die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

INTERVIEWS MIT LOKALEN ARBEITGEBERINNEN

Das Ziel dieser Aktivität ist es, den Kontakt zwischen potentiellen ArbeitnehmerInnen und zukünftigen ArbeitgeberInnen zu schaffen. Dies ermöglicht den MigrantInnen und Geflüchteten, eine konkrete Herangehensweise für den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Die Fachkräfte (z.B. Sozialarbeitende) sollten mit einem Netzwerk aus lokalen Unternehmen verbunden sein, welche daran interessiert sind potentielle und moderne Methoden zu anzuwenden, um eine aktive Einstellungs- und/oder Unterstützungspolitik zu entwickeln.

BERATUNGSANGEBOTE UND MONITORINGSITZUNGEN

Hier geben die Sozialarbeitenden/Trainerinnen den MigrantInnen und Geflüchteten relevante Rechtskenntnisse über das System des lokalen Arbeitsmarkts weiter. Dieses Wissen über die Gesetzeslage wird ihnen ermöglichen, berufliche Aktivitäten

erfolgreich zu meistern. Die Monitoringsitzungen werden gewährleisten, dass die Teilnehmenden angenehm und abgesichert in ihrem neuen Job sind. Dafür werden sie zu Beginn ihrer neuen beruflichen Karriere betreut.

VERNETZUNGSTREFFEN - NETWORKING

Die Vernetzungstreffen zielen darauf ab, den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu vereinfachen, insbesondere für Personen, die Schwierigkeiten haben, online oder offline eine Arbeit zu finden. Das erweitert die Möglichkeit der Teilnehmenden, sich über Beschäftigungsangebote bewusst zu werden, die nicht in offiziellen Ankündigungen erscheinen. Diese Vernetzungstreffen sind auch eine Antwort auf die Bedürfnisse der Begünstigten, indem sie ihnen konkrete Informationen zum Prozess der beruflichen Integration über eine/n Pate/n (UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, welche erfolgreich eine Arbeit gefunden haben) geben.

UNTERSTÜTZUNG UNTERNEHMERISCHER INITIATIVEN

Ziel ist es, die unternehmerischen Fähigkeiten der Begünstigten zu identifizieren und zu stärken und ihre personalisierten Profile zu entwickeln. Wenn die Teilnehmenden einmal ihre unternehmerischen Fähigkeiten und Persönlichkeiten identifiziert haben und Basiswissen über Unternehmensgründung aufbauen konnten, werden sie ihr persönliches Projekt formen.

Die Pilotphase in den Partnerländern

Der MigrEmpower-Prozess durchlief bei sechs Partnerorganisationen in sechs europäischen Städten eine Pilotphase: Barcelona (ACH), Nicosia (CARDET), Leipzig (Wisamar), Rom (SANSAT), Wien (Südwind) und Straßburg (AMSED). Im Zeitraum zwischen Juli 2018 und Februar 2019 implementierten die Partnerorganisationen das MigrEmpower-Konzept.

Um die Nutzbarkeit von MigrEmpower zu bewerten, Herausforderungen zu finden und das Handbuch zu verbessern, testeten die Projektpartner das Orientierungs- und Beratungshandbuch, das Trainingspaket und die Aktivitäten zur Unterstützung bei der Arbeitssuche. Auf den folgenden Seiten werden die Ergebnisse der Pilotphase dargestellt.

Das Profil der Teilnehmenden

Zwischen und innerhalb der Organisationen hatten die Teilnehmenden sehr unterschiedliche Hintergründe. Bezüglich des Bildungshintergrundes setzte sich die Gruppe in Barcelona aus zwei Analphabetinnen, sieben Teilnehmenden mit Grundschulabschluss, vier mit Mittelschulabschluss und sieben mit dem Abschluss

einer Oberschule zusammen. In anderen Fällen hatten die Teilnehmenden mindestens einen Mittelschul- oder Oberschulabschluss und eine Mehrheit Universitätsabschlüsse. Zusätzlich hatten einige Teilnehmende praktische Erfahrungen in ihrem Berufsfeld gesammelt. Jedoch waren diese Menschen trotz ihrer formalen und praktischen Qualifizierungen häufig frustriert, da sie für ihre derzeitigen Jobs oder Tätigkeiten, die ihnen angeboten wurden, überqualifiziert waren. Bezüglich ihres rechtlichen Status‘ hatten die meisten Teilnehmenden eine Aufenthaltserlaubnis als Drittstaatenangehörige, EU-Bürger oder Asylsuchende und geflüchtete Menschen. Einige Personen hatten jedoch keinen offiziellen Rechtsstatus und dadurch keinen Zugang zu staatlicher Unterstützung oder behördlicher Beratung. Diese Teilnehmenden waren besonders von einem Mangel an Informationen über ihre Rechte und soziale Ressourcen betroffen.

Trotz ihrer Heterogenität können bestimmte Gemeinsamkeiten zwischen den Teilnehmenden identifiziert werden. Erstens waren sie arbeitslos oder in niedrigbezahlten, unqualifizierten Jobs beschäftigt und daher unzufrieden mit ihrer gegenwärtigen Situation. Zweitens waren sie von der Gesellschaft entfremdet, sozial ausgegrenzt und ihnen fehlte ein Netzwerk von FreundInnen des Gastlandes. Drittens hatten sie begrenzte Sprachkenntnisse. Und schließlich trafen sie auf strukturelle Hürden wie Gesetze, die MigrantInnen diskriminieren, rassistische ArbeitgeberInnen und VermieterInnen, Schwierigkeiten mit dem öffentlichen Nahverkehr (wo dieser schlecht ausgebaut ist und Mobilität von einem eigenen Auto abhängt) und ein Mangel an Zeit um sich mit damit zu befassen, Alternativen zu ihren gegenwärtigen Situationen zu finden.

Gründe für die Teilnahme

Die individuellen Gründe für die Teilnahme variierten zwischen den Teilnehmenden in den Partnerländern. Es lassen sich jedoch einige Hauptgründe bestimmen. Die hauptsächliche Motivation in allen sechs Organisationen war die Suche nach einem Job oder nach einer besseren beruflichen Perspektive. Da die Teilnehmenden alle mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation unzufrieden waren, bot ihnen MigrEmpower eine Möglichkeit, Unterstützung und Rat zu finden. Da die meisten der Teilnehmenden sozial entfremdet waren, bestand ein weiterer Faktor in der sozialen Inklusion und Teilhabe. Auf diese Weise stellte die Orientierungs- und Beratungsphase einen Einstieg in den Kontakt und Austausch mit anderen MigrantInnen, aber auch Ortsansässigen – den MitarbeiterInnen der Organisationen. Damit einhergehend waren die Suche nach Anschluss und die Ausweitung örtlicher Netzwerke von Menschen in ähnlichen Situationen. Obwohl es ein Ziel der Gespräche ist, ein Bewusstsein unter den Teilnehmenden zu schaffen, dass die Verbesserung von Kompetenzen einen wichtigen Faktor bei der erfolgreichen Suche nach einer passenden Arbeitsstelle darstellt, war die Verbesserung sozialer und persönlicher Kompetenzen ein Grund für die Teilnahme. In vielen Fällen spielte auch die Suche nach harten Fakten und Wissen eine Rolle. Einige Teilnehmenden brachten konkrete Fragen mit in das MigrEmpower-Programm, wie zum Beispiel wo und wie sie sich für

Aus- und Weiterbildungen bewerben können oder wie sie von den Orten und Mitteln, um einen Job zu finden, erfahren können. Andere Teilnehmende wollte das nationale/lokale Bewerbungssystem und dessen Verfahren besser kennenlernen, um ihre Bewerbungen zu verfeinern. Darüber hinaus spielte für manche Teilnehmende die Verbesserung und das Verständnis ihrer persönlichen Lage eine Rolle. Im Falle von Barcelona, wo einige Teilnehmende nur einen irregulären Rechtsstatus und daher keinen Zugang zu öffentlicher oder staatlicher Unterstützung, wie beispielsweise Sprachunterricht, hatten, war das Üben und Verbessern der lokalen Sprache ein Beweggrund für die Teilnahme.

1. ERREICHTE ERGEBNISSE

Orientierungs- und Beratungshandbuch

Die Errungenschaften der Pilotphase können für einzelne Stufen, aber auch den gesamten Beratungs- und Orientierungsprozess beschrieben werden.

Das erste Interview:

Ziel: den/die Teilnehmende/n und seine/ihre persönliche Geschichte kennenlernen

- Gespräche über Persönlichkeit, Interessen und Bedenken: hatten positive und motivierende Wirkungen auf die Teilnehmenden
- neue Anreize, einen Job zu finden und sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren
- Bewusstsein für Kompetenzen und Fähigkeiten wurde gestärkt
- realistischere Perspektiven auf die Entwicklung ihrer Karrieren und sozialen Aufstieg
- Reflektionsprozess und Aktivierung der Selbstwahrnehmung setzte ein

Das zweite Interview:

Ziel: Selbsteinschätzung und das Entdecken von Interessen und Wünschen für die Zukunft

- Entdecken von Interessen und Erkennen von Fähigkeiten: Selbstwahrnehmung und Ausdrücken von Stärken und Schwächen
- Sprechen über vergangene Erfahrungen bot mögliche Berufsperspektiven
- Bewusstwerdung über die Bedeutung von Spracherwerb und Netzwerken

Die Gruppensitzung:

Ziel: Schaffen eines Raums zum Austausch von Erfahrungen und zur gegenseitigen Unterstützung

- Austausch über Herausforderungen: z.B. das Gefühl, nicht dazuzugehören, weil sie MigrantInnen sind

- Austausch von Erfahrungen und Fragen bezüglich des Arbeitsmarkts
- Neue Informationen und neue Strategien
- Schaffen eines Wissensnetzwerks und eines Werkzeugkastens an bewährten Verfahren

Das dritte Interview:

Ziel: Zusammenfassung des Erreichten der vergangenen Sitzungen und dessen teilweise Materialisierung in einen Lebenslauf und einen Aktionsplan

- Verfassen eines Lebenslaufs und eines Aktionsplans: Stärken und Ziele aufgeschrieben
- zusätzliche Motivation
- bessere Identifizierung und genauere Bewertung eigener Kompetenzen

Mit Hinblick auf die übergreifenden Ergebnisse des Prozesses gibt es eine Vielfalt an Errungenschaften, die mit dem beruflichen Weg zusammenhängen, aber auch über diesen hinausweisen.

- 1) In allen Organisationen wurden sich die Teilnehmenden über die Bedeutung von Sprache bewusst. Der Erwerb und die Verbesserung der entsprechenden Sprache des Gastlandes ist eine der Prioritäten, entweder durch Sprachkurse, autodidaktisches Lernen oder gesteigerte Interaktion mit MuttersprachlerInnen. Die Teilnehmenden entschieden sich für die eine oder andere Variante, ihre sprachlichen Fähigkeiten in der nahen Zukunft zu verbessern.
- 2) Im Zusammenhang damit kam der Wunsch auf, Teil des gesellschaftlichen Lebens in den jeweiligen Städten zu werden.
- 3) Die meisten Teilnehmenden wurden sich auch der Wichtigkeit von formellen Ausbildungen und beruflichen Qualifizierungs- und Spezialisierungsmaßnahmen bewusst. Viele hatten dies als nächsten Schritt, sobald sie die nötigen Sprachkenntnisse dafür erworben hätten. Mit der unmittelbaren, auf sie zugeschnittenen Unterstützung durch Beratende konnten sie Optionen für die Registrierung in konkreten Aus- und Weiterbildungsprogrammen entwerfen.
- 4) Der Wunsch, sich weiter zu qualifizieren und bestehende Qualifikationen anerkennen zu lassen, hing eng mit dem Resultat zusammen, dass die Teilnehmenden lernten, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen – sowohl privat als auch beruflich - zu erkennen und sich ihrer Stärken und Schwächen bewusst wurden.
- 5) Die Teilnehmenden wurden sich nicht nur ihrer Interessen und Fähigkeiten bewusst, sondern auch ihrer Bedürfnisse.

- 6) Im Zusammenhang damit, hatte der Orientierungspfad auch einen Effekt auf die persönlichen und emotionalen Entwicklungen vieler Teilnehmenden. Ihr allgemeines Selbstbewusstsein sowie ihre Motivation wurden gesteigert. Auf diese Weise berichteten viele Teilnehmende, dass die geistigen Hürden, die sie davon abhielten sich auf Arbeitsstellen zu bewerben, abnahmen.
- 7) Auf juristischer Ebene hatte die Mehrheit der Teilnehmenden Einblicke in ihre Rechte und rechtlichen Möglichkeiten. Hervorstechend ist hier der Fall einiger Frauen in Barcelona, da sie große Fortschritte bezüglich ihrer Rechte machten. Demzufolge begannen zwei Frauen einen Asylprozess. Indem sie die Illegalität und die damit einhergehende Verwundbarkeit verließen, wurde diese Frauen gestärkt und mit neuen persönlichen und beruflichen Perspektiven ausgestattet. Andere Frauen dieser Gruppe stießen auf Gesetze zur Familienzusammenführung, die es ihnen erlaubten eine legale Beschäftigung zu finden.
- 8) Für viele weibliche Teilnehmende schuf der Rahmen des Orientierungs- und Beratungsprozesses einen sicheren Raum, um zu lernen, Erfahrungen auszutauschen und ihre Meinungen gegenüber Menschen in einer vergleichbaren Lage auszudrücken. Andere Teilnehmende bekundeten, dass die informelle Umgebung verglichen mit staatlichen Diensten zur Unterstützung bei der Arbeitssuche zu besseren Lernergebnissen führte.
- 9) Der Beratungsprozess hatte Auswirkungen auf die zwischenmenschliche Ebene. Einerseits wurden sich die Teilnehmenden der Wichtigkeit des Vernetzens bewusst, andererseits bot MigrEmpower eine Möglichkeit, neue informelle LehrerInnen und FreundInnen zu finden. Sie weiteten damit ihr Netzwerk aus und stärkten einander.
- 10) Obwohl sich die meisten der Teilnehmenden klarer über ihre Bedürfnisse, Ziele und Prioritäten waren, weiteten sie gleichzeitig die möglichen Bildungswege aus und erweiterten ihren Horizont, indem sie begannen, über Dinge nachzudenken, über die sie vorher nicht nachgedacht hatten. Zusätzlich schienen sie in der Lage, besser einschätzen zu können, wie realistisch ihre Karriereziele waren.

Trainingspaket

Modul 1- EDV-Kenntnisse

Die Teilnehmenden haben gelernt, den Computer einzuschalten und haben grundlegende Anwenderkenntnisse in Bezug auf Maus, Monitor und Tastatur. Sie übten das Schreiben und Bearbeiten von Dokumenten und aktualisierten ihren Lebenslauf. Die Teilnehmenden lernten, online nach Jobs zu suchen und soziale Netzwerke zu nutzen, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen.

Modul 2- Sprachkenntnisse

Den Teilnehmenden wurden Werkzeuge in die Hand gegeben, um ihr aktuelles Sprachniveau zu bestimmen, um herauszufinden, welcher Lerntyp sie sind, und auf die verschiedenen Ausdrucksformen (mündlich, schriftlich, nonverbal) aufmerksam gemacht. Sie wurden ermutigt Sprachen durch Sprachspiele zu lernen. Im Falle von Zypern lernten sie die Unterscheidung zwischen der griechischen Sprache und dem im Land gesprochenen zypriotischen Dialekt.

Modul 3 – Bürgerschaft und soziale Kompetenzen

Die Teilnehmenden wurden dazu befähigt, über ihre Rechte und Pflichten als BürgerInnen in einer Gemeinschaft zu reflektieren. Sie wurden ermutigt anzuerkennen, wie wichtig es ist, eine aktive Bürgerin/ ein aktiver Bürger zu sein. Zusätzlich haben sich die Teilnehmenden über ihre Rechte auf dem Arbeitsmarkt informiert und erhielten praktische Tipps für Bewerbungsgespräche.

Modul 4 – Kommunikation und Selbstdarstellung

Die Teilnehmenden wurden darin geschult, ihre eigene Persönlichkeit erfassen und darstellen zu können, sowie an sich zu arbeiten, wo es nötig ist, um sich positiv präsentieren zu können. Sie übten sich für den Arbeitsmarkt und dafür ihre Netzwerke attraktiv zu machen.

Modul 5 – Unternehmerische Selbstständigkeit

Die Teilnehmenden wurden dazu ermutigt, sich zu trauen, über eigene Geschäftspläne nachzudenken, sich selbst als ManagerIn zu sehen und zu wissen, was für ein erfolgreiches Unternehmer erforderlich ist. Die Teilnehmenden konnten die wichtigsten unternehmerischen Kompetenzen und Fähigkeiten identifizieren und mit ihren eigenen Fähigkeiten vergleichen.

Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche

Die herausragendsten Ergebnisse von Teilnehmenden ergaben sich im Bereich der Erwartungen. Hierbei hatten viele MigrantInnen nun ein greifbareres Beispiel dafür, wie ihre Zukunft und ihre zukünftigen Arbeitsmöglichkeiten aussehen würden und konnten so ihre Karriereziele anpassen. Zum Beispiel änderten einige der Teilnehmenden ihre Arbeitswünsche, da sie nicht über ausreichende Sprachkenntnisse in den Bereichen ihrer Berufsqualifikationen verfügten, die sie in ihrem Heimatland erworben hatten.

Diese Phase ermöglichte es den Teilnehmenden die Kompetenzen und Werkzeuge anzuwenden, welche sie in den anderen Trainingsphasen erworben hatten. Durch die Interviews mit lokalen ArbeitgeberInnen konnten die Teilnehmenden etwas lernen, auch wenn sie dadurch keine Arbeit bekamen. Sie konnten die Bewerbungsgespräche mit einer neuen Perspektive, Empfehlungen für Verbesserungen und zu nutzenden

Hilfsmitteln für zukünftige Interviews verlassen. Als Alternative führten einige Organisationen simulierte Interviews durch. Diese hatten ähnliche motivierende Effekte auf die Teilnehmenden.

Betrachtet man die überdurchschnittlichen Ergebnisse des Ablaufs, gibt es eine Vielzahl an Leistungen die mit dem Karriereweg verbunden sind, aber auch darüber hinausgehen.

- 1) Die Fähigkeit der Selbstwahrnehmung, auch im Bereich der Selbstwertschätzung und des Selbstvertrauens wurde von vielen Teilnehmenden erlernt. Hierbei lernten viele der Teilnehmenden ihr Niveau an Selbstsicherheit über ihre anderen Kompetenzen zu erhöhen. Noch wichtiger ist, dass es Arbeitsangebote gibt, in welchen die ArbeitgeberInnen nach genau diesen Kompetenzen suchen.
- 2) Die Teilnehmenden entwickelten auch eine klarere und besser organisierte geistige Vorstellung davon, was ihre Ziele und Prioritäten sind. So waren sie dazu in der Lage, detailliertere und weniger abstrakte Prioritäten zu setzen. Auch wenn es darum ging, die Reihenfolge ihrer Bewerbungsgespräche festzulegen.
- 3) Die Teilnehmenden erlangten realistischere Vorstellungen über ihre Grenzen.
- 4) Das Verständnis der Teilnehmenden über die wirkliche Arbeitswelt wuchs, auch erkannten sie die Unterschiede zum Arbeitsmarkt ihrer Heimatländer.
- 5) Die Möglichkeit der Teilnehmenden verschiedenen Arbeitsangeboten nachzugehen, gab ihnen eine weitere Perspektive und somit die Fähigkeit, ihre Hilfsmittel und Ratschläge für ihre zukünftige Arbeitssuche besser einzusetzen.
- 6) Die Teilnehmenden erlangten ein besseres Verständnis darüber, wie man sich bewirbt und wie man den Lebenslauf als Werkzeug einsetzt, zum Beispiel indem man bestimmte Kompetenzen für bestimmte ArbeitgeberInnen bearbeitet und anpasst.
- 7) Die Teilnehmenden verstanden auch besser, wie sie ihre persönlichen Kompetenzen besser verkaufen und kommunizieren, aber auch wie sie diese im beruflichen Umfeld anwenden können. Das war vor allem für die Teilnehmenden sehr hilfreich, die wenige Erfahrungen in ihrem Lebenslauf nachweisen konnten.
- 8) Die Teilnehmenden entwickelten ein besseres Verständnis über die Bewertung und das Gewicht der verschiedenen Arbeitsangebote.
- 9) Die Teilnehmenden lernten es einzuschätzen, ob Selbständigkeit eine Option für sie sein könnte.
- 10) Eine erhebliche Anzahl der Teilnehmenden erreichte „unternehmerische Mentalität“.
- 11) Wissen wurde erlangt, das den Teilnehmenden helfen würde, Arbeitsangebote besser auszuwerten. Dies umfasst Arbeitsrechte.
- 12) Die Teilnehmenden schätzten die Gelegenheit die Partnerorganisationen des MigrEmpower-Programms besser kennenzulernen und mit ihrer Unterstützung tatsächlich auf einen langfristigen Erfolg hinzuarbeiten. Am Beispiel von AMSED gab es für Teilnehmende, die keine Arbeit fanden, fünf

weitere Treffen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche. Für jene, die eine Arbeit gefunden hatten, war ein langfristiges Monitoring eingeplant, um eine positive Dynamik ihrer neuen Rolle zu erhalten.

- 13) Die Teilnehmenden erhielten eine positive Dynamik aufrecht, da sie wussten, dass die Partnerorganisationen sie nicht allein lassen würden und auf langfristigen Erfolg und Unterstützung hinarbeiten.
- 14) Ein übergreifender Erfolg war, dass die Teilnehmenden aktive Akteure in ihrer Arbeitssuche wurden.

Trotz der Bandbreite der Erfolge und der stärkenden Effekte, die der Programmablauf in den verschiedenen Partnerorganisationen auf die Teilnehmenden hatte, sind einige strukturelle Zwänge, wie diskriminierende Einwanderungsgesetze oder rassistische und voreingenommene Gastgesellschaften, außer Reichweite des Programmablaufs. Daher blieben einige Fälle frustrierend und unbefriedigend.

2. ANPASSUNGEN AN LOKALE KONTEXTE

Orientierungs- und Beratungshandbuch

Wie oben erwähnt ist die Methodik des MigrEmpower-Pfads dadurch charakterisiert, dass sie flexibel und anpassungsfähig an die Bedürfnisse der Teilnehmenden und an nationale Kontexte ist: auch wenn sich die Partnerorganisation größtenteils an das ursprüngliche Handbuch hielten, gab es geringe Abweichungen und zusätzliches Material wurde verwendet, um die Tools an die Zielgruppe und die lokalen Umstände anzupassen. AMSED, der Partner aus Straßburg, wendete während der Synthese beim Verfassen des Lebenslaufs und des Anschreibens ein zusätzliches Instrument, den Pôle Emploi, an, um den spezifischen französischen Bewerbungsverfahren gerecht zu werden. Aufgrund von Sprachschwierigkeiten führte SANSAT aus Rom einige Gespräche in Gruppen durch, sodass sich die Teilnehmenden gegenseitig beim Übersetzen unterstützen konnten. Um die Familienbeziehungen der Teilnehmenden besser zu verstehen, fügte ACH aus Barcelona dem Beratungsprozess ein Genogramm bei. Die Beratenden von ACH formulierten auch einige Fragen um, da sie aufdringlich erschienen. Südwind aus Wien wick im ersten Gespräch vom Zeitplan ab, sodass diese häufig zweieinhalb bis drei anstelle von eineinhalb Stunden dauerten. Dies lag daran, dass die beratende Person den Erzählfluss der Teilnehmenden nicht unterbrechen wollte. Ein solcher Schritt ist zu ermutigen, da längere Gespräche das Potenzial haben, mehr wichtige Informationen über die Teilnehmenden zu liefern und sie zufriedener zu stellen.

Trainingspaket

Zwei Arten der Anpassung waren notwendig. Die erste bezog sich auf die innere, lokale Situation in den Ländern des Projekts, hauptsächlich im Modul 2 „Sprachkompetenz“, das direkt in den Sprachversionen der jeweiligen Länder

angewendet wird. Die zweite Anpassung stand in Bezug zu der internen Effizienz, Kohärenz und dem Verständnis des Handbuchs.

Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche

Wie zuvor schon erwähnt, hielten sich die Partnerorganisationen bei der Ausführung des Projekts an den Programmablauf. Trotzdem gab es kleinere Abänderungen und zusätzlich genutztes Material, um die Werkzeuge an die Zielgruppen und die lokalen Umstände anzupassen. SANSAT und AMSED nutzten in dieser Phase und jener für Computerkenntnisse zum Beispiel auch andere Werkzeuge zur Arbeitssuche und der Erstellung der Lebensläufe, wie Indeed und Monster. Da einige Teilnehmende einen vollen Terminplan hatten, passten die Partnerorganisationen einige der Vernetzungstreffen an diese an. Hierbei veranstaltete AMSED verschiedene Vernetzungstreffen, um die Terminpläne der Teilnehmenden und der UnternehmerInnen zu berücksichtigen. Abänderungen waren auch durch das Bildungslevels einiger Teilnehmenden nötig. Dies war bei ACH der Fall, wo viele der Teilnehmenden nur eine Grundschulbildung erhalten hatten.

3. HERAUSFORDERUNGEN UND ANPASSUNGEN

Es ist leicht vorstellbar, dass ein Orientierungsprozess und die Pilotphase eines neu entwickelten Handbuchs nicht ohne Herausforderungen vonstattengehen. Die wichtigsten Herausforderungen und ihre potentiellen Lösungen werden unten kurz aufgeführt, je nach Phase des MigrEmpower-Pfads. Eine detailliertere Abhandlung findet sich in den Hauptdokumenten jeder Phase.

Orientierungs- und Beratungshandbuch

Herausforderung	Lösung
Sprache <ul style="list-style-type: none"> • Beeinflusst die Tiefe der Antworten • Verlängert den Interviewprozess • Erschwert die Bewertung 	<ul style="list-style-type: none"> • Manche Interviews wurden auf Englisch geführt • Wörterbücher • Weitere Personen als Übersetzer, Gruppieninterviews
Erreichen der Teilnehmenden <ul style="list-style-type: none"> • Personen, die solche Programme am nötigsten haben, fehlen häufig die Netzwerke und der Zugang zu durchführenden Organisationen • Zeit- und Geldmangel 	<ul style="list-style-type: none"> • Direkte Verbreitung/Dissemination bei der unangemeldeten Arbeitsstelle • Einladen von Teilnehmenden aus existierenden Kontakten • Bereitstellung von Getränken und Snacks während der Sitzungen • Unterstützung beim Transport, Durchführen von Treffen bei Teilnehmenden zu Hause
Terminplanung <ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende besuchte Sprachkurse, hatten einen Job oder andere Verpflichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Terminplanung durch die Teilnehmenden nach ihren Bedürfnissen

<p>Zeit für die Interviews</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zu wenig oder nicht genug Zeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende haben eventuell wenig Zeit: Beratende können die Anzahl der Interviews von drei auf zwei reduzieren • Teilnehmende brauchen mehr Zeit für die Interviews: Interviews können verlängert werden • Weite Teile des zweiten Interviews können als Hausaufgabe erledigt werden, gekennzeichnet durch ein □-Symbol
<p>Persönliche Geschichte ist ein sensibles Thema</p> <ul style="list-style-type: none"> • Traumatische Erfahrungen, manche Fragen aufdringlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratende achten auf Feingefühl • Fragen können umformuliert werden • Möglichkeit, Fragen zu verschieben
<p>Lebenslauf nach der Beratungs- und Orientierungsphase</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viel Wissen, das für die Erstellung des Lebenslaufs notwendig ist, wird während der Trainingsphase vermittelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Verfassen eines vorläufigen Lebenslaufs, den die Teilnehmenden selbständig nach der Trainingsphase verbessern können. Dadurch haben sie einen greifbaren Erfolg nach der Orientierungs- und Beratungsphase, aber können ihr neu erlangtes Wissen gleichzeitig praktisch umsetzen

Trainingspaket

Wie zu erwarten war, gab es einige Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Trainingspakets. Die TrainerInnen wurden aufgefordert ihre Erfahrungen und Lösungsvorschläge mitzuteilen. Dort wo es um sensible Inhalte ging, wurden diese bei der Überarbeitung der Materialien berücksichtigt. Andere Schwierigkeiten erforderten individuelle Lösungen, die nicht verallgemeinert werden können und wurden daher in der finalen Version des Trainingspakets nicht berücksichtigt. Das folgende Diagramm fasst die von den TrainerInnen gemeldeten Herausforderungen und Lösungen zusammen:

Herausforderung	Lösung
<p>Ausfälle: Obwohl diese nicht mit der Art der Trainings an sich zusammenhängt, stellten diese eine Herausforderung dar, wenn sie vorkamen.</p>	<p>In diesen Fällen setzten sich die PartnerInnen mit neuen Teilnehmenden in Verbindung und vereinbarten ein individuelles Briefing zur besseren Integration in die Gruppe. Da die Module auch im Einzelfall gut verständlich sind, können neue Teilnehmende vom Rest des Trainings profitieren.</p>

<p>Häufigkeit der Sitzungen: In einigen Fällen wurden die Sitzungen als zu schnell aufeinander abgehalten empfunden, was zu Schwierigkeiten bei der Verarbeitung der Inhalte führte.</p>	<p>Zwischen den Sitzungen sollte mehr Zeit eingeräumt werden.</p>
<p>Fähigkeiten und Fachwissen der TrainerInnen: Obwohl die Schritte in den Aktivitäten und Übungen detailliert beschrieben sind, erfordern die Module einige technische Kenntnisse der TrainerInnen in Bezug auf die behandelten Themen.</p>	<p>Der TrainerInnen sollte das erforderliche Know-how und Hintergrundwissen selbstständig im Voraus erarbeiten, um zu Beginn des Trainings gut vorbereitet zu sein.</p>
<p>Zeiteinteilung für die Aktivitäten: Das Trainingspaket berücksichtigt nicht alle individuellen Schwierigkeiten der Teilnehmenden, insbesondere diejenigen, die mit der individuellen Lernfähigkeit zusammenhängen.</p>	<p>Ausreichend Zeit für bestimmte Schwierigkeiten jeder Teilnehmerin und jedes Teilnehmers einplanen, unabhängig von der in der Beschreibung der Aktivität im Handbuch angegebenen Dauer der Aktivität.</p>
<p>Sprachbarrieren: Ein Großteil der Teilnehmenden hatte Verständigungsschwierigkeiten.</p>	<p>Teilnehmenden mit besseren Sprachkenntnissen, können dazu motiviert werden für die anderen in die entsprechende Sprache zu übersetzen und alle Teilnehmenden dazu ermutigt werden, Wörterbücher zu verwenden. Die Sprache in den Trainings sollte so einfach wie möglich gehalten werden.</p>
<p>Heterogenität der Gruppen: Der Bildungsstand der Teilnehmenden kann in Bezug auf das formale Bildungsniveau sehr unterschiedlich sein. Einige Teilnehmende könnten überfordert sein, andere nicht genug gefordert.</p>	<p>Im Vorfeld des Trainings ist es hilfreich mit den Teilnehmenden eine Bedarfsanalyse durchzuführen. Dann können ggf. Teilnehmende mit ähnlichem Bildungsstand gruppiert werden.</p>

Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche

Die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der Aktiven Unterstützung bei der Arbeitssuche sind folgende:

Herausforderung	Lösung
<ul style="list-style-type: none"> • Sprache 	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachenkenntnisse der Beratenden • Wörterbücher • Übersetzer, Sprachmittler

	<ul style="list-style-type: none"> • Die Übersetzung des Handbuchs in weitere Sprachen (z.B. Arabisch)
<ul style="list-style-type: none"> • Erreichen der Teilnehmenden • Zeit- und Geldmangel bei Teilnehmenden • Attraktivität der Teilnahme 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbreitung/Dissemination bei der unangemeldeten Arbeitsstelle • Übernahme der Beförderungskosten • Hausbesuche • Bereitstellung von Getränken und Snacks • Terminplanung richtet sich nach den Bedürfnissen und der Verfügbarkeit der Teilnehmenden
<ul style="list-style-type: none"> • Terminplanung 	<ul style="list-style-type: none"> • Scheduling the activities according participants' availability

3. Tipps für durchführende Beratende

Orientierungs- und Beratungsphase

- Sprache: Fremdsprachenkenntnisse sind nützlich, beziehen Sie Wörterbücher oder Dritte zum Übersetzen ein
- Versuchen Sie die potentiellen Teilnehmenden durch Netzwerke zu erreichen, die sich direkt an MigrantInnen richten (z.B. Mund-zu-Mund-Propaganda), verbreiten Sie Informationen an informellen Arbeitsplätzen und anderen Knotenpunkten, das die Zielgruppe häufig aufsucht.
- Sorgen Sie dafür, dass die Teilnahme attraktiv bleibt: geben Sie Anreize oder beseitigen Sie mögliche Hindernisse (z.B. Geld für die Transportkosten, Schaffen einer gemütlichen Umgebung)
- Zeit: der MigrEmpower-Pfad hat den Vorteil, dass er flexibel ist. Seien Sie bereit, die Zeiteinteilung an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen: wenn sie wenig Zeit haben, können Sie die Anzahl der Interviews von drei auf zwei reduzieren und das zweite Interview als Hausaufgabe aufgeben. Sie können die empfohlene Zeitangabe jedoch auch verlängern, wenn der Bedarf besteht.
- Inhalt: wenn manche Frage Unbehagen bereiten oder auf eine andere Weise aufdringlich scheinen, überspringen Sie diese. Wenn Teilnehmende bestimmte Fragen nicht beantworten wollen oder Informationen zurückhalten, zwingen Sie diese nicht zu Antworten.
- Selbstkritisches Bewusstsein über den persönlichen Fazilitationsstil: dabei handelt es sich um die Fähigkeit von Fachleuten ihren eigenen Stil zu beobachten und an die Bedürfnisse der zu beratenden Person oder Gruppe anzupassen

Trainingspaket

Konkretere Empfehlungen für jede Übung können in den jeweiligen Dokumenten gefunden werden. Im Allgemeinen sind es jedoch folgende

- Bestehen Sie nicht auf absolute Wahrheiten
- Schätzen Sie Meinungen, die von Ihrer oder der breiten Masse Ihrer Gesellschaft abweichen, wert
- Ermutigen Sie kritisches und unkonventionelles Denken
- Das Material sollte auf jeden Fall an die Zielgruppe angepasst werden
- TrainerInnen und Beratende, die nicht mit den technischen Inhalten der Module vertraut sind, sollten Ihr Wissen darüber vor den Trainingssitzungen erneuern
- Nutzen Sie jegliche Kapazität der Zielgruppe, um das Ergebnis der Trainings zu verbessern (Übersetzung, Wissen über den Inhalt, persönliche Erfahrungen, usw.)

- Organisieren Sie eher kurze Einheiten von nicht mehr als drei Stunden. Längere Einheiten sind sehr anstrengend bezüglich der Sprache und es Inhalts.

Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche

- Bleiben Sie mit den Teilnehmenden in Kontakt
- Seien Sie in deren Integrationsprozess verständnisvoll
- Entwickeln Sie Beziehungen, die auf Vertrauen basieren
- Unterstützen Sie den Weg zur Unabhängigkeit der Teilnehmenden
- Fördern Sie eine realistische und professionelle Perspektive des lokalen Arbeitsmarkts
- Kennen und nutzen Sie Mittel, die zu hoher Qualität der Unterstützung beitragen, wie Betreuung, Kompetenzfeststellung, PatInnenschaft, Bescheinigung vergangener Erfahrungen, usw.
- Informieren Sie SozialarbeiterInnen über die Geschäftswelt
- Bieten Sie ArbeitnehmerInnen soziale Unterstützung

4. Schlussfolgerungen

Der MigrEmpower-Pfad stellt ein Mittel dar, das sich sowohl an erfahrene und unerfahrene Fachkräfte als auch an Freiwillige, die im Bereich der beruflichen Integration von MigrantInnen und Geflüchteten tätig sind, richtet. Während der Durchführung hat sich gezeigt, dass es die Beschäftigungsfähigkeit der MigrantInnen und Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Es ist motivierend und offenbart neue Wege und Richtungen. Wegen seiner einzigartigen Kombination aus Phasen und Vorgehensweisen ist es ein weitreichendes Instrument, das für Beratenden/Fachkräfte und für Teilnehmende als Orientierung dient. Zugleich ist es flexibel und kann an alle möglichen lokalen und persönlichen Umstände angepasst werden. Hierbei decken die drei Phasen verschiedene Elemente ab, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern: die Orientierungs- und Beratungsphase (Intellectual Output 2) hilft Teilnehmenden beim Entdecken und Kennenlernen von sich selbst und strukturiert ihre Lebensziele. Das Trainingspaket (Intellectual Output 3) stellt für die Teilnehmenden einen wichtigen Schritt dar, indem es ihnen die Möglichkeit für ein gut vorbereitetes und erfolgreiches öffentliches Auftreten schafft. Es verbessert ihr Wissen, ihren Sachverstand und ihre Persönlichkeit durch die Anwendung der Inhalte dieses Trainingspakets. Die Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche (Intellectual Output 4) macht Teilnehmende mit den praktischen Aspekten der Jobsuche bekannt und führt sie auf ihrem Weg.