



Mission Zukunft

Beratung über Anpassungs- und Nachqualifizierung in Hamburg

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Handlungsempfehlungen für die Entwicklung einer Aktionswoche

Inhalt

Vorwort der Herausgeberin	4
1 Die Aktionswoche – ein neues Format der Berufswege-Planung	7
2 Die Praxis: Übersicht zu Ablauf, Zielen und Inhalten einer Aktionswoche	8
3 Die Theorie: Handlungsempfehlungen für die Entwicklung einer Aktionswoche	
3.1 Konzeptionsphase	
3.1.1 Recherche geeigneter Branchen	16
3.1.2 Recherche und Auswahl geeigneter Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner für die Entwicklung und Durchführung der Kompetenzfeststellung	16
3.1.3 Recherche von regionalen Qualifizierungsmöglichkeiten	17
3.1.4 Auswahl der Branchen	17
3.2 Ausarbeitung der Aktionswoche	
3.2.1 Entwicklung von Aufgaben und Bewertungskriterien	18
3.2.2 Material, Ausstattung, Räume	21
3.2.3 Personal	22
3.3 Akquise von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern	23
3.4 Akquise von Teilnehmenden	24
4 Absolventen im Portrait	25 – 26
Impressum	27

Vorwort der Herausgeberin

Die Integration von zugewanderten Menschen hat 2016 mit der Aufnahme knapp einer Million Geflüchteter neue Konjunktur erfahren. Deutschland hat in den vergangenen Jahren viel unternommen, um die berufliche Integration von Zugewanderten zu verbessern, wie z. B. das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) oder berufsbezogene Sprachkurse. Dennoch sind laut Datenreport 2016 des Statistischen Bundesamtes Zugewanderte nach wie vor häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche ohne Migrationshintergrund.¹ Dies hängt auch mit einem niedrigeren Bildungsniveau zusammen: 35 % der Personen mit Migrationshintergrund verfügen über keinen berufsqualifizierenden Abschluss, bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund beträgt diese Zahl nur 9 %.¹ Angesichts dieser Ausgangslage, den Folgen des demografischen Wandels und dem viel zitierten Fachkräftemangel bedarf es einer Strategie, verbesserte Zugänge und Strukturen zu Bildungsangeboten für Zugewanderte zu schaffen. Dabei gilt es nach der Einreise möglichst früh deren Potentiale zu erfassen und Wege in die Erwerbstätigkeit aufzuzeigen. Je früher Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt gelingt, umso größer ist die Chance auf nachhaltige gesellschaftliche Integration. Die Handwerkskammer Hamburg arbeitet seit

vielen Jahren erfolgreich im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ auf unterschiedlichen Ebenen, um Fachkräfte für den Hamburger Arbeitsmarkt zu gewinnen. Im Weiterbildungszentrum der Handwerkskammer, dem ELBCAMPUS, entwickelt das Team des Projekts „Mission Zukunft: Beratung über Anpassungs- und Nachqualifizierung“ seit 2010 Modelle zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten. Dazu zählen Nach- und Anpassungsqualifizierungen, berufsbezogene Deutsch-Qualifizierungen und auch die Aktionswoche, die in dieser Broschüre vorgestellt wird.

Mit der Aktionswoche liefert die Handwerkskammer Hamburg ein Erfolgsmodell, welches Zugewanderte niedrigschwellig anspricht, um mit ihnen eine berufliche Integrationsstrategie für die Branchen „Pflege und Gesundheit“ und „Metall – Schweißen – Elektro“ zu entwickeln.

Dafür durchlaufen die Teilnehmenden innerhalb einer Woche eine mehrstufige Berufsorientierung und Kompetenzfeststellung, die ihnen sowohl einen Überblick über die eigenen Fähigkeiten als auch über die Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt vermittelt.

Die Aktionswoche stellt ein kompaktes und zielführendes Instrument dar, um Menschen ohne formale Abschlüsse, aber mit informell erworbenen Kompetenzen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. In Hamburg haben 100 % der Teilnehmenden das Kompetenzfeststellungsverfahren erfolgreich absolviert, 80 % haben im Anschluss einen Qualifizierungsplan erhalten und 60 % wurden in eine Qualifizierung vermittelt. Der Großteil konnte zu diesem Zeitpunkt bereits eine Zusage potentieller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vorweisen.

Die vorliegende Broschüre will praktische Anleitungen und theoretische Hintergründe der Aktionswoche vorstellen. Sie möchte allen Interessierten einen guten Überblick und handlungsleitende Impulse für die eigene Umsetzung geben.

Cigdem Gül
Projektleiterin Mission Zukunft

¹ Stand 2014: 65 % der 15 – 64-Jährigen mit Migrationshintergrund sind erwerbstätig, bei den Personen ohne Migrationshintergrund sind es 75 % (Destatis 2016: Datenreport 2016, 229).

Ablauf der Aktionswoche

Tag 1 Einführung
Unterlagen-Check
Team-Building
Erlebniswelten

Tag 2 Fachpraktische Kompetenzfeststellung

Tag 3 Fachpraktische Kompetenzfeststellung und persönliche Gespräche

Tag 4 Bewerbungstraining
Beobachterinnen- und Beobachter-Konferenz

Tag 5 Feedback-Runde
Rückmeldegespräche
Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Börse



1 Die Aktionswoche – ein neues Format der Berufswege-Planung

Unsere Ziele: Orientieren, Aktivieren, Motivieren!

Die Aktionswoche ist ein Instrument zur kompakten Berufswege-Planung von erwachsenen Zugewanderten. Sie wird in Hamburg jeweils zweimal im Jahr für die Branchen „Pflege und Gesundheit“ und „Metall – Schweißen – Elektro“ angeboten.

Was macht die Aktionswoche so einzigartig:

- Fachpraktische Kompetenzfeststellung
- Praxis in den Werkstätten
- Anleitung durch Ausbilderinnen und Ausbilder
- Fokus auf Stärken und Erfahrungen
- Selbst- und Fremdeinschätzung

Dafür werden an den fünf Tagen der Aktionswoche Prozessbausteine zusammengeführt, die sonst bei unterschiedlichen Institutionen üblicherweise mit langen Wartezeiten zwischen den Bausteinen erarbeitet werden. Dabei gehen häufig Informationen und Motivationen verloren. Das Format Aktionswoche bietet alle Bausteine, die es für eine fundierte Berufswege-Planung braucht, aus einer Hand und innerhalb einer kompakten Woche an.

Folgende Bausteine bieten wir an:

- Profiling / Auswahlgespräche
- Erfassung beruflicher und informell erworbener Kompetenzen
- Einschätzung vorhandener Sprachkenntnisse
- Bewerbungstraining, Bewerbungsmappen-Check und -Überarbeitung
- Persönliche Einzelgespräche
- Überblick über den deutschen Arbeitsmarkt und Qualifikationswege
- Individuelle Berufswege-Planung
- Teilnahmezertifikat

Die Teilnahme ist freiwillig und kostenlos.

2 Die Praxis: Übersicht zu Ablauf, Zielen und Inhalten einer Aktionswoche

In diesem Kapitel beschreiben wir einen idealtypischen Ablauf, der für beide Aktionswochen „Pflege und Gesundheit“ sowie „Metall – Schweißen – Elektro“ gilt. Alle Tage beinhalten unterschiedliche Bausteine. Für den schnelleren Überblick erhalten Sie jeweils Angaben zu Zeit und Personal pro Baustein.

Tag 1: Ankommen, Orientieren, Sicherheit gewinnen

ZIEL

Ankommen, Kennenlernen der Einrichtung, Gruppenbildung, Sicherheit vermitteln

Baustein 1 Einführung

Zeit & Personal 60 Min.,

**1 Koordinatorin oder Koordinator,
pro Gruppe 1 Gruppenbetreuerin oder
Gruppenbetreuer**

Ankunft im Weiterbildungszentrum. Einführung in das Wochenprogramm durch Kurzvortrag. Information über Ziele der Woche und der einzelnen Tage. Organisatorische Hinweise zu Räumlichkeiten, Abwesenheitsregelung etc. Einteilung in gleich große Gruppen à max. 15 Personen. Zuteilung einer Gruppenbetreuerin oder eines Gruppenbetreuers, die oder der während der gesamten Woche als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Baustein 2 Orientierung am Arbeitsmarkt,

Unterlagen-Check, Team-Building

Zeit & Personal 120 Min.,

1 Koordinatorin oder Koordinator

Orientierung am Arbeitsmarkt

Informationen zur Berufsorientierung in Form eines kompakten Vortrags und kurzen Filmen.

Wichtig: Bei der Erläuterung der komplexen Qualifizierungswege und Begrifflichkeiten einfache Sprache verwenden und grafische Übersichten anbieten.

Mögliche Leitfragen sind:

- Was ist eine Ausbildung / Qualifizierung / Fachkraft?
- Welche Berufsbilder gibt es?
- Wer bezahlt ggf. notwendige Qualifizierungen?
- Welche Chancen bestehen mit welchem Abschluss?
- Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten?

Unterlagen-Check

Die Analyse und ggf. Überarbeitung mitgebrachter Dokumente sind ein wichtiger Schritt, um herauszufinden, ob beispielsweise formale Qualifikationen, ein Lebenslauf oder sonstige Zeugnisse vorhanden sind bzw. wie sich diese zu einer aussagekräftigen Bewerbungsmappe zusammenstellen lassen.

Team-Building

Gruppenaufgabe „Eierfall-Challenge“: Entwicklung und Bau einer Konstruktion aus gestellten Materialien, die es ermöglicht, ein rohes Ei aus großer Höhe unbeschadet fallen zu lassen. Die Gruppenbetreuerinnen und Gruppenbetreuer beobachten die Szene hinsichtlich Teamfähigkeit und Gruppenverhalten.

„Wir haben jeden Tag etwas anderes gemacht. Tabletten stellen zum Beispiel ist eine große Verantwortung für die Menschen. Mit der dementen Frau war es nicht so einfach, was kann ich ihr sagen? Ich bin jetzt sicher, ich will weiter in diese Richtung gehen. Wir waren alle aufgeregt und gespannt. Jetzt wissen wir, was wir noch lernen müssen.“

Aktionswochen-Teilnehmerin

Baustein 3 Erlebniswelten

Zeit & Personal 120 Min., 10 Honorarkräfte, 2 Gruppenbetreuerinnen oder Gruppenbetreuer, 1 Koordinatorin oder Koordinator

„Erlebniswelten“ sind ein niedrigschwelliger Einstieg in das Kompetenzfeststellungsverfahren.

10 Stationen à 10 Minuten mit Übungen auf unterschiedlichen Schwierigkeitsniveaus, die spezifische Anforderungen aus den Berufsbildern zum Inhalt haben. Betreuung der einzelnen Stationen durch jeweils eine Honorarkraft, welche die Übung anleitet und die Ergebnisse notiert.

Beobachtet werden beispielsweise:

- Sprachstand
- Handfertigkeit und Feinmotorik
- Technisches Verständnis
- Räumliches Denkvermögen

Baustein 4 Eierfall-Challenge

Zeit & Personal 30 Min., 2 Gruppenbetreuerinnen oder Gruppenbetreuer, 1 Koordinatorin oder Koordinator

Im zweiten Teil der Eierfall-Challenge treten die einzelnen Gruppen gegeneinander in einem Team-Wettbewerb an. Die im Baustein 2 gebauten Konstruktionen werden gruppenweise präsentiert sowie die Ergebnisse verglichen. Das Ei muss mithilfe der Konstruktion aus dem zweiten Stockwerk fallen können, ohne zu zerbrechen.



„Vorher hatte ich keine Erfahrung in diesem Bereich. Ich bin Mutter und habe nicht gearbeitet. Habe viel gelernt und gesehen. Besonders mit der alten dementen Frau. Ich bin ein emphatischer Mensch und kann mich gut einfühlen. Ich bin traurig, wenn ich kranke Menschen sehe. Ich bin stark und motiviert und möchte helfen. Das war eine tolle Woche. Ich möchte das auch in meiner Sprachschule weiterempfehlen. Alle müssen das machen! Nicht immer nur Grammatik.“

Aktionswochen-Teilnehmerin



von oben nach unten:
 Projektkoordinator Herr Yildiz begrüßt die Teilnehmenden der Aktionswoche „Pflege und Gesundheit“
 Teilnehmer bei der Eierfall-Challenge und beim Arbeiten in den Erlebniswelten „Metall – Schweißen – Elektro“ sowie „Pflege und Gesundheit“

Tag 2 + 3

Fachpraktische Kompetenzfeststellung und persönliche Gespräche

ZIEL

Erfassung beruflicher Kompetenzen, Überprüfung beruflicher Eignungen, Feststellung persönlicher Ziele. Drei Gruppen durchlaufen parallel das Programm.

Baustein 1 Fachpraktische Kompetenzfeststellung

Zeit & Personal 180 – 250 Min.,

3 Gruppenbetreuerinnen oder Gruppenbetreuer,

3 Fachanleiterinnen oder Fachanleiter,

1 Koordinatorin oder Koordinator

Jeweils vor- und nachmittags durch das Fachpersonal angeleitete Kompetenzfeststellungsverfahren praktisch vor Ort in Werkstätten oder in einem Krankenhaus. Während der Aktionswoche „Pflege und Gesundheit“ findet die Kompetenzfeststellung teilweise direkt in einem Krankenhaus statt. Die fachpraktischen Aufgaben der Aktionswoche „Metall – Schweißen – Elektro“ werden in den Werkstätten der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalt Nord (SLV Nord) durchgeführt.

Der Umfang der Aufgaben variiert zwischen den verschiedenen Branchen:

Bereich „Pflege und Gesundheit“

10 Stationen à 25 Minuten. Aufgabenspektrum von Notfallsituation bis zum Frühstück zubereiten, von Knochen und Organe an einem anatomischen Körpermodell zuordnen bis zur Betreuung einer pflegebedürftigen Person.

Bereich „Metall – Schweißen – Elektro“

3 Stationen à 180 Minuten. Aufgaben sind: Schweißen eines Prüfstücks, Übungen aus dem Bereich der Metallverarbeitung und der Zusammenbau eines kleinen Elektromotorbausatzes.

Baustein 2 Persönliche Gespräche

Zeit & Personal 120 Min.,

2 Gruppenbetreuerinnen oder Gruppenbetreuer,

2 Berufsberaterinnen oder Berufsberater

Fortsetzung des Unterlagen-Checks, Auswertung hinsichtlich branchenspezifischer Kompetenzen für den deutschen Arbeitsmarkt. Überprüfung von individueller Selbsteinschätzung, Berufsziel und Motivation.

Erfassung der persönlichen Situation der Teilnehmenden sowie folgender Aspekte:

- Unterstützung durch die Familie
- Finanzieller Druck
- Motivation für langfristige Qualifizierungswege

Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Basis für die sog. Beobachterinnen- und Beobachter-Konferenz, die am nächsten Tag stattfindet.

Tag 4

Bewerbungstraining und Beobachterinnen- und Beobachter-Konferenz

ZIEL

Vermittlung von Kenntnissen über den Ablauf eines Bewerbungsgesprächs, Stärkung des Selbstbewusstseins, Fertigstellung der Bewerbungsmappe, Sammlung und Auswertung der erhobenen Ergebnisse.

Baustein 1 Bewerbungstraining und Bewerbungsfotos

Zeit & Personal 210 Min., 1 Fotografin oder Fotograf, 1 Gruppenbetreuerin oder Gruppenbetreuer, 1 Bewerbungskoachin oder Bewerbungskoach

Vorbereitung auf die Bewerbungsgespräche mit potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an Tag 5 und spätere Bewerbungssituationen. Vorstellung der allgemeinen Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Wie findet man in Deutschland einen Job? Was muss man tun, wenn man eine freie Stelle gefunden hat? Im Anschluss wird die Anbahnung einer Jobaufnahme erläutert, und zum Schluss gibt es eine praktische Übung zum Ablauf eines Jobinterviews.

Unsere Leitfragen sind u. a.:

- Was zieht man an?
- Wie begrüßt man die Chefin / den Chef?
- Wie stellt man sich vor?
- Wie antwortet man auf Fragen?
- Wie ist der übliche Ablauf eines Gesprächs?
- Wie verabschiede ich mich?
- Wann und wie nehme ich wieder Kontakt auf?

Parallel dazu: Erstellung von professionellen Bewerbungsfotos. Überarbeitung vorhandener Lebensläufe durch das Team.

Am Ende des Tages erhält jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer einen USB-Stick, auf dem der aktuelle Lebenslauf, ein Bewerbungsfoto sowie weitere Unterlagen gespeichert sind. Eine gedruckte Version wird für die Vorstellungsgespräche am kommenden Tag zur Verfügung gestellt.

Baustein 2

Beobachterinnen- und Beobachter-Konferenz
Zeit & Personal 180 Min., alle eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kernstück der Aktionswoche: die Beobachterinnen- und Beobachter-Konferenz.

Alle beteiligten Mitarbeitenden (Fachleiterinnen und Fachleiter, Protokollantinnen und Protokollanten sowie Projektmitarbeitende) der Aktionswoche beraten sich. Sämtliche individuellen Beobachtungen und im Laufheft erfassten Informationen werden gemeinsam ausgewertet und ausführlich besprochen. Auf dieser Grundlage wird eine individuelle Anschlussperspektive für die Teilneh-



Teilnehmende bei fachpraktischen Übungen während der Aktionswochen „Metall – Schweißen – Elektro“ und „Pflege und Gesundheit“

menden auf Basis sprachlicher, motivationaler, formaler und informeller Kompetenzen entwickelt. Für die Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Börse am Folgetag werden Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner festgelegt. Im Ergebnis wird jeweils eine Empfehlung für die Teilnehmenden formuliert, die einen passenden Qualifikationsweg und mögliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber enthält.

Ergebnisse

Auswertung der Ergebnisse der absolvierten Aufgaben der Teilnehmenden aus beiden Bereichen (**Erlebniswelten und Kompetenzfeststellung**)

BEISPIELRESULTAT

Erlebniswelten

Aufgabe	Ergebnis (%)	Summe
Sprachstandsbeobachtung	100	100
Ausmalen	100	
Metalle erkennen	20	
Begriffe den Fotos zuordnen	100	
Schweißdraht biegen	66	72
Spardosen schweißen	100	100
Teile & Zeichnungen: Bohrdurchmesser	100	
Koordinaten verbinden	100	100
Schaltpläne und Stromkreise	87	
Elektrizität	59	73

Kompetenzfeststellung

Aufgabe	Ergebnis (%)	Summe
Schweißen: MAG	70	
Schweißen: Elektrode	45	58
Metall: Fachgespräch	34	
Metall: Feilen & Bohren	40	37
Elektrotechnik: Bausatz	77	
Elektrotechnik: Leistungsschild	100	
Elektrotechnik: Strom und Sicherheit	60	79

Weiteres Vorgehen

- Ausstellung der Zertifikate zur Kompetenzfeststellung
- Anonymes Feedback der Teilnehmenden
- Individuelle Empfehlung der Beraterinnen und Berater für das anschließende Vorgehen der Teilnehmenden (weiterführender Sprachkurs, Vermittlung in Praktika und Arbeit)

Tag 5

Feedback-Runde, Rückmeldegespräche, Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Börse

ZIEL

Auswertung der Woche, persönliche Rückmeldungen und Aussprache von Empfehlungen, Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Kontakt sowie Vorstellungsgespräche.

Baustein 1 Feedback-Runde in den einzelnen Gruppen

Zeit & Personal 60 Min.,

1 Gruppenbetreuerin oder Gruppenbetreuer

Feedback-Runde: Austausch von Eindrücken und Erlebnissen der Teilnehmenden.

Baustein 2 Rückmeldegespräche

Zeit & Personal 120 Min.,

2 Gruppenbetreuerinnen oder Gruppenbetreuer, **2** Bildungskoordinatorinnen oder Bildungskoordinatoren

Inhalt der Rückmeldegespräche sind: Ausführliche Besprechung der Ergebnisse sowie der schriftlichen Zusammenfassungen aller empfohlenen Schritte; Gemeinsame Entwicklung einer beruflichen Pers-

pektive; Vereinbarung nächster Schritte; Besprechung des Zertifikats.

Baustein 3 Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Börse

Zeit & Personal 210 Min., **1** Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Betreuerin oder Betreuer

Die Teilnehmenden erhalten Termine für Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Gespräche. Die bei der Beobachterinnen- und Beobachter-Konferenz festgelegten Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner werden in einer festgelegten Reihenfolge absolviert, um erste Kontakte zu potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu knüpfen und ggf. Praktikumsplätze oder Arbeitsplatzzusagen zu erhalten oder sonstige Verabredungen zu treffen.

Und danach: Unterstützung im Anschluss

Die Mitarbeitenden des Projekts Mission Zukunft stehen allen Teilnehmenden auch im Anschluss an die Aktionswoche weiter zur Verfügung. Es gilt, die Absolvierenden dabei zu unterstützen, den Qualifizierungsplan in die Tat umzusetzen. In Form einer Verweisberatung werden die Absolvierenden in Sprachkurse, Qualifizierungen, Praktika, Ausbildung oder Arbeit vermittelt. Dafür hält das Team der Mission Zukunft eine umfangreiche Liste von Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern vor, mit denen eng zusammengearbeitet wird.

3 Die Theorie:

Handlungsempfehlungen für die Entwicklung einer Aktionswoche

Die Konzeption und Implementierung einer Aktionswoche erfordert ca. ein halbes Jahr Vorlauf. Diese Zeit sollte ausreichen, um alle wesentlichen Bausteine und Elemente der Aktionswochen zu einem für Sie passenden Gesamtablauf zusammenzuführen. Dazu gehören etwa die Identifikation geeigneter Branchen, benötigte Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner sowie die Personalplanung. Wie das gelingt, erfahren Sie Schritt für Schritt im nächsten Abschnitt.

3.1 Konzeptionsphase

3.1.1 Recherche geeigneter Branchen

Die Aktionswochen wurden in Hamburg in Branchen entwickelt, die einen konstanten regionalen Fachkräftemangel aufweisen. Idealerweise werden berufliche Tätigkeitsfelder ausgewählt, in denen niedragschwellige Einstiegsmöglichkeiten für angeleitete Fachkräfte vorhanden sind. Dabei kommt es stark auf den regionalen Bezug an. Gemeinsam mit der ansässigen Agentur für Arbeit gilt es, Branchen zu identifizieren, in denen der Fachkräftemangel in der Region am stärksten ist. Leitfrage dabei sollte sein: Wo sind die meisten offenen Stellen auch über einen längeren Zeitraum gemeldet?

3.1.2 Recherche und Auswahl geeigneter Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner für die Entwicklung und Durchführung der Kompetenzfeststellung

Für die Durchführung der Fachpraktischen Kompetenzfeststellung hat es sich als vorteilhaft erwiesen, von Beginn an mit Partnerinnen und Partnern aus der jeweiligen Branche zusammenzuarbeiten. Einerseits werden Werkstätten und Schulungsräume benötigt, andererseits müssen die Übungen für die praktischen Teile der Kompetenzfeststellung entwickelt werden. In Hamburg wurden z. B. die Aktionswochen mit Innungen sowie Akteurinnen und Akteuren aus dem Gesundheitswesen und der SLV Nord gemeinsam erarbeitet.

Für die Einbindung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in die Aktionswoche empfiehlt es sich, bereits in diesem frühen Stadium Kontakt zu Firmen und Unternehmen aufzubauen, die Fachkräfte in

den entsprechenden Bereichen suchen. Für die Akquise von geeigneten Partnerinnen und Partnern, die offen für die Aufnahme von Zugewanderten sind und sich zu einer Zusammenarbeit im Rahmen der Aktionswoche bereit erklären, sollte ausreichend Zeit eingeplant werden.

3.1.3 Recherche von regionalen Qualifizierungsmöglichkeiten

Um den Teilnehmenden der Aktionswochen realistische Anschlussqualifizierungen anbieten zu können, bedarf es einer guten Übersicht über vorhandene Qualifizierungsmöglichkeiten innerhalb der Zielregion. In welchen Branchen gibt es spezielle berufliche Qualifizierungen für Zugewanderte wie beispielsweise:

- Nachqualifizierungen, die eine Externenprüfung ermöglichen
- Anpassungsqualifizierungen, die zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse führen
- Niedrigschwellige Einstiegsqualifikationen, die keine Vorkenntnisse und wenig Sprachkenntnisse voraussetzen (Fachkraft unterhalb des Berufsabschlusses)
- Verzahnte Angebote, welche die Erweiterung von Sprachkompetenz und beruflicher Qualifizierung verbinden

Informationen zu passenden Angeboten in der Region können über die lokalen Agenturen für Arbeit, den Jobcentern vor Ort und beim Förderprogramm IQ: www.netzwerk-iq.de eingesehen werden.

3.1.4 Auswahl der Branchen

Im Anschluss an die Recherchephase legen Sie fest, in welcher Branche Sie die Aktionswochen durchführen wollen. Hierbei müssen alle vorher genannten Aspekte zusammenfließen:

- Herrscht ein konstanter Fachkräftemangel?
- Sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bereit, sich an der Durchführung zu beteiligen?
- Gibt es Partnerinnen und Partner, mit denen Sie das Fachpraktische Kompetenzfeststellungsverfahren durchführen können?
- Sind in der Region Anschlussqualifizierungen vorhanden, die einen niedrigschwelligen Einstieg ermöglichen?

Diese Komponenten sollten vorhanden sein, bevor die Ausarbeitung der Aktionswoche erfolgen kann.

3.2 Ausarbeitung der Aktionswoche

3.2.1 Entwicklung von Aufgaben und Bewertungskriterien

In der Aktionswoche werden folgende Fähigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmenden überprüft:

- Leistungs- und Lernbereitschaft
- soziale Kompetenzen
- Teamverhalten
- berufliche Kompetenzen und Interessen
- Kommunikationsfähigkeit
- Organisationsfähigkeit

Wie überprüft man diese Kompetenzen und nach welchem Schema werden sie bewertet? Diese Fragen beantwortet der nächste Abschnitt.

Entwicklung von Aufgaben

Um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmenden zu erfassen, werden Übungen entwickelt, die im Laufe der Aktionswoche absolviert werden sollen.

Die Tests und Bewertungskriterien werden mit Fachanleiterinnen und Fachanleitern aus den jeweiligen Berufsfeldern gemeinsam erarbeitet. Diese kennen die Anforderungen und können entsprechende Aufgaben-Designs konzipieren. Dabei gelten folgende Standards:

- Objektive und klar definierte Beurteilungskriterien: Es muss eindeutig und nachvollziehbar festgelegt sein, was in den einzelnen Aufgaben überprüft werden soll und anhand welcher Kriterien bewertet wird.
- Kriterien müssen beobachtbar sein.
- Standardisierte Abläufe bei der Durchführung der Aufgaben: Es muss klar definiert sein, wie die einzelnen Übungen und Tests ablaufen, wie sie angeleitet und ggf. begleitet werden.

Die Übungen variieren auf drei Ebenen: Sprachstand, Berufserfahrung und Qualifikationsniveau des angestrebten Berufes. Das bedeutet, dass einige Übungen sprachlich sehr einfach und andere sehr komplex gestaltet sind. Ein Teil von ihnen erfordert keine Berufserfahrung, ein anderer Teil jedoch schon. Bei anderen Übungen stehen wiederum komplexe Aufgaben im Vordergrund, die für hochqualifizierte Berufsfelder erforderlich sind.

Durch diese Aufgliederung können unterschiedliche Rückschlüsse gezogen werden:

Es gibt Personengruppen, die über geringe Deutschkenntnisse verfügen, aber bereits viel Berufserfahrung sammeln konnten. Andere hingegen sprechen schon sehr gut Deutsch, haben jedoch wenig bis keine Berufserfahrung.

Zur weiteren Ausgestaltung des Kompetenzfeststellungsverfahrens siehe Anhang (*Beispiel „Laufheft“ und entsprechende Übungen*).

Umgang mit Sprache

Der Faktor „Sprache“ spielt bei der Erfassung von Kompetenzen von Zugewanderten eine zentrale Rolle. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es wichtig ist, die Berufsorientierung zu einem möglichst frühen Zeitpunkt der beruflichen Integration in Deutschland durchzuführen. Die Aktionswoche ist Empowerment, ist Selbstwirksamkeitserfahrung und stärkt die Motivation der beteiligten Personen. Daher setzt die Aktionswoche bei Menschen an, die zwar geringe, aber ausreichende Sprachkenntnisse besitzen, um am Verfahren teilnehmen zu können.



An Tag 5 der Aktionswoche können erste Kontakte mit potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern geknüpft werden



Bei der Entwicklung des Aufgaben-Designs gelten für die sprachliche Ausgestaltung folgende Kriterien (vgl. Förderprogramm IQ, Perspektive Berufsabschluss und Netzwerk für Nachqualifizierung und berufliche Bildung [SANQ]):

- Sprache der Fachanleiterinnen und Fachanleiter, Protokollantinnen und Protokollanten sowie Betreuerinnen und Betreuer: Schriftliche Aufgaben und Texte sowie mündliche Anweisungen werden in einfacher Sprache formuliert. Verwenden Sie sprachentlastete Methoden und vermeiden Sie komplizierte Aufgabenstellungen. Erläutern Sie die Aufgaben in möglichst einfacher Form.
- Transparenz des Verfahrens durch ausreichende Information für die Teilnehmenden: Die Teilnehmenden sollten zu jedem Zeitpunkt wissen, was sie gerade zu welchem Zweck tun.
- Beachtung des dialogischen Prinzips – wurde das gesprochene Wort verstanden bzw. gibt es Missverständnisse? Fragen Sie nach, ob alles richtig verstanden wurde.
- Sprachtandems bilden ggf. mit (mutter-)sprachlicher Unterstützung: Leiten Sie die Teilnehmenden dazu an, sich gegenseitig zu helfen. Gegebenenfalls kann eine Muttersprachlerin oder ein Muttersprachler die Aufgabe kurz erläutern. Diese Hilfestellung muss jedoch in der Dokumentation erwähnt werden.

Laufheft (am Beispiel Station 1 Sprachstandsbeobachtung):

Dauer: 10 Minuten

BILDBESCHREIBUNG

In der Aufgabe sollen anhand eines Bildes Handlungen erkannt und benannt werden.

Mögliche Punkte

- 0 Begriffe nicht benennbar, Kommunikation nicht möglich
- 2 Satzbau und Grammatik nicht korrekt, aber Inhalt und Zusammenhang verständlich
- 4 Erklärung wird in vollständigen und korrekten Sätzen benannt

Bild 1 – Schweißen Nennbare Begriffe: Schweißen, Schutzkleidung (Brille, Helm, Handschuhe), Metalle, Lärm / Schmutz / Geruch

Bild 2 – Metallbau Nennbare Begriffe: Metall, Bohrung, Maschine, Genauigkeit / Präzision

Bild 3 – Elektronik Nennbare Begriffe: Spannung, Gefahr, Elektrizität, Messen, Kabel

HÖRVERSTÄNDNISTEST

Eine Arbeitsanweisung wird ausgeführt (NICHT paraphrasiert)

Dazu liegen auf dem Tisch zwischen den Teilnehmenden und der Sprachstandsbeobachterin oder dem Sprachstandsbeobachter einige Werkzeuge und -stoffe.

Je richtiger Antwort gibt es 1 Punkt – maximal 4 Punkte.

1. Beispiel:

„Bitte geben Sie mir aus dem Korb XY.“ Richtig ausgeführt ja nein

2. Beispiel: (Aufgabe mit Präposition)

„Bitte geben Sie mir aus dem Korb zu erst XY und dann A.“ Richtig ausgeführt ja nein

3. Beispiel: (Aufgabe mit Präposition)

„Bitte legen Sie XY zwischen die A und B.“ Richtig ausgeführt ja nein

4. Beispiel: (Aufgabe mit Präposition)

„Bitte legen Sie XY auf / über / hinter C.“ Richtig ausgeführt ja nein

ERGEBNIS

Punkte	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
%	0	6	13	19	25	31	38	44	50	56	63	69	75	81	88	94	100

Der Einsatz von Dolmetscherinnen oder Dolmetschern eignet sich lediglich bei Berufsfeldern, in denen im Anschluss Qualifizierungs- bzw. Job-Möglichkeiten für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen bestehen. In Hamburg gibt es z. B. einen Schweißer-Kurs, der Deutschlernern mit der Fachpraxis verknüpft. Hier sind keine Sprachkenntnisse über A1 hinaus erforderlich, so dass die Übersetzung durch eine Dolmetscherin oder einen Dolmetscher während der Aktionswoche sinnvoll ist. Können nach der Aktionswoche keine Anschlussmöglichkeiten unterhalb des Sprachniveaus B1 angeboten werden, ist der Einsatz von Dolmetscherinnen oder Dolmetschern wenig zielführend, vielmehr werden bei den Teilnehmenden Erwartungen geweckt, die nicht erfüllt werden können. Der Weg in eine Qualifizierung bzw. einen Job führt bei ihnen nur über einen B1-Sprachkurs.

3.2.2 Material, Ausstattung, Räume

Das „Laufheft“ – Dokumentation der Ergebnisse

Für den gesamten Verlauf der Aktionswoche hat das Team des Projekts Mission Zukunft ein „Laufheft“ erstellt. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer erhält ein solches, individuelles Heft, in dem die Dokumentation aller Übungen der gesamten Woche enthalten sind. Auf dem Deckblatt finden sich die persönlichen Daten der Teilnehmerin und des Teilnehmers sowie ein Foto ihrer oder seiner Person. Im weiteren Verlauf des Heftes sind alle Übungen einzeln aufgelistet. Darunter gibt es Felder, in denen die Ergebnisse durch die Beobachterinnen und Beobachter festgehalten werden. Am Ende der Woche entsteht somit ein kompakter,

individueller Überblick der erbrachten Leistungen der Teilnehmenden. Dieses Laufheft dient als Basis für die weitere Berufswege-Planung der Teilnehmenden. Gemeinsam mit den Angaben aus dem Lebenslauf ergibt sich ein Bild über vorhandene Kompetenzen und formale bzw. non-formale Qualifikationen.

Ausstattung

Für alle Tätigkeitsfelder, in denen berufliche Kompetenzen getestet werden sollen, benötigt man die entsprechenden Werkstätten bzw. Schulungsräume. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es ein Mehrwert für die Teilnehmenden ist, wenn die Räume möglichst praxisnah ausgestattet sind. Je realistischer das Abbild des tatsächlichen Arbeitsumfeldes, umso größer die Erkenntnis für die Teilnehmenden. In der Aktionswoche „Pflege und Gesundheit“ wird das Feststellungsverfahren größtenteils in Schulungsräumen eines Krankenhauses durchgeführt, in dem die Ausstattung eines Klinik-Alltags vorhanden ist. Im Bereich „Metall – Schweißen – Elektro“ wird das Kompetenzfeststellungsverfahren in Schweißkabinen sowie Werkstätten vorgenommen.

Für die Durchführung der Übungen wird Material benötigt, wie beispielsweise Metall zur weiteren Bearbeitung oder Verbände zum Anlegen. Überlegen Sie bei jeder Übung, die Sie anbieten wollen, welches Material gebraucht wird und wo Sie es erhalten können.

3.2.3 Personal

Die Organisation der Aktionswoche ist personalintensiv. Um die individuelle Begleitung und einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, wird ein Team aus kompetenten Mitarbeitenden benötigt. Dazu zählen:

- 1 Gesamtkoordinatorin oder Gesamtkoordinator für die ganze Woche
- Gruppenbetreuende, welche die Kleingruppen während der gesamten Woche betreuen
- Fachanleiterinnen oder Fachanleiter für die ausgewählten Berufsbilder, die getestet werden sollen
- Protokollantinnen oder Protokollanten, welche die Ergebnisse dokumentieren
- Studentische Hilfskräfte, die einzelne Stationen betreuen

Alle Personen, die während des gesamten Prozesses in die Arbeit mit den Teilnehmenden eingebunden sind, werden im Voraus über das Format und seine Implikationen informiert. Um Benachteiligungen durch mangelnde Sprachkenntnisse, Unsicherheiten im Prüfungskontext oder im Umgang mit Institutionen entgegenzuwirken, gilt für die komplette Laufzeit das Vier-Augen-Prinzip. Es stehen jeweils eine Fachanleiterin oder ein Fachanleiter und eine Gruppenbetreuerin oder ein Gruppenbetreuer während der Übung zur Verfügung, die das Geschehen beobachten. Gemeinsam finden sie im Anschluss der Übung eine Bewertung, die mit den Teilnehmenden besprochen wird (Selbst- und Fremdeinschätzung).

Die Schulungen der Mitwirkenden haben sich als unerlässlich erwiesen. Alle am Prozess Beteiligten befassen sich im Vorwege der Aktionswoche intensiv mit den Übungen, den Lösungen sowie den Bewertungskriterien. Dadurch kann eine möglichst hohe Objektivität bei der Bewertung erzielt werden.

Atmosphäre und Zielgruppensensibilität

Der Atmosphäre kommt im gesamten Verfahren eine besondere Bedeutung zu. Die potentialorientierte Zielsetzung des Formats wird mit einer wertschätzenden Atmosphäre wesentlich unterstützt. Wenn das Personal zielgruppensensibel und interkulturell kompetent mit den Teilnehmenden arbeitet, können Ressourcen aktiviert werden. Die Teilnehmenden gewinnen Sicherheit und erlangen Zugang zur vollen Entfaltung ihrer Potentiale.

Die Teilnehmenden werden nach ihrer Ankunft in Deutschland mit vielen Informationen konfrontiert. Das Berufswege-System in Deutschland ist sehr komplex und auch für hier geborene und aufgewachsene Menschen nicht immer durchschaubar.

Die Aktionswoche zeichnet sich insofern aus, dass die Berufswege klarer werden durch: Übersicht über Berufsfelder und Qualifizierungswege, das praktische Erleben sowie individuelle Gesprächs- und Berufswege-Planung. So gelingt es, den Teilnehmenden einen guten Überblick über Chancen und Wege in den Beruf zu vermitteln, die sie mit ihren persönlichen Interessen, Stärken und Wünschen in Einklang bringen können. Den Teilnehmenden wird deutlich, wie wichtig das Erlernen der Sprache ist, obwohl dadurch der Berufswege-Plan verlängert wird.

3.3 Akquise von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

In der Regel stehen die Teilnehmenden der Aktionswoche dem Arbeitsmarkt erst einmal nicht direkt zur Verfügung. Sie durchlaufen häufig Qualifizierungsketten, die sie auf das Berufsleben vorbereiten und zu einem späteren Zeitpunkt in ein Beschäftigungsverhältnis münden. Oft geht der Weg über Sprachkurse, z. B. berufsspezifischer Art, die wiederum zu beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen führen. Aufgrund dieser mehrgliedrigen Kette ist es für die Teilnehmenden wichtig, möglichst früh in Kontakt mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu treten. Der persönliche Kontakt vermittelt einen realistischen Eindruck von den Chancen, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Der Fachkräftemangel ist in den ausgewählten Branchen in Hamburg so ausgeprägt, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu bereit sind, schon in diesem frühen Stadium Kontakt zu den Absolvierenden aufzunehmen und mit ihnen berufliche Schritte zu vereinbaren. So wird bereits am Anfang der Qualifizierungskette deutlich, dass die Bemühungen der Teilnehmenden zu einem Beschäftigungsverhältnis führen können.

Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Börse

Am letzten Tag der Aktionswoche können die Teilnehmenden im Rahmen einer Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Börse Bewerbungsgespräche führen. Eine Mitarbeiterin des Teams Mission Zukunft hat im Vorwege Betriebe und Zeitarbeitsfirmen aus den jeweiligen Branchen für die Teilnahme gewonnen. Auf diese Weise binden sie die Absolvierenden frühzeitig an ihr Unternehmen, erhöhen aber auch die Motivation der Teilnehmenden, den langen Weg auf sich zu nehmen. Finden Sie Betriebe in der Region, die auf der Suche nach Personal sind und über die konventionellen Wege nicht fündig werden. Begeistern Sie sie für die Teilnahme am letzten Tag der Aktionswoche und für das Kennenlernen Ihrer Absolvierenden. Viele Betriebe sehen es sehr positiv, dass sie so früh zukünftige Fachkräfte mit Potenzial kennenlernen können.

Anzeige zur Zielgruppen-Akquise

The advertisement is a multi-layered graphic with a light blue background. At the top, it says "We inform you on: recognition, training, employment". Below this, there are several lines of text in different languages: "Bilgilendiriyoruz : Meslek Diplomalarnın Tanınması, Kalifikasyon, İş", "Informujemy: uznanie, dokształcanie, praca", "نقدم لكم المعلومات حول تعديل الشهادات والتخصص والعمل", "мы консультируем: признание профобразования, повышение квалификации, работа", "Nous vous informons sur: reconnaissance de vos diplômes, qualification professionnelle, travail", and "Informamos sobre: reconocimiento, calificación, trabajo". The central text reads "Wir informieren: Anerkennung, Qualifizierung, Arbeit". At the bottom, there is a phone icon and the text "Hotline: 040-35-905-509" and "Beratungszeiten: Montag – Freitag von 9.00 – 12.00 Uhr und 13.00 – 16.00 Uhr".

3.4 Akquise von Teilnehmenden

Die Aktionswoche richtet sich an alle erwachsenen Personen mit Migrationshintergrund, die über keine formalen Abschlüsse verfügen und sich in den Branchen „Pfleger und Gesundheit“ oder „Metall – Schweißen – Elektro“ beruflich weiterentwickeln möchten.

Zielgruppe:

- Mindestalter 25 Jahre
- Keine formalen beruflichen Abschlüsse
- Erste Berufserfahrungen
- Sprachniveau ab A1

Erreichen der Zielgruppe

Um diese Zielgruppen zu erreichen, wird ein Netzwerk aus unterschiedlichsten Institutionen benötigt. Neben Jobcentern und der Bundesagentur für Arbeit zählen dazu auch Sprachschulen, Migrantenorganisationen, religiöse Einrichtungen und Träger der Flüchtlingshilfe. In der Regel verfügt die Zielgruppe über geringe Sprachkenntnisse und wenig institutionelle Orientierung, was eine zielgruppen-gerechte Ansprache erfordert. Das effektivste Instrument dafür sind Flyer in einfacher Sprache, die über ein Netzwerk institutioneller Multiplikatoren

verteilt werden. Dazu gehören beispielsweise andere IQ Teilprojekte, Migrationsberatungsstellen, Jobcenter und lokale Arbeitsagenturen sowie diverse Sprachkursträger.

Weiterhin tragen sogenannte Community-Botschafter im Auftrag von Mission Zukunft die Idee der Aktionswoche in ihre Communities, in denen sie ein hohes Vertrauen genießen und somit verbindliche Empfehlungen aussprechen können.

Auswahl der Teilnehmenden

In persönlichen Beratungsgesprächen werden die formalen Voraussetzungen anhand vorhandener Dokumente, Zertifikate und Lebensläufe geklärt. Mithilfe eines Profilingbogens werden der bisherige berufliche Verlauf sowie die Motivation der jeweiligen Teilnehmenden besprochen. Erfolgt eine positive Einschätzung durch die Projektmitarbeitenden, werden die Interessentinnen und Interessenten als Teilnehmende der Aktionswoche registriert und aufgenommen. Die Teilnahme ist kostenlos, da das Angebot im Rahmen eines IQ Projekts durchgeführt wird.



Bewerbungsgespräch im Rahmen der Aktionswoche

4 Absolventen im Portrait

Im Folgenden möchten wir Ihnen zwei Absolventen näher vorstellen, welche die Aktionswoche in anderen Branchen erfolgreich durchlaufen haben.

Herr Al Ali hat in seiner Heimat 27 Jahre als Tierarzt gearbeitet. In ländlichen Regionen hat er die Nutztiere der Anwohner versorgt, Schafe, Ziegen, Hühner. Davor war er drei Jahre lang als Sanitäter beim Militär eingesetzt. Er ist im Herbst 2015 nach Deutschland eingereist und hat acht Monate später die Bewilligung für seinen Asylantrag erhalten. Für ihn ist es sehr schwer, in Deutschland anzukommen. Im Krieg und auf der Flucht hat er traumatische Erlebnisse gemacht. Dennoch ist er sehr motiviert, eine Arbeit in Deutschland zu bekommen: „Ich helfe gerne und möchte auch hier eine Arbeit finden, bei der ich anderen helfen kann.“ In der Aktionswoche konnte Herr Al Ali zeigen, was er kann: „Ich habe die Prüfungen zu 100 % bestanden – ohne Zertifikate und ohne perfekte Deutsch-Kenntnisse. Man wird wieder als Mensch gesehen, der etwas kann.“ Als Nächstes steht die B1-Prüfung an, ab Sommer 2017 kann er beim Rettungsdienstleister Falck eine einjährige Ausbildung als Rettungssanitäter machen. Die Firma Falck sucht dringend neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hat sich daher für eine Beteiligung an der Aktionswoche entschieden. Hier hat Herr Al Ali die Firma kennengelernt und mit seinen Kompetenzen überzeugt. Aber man braucht viel Geduld, bevor man in einem regulären Beschäftigungsverhältnis ankommt: „Es sind viele kleine Schritte, die wir hier gehen müssen. Der Weg ist lang, aber es lohnt sich, und ich gebe alles dafür, hier ein normales Leben führen zu können. Ich bin dankbar dafür, dass wir hier eine Chance bekommen.“



Herr Riad Al Ali, 49 Jahre, Geflüchteter aus Syrien
Teilnehmer der Aktionswoche
„Rettungssanitäter“

„Ich helfe gerne und möchte auch hier eine Arbeit finden, bei der ich anderen helfen kann.“

Riad Al Ali



**Shadi Al Bakri, 23 Jahre,
Geflüchteter aus Syrien**
Teilnehmer der Aktionswoche
„Lebensmittelhandwerk“

Herr Al Bakri hat im Sommer 2016 an der Aktionswoche „Lebensmittelhandwerk“ teilgenommen. Zu diesem Zeitpunkt war er knapp ein Jahr in Deutschland. Zuvor hatte er drei Jahre in Jordanien gearbeitet, wo er nach seiner Flucht aus Syrien zunächst lebte. In seiner Heimat Syrien hat er drei Jahre lang als Konditor gearbeitet. Auch in Jordanien konnte er in diesem Beruf Arbeit finden und leitete eine Konditorei. Da es Ausländern in Jordanien nicht gestattet ist, einen Meistertitel zu erlangen, flüchtete er nach Europa und kam alleine nach Deutschland. Ein halbes Jahr nach seiner Einreise wurde seinem Asylantrag stattgegeben, so dass er einen Deutschkurs besuchen konnte. Nachdem er sein A1-Zertifikat erhalten hatte, wurde ihm von einer ehrenamtlichen Unterstützerin die Aktionswoche empfohlen. In dieser Woche konnte Herr Al Bakri endlich seine Fähigkeiten demonstrieren: Er liebt seinen Beruf als Konditor und wollte unbedingt weiter in diesem Bereich arbeiten. Dafür hat er in seinem Rucksack, den er auf der Flucht mit sich trug, auch seine Konditorjacke mitgenommen. Den Arbeitseinstieg hat sich Herr Al

Bakri leichter vorgestellt: „Ich dachte, ich kann in einem Betrieb zeigen, was ich kann, und finde auf diese Weise Arbeit. Aber in Deutschland benötigt man für alles ein Zertifikat. Ich habe keine Zertifikate, da es in Syrien nicht üblich ist, Arbeitsbescheinigungen und Zertifikate auszustellen. Es war sehr schwierig für mich, das zu verstehen. Die Aktionswoche hat mir dabei geholfen, Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten.“ Herr Al Bakri konnte in der Aktionswoche im Fachpraktischen Kompetenzfeststellungsverfahren zeigen, was er an Fachkenntnissen mitbringt. Das hat sein Selbstwertgefühl gestärkt, bestätigt die ehrenamtliche Helferin, die Herrn Al Bakri bei seiner Integration in Deutschland begleitet: „Hier hat er Hoffnung und Bestätigung gefunden. Bis zu diesem Zeitpunkt standen immer seine Defizite im Vordergrund. Jetzt konnte er endlich zeigen, was er kann. Das hat ihn sehr motiviert, jetzt seinen weiteren Weg zu gehen.“

„Die Aktionswoche hat mir dabei geholfen, Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu finden.“

Shadi Al Bakri

Im Anschluss an die Aktionswoche hat Herr Al Bakri zwei Praktika in Konditoreien absolviert, bevor er in einer dritten Konditorei einen Mini-Job erhalten hat. Wenn alles gut läuft, kann er hier im Herbst 2017 mit einer Ausbildung beginnen: „Dafür muss ich nun meine B1-Prüfung bestehen, die Ende Januar ansteht. Durch die Arbeit in der Konditorei konnte ich aber viel sprachliche Übung gewinnen, so dass ich optimistisch bin.“

Impressum

Herausgeber:

IQ Netzwerk Hamburg - NOBI
Mission Zukunft: Beratung über Anpassungs-
und Nachqualifizierung in Hamburg
ELBCAMPUS – Kompetenzzentrum
der Handwerkskammer Hamburg
Zum Handwerkszentrum 1
21079 Hamburg
www.missionzukunft.elbcampus.de
www.nobi-nord.de
www.netzwerk-iq.de

Text: Lena Çoban

Redaktion: Cigdem Gül, Karsten Lehmann

Layout: Jörg Maaßen

Fotos: Titel: IQ Netzwerk Hamburg - NOBI / Stefan Albrecht;
alle weiteren Fotos: Team Mission Zukunft

Druck: Printmedien Mandany e. K., Norderstedt

Stand: 2016

Der Projektträger ist die:



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Projekt wird durchgeführt von:



www.nobi-nord.de
www.missionzukunft.elbcampus.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“