Ponte

FlüchtlingsPaten
– Brücken in den Arbeitsmarkt

Ankommen – Hoffnung stiften – Zukunft gestalten

Ein Pilotprojekt stellt sich vor

kda
kirche-arbeitswelt.de

Gefördert durch die
Region Hannover

EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS

Ankommen – Hoffnung stiften – Zukunft gestalten
Ein Pilotprojekt stellt sich vor

Herausgeber: Haus kirchlicher Dienste der
Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers
Verantwortlich: Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt,
v.i.S.d.P. und Autorin, soweit nicht anders gekennzeichnet: Waltraud Kämper
Hausanschrift: Archivstraße 3, 30169 Hannover
Fon: 0511 1241-678
E-Mail: kaemper@kirchliche-dienste.de
Internet: www.brueckenindenarbeitsmarkt.de
Fotos: Maria T. Eggers (S. 12, 18,19, 46, 47, 48), HappyLenses* (S. 5), Waltraud Kämper (S. 17, 22), Fabio Lamanna* (S. 20), Microgen* (S. 21), Fenya Nadolny (S. 9, 10, 13, 14, 26), RTimages* (S. 6), Corinna Schäfer (S. 29, 32, 36)
*: fotolia
Satz und Layout: HkD (11265)
Druck: Haus kirchlicher Dienste
gedruckt auf Recycling-Papier aus 100% Altpapier
Auflage: 100 **Ausgabe:** April 2017

Grußwort

Die Bewältigung der Flüchtlingsströme ist auch für die Region Hannover eine große Herausforderung. Die meisten Flüchtlinge sind vor Krieg, Vertreibung oder politischer Verfolgung aus ihrer Heimat geflohen und verdienen unseren Schutz. Viele werden langfristig in unserer Region bleiben und müssen schnell in unsere Gesellschaft integriert werden. Ihre Integration ist gleichzeitig eine Chance: Sowohl für unsere Gesellschaft, die gravierende demografische Veränderungen zu verkraften hat, als auch für unsere Unternehmen in der Region Hannover, auf die schon heute sichtbar Fachkräfteengpässe zukommen.

Die Integration der Flüchtlinge in Ausbildung und Arbeit ist dabei der zentrale Baustein. Die Flüchtlinge bringen unterschiedliche Voraussetzungen für die Integration in Ausbildung und Arbeit mit. Dies gilt für die Alphabetisierung in der Muttersprache, die schulische Bildung, den Stand der Qualifizierung sowie für Erfahrungen in der Berufspraxis. Die Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt ist daher kein Selbstläufer, sondern muss wirksam unterstützt und begleitet werden: Flüchtlinge brauchen frühzeitige Förderung und Qualifizierung.

Schnelles und unbürokratisches Handeln ist wichtig, damit der Wille zur Integration sowohl seitens der geflüchteten Menschen als auch seitens der Unternehmen und der vielen ehrenamtlich Tätigen nicht ausgebremst oder gar gestoppt wird.

Mit dem Projekt „Ponte – Brücken in den Arbeitsmarkt" – hat die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers gemeinsam mit berufserfahrenen Ehrenamtlichen, Unternehmen und weiteren Akteuren schon früh und erfolgreich eine wichtige Brückenfunktion übernommen und eindrucksvoll gezeigt, wie Integration vor Ort gelingen kann.

In nur wenigen Monaten konnten im Projekt wertvolle Erkenntnisse für die weitere Arbeit gewonnen, Erfahrungen ausgetauscht, Synergien genutzt und neue Ideen für die Integration von Flüchtlingen angestoßen werden. Einiges davon können Sie hier nachlesen. Das daraus gewachsene Wissen gilt es weiterzugeben. Erfolgreiche Projektansätze müssen kontinuierlich und flexibel weiterentwickelt werden.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Ulf-Birger Franz
Regionsrat

Inhaltsverzeichnis

Grußwort *Herr Franz, Wirtschaftsdezernent Region Hannover* 1
Inhaltsverzeichnis 2
Editorial 3

Ausgangslage: Nicht gerufen und doch da – Herausforderungen für Gesellschaft und Arbeitsmarkt 4
Das Konzept 7
So fing's an 8
Schulung JobPaten/innen 10
Ankommen in Deutschland – Zukunft gesucht *(Interview)* 14
Ponte Rahmenprogramm 16
Themenabende 17
Orientierung tut not 22
Ausstellung „Ankommen" 24
Geflüchtete Frauen 26
Die Rolle sprachlicher Kompetenz *Marcella Heine* 28

Fazit: Ein Jahr Ponte
Aus Sicht der Projektverantwortlichen 32
Aus Sicht eines Teilnehmers *Alaa Alkurdi* 37
Aus Sicht von JobPaten 38
Zusammenzuwachsen um zusammen zu wachsen 39
Unternehmen sind der Schlüssel 41

Ponte II – WIllkommen in der Kirchengemeinde
Wie neue Gäste in der Gemeindewelt aufgenommen werden *Maria-Theresa Eggers* 46
Ponte ist gelebte Integration *(Interview)* 48
Pressemitteilungen 50

Editorial

Niedersachsen hat 2015 etwa 100 000 Flüchtlinge aufgenommen. Auch wenn diese Zahlen seit dem zurückgingen, bleibt die Unterbringung und Integration der geflüchteten Frauen und Männer auf Jahre eine immense gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Wie „wir“ das schaffen hängt ab von Entschlossenheit, Zielstrebigkeit, Einsatzbereitschaft und Geduld aller Seiten. An Ideen und Mitteln fehlt es kaum, wohl aber gelegentlich an Bereitschaft Lösungen zu suchen, statt Probleme zu fokussieren.

Das Pilotprojekt „Ponte“ des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt hat Geflüchtete mit ehrenamtlichen „JobPaten“ zusammengebracht, um zeitnah in regelmäßigen persönlichen Gesprächen Orientierung zu bieten über Berufe und Zugangswege in die deutsche Arbeitswelt. Ein erfolgreicher Zugang zum Arbeitsmarkt ist für die Integration in die deutsche Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Dies wird von allen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Akteuren immer wieder betont. Die große Herausforderung besteht darin, die Fehler der 70er/80er Jahre jetzt im Blick auf die Ressourcen von geflüchteten Frauen und Männern nicht zu wiederholen. Beispielsweise trug der offizielle Umgang mit der Muttersprache von Migrantenkindern und der Defizitblick auf Zugewanderte in Deutschland Jahrzehnte lang Züge von Kapitalvernichtung. Und das auch noch in einer Zeit, in der internationale Handelsbeziehungen eine immer größere Rolle spielten.

Erfreulicher Weise signalisieren heute immer mehr Unternehmer und deren Verbände ihre Bereitschaft, zur beruflichen Eingliederung von Geflüchteten einen konkreten Beitrag zu leisten. Ihnen kommt eine Schlüsselrolle bei der Integration zu. Vielerorts gibt es gute Ansätze, aber es besteht immer noch viel Unsicherheit: wie findet man den passenden Mann/Frau bzw. den passenden Arbeitsplatz? Wie kann die Verständigung gelingen? Lohnt sich die Investition? Hier sind neue Vernetzungen und Erprobungen wertvoll.

Viele ehrenamtliche Begleiter und JobPaten leisten ihren persönlichen Beitrag und es kommt vielfach zur Unterstützung bei der Klärung obiger Fragen. Stellvertretend für die vielen Ehrenamtlichen in der Region Hannover sei an dieser Stelle den insgesamt 45 Ponte JobPaten und ganz besonders meiner ehrenamtlichen Projektkollegin Marcella Heine dafür gedankt, „Ponte“ mit Leben gefüllt und viele kleine Brücken zwischen Menschen gebaut und begangen zu haben!!

Möge die vorliegende Broschüre Lesenden eine Brücke sein, zu einem tieferen Verständnis für geflüchtete Frauen und Männer, zu Ideen für Ihre Arbeit, zur Klärung offener Fragen.

Waltraud Kämper

Dipl. Pädagogin, Referentin im KDA Hannover

Ausgangslage

Nicht gerufen und doch da – Herausforderungen für Gesellschaft und Arbeitsmarkt

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für die gesellschaftliche Integration von geflüchteten Frauen und Männern von zentraler Bedeutung. Diesem Ziel dienen auch eine Reihe rechtlicher Änderungen, die den Zugang von Geflüchteten zum Arbeitsmarkt erleichtern sollen. Sowohl die Arbeitsagentur als auch das Job Center der Landeshauptstadt Hannover haben daraus inzwischen mit der Einrichtung spezieller Teams zur gebündelten Betreuung und Vermittlung von Geflüchteten strukturelle und personelle Konsequenzen gezogen. Es braucht interkulturelle Sensibilität, Vernetzung und Mut zur Nutzung von Handlungsspielräumen um den gegenwärtigen Anforderungen gerecht zu werden.

Geflüchtete bringen vielfach berufliche/praktische Erfahrungen und/oder einen Studienabschluss mit, die – wenn auch oft nicht vergleichbar – eine gute Grundlage bieten zur Weiterbildung. Außerdem haben sie in der Regel eine sehr hohe Arbeitsmotivation, denn Teilhabe am Arbeitsmarkt stärkt nicht nur die angestrebte Selbstversorgungsmöglichkeit, sondern ist auch eine zentrale Voraussetzung für ihre soziale Integration und die Förderung ihrer körperlichen sowie psychischen Gesundheit.

Einen wesentlichen Zugang zum Arbeitsmarkt stellt in Deutschland die duale berufliche Ausbildung dar. Da ohne formale Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum etwas läuft, sollten auch die Geflüchteten die Möglichkeit zu einer dualen Ausbildung erhalten, die das „normale“ Alter für eine Ausbildung deutlich überschritten haben. Der Einstieg in eine Ausbildung bietet die Chance zu regelmäßiger und gleichzeitig alltäglicher Kommunikation und Interaktion mit der hiesigen Bevölkerung, besonders mit Gleichaltrigen und stärkt mittelfristig das Selbstwert- und Zugehörigkeitsgefühl. Und bei einer langfristigen Bleibeperspektive lohnt sich die mühsame Anfangsinvestition für alle Beteiligten besonders, denn mit einer fundierten Ausbildung bekommt man langfristig begehrte Fachkräfte.

Es muss allerdings allen Beteiligten klar sein, dass die Ausbildung von Geflüchteten besondere Anforderungen an die Ausbildungsqualität stellt. Hierzu ist eine Weiterentwicklung der jeweiligen Unternehmens- und Kammerkultur sowie der gesetzlichen Grundlagen notwendig. Und es zeigt sich, dass die Binnendifferenzierung der Lernangebote an den berufsbildenden Schulen nicht genügt, um der enormen Leistungsheterogenität gerecht

zu werden und dass ein Nachhilfeangebot für Fächer wie Politik, Deutsch etc. nötig ist.

Die Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt ist aber auch für die aufnehmende Gesellschaft von großem Interesse. Immer mehr Unternehmen äußern Bereitschaft, zur beruflichen Eingliederung von Geflüchteten ihren Beitrag zu leisten, aber viele tun sich bislang schwer dies auch umzusetzen. Es zeigt sich, dass Unternehmen und Geflüchtete nur schwer zusammenfinden. Das sogenannte „Matching" verläuft ähnlich schwierig wie seit Jahren bei benachteiligten einheimischen Jugendlichen. Ein Problem ist sicherlich, dass vielen Geflüchteten die Voraussetzungen und Zugangswege zu qualifizierter beruflicher Tätigkeit unbekannt sind und ihre mitgebrachten Abschlüsse – falls vorliegend – nicht ohne Weiteres mit den Anforderungen eines Hochtechnologielandes kompatibel sind. Ein weiteres Problem ist aber auch, dass viele Menschen – auch betriebliche Entscheider - bei begrenzter deutscher Sprachfähigkeit auf einen ebenso begrenzten Geist schließen.

Nach einer Umfrage des Ifo-Instituts von Februar 2016 haben von ca. 1000 Personalleitern 34% erklärt, dass ihre Unternehmen in diesem oder im kommenden Jahr geflüchtete Menschen einstellen wollen. Als größte Hindernisse bei der Beschäftigung von Flüchtlingen nannten 86% die mangelhaften Sprachkenntnisse, 46% fehlende Qualifikation und 49% die rechtlichen Rahmenbedingungen. Unternehmen scheuen den ihnen nicht bekannten bürokratischen Aufwand bei der Aufnahme von Flüchtlingen – hier hat sich seit 2015 einiges verbessert und hier unterstützt auch das Projekt „Ponte" mit den JobPaten und mit Infoveranstaltungen.

Es zeigt sich schon heute: da wo Unternehmen die Entscheidung treffen, in (ihre) Fachkräfte von (über-) morgen zu investieren - beispielsweise in betriebliche Sprachförderkurse, Berufsorientierungsangebote und Ausbildungs- und Eingliederungsarbeitsplätze „on Top" oder in Anreize für Betriebsmentoren und es können sich konkrete berufliche Perspektiven entwickeln – sowohl für Geflüchtete, als auch für Betriebe.

Derzeit muss man insgesamt aber sagen, dass noch überwiegend an den Voraussetzungen für eine Integration in Arbeit gearbeitet wird – so auch bei Ponte. Spracherwerb, Anerkennung von Asylanträgen und von Zeugnissen, Berufsorientierung und erfolgreiches Bewerben etc. dauern erfahrungsgemäß sehr viel länger, als von allen Beteiligten zunächst angenommen. Und trotz vieler Bemühungen von Vielen: die Zeiten zwischen erfolgreich

abgeschlossenen Sprachkursen und beispielsweise die Weiterarbeit im nächsten Kurs dauern mit Wartezeiten von bis zu 5 Monaten definitiv zu lange.

„Mein Leben in Deutschland ist nichts als Warten: auf die Anhörung, auf den Asylbescheid, auf einen Termin beim Arzt, auf einen Termin beim JobCenter, auf einen neuen Kurs."

LKW-Fahrer aus Eritrea

„Folgendes Paradox gilt es aufzulösen: Ohne ausreichende Deutschkenntnisse ist keine Arbeitsmarktintegration möglich, aber ohne Arbeitsmarktintegration können auch keine ausreichenden Deutschkenntnisse erworben werden." Wie Tobias Begemann von Nordlicht Management Consultants 10/2015 nach einer Studie betont.

Die Feststellung von Gabriele Heinen-Kljajić, Nds. Ministerin für Wissenschaft und Kultur „Zudem setzen wir auf eine frühzeitige und umfassende Kompetenzfeststellung sowie eine Kombination von Sprachvermittlung mit ersten beruflichen Qualifizierungs- und Orientierungsangeboten. . . „ ist derzeit leider für viele geflüchteten Frauen und Männer noch eher eine Absichtserklärung als eine erlebte Realität. Aber Schritte in die richtige Richtung sind getan.

Zielgerichtetes ehrenamtliches Engagement überbrückt hier Vieles, damit die Wege in den Arbeitsmarkt tragfähig werden und zu erfolgreichen Arbeitsaufnahmen führen. Es kann aber weitere strukturelle Verbesserungen der rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und ein verstärktes unternehmerisches Engagement nicht ersetzen.

Das Konzept

Das Pilotprojekt Ponte fußt auf drei Säulen:

• Ehrenamtliche JobPaten und JobPatinnen
Es werden berufserfahrene Frauen und Männer gesucht, die bereit sind, für ein Jahr im Projekt verbindlich mitzuarbeiten und sich dafür mit einer Schulung ausrüsten zu lassen. Sie stehen regelmäßig mit ihrem Pontepartner/in und der Projektleitung in persönlichem und mail Kontakt und nehmen an gemeinsamen PonteTreffen und an der angebotenen kollegialen Beratung teil.

• Geflüchtete Frauen und Männer
Sie werden über die Möglichkeiten und Grenzen des Projektes informiert (keine Arbeitsvermittlungsstelle) und entscheiden sich dann, regelmäßig mit ihrem JobPaten an Themen zu beruflichen Perspektiven zu arbeiten. Sie sind diejenigen, die entscheiden, welche Wege sie konkret gehen wollen, aber sie werden auch angeregt, konkret Vorteile und Nachteile von verschiedenen Wegen zu bedenken.

• Unternehmen
Sie sind der Schlüssel bei der beruflichen Integration und werden gesucht und gefragt, ob sie einem interessierten Geflüchteten eine Chance geben, sich beispielsweise in einem Praktikum oder einer Eingliederungsmaßnahme mit seinen/Ihren Fähigkeiten zeigen zu können. Nach Wunsch werden sie bei konkreten Fragen zur Beschäftigung von Geflüchteten und zu Fördermitteln unterstützt. Jobpaten können begleitend Erfahrungen mit dem Partner reflektieren und Missverständnisse evt. klären.

So fing´s an

Infoblatt 2015

Ponte

FlüchtlingsPaten
– Brücken in den Arbei

Wir suchen Sie als erufser
ehrenamtliche/n Paten/Pa

kda
kirche-arbeitswelt.de

Region Hannover

EVANGELIS
LANDESKIR

kda
kirche-arbeitswelt.de

Suchen Sie eine berufliche Perspektive in Deutschland?
Sind Sie bereit dafür engagiert zu arbeiten?

Are you looking for good professional opportunities in Germany?
Are you ready to be committed to this?

Do you have professional experiences or / and degree course?
Feel free to contact us in the KDA!

Êtes-vous à la recherche d'une formation professionnelle en Allemagne?
Êtes-vous prêt à vous engager dans ce processus?

إذا كنتم تبحثون عن تكوين مهني أو فرص للعمل بألماني،
وأنتم مستعدون لخضوع هذه التجربة ? ،
و إذا أنكم تملكون مؤهلات وتجارب مهنية?
إذا يمكنكم التسجيل على مستوى !KDA

Dann kommen Sie zu unserem Infotreffen über das Ponteprojekt – „Brücken in den Arbeitsmarkt". Wir vermitteln keine Arbeitsplätze. Aber wir – und unsere ehrenamtlichen JobPaten – zeigen Ihnen, wie der deutsche Arbeitsmarkt funktioniert und was es braucht, um sich erfolgreich zu bewerben.

Am 4. November 2015 um 15.00 Uhr
im Haus kirchlicher Dienste, Archivstr. 3

Haus kirchlicher Dienste

Ein Jahr Ponte – Wer machte sich auf den Weg?

Am Pilotprojekt Ponte I nahmen letztendlich 22 ehrenamtliche Patinnen und Paten aus unterschiedlichen Berufsbereichen, teilweise Führungskräfte, teil sowie 27 geflüchtete Frauen und Männer.

Herkunftsländer: 8 Flüchtlinge kommen aus Syrien, 8 aus dem Iran, 6 aus Eritrea, 2 aus dem Sudan, 2 aus Afghanistan, 1 aus dem Irak, 1 aus Pakistan. 7 der teilnehmenden Flüchtlinge sind Frauen. Die **Qualifikationen** sind sehr unterschiedlich: Journalisten, Elektro- und Bauingenieure, Physiker, Künstlerin, LKW-Fahrer, Architektin, Friseur, Psychologin, Soziologen, Ungelernte …
Das Alter der teilnehmenden geflüchteten Frauen und Männern liegt zwischen 20 und 51 Jahren.

Pate und Teilnehmer hatten selten den einen ähnlichen beruflichen Hintergrund. Dies war aber kaum ein Problem. Wenn es um fachspezifische Fragen ging, wurde im Netzwerk ein weiterer Unterstützer gefunden. Die berufserfahrenen Ehrenamtlichen übernahmen eine Brückenfunktion, in der sie einen Flüchtling unterstützten, Orientierung zu finden im Dickicht von zuständigen Behörden, Berufsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen bzw. Zugang zu einem Unternehmen zu finden.

Kooperationspartner

Das Pilotprojekt fand statt in guter Kooperation mit dem Amt der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region, sowie mit der Unterstützung der Flüchtlingsberatung der Agentur für Arbeit, dem JobCenter, „Pro Migration“ des Diakonischen Werkes und einzelnen Hannoverschen Unternehmen. Es war sehr förderlich für den Verlauf des Projektes, dass in Kooperation mit der Heimvolkshochschule Stephanstift und mit finanzieller Förderung der Landeshauptstadt Hannover zusätzlich ein **Sprachkurs „Deutsch im Beruf“** angeboten werden konnte – quasi ein Projekt im Ponteprojekt. Das trug sehr zur erfolgreichen Projektarbeit bei, weil so jede Woche die Möglichkeit besteht, auf direktem Weg, zeitnah offene Fragen zu klären oder zu ermutigen.

Dieser Sprachkurs lief an zwei Nachmittagen in der Woche von Dezember 2015 bis Juni 2016 und wurde von 20 teilnehmenden Frauen und Männern besucht, meist zusätzlich zu einem regulären wöchentlichen Vormittagssprachkurs.

Einige der Teilnehmenden nahmen darüber hinaus an Gesprächen mit interessierten Gruppen des Hauses teil.

Schulung JobPaten/innen

1. Treffen 17 – 20 Uhr
Meine Rolle als JobPate/-Patin.
Was bringe ich mit? Was möchte ich nicht?
Möglichkeiten und Grenzen
ehrenamtlicher Flüchtlingsunterstützung

2. Treffen 17 – 20 Uhr
Rechtliche Rahmenbedingungen und
Zugang zum Arbeitsmarkt
Gast: Flüchtlingsberaterinnen der Agentur
für Arbeit und dem Job Center
Infos zu Ansprechpartnern bei
Beratungsstellen

3. Treffen 17 – 20 Uhr
Interkulturelle Sensibilisierung
Was ist für mich deutsch?
Was ist typisch deutsch?
Welche persönlichen Werte sind für mich
existenziell, welche haben sich gewandelt?

4. Treffen 17 – 20 Uhr
Interkultureller Austausch von
Geflüchteten und Pontepaten
Wer bin ich? Wer bist Du?
Haben wir in aller Verschiedenheit auch
Gemeinsamkeiten? (siehe auch Seite 17)
Welche Werte sind für mich / für dich
wichtig?

Was brauchen geflüchtlinge Frauen und Männert? Ein Leitfaden für Ehrenamtliche

1. Gesprächspartner auf Augenhöhe, die zuhören können und Interesse an ihnen haben. Hilfe zur Selbsthilfe.

2. Aktivität und schnelle Wiedergewinnung ihrer Handlungsfähigkeit (selbst kochen, Alltag organisieren, handwerkliche Tätigkeiten zur Erprobung und Erweiterung ihrer Fähigkeiten – nicht länger als max. 3 Monate in einer Massenunterkunft).

3. Sie müssen Anschluss finden. Notwendig: Begegnungen organisieren. Eine Interessengruppe, ein Fußballverein, ein Ausbildungsplatz, ein (ehrenamtliches) Arbeitsteam, in dem sie als Mensch akzeptiert werden. Begegnung auf Augenhöhe schafft Zuversicht und stärkt Selbstvertrauen.

4. Passgenaue, kostenlose Sprachkurse von A 1 bis B 2, sowie Sprachgelegenheiten mit Einheimischen (Kursregeln klären, Einfordern von Verbindlichkeit).

5. Verlässliche, nicht wechselnde, Ansprechpartner bei der Klärung der Kompatibilität ihrer beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen (AA, JC, JobPaten), Feedback zu beruflichen Vorstellungen, Unterstützung bei der Erarbeitung „marktfähiger“ Bewerbungen.

6. Schnelle, breite Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Welcher Beruf bringt welchen Arbeitsalltag? Unterschiedliche Bezahlung von Berufen, Entwicklungsmöglichkeiten?

7. Kontakte zu Unternehmen, die bereit sind sich zu engagieren, Erprobungsarbeitsplätze (on Top, denn die wenigsten können sofort bei normalen Arbeitsabläufen mithalten) mit betrieblichem Engagement (Mentoren und Ausbildungspaten).

8. Ausbildungsvorbereitungsangebote und Arbeitsgelegenheiten als Orientierung und Brücken in den Arbeitsmarkt, Kompetenzen ergänzende, aufbauende Weiterbildungsmodule.

9. Grundlegende Konzepte und ausreichende Beratungszeiten in den JobCentern und Arbeitsagenturen zur umfassenden Kompetenzfeststellung und für die Erarbeitung von Berufsbildungsplänen für jeden. (Mittelfristige) Zukunftsperspektiven mobilisieren Kräfte und lassen schwere Erfahrungen in den Hintergrund treten(vgl. Kriegsgeneration 1946 in D).

10. (Nachhaltige) Unterstützung bei lebenserschwerenden Erfahrungen bzw. Missverständnissen mit Behörden/Ämtern. „Menschen mit Herz und Hirn.“ Stand: 10. Januar 2016

Gelingende interkulturelle Kommunikation

Wenn Menschen aus ihnen fremden Ländern aufeinandertreffen, dann sind die vielen Bilder in den Köpfen, die vielen (Vor-)Urteile übereinander nicht sichtbar, aber sehr wohl leiten sie die Wahrnehmung. In erster Linie ist es wichtig, sich des eigenen kulturellen Gewordenseins bewusst zu werden und der Relativität der Wahrnehmungen und Deutungen.

Was ist „normal"? Was ist selbstverständlich? Was ist typisch deutsch? Was ist typisch evangelisch?

Die Antwort auf diese Fragen kann in der eigenen Familie, der Kirchengemeinde, der Region sehr unterschiedlich ausfallen. Und selbstverständlich trifft dies auch für die zugewanderten Frauen und Männer zu. Es gibt nicht den Syrer, die Afghanin oder die Muslimin. Wer an wirklicher Begegnung und Verständigung interessiert ist, der muss genau hinhören und nachfragen und auch von sich erzählen.

Das „Kultur-Orientierungs-Raster" (KORA) erkundet und beschreibt Dimensionen und Prägungen einer Kultur, ohne zu bewerten. Es dient als Orientierungshilfe für gelingende interkulturelle Kommunikation und zur Klärung des eigenen Hintergrundes.

Acht Fragen an eine (auch die eigene) Kultur

1. Wie wird kommuniziert? (Direkte/ indirekte Kommunikation; körperliche Nähe/Distanz), ungeschriebene Regeln? Was ist dir/mir persönlich wichtig?

2. Welche Bedeutung haben Individuum und Gruppe? (Individualismus/Kollektivismus; persönliche Verantwortung / Gruppenverantwortung)

3. Welche Bedeutung hat Zeit? Wie sieht der Umgang damit aus? (Kurzfristige/ langfristige Orientierung; verbindliches/ flexibles Zeitverständnis)

4. Welche Rolle spielen Hierarchien und Autorität? In der Familie? Am Arbeitsplatz?

5. Wie wird mit Konfliktsituationen/ Kritik umgegangen? (Hohe/niedrige Konflikttoleranz; hohe/geringe Offenheit gegenüber Veränderung; starke/schwache Unsicherheitsvermeidung)

6. Welche Rolle spielen Geschlecht und Alter? Welche ungeschriebenen Regeln gibt es im Umgang miteinander?

7. Welche Rolle spielen (ungeschriebene) Regeln und Vorschriften? Was ist dir/mir wichtig?

8. Was sind Tabuthemen? Wie gehe ich / wie gehst du damit um?

Ankommen in Deutschland

Zukunft gesucht

Ein Gespräch mit Mohamad Alissa, Teilnehmer im KDA-Projekt „Ponte“ beim KDA Empfang 2015

Herr Alissa, Sie sind vor 18 Monaten aus Syrien nach Deutschland gekommen. Wie haben Sie die ersten Monate in Deutschland erlebt?

Der Anfang war schwer. Weil ich aus einer schwierigen Situation in Syrien gekommen bin. Ich konnte die Sprache nicht und hatte keine Ahnung, wie das Leben funktioniert. Aber mit der Zeit habe ich mich zurechtgefunden.

Wie kommen Sie zurecht mit der deutschen Sprache?

Die vielen verschiedenen Präfixe der Worte, z. B. weglassen, loslassen, fallenlassen, sind verwirrend. Zu meiner arabischen Muttersprache gibt es keine Ähnlichkeiten oder gleiche Wortherkünfte wie zum Beispiel beim Englischen oder Französischen. Schwierig ist auch, dass es viele zusammengesetzte Wörter gibt, wie zum Beispiel „Streichholzschachtel“. Man braucht viel Geduld.

In Syrien haben Sie einen Master in Strahlenschutz und Sicherheit radiologischer Quellen gemacht. Haben Sie schon eine konkrete berufliche Perspektive in Deutschland gefunden?

Es war sehr schwer, in meinem Fach eine Arbeitsstelle zu finden. Darum habe ich mit viel Mühe meine Sprachkenntnisse so verbessert, dass ich in Deutschland studieren darf, und

habe jetzt in Gießen einen zweiten Master in Medizinischer Physik begonnen.

Wo waren auf dem Weg Hürden und wo gab es Unterstützung für Sie?

Ich bin alleine nach Deutschland gekommen, vorher habe ich immer mit meiner Familie

zusammengelebt. Das war sehr schwer für mich. Aber ich habe viele nette Menschen kennengelernt. Zum Beispiel mein Pate im Ponte-Projekt hat mir sehr geholfen, mit dem JobCenter und der Arbeitssuche zurechtzukommen. Mein Ziel war immer, eine Arbeit zu finden oder ein Studium zu beginnen und selbstständig zu werden, dabei wurden mir aber viele Knüppel zwischen die Beine geworfen. Das hat mich so beschäftigt, dass ich kaum Zeit und Konzentration hatte, Deutsch zu lernen. Ich habe gelernt, dass man sich nicht mit der ersten Absage zufrieden geben darf, sondern weiter versuchen und auch mal widersprechen muss.

Manche Menschen sind in Sorge, weil viele Menschen kommen, was möchten Sie diesen Menschen sagen?

Die Menschen, die aus Syrien nach Deutschland kommen, haben viel gelitten und versuchen nur, Sicherheit zu finden. Diese Menschen brauchen Schutz und Hilfe. Außerdem sind viele Flüchtlinge gut ausgebildet und sehr motiviert, sich anzupassen und ihr Wissen und ihre Arbeitskraft einzubringen. Wenn es Deutschland gelingt, diesen Menschen eine Perspektive zu geben, ist das auch eine große Chance für die deutsche Gesellschaft und die Wirtschaft. Ja, es gibt keine perfekten Menschen oder Nationen. Es gibt Menschen, die sich nicht gut integrieren können, aber die Mehrheit der Menschen gibt sich viel Mühe und möchte eine gute Zukunft für Deutschland.

Wie sehen Sie Ihr Leben in 5 Jahren?

Ich möchte eine Doktorarbeit in Radiotherapie schreiben. Vielleicht bin ich damit in 5 Jahren fertig, vielleicht braucht es etwas länger. Ich hoffe, dass ich danach in ein friedliches Syrien zurückkehren und dort arbeiten kann. Ich möchte eine Familie gründen und die Gesellschaft wieder aufbauen.

Das Interview führte Waltraud Kämper. 2017, anderthalb Jahre später hat Herr Allissa einen Masterstudienplatz, ein Stipendium, eine halbe Stelle als wissenschaftliche Hilfskraft und einen Doktorvater für seine Arbeit. Nach eigener Aussage war die tatkräftige Unterstützung seines JobPaten von entscheidender Bedeutung.

„Wenn Du keinen hast, mit dem Du reden kannst über viele Fragen, dann kannst Du es nicht schaffen, einen passenden Studienplatz oder Geld für den Lebensunterhalt zu finden.“

Ponte Rahmenprogramm

- Infoveranstaltung für Geflüchtete wie für Jobpaten
- Infoveranstaltung für Unternehmensvertreter
- Schulungen für die Paten
- Öffentliche Auftaktveranstaltung mit Vertretern aus Kommune, Politik, Betrieben
- Interkulturelle Workshops für alle
- Weihnachts- und Frühlingsfeste
- Kollegiale Beratung für JobPaten
- Betriebsbesuche
- Bewerbungstraining
- Eine Reise nach Berlin (politische Bildung)
- Workshop zur Stärkung des eigenen „Auftritts“, z. B. bei Bewerbungen
- Gemeinsame Zwischenbilanz
- Kinderbetreuung
- Öffentliche Ponte-Abschlussveranstaltung

Themenabende

Förderung der interkulturellen Begegnung auch ohne viele Worte

1. Themenschwerpunkt: Wir sind alle verschieden und doch so gleich

Ziel:
Beim ersten Projekttreffen ging es hauptsächlich darum, miteinander in Kontakt zu kommen, obwohl die Sprache teilweise noch wenig gelernt wurde. Wir entschieden uns, die Gemeinsamkeiten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer – Paten wie Geflüchtete – herausarbeiten zu lassen. Denn auch, wenn die Paten und Mentees auf den ersten Blick wenig miteinander gemein zu haben scheinen und aus den verschiedensten Ecken der Welt stammen, lohnt sich ein zweiter „tieferer“ Blick auf jeden Einzelnen. Und genau dieser Blick zeigt auf, dass wir alle Menschen sind, mit Hoffnungen, Träumen und Ängsten sowie ähnlicher Vorlieben oder Abneigungen.

Methode:
An Gruppentischen (à 6 Personen) sitzen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammen (bestehend aus Geflüchteten und Paten). Auf dem Tisch liegen runde Zettel und Stifte auf denen die Teilnehmer aufschreiben sollen, welche Gemeinsamkeiten sie haben. Daraus ergibt sich dann eine sogenannte „Blume der Gemeinsamkeiten“. Exemplarisch wird ihnen eine Blume von den Ponte-Projektverantwortlichen vorgestellt, um Ihnen die Aufgabe zu verdeutlichen.

Nun müssen die einzelnen Teilnehmenden an den jeweiligen Tischen miteinander ins Gespräch kommen und sich ausgiebig über persönliche Vorlieben in Bezug auf Essen oder das Wetter austauschen. Denn nur, wenn alle Tischteilnehmer die Gemeinsamkeiten ausnahmslos teilen, können sie notiert werden. Anschließend stellen die Teilnehmer ihre Blume der Gemeinsamkeiten

dem Plenum vor und hängen diese an die Wand. Dabei kommen viele vermeintliche offene Selbstverständlichkeiten zutage wie die Bezeichnung als „Musikfan“ oder „Familienmensch“ aber auch Lustiges wie beispielsweise die Vorliebe für Bratkartoffeln. Diese Methode ist somit ein guter Eisbrecher, denn sie zeigt in spielerischer und kurzweiliger Weise auf, dass ein vermeintlich „Fremder“ einem doch viel näher steht als erwartet.

Anschließend werden die Gruppenergebnisse im Plenum allen anderen vorgestellt. Ggf. entwickelt sich ein weiteres Gespräch.

Zeitdauer:
30 bis 45 Minuten

---

2. Themenschwerpunkt: Wo kommst Du her? Wo komme ich her?

Ziel:
Beim ersten Kennenlerntreffen ging es hauptsächlich darum, mehr über die jeweilige Herkunft der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erfahren. Denn: Ein Herkunftsland kann über viele unterschiedliche Regionen und Volksgruppen verfügen. Insofern lohnt ein differenzierter Blick auf die jeweilige Landkarte, um den genauen Herkunftsort eines jeden Teilnehmers / einer jeden Teilnehmerin zu lokalisieren. Dabei wird erkennbar, dass auch Deutsche im Land gewandert oder von außen zugewandert sind.

Methode:
Es werden Landkarten von den Heimatländern aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Wand gepinnt inklusive einer Deutschlandkarte, denn auch die Paten sind teilweise Binnenmigranten, die einst aus anderen Teilen Deutschland nach Hannover übergesiedelt sind.

Nach und nach markieren alle Teilnehmenden ihren jeweiligen Herkunftsort mithilfe eines Punktes, der auf der jeweiligen Karte festgeklebt wird. Dabei entstehen natürlich auch Nachfragen in Bezug auf die jeweilige Region und Land und Leute. Insbesondere, wenn einige Länder von Krieg und Unruhen heimgesucht sind – und somit in der öffentlichen Wahrnehmung präsent sind.

Die Auflistung der einzelnen Karten zeigt aber auch auf, wie vielfältig die Teilnehmerstruktur ist und erweitert den Blick vieler Paten auf Länder jenseits der westlichen Hemisphäre.

Zeitdauer:
30 bis 40 Minuten

3. Themenschwerpunkt:
Jede/r ist anders und einzigartig

Ziel:
Förderung des interkulturellen Austauschs.
Nachdem beim ersten Projekttreffen der Schwerpunkt auf „Gemeinsamkeiten“ lag, sollte beim zweiten Treffen der Focus auf die Individualität eines jeden gerichtet werden. Menschen sind nicht „Vertreter“ einer Gruppe, einer Nationalität, einer Religion … Ihre Individualität setzt sich zusammen aus vielen verschiedenen Elementen, sie ist nicht statisch, sondern verändert und entwickelt sich im Laufe eines Lebens und im Zusammenhang mit den gemachten Erfahrungen.

Methode:
Auf zwei Tischen im Raum liegen in ausreichender Anzahl ganz verschiedene (von den Projektverantwortlichen mitgebrachte und zunächst unter einem Tuch / einer Decke versteckte) Gegenstände: z. B. Gebrauchsgegenstände aus dem Alltags- und Familienleben (eine Uhr, ein Kamm, Lebensmittel, Spielzeug, Fotos, ein Schal …), Gegenstände mit kulturellem Bezug (ein Buch, ein Bild/Gemälde, ein Pinsel, eine Musik-CD, ein Reiseführer …), mit politischem Bezug (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Zeitungsausschnitte …) oder mit religiösem Bezug (Bibel, Koran. Fotos von Gotteshäusern …)

Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich 1-2 Gegenstände auszusuchen, die ihnen vertraut und/oder fremd/unbekannt sind.

An Gruppentischen (à 6 Personen) erzählen die Teilnehmenden, warum sie die Gegenstände ausgesucht haben und was sie damit verbinden, oder fragen nach deren Sinn/Bedeutung. Im gemeinsamen Austausch und mit Hilfe der Gegenstände als Gesprächsanlass werden individuelle Erfahrungen und unterschiedliche Interpretationen/Gefühle sichtbar, Gedanken und Assoziationen können leichter mitgeteilt oder hinterfragt werden.

Zeitdauer:
30 bis 45 Minuten

Anschließend offener Austausch beim mitgebrachten internationalen Büfett

4. Themenschwerpunkt: Kulturelle Gepflogenheiten im privaten und beruflichen Kontext

Ziel:
Wer weiß, wie sich Menschen verhalten, gewinnt Verhaltenssicherheit im Umgang mit der Mehrheitsgesellschaft bzw. mit Zugewanderten. Zweck dieser Übung war es, „kulturelle Fettnäpfchen“ zu erkennen und etwaige Missverständnisse zu vermeiden. Wie man sich beispielsweise in verschiedenen Ländern begrüßt ist abhängig von der sozialen Stellung, vom Alter, vom Geschlecht. In einigen Ländern gibt es auf beruflicher Ebene strenge Hierarchien und einen sehr formalen Verhaltenskodex gegenüber Vorgesetzten. In Deutschland ist Ehrlichkeit, aber auch konstruktive Kritik von einem Arbeitnehmer nicht nur erlaubt, sondern auch gewünscht. Um Missverständnisse zu vermeiden, muss jedoch zunächst ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass jede Gesellschaft ihre eigenen Regeln hat.

Methoden:

a) Ein kleiner Film von „Wissen macht Ah“ über Begrüßungsrituale wurde gezeigt und anschließend Erfahrungen ausgetauscht – aus Deutschland sowie auch aus Urlauben. Es wurde deutlich, dass es in allen Ländern informelle Begrüßungsformen unter jungen Leuten und formale Formen besonders gegenüber Älteren gibt.

   Diskussionen gab es darüber, dass es in Deutschland üblich ist, Männern wie Frauen die Hand zur Begrüßung zu geben.

b) Es wurden zwei kleine Szenen/Rollenspiele geschrieben und den Teilnehmenden im Plenum vorgespielt. Hierbei wurde eine private Situation dargestellt, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern verdeutlichte, dass in Deutschland selbst private Verabredungen durchorganisiert sind und sich in seltenen Fälle „spontan“ ergeben.

   In einer zweiten Szene wurde ein Mitarbeitergespräch gezeigt, in dem der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer nach positiven und negativen Punkten im Kontext der beruflichen Zusammenarbeit befragte. Dieser äußerte sich jedoch nur positiv über seinen Arbeitgeber und verwehrte auch nach mehrmaliger Nachfrage eine eindeutige Antwort. Eine Bitte des Arbeitgebers nach einer Überarbeitung eines Entwurfs wurde vom Arbeitnehmer als vernichtende Kritik aufgefasst und er entschuldigte sich mehrfach. Beide Beteiligte gingen unzufrieden aus dem Gespräch heraus.

Durch diese spielerische Darlegung gab es eine gute Diskussionsgrundlage, welche „Spielregeln“ es im Umgang miteinander gibt, und inwieweit diese eine Rolle spielen beim Ankommen in einer Gesellschaft.

Fazit: Nur wer versteht, wie eine Gesellschaft funktioniert, in der man aktuell lebt, kann sich auch in ihr zurechtfinden und beruflich wie privat angemessen verhalten.

Zeitdauer:
45 bis 60 Minuten

„Ich möchte wieder anfangen zu leben und zu arbeiten. So wie früher – auch wenn all das, was mich früher ausgemacht hat weg ist.“

Rechtsanwalt aus Syrien

Orientierung tut not

Michael Zyla (r.), Mitglied des Betriebsrates und Pate bei Ponte vermittelt Einblicke bei der Firma Wabco

Betriebsbesuche schaffen nachhaltige Eindrücke

Die Erfahrungen zeigen, dass viele geflüchtete Frauen und Männer kaum eine Vorstellung haben von der Vielzahl der Berufe, für die sie sich entscheiden können, wenn sie überlegen, eine Ausbildung zu machen, bzw. von der konkreten Arbeitspraxis beispielsweise als Elektroingenieur oder als Architektin in einem Unternehmen in Deutschland.

Deshalb hat die Organisation und Durchführung von Betriebsbesuchen und die Einladung von Unternehmen in den Betrieb eine nachhaltige Bedeutung – genauso wie die anschließenden Gespräche über das Gesehene und ggf. über eigene berufliche Erfahrungen.

Ähnlich wie für Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, wurde beispielsweise auch im ländlichen Raum von der Landwirtschaftskammer ein Bus gechartert und 50 Interessierten fünf landwirtschaftliche Betriebe gezeigt. So konnte anschaulich über die jeweiligen Arbeits- und Ausbildungsplätze gesprochen und Kontakte geknüpft werden.

Ponte wurde zu zwei Betriebsbesuchen eingeladen: bei der Firma Wabco gab es ein Gespräch mit der Arbeitsdirektorin und Betriebsratsvertretern und anschießend eine Führung durch einen Teil der Fertigung. Dort war anschaulich, welche Arbeit gemacht wurde und wir erfuhren, welche Ausbildungen dafür gebraucht werden.

Ebenso hatten wir einen Besuch mit Gespräch bei der Abteilung Marketing und Druck in der Regionsverwaltung. Dort bekamen wir ebenfalls viele Informationen über Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben. Anschließend wurde das Gesehene in unserem Sprachkurs nachgearbeitet/vertieft.

Ankommen in einem Land, in einer Gesellschaft

Dies erfordert auch Möglichkeiten, an politischer Bildung und kulturellem Austausch teilhaben zu können.

Ein Besuch in Berlin, der Hauptstadt der Bundesrepublik Deutschland, und des Bundestages war deshalb ein Wunsch von den geflüchteten Frauen und Männern im Ponteprojekt, als wir eine Unternehmensspende erhielten. Engagiert wurde debattiert über Demokratie und Volksvertretung, über deutsche Geschichte, Mauern und Verfolgung, sowie über Möglichkeiten von Frieden und Wiederaufbau.

Ein wunderbarer Nebeneffekt hatte der Ausflug für die Beteiligten: Die Rückmeldungen zeigten, wie wohltuend es erlebt wurde mal raus zu kommen aus dem Alltagskampf um Sprachkurse, Papiere, Termine, Anerkennung. Einfach mal für einen Tag ein „normaler Tourist“ sein zu können oder als ein „normales Paar“ an der Spree entlang zu spazieren, gab neue Kraft.

„Ich bin so sehr dankbar, dass ich hier in Ruhe und Frieden bin. Ich möchte etwas zurückgeben und mit meiner Arbeit etwas zur Gesellschaft geben.“

Wissenschaftler aus Syrien

Austellung „Ankommen“

„Ankommen“ war das Thema einer Ausstellung, die wir mit zwei Ponteteilnehmenden im Haus gemacht haben.

Wie gut, dass diese Bilder im Haus kirchlicher Dienste angekommen sind. Zwei Monate haben sie hier gehangen und viele Menschen sind in der Zeit an ihnen vorbei gegangen. Ob ihr Blick bei den Bildern, bei den Botschaften angekommen ist?

„Ankommen“ setzt voraus, dass man sich zuvor auf den Weg gemacht hat. Man ist losgegangen, weggegangen und dann an einem Ort, an einem Ziel eingetroffen ... aber heute reden wir nicht über „Flüchtlinge“, heute reden wir hier über eine Frau und einen Mann und ihre künstlerischen Arbeit.

Elham Emambakshs und Ardeschir Hosseini haben das Thema „Ankommen“ auf sehr unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Materialien bearbeitet: Mit Farben, Pinsel und Leinwand auf der einen Seite und mit Fotos und Fotomontage auf der anderen Seite. Beiden gemeinsam ist: sie haben sich in ihrem Leben auf den Weg gemacht – äußerlich, aber auch innerlich. Wir finden in den Bildern etwas von ihrer Auseinandersetzung mit sich und mit ihrer Umwelt. „Ankommen“ dies ist manchmal ein langer Weg, mit intensiven Auseinandersetzungen.

Und auf dem befindet sich Elham Emambakshs, geboren 1987 in Teheran/Iran, seit vielen Jahren. Sie hat Malerei und Kunstgeschichte studiert.

Das Hauptthema in ihren Bildern sind Frauen. Es beschäftigt sie seit Jahren, dass Frauen in der ganzen Welt Unfreiheit und Diskriminierungen ausgesetzt sind und auch besonders in ihrem Heimatland Iran unvorstellbaren Druck erfahren. Aber die Belastungen und Bedrohungen der Frauen, die die Künstlerin auch selbst erlebt hat, haben nie dazu geführt, dass sie aufgeben haben, für ihre Rechte zu kämpfen.

Ardeschir Hosseini, 1964 in Abadan/Iran geboren, ist von Beruf Druckvorlagenhersteller. Er arbeitet mit Fotos, – aber, das Abbild eines Gebäudes oder einer Blume ist für ihn nicht starr und endgültig. Durch Fotomontage und Verfremdung schafft er neue Wirklichkeiten bzw. Scheinwirklichkeiten. Aber wer kann es wirklich sagen: was Realität, was Fiktion ist? Ardeschir Hosseini sieht ein Bild und das treibt ihn weiter, das Bild hinter dem Bild zu sehen und es mit dem Ausgangsbild zu verschmelzen.

„Angekommen ist man, wo das Herz ohne Scheu lachen und in Ruhe seine Tränen trocknen lassen kann.“ So lautet ein Zitat, unbekannter Herkunft. Jede/r von uns mag entscheiden, ob er oder sie dort wo sie lebt, „angekommen ist“ ... an dem Arbeitsplatz, in dem Stadtteil, in der Kirchengemeinde, etc.

Fotos: Rainer Claussen

Geflüchtete Frauen

Integration benötigt die Geschlechterperspektive

Die Genfer Flüchtlingskonvention garantiert geflüchteten Frauen und Männern neben Asyl auch Rechte für ihr Leben im Aufnahmeland. Dazu gehören wirtschaftliche und soziale Rechte und Rechte auf Bildung, Ausbildung und Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Umsetzung dieser Rechte, die Wahrnehmung der Ressourcen und Bedürfnisse, im Speziellen von geflüchteten Frauen, ist eine besondere Herausforderung. Sie sind keine homogene Gruppe, sondern sehr unterschiedlich in ihrer Vorbildung, ihrer Familiensituation, ihren Wünschen ans Leben und sie stellen unsere Wahrnehmungen und Schlussfolgerungen nicht selten in Frage.

„Bildung sei der Schlüssel zur Integration" heißt es. Ein verbreiteter Defizitblick verhindert aber häufig, die Potenziale zur Geltung bringen zu können, bzw. sie beim Gegenüber mit dunkler Haut, fremdländischem Namen oder Kopftuch wahrzunehmen. Wieso kommt es sonst immer wieder vor, dass beispielsweise einer afrikanischen Finanzwissenschaftlerin nur eine Putzstelle angeboten, eine kopftuchtragende Elektroingenieurin nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen, oder einer muslimischen Frau mit Kopftuch und mehreren Kindern keine Berufserfahrung zugetraut wird?

Ein großes Problem ist außerdem, dass die von Flüchtlingsfrauen mitgebrachten Bildungs- und Berufsabschlüsse in Deutschland häufig nicht anerkannt werden. Auch erworbene praktische Kenntnisse die viele geflüchteten Frauen besonders im kaufmännischen und im medizinisch-sozialen Bereich mitbringen und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen (wie

soziale und interkulturelle Kompetenz, Organisationsfähigkeiten, Anpassungsfähigkeit) finden kaum Berücksichtigung. Trotz hoher Motivation und Bereitschaft sich neu zu orientieren, sind berufliche Perspektiven für geflüchtete Frauen schwer zu erkennen.

Teilhabe von geflüchteten Frauen an guter Arbeit kann dazu beitragen, ihre gesellschaftliche Marginalisierung aufzubrechen und einen Wandel von traditionellen Rollenbildern in Familien und ethnischen Communities zu unterstützen. Dazu müssen die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten wahrgenommen und anerkannt werden und es bedarf geschlechtsspezifischer Maßnahmen, sowie eines offenen, vorurteilsarmen Blickes auf das Gegenüber, damit (gut) qualifizierte geflüchtete Frauen nicht überwiegend in unqualifizierte Beschäftigungen im Niedriglohnsektor oder ins Private abgedrängt werden, und Frauen, die bislang nicht beruflich orientiert waren, angemessene Wege und berufliche Perspektiven eröffnet werden.

Bei der Ausgestaltung frauenspezifischer Maßnahmen zur beruflichen Integration sollte berücksichtigt werden:

1. Der Lebenskontext von geflüchteten Frauen (u. a. Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Kopftuch und Berufsorientierung, Ernstnehmen der Ziele und Interessen der Frauen),
2. Teilzeitmaßnahmen für Mütter,
3. Flankierende Angebote zur Wiederherstellung, bzw. Erhalt der psychosozialen Gesundheit von geflüchteten Frauen,
4. Niedrigschwellige Angebote, um spezifische Fertigkeiten zu erwerben, bzw. zu verfeinern (z. B. Nähwerkstatt, Kochtreffpunkte, Computerclub),
5. Gendersensible Berufsberatung/Ausbildungsberatung, damit die Wahl / das Angebot nicht auf klassische – und häufig schlecht bezahlten – Rollenvorstellungen beschränkt bleibt (nach dem DGB Ausbildungsreport sind Migrantinnen überproportional vertreten in Ausbildungsberufen, die besonders schlechte Arbeitsbedingungen haben, wie Friseur, Einzelhandelskaufleute, Altenpflege),
6. Die Bedeutung von beruflichen Netzwerken zur erfolgreichen Bewerbung auf qualifizierte Arbeitsstellen – Mentoringprogramme zur Unterstützung des Qualifikationstransfers, zur realistischen Arbeitsmarktorientierung und zum Empowerment von Frauen,
7. Auch in gemischtgeschlechtlichen Angeboten kann genderspezifisch gearbeitet und Männern und Frauen selbstverständlich vorgelebt werden, wie gleichberechtigte Zusammenarbeit funktionieren kann.

Schnelle Asylentscheidungen sind dringend erforderlich und kämen gerade auch Frauen zu Gute. Denn lange Wartezeiten – zwei Jahre und mehr sind auch aktuell keine Seltenheit – auf einen Bescheid, verstärken u. U. eine Verfestigung von traditionellem Rollenverhalten und führen zur Dequalifizierung von ehemals berufstätigen geflüchteten Frauen – von denen es mehr gibt, als allgemein gedacht wird.

Zur Rolle sprachlicher Kompetenz

Wie viel Sprache braucht der (geflüchtete) Mensch? Zur Rolle sprachlicher Kompetenz in Ausbildung und Beruf

„Sprache ist der Schlüssel“, so heißt es zu Recht. Schlüssel zur Integration und auch zum beruflichen Erfolg. Ohne eine sichere Beherrschung der Sprache des Aufnahmelandes – in unserem Fall also der deutschen Sprache – gibt es für Migrantinnen und Migranten und auch für geflüchtete Frauen und Männer kein Fortkommen, weder im Beruf noch in anderen gesellschaftlichen Bereichen: bei der Orientierung im Alltag und den sozialen Kontakten, bei der politischen und kulturellen Teilhabe, beim bürgerlichem Engagement. Um nur einige zu nennen.

Sprachkompetenz braucht Zeit ...

Eine zutreffende Aussage also, fast eine Selbstverständlichkeit. Doch bei näherem Hinsehen ist die Sache so einfach nicht, besonders für Geflüchtete, die die Sprache von Grund auf neu erlernen müssen. Der Weg zu einer (einigermaßen) sicheren Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift ist lang. Bis es so weit ist, dauert es – je nach individuellen Voraussetzungen, der Intensität der Sprachförderung und nicht zuletzt der Möglichkeiten zur Sprachanwendung im Alltag – in der Regel vier, fünf Jahre oder auch länger. So lange können, wollen und sollten aber Menschen, die ihre Heimat auf Grund von Krieg oder Verfolgung verlassen mussten, nicht warten auf ihren Eintritt in Ausbildung, Studium oder Arbeit. Sie waren oft bereits im Herkunftsland berufstätig, hatten eine Wohnung oder ein Haus, konnten ihren Lebensunterhalt selbständig bestreiten und verfügten über familiäre wie berufliche Netzwerke. Das alles haben sie nun verloren, sie müssen in Deutschland wieder (fast) bei Null anfangen. Auch bei der (sprachlichen) Kommunikation.

Klar ist also, dass auch bei intensiven Bemühungen das Erlangen einer beinahe perfekten deutschen Sprachkompetenz – in Wort und Schrift! – nach zwei oder drei Jahren in Deutschland schlicht unrealistisch ist. Und das übrigens auch, wenn die Betroffenen verschiedene Sprachkurse besucht und erfolgreich absolviert haben, die sich an den Sprachniveaus des Europäischen Referenzrahmens orientieren. Denn 1) sind die im Referenzrahmen formulierten Niveaus relativ abstrakt, 2) beziehen sie sich eher auf fremdsprachliche – und nicht auf zweitsprachliche – Kompetenz und schließlich stellt 3) das Bestehen von Sprachprüfungen auf B2- oder auch C1-Niveau noch keine Gewähr für eine anwendungssichere und fachlich ausdifferenzierte Sprachkompetenz dar.

… und Orte praktischer Anwendung

Das liegt nicht zuletzt daran, dass Geflüchtete selten Gelegenheit haben, das im Sprachkurs Erlernte praktisch anzuwenden und dadurch nicht nur zu festigen, sondern auch weiter zu entwickeln. Ihre sozialen Kontakte zu Deutschsprachigen sind meist begrenzt und sporadisch, insbesondere dann, wenn sie in

Sammelunterkünften leben (kurze Gespräche mit Sozialarbeitern, Einkaufen, gelegentliche Amts- und Arztbesuche). Wenn man aber ein Studium oder eine qualifizierte berufliche Tätigkeit anstrebt, reicht die im Sprachkurs erworbene Sprachkompetenz dafür in der Regel nicht aus.

An Auswegen aus diesem Dilemma sollten nicht allein die Betroffenen selbst ein dringendes Interesse haben, sondern auch das Aufnahmeland bzw. deren gesellschaftliche Akteure, von staatlichen Institutionen bis zu den Arbeitgebern und nicht zuletzt bis zur Gesellschaft überhaupt. Denn die nachhaltige gesellschaftliche und berufliche Integration von Geflüchteten ist sowohl für die wirtschaftliche Entwicklung als auch für den sozialen Frieden von großer Bedeutung.

Gibt es Auswege aus der „Sprachfalle"?

Überlegungen und Austausch über praktikable Lösungsansätze für das „Sprachdilemma" sollten in der jetzigen Phase des Übergangs von der „Erstintegration" zur „nachhaltigen Integration" stärkere Beachtung finden. Standen zunächst vor allem die Probleme der Erstunterbringung und der Schaffung ausreichender niedrigschwelliger Integrations- und Sprachangebote im Vordergrund, stellen sich nun immer drängender die Fragen nach der

beruflichen Ausbildung und dem Zugang zum Arbeitsmarkt.

Es soll hier versucht werden, zumindest zu skizzieren, in welche Richtung Lösungsansätze gehen könnten und wo am meisten Handlungsbedarf besteht:

1) Im Hinblick auf die Anforderungen und Erwartungen (auch gerade seitens potenzieller Arbeitgeber) an die Deutschkompetenz von Geflüchteten in Ausbildung und Beruf besteht großer Klärungsbedarf. Gewiss ist – neben der mündlichen – auch eine gute schriftsprachliche Kompetenz (z. B. bei der heutzutage nicht mehr wegzudenkenden digitalen Kommunikation) in vielen Berufsbereichen notwendig. Das kann allerdings nicht heißen, dass von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keine Muttersprachler sind, mündlich wie schriftlich eine (fast) muttersprachliche Sprachkompetenz erwartet werden kann. Die Anforderungen an die Deutschkenntnisse sollten vielmehr in einem adäquaten Verhältnis zum individuellen fachlichen Potenzial, zu der Motivation, der Kommunikations- und Teamfähigkeit und auch zur Aufenthaltsdauer in Deutschland stehen.

2) Erweiterung von Sprachkompetenz braucht Räume der Begegnung und der praktischen Anwendung, und zwar zusätzlich zu den Sprachkursen. Das können Gesprächskreise von Einheimischen und Geflüchteten sein (auch themenorientiert: zu Kindererziehung, Literatur und Kunst, Gesundheit, Verhaltensregeln im Alltag …), aber auch Berufspraktika, individuelle Patenschaften, Übernahme von ehrenamtlichen Aufgaben.

3) Arbeitgeber sollten sich stärker als bisher für die Erprobung von „Kombi-Modellen“ offen zeigen, bei denen „geflüchtete Fachkräfte“ berufsbegleitend die Möglichkeit erhalten, an fachspezifischen (internen oder externen) Kursen oder Sprachtrainings teilzunehmen. Auch betriebliche Paten oder „Sprachtutoren“ könnten flankierend zur beruflichen Integration und sprachlichen Kompetenzerweiterung von „geflüchteten Neueinsteigern“ wertvolle Unterstützung leisten. Hier gibt es auch im Raum Hannover zwar einige wegweisende Beispiele, aber trotz der Aufnahme von Zielen wie Interkulturalität und Diversity Management in den Leitlinien von Unternehmen, hat der Perspektivwechsel meist den Sprung von der Grundsatzerklärung in die Personalabteilungen noch nicht geschafft.

Zur Klarstellung: Es geht nicht darum, für Geflüchtete Sonderbedingungen (zum Nachteil anderer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) zu „erschleichen“. Vielmehr geht es darum, unterschiedliche Ausgangslagen und individuelle Biographien im Blick zu haben und nach optimalen Wegen zu suchen, vorhandene Potenziale zur Entfaltung zu bringen. Das heißt, nicht nur auf – sprachliche und andere – Defizite zu schauen, sondern auch auf mitgebrachte informelle Kompetenzen, wie

internationale und (inter)kulturelle Erfahrungen und/oder mehrsprachige Kenntnisse. Zum Wohle nicht allein der Betroffenen, sondern auch der potenziellen Arbeitgeber und der Gesellschaft insgesamt.

Warum drängt es mich, einen differenzierten Blick auf das Thema „Sprachkompetenz" im Zusammenhang mit beruflicher Integration zu richten? Weil ich – nicht persönlich, aber im Fall anderer Zugewanderter und Geflüchteter – die Erfahrung gemacht habe, dass manchmal das „Fehlen an einer guten mündlichen und schriftlichen Sprachkompetenz" als willkommenes Argument genutzt wird, um ihnen den Zugang zu Beschäftigungen, die ihren fachlichen Qualifikationen entsprechen, unnötig zu erschweren. Oft geschieht das unbewusst und in der vollen Überzeugung, genau richtig zu handeln. Aber der Blick richtet sich meist in erster Linie darauf, woran es noch mangelt, und nicht darauf, was alles schon da ist und weiter entfaltet werden kann.

Ein kleines „autobiographisches" Beispiel

Auch wenn das auf die Zielgruppe der Geflüchteten nur bedingt „passt", kann ein kleines Beispiel aus meiner eigenen Berufsbiographie vielleicht helfen, diese Überlegungen ein wenig zu verdeutlichen:

Meine Muttersprache ist Italienisch, ich lebe seit über 40 Jahren in Deutschland, verfüge – man verzeihe mir die Unbescheidenheit – über eine gute zweisprachige Kompetenz, denke und träume in zwei Sprachen, sprache (fast) akzentfrei, das Schreiben in deutscher Sprache ist mir selbstverständlich. Und doch: Völlig fehlerfrei ist – bis heute – weder mein mündliches noch mein schriftliches Deutsch. So war es für mich im Beruf, besonders am Anfang, gängige Praxis, längere bzw. komplexere Schriftstücke, die ich verfasst hatte, „gegenlesen" zu lassen (was ich übrigens auch Deutschsprachigen dringend empfehle, denn auch sie beherrschen oft ihre schöne Muttersprache nicht „fehlerfrei" ...). Und meine damaligen Kolleginnen und Kollegen waren – gottlob – problemlos darauf eingestellt. Hat mir diese „sprachliche Imperfektion" beruflich geschadet, war es in fachlicher oder sonstiger Hinsicht ein Problem? In keiner Weise. Ich war in meinem Beruf – sorry, ich bin wieder unbescheiden – fachlich anerkannt, konnte in meinem Beruf souverän agieren, zudem verbesserten und verfeinerten sich meine Sprachkenntnisse durch die in der Praxis an mich gestellten Anforderungen immer weiter. Zu meinem Nutzen und dem meines Arbeitgebers, der übrigens nicht allein an meinen Deutschkenntnissen, sondern auch – und vor allem – an meinen spezifischen Fachkenntnissen, meinen Praxiserfahrungen und bikulturellen Kompetenzen interessiert war.

Marcella Heine

Fazit: Ein Jahr Ponte

Aus Sicht der Projektverantwortlichen

Das Konzept: ehrenamtliche JobPaten und -Patinnen zu suchen, zu schulen und bei ihrer Tandemarbeit zu unterstützen und ca. alle sechs bis acht Wochen einzuladen zu einer gemeinsamen Ponte-Veranstaltung zum Kennenlernen und Üben der deutschen Sprache, hat sich bewährt.

Die berufserfahrenen Ehrenamtlichen übernahmen ein Jahr lang – und auf eigene Initiative darüber hinaus - eine Brückenfunktion, in dem sie ein oder zwei Geflüchtete unterstützten, Orientierung zu finden im Dickicht von zuständigen Behörden, Berufsmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen bzw. Zugang zu einem Unternehmen. Sie erfuhren dadurch viel Neues und öffneten Türen, indem Sie teilweise ihre eigenen beruflichen Netzwerke nutzten.

Vereinzelt gingen Ponte-Partnerschaften im Laufe des Jahres allerdings auch „verloren“.

Das intensive **Rahmenprogramm** ließ Vertrauen wachsen und förderte den interkulturellen Dialog im Tandem und in der Gesamtgruppe. Es ging dabei nicht allein um berufliche Themen im engeren Sinne - denn Integration (auch berufliche) ist kein „technischer Vorgang". Um sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren/sich zu integrieren, braucht es viel mehr als „nur" Deutschkenntnisse und fachliche Qualifikation. Wer sich in der Gesellschaft sicher bewegen kann, wird sich leichter auch auf dem Arbeitsmarkt orientieren und umgekehrt.

Patinnen/Paten sind „Brückenbauer" nicht nur zu Geflüchteten, sondern auch zur Gesellschaft. „Externe" Faktoren, welche die berufliche Integration sehr erschweren (Warten auf Anhörung bzw. Asylbescheide, Trennung von Familie und Angst um die Angehörige, Geld-/Behördenprobleme, schwierige Wohnsituation …) fordern auch sie heraus und überfordern sie gelegentlich. Deshalb ist kollegiale Beratung oder Supervision für Ehrenamtliche hilfreich und nötig.

Festzuhalten bleibt für weitere oder ähnliche Projekte in Kirchengemeinden aber auch, dass ein hohes persönliches und zeitliches Engagement, interkulturelle Erfahrung und unbürokratische Netzwerkpartner für diese Arbeit erforderlich sind. Ohne mindestens eine 50 % Hauptamtlichentätigkeit ist diese Arbeit mit zwei Zielgruppen – im vorliegenden Fall mit 28 Geflüchteten und 22 Ehrenamtlichen – sowie die Verzahnungsangebote mit der regulären Gemeinde und die dazugehörende Öffentlichkeitsarbeit nicht so nachhaltig zu machen.

Was sind „Erfolge" des einjährigen Projektes?

Diese Frage ist aus verschiedenen Blickwinkeln und vor allem im Kontext der Ausgangslage zu betrachten:

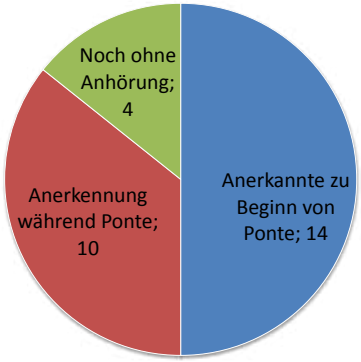
Es kamen Frauen und Männer von anderen Kontinenten, die wegen vielfältiger Bedrohungen ihr Land, ihre Familien, ihre Arbeitsstätten und ihre Universitäten verlassen mussten. Die meisten wussten nicht wo genau sie gelandet waren. Und auf der anderen Seite kamen sie nach Deutschland in ein Land, dass nicht vorbereitet war auf so viele fremde Menschen, ein Land mit einer Hightech-Industrie und hohen formalen (Ausbildungs-) Ansprüchen.

Allen Geflüchteten gemeinsam war und ist der tiefe Wunsch, anerkannt zu werden als schutzbedürftig, aber auch als Menschen mit Fähigkeiten und schnell anzuknüpfen an ein normales Leben mit Arbeit und eigenem Verdienst.

Wir waren uns beim Auftakt von Ponte vor einem Jahr bewusst, dass wir uns gemeinsam auf einen (Halb-) Marathon begeben, wenn wir Frauen und Männer, erwachsen in anderen Bildungs- und Gesellschaftssystemen, dabei unterstützen in das deutsche (Arbeits-) Leben einzutreten und dort erfolgreich ihren Platz einnehmen zu können. Der Verlauf des Pilotprojektes zeigt die hohe Motivation und das starke Engagement sowohl der ehrenamtlichen Paten als auch der teilnehmenden Geflüchteten.

Die Frage nach Erfolgen stellt die Frage nach Zielen und „Rahmenbedingungen".
Erfolg – im Sport beispielsweise - ist das Zusammenspiel von persönlichen Fähigkeiten, Timing, Ausdauer, an sich glauben, Trainingsbedingungen, angemessenen Etappen und Fördermitteln. „Ich messe meine Erfolge nicht nur an Siegen - an dem gutbezahlten Job, wie ich ihn im Herkunftsland hatte - sondern daran, dass ich Schritt für Schritt voran komme." Dieses Motto eines namhaften Golfspielers könnte eine Leitlinie sein, mit den realen Lebensbedingungen im fremden Deutschland konstruktiv umzugehen.

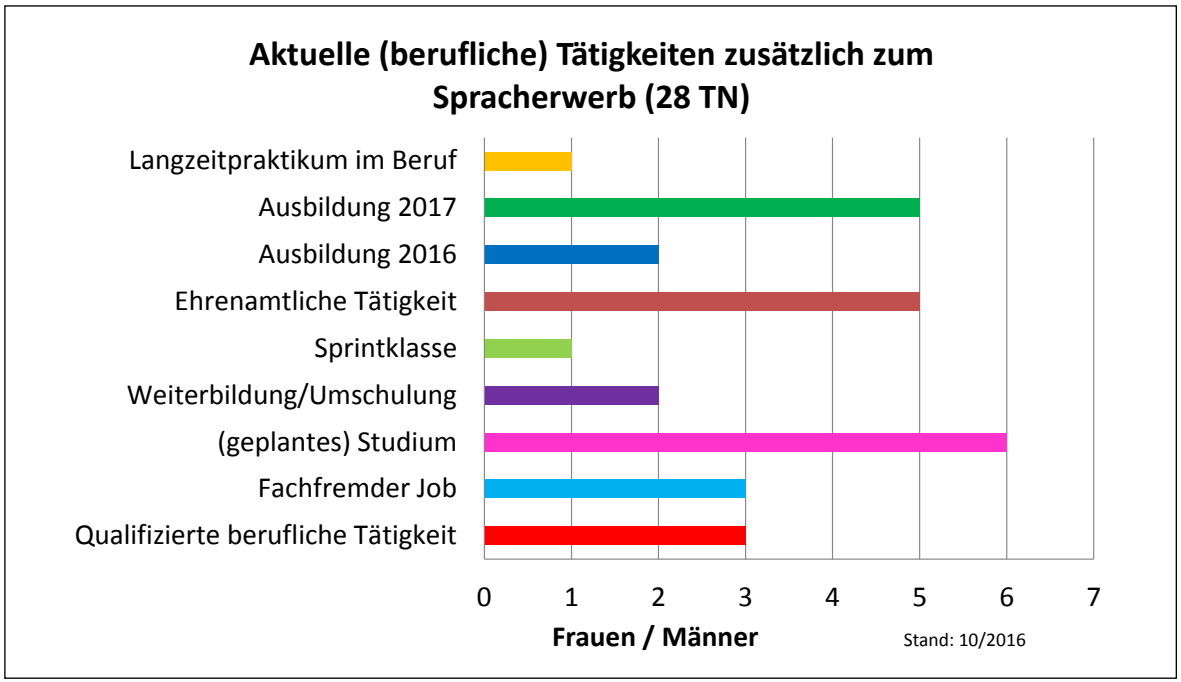
Wer Erfolg will, muss sich – jenseits von Parteiengeplänkel - immer wieder vor Augen führen „Ich schaffe das!" bzw. „Die oder der schafft das!" Diesen Focus konnten wir bei einigen Ponteteilnehmenden von Anfang an wahrnehmen bzw. der konnte durch die Unterstützung der Jobpaten bei anderen wieder geweckt werden. Wer Erfolg will, sucht nach Wegen zum Erfolg – oder anders ausgedrückt, **„Wenn du etwas willst, findest du Wege. Wenn du etwas nicht willst, findest du Gründe, warum es nicht geht!"** Das gilt für beide Seiten:
Für arbeitsuchende Frauen und Männer wie für Arbeitgeber. Für Zugewanderte wie für die Mehrheitsgesellschaft.



Was hat sich konkret im vergangenen Jahr getan?!

1. Zu Beginn von Ponte waren 14 der 28 Teilnehmenden anerkannt und Kunden beim JC. Während der Zeit gab es 10 weitere Anerkennungen in Asylverfahren und damit Planungssicherheit für den nächsten Lebensabschnitt, **aber** 4 Anhörungen stehen immer noch aus – nach 18 und nach 24 Monaten. . ., d.h. u.a. anhaltende Sorgen, Schlaflosigkeit, Kopf- und Herzschmerzen . . . und trotzdem sind auch diese 4 hochmotiviert und lernen intensiv die deutsche Sprache.

Aktuelle (berufliche) Tätigkeiten:
Drei haben seit einem halben Jahr eine qualifizierte **berufliche Tätigkeit** aufgenommen. Drei arbeiten in einem fachfremden Job und einer macht ein bezahltes Langzeitpraktikum in seinem früheren Beruf. Acht streben aktiv ein Masterstudium an. Zwei Teilnehmende haben beantragt eine Weiterbildung zu machen zum LWK-Fahrer und der jüngste Ponte-Teilnehmer besucht eine Sprinterklasse.
Zwei haben im Sommer eine **Ausbildung** begonnen, einer wird voraussichtlich im Januar damit beginnen und drei haben einen Ausbildungsplatz für nächsten Sommer in Aussicht. Ob diese Ausbildungen erfolgreich verlaufen werden, liegt zum einen an den einzelnen



Personen, ob sie auch nach Feierabend und am Wochenende noch für die Berufsschule lernen – aber es liegt auch an den Arbeitgebern, den Berufschullehrern und Unterstützungssystemen, ob sie die individuellen Arbeit begleiten und fördern.

Das ist dem KDA ein besonderes Anliegen:
Die Azubis müssen dem Berufsschulunterricht folgen, in dem 20 - 25 Kollegen sitzen, die größtenteils in Deutschland beschult wurden. Sie müssen u.a. am Computer arbeiten, den sie aber privat nicht haben, sie haben Unterrichtsfächer, die sie zum Teil noch nie vorher hatten, wie Politik und Deutsch. Wer will, dass geflüchtete Frauen und Männer als Azubi erfolgreich sein werden, der ist gefragt, sie dabei zu unterstützen.

Als Erfolg sehen wir darüber hinaus, dass sich mehrere Ponte-Teilnehmende regelmäßig **ehrenamtlich engagieren** im Sozialkaufhaus, als Übersetzer, in Familienprojekten, bei Altenbesuchen. Sie zeigen damit: wir wollen der Gesellschaft etwas zurückgeben – und nebenbei wird die deutsche Sprache eingeübt.

Das Pilotprojekt Ponte hat dazu beigetragen, dass Fremde sich nahe gekommen sind, dass Perspektiven sich geweitet haben und dass

Menschen sich orientieren konnten, dass sie ihre Ziele an der deutschen Arbeitswelt überprüfen und modifizieren konnten, dass sie nicht aufgegeben haben – auch wenn lange nichts als Nebel auf ihrem Weg zu sehen war oder das tägliche Warten auf einen passenden Sprachkurs, auf eineneee Termin beim Amt, auf Nachricht von der Familie im Herkunftsland, auf eine Antwort und auf eine Bewerbung an den Nerven zehrte. Auch das ist ein Erfolg: nicht auf zu geben, obwohl man kraftlos oder frustriert ist!

In diesem Sinne war das Pilotprojekt Ponte für Paten wie Teilnehmende in vielfacher Hinsicht erfolgreich, aber wir sind uns auch bewusst, dass teilweise noch weite Wege zu gehen sind, bis deutsche Arbeitswelt und in anderen Ländern vorgebildete Frauen und Männer zueinanderfinden und erfolgreich funktionieren – aber viele ermutigende Anfänge sind gemacht!

Die Integration von Geflüchteten in Arbeit ist jedoch weder eine rein ehrenamtliche noch eine rein staatliche Aufgabe, sondern eine gemeinschaftliche Aufgabe von Kommunen, Arbeitsagenturen, Jobcentern, Unternehmen und Zivilgesellschaft. Die Herausforderungen sind zu groß und vielfältig, als dass sich eine Gruppe/Partei zuschauend zurücklehnen könnte. Sowohl die Zivilgesellschaft wie auch Unternehmen gewinnen mittelfristig, wenn sie heute Zeit und Geld investieren.

„Meine Begegnungen mit geflüchteten Menschen sind wie eine anstrengende und zugleich beglückende Entdeckungsreise, die den Blick auf mich selbst und mein Leben verändert."

Ehrenamtliche

Meine Damen und Herren, ich freue mich sehr, dass ich heute hier bin. Ich komme aus Syrien und habe dort Betriebswissenschaftslehre studiert, Spezialisierung „Finanzen und Investment“. Seit zweieinhalb Jahren bin ich in Deutschland.

Von Beruf bin ich Banker und kenne mich im Kreditkartengeschäft gut aus. Ich habe in verschiedenen Ländern gearbeitet und freue mich sehr, dass ich heute in Deutschland bin. Zur Zeit mache ich ein 6-monatiges Praktikum bei einer großen Bank in Hannover. Dort kann ich Berufserfahrung in Deutschland sammeln.

Die größten Probleme am Anfang waren die Sprache und der fehlende Kontakt zu Deutschen, um mein Deutsch zu verbessern und die Kultur der Deutschen im Gespräch besser kennen zu lernen. Auch die Einsamkeit will ich nicht vergessen zu erwähnen. Ein spezielles Problem besteht immer noch in der besonderen Sprache der Behörden, in ihren Schreiben und Formblättern.

Aber zum Glück gab es das Projekt Ponte der Kirchlichen Dienste. Dort gab es tatkräftige Unterstützung durch die Gruppe, die Projektleitung und durch meinen Tandem-Partner, der für mich als Senior-Banker eine große Hilfe war und dem es durch seine Kontakte auch gelang, mir das Praktikum zu vermitteln.

In jedem Treffen mit meinem Tandem-Partner sprechen wir über unterschiedliche Themen, nicht nur über Bankthemen, sondern auch andere. Alle 14 Tage treffen wir uns in lockerer, respektvoller und vertrauensvoller Atmosphäre und reden darüber:

- Wie kann man ein gutes Arbeitsangebot suchen und erkennen?
- Welche berufliche Entwicklungen existieren überhaupt?
- Wie und wo kann man sich bewerben?
- Was ist besonders wichtige und notwendig am Arbeitsplatz?

Diese Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen in der Bank, sowie mit meinem Tandempartner sind mir sehr wichtig, damit wir uns gegenseitig verstehen in der Sprache und in der Berufswelt. Die Kommunikation und Integration mit anderen Menschen ist für uns alle wichtig, egal woher wir kommen oder ob wir schon lange in Deutschland leben.

Mit der Hilfe von „Ponte“ haben wir auch im Sprachkurs „Deutsch im Beruf“ unsere Deutschkenntnisse im Blick auf Arbeitsweltdinge deutlich verbessern können.

Das Projekt des Kirchlichen Dienstes war interessant, weil wir viele Deutsche kennenlernen konnten und viele Informationen zur Arbeitswelt erhalten haben. Es war richtig gut. Es freut mich, dass Ponte zu einem vollen Erfolg wurde – für viele Teilnehmer und für mich! Ich bedanke mich sehr, dass ich mitmachen konnte!

Alaa Alkurdi

Wer sind die Menschen, die sich bei Ponte engagieren?

Sie kommen aus verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt und von Hochschulen und sind überwiegend noch beruflich aktiv. Es sind Frauen und Männer, die zusätzlich zur Arbeitswelt noch sinnvolle Aufgaben im Leben suchten, bzw. offen sind, ihren Teil zur Bewältigung der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderung beizutragen.

„Problem talking creates problems – Solution talking creates solutions“
Steve de Shazer

Sie sind interessiert an persönlichen Begegnungen mit Geflüchteten und wollen nicht nur zuschauen, was durch die Medien veröffentlicht wird. Sie wollen gern etwas weitergeben von ihren bisherigen Erfahrungen, stellen aber auch fest, dass sie vielfach auf Menschen stoßen, die mit multiplen Schwierigkeiten zu kämpfen haben und deshalb manchmal nur eingeschränkt zielgerichtet an nachhaltigen beruflichen Perspektiven arbeiten, bzw. die eigene Vorstellungen haben von ihrem Leben in Deutschland.

In einem Bilanzgespräch wurde der persönliche Gewinn als JobPaten wie folgt benannt:

„Kennenlernen des Flüchtlingsprozesses aus erster Hand sowie die Arbeitsweise von JobCenter und Arbeitsagentur“

„Am Ende meines Arbeitslebens direkt helfen zu können! Mein Gewinn!“

„Freuden zu helfen, dass Menschen ihren Weg finden …“

„Kennenlernen von fremden Kulturen, Kulturaustausch“

„Viel Spaß und tolle Gespräche“

„Einblicke in die Lebensrealität einer geflüchteten Frau bekommen“

„Ich habe einen freundlichen, sehr engagierten und politisch denkenden Menschen kennengelernt“

„Es ist befriedigend und frohmachend, Menschen zu unterstützen, ihren Weg (wieder) zu finden, Türen zu öffnen“

„Erweiterung der eigenen Perspektive, Blickwinkel ändern“

„Ich bekomme Freude und Wärme zurück, Freundschaft“

„Fremde Welten kennenlernen – nicht nur im TV!“

„Engagement wird wahrgenommen“

„Toleranz“

„Meinen Beitrag ‚leisten‘“

Zusammenwachsen

um zusammen zu wachsen

Ein salutogener Blick auf Willkommensarbeit

Seit geraumer Zeit hat so etwas wie ein Paradigmenwechsel stattgefunden in Deutschland – nicht nur, dass statt primär auf Krankheiten (Pathogenese) zu schauen, die Stärkung der Gesundheit der Menschen (Salutogenese) in den Blick gerückt ist, es hat auch eine sichtbare Belebung der Wortschöpfung „Willkommenskultur" stattgefunden. In Städten und Gemeinden bemühen sich Frauen und Männer, Alte wie Junge darum, geflüchtete Frauen, Männer, Kinder willkommen zu heißen bzw. sie zu unterstützen, Fuß zu fassen vor Ort. Das ist gut so – für Neuankommende wie für Einheimische.

Weitgehend herrscht Einigkeit darüber, dass Asylsuchende nach Ihrer Ankunft so schnell wie möglich Orientierung und Sprachangebote brauchen. Im konkreten Alltag gilt es nun – nach den Stürmen von 2015/16 – immer weiter zu lernen, wie Hilfe zur Selbsthilfe aussehen sollte. Denn selbstständige Handlungsmöglichkeiten stärken nicht nur die angestrebte Selbstversorgungsmöglichkeit der Menschen, sondern sind auch eine zentrale Voraussetzung zur Integration in die Gesellschaft, sowie der Stärkung einer gesunden Zukunft.

Es gilt, bei zu entwickelnden Konzepten für gelingendes Zusammenwachsen um zusammen zu wachsen – neben den notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen – die „personalen Ressourcen" – wie Selbstwert- und Zugehörigkeitsgefühl – systematisch und so früh wie möglich zu stärken. Die Mehrheit der nach Deutschland geflüchteten Frauen und Männer haben mit schwierigen und sehr schwierigen Lebensumständen zurechtkommen müssen. Diese Fähigkeiten auch erfolgreich auf Deutschland – neue Schwierigkeiten im fremden Land – zu übertragen, hängt entscheidend vom grundsätzlichen Gefühl der Zuversicht ab, dass auch das Leben in Deutschland handhabbar ist.

Diese zuversichtliche, gesundheitsstärkende Sicht auf das Leben wird bei Menschen gestärkt, wenn

1. das, was passiert und erwartet wird, einschätzbar und vorhersehbar ist,
2. die Person das Vertrauen hat, dass die fremden Situationen und Aufgaben mit Hilfe der zur Verfügung stehenden Mittel zu lösen sind und
3. die Anforderungen des neuen Lebens als sinnvoll angenommen werden können und sich das Engagement lohnt.

Dies gilt für Flüchtlinge wie für Einheimische gleichermaßen.

Es bedeutet, damit die nachweislich hohe Motivation von Geflüchteten, sich in Deutschland einbringen zu wollen und sich eine neue Zukunft zu erarbeiten, nicht durch monatelange Warterei verpufft und ggf. in Depression umschlägt, ist zeitnah für Rechtssicherheit, sowie für grundlegende Orientierung der Menschen und für ihre Beteiligung an Gemeinschaftsprojekten in der Kirchengemeinde, im Stadtteil oder im Dorf zu sorgen. Überversorgung – „komm, ich mach das mal für dich" – ist auf Dauer genauso wenig ernstnehmend, wie das Ignorieren der Beiträge der Flüchtlinge als erwachsene Frauen und Männer. Sie haben viel Lebenserfahrung und würden diese gern einbringen als Mütter und Väter, als Köche, Künstlerinnen, oder als religiös wie politisch engagierte Menschen. Und, wie Erfahrungen zeigen, auch mit geringen deutschen Sprachkenntnissen einbringen könnten.

Damit der Schritt in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt gelingen kann, müssen Interessierte möglichst schon nach dem Ankommen im Ort entsprechende Orientierung erhalten: „Wie läuft das Leben hier im Dorf/Stadtteil?", „Welche kulturellen, sprachfördernden Angebote gibt es (kostenlos), wen muss ich ansprechen und wo kann ich ggf. mitarbeiten?

Ein solcher „salutogener Blick", wie der israelisch-amerikanische Medizinsoziologe A. Antonovsky es nannte, auf die anstehenden Herausforderungen des Zusammenwachsens von Flüchtlingen und Einheimischen, um zusammen zu wachsen, wird konkretisiert durch

- die Stärkung der Lebenssouveränität (Rechtssicherheit, Orientierung, Sicherheit, Hilfe zur Selbsthilfe),
- Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (Förderung von Begegnungen, Akzeptanz, Respekt, Resonanz, Mitbestimmung),
- Ressourcenorientierung, Eröffnung von Chancen, sich einbringen zu können,
- Entwicklung von Lebensverlaufsperspektiven in Deutschland (differenzierte Beratung, Paten/Mentoren),
- Anerkennung von (beruflichen) Erfahrungen und im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen,
- interprofessioneller Vernetzung (vgl. Fachkräfteallianzen) und Lösungsorientierung, statt Zuständigkeitsgerangel.

Hier haben besonders Kirchengemeinden und Vereine viele Möglichkeiten, tätig zu werden und sehr Vieles ist im Laufe von 2016 gestartet worden. Ggf. können die vielfachen Aktivitäten unter diesem Blickwinkel evaluiert und ggf. „salutogen" weiterentwickelt werden, um das Zusammenwachsen in Kommunen und Kirchengemeinden nachhaltig und tragfähig zu betreiben.

Unternehmen sind ein Schlüssel

Unternehmen haben eine Schlüsselrolle bei der Integration von zugewanderten Frauen und Männern. Sie brauchen einerseits gut ausgebildete, motivierte, kreative Arbeitskräfte und stellen gleichzeitig einen eigenen „Kosmos“ dar. Sie haben Zielvorgaben, die mit allen Beteiligten – egal welcher Hautfarbe, Herkunft, Religion oder sexuellen Orientierung - gemeinsam erreicht werden müssen. Und sie haben Regeln für den betrieblichen Umgang miteinander und Instrumente, diesen Regeln auch Geltung zu verschaffen bzw. tagtägliche Gelegenheit gelingendes Miteinander einzuüben.

Es zeigt sich schon heute:
da wo Unternehmen die Entscheidung treffen, in (ihre) Fachkräfte von (über-) morgen zu investieren - beispielsweise in **betriebliche Sprachförderkurse**, Berufsorientierungsangebote und Ausbildungs- und Eingliederungsarbeitsplätze „on Top“ oder in Anreize für Betriebsmentoren - werden „Schätze gehoben“ und es können sich konkrete Perspektiven entwickeln. Der Blick von außen auf die Unternehmenskultur kann außerdem dazu anregen, routinierte Betriebsabläufe oder eingespielte Arbeitsweisen zu überdenken und Neues auszuprobieren. Viele der Geflüchteten sind hochmotiviert und engagiert. Sie können frischen Wind in die Unternehmen bringen.

Hilfreich sind für Unternehmen wie für Geflüchtete **Einstiegsqualifizierungen**: Arbeitssuchende Flüchtlinge können etwa mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit

während eines halb- bis ganzjährigen Praktikums notwendige Erfahrungen sammeln. Anschließend kann eine **Ausbildung** begonnen werden. Um die Ausbilder und Führungskräfte im Unternehmen für interkulturelle Fragen zu sensibilisieren, sind entsprechende Fortbildungsangebote empfehlenswert, die in Kooperation mit Flüchtlingsnetzwerken bzw. erfahrenen kirchlichen oder kommunalen Fachkräften stattfinden können.

Es muss allerdings allen Beteiligten klar sein, dass die Ausbildung von Geflüchteten beson-

dere Anforderungen an die Ausbildungsqualität und an die Führungskräfte des Unternehmens stellt. In Berufsvorbereitungsangeboten bzw. Einstiegspraktika, sind beispielsweise häufige Feedbackgespräche notwendig, um gemeinsam mit den Geflüchteten den erreichten Leistungsstand und erforderliche Fortschritte zu reflektieren. Berufsbildende Schulen müssen besser unterstützt werden, die Binnendifferenzierung der Lernangebote weiterzuentwickeln, um der enormen Leistungsheterogenität gerecht zu werden. Und geflüchtete Berufsschüler benötigen in einigen Fächern zusätzliche Unterstützungsangebote.

Erfolgsfaktoren für gute Integration in Unternehmen

- Frühe Verzahnung von Spracherwerb und betrieblicher Zugehörigkeit
- Aufmerksame Auswahl der Teilnehmenden
- Vorbereitung der Belegschaft, offenes Arbeitsklima
- „Angeleitete“ Praktika und Förderangebote
- Mentoren-/ Patenprogramme
- Betriebliche Integrationskompetenz stärken durch interkulturelle Trainings
- Kooperation mit lokalen Netzwerken der Flüchtlingshilfe

Wie sieht erfolgreicher Umgang mit Vielfalt (Diversity Management) in Unternehmen aus?

Berufliches Ein- und Aufsteigen ist eine Frage des individuellen Verhaltens, aber auch von gesellschaftlichen Verhältnissen. Entscheidend ist, weg vom Defizitblick zu kommen, hin zu einer Ressourcenorientierung. Menschen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte (genauso wie Menschen mit Behinderungen oder mit einer von der Mehrheit abweichenden sexuellen Orientierung) sind keine „Problemträger“, sondern Menschen mit vielen ähnlichen Interessen und Fähigkeiten, aber auch mit anderen Kompetenzen und Erfahrungen sowie auch mit Entwicklungsbedarfen.

Erfolgreicher Umgang mit Vielfalt ist mehr als die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften. Es ist eine unternehmerische bzw. gesellschaftliche Entscheidung des wertschätzenden Umgangs mit personaler Vielfalt. Dadurch steigt die Problemlösungsfähigkeit, die Passgenauigkeit des Angebotes, die Flexibilität der Organisation und die Zufriedenheit der Belegschaft. Führungskräfte sind darin zu schulen, Vielfalt produktiv nutzen zu können und ihr im Team einen produktiven Raum zu eröffnen.

- Leitende entwerfen positive Bilder eines Zusammenarbeitens in Vielfalt und leben diese auch vor. (nicht = wir haben uns alle lieb, aber = wir respektieren uns alle mit unterschiedlicher Art)

- Konzentration auf Sachthemen, Lösungssuche / Positive Berichterstattung

- Freude über Querdenker, andere Herangehensweise an Aufgaben/ an Projektgestaltung

- Grundhaltung = Wertschätzung und Anerkennung

Warum scheitern berufliche Karrieren/ Integration in den Arbeitsmarkt in Deutschland, trotz guter Qualifikationen und hoher Motivation?

Die Gründe sind vielfältig. Viele Menschen erleben berufliche Orientierung in Deutschland als verwirrend und hürdenreich. Viele, die im Ausland ihre schulischen und beruflichen Qualifikationen erworben haben, müssen ihre Erwartungen und Vorstellung von Arbeitswelt gravierend anpassen an Arbeitsrealität in Deutschland. Sie brauchen einen langen Atem.

Mehr als 50 % der zu besetzenden Stellen werden „durch Vitamin B“ vermittelt und wenn BewerberInnen in Deutschland bzw. in den entsprechenden Ebenen keine Kontakte haben, dann wird es schwer gesehen zu werden. Zugangschancen zum Arbeitsmarkt entscheiden sich nicht allein aufgrund fachlicher Qualifikationen. Bewerbungen unterliegen vielen formalen und informellen Regeln, die Außenstehenden häufig kaum bekannt sind.

Defizitblick bei Personalentscheidern, verhindern bei Bewerbenden deren Potentiale zu sehen, sondern nur, dass die Sprache noch nicht flüssig ist oder Papiere fehlen. Wer vielfach abgewiesen wurde, verliert Schritt für Schritt die Gewissheit über die eigenen Fähigkeiten und präsentiert sich in Bewerbungsgesprächen manchmal nicht „gewinnend“.

Qualifizierte Zugewanderte brauchen Eingliederungshilfen, um ihre vollen Fähigkeiten zu entfalten (weniger Zeitdruck, begleitende Gespräche, Einführung in Unternehmenskultur, einen Mentor), aber sie haben durchaus auch eine eigene Lösungskompetenz, die gesehen werden will.

JobPaten, wie bei Ponte können hier wichtige Unterstützungsarbeit leisten.

„Ponte ist für mich eine Brücke in die Zukunft – persönlich und beruflich.“

H. Alkeder

Ein gutes Beispiel, wie es gehen kann

Mit Offenheit, Verständnis und Geduld: Einstiegsqualifizierung bei Conti

35 junge Geflüchtete durchlaufen derzeit eine Einstiegsqualifizierung bei der Continental AG. Schaffen sie danach ihre Ausbildung, gewinnt der Automobilzulieferer Fachkräfte. Ein Gewinn für beide Seiten. Im Interview mahnt Steffen Brinkmann, Personalleiter Deutschland bei Continental, aber zur Geduld. Integration sei eine Generationenaufgabe.

Herr Brinkmann, wie machen sich die Geflüchteten, die bei Ihnen arbeiten?

Die Geflüchteten sind engagiert und zeigen, dass sie etwas erreichen möchten. Die aktuell 35 jungen Männer und Frauen durchlaufen an unseren Standorten in ganz Deutschland zunächst eine Einstiegsqualifizierung, um sich auf die Ausbildung vorzubereiten. Und diese verläuft meist sehr vielversprechend. Nach den ersten Monaten sind wir optimistisch, dass wir sehr viele Ausbildungsverträge schließen werden.

Einstiegsqualifizierungen werden in der Regel benachteiligten Jugendlichen angeboten. Warum sind sie für Geflüchtete notwendig?

Wir machen mit Einstiegsqualifizierungen seit über zehn Jahren gute Erfahrungen und haben uns entschieden, das Konzept auch für die Integration von geflüchteten Menschen anzuwenden. Die Geflüchteten verfügen häufig nur über eine recht rudimentäre Schulbildung. Außerdem sollte man nicht vergessen: Das erste Mal in einer Fertigungshalle eines Technologiekonzerns wie Continental zu stehen, ist schon für einen deutschen Jugendlichen überwältigend. Wie mag es erst einem jungen Afghanen gehen? Wir führen die jungen Menschen daher Schritt für Schritt an die neue Umgebung und ihre Aufgaben heran.

Wie reagiert die Stammbelegschaft?

Mit Offenheit, Verständnis und Geduld. Das war aber auch kaum anders zu erwarten, weil wir schon lange ein multikulturelles Unternehmen sind. Bei Continental arbeiten Menschen aus 114 Ländern, mit den Geflüchteten sind es sogar 116. Ein schönes Beispiel für das Miteinander habe ich kürzlich bei unserem Tochterunternehmen Benecke-Kaliko in Hannover erlebt. Der dortige Vorarbeiter kümmert sich als Mentor um einen Geflüchteten aus Mali. Er hat selbst einen türkischen Migrationshintergrund und widmet sich dieser Aufgabe mit viel Elan.

Worin besteht die Aufgabe von Mentoren innerhalb des Unternehmens?

Zum einen in fachlicher Anleitung. Zum anderen aber auch darin, den Schützling mit der Unternehmenskultur vertraut zu machen und ihm zu helfen, Fuß zu fassen. Die Mentoren gehen mit den Geflüchteten beispielsweise in die Kantine und bringen sie mit anderen Kollegen ins Gespräch.

Sie sprachen von Geduld. In welchen Situationen ist die nötig?

Egal aus welchem Teil der Welt jemand nach Deutschland kommt: Er bringt seine kulturelle Prägung mit und braucht Zeit, sich einzugewöhnen. Das gilt umso mehr für Menschen, die mit dem westlichen Wertesystem kaum vertraut sind. Mit manchen Fragen rechnen wir gar nicht, weil die Antworten uns selbstverständlich erscheinen. Beispielsweise mussten wir am Anfang gelegentlich erläutern, wieso bei Continental auch Frauen arbeiten und dass sie die gleichen Rechte und Pflichten haben wie ihre männlichen Kollegen. Außerdem war einigen nicht klar, welchen Stellenwert Pünktlichkeit im Schichtbetrieb hat. Wer 6:00 Uhr an der Maschine stehen soll, kann nicht erst um 6:10 Uhr das Betriebsgelände betreten. Solche Dinge renken sich aber ein. Die größte Hürde bleiben die Sprachkenntnisse.

Können Unternehmen einen Beitrag leisten, dass Geflüchtete schneller Deutsch lernen?

Die Geflüchteten sind bei uns in Teams integriert – auch damit sie an den Gesprächen teilnehmen. Eine Sprache erlernt man nun einmal am besten, wenn man sie anwendet. Außerdem stellen wir die Geflüchteten zu den Zeiten frei, in denen die Agentur für Arbeit Sprachkurse anbietet. Das ist im laufenden Schichtbetrieb gar nicht so einfach. . .

Auf welche Weise arbeiten Sie mit der Agentur für Arbeit zusammen?

Die Agentur empfiehlt uns Kandidaten, die wir anschließend testen. Auf Basis der Testergebnisse suchen wir uns diejenigen aus, die mit ihren Fähigkeiten am besten zu unseren Anforderungen passen. Die Testergebnisse stellen wir übrigens der Agentur für Arbeit zur Verfügung. Zeigt jemand im Test Fähigkeiten auf anderen Gebieten, kann er gezielt anderswo untergebracht werden. Wir haben auf Basis des Testergebnisses beispielsweise einen jungen Mann für einen Pflegeberuf empfohlen.

Welchen Rat geben Sie Unternehmen und Institutionen, die ähnliche Tests planen?

Kompetenztests lohnen sich auch unabhängig von den Deutschkenntnissen. Wir haben zum Beispiel festgestellt, dass viele Geflüchtete im Mathematiktest zunächst schlecht abgeschnitten haben. Das lag aber nur daran, dass sie die deutschen Textaufgaben missverstanden. Mittlerweile testen wir auf Arabisch und Persisch – und siehe da: Ein Viertel der Geflüchteten schneidet über dem Durchschnitt deutscher Kandidaten ab. Dennoch sollten wir uns nicht der Illusion hingeben, die Geflüchteten würden kurz- oder auch nur mittelfristig Deutschlands Fachkräftemangel beheben. Die Integration ist eine Generationenaufgabe.

Quelle: Info-Service „Niedersachsen packt an“ 9/2016

Ponte II – Willkommen in der Kirchengemeinde

Wie neue Gäste in der Gemeindewelt aufgenommen werden

Jedes Projekt braucht ein Zuhause. Wie auch Menschen einen ganz bestimmten Ort brauchen, an dem sie sich regelmäßig treffen, wohl- und willkommen fühlen. Zentral und einladend sollte dieser Ort der Zusammenkunft sein. Denn dort können und sollen sich bestenfalls zwischenmenschliche Bindungen aufbauen, die halten. Auch über die Projektphase hinaus.

Das waren jedenfalls die Hintergrundüberlegungen, als das Ponte-Patenprojekt in eine Kirchengemeinde verortet wurde. Die evangelisch-lutherische Michaelis-Kirchengemeinde im hannoverschen Stadtteil Ricklingen erklärte sich bereit, Ponte eine neue „Heimat" zu geben und alle Gruppen- sowie anfänglichen Einzeltreffen und den Deutschunterricht (Deutsch A2 für den Beruf) in ihrem Gemeindehaus stattfinden zu lassen.

„Willkommen heißen" heißt flexibel und offen sein

Doch was bedarf es, um so ein Projekt von einem Tag auf den anderen in die täglichen Abläufe einer Kirchengemeinde inmitten von Seniorentreffs, Kirchenchorproben und Konfirmandenunterricht zu integrieren? Vor allen Dingen einen großen Willen von Seiten der Gemeindeleitung sich zu öffnen. Und einen hohen logistischen Aufwand und auch die Bereitschaft, flexibel auf die neuen Besucherinnen und Besucher des Gemeindehauses zu reagieren. Dies funktionierte von Anfang an reibungslos – dank des beherzten Engage-

ments der Pastorin, die das Projekt in Wort und Tat willkommen hieß – und immer wieder das Gespräch mit der Gruppe suchte.

Ponte und Michaelis –
Ein Gewinn für beide Seiten

Doch was hat eigentlich die Kirchengemeinde von einem Projekt, für geflüchtete Frauen und Männer und deren JobPaten, außer viel zusätzliche Arbeit? Zum einem kann den Gemeindemitgliedern, die bereits damit geliebäugelt haben, sich in der Flüchtlingsarbeit zu engagieren, ein ganz konkretes Handlungsfeld in einem bekannten und begleiteten Raum angeboten werden. Und zum anderen können auch andere Gemeindemitglieder in Kontakt mit Projektteilnehmerinnen und Teilnehmern kommen – und somit den interkulturellen Dialog kennenlernen. Beispielsweise berichteten Geflüchtete angehenden Konfirmanden von ihren Fluchterfahrungen und ihrem jetzigen Leben in Deutschland. Und auch der offene Mittagstisch, den die Gemeinde jeden Mittwoch ausrichtet, wurde vor Weihnachten von einigen Neuzugewanderten gestaltet. Sie bekochten die Besucher des Mittagsmahls mit diversen syrischen Speisen. Sie bedankten sich auf diese Weise für die Gastfreundschaft der Gemeinde. Gemeinsam wurde anschließend eine Schweigeminute für die in Aleppo verbliebenen Menschen eingelegt, die alle Anwesenden sehr berührte. Insofern hat das Pilotprojekt „Ponte – Brücken in den Arbeitsmarkt nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf die Perspektiven der direkten Projektteilnehmer in Bezug auf die Themen Integration, Umgang mit Geflüchteten oder die hiesige Bürokratie, sondern sensibilisiert auch die Kirchengemeinde für solche Fragen.

Zudem ist die Einbettung eines solchen Projektes in Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung und erstarkendem Rechtspopulismus auch ein wichtiges und starkes gesellschaftspolitisches Signal der Solidarität und des aktiven Umgangs mit eigenen Ängsten. Und auch ein lebendiges Zeugnis christlicher Nächstenliebe in den Stadtteil hinein.

Maria-Theresa Eggers

„Ponte ist gelebte Integration“

Bernd Först (JobPate) und Ruhollah Shahrami (Mentee) bilden seit August 2016 ein Ponte-Tandem. Beide treffen sich wöchentlich, um dem Informatiker aus dem Iran eine berufliche Perspektive in Deutschland zu eröffnen.

Können Sie sich noch an Ihr erstes Treffen erinnern?

BF: *Natürlich! Das Ponte-Team hatte lustige Fragen vorbereitet und im Mittelpunkt standen unsere Gemeinsamkeiten. Meine und Ruhollahs Gemeinsamkeit war, dass wir beide gerne Bratkartoffeln essen.*

Wie hat sich Ihre Zusammenarbeit entwickelt?

RS: *Sehr gut, Bernd ist mein Freund. Und ich habe genau so jemanden gesucht. Jemanden, der das deutsche System versteht. Jemand, der weiß, wo ich einen kostenlosen Deutschkurs finde. Und da ist Bernd immer ansprechbar für mich.*

BF: *Dadurch, dass ich hier lebe und aufgewachsen bin, kann ich schnell einschätzen, ob beispielsweise ein Deutschkurs von einem seriösen Anbieter kommt und Ruhollah in solchen Dingen gut beraten.*

Welche Themen haben Sie in den letzten drei Monaten behandelt?

BF: *Wir haben seinen Lebenslauf geschrieben, nach Sprachkursen geschaut, aber auch privat über alles Mögliche gesprochen.*

RS: *Ja, das war echt toll. Zum Beispiel haben wir Fußball (Hannover 96) geschaut und letzte Woche zusammen Kekse gebacken.*

Was sind Ihre gemeinsamen Ziele?

BF: *Da sind wir uns noch nicht ganz einig …*

RS: *… Ich möchte einen Deutschkurs und ein Praktikum machen.*

BF: *Und ich denke, er sollte studieren und im Januar schauen wir, dass wir die Finanzierung eines B1/B2 Deutschkurses hinbekommen.*

Und was haben Sie als Pate von dem Projekt?

BF: *Was ich davon habe? Ein gutes Gefühl. Und ich lerne etwas über die Kultur des Irans, die Schönheit des Irans, aber auch über die deutsche Bürokratie. Ich lerne wie schwierig es ist, Dinge herauszufinden. Aber zum Glück werden wir bei Ponte sehr gut betreut, so dass das Projekt eine echte Bereicherung für mich ist.*

Was bedeutet das Projekt Ponte ganz konkret für Sie beide?

BF: *Für mich ist Ponte gelebte Integration. Denn zu Problemen kommt es doch erst, wenn man nicht Zusammen kommt. Wenn man also nicht die Chance hat, jemanden kennenzulernen …*

RS: *Ponte ist das Beste, was mir bisher passiert ist. Ich möchte sehr gerne weiter mit Bernd arbeiten, denn das ist ein gemeinsamer Entwicklungsprozess. Und nicht nur ich brauche Ponte, brauche einen Partner. Alle Flüchtlinge brauchen einen Paten!*

Das Interview führte Maria T. Eggers

„Durch die Gespräche mit meiner Patin weiß ich wieder, dass ich mehr kann, als schlechtes Deutsch!“

Stadtplanerin aus dem Iran

Pressemitteilungen

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt entwickelt Projekt zur beruflichen Orientierung von Flüchtlingen

Hannover. Mit seinem Projekt „Ponte – FlüchtlingsPaten – Brücken in den Arbeitsmarkt“ unterstützt der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Flüchtlinge bei der beruflichen Orientierung in Deutschland.

Ziel des Projektes ist es, Flüchtlingen frühzeitig eine Orientierung zu bieten über gesetzliche Rahmenbedingungen einer Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme und über den deutschen Arbeitsmarkt zu informieren =weg und sie beim Eintritt in diesen zu ermutigen und zu unterstützen. Dabei stehen ihnen ehrenamtliche Paten zur Seite, die sie begleiten. Unterstützt wird =weg, weil doppelt Das Projekt des KDA arbeitet in Kooperation mit Hannoverschen Unternehmen, der Agentur für Arbeit, dem Diakonischen Werk, der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region und der Stadt Hannover.

„Angesichts der aktuellen Entwicklung bei der notwendigen Aufnahme von Flüchtlingen stellt sich immer dringender die Frage, wie diese möglichst schnell gesellschaftlich, sprachlich und auch beruflich integriert werden können“, sagt Waltraud Kämper, Diplom-Pädagogin und Referentin für den KDA. So sei die Idee zu dem Flüchtlings-Patenprojekt entstanden.

Die berufliche Integration sei einerseits natürlich wichtig für die Flüchtlinge, da sie sich so selbst versorgen und eine gesellschaftliche Teilhabe entwickeln können. Aber auch für die aufnehmende Gesellschaft sei die Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt interessant, da viele Flüchtlinge akademisch gebildet seien, berufliche Erfahrungen mitbringen und eine hohe Arbeitsmotivation haben. Damit stellen sie in einigen Branchen ein Potenzial zukünftiger Fachkräfte dar.

„Entscheidend ist, dass der Blick nicht in erster Linie auf die Defizite, zum Beispiel in der deutschen Sprache oder unsicherem Auftreten, sondern vor allem auf die beruflichen Erfahrungen und Entwicklungspotenziale der Flüchtlinge gerichtet wird“, meint Kämper. „Dies ist uns auch bei der Schulung der ehrenamtlichen Paten wichtig.“

Ohne die Mitwirkung der Hannoverschen Unternehmen könne eine möglichst schnelle berufliche Integration von Flüchtlingen aber nicht gelingen. Daher möchte der KDA für das Projekt neben Paten auch Unternehmen gewinnen, die Potenziale in den Flüchtlingen erkennen und bereit sind, ihnen berufsbegleitende Angebote zu ermöglichen. „Das können zum Beispiel eine Berufssprachförderung, Weiterbildungsmodule oder 'Training on the Job' sein“, ergänzt sie. Und falls Probleme auftauchen sollten, stehe der Pate als Ansprechpartner für das Unternehmen zur Verfügung.

„Sowohl die Wirtschaft, als auch die Akteure in Politik und Verwaltung haben einige Schritte zur Erleichterung der beruflichen

Integration eingeleitet. So war es für den KDA naheliegend, die guten Erfahrungen aus vergangenen Mentoringprogrammen für Zuwanderer jetzt auf die Zielgruppe der Flüchtlinge anzupassen und weiterzuentwickeln. Diese Idee zum Ponte-Projekt ist bei unseren Kooperationspartnern sofort auf sehr positive Resonanz gestoßen. Das freut uns sehr, weil dadurch die Basis für den Erfolg des Projektes gelegt ist“, fasst Kämper zusammen.

Finanziert wird das Projekt durch den KDA, die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung von Region und Stadt Hannover und ausgefüllt mit ehrenamtlichem Engagement.

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt ist ein Dienst der Kirche für Menschen in der Arbeitswelt und Wirtschaft. Er setzt sich für gute Arbeit und Wertschöpfung durch Wertschätzung ein und beschäftigt sich mit der Frage, wie Arbeit und damit das Leben wert(e)voll gestaltet werden kann.

Pastor, Journalist Gunnar Schulz-Achelis
10/2015

Paten für den Arbeitsmarkt:
Gewinn für beide Seiten

Das einjährige Pilotprojekt „Ponte – Brücken in den Arbeitsmarkt“ hat am 10. November seinen Abschluss gefeiert und Bilanz gezogen...

„Wir haben keine Wunder bewirkt, aber es wurden erfolgreiche Schritte zurückgelegt“, fasste Initiatorin Waltraud Kämper die Erfahrungen des vergangenen Jahres zusammen. Die ehrenamtliche Leiterin des Projektes Marcella Heine betonte die Bedeutung der Initiative für die Integration von Geflüchteten: „Ein wichtiger Aspekt von Ponte ist: Wer sich gut in der Gesellschaft bewegen kann, hat es leichter auf dem Arbeitsmarkt. Das gilt aber auch umgekehrt.“ Landessozialpfarrer Dr. Matthias Jung dankte ausdrücklich für die ideelle und finanzielle Unterstützung der Region Hannover, ebenso wie für die gute Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, dem Stephanstift und der Landeshauptstadt Hannover, sowie „Pro Migration“ des Diakonischen Werkes. Integration sei unverzichtbar gegen Populismus. Deswegen denke man nun auch über Projekte für Integration der zweiten, dritten und vierten Stufe nach.

Ulf-Birger Franz, der Dezernent für Wirtschaft, Verkehr und Bildung der Region Hannover sicherte dafür die Unterstützung seines Hauses zu: „Die Region Hannover ist zu jeder Schandtat bereit, wenn es darum geht, in neuen Projekten Brücken für Flüchtlinge in die Gesellschaft zu bauen.“ Denn es ginge nicht nur darum, caritativ zu handeln. „Wir haben einen Bedarf an Fachkräften.“

„Meine Erfolge habe ich mit Hilfe dieses Projektes geschafft. Ich glaube, dass unser Fleiß wichtig ist, aber besonders in einem fremden Land braucht jeder Hilfe“, meinte Elham Emambakhsh, die wie andere Geflüchtete ihre Erfahrungen mit dem Projekt schilderte. Sie dankten einstimmig ihren Projektpaten und der Projektleitung Waltraud Kämper und Marcella Heine für ihre Unterstützung und blicken optimistisch in die Zukunft. Auch der Sprecher der Paten Ghalib Rababah konnte ein positives Fazit ziehen: „Die Patenschaft war für beide Seiten ein Gewinn.“ ...

Das Pilotprojekt ist zwar beendet, aber die Teilnehmer haben noch einen Weg zu gehen, um qualifizierte Positionen in der Arbeitswelt zu erreichen. Das gilt auch für die Teilnehmer des Ponte-II-Projektes, das seit August diesen Jahres mit den Hannoverschen Kirchengemeinden Michaelis und St. Thomas und in Trägerschaft des Diakonischen Werkes Hannover angeboten wird. Weitere Informationen zum Projekt: www.brueckenindenarbeitsmarkt.de

Corinna Schäfer
16.11.2016

Weitere Informationen:
Referent für Öffentlichkeitsarbeit im
Haus kirchlicher Dienste
Pastor, Journalist Gunnar Schulz-Achelis
schulz-achelis@kirchliche-dienste.de

Weitere Informationen

- Internetportal der Fachkräfteallianz Hannover bietet Unternehmen umfangreiche Unterstützung bei der Beschäftigung von Geflüchteten: www.hannover.de/fluechtlinge-und-arbeitgeber – ein umfangreiches Informationsangebot. Es wird erläutert, welcher rechtliche Rahmen gilt, wenn Asylsuchende, anerkannte Flüchtlinge oder geduldete Migrantinnen und Migranten eingestellt werden, einen Ausbildungsplatz erhalten oder ein Praktikum beginnen sollen.

- Bertelsmann-Stiftung, Policy Brief Reihe Zukunft Soziale Marktwirtschaft, „Arbeitsmarktintegration von EU-Flüchtlingen im Vergleich: Keine Patentlösung in Sicht“, 1. Auflage 2016, www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/policy-brief-201603arbeitsmarktintegration-von-fluechtlingen-im-eu-vergleich-keine-patentloes/

- Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) „Unterstützungsmaßnahmen für Schutzberechtigte. Die Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt“, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016, www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/EMN/Studien/wp66-emn-unterstuetzung-schutzberechtigte-arbeitsmarkt.html?nn=1646426

- Matthias Knuth, Herausgeber Friedrich-Ebert-Stiftung, „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Arbeitsmarktpolitik reformieren Qualifikationen ermitteln“, WISO Diskurs 21/2016, library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf

- OECD-Studie „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland“, Stand März 2017, oecd-studie-arbeitsmarktintegration-fluechtlinge.html

- Sueddeutsche.de, „Arbeitgeber: Deutschland braucht neue Zuwanderungspolitik“, veröffentlicht am 17. April 2017, www.sueddeutsche.de/news/politik/migration-arbeitgeber-deutschland-braucht-neue-zuwanderungspolitik-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-170417-99-94352

Ausblick

Das Pilotprojekt Ponte der evangelischen Kirche konnte „Angekommenen“ Hoffnung stiften und Unterstützung bieten, ihre Zukunft in Deutschland zu gestalten. Dieses Projekt ist sicherlich nicht einfach 1:1 auf andere Orte übertragbar. Der nachhaltige Erfolg lebt von interkultureller Erfahrung, grenzüberschreitenden Netzwerken, lösungsorientierten handelnden Personen und personellen Ressourcen.

Die vorliegende Broschüre bietet inhaltliche wie konzeptionelle Überlegungen und Erfahrungen, die für kirchliche wie kommunale Integrationsarbeit nutzbar sind.

Es braucht viele "Brücken in den Arbeitsmarkt", damit geflüchtete Frauen und Männer an die Arbeitsstellen kommen, an denen sie sich gewinnbringend einbringen können. Es braucht aber auch deren ganzen Mut, Zielstrebigkeit und Geduld diese Brücken zu beschreiten. Und es braucht noch mehr Geduld und Behutsamkeit, um die Geflüchteten zu begleiten, die durch Erlebtes schwer geschädigt sind und höchstens langfristig arbeitsfähig sein werden. Möge ihnen und uns die Hoffnung auf Zukunft nicht ausgehen.

Haus kirchlicher Dienste