



Mit Energie in die berufliche Zukunft



Erneuerbare Energien als
Arbeitsfeld für Ingenieurinnen
mit Migrationshintergrund





Inhalt

Erneuerbare Energien – eine Branche auf Wachstumskurs	2
Projektkonzept – neue berufliche Perspektiven erschließen	6
Feststellung der Fachkompetenzen – ein ganz neues Instrument	9
Schlüsselkompetenzen erfassen – ein Assessmentcenter wird zum Abenteuer	12
Qualifizierung und Branchenorientierung in Erneuerbaren Energien – Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt	15
Anforderungen der deutschen Arbeitswelt – das Tüpfelchen auf dem „i“ für den Einstieg	20
Arbeitgeberperspektiven – Migrationshintergrund und formale Anerkennung sind nicht entscheidend, die Kompetenzen sind ausschlaggebend	22
Beratung und Coaching – offene Ohren und handfeste Ratschläge	24
Kommunikationsplattform – lernen und arbeiten, wo man will	25
Projekträger und Partner – ein Netzwerk für Integration und Qualifizierung	26
Impressum	29

Erneuerbare Energien – eine Branche auf Wachstumskurs

Wie kann es sein, dass in Deutschland ein Fachkräftemangel beklagt wird, aber zugewanderte Ingenieurinnen keine Arbeit finden? Liegt es daran, dass es sich um Frauen handelt, oder um Migrantinnen, oder dass sie ausländische Qualifikationen haben? In welcher Branche ist der Ingenieurbedarf besonders groß, so dass dort gute Chancen existieren?

Fakt ist, Ingenieurinnen und Ingenieure zählen seit Jahren zu den gefragtesten Berufsgruppen am deutschen Arbeitsmarkt. Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) spricht sogar von einem Ingenieurmangel, welcher der Wirtschaft im Land beispielsweise 2007 Milliardenverluste einbrachte – und dies wird nach Meinung der Fachleute in naher Zukunft nicht besser werden. Der neueste Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands vom Bundesministerium für Bildung und Forschung prognostiziert bis 2014 einen jährlichen Fehlbedarf von 41.000 bis 62.000 Fachkräften – insbesondere von Ingenieurinnen und Ingenieuren. Davon sind fast ohne Ausnahme alle Branchen betroffen.

Fachkräftebedarf bei Erneuerbaren Energien

Dieser Fachkräftemangel trifft Branchen besonders hart, die auf Wachstumskurs sind – und das gilt vor allem für die Erneuerbaren Energien, daran hat auch die Wirtschaftskrise nichts geändert. Mit einem jährlichen Beschäftigungswachstum von 22 Prozent wird bei der umweltfreundlichen Energieerzeugung der größte Zuwachs überhaupt erwartet. Da wundert es nicht, dass die Branche der Krise zum Trotz auch 2009 ihren Anteil an der deutschen Energieversorgung erhöhte, so dass dieser inzwischen zehn Prozent beträgt – Tendenz steigend. Über 300.000 Menschen sind derzeit in der Branche tätig, aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass 2020 bereits 500.000 Menschen im Bereich der Erneuerbaren Energien arbeiten werden.

„Wenn die Beschäftigungsentwicklung so weiter geht, wird die Branche der Erneuerbaren Energien bald der größte Arbeitgeber in Deutschland sein“, sagt Andrea Simon, Projektleiterin und Mitbegründerin von LIFE e.V. „Denn es geht ja

nicht allein um die Energieversorgung, die Einsatzbereiche sind viel größer.“ Ein Beispiel: Wenn eine Werft neuerdings an Stelle von Booten Rotoren für Windräder herstellt, dann zählt auch das zu Erneuerbaren Energien. Rüstet ein Hersteller von Parkautomaten diese auf Solarantrieb um, dann gehört dies ebenfalls in die Branche. Hinzu kommt, dass bei der Gewinnung von Wind- oder Sonnenenergie neben der Produktion, Montage und Wartung auch viele Arbeitsplätze in der Forschung, der Entwicklung, im Marketing und im Vertrieb entstehen. So dass – ähnlich wie in der Auto-Industrie – die Entwicklung der Erneuerbaren Energien Einfluss auf viele andere Wirtschaftszweige und deren Fachkräftebedarf hat. Dieses Potential ist in den Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung nicht einmal berücksichtigt.

Der Wissenschaftsladen Bonn untersuchte zur Erstellung des Statusberichts 2007 „Ausbildung und Arbeit für Erneuerbare Energien“ den Fachkräftebedarf der Branche genauer. Das Ergebnis: In 45 Prozent der Stellenangebote werden IngenieurInnen gesucht. Knapp 32 Prozent der offenen Stellen richten sich an TechnikerInnen, FacharbeiterInnen oder HandwerkerInnen. An dritter Stelle des Bedarfs rangieren Kaufleute mit 17 Prozent der Stellenangebote, gefolgt von NaturwissenschaftlerInnen mit 13 Prozent. Theo Bühler, Leiter des Fachbereichs Erneuerbare Energien im Wissenschaftsladen, erläutert: „Die Mehrheit der Unternehmen sucht weiterhin Personal mit Berufserfahrung. Relativ viele Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien sprechen inzwischen aber auch wenig erfahrene Fachkräfte an und versuchen, diese über Weiterbildungen an das Unternehmen zu binden.“ Das heißt: Die Erneuerbaren Energien sind weiterhin offen für qualifizierte QuereinsteigerInnen.

Hoch qualifizierte Migrantinnen

„Wir wissen, dass 10tausende hoch qualifizierte Migranten in Berlin leben, von denen über 60 Prozent unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten, und viele überhaupt keine Arbeitsstelle haben“, berichtet Andrea Simon. „Bei Migrantinnen liegt dieser Anteil noch höher, viele leben in Deutschland, ohne hier jemals in ihrem gelernten Beruf gearbeitet zu haben.“ Daten über Frauen in den Erneuerbaren Energien sind Mangelware – man kennt weder ihren Anteil unter den Beschäftigten generell, noch die Frauenquote in qualifizierten Berufen und weiß auch nichts darüber, in welchen Arbeitsbereichen Frauen in der Branche tätig sind. Anhaltspunkte geben allein die Daten zu Beschäftigten in der Energiewirtschaft, wie sie beispielsweise Hoppenstedt, ein Informationsdienstleister für die Wirtschaft, 2008 veröffentlichte. Weniger als ein Viertel aller Beschäftigten sind weiblich, unter den Führungskräften sind noch 11 Prozent Frauen und im TOP-Management gerade einmal 2 Prozent. Damit liegt der Frauenanteil in der Energiewirtschaft unter dem in der Männerdomäne Bauwirtschaft. Über Migrantinnen, die in diesem Bereich tätig sind, ist nichts bekannt.

Dabei gibt es sie, die gesuchten, weiblichen Fachkräfte – mit Migrationshintergrund. Sie jobben – oft als Putzfrauen, ungelernte Kräfte oder Aushilfen in der Altenpflege. „Zwar kommen die wenigsten der zugewanderten Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus dem Bereich der Erneuerbaren Energien, aber das ist auch nicht zwingend erforderlich. Denn selbst wenn die fachliche Ausrichtung eine andere ist, die physikalischen Grundlagen oder die Basis des Maschinenbaus sind die gleichen – und somit sind die

Qualifikationen wertvoll für die Branche“, erläutert Andrea Simon. Diese Frauen haben ein ausländisches Diplom in der Tasche, vielfach auch Berufserfahrung und finden damit keine adäquate Anstellung. Manchmal scheitert das an einer Anerkennung ausländischer Qualifikationen, aber das ist bei Ingenieurinnen eher selten der Fall (siehe Kasten). Dennoch fällt es ihnen schwer, mitgebrachte Qualifikationen und Kompetenzen in Deutschland beruflich zu verwerten. Zu unterschiedlich sind Berufserfahrungen, Arbeitsanforderungen und Studieninhalte in den jeweiligen Heimatländern und in Deutschland. Andrea Simon: „Die meisten kommen aus osteuropäischen Ländern, sind also in ehemals sozialistischen Systemen beruflich sozialisiert, so dass die deutsche Arbeitskultur mit Teamarbeit und flachen Hierarchien ihnen fremd ist. Andere haben trotz eines ausgeprägten Selbstbewusstseins keine klare Vorstellung von ihren eigenen beruflichen Kompetenzen oder ihren ganz persönlichen Stärken.“ Wohl am größten ist jedoch die Schwierigkeit, herauszufinden, welche der mitgebrachten Qualifikationen und Fachkompetenzen zu denen passen, die auf dem hiesigen Arbeitsmarkt gesucht werden. „Und das ist nicht nur ein Sprach- oder Übersetzungsproblem, sondern auch den unterschiedlichen beruflichen Systemen geschuldet, deren Kenntnis man sich erarbeiten muss, wenn man eingewandert ist“, erläutert Andrea Simon. Sprachprobleme, die es oft unmöglich machen, vorhandene Kompetenzen beispielsweise bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz darzustellen, kommen zu all diesen Hürden noch hinzu.

Ausländische Ingenieurqualifikationen anerkennen oder begutachten lassen

- Die meisten der zugewanderten Ingenieurinnen und Ingenieure müssen für eine Berufstätigkeit in Deutschland keine Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen beantragen. Der Wert der Qualifikationen hängt von der Arbeitsmarktsituation und dem Verhalten der Arbeitgebenden ab, jedoch nicht von Rechtsvorschriften. Allerdings dürfen sie den deutschen Titel „Ingenieur/-in“ oder „Diplom-Ingenieur/-in“ nicht führen, sondern lediglich ihren ausländischen akademischen Titel tragen mit Angabe der Hochschule, an der dieser Titel erworben wurde. Wer die deutsche Ingenieursbezeichnung führen möchte, muss eine Genehmigung dazu beantragen – das Verfahren, in dem dies geprüft wird, kommt dem einer beruflichen Anerkennung gleich. Zuständige Stellen sind Ingenieurkammern oder Wissenschaftsministerien der Bundesländer bzw. von ihnen beauftragte nachgeordnete Behörden, alle Stellen sind unter www.anabin.de aufgelistet.
- Zugewanderte IngenieurInnen, die in Deutschland als beratender Ingenieur oder beratende Ingenieurin tätig sein wollen, müssen dazu immer ein entsprechendes Anerkennungsverfahren durchlaufen. Um als beratender Ingenieur oder beratende Ingenieurin anerkannt zu werden, benötigt man neben der Berechtigung zum Führen der deutschen Berufsbezeichnung „Ingenieur“ oder „Ingenieurin“ eine dreijährige Berufspraxis und die erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen. Das Verfahren führen die Ingenieurkammern durch; die Bundesingenieurkammer nennt Adressen und Links zu allen Landeskammern unter www.bundesingenieurkammer.de und liefert in der Rubrik „Berufsbild Ingenieur“ grundsätzliche Informationen.
- Für Angehörige von Staaten, welche die Lissabon Konvention unterzeichnet haben, bietet sich eine weitere Möglichkeit, Arbeitgebern eine formale Bestätigung ihrer Qualifikationen zu liefern, ohne ein Verfahren zur Genehmigung des akademischen Grades „Ingenieur/-in“ zu durchlaufen. Sie können eine Zeugnisbewertung oder sogenannte zweckfreie Bescheinigung erwerben. Die erstellt die Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen in Bonn, Informationen unter <http://www.kmk.org/zab.html>.

Kurzum: Es gibt auf der einen Seite eine Zukunftsbranche, die dringend Fachkräfte benötigt – sie müssten natürlich nicht weiblich sein, aber es wäre wünschenswert, etwas mehr weiblichen Esprit und weibliche Führungsqualitäten in die Männerdomäne der Erneuerbare Energien zu bringen. Auf der anderen Seite gibt es fähige Akademikerinnen mit ausländischen Qualifikationen, die dringend eine adäquate Anstellung benötigen, diese aber nicht finden. Dieses Matching zu optimieren ist Ziel des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft.“



Swetlana Preis: „Ich war wie eine blinde Katze.“

Als Swetlana Preis 1997 mit ihrem Mann und zwei Kindern aus Russland nach Deutschland kam, brachte sie ein Diplom als Ingenieurin für Systemtechnik mit und mehr als zehn Jahre Berufserfahrung – beispielsweise als Dozentin für Informatik und Rechentchnik oder als Ingenieurin in der Produktionstechnischen Abteilung bei einer Wohnungsbaugesellschaft, wo sie beispielsweise für die Sanierung einer Kanalisation Kostenvoranschläge erstellte, Genehmigungen einholte und auch die Abrechnung machte. Sogar Deutsch hatte sie gelernt – fünf Jahre in der Schule, fünf Jahre in der Hochschule und dazu noch in Deutschland in einem sechsmonatigen Kurs. Berufstätig sein wollte sie auch in Deutschland, denn „ich kann nicht Zuhause sitzen“, betont sie. Also ging sie auf Jobsuche, doch die Stellenanzeigen machten ihr Angst. „Das kann ich nicht“, dachte sie und merkte zudem, dass ihr auch die Fachsprache fehlte.

Sie suchte Rat bei der Arbeitsagentur. Dort stellte man fest, dass ihr Beruf in Deutschland nicht existiert und empfahl eine zweimonatige Qualifizierungsmaßnahme bei Siemens, eine Umschulung zur IT-System-Elektronikerin. „Das war ein Schritt nach unten im Qualifizierungsniveau und später dachte ich, es war ein Fehler. Ein Ergänzungsstudium wäre besser gewesen, aber davon hat mir niemand etwas gesagt und ich selbst war zu dieser Zeit wie eine blinde Katze – ich wollte nur eins: arbeiten, wusste aber nicht wie“, erinnert sich Swetlana Preis. Immerhin führte die Umschulung dazu, dass sie im Anschluss über eine Zeitarbeitsfirma weiter bei Siemens tätig sein konnte. „Richtig in Deutschland zu arbeiten, hat mir sehr gefallen, ich war PC-Technikerin und Teamassistentin, hatte einen sehr netten Chef und habe viele Einblicke in die Tätigkeit und in die Arbeitskultur hier



bekommen.“ Doch nach sechs Jahren und acht Monaten wurde Swetlana Preis gekündigt – betriebsbedingt, der Standort wurde aufgegeben.

Ein Jahr lang suchte sie nach einer neuen Stelle und wurde schließlich über ein Zeitungsinserat fündig. Als Trainee in einem Solarunternehmen betreute sie im Innendienst Kunden, hatte Telefondienst und wickelte Aufträge ab – ohne Bezahlung entgegen ihrem Arbeitsvertrag, mit einem sehr jungen, hektischen Chef, der ihr letztendlich ein schlechtes Zeugnis ausstellte. „Ich hätte auf mein Gefühl hören und diesen Job abbrechen sollen“, sagt sie heute.

Kurz danach ein Lichtblick: Eine Bekannte drückt ihr die Broschüre über das Projekt von LIFE e.V. in die Hand. „Dort habe ich Projektmitarbeiterinnen kennen gelernt, die mir helfen. Ich konnte über meine Probleme sprechen und habe festgestellt, vielen anderen Teilnehmerinnen im Kurs geht es ähnlich – da war ich sehr erleichtert, denn ich dachte immer, es liegt an mir.“ Mit neuer Motivation absolviert Swetlana Preis die Maßnahme und hat nach zahlreichen Bewerbungen für ein Praktikum endlich einmal Glück: Ein Immobilienunternehmen suchte jemand für die Buchhaltung und zur Sonderhausverwaltung, vor allem der russischen Eigentümer. Swetlana Preis: „Wenn ich jetzt noch ein bisschen mehr Glück habe, dann bekomme ich dort eine Festanstellung, betreue russische Eigentümer und werde Beraterin für Erneuerbare Energien, beispielsweise, wenn im Zuge einer Hausrenovierung eine Wärmepumpe eingebaut werden soll – erstmals seit ich in Deutschland bin, fühle ich mich entspannt. Aber selbst wenn ich kein Glück haben sollte, ich weiß jetzt, dass ich etwas kann!“

Projektkonzept – neue berufliche Perspektiven erschließen

Welche fachlichen Kompetenzen zugewanderter Ingenieurinnen sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt gefragt? Wie gelingt eine berufliche Orientierung und Qualifizierung in den Erneuerbaren Energien auf der Basis unterschiedlicher Qualifikationen aus verschiedenen Ländern? Wie sind Schlüsselkompetenzen zu erfassen? Wodurch kann der Einstieg in die Arbeitswelt der Erneuerbaren Energien erfolgen?

Antworten auf diese und weitere Fragen gibt das Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“. Seit Anfang 2008 führt der Berliner Frauenbildungsträger LIFE e.V. die Maßnahme für zugewanderte Akademikerinnen im Rahmen des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ durch. Herzstück ist ein achtmonatiges Programm für jeweils 15 arbeitssuchende Ingenieurinnen mit Einwanderungshintergrund, das mehrmals im Projektzeitraum durchgeführt wurde. Die acht Monate sind in folgende Module unterteilt, die aufeinander aufbauen:

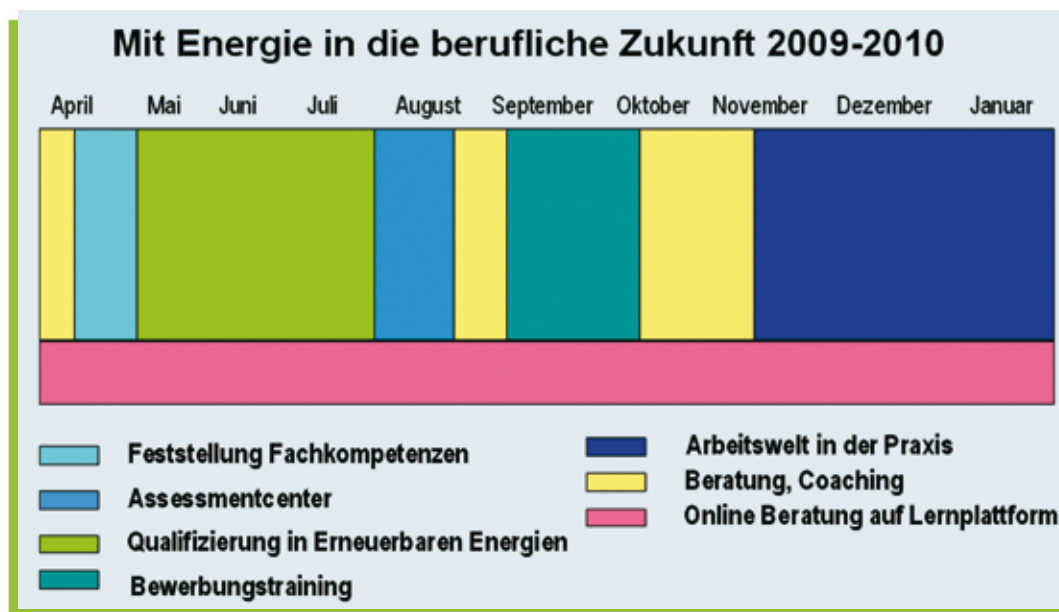
► Feststellung Fachkompetenzen

Mit einem eigens entwickelten, fachspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren ermittelt die Expertin anhand

eines Interviewleitfadens Qualifikationen, Kompetenzen und Interessen. Dabei geht es nicht nur um Berufsabschlüsse und –erfahrungen, sondern auch um Fähigkeiten, die nicht schwarz auf weiß zertifiziert sind. Hier wird die Basis für die weitere Qualifizierung und berufliche Orientierung gelegt.

► Qualifizierung und Branchenorientierung in den Erneuerbaren Energien

Die Teilnehmerinnen lernen die Grundlagen der Erneuerbaren Energien kennen sowie Arbeitsfelder in der Branche und der dafür jeweils erforderlichen Qualifikationen. Da Akademikerinnen weiter gebildet werden, erfolgt die Qualifizierung und die Branchenorientierung auf hohem Niveau. Energieeffizienz, Solarthermie, Photovoltaik, Windenergie



und Biomassenutzung sind die fachlichen Schwerpunkte dieses Moduls. Es geht aber auch um den Erwerb fachübergreifender Kompetenzen wie Kundenkommunikation, Projektmanagement, Arbeiten im Team oder Präsentationen von Arbeitsergebnissen.

► Assessmentcenter und Bewerbungsstrategien

Zum einen setzen sich die Teilnehmerinnen in diesem Modul mit den Anforderungen der deutschen Arbeitswelt auseinander, sie lernen Normen ebenso wie ungeschriebene Gesetze kennen und üben, wie sie sich beispielsweise bei einer Kontaktaufnahme per Telefon oder im Bewerbungsgespräch präsentieren. Zum anderen gehen sie im Rahmen des Potentialassessments in vier kritischen Situationen des Arbeitslebens an ihre Grenzen, denn nur so können sie ihre Fähigkeiten entdecken.

► Arbeitswelt in der Praxis

In den letzten drei Monaten des Programms machen die zugewanderten Akademikerinnen die Probe aufs Exempel – sie verifizieren ihre Fertigkeiten und Kompetenzen in Praktika, die jeweils den Arbeitsbereichen der neu erworbenen beruflichen Ziele entsprechen sollen. Dabei gelingt nicht selten gleich der Schritt in den ersten Arbeitsmarkt.

Durchgehend verfügbar ist eine Beratung, in der berufliche Ziele herauskristallisiert und Bewerbungsstrategien besprochen werden. Ergänzt wird die Präsenzberatung durch Online-Beratung über eine Kommunikationsplattform.

Teilnehmerinnenakquise

Zum Projektstart 2008 wurden die Frauen über die Berliner Jobcenter und Arbeitsagenturen sowie über andere einschlägige Beratungsstellen und Medien akquiriert. „Inzwischen kommen die Frauen von selbst zu uns – unser Angebot hat sich wohl herumgesprochen“, freut sich Magdalena Adamczyk-Lewoczko, Beraterin im Projekt, die auch für die Teilnehmerinnenakquise tätig ist. Manche Frauen kommen auch nur zur Beratung, ohne die Maßnahme durchlaufen zu wollen oder zu können. Denn: „Nicht alle Frauen, die zu uns kommen, erfüllen die Voraussetzungen – wir erwarten neben der abgeschlossenen akademischen Ausbildung im Ingenieurwesen oder in Naturwissenschaften auch Sprachkenntnisse, die es möglich machen, dem Unterricht zu folgen, und grundlegende PC-Kenntnisse.“

Arbeitsmarktintegration

Bisher haben 30 Frauen am Programm teilgenommen. Der erste Durchgang mit 14 Teilnehmerinnen endete im Januar 2009. Der zweite Durchgang wurde im Januar 2010 abgeschlossen. Gut 70% der Frauen aus dem ersten Durchgang haben im Anschluss eine ihrem Qualifikationsniveau entsprechende Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden. 50% sind nun im Bereich der Erneuerbaren Energien in tätig – in der Beratung, im Vertrieb, im Marketing, in der Solartechnik-Forschung, in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Programmierung und im Labor.

Asil Huebner: „Ich weiß jetzt, was ich weiter machen muss.“

„Ich habe mich entschieden, den Masterstudiengang Elektrotechnik zu belegen, die erforderliche Deutschprüfung, den Test Deutsch als Fremdsprache, habe ich bereits hinter mich gebracht – und warte nun auf das Ergebnis. Letztendlich ist mir im Praktikum klar geworden, wohin ich beruflich will, was mir dazu noch fehlt und wie ich weitermachen muss. Das Praktikum hatte ich beim Institut für Werkzeug- und Fabrikbetrieb, Fachgebiet Industrielle Automatisierungstechnik an der TU Berlin gemacht. Der Kurs bei LIFE e.V. hat mir aber ohne jede Frage den Weg bereitet. Vorher habe ich neun Monate vergebens nach einem Job als Ingenieurin gesucht. Ich hatte an der Kirgisischen Technischen Universität Automatisierungs- und Steuerungstechnik studiert und im Anschluss promoviert, aber die Dissertation leider nicht abgeschlossen.

Nach dem Studium habe ich in Teilzeit sieben Jahre als Dozentin an der Uni gearbeitet und war parallel dazu in Kirgisien acht Jahre lang eLearning-Spezialistin. Da ist es schwer verständlich, wenn man in Deutschland keine Arbeit findet, obwohl man hier ständig vom Fachkräftemangel liest. Die fachliche Kompetenzfeststellung in der LIFE-Maßnahme brachte für mich von daher keine großen Überraschungen – ich glaube, ich kenne meine Kompetenzen ganz gut. Was mir sehr weiter geholfen hat, sind die deutschen Fachbe-



griffe, die ich im Projekt gelernt habe. Dass wir selbst Fachbegriffe recherchieren und mit eigenen Worten erklären mussten, war sehr interessant – das halte ich für eine gute Idee.

Eine Lernplattform einzusetzen ist ebenfalls eine gute Idee, da konnten wir zusätzliche Informationen finden und miteinander Dateien und Tipps austauschen. Allerdings glaube ich, dass hieran noch einiges zu verbessern und weiterzuentwickeln ist – na ja, ich bin eben eLearning-Spezialistin. Im Rahmen der Qualifizierung zu den Erneuerbaren Energien haben mir die Exkursionen am besten gefallen – wir haben anhand guter praktischer Beispiele gelernt, wie Wind-, Solar- und Biomassen-Energie zu gewinnen ist, beispielsweise im Windpark Klettwitz, beim Unternehmen Solon SE, dem Agrarinstitut in Potsdam oder dem Technikmuseum in Berlin.

Als eine sehr wichtige Unterstützung empfand ich die begleitende Beratung, vor allem bei der Suche nach einem Praktikumsplatz und die Beratung während des Praktikums. Es tat mir gut, dass ich nicht alleine war. Nach acht Monaten bei LIFE e.V. fühle ich mich aber in der Lage, alleine weiter zu machen – und ich will mich ja gewissermaßen auf vertrautes Terrain begeben – in eine Universität.“

Feststellung der Fachkompetenzen – ein ganz neues Instrument

Wie können alle vorhandenen fachlichen Fertigkeiten und nicht nur die Studieninhalte von Ingenieurinnen mit ausländischen Qualifikationen erfasst werden? Ist es möglich, Kompetenzen und Berufserfahrungen im Ausland für den deutschen Arbeitsmarkt zu verwerten? Wie gelingt es, soziale und persönliche Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrung in anderen Ländern erworben wurden, zu dokumentieren?

Als das Projektteam von LIFE e.V. Anfang 2008 solche Fragen in einer fachlichen Kompetenzfeststellung aufgreifen wollte, wurde deutlich: Es gibt kein entsprechendes Instrument. Formal gibt es Zeugnisse und Hochschulabschlüsse, weitere Informationen findet man in Studien- und Arbeitsbüchern, aber damit kann nur ein Teil der fachlichen Kompetenzen abgebildet werden. Anerkennungsverfahren und Gutachten zuständiger Stellen orientieren sich überwiegend an deutschen Studien- und Ausbildungsordnungen – auch dies wird den Fähigkeiten der zugewanderten Akademikerinnen nicht gerecht. Unter den verschiedenen Verfahren zur Erhebung von Fachkompetenzen ist keines, das dem Bedarf nach Ermittlung von Berufserfahrung und Arbeitsschwerpunkten von Ingenieurinnen mit Einwanderungshintergrund entspricht. „Wir entschlossen uns, ein eigenes Instrument in Form eines leitfadengestützten Interviews zu entwickeln, das die fachlichen Kompetenzen der Ingenieurinnen dokumentiert“, berichtet Rotraudt Flindt, die zuständige Projektmitarbeiterin.

Fachliche Kompetenzfeststellung für Ingenieurinnen mit Einwanderungshintergrund

Ebenso wie der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist die fachliche Kompetenzfeststellung nicht am Lern-Input wie Studieninhalten und -nachweisen orientiert, sondern an Kenntnissen, Fertigkeiten und fachlichen sowie sozialen Kompetenzen. Eine solche Output-Orientierung ermöglicht einen Einblick in das, was die Teilnehmerinnen mitbringen und wirklich können – jenseits von Zertifikaten und Nachweisen. Folgende Ziele sollen erreicht werden:

- ▶ Die fachliche Kompetenzfeststellung soll Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen beschreiben, also definieren, was die Teilnehmerinnen in der Lage sind zu tun.
- ▶ Sie soll eine fachliche Expertise zur Verwertbarkeit der Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt geben.
- ▶ Die Qualifikationen der Ingenieurinnen sollen im Hinblick auf die Erneuerbaren Energien eingeordnet werden, um das Lernniveau der Qualifizierung daran auszurichten.
- ▶ Den Ingenieurinnen sollen ihre Fachkompetenzen bewusst werden, sie sollen motiviert werden, sich in Deutschland ihrem Qualifikationsniveau entsprechend zu bewerben.

Um die Fachkompetenzen zu erfassen, wurde ein Interviewleitfaden entwickelt. „Beraterinnen, die eine solche fachliche Kompetenzfeststellung durchführen, benötigen zumindest ein mathematisches und naturwissenschaftliches Grundverständnis – je konkreter die Vorstellung vom Fachbereich der Migrantin ist, umso qualitativ hochwertiger wird die Kompetenzerfassung“, betont Rotraudt Flindt. „Zudem ist Beratungserfahrung und interkulturelle Kompetenz vonnöten, aber das sollte wohl selbstverständlich sein.“

Durchführung

Und so funktioniert es in der Praxis: Expertin und Teilnehmerin bereiten sich vor – die Expertin, indem sie Recherchen zum Beruf zur Anerkennung und zum Herkunftsland durchführt, und die Teilnehmerin, indem sie ihren Lebenslauf übersetzte Zeugnisse, Arbeitsproben, Arbeitsbuch und ähnliche Unterlagen mitbringt. Das leitfadengestützte Interview dauert maximal zwei Stunden. Es geht nicht um Vollständigkeit

der beruflichen Aktivitäten im Laufe des gesamten Lebens, sondern um erworbene Kompetenzen. Diese werden ermittelt durch Fragen wie:

- ▶ Beschreiben Sie bitte einen typischen/ exemplarischen Tagesablauf Ihrer wichtigsten beruflichen Tätigkeit (chronologisch).
- ▶ Welche Funktionen hatten Sie in der Betriebshierarchie – hatten Sie leitende oder anleitende Funktionen? Waren Sie Expertin? Haben Sie im Team gearbeitet?
- ▶ Mussten Sie etwas besonders gut können? Welche kognitiven Fähigkeiten (wie logisches Denken, Zusammenhänge begreifen) waren beispielsweise erforderlich? Welche Probleme mussten Sie lösen? Gab es körperliche Voraussetzungen oder besondere Eigenschaften, die nötig waren?

Die Expertin trägt die Antworten sofort in ein entsprechendes Word-Formular ein, überarbeitet dies im Anschluss und lässt die Datei dann der Teilnehmerin zur Überprüfung und Ergänzung zukommen. Erst wenn die Teilnehmerin mit dem Ergebnis einverstanden ist, ist die fachliche Kompetenzfeststellung abgeschlossen. Das dann vorliegende Dokument dient

Weitere Informationen

Download des Interviewleitfadens zur fachlichen Kompetenzfeststellung und ergänzende Informationen unter www.life-online.de, Projekt KUMULUS-PLUS.

der weiteren beruflichen Beratung, der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und zur Vorbereitung der Teilnehmerin auf Stellensuche und Bewerbungen. Die Kompetenzerfassung ist nicht dazu gedacht, Teilnehmerinnen ein Dokument an die Hand zu geben, das sie Bewerbungsmappen beilegen oder Arbeitsvermittlern vorzeigen können. Vielmehr sollen die Frauen selbst die gewonnen Erkenntnisse darstellen können, im Gespräch ebenso wie im Anschreiben einer Bewerbung. Denn dies in deutscher Sprache zu tun, ist für viele zugewanderten Akademikerinnen eine große Herausforderung, die sie mithilfe der Ergebnisse der fachlichen Kompetenzfeststellung besser bewältigen können.

„Keine der Teilnehmerin hatte im Voraus eine Vorstellung davon, wie das leitfadengestützte Interview ablaufen würde, und viele räumten nachher ein, Bammel vor dem Gespräch gehabt zu haben“, berichtet Rotraudt Flindt, „das ist nicht weiter verwunderlich, da keine der Frauen vorher von irgend jemand in Deutschland nach ihren Kompetenzen gefragt wurde“.



Silviya Ilieva: „Ich brauche den richtigen Schlüssel, um mein Wissen in aktive Taten zu verwandeln“

Frau Ilieva, welche beruflichen Erwartungen hatten Sie bei Ihrer Einreise nach Deutschland?

Ich hatte die Vorstellung, dass ich in diesem hochindustrialisierten Land ganz hervorragend Praxiserfahrungen im Beruf sammeln kann. Dazu müssen Sie wissen, dass ich in Bulgarien Maschinen- und Gerätebau mit der Spezialisierung für nicht metallische Werkstoffe – also Kunststoffe – studiert habe. Allerdings sind die Studiengänge in Bulgarien sehr theoretisch. So habe ich zwar viel gelernt, war mir aber nicht sicher, ob ich das auch praktisch umsetzen kann.

Wurden diese Erwartungen erfüllt?

Zunächst gar nicht. Von meiner Hochschulausbildung wurden hier lediglich Teile des Grundstudiums anerkannt, also habe ich begonnen, Maschinenbau zu studieren. Da ich jedoch keinen BAföG-Anspruch habe und mein Mann ebenfalls studiert, habe ich parallel zum Studium in der Gastronomie gejobbt – mit der Geburt meiner Tochter musste ich das Studium jedoch abbrechen. Als meine Tochter älter war, habe ich es nicht gewagt, mich auf Stellenausschreibungen zu bewerben, die meinen fachlichen Qualifikationen entsprechen, vor allem, weil ich in der deutschen Sprache nicht sicher genug war. Zudem konnte ich kein Englisch und auch das wurde bei Stellenausschreibungen stets vorausgesetzt. Ich habe versucht, meine Sprachkenntnisse über die VHS und in Selbstlernkursen zu verbessern, aber mit einem adäquaten Job klappte es dennoch nicht. Dafür entdeckte eine Freundin die Anzeige von LIFE über die Maßnahme in den Erneuerbaren Energien – das Thema hat mich schon vorher fasziniert, denn das studiert mein Mann, und er berichtet mir natürlich davon.



Inwiefern konnte Ihnen das Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ helfen?

LIFE hat mir sehr dabei geholfen, meine Kompetenzen zu erkennen. Ich bin mir sicher, ich habe etwas im Kopf, aber ich brauche den richtigen Schlüssel, um mein Wissen in aktive Taten zu verwandeln. Beim Assessment war ich von mir selbst überrascht, denn es zeigte sich, dass ich Durchsetzungsvermögen habe, das war mir nicht bewusst – also bei meinen Kindern schon, aber

im Arbeitsleben ... so etwas macht mir Mut. Für die Zusammenarbeit mit den Unternehmen hätte ich mir die Realisierung von gemeinsamen Projekten gewünscht – wir Frauen im Kurs haben doch eine Menge Kompetenzen, davon hätten Unternehmen profitieren können, und wir hätten noch bessere Kontakte in die Arbeitswelt bekommen. Allerdings habe ich durch das Projekt eine Branche gefunden, in der ich sehr gerne arbeiten würde. Während des Praktikums erfuhr ich von der Dünnschicht-Solar-Technologie; das fand ich faszinierend und habe vom Betrieb und aus dem Internet Informationen zusammengetragen – das wäre mein Traumjob.

Was fehlt Ihnen jetzt noch?

Um in meinem Traumjob arbeiten zu können, weiß ich noch nicht genug, da hat mich Martina Bergk von LIFE auch gleich gewarnt. Ich müsste dazu wieder ein Studium aufgreifen und da stellt sich erneut die Frage, wie das zu finanzieren ist. Andere Arbeiten hingegen könnte ich mit meinen jetzigen Qualifikationen und Kompetenzen sehr gut machen – auch das wurde im Projekt deutlich. Eine Tätigkeit beim Bundesamt für Materialprüfung würde zu mir passen, aber noch habe ich mich dort nicht als Ingenieurin beworben. Ich möchte zuvor in einem Praktikum weitere Erfahrung sammeln und meinen Mangel „Fehlende Englischkenntnisse“ beseitigen.

Schlüsselkompetenzen erfassen – ein Assessmentcenter wird zum Abenteuer

Hat die Bewerberin Durchsetzungsvermögen? Ist sie belastbar? Ist diese zugewanderte Ingenieurin eine Teamplayerin oder eher eine Einzelkämpferin? Was sind die größten persönlichen Stärken und Schwächen der Bewerberin?

Fragen nach solchen Schlüsselkompetenzen in einem Einstellungsgespräch bringen viele BewerberInnen ganz schön ins Schleudern. Und das, obwohl ebendiese Schlüsselkompetenzen in Deutschland bereits vor über 30 Jahren als unabdingbar propagiert wurden, um den komplexen Anforderungen dieser Arbeitswelt gerecht zu werden.

„Auch in handwerklichen oder ingenieurwissenschaftlichen Berufen reicht es längst nicht mehr, nur Fachwissen zu haben – man braucht Kommunikationsfähigkeit, um auf Kundenwünsche oder Beschwerden eingehen zu können, Präsentationsfähigkeit, um ein Produkt oder Arbeitsergebnis vorzustellen, Flexibilität, Belastbarkeit und vieles mehr“,

erklärt Projektleiterin Andrea Simon. Manche Experten räumen Schlüsselkompetenzen sogar mehr Bedeutung für eine berufliche Karriere ein als dem Fachwissen. Für Menschen mit Migrationshintergrund sind diese Kompetenzen ebenfalls der Schlüssel für die Tür zur deutschen Arbeitswelt. Dies setzt aber voraus, dass man um seine Fähigkeiten weiß und sie auch darstellen kann. Kommt neben der Anforderung, dies in einer Fremdsprache zu tun, auch noch die Tatsache hinzu, dass so etwas im Heimatland nie thematisiert wurde, dann können Fragen nach den Schlüsselkompetenzen – beispielsweise in einem Bewerbungsgespräch – zu einem echten Problem werden. Dem beugt das Potentialassessment von LIFE e.V. vor.



Jede Teilnehmerin durchläuft nach entsprechender Vorbereitung vier Assessmentaufträge in Form von kritischen Situationen, die für einen Berufseinstieg in die Branche Erneuerbare Energien typisch sind. ArbeitsmarktexpertInnen, BerufsberaterInnen mit und ohne Migrationshintergrund und PersonalentwicklerInnen aus technischen Unternehmen sowie aus der Branche Erneuerbare Energien haben diese Aufträge in gemeinsamen Workshops entwickelt.

Geschulte Beobachterinnen halten Reaktionen und Verhaltensweise der Teilnehmerinnen sowie darauf basierende Kompetenzen fest. Judith Burkhard, freiberufliche Beraterin für Teamarbeit und berufliche Entwicklung im Projekt, beschreibt das Potentialassessment so: „Die Situationen sind so gestaltet, dass sie Stress erzeugen, damit die Beobachterinnen Facetten der Persönlichkeit erkennen können. Den Frauen wird im Feedback widergespiegelt, was sie gut können oder souverän gelöst haben. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Stärken und auf Potentialen, die es weiterzuentwickeln gilt.“ Eine Teilnehmerin ist beispielsweise überrascht, dass sie viel Durchsetzungs-

Die kritischen Situationen der vier Assessmentaufträge

- ▶ Erfahrung von Fremdheit: Bewerbungs-, Team- oder Konfliktsituationen am Arbeitsplatz, in denen Kommunikationsstile und Wertesysteme gelten, die den eigenen widersprechen.
- ▶ Erfahrungen von Diskriminierung: durch Amtspersonen, Kollegen oder Arbeitgeber, und zwar oft in doppelter Hinsicht, als Migrantin und als Frau, die in einen untypischen Beruf einsteigen will.
- ▶ Sprachbarrieren in den unterschiedlichsten Situationen: beispielsweise bei der Kommunikation mit Amtspersonen, bei der Bewerbung, mit Kollegen – und damit einhergehend: Sprachlosigkeit.
- ▶ Orientierungslosigkeit: die Erkenntnis, dass in Deutschland unbekannte Spielregeln gelten oder dass man sich in einer Vielzahl von teilweise verwirrenden Möglichkeiten, Regelungen, Angeboten und Vorgaben zurechtfinden muss, wie der Organisation von Zusammenarbeit, dem Umgang mit flachen Hierarchien oder Ähnlichem.

vermögen besitzt, während eine andere merkt, dass sie lernen muss, in einem Team ihre Meinung zu sagen. Wieder eine andere nimmt aus dem Assessment mit, dass es entscheidend darauf ankommt, wie sie einen gefassten Entschluss anderen mitteilt – sie lernt, sich in andere hineinzusetzen. Die Ergebnisse des Potentialassessments werden auch von der Beraterin im Projekt aufgegriffen und sind Grundlage weiteren beraterischen Handelns.

Weitere Informationen

Download der Publikation „Abenteuer Assessmentcenter“ von LIFE e.V. unter www.life-online.de, Projekt KUMULUS-PLUS.

Tatjana Smirnova: „Wir haben uns sehr weiterentwickelt.“

Die Information über LIFE e.V., die Tatjana Smirnova im Internet entdeckte, war bereits drei Jahre alt, aber sie meldete sich dennoch, denn sie war schon einigermaßen verzweifelt. Seit sieben Jahren lebte sie mit ihrem Mann und Kindern in Deutschland und versuchte seitdem, hier beruflich Fuß zu fassen. In Russland hatte sie ein Diplom als Programmiererin gemacht, sie hat gelernt, jeden Prozess zu automatisieren. Außerdem hat sie dort Berufserfahrung als Mediengestalterin gesammelt.



In Deutschland konnte sie in all den Jahren weder als Mediengestalterin noch als Programmiererin arbeiten. „Ich kam zu LIFE und dort hat mir alles gefallen“, erinnert sich Tatjana Smirnova, „mir fehlte als Programmiererin jegliche praktische Erfahrung, deshalb stand ich noch nicht sicher auf meinen Beinen, aber die Projektmitarbeiterinnen haben uns gezeigt, dass wir etwas können“. Besonders viele Aha-Effekte verursachte das Assessmentcenter. „Ich kann gut verhandeln und ich habe Durchsetzungsvermögen – das hatte sich in meinem Leben bislang höchstens in Kleinigkeiten gezeigt“, freut sich Tatjana Smirnova. So wollte sie sofort wissen, ob das auch im wirklichen Leben funktioniert. „Noch am gleichen Tag habe ich ein paar Schuhe umgetauscht, die mir nicht wirklich passten, das hatte ich vorher nicht gewagt – und ich war dabei erfolgreich“, sagt sie lachend.

Im Assessmentcenter war es ihr auch sehr gut gelungen, eine Situation mit einer schwierigen Mitarbeiterin zu lösen, das hat sie stolz gemacht. „Nachdem ich das Assessmentcenter überlebt habe, fühle ich mich gut gerüstet für den Arbeitsalltag“, betont Tatjana Smirnova. Doch so schlimm waren die ersten Kontakte zur deutschen Arbeitswelt gar nicht. Im Gegenteil, auch bei den Bewerbungen für das Praktikum erlebte sie positive Überraschungen: Eigentlich hatte sie entschieden, sich als Mediengestalterin weiter zu orientie-

ren und dafür suchte Tatjana Smirnova ein Praktikum. Doch der zuständige Mitarbeiter im Unternehmen sagte: „Wir haben etwas anderes für Sie.“ Sie wurde eingestellt, um eine Datenbank zur Energieeffizienz und zum Energiesparen zu erstellen.

Dieses Projekt ist nun abgeschlossen, aber vielleicht bekommt sie einen Job als Assistentin in dem Betrieb – ihr Chef schaut, was zu machen ist. „Eine Ingenieurin bin ich für meinen Arbeitgeber allerdings nicht – den-

noch: mir machen viele Sachen Spaß, die Hauptsache ist, eine Arbeit zu haben – und wenn es mit diesem Job nicht klappt, dann weiß ich, was ich machen kann, um eine andere Arbeitsstelle zu finden“, sagt sie. Zweifelsohne geht Tatjana Smirnova gestärkt und selbstbewusst aus dem Projekt: „Zu Beginn waren wir unsicher, jetzt haben wir uns weiterentwickelt – ich weiß, was ich machen kann, ich weiß, wie ich mich auf Bewerbungen vorbereite und was ich im Bewerbungsgespräch sage – ich habe keine Angst mehr.“

Qualifizierung und Branchenorientierung in Erneuerbaren Energien – Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt

Welche Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es in den verschiedenen Arbeitsfeldern der Erneuerbaren Energien? Wie ist der Einsatzbereich zu finden, der zu den individuellen Qualifikationen und Interessen einer zugewanderten Ingenieurin passt? Wie gelingt es, Kontakte zwischen Arbeitgebern und Akademikerinnen mit ausländischen Qualifikationen herzustellen?

Die meisten Teilnehmerinnen hatten zu Beginn der Maßnahme nur eine geringe oder gar keine Vorstellung von der Branche der Erneuerbaren Energien und deren Unternehmen in Deutschland. Einige wenige hatten ein Aufbaustudium im Umweltbereich absolviert, meist jedoch keine praktische Arbeitserfahrung. „Die Frauen verband das Interesse, in diese Branche einzusteigen, mehr zu erfahren und die Erneuerbaren Energien zu ihrem beruflichen Einsatzfeld zu machen“, berichtet Martina Bergk, Dozentin für Erneuerbare Energien im Projekt. „Jedoch konnten die Teilnehmerinnen ihre eigenen fachlichen Kompetenzen, die sie für eine entsprechende Tätigkeit bereits mitbringen, nicht einschätzen – so hatten sie das Gefühl, in eine völlig neue Richtung zu starten“. Dabei ist oft die Technik der Erneuerbaren Energien nichts prinzipiell Neues, sondern beruht auf den physikalischen Grundlagen, die jeder Ingenieurin bekannt sind, zum Beispiel Wärmeleitung und -übertragung, Verbrennungsprozesse oder Halbleitertechnik. So hat eine Ingenieurin aus der Abwasserreinigung Grundwissen über Prozesse, die auch

bei Biogasanlagen vorkommen. Oder: Eine Kunststoffingenieurin, die im Solarbereich tätig sein will, kann ihr Wissen über Hochtemperatur-Kunststoffe einsetzen.

Schemata zur Branchenorientierung offenbarende passende Einsatzfelder

Die Qualifizierung in den Erneuerbaren Energien im Projekt ist weniger ein Aufbaustudium als vielmehr eine Einführung und Orientierung. Die intensive Beschäftigung mit den Erneuerbaren Energien ist für die Teilnehmerinnen aber auch eine Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen der Branche. Um die Orientierung zu erleichtern, wurde ein Instrument entwickelt, das die typischen Arbeitsfelder von Ingenieuren wie Forschung, Entwicklung, Planung, Beratung, Produktion, Vertrieb etc. den jeweiligen Tätigkeiten in den nachfolgend genannten Anwendungsbereichen der Erneuerbaren Energien zuordnet:

Solarthermie: Wärmenutzung der Sonne,

Photovoltaik: Umwandlung des Sonnenlichtes in Strom,

Windenergie: Nutzung des Windes zur Stromerzeugung,

Biomasse: energetische Nutzung von Pflanzen und organischen Abfällen,

Energieeffizienz: technische Lösungen zur Senkung der Energieaufwandes.

Während der Branchenorientierung durchlaufen die Teilnehmerinnen vier Phasen als Voraussetzung ihrer beruflichen Integration

- ▶ Sie lernen den Wert der eigenen Kompetenzen einschätzen und schätzen.
- ▶ Sie lernen ihre Kompetenzen sprachlich auszudrücken.
- ▶ Sie lernen die Anforderungen der Branche kennen.
- ▶ Sie werden sich klar darüber, wie sie in Erneuerbaren Energien ihre mitgebrachten Kompetenzen sinnvoll einsetzen und verwerten können.

Branchenorientierung Erneuerbare Energien am Beispiel: Solarenergie Photovoltaik



Daraus erschließt sich für die Teilnehmerinnen, wie sie ihr Fachwissen verwerten können. Die Maschinenbauingenieurin, die sich in ihrem Heimatland beruflich mit Werkstoffen beschäftigt hat, erkennt beispielsweise, dass Werkstoffe bei der Solarthermie unter dem Gesichtspunkt der Hitzebeständigkeit, der Wetterfestigkeit oder der Vermeidung von Reflexion des Sonnenlichts eine wichtige Rolle spielen. Die Bauingenieurin wird sich eher für die Integration der Solaranlage in die Dachkonstruktion interessieren, denn dazu sind ihre Kompetenzen gefragt. Für die Elektroingenieurin eröffnet sich ein großes Betätigungsfeld in der Steuerungs- und Regelungstechnik, zum Beispiel zur Optimierung von Prozessen.

Berufspraktische Fähigkeiten

Es bleibt jedoch nicht bei der theoretischen Betrachtung der Erneuerbaren Energien, es wird auch richtig praktisch.

Beispielsweise müssen rechnerisch Probleme gelöst werden. „Das ist für Ingenieurinnen berufsübergreifend möglich, aber mitunter gar nicht so leicht, wenn das Studium schon eine Weile her ist“, berichtet Martina Bergk, „doch diese Startschwierigkeiten legen sich in der Regel schnell, und im Handumdrehen gelingen dann Amortisierungsberechnungen für eine Solaranlage oder die Konzeption für die Biogasanlage eines Landwirts, der den Dung seiner 200 Kühe energetisch nutzen will.“ Auch Planungen und Experimente gehören zur praktischen Qualifizierung. Besonderer Wert wird zudem auf die Vorstellung typischer Branchensoftware gelegt.

Die Branche erkunden

Den Brückenschlag in die Arbeitswelt ermöglichen Exkursionen zu Instituten und Unternehmen, Vorträge von Berufspraktikern, Filme und die Einbeziehung weiterer wichtiger Akteure, beispielsweise Verbandsvertretern. Mit konkreten

Aufträgen besuchen die Teilnehmerinnen Fachmessen – dort sollen sie zum Beispiel Informationen über die wichtigsten Aussteller und Firmen sammeln, erste Kontakte knüpfen oder sich Unternehmen bereits vorstellen. Schließlich werden politische und wirtschaftliche Fragestellungen aufgegriffen und im Kurs diskutiert, um die Teilnehmerinnen auf dem Laufenden über die aktuellen Fachdiskurse zu halten und sie auf ihre Vorstellungsgespräche vorzubereiten.

Fachsprache erlernen und anwenden

In der technischen und naturwissenschaftlichen Fachwelt ist die Verwendung der richtigen Fachtermini sehr wichtig – sei es bei der Suche im Internet nach einem Unternehmen, bei dem man sich bewerben will, im Gespräch mit VertreterInnen der Branche oder am Arbeitsplatz. Eine Ingenieurin, die berichtet, sie habe in ihrem Heimatland Abwassersysteme konzipiert, sollte beispielsweise den Begriff Siedlungswasserwirtschaft kennen. „Wir trainieren die Selbstlernkompetenzen der Teilnehmerinnen, indem wir ihnen Strategien nennen, um die jeweiligen fachlichen Schlüsselworte zu finden“, sagt Martina Bergk. Eine Möglichkeit ist zum Beispiel, die entsprechenden Studieninhalte in Deutschland daraufhin

Weitere Informationen

Download der „Ausführlichen Beschreibung des Instruments Qualifizierung und Branchenorientierung in den Erneuerbaren Energien“ im Internet unter www.life-online.de, Projekte KUMULUS-PLUS.

zu durchforsten. Man kann auch Firmenprofile analysieren, und wenn ein Unternehmen gefunden wurde, das dem angestrebten Tätigkeitsbereich entspricht, dann werden auch hier die fachlichen Schlüsselworte herausgesucht und nach ihnen weiter im Internet recherchiert. Eine weitere Strategie ist, nach ReferentInnen auf Fachkonferenzen zu suchen und auf diesem Weg aktuelle Fachbegriffe und Ansprechpartnerinnen zu finden. Schlüsselworte, die die Teilnehmerinnen recherchieren und erläutern, werden zu einem Glossar zusammengefügt, das über die Kommunikationsplattform im Internet allen zur Verfügung steht.



Tatjana Schelhorn: „Ich habe viele Perspektiven und Pläne für meine berufliche Zukunft.“

„Wie die Arbeitsagentur ausländische Qualifikationen hier in Deutschland verwertet, habe ich selbst heute noch nicht wirklich verstanden. Ich habe ein Diplom als Ingenieurin für Wasserversorgung und Abwasserleitung, ich habe studienbegleitend grafische Gestaltung und Bürokauffrau gelernt. Aber für meinen Studienabschluss aus Russland hat sich mein Berater beim Jobcenter nie interessiert. Ich hätte meine technische Qualifikation gern von Anfang an weiter ausgebaut oder Berufserfahrungen gesammelt, denn ich kam gleich nach dem Studienabschluss aus Russland hierhin. Auf eigene Faust und ohne finanzielle Unterstützung war es mir nicht möglich, einige Semester an der Uni in meinem Fach zu belegen – ich hatte mich dort zwar beworben, aber nie eine Antwort erhalten. Also tat ich, was mir der Arbeitsberater empfahl und nahm an einer sechsmonatigen Weiterbildung zur Bürokauffrau teil. Das war zwar interessant, aber mein Herz hängt an meiner technischen Qualifikation, und eine dauerhafte Arbeit habe ich durch die Qualifizierung auch nicht gefunden – nur Gelegenheitsjobs.

So schlug mein Berater eine weitere Maßnahme vor „Integration und Beruf“, die dauerte drei Monate inklusive einem einmonatigen Praktikum. Und in diesem Praktikum war ich in Deutschland erstmalig in meinem Beruf tätig – beim Wasserwerk Straußberg. Das war im März 2009. Kurz vorher hatte ich im Internet die Maßnahme von LIFE entdeckt und wollte unbedingt daran teilnehmen, denn das passte genau zu mir. Im Vorstellungsgespräch dachte ich, ich kann leicht über meine Qualifikationen reden, aber da hatte ich mich geirrt – mir fehlte das nötige Fachvokabular. Jetzt kann ich das. Ich finde die Erneuerbaren Energien nicht nur beruflich interessant, ich finde es für unsere Zukunft und die Zukunft unserer Kinder so wichtig. Ich denke, wir könnten jetzt schon überwiegend unseren Energiebedarf auf diese



Weise decken. Erst kürzlich habe ich ein Verfahren entdeckt, in dem aus Abwasser Energie gewonnen wird – das ist doch faszinierend. Deshalb war die Einführung in Erneuerbare Energien für mich hochinteressant – anhand der Branchenorientierung sehe ich mich am ehesten im Marketing. Auch das Rechnen liegt mir, allerdings muss ich eine Formel immer erst nachvollziehen können, ich mag nicht einfach irgendetwas anwenden. Sehr hilfreich für die Zukunft fand ich den Bereich Projekt-

management, denn es gibt immer so viele Dinge, die bei der Arbeit gleichzeitig zu beachten sind, kein Tag ist durchweg planbar, weil immer viel Unvorhergesehenes passiert. Weil ich das nötige Handwerkzeug habe, kann ich dennoch einen kühlen Kopf bewahren. Letztendlich habe ich in der Maßnahme herausgefunden, dass ich sehr viele Perspektiven habe, jetzt gehe ich erst einmal weiter in Richtung „Wasserwirtschaft“ und kombiniere das mit meiner Muttersprache. Ich hatte das große Glück, dass die technische Leiterin des Wasserwerks Straußberg sich an mich erinnert hat, als ein Firmenpartner eine Ingenieurin aus dem Wasserbau mit russischen Sprachkenntnissen suchte. Zu der Zeit hatten wir unsere Praktikumsbewerbungen im Kurs. So kam ich zu beton & rohrbau und da bin ich heute noch – in Festanstellung. Ich bin vor allem in der Ausschreibungsentwicklung und in der Vorkalkulation tätig und habe viel Kontakt mit Kunden aus Russland, Georgien und Kasachstan. Das hat zwar nichts mit Erneuerbaren Energien zu tun, aber ich habe einen adäquaten Job, den ich dank meiner Sprachkenntnisse bekommen habe.

Die drei Säulen, auf denen ich meine Karriere aufbauen will, sind meine technische Qualifikation, meine Sprachkenntnisse und die Erneuerbare Energien. Zudem habe ich gute Argumente: Ich bin flexibel, ich bin qualifiziert, ich bin noch jung, ich habe Kraft – das sind doch ganz gute Zukunftsaussichten.“



Netzwerk UmWeltFrauen

Teilnehmerinnen und Ratsuchende äußerten den Wunsch, sich auch außerhalb des Programms und der Berufsberatung regelmäßig zu treffen und aktuelle Umweltthemen zu diskutieren – so entstand im Mai 2008 das Netzwerk UmWeltFrauen, das seitdem regelmäßig tagt. Es geht nicht darum, zusammen zu sein und zu quatschen, sondern sich weiterzubilden und über ein bestimmtes Thema zu diskutieren – was übrigens auch die Sprachgewandtheit verbessert. Dazu werden Expertinnen eingeladen, möglichst mit Migrationshintergrund, Exkursionen durchgeführt und Filme gezeigt. Die Frauen können Kontakte zur Arbeitswelt knüpfen und bleiben untereinander in Verbindung.

Informationsaustausch: Regelmäßige Treffen alle 6-8 Wochen, ergänzend Online-Versand von Informationen, beispielsweise zu Stellenausschreibungen, Terminen oder Entwicklungen im Energie- und Umweltbereich.

Themenbeispiele 2009: Globaler Konsum – rund um die Kleidung; Faire Produktion und Fairhandel – was können wir tun?; Was passiert mit unserem Müll?; Handel mit dem Abfall – ein lukratives Geschäft?; Nachhaltige Mobilitätskonzepte.

Mitgliederanzahl Anfang 2010: Über 80 Frauen mit Migrationshintergrund.

Integrationswirkung: Die Netzwerkinitiative trägt in hohem Maße zur Integration von Frauen mit Migrationshintergrund bei:

- ▶ sie verbessert die Sprachkompetenz der Teilnehmerinnen
- ▶ sie vertieft die berufliche Orientierung
- ▶ sie fördert Kontakte zwischen unterschiedlichen Nationalitäten
- ▶ sie ermöglicht selbstbestimmtes Arbeiten
- ▶ sie fördert das Umweltbewusstsein
- ▶ sie motiviert die Teilnehmerinnen, an weiteren Angeboten im Bereich der Berufsberatung und Kompetenzentwicklung teilzunehmen.

Weitere Informationen zum Netzwerk UmWeltFrauen sind als PDF herunterzuladen von der Website www.life-online.de, unter dem Projekt KUMULUS-PLUS.

Anforderungen der deutschen Arbeitswelt – das Tüpfelchen auf dem „i“ für den Einstieg

Worauf kommt es Personalverantwortlichen oder Arbeitgebern im Bewerbungsschreiben oder im Bewerbungsgespräch an? Welche ungeschriebenen Regeln und Verhaltenscodes gibt es in der deutschen Arbeitskultur? Was gilt es bei Initiativbewerbungen für einen Praktikumsplatz oder eine Arbeitsstelle zu beachten?

Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen mit Einwanderungshintergrund, die Antworten auf Fragen wie diese kennen, tun sich leichter beim Einstieg in die Erneuerbaren Energien. Das Modul „Anforderungen der Arbeitswelt“ liefert das Tüpfelchen auf dem „i“ zum Berufseinstieg. Jetzt geht es um konkrete Bewerbungsstrategien für Praktika und Arbeitsstellen, um Anforderungen von Unternehmen, um die Do's and Don'ts deutscher Arbeitskultur.

Wen Unternehmen suchen

„Es ist leider vielfach auch in den Erneuerbaren Energien noch so, dass Betriebe männliche Mitarbeiter bevorzugen – am liebsten 30 Jahre jung, möglichst frisch von der Uni und mit Arbeitserfahrung, keine Kinder, flexibel und ungebunden.“ Martina Bergk, Dozentin im Projekt, will diesbezüglich keine überzogenen Hoffnungen aufkeimen lassen. Lässt sich allerdings ein solcher Betrieb statt dessen auf eine Migrantin ein, die ihre Qualifikationen im Ausland erworben hat, womöglich Familie und Kinder hat, dann muss es dafür gute Gründe geben – die Migrantin hat beispielsweise eine besondere Qualifikation, oder der Betrieb hat ein persönliches Interesse an der Integration von Migranten, oder er braucht die Sprachkenntnisse, oder ähnliches. Es ist daher immer Überzeugungsarbeit notwendig. Das gelingt am besten, wenn die Frauen wissen, was für sie spricht, was sie auszeichnet. Doch selbst zugewanderte Ingenieurinnen, die gute Argumente haben, werden in aller Regel mehrere Bewerbungen schreiben müssen – selbst für ein Praktikum. „Viele der Teilnehmerinnen sind das nicht gewohnt, wir unterstützen sie daher und haben zudem eine Datenbank eingerichtet, in der jederzeit zu sehen ist, welche Frau sich wo

beworben hat“, berichtet Martina Bergk. „Aber: Eine Kaltakquise für einen Praktikumsplatz muss jede Frau selbst durchstehen, das ist auch ein Stück weit deutsche Arbeitskultur. Wenn das mit unserer Unterstützung und mit dem Austausch Gleichgesinnter einmal gelungen ist, dann wissen die Frauen für die Zukunft, wie es geht und dass sie es können.“ Bislang hat noch jede der Teilnehmerinnen einen Praktikumsplatz bekommen.

Interview mit Judith Burkhard: Das Allerwichtigste ist der Perspektivwechsel auf Arbeitgeber

Frau Burkhard, welche Rolle spielen Sie im Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft?“

Als freiberufliche Beraterin für Teamarbeit und berufliche Entwicklung bin ich von Maßnahmebeginn bis -ende immer wieder im Einsatz, dabei kommt es darauf an, sehr individuell auf das aufzubauen, was die Teilnehmerinnen erlebt oder gelernt haben und was sie aus ihren Ländern kennen. Bei der Einführung in den deutschen Arbeitsmarkt begleitet mich eine polnische Kollegin – sie berichtet aus ihrer Perspektive, was beim Eintritt in die Arbeitswelt wichtig ist und baut eine Brücke zu den Gepflogenheiten der Personaleinstellung in Polen. Ich war viele Jahre als Personalentwicklerin in einem deutschen Unternehmen tätig und steuere die Anforderungen an Bewerberinnen aus Sichtweise eines hiesigen Arbeitgebers bei. Außerdem bin ich ins Potentialassessment involviert und unterstütze die Teilnehmerinnen bei der Vorbereitung auf Bewerbungen für ihre Praktika.



Worauf kommt es bei den Anforderungen der Arbeitswelt an, was ist ausschlaggebend?

Was bei der Bewerbung zählt, ist eine überzeugende Darstellung der fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen. Bei unseren Teilnehmerinnen kommt als weitere besondere Herausforderung die sprachliche Komponente hinzu, hier muss mitunter sowohl die Umgangssprache als auch die Fachsprache trainiert und bei der Vorbereitung auf die Bewerbung auch korrigiert werden. Denn Arbeitgeber erwarten, dass Anschreiben und Lebenslauf in perfektem Deutsch formuliert werden.

Welches Wissen vermitteln Sie den Teilnehmerinnen, damit diese für die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes besser gerüstet sind?

Das Allerwichtigste ist, dass den Frauen ein Perspektivwechsel gelingt. Sie müssen lernen, sich auch in deutsche Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen hineinzusetzen. Viele Teilnehmerinnen kommen aus osteuropäischen Ländern, dort gibt es beispielsweise klare Vorgaben, die zu erfüllen sind, und strikte Hierarchien, an die man sich halten muss. In Deutschland hingegen ist oft Mitdenken erwünscht, es gibt Teamarbeit mit flachen Hierarchien und es gibt Projektarbeiten, die stark auf Eigenorganisation und Eigenverantwortung setzen. Einige der Frauen haben beispielsweise ein sehr starkes Durchsetzungsvermögen oder sind sehr zielorientiert – das ist gut, aber es bedarf auch eines gewissen Fingerspitzengefühls gegenüber der Unternehmensleitung. Ein weiteres Beispiel für den Perspektivwechsel ist die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier leisten die meisten Frauen Gewaltiges, weil Haushaltsführung und Kinder alleine in ihr Ressort fallen. Sie müssen sich jedoch auch vergegenwärtigen, dass deutsche Chefs und Chefinnen Arbeit und Familienbelange strikt getrennt halten möchten.

Da kann man nicht einfach zwi-
schendurch den Arbeitsplatz
verlassen, um einen Behörden-
gang für die Familie zu erlei-
digen. Sie sehen, es geht um
Codes und Verhaltensweisen, die auch kulturell geprägt sind
– und die die Frauen kennen müssen.

Nun ist das Wissen um solche Gepflogenheiten das eine, sie zu verinnerlichen und automatisch anzuwenden ist aber noch ein weiterer Schritt – wie üben Sie das in der Maßnahme?

Dazu wende ich als Methode die Themenzentrierte Interaktion an, die sehr gut geeignet ist, um Selbstreflektion und Eigenverantwortung zu fördern. Die Frauen sollen sich in Deutschland ja nicht auf Biegen und Brechen anpassen, sie sollen ihre ganz eigene Persönlichkeit weiterentwickeln, indem sie Fragen und Aufgaben lösen und dann reflektieren, wie sie diese gelöst haben. Sehr viel Potential liegt hier auch im gemeinsamen Lernen in der Gruppe – als Übungsfeld für Interaktion. Die Frauen ergänzen sich und können sehr voneinander profitieren.

Was würde Ihrer Meinung nach das Matching zwischen den zugewanderten Akademikerinnen und hiesigen Arbeitgebern verbessern?

Im Prinzip das, was wir im Projekt auch machen: Erstens sollte der Perspektivwechsel gelingen, wie schon erwähnt. Zweitens gehört dazu, dass die Teilnehmerinnen von sich aus Brücken zwischen den Kulturen bauen, denn das können sie nicht von den Arbeitgebern verlangen. Drittens sollten die Frauen ihre Präsentation und ihre Bewerbung so verbessern, dass mehr über sie selbst rüberkommt. Denn ich bin davon überzeugt, dass die persönlichen und sozialen Kompetenzen, wie Eigeninitiative und Teamfähigkeit, für eine Einstellung ausschlaggebender sind als die fachlichen Kompetenzen.

Arbeitgeberperspektiven – Migrationshintergrund und formale Anerkennung sind nicht entscheidend, die Kompetenzen sind ausschlaggebend

Die beton & rohrbau C.-F. Thymian GmbH & Co KG hat vor einigen Jahren begonnen, auch ausländische Märkte zu erschließen. Rund 350 Mitarbeiter sind aktuell in den Niederlassungen Berlin, Halle, Leipzig, Magdeburg, Potsdam, Dessau, Rostock, Regensburg und Dresden tätig – sowie in Niederlassungen außerhalb Deutschlands. Solche Tochter- oder Beteiligungsgesellschaften wurden bereits in Kroatien, Bulgarien, Rumänien, Russland, Kasachstan, Bahrain, in der Türkei und in Großbritannien gegründet. Mit der Gründung dieser Standorte im Ausland kam der Bedarf nach Personal, das die jeweilige Landessprache spricht. „Wir beschäftigen beispielsweise einen kroatischen Bauingenieur, in der rumänischen Filiale arbeiten deutsche und rumänische Mitarbeiter gemeinsam und verständigen sich auf Englisch. In der Zentrale hier in Deutschland ist ein Bauingenieur aus Rumänien tätig, der gegebenenfalls Unterlagen aus Rumänien übersetzt“, berichtet die Vertriebs- und Marketingleiterin Elisabeth Fischler und setzt lachend hinzu: „mich selbst sollte ich auch erwähnen, ich bin Österreicherin“. Das Unternehmen sucht weitere Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.

Als Tatjana Schelhorn, Teilnehmerin der Maßnahme bei LIFE e.V., sich im Herbst 2009 bei beton & rohrbau für ein Praktikum bewarb, lief gerade ein entsprechendes Einstellungsverfahren – es wurden Fachkräfte mit russischen Sprachkenntnissen gesucht. „Frau Schelhorn passte von allen Bewerbern am besten ins Unternehmen“ erinnert sich Elisabeth Fischler. „Entscheidend bei Einstellungen von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund ist für uns nicht der Migrationshintergrund, sondern die erforderlichen Sprachkenntnisse und die richtigen fachlichen Qualifikationen.“ Ob ausländische Qualifikationen formal anerkannt sind oder nicht, ist für das Unternehmen selbst nicht wichtig. „Es zählt, was er oder sie wirklich kann, nicht was jemand laut Zeugnis kann“, so die Vertriebs- und Marketingleiterin.

Ein anerkannter Qualifikationsnachweis könnte jedoch bei der Beteiligung an EU-weiten Ausschreibungen eine Rolle spielen, denn da müssen alle involvierten Mitarbeiter mit Lebenslauf und Abschluss angegeben werden – bislang haben Beschäftigte mit Migrationshintergrund bei beton & rohrbau an solchen Aufträgen allerdings noch nicht mitgewirkt. Kulturspezifische Kenntnisse von Beschäftigten ausländischer Herkunft spielen für Firmenaktivitäten im Ausland für das Unternehmen ebenfalls keine Rolle. „Das lernt man ganz schnell“, betont Elisabeth Fischler, „zwar ist der rumänische Kollege beispielsweise bei Verhandlungen in Rumänien dabei, aber da geht es mehr um Übersetzungen, denn Verhandlungen werden dort nicht in Englisch geführt“.

Beton & rohrbau ist weiter auf Wachstumskurs und daher auch offen für Praktika, vorausgesetzt es ist ein Platz verfügbar. Ein weiteres Kriterium für ein Praktikum ist die technische Qualifikation, denn: „Techniker wird es in Zukunft immer weniger geben, das merken wir schon jetzt. Wichtig ist außerdem, dass derjenige oder diejenige einen Bezug zum Mittelstand hat.“ Und schließlich sei eine Dauer von drei Monaten das Minimum, alles was darunter liegt, lohne sich nicht. Migrantinnen und Migranten sind grundsätzlich willkommen. „Je mehr ausländische Märkte wir erschließen, umso wertvoller sind für uns Beschäftigte mit Migrationshintergrund“, sagt Elisabeth Fischler.

Dr. Susanne Rahner: „Ein Praktikum ist ein gutes Sprungbrett für eine Anstellung.“

Interview mit der Geschäftsführerin von Yggdrasil, Geologie – Projektmanagement – Trainings

Frau Dr. Rahner, spielt ein Migrationshintergrund eine Rolle, wenn sich jemand bei Ihnen um ein Praktikum bewirbt?

Nein, überhaupt nicht. Ich erwarte ausreichende PC-Kenntnisse, um die einschlägigen Programme bedienen zu können, und Englischkenntnisse, die ausreichen, um englische Fachtexte zu verstehen. Jüngere Interessenten können aber in der Regel Englisch – auch diejenigen, die aus Staaten der ehemaligen Sowjetunion oder aus Osteuropa kommen. Wenn jemand nicht perfekt Deutsch spricht, ist das für mich weniger problematisch, denn es gibt im Unternehmen durchaus Tätigkeiten, wie eine GIS-Expertise (Geo-Informationssystem) erstellen oder Geländeerfahrung sammeln, wo das nicht von Belang ist. Denn das Schreiben der Gutachten – was sehr gute Deutschkenntnisse erfordern würde – ist ohnehin mein Job.

Worauf legen Sie denn Wert bei Ihren Praktikanten?

Neben den schon erwähnten Englisch- und PC-Kenntnissen erwarte ich die Fähigkeit zum Mitdenken. Das klingt vielleicht banal, aber etwa die Hälfte der Praktikanten steht nur vor mir und fragt: „Was soll ich jetzt tun?“ Damit kann ich nichts anfangen. Es ist nicht so, dass wir Praktikanten und Mitarbeiter nicht gut betreuen würden, aber extreme Fürsorge können wir nicht leisten. Und von neuen Mitarbeitern erwarte ich dann schon, dass sie sich schnell einarbeiten und produktiv werden.

Kann ein Praktikum in Ihrem Unternehmen eine Einstellung (im Anschluss) erleichtern oder achten Sie sehr darauf, Praktikanten auf keinen Fall irgendwelche Hoffnungen zu machen?



Ein Praktikum ist ein sehr gutes Sprungbrett für eine Anstellung, und ich versuche auch sehr, meine Praktikanten unterzubringen, denn ich kann sie ja nicht alle selbst einstellen – ich habe nur noch eine weitere Mitarbeiterin. So habe ich schon einmal jemand in einem Planungsbüro in Bayern oder bei anderen Kunden und Partnern untergebracht. Die Akademikerin, die Ende letzten Jahres im Rahmen der LIFE-Maßnahme bei mir ein Praktikum gemacht hat, kann ich vielleicht ab

dem Sommer einstellen, indem ich sie mir quasi mit einer Geologin teile – wenn sie dann noch verfügbar ist. Denn sie ist superschnell und aufgeweckt, spricht Englisch und Polnisch und ist auch fachlich sehr, sehr gut. Das sollte sie auch in einem Bewerbungsgespräch selbstbewusster vertreten. Ihre Vorstellung bei mir lief in etwa so, dass ich immer fragte: „Können Sie dies? Können Sie jenes?“ Und sie sagte stets „Ja, kann ich.“ Und sie konnte das alles auch, wie sich später herausstellte – viele sagen, „Ja, kann ich“, ohne es zu können.

Wie wichtig ist es Ihnen, dass ein ausländischer Abschluss von BewerberInnen formal anerkannt ist bzw. ein freiwilliges Gutachten der zuständigen Stelle vorliegt, beispielsweise der Ingenieurkammer?

Das spielt für mich überhaupt keine Rolle, ich bin allerdings auch meine eigene Chefin. Gut daran, wenn ein Abschluss vorliegt, ist die Tatsache, dass diejenigen schon einmal etwas zuende gebracht haben. Das ist für mich aber nicht ausschlaggebend, um eine Qualifikation beurteilen zu können – dazu helfen Praktika und Probezeit weit mehr.

Beratung und Coaching – offene Ohren und handfeste Ratschläge

Kann bessere Organisation und straffes Zeitmanagement es möglich machen, Familie und Beruf zu vereinbaren? Wie sind berufliche Ziele und persönliche Interessen und Wünsche unter einen Hut zu bekommen? Woran erkennt man, welche Praktikumsstelle am besten zu den vorhandenen Qualifikationen und der neuen beruflichen Orientierung passt?

Manche Fragen, die den Teilnehmerinnen unter den Nägeln brennen, sind so persönlich oder individuell, dass sie am besten unter vier Augen besprochen werden. Von Anfang bis zum Abschluss der achtmonatigen Maßnahme können die Teilnehmerinnen daher bei Bedarf Beratung in Anspruch nehmen.

Magdalena Adamczyk-Lewoczko ist im Projekt zuständig für die Beratung bei der Entwicklung beruflicher Ziele, Interessen und Wünsche – Themen, die besonders zu Beginn jeder Maßnahmen für viele der Frauen diffus sind. „Durch die berufliche Orientierung sollen die Teilnehmerinnen dies klarer erkennen – da spielen natürlich auch private Dinge mit hinein“, erläutert Magdalena Adamczyk-Lewoczko. „Ein weiterer entscheidender Bestandteil ist Motivationsarbeit.“

Viele Frauen zweifeln an ihren Kompetenzen. Deshalb ist es auch wichtig, das Assessment beratend zu begleiten. Da werden beispielsweise Genderfragen thematisiert – viele haben Familie und Kinder und sind daher in Bezug auf eine Berufstätigkeit sehr eingeschränkt. Nicht selten bringen die Frauen ihre Männer mit, um die Folgen ihrer möglichen Berufstätigkeit für die Familie gemeinsam zu besprechen.“ Die Frage „Wie organisiere ich mich noch besser?“ ist ebenfalls ein großes Thema, denn eine 6-Stunden-Teilzeitstelle ist für die wenigsten Firmen vorstellbar. Das ist zwar kein spezifisches Migrantinnenproblem, aber oft eine weitere von vielen Hürden. Hier gilt es, in der Beratung individuelle Strategien zu entwickeln, die die Anforderungen von Familie und Beruf zusammenbringen.

Eine muttersprachliche Beratung gibt es im Projekt zwar nicht, aber LIFE hat nicht zufällig eine Beraterin mit Migrationshintergrund ausgewählt. „Das Heimatgefühl spielt schon auch eine Rolle, zum einen wissen die Frauen, ich war in der gleichen Situation wie sie, und zum anderen bricht eine Begrüßung auf Polnisch oder Russisch mitunter das Eis“, berichtet Magdalena Adamczyk-Lewoczko. Die Beratung wird auch deshalb auf Deutsch durchgeführt, um die Sprachkompetenzen der Teilnehmerinnen einschätzen zu können.

Das Beratungsangebot steht auch zugewanderten Akademikerinnen offen, die nicht Teilnehmerinnen der Maßnahme sind, und wird gern genutzt – circa 60 Beratungen im Jahr finden für diese Zielgruppe statt.

Kommunikationsplattform – lernen und arbeiten, wo man will

Wie kann für alle Kursteilnehmerinnen Routine im Umgang mit Computer und Internet erreicht werden? Wodurch können Lerninhalte und Rechercheergebnisse einzelner Teilnehmerinnen allen verfügbar gemacht werden? Wie ist es möglich, auch in einer Gruppenmaßnahme zeitlich und räumlich unabhängig zu arbeiten?

Bei der Maßnahme „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ ist die Antwort auf solche Fragen immer die gleiche: „Mit der Kommunikationsplattform!“ Sie wird in der Maßnahme eingesetzt, um unter anderem die Medienkompetenz der Teilnehmerinnen zu stärken.

Online reflektieren die Frauen in schriftlichen Aufgaben ihre beruflichen Ziele und Wünsche, sie können in Foren diskutieren, über die Plattform Termine absprechen, sich über Arbeitsplatzangebote und Praktika informieren oder nach einem Beratungsgespräch zusätzliche individuelle Anregungen erhalten.

Auch das Angebot, sich räumlich und zeitlich unabhängig mit der Arbeitssuche oder anderen Recherchen zu beschäftigen, wird gern angenommen. Die Nutzung der Kommunikationsplattform von Zuhause aus stellt gerade für Frauen mit Kindern eine enorme Erweiterung ihres Handlungsspielraums dar. „Die Kommunikationsplattform ist wie ein Informationsmanagementsystem“, erläutert die eLearning-Expertin Rotraud Flindt, „Trainerinnen haben Zugriff auf alle dort hinterlegten Informationen und können darüber mit den Teilnehmerinnen kommunizieren. Und auch für die Teilnehmerinnen ist das ein großer Informationspool.“

Integration durch Qualifizierung **KUMULUS-PLUS LIFE** e.V.

Mit Energie in die berufliche Zukunft

Herzlich willkommen auf unserer Lernplattform!
Wir wollen Sie dabei unterstützen, einen Arbeitsplatz im Bereich der Erneuerbaren Energien zu finden oder neue berufliche Perspektiven zu entwickeln.
Neben der persönlichen Beratung nutzen wir dazu auch die online-Kommunikation.
Wir haben die Planung Ihres Berufseinstiegs in folgende Abschnitte eingeteilt:

- Was kann ich? – fachliche Kompetenzen, Fähigkeiten, Kenntnisse
- Qualifizierung Erneuerbare Energien
- Wo will ich hin? – Interessen, Ziele, Wünsche
- Anforderungen des Arbeitsmarktes im Assessment erfahren
- Anforderungen des Arbeitsmarktes – Wie bewerbe ich mich erfolgreich?
- Praktikum

In jedem dieser Abschnitte haben wir Informationsmaterial und Arbeitsbögen zusammengestellt, die Ihnen beim Nachdenken über Ihre Fähigkeiten, Interessen und Berufswünsche helfen und Ihre Überlegungen und Gedanken dazu dokumentieren sollen. Die Dokumente, die Sie auf der Plattform finden und die Texte, die sie selber schreiben, dienen nicht nur Ihrem eigenen Klärungsprozess. Sie können sie auch als Grundlage für Ihre Bewerbung um einen Praktikums- oder Arbeitsplatz benutzen. Sie werden beim Verfassen Ihres Lebenslaufs, im Bewerbungsschreiben und im Bewerbungsgespräch auf die Texte zurückgreifen können, die Sie auf der Lernplattform selber produzieren.

Nachrichtenforum

- Nachrichten der Kursleiterin an alle
- Nachrichten von allen an alle
- Programm Mit Energie in die berufliche Zukunft 2010
- Programm Tag für Tag
- Login auf die Lernplattform

Glössar: Mit Energie in die berufliche Zukunft
Legen Sie wenigstens ein Glössar in diesem Kurs an und konfigurieren Sie danach diesen Block.

Leo

mySt. DE-DE

Foto

En-De / De-En

Bildwörterbuch

Erneuerbare Energien

Projektträger und Partner – ein Netzwerk für Integration und Qualifizierung

Der Träger LIFE e.V.

LIFE ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die seit 1988 Dienstleistungen in den Bereichen Bildung, Beratung und Vernetzung anbietet. Zielgruppen sind in erster Linie Mädchen und Frauen aller Altersgruppen. Dabei ist wichtig, auch diejenigen in den Blick zu nehmen, deren Chancen durch persönliche Lebensumstände oder ethnische Hintergründe eingeschränkt sind, um soziale Ausgrenzung zu verhindern. LIFE e.V. setzt sich dafür ein, dass der Anteil von Frauen in Naturwissenschaft, Technik und Handwerk vergrößert wird und die Ressourcen von Frauen nachhaltig in alle gesellschaftlichen Bereiche integriert werden. Der Verein will Übergänge zwischen Schule, Ausbildung, Arbeitsmarkt und Familie verbessern. Durch den Einsatz und die Weiterentwicklung neuer Lernmethoden trägt LIFE e.V. zu einer Verbesserung der Qualität der Bildung und des lebenslangen Lernens bei.

Das Projektteam

Magdalena Adamczyk-Lewoczko...

... ist Dipl. Soziologin. Sie hat Erfahrung in der Beratung von MigrantInnen und in der Koordination von soziokulturellen Projekten. Im Projekt ist sie zuständig für Beratung, Praktikumsrecherche und die Koordination des Netzwerks UmWeltFrauen.

Martina Bergk...

... ist Dipl. Ing. Energietechnik/ Kauffrau für Heizungstechnik und Dozentin für Ökologie und Ökotechnik. Im Projekt ist sie zuständig für die Entwicklung von Curricula im Bereich Erneuerbare Energien, Branchenorientierung und Qualifizierung.

Rotraud Flindt...

... ist Maschinenbau-Technikerin und Lehrerin. Sie entwickelt Konzepte und didaktische Materialien für Projekte der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und hat Erfahrungen in der Technikbildung. Im Projekt ist sie zuständig für fachliche Kompetenzfeststellung, Qualifizierung in Projektmanagement und eLearning.

Andrea Simon...

... ist Dipl. Soziologin, mit Diplom in Themenzentrierter Interaktion, Mitbegründerin von LIFE e.V. Sie hat Erfahrung in der Entwicklung von Konzepten für die berufliche Weiterbildung, ist Expertin für Lernmethoden, Kompetenzfeststellung und Evaluation; Leiterin des Projektes ‚Mit Energie in die berufliche Zukunft‘.

Dr. Bettina Unger...

... ist Literaturwissenschaftlerin und hat Erfahrung im Bereich Peer Counseling zum Thema Behinderung und Beruf. Im Projekt ist sie zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit und unterstützt die Teilnehmerinnen bei der Praktikumsuche.

Weitere Informationen und Kontakt

LIFE e.V. – Bildung Umwelt Chancengleichheit
Andrea Simon, Projektleiterin „Mit Energie in die berufliche Zukunft“

Dircksenstr. 47, 10178 Berlin

Telefon: +49 (0)30.308 798-17

Mail: simon@life-online.de

www.life-online.de, Projekt KUMULUS-PLUS

Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS unterstützt Erwachsene mit Migrationshintergrund auf dem Weg in den Arbeitsmarkt durch die Kombination von Beratung, Kompetenzfeststellung und Qualifizierung. Oberstes Ziel ist es, Strategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Einwanderungshintergrund weiterzuentwickeln und nachhaltig einzusetzen. Dabei setzt KUMULUS-PLUS auf die Vernetzung mit Partnern aus Politik, Wissenschaft und Bildung. Gemeinsam mit seinen elf Transferprojekten hat das Kompetenzzentrum zielgruppenspezifische Varianten für die Beratung zur beruflichen Integration, zur Weiterbildung und zur Beschäftigungssicherung entwickelt.

KUMULUS-PLUS arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin. Es ist eines von sechs Kompetenzzentren im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“: Träger des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS ist der Berliner Verein „Arbeit und Bildung e.V.“.

Weitere Informationen und Kontakt

KUMULUS-PLUS bei Arbeit und Bildung e.V.
Stefan Nowack, Projektleitung
Lindenstraße 20-25, 10969 Berlin
Telefon: +49 (0)30.259 30 95-24
Mail: stefan.nowack@aub-berlin.de
www.kumulus-plus.de

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) zielt auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten. In den sechs Handlungsfeldern Beratung, Qualifizierung, Kompetenzfeststellung, berufsbezogenes Deutsch, Existenzgründung und Interkulturelle Öffnung werden Strategien, Instrumente, Handlungsempfehlungen, Beratungs- und Qualifizierungskonzepte erarbeitet und verbreitet. Damit soll die Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB II und III verbessert werden. Im Nationalen Integrationsplan (NIP) verpflichtet sich die Bundesregierung: „Das Beratungs- und Informationsnetzwerk IQ entwickelt im Auftrag der Bundesregierung und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und nicht staatlichen Trägern neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten, Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen.“

Das Netzwerk besteht aus sechs bundesweit agierenden Kompetenzzentren, thematischen Facharbeitskreisen und Transferprojekten. Koordiniert wird IQ von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH). Es wird von der anakode GbR evaluiert. Das Netzwerk wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2005 initiiert und wird durch dieses und die Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Weitere Informationen und Kontakt

Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ)
Ansprechpartner/in: Wolfgang Fehl und Sabine Schröder
Telefon: +49 (0)211.30 20 09-32, +49 (0)211.30 20 09-21
Mail: wfehl@zwh.de / sschroeder@zwh.de
www.intqua.de

KUMULUS-PLUS

Das Projekt „Mit Energie in die Berufliche Zukunft“ ist Teil des Projektverbundes KUMULUS-PLUS, in dem sich elf Beratungs- und Bildungsorganisationen zusammengeschlossen haben, um Menschen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.



Träger des Netzwerks
und
Koordinierungsstelle



Impressum

LIFE e.V.

Dircksenstr. 47 | 10178 Berlin

Telefon: +49.30.308 798 - 0

www.life-online.de

v.i.S.d.P. : Andrea Simon

Text: Elke Knabe, profil-Gummersbach

Gestaltung: IT depends - Miriam Asmus, Berlin, asmus@it-depends.de, www.it-depends.de

Druck: Grafische Werkstatt F. Pruckner, Berlin, gw-Pruckner@t-online.de

Auflage: 1000

© LIFE e.V., Berlin, Mai 2010



LIFE e.V. - Bildung Umwelt Chancengleichheit

www.life-online.de

