



Hospitality

„Ich brauche einen Job, egal was!“

Zum Umgang mit dem Thema Erwerbsbiographie in der beruflichen Orientierung von Geflüchteten

Workshop bei der Fachtagung
Integration. Made in Berlin
Erreichtes – Künftiges – Good Practices

Berlin, 15. März 2022



Das Projekt ARRIVO BERLIN Hospitality wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.
Wir sind Teil der Dachmarke ARRIVO BERLIN www.arrivo-berlin.de

Leitfragen zum Thema:

1. Welche Erfahrungen mit dem Thema Macht über berufliche Entscheidungen haben Sie in Ihrer Arbeit mit geflüchteten Menschen gemacht?

2. Wie gehen Sie in ihrem beruflichen Kontext mit solchen Situationen um?



Hintergrund

Geflüchtete Menschen, haben vor ihrer Ankunft in Deutschland schon Lebenserfahrung gesammelt. Sie haben gearbeitet oder hatten zumindest eine Vorstellung davon, wie ihr beruflicher Weg aussehen kann. Diese Gruppe ist jetzt in Deutschland angekommen und **sucht hier nach Arbeit oder Ausbildung**, teils mit sehr konkreten Vorstellungen, teils mit wenig Vorwissen darüber, welche Individuellen Möglichkeiten für sie in Frage kommen. Da kommen wir als Berater*innen bzw. als Unterstützer*innen ins Spiel. Wir möchten Menschen dabei unterstützen, selbständig gut informierte und nachhaltige Entscheidungen über ihre nächsten beruflichen Schritte zu treffen. **Die Person soll dabei selbst alle wichtigen Entscheidungen über den beruflichen Werdegang treffen**, wir wollen niemanden bevormunden. Aber **trotzdem erleben wir in der Beratungsrealität oft, dass die Person eben keine oder nur teilweise eigene Entscheidungen über die nächsten beruflichen Schritte trifft, also in ihrer Handlungsmacht eingeschränkt ist. Manchmal sind wir als Berater*innen dann in der Situation, dass wir nicht als Unterstützende sondern als Entscheider*innen gesehen werden**, (beispielsweise wenn die Person uns explizit darum bittet eine Entscheidung für sie zu treffen).

Ergebnisse Befragung

Aussage 1

Meine eigenen Wünsche und Ziele waren in der Beratung wichtig.

Ergebnis

80 % der Ratsuchenden stimmen total zu, finden also, dass ihre Wünsche in der Beratung wichtig waren, 17 % stimmen auch zu, eine Person stimmt weder zu noch nicht zu.

Was heißt das?

Grundsätzlich ein positives Signal, aber hier sind es dennoch nicht 100% die zustimmen, es ist also Handlungsbedarf. Und bei Evaluationsfragen wird erfahrungsgemäß auch wenig Kritik geäußert.

Aussage 2

Die Beratung hat mir geholfen meine nächsten Schritte zu planen.

Ergebnis

80 % der RS stimmen sehr zu, dass die Beratung ihnen geholfen hat die nächsten Schritte zu planen, 15 % stimmen auch zu, 2 Leute weder noch.

Ähnliches Ergebnis wie bei der ersten Aussage

Aussage 3

Alle wichtigen Entscheidungen wurden von meiner*in Berater*in alleine getroffen.

Ergebnis

Die meisten (40%) stimmen dem gar nicht zu, sie finden nicht, dass nur die Berater*in die Entscheidungen treffen, aber ein Viertel findet das Gegenteil: dass die Berater*in alle wichtigen Entscheidungen treffen.

Wie kommt es, dass es hier so unterschiedliche Ergebnisse gibt?

Wurde die Frage vielleicht nicht verstanden? (Das wäre dann ja sich schon eine weitere Ebene zum Thema Machtgefälle in der Beratung)

Wurde versucht, das anzukreuzen, was die Befragenden hören wollen?

Wenn ja, kann es sein, dass es eine Uneinigkeit bei den Befragten darüber gibt, wer bei einer guten Beratung die Entscheidung trifft?

Falls ein Teil der RS wirklich nicht der Meinung ist, dass sie im Beratungsprozess die Zügel in der Hand haben, besteht hier viel Handlungsbedarf

Diskussion

Frage 1 Erfahrungen

Machtgefälle ist in der Beratung immer da: Wir sind ja die Experten

oft Job gar nicht Thema: sondern Wohnraum, ... -> Geld übergreifendes Thema und Job lediglich Mittel zum Zweck

Andere Faktoren in der Beratung beeinflussen auch das Machtgefälle: z.B. Alter (Erwachsene vs. Jugendliche in der Ausbildungsberatung)

Sprachhürden, Erfahrung mit Ämtern

Machtposition wird manchmal eingefordert: "Sie sind Deutsche, sagen Sie mir doch was ich tun soll"

Strukturelle Machtgefälle innerhalb der Gesellschaft spielen eine Rolle: z.B. Schlechte Bezahlung in Helfer*innenberufen -> nicht alles ist aus der Beratung heraus anderbar

Person möchte sich mithilfe des beruflichen Werdeganges ein eigenes soziales Standing aufbauen (sozial/familiäre Anerkennung über den Beruf)

Kontext muss beachtet werden: z.B. Ausbildung kein Garant für sicheres Einkommen, individuelle Situation muss immer berücksichtigt werden

Frage 2 Wie kann man in der beruflichen Praxis damit umgehen?

"Mach das erstmal (z.B. den Job bei Amazon), du kannst immer wieder zu uns kommen falls dein Weg nicht klappt"

Berufswunsch der Betroffenen ist das Wichtigste

Man muss eigene Erfahrungen machen, wenn das in der Beratung rezipiert wird, entsteht auch Vertrauen

Und dennoch: Immer wieder auf Wissen aus der Fachpraxis hinweisen (z.B. darauf, dass Helfer*innen beruflich wenig Perspektiven bieten)

Ziel nicht Machtgefälle zu verneinen, sondern Reflexion und Umgang damit ausschlaggebend

"Ich kenne nicht alle Arbeitsbedingungen in jedem Betrieb des Bereichs X, ich kann dir die Entscheidung nicht abnehmen"

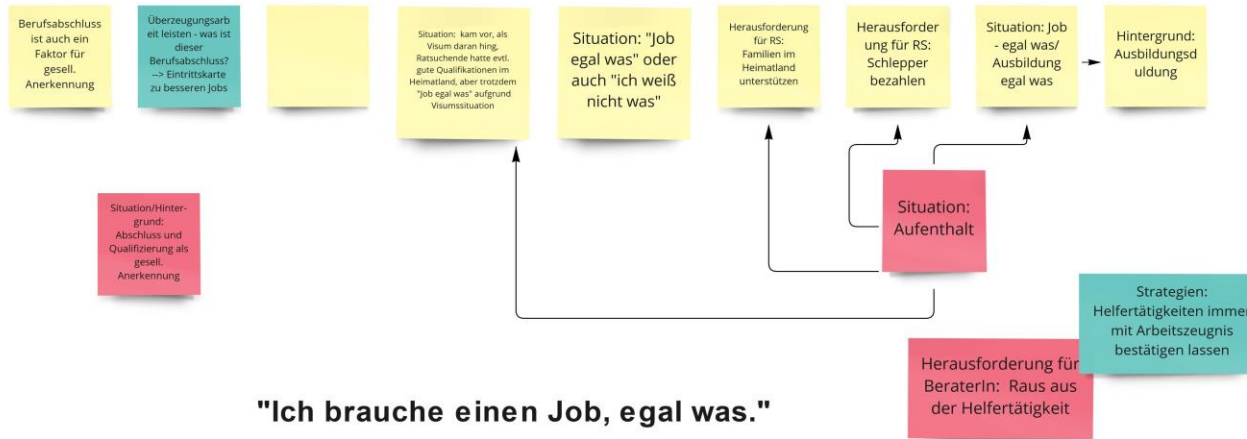
Nicht alle Menschen sind gleich -> manchen gefällt ein Job am Fließband, anderen nicht

Lebensrealität berücksichtigen -> z.B. sofort Geld zu verdienen kann für manche eine legitime Priorität sein

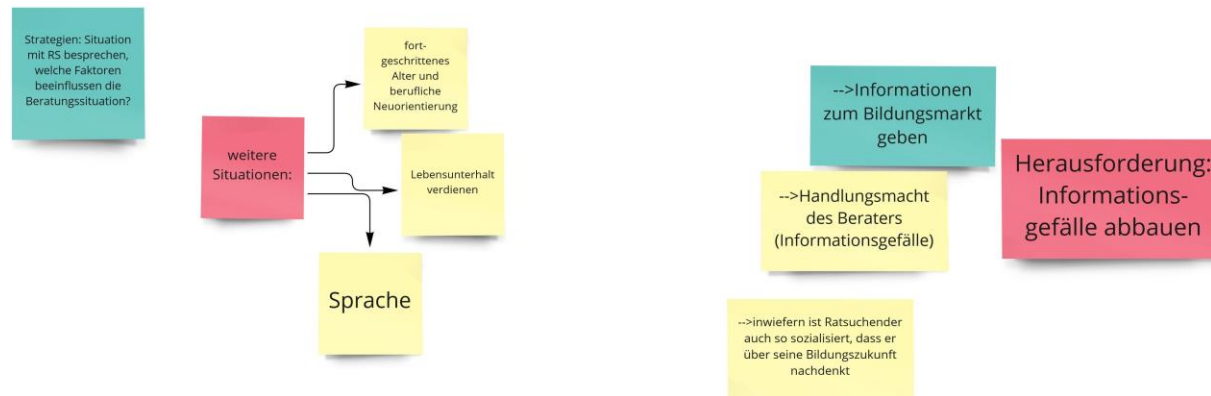
Offene Kommunikation über "Druck" zur Entscheidung von Klient*in
-> meines Selbstbewusstseins der sozialen Arbeit als Profession
-> meine Vermittler*innen, welchen gesellschaftlichen Mehrwert die geflüchtete Arbeit hat und sich dabei nicht nur auf Zahlen reduzieren lassen

Leitfragen zum Thema:

Welche Rolle spielt das Idealbild eines zukunftsorientierten beruflichen Werdegangs in der Beratung?



"Ich brauche einen Job, egal was."

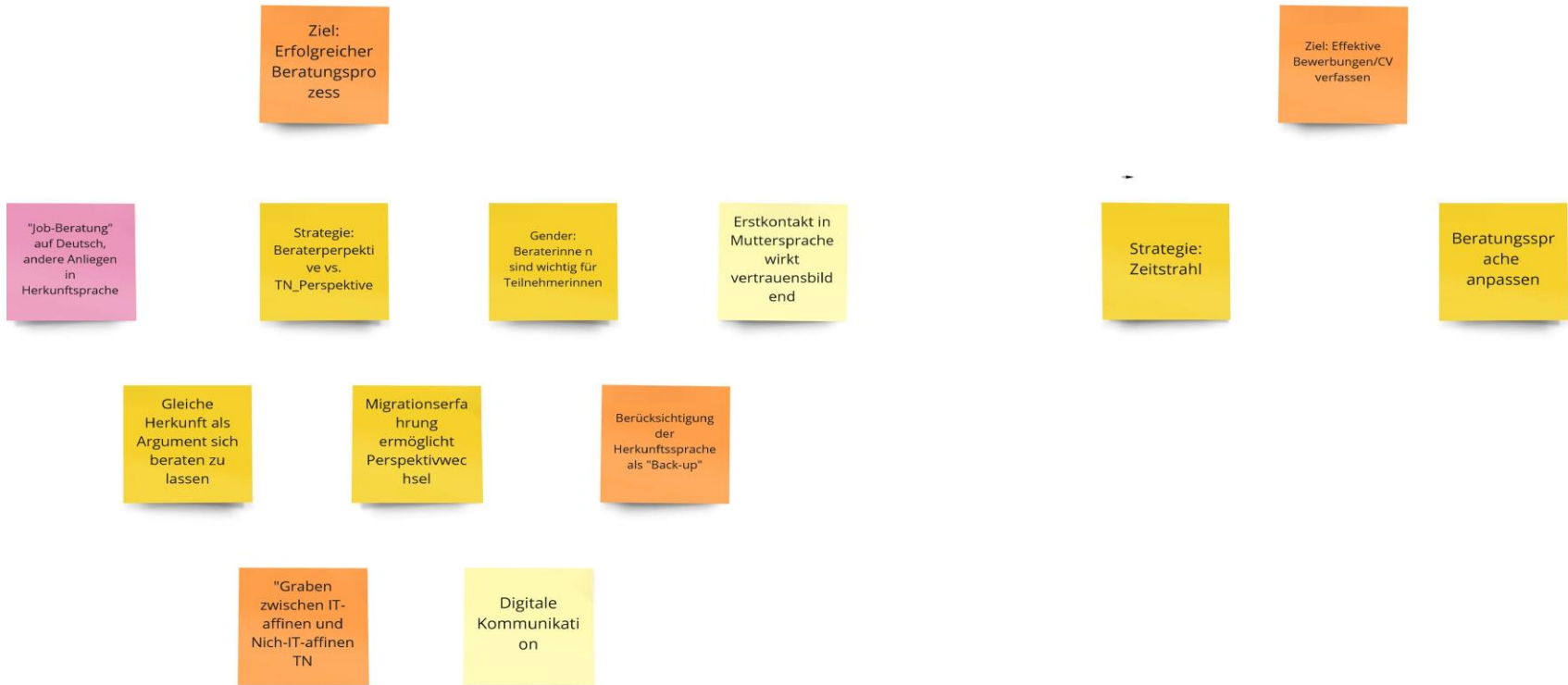


Fazit:

Die RS sind abhängig von versch. Faktoren in ihrer Berufswahl (Aufenthalt, Familie, Einkommen, Gesundheit). Diese können in Verbindung mit dem Satz "Ich brauche einen Job egal was" auftreten. Die Herausforderung für den/die BeraterIn ist hierbei einerseits die kurzfristigen Bedürfnisse der RS zu erfüllen und parallel eine langfristige Perspektive zu erarbeiten.

Thema 3: Herausforderungen in der Kommunikation

Thema 4: Diversität in Beratungsteams



Leitfragen: Wie gelange ich im Beratungsprozess an wichtige Informationen? Diversität als vertrauensbildender Faktor?

**ARRIVO
BERLIN**

**Vielen Dank
für Ihre
Teilnahme!**