

Direktvermittlung von Flüchtlingen in Arbeit

Gruppenförderangebote im Werkakademie-Ansatz in Jobcentern

Die Mehrzahl der Geflüchteten sind junge Menschen. Viele von ihnen möchten eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren. Allerdings wollen einige schnellstmöglich arbeiten, vor allen diejenigen mittleren Alters, die ihre Chancen als eher schlechter einschätzen. 154.000 Arbeitsplätze könnten Geflüchtete trotz fehlendem Abschluss und mit geringen Sprachkenntnissen besetzen, so eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom Juni 2016. Im Anschluss an eine Teilqualifizierung (ggf. mit berufsbezogener Sprachförderung) ließen sich sogar weitere Stellen besetzen. Wer kurz- und mittelfristig weder Ausbildung noch Studium absolvieren will oder kann, sollte demzufolge nach dem Absolvieren des Integrationskurses nicht weitere Monate und Jahre auf Förderangebote warten oder in Förderangeboten verbringen, sondern möglichst sozialversicherungspflichtig arbeiten. Berufsbegleitende (Teil-)Qualifikationen oder spätere Externenprüfung sind dabei möglich. Der programmatische Leitsatz der sogenannten Werkakademien „Es ist ihr Job, sich einen Job zu suchen“ gilt für geflüchtete, zugewanderte und einheimische Arbeitssuchende gleichermaßen.



Foto: Remscheider Metall- und Elektroindustrie (BZI) GmbH

Bildungs- und Erwerbsorientierung bei Geflüchteten

Die Motivation für das Absolvieren von Schule und Hochschule sowie für eine Ausbildung oder Aufnahme einer Arbeit ist bei vielen Geflüchteten hoch: „Nahezu alle Befragten zeigen eine starke Erwerbsorientierung und hohe Arbeitsmotivation. (...) Die Abhängigkeit von Transferleistungen des Staates wird zum Teil als demütigend beschrieben. (...) Ähnlich stark ausgeprägt wie die Arbeitsmotivation ist die Bildungsorientierung der meisten Befragten.“¹

Ein bislang nicht näher zu beziffernder Anteil von Geflüchteten möchte so schnell wie möglich arbeiten, um nicht erneut jahrelang eine Ausbildung absolvieren zu müssen und um Familienmitglieder im Ausland finanziell zu unterstützen: „Für jüngere Flüchtlinge bis 25, maximal 30 Jahren wird in der Regel erwartet, dass sie auf den Bausteinen ihrer im Herkunftsland erworbenen Bildung aufbauen, diese komplettieren, Lücken auffüllen und letztendlich einen in Deutschland anerkannten Bildungsabschluss erwerben. (...)“

Für ältere Flüchtlinge ab Mitte 30 stellt sich die Situation grundlegend anders dar. Viele Betroffene schätzen ihre persönlichen Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt als eher schlechter ein. (...).² Diese Einschätzung bezieht sich vor allem auf Tätigkeiten, die einen berufsqualifizierenden Abschluss voraussetzen. Auch Auswertungen des IAB zu den Anforderungsniveaus künftiger Zielberufe zeigen, dass laut Einschätzung der Vermittlungs-

¹ IAB Kurzbericht 15/2016, S. 6,

² IAB-Forschungsbericht 09/2016, S. 116

und Beratungsfachkräfte rund 58 % der Arbeitsuchenden Helfer- und Anlernertätigkeiten ausüben könnten, 13 % fachlich ausgerichtete und 5 % Expertentätigkeiten.³ Asylbewerber und Geduldete in Regionen mit guter Arbeitsmarktlage (in Baden-Württemberg überall) können bereits nach drei Monaten legalen Aufenthalts in Deutschland in der Zeitarbeit eingesetzt werden.

Und tatsächlich wächst die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Fluchthintergrund kontinuierlich: 28.200 Flüchtlinge fanden zwischen Dezember 2015 und November 2016 eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit, weitere 5.000 einen Mini-Job „zumeist in Branchen, in denen bei uns Mangel herrscht“, so Frank-Jürgen Weise, ehemals Vorstand der Bundesagentur für Arbeit. Jeder Vierte ging in die Leiharbeit, gefolgt von Dienstleistungen wie Gebäudereinigung oder Wachdienste, Gastgewerbe, Handel und Kfz-Werkstätten sowie das Gesundheits- und Sozialwesen.⁴

Aus den acht wichtigsten nicht europäischen Asyl-Herkunftsländern arbeiteten im April 2016 ca. 96.000 Menschen in sozialversicherungspflichtigen Jobs, im Oktober 2016 waren es bereits ca. 123.000.

Frühzeitige Förderung ist sinnvoll – und noch zu selten möglich

Zwar besteht für sämtliche Asylsuchende und Geduldete ein Zugang zu Förderleistungen wie beispielsweise über den Paragraphen 45 SGB III, das Vermittlungsbudget oder die Einstiegsqualifizierung (EQ), soweit sie aufgrund des Herkunftslandes eine „gute Bleibeperspektive“ haben oder vor dem 1. September 2015 eingereist

sind. Allerdings können nur Menschen aus Syrien, Irak, Eritrea, Iran und Somalia im Rahmen des Vermittlungsbudgets und Maßnahmen nach § 45 SGB III ab dem ersten Tag der Einreise gefördert werden, während Antragstellende aus anderen Herkunftsländern drei Monate warten müssen. Zuständig sind die Kommunen und Agenturen für Arbeit. Die Hoffnung vieler Arbeitsmarktakteure, dass für die Mehrzahl der Geflüchteten bereits in den ersten drei bis sechs Monaten die Voraussetzungen für eine Integration in Ausbildung und Arbeit geschaffen werden können, wurde bislang nicht erfüllt. Die durchschnittliche Verfahrensdauer lag 2016 bei sieben Monaten Wartezeit auf die Vorsprache plus sieben Monaten Bearbeitungszeit⁵, viele Geflüchtete „berichten vielfach von einer langen Wartezeit, die für viele bis zu 2 Jahren andauert, ehe das Asylverfahren abgeschlossen ist – mehrheitlich zunächst ohne Zugang zu Sprachkursen.“⁶

Auch Geflüchtete mit „guter Bleibeperspektive“ warten teilweise Monate auf eine Teilnahme an einem Integrationskurs. Ehrenamt, Bundes- und Landesinitiativen bieten erfolgreich Basissprachkurse an, was die Not bei der Sprachförderung etwas lindert, aber dies bedeutet eben noch nicht, dass die Geflüchteten bereits an Maßnahmen der Berufsorientierung und -vorbereitung sowie Praktika teilnehmen könnten.

Nach Anerkennung als bleibeberechtigter Flüchtling und nach einem Rechtskreiswechsel in das SGB II sind die Jobcenter für deren Grundsicherung zuständig. Um sinkende Motivation, Enttäuschung und Lethargie zu vermeiden, müssten nicht nur Wartezeiten auf Sprach- und Förder-

kurse, sondern auch die Wartezeiten auf die Beratungstermine mit den Integrationsfachkräften in den Jobcentern verkürzt werden. Den Menschen muss schnell klar werden, dass es von ihrer Eigeninitiative abhängt, dass sie sich um eine Arbeitsstelle, Ausbildung oder Studium kümmern. Dazu benötigen sie Hilfe von Jobcoaches in Jobcentern oder von Bildungsträgern, von ehrenamtlichen Paten und eigenen sozialen Netzwerken. Auch die im IAB-Kurzbericht befragten Experten betonen, dass die Flüchtlinge neben der Schaffung erleichternder formaler Rahmenbedingungen vor allem qualifizierte Unterstützung und aktive Beratung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt benötigen.“⁷

Rechnet man neben der Wartezeit die Zeit für die Teilnahme an Integrationskursen, Förderangeboten, Berufsvorbereitung und die einer Ausbildung dazu, sind fünf Jahre und mehr vergangen. Dies ist Menschen mittleren Alters kaum zuzumuten, die aus verschiedenen Gründen zeitnah eine Arbeit aufnehmen möchten, auch wenn die oftmals noch unzureichende Sprachkompetenz scheinbar dagegen spricht.

Ein häufiges Argument, dass die geflüchteten Menschen weder in einer Fördermaßnahme noch in einer Helfertätigkeit arbeiten könnten, da sie keine „Sicherheitsanweisungen“ verstehen würden, deckt sich nicht mit der Wirklichkeit. Bereits vor dem Absolvieren eines Integrationskurses können sich die meisten Ge-

³ IAB Bericht „Zuwanderungsmonitor“, Juli 2016

⁴ Rheinische Post vom 10.07.2016

⁵ Tagesschau.de: Verfahrensdauer für Asylbewerber. Warten – fast ein Jahr lang. Stand: 12.10.2016

⁶ IAB-Forschungsbericht 09/2016, S. 85

⁷ ebenda, S. 6

flüchteten nach wenigen Monaten auf Deutsch verständigen. Das sprachliche Defizit sollte hier immer in Relation zur angestrebten Tätigkeit gesehen werden.

Die aus Sicht der Vermittler und Vermittlerinnen mangelnde Sprachkompetenz und fehlende Formalqualifikationen führen dazu, dass rund 58 % der arbeitssuchenden Geflüchteten den Hinweis erhalten, sich auf Helfertätigkeiten zu bewerben. Aber: „Flüchtlinge verfügen durchaus über Kompetenzen; fehlende Nachweise, mangelnde Vergleichbarkeit und die Frage der Verwertbarkeit der Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt führen aber zunächst zu einer Kennzeichnung „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“.⁸

Auch die Vorstellung, dass in jedem Fall die Sprachförderung Vorrang vor der Integration in Arbeit hat, ist ähnlich wie die Einstufung als Helfer ein Automatismus, der zu Frustration und Lähmung führen kann. Ein syrischer Architekt mit mangelnden deutschen Sprachkenntnissen kann eine Beschäftigung als Lagerhelfer nach dem Besuch des Integrationskurses anstreben, allerdings stellt sich die Frage, ob es nicht auch (zumindest in Großstädten) möglich wäre, Architekturbüros und Bauunternehmen mit arabisch oder englisch sprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu finden, die für eine befristete Zeit Helfertätigkeiten vergeben. Möglicherweise könnte er an einem Job-Speed-Dating teilnehmen. Es könnten Eingliederungszuschüsse für diese Helfertätigkeiten angeboten werden. Der Arbeitsgeber-Service könnte einen Pool von Helferstellen akquirieren. Auch die örtliche Architektenkammer könnte angesprochen werden, ob diese Paten zur Unterstützung bereitstellen. Sie könnte eine

Gruppe aus Paten und Geflüchteten aus den Berufsbereichen Hochbau, Ausbau und Tiefbau, Architektur und Städtebau einrichten, um bei der Suche nach Praktikanten zu unterstützen. Dazu gehört auch, Geflüchtete bei der Existenzgründung zu beraten: „Wichtig wäre jedoch, unter den Geflüchteten auch die Menschen zu identifizieren, die bereits Erfahrung im unternehmerischen Bereich haben. Unternehmer mit ausländischen Wurzeln beschäftigten im Jahr 2014 in Deutschland mindestens 1,3 Millionen Menschen. Das waren 36 Prozent mehr als noch 2005.“⁹

Werkakademieansatz

Seit einigen Jahren arbeiten Jobcenter in mehreren Bundesländern erfolgreich mit dem Ansatz der Werkakademie/Work First. In NRW wurde mit Unterstützung des Arbeitsministeriums das Projekt „Aktivierung und berufliche Eingliederung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Herner Modell) im Rahmen des SGB II als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter“ in den Jahren 2011 bis 2014 umgesetzt. Kennzeichnend für die überraschend guten Integrationsergebnisse von bis zu 50 % der ausgewählten Teilnehmenden (zunächst „Neukunden“, im weiteren Verlauf vor allem „Bestandskunden“) waren folgende Aspekte: Eine durch zwei Jobcoachs (bei bis zu 20 Gruppenteilnehmerinnen und -teilnehmer) unterstützte eigenständige, intensive Stellenrecherche an drei Tagen in der Woche in einem Zeitraum von sechs bis acht Wo-

chen, bei der das fehlende Wissen der Leistungsbeziehenden über aktuelle Standards bei Bewerbungsschreiben und über kreative Bewerbungsstrategien ergänzt wurde. Die Jobcoachs können sich – entlastet von Verwaltungsarbeiten – auf ihre beruflichen Kernkompetenzen der Beratung und Vermittlung konzentrieren. In ansprechenden Räumen, die teilweise über ein Jobcafé oder eine eigene Teilnehmerküche und gemütliche Sitzecken verfügen, haben die Teilnehmenden in der kommunikativen Atmosphäre die Möglichkeit, sich auszutauschen. Die Teilnehmenden unterstützen und motivieren sich gegenseitig. Gruppendiskussionen und -seminare werden durchgeführt, Bewerbungsflyer erarbeitet und spontane Vorstellungsgespräche geübt. Oder es wird vorbereitetes Anrufen statt umständliches Bewerbungsschreiben erprobt. Bewerbungsbögen werden im Internet ausgefüllt. Beziehungsnetzwerke bei Xing und Facebook systematisch bearbeitet. Die direkte Kommunikation mit Unternehmen, d. h., mit deren Leitungskräften und Personalverantwortlichen über Telefon und persönliches Vorsprechen wird geübt.

Potenziale des Werkakademieansatzes für Migranten und Geflüchtete

Neben dem klassischen Gruppenangebot, dass das unmittelbare Ziel der Integration in Arbeit (ggf. im Rahmen eines Absolventenmanagements nach (Teil-)Qualifizierung) oder Praktika hat, bei dem vor allem das Ehrenamt unterstützen kann, ist der Werkakademieansatz auch als mehrwöchiger Orientierungskurs denkbar, bei dem sich Teilnehmende arbeitsmarktliche Grundlagen im Rahmen von Gruppenangeboten erarbeiten können. Hier existieren zwar mittlerweile einige Förderangeboten,

⁸ BA Statistik: Hintergrundinformation. Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken, Juni 2016

⁹ Migrantenunternehmen sind Jobmotor für Deutschland. Spiegel-online, 11.08.2016



trotzdem kann hier ein flexibles Angebot, bei dem Teilnehmende nicht Wochen auf den Beginn von Kursen warten müssen, eine Alternative sein. Ein dritter Ansatz ist der, dass sich ausgewählte Teilnehmende eine berufliche Orientierung durch weitere Qualifizierungsschritte erarbeiten.

Die Teilnahme an der Werkakademie im SGB II sollte sich dabei auf folgende Voraussetzungen beschränken: hohe Motivation zur Aufnahme einer Tätigkeit innerhalb von wenigen Wochen.

Potentialanalyse

Analog zum Vorgespräch in der klassischen Werkakademie sollte im Vorfeld eine kurze und intensive Potentialanalyse stattgefunden haben. Das Bundesinstitut für Berufsbildung vertritt den Ansatz: „Möglichst früh nach Ankunft sollten Kompetenzen zumindest schematisch erfasst werden mit einem niedrigschwelligen Verfahren, das geringe Ansprüche an deutsche oder englische Sprachkenntnisse stellt und idealerweise bildgestützt und computerbasiert durchgeführt werden kann. Sollte dieses Verfahren Hinweise auf substanzielle Arbeitserfahrungen aufdecken, könnten berufspraktische Kompetenzfeststellungen in Werkstätten, Übungsbüros etc. folgen. Beratungsangebote mit Bezug zum Arbeitsmarkt sollten das gesamte Verfahren begleiten. (...)“

Sofortangebot

Die Werkakademie kann hier bereits als Sofortangebot eingesetzt werden: Diejenigen, die sich für eine zeitnahe Arbeitsaufnahme entschieden haben, können sich in der Werkakademie sowohl über ihre beruflichen Perspektive informieren wie

auch intensiv auf ihre Bewerbungen konzentrieren. Die Gruppe kann mit Teilnehmenden gemischt werden, die erfolgreich Qualifizierungen absolviert haben. Diese können wiederum die erste Gruppe zum Nachdenken bewegen, ob es nicht sinnvoller sein könnte, einen längeren, aber materiell lohnenderen Weg über berufliche Qualifizierung einzuschlagen.

Beide Gruppen wollen und müssen sich intensiv auf Bewerbungsgespräche vorbereiten. Letztlich führt der Weg zum Ziel über die Hürde eines kurzen Bewerbungsgesprächs oder die ersten Tage im Kurzpraktikum. Hier sind viele tradierte Regeln zu beachten, fehlende Vorbereitungszeit und Schwierigkeiten in der interkulturellen Kommunikation können auf beiden Seiten sehr schnell Missverständnisse provozieren.¹⁰ Dem kann in Gruppenarbeiten und -schulungen zu Bewerbungsgesprächen, auch unter Einbezug von Mentoren und Mentorinnen, vorgebeugt werden. Sie könnten in den Grundlagen deutscher Bewerbungsstandards durch Beschäftigte der Werkakademie geschult werden, und ihre Mentees zu den Vorstellungsgesprächen begleiten.

Zusammen mit dem Arbeitgeber- und Vermittlungs-Service können die „Zugangsbarrieren“ für Arbeitgeber durch aussagekräftige, kurze Kompetenzprofile, Job-Speed-Datings in kleiner Runde oder vorbereitende Informationsgespräche für Arbeitgeber gesenkt werden.

Die Werkakademie im Jobcenter Hannover

Der Begriff „Flüchtling“ verleitet dazu, eine Zielgruppe zu konstruieren, der man dann mit scheinbar zielgruppengerechten Ange-

boten „zu Leibe rückt“. Hier stellt sich die Frage, wann aus einem Flüchtling ein Migrant wird. Wann ist er bzw. sie ein Arbeitssuchender/eine Arbeitssuchende wie andere auch? Flüchtlinge sind nicht erst gestern angekommen, leben teilweise seit vielen Monaten oder Jahren in Deutschland. Eine Herausforderung für Beraterinnen und Berater besteht darin, die Balance zwischen einem Verständnis über die Geflüchteten als „Arbeitssuchende wie alle anderen auch“ und spezifischer Beratung hinsichtlich (Arbeits-), Kultur- und Sprachanforderungen zu halten.

Die Zusammenarbeit in der Werkakademie Jobbüro 64F orientiert sich an den individuellen Potenzialen und Problemlagen der Teilnehmenden: „Die Aktivierung ist am Kompetenz- statt am Defizitansatz auszurichten. Dies beinhaltet, dass Lernsituationen zu schaffen sind, die an vorhandenen Kenntnissen und Kompetenzen anknüpfen und in denen die Teilnehmer ihre Fähigkeiten erkennen und zur Entfaltung bringen können (Empowermentansatz).“¹¹

Vor allem beinhaltet der Aktivierungsansatz einen Perspektivwechsel im Rollenverständnis von Jobcoachs und Kundinnen/Kunden: Weg von einer oft defizitorientierten Betreuung eines Leistungsempfängers, hin zu einem ressourcenorientierten Coaching eines engagierten Bewerbers. „Es ist ihr Job, einen Job zu suchen und zu finden“. Dies gilt auch für geflüchtete Menschen bzw. Migrantinnen, die gemeinsam mit deutschen Leistungsberechtigten in einer Werkakademie ihren Job suchen sollten, meint Roman Sorge, Jobcoach im Jobbüro 64F.

¹⁰ Vgl. Berlin-Institut, An die Arbeit, S. 14

¹¹ Leistungsbeschreibung Jobbüro 64F des Jobcenters Hannover, Stand 14.07.2016



Das Jobcenter Hannover setzt darauf, dass die vorhandenen Werkakademien (Jobbüros) als integriertes Angebot für Deutsche und Migranten arbeiten. Nachdem das Jobcenter Hannover bereits in Projekten wie der Werkakademie für Langzeitarbeitslose (Jobbüro ESF-LZA) positive Erfahrungen mit der beruflichen Integration von Migranten machen konnte, die sich deutlich länger als ein Jahr in Deutschland aufhielten, soll nun im Jobbüro 64F getestet werden, ob die Vermittlung von Flüchtlingen ebenso erfolgreich sein kann. Von den mindestens 16 Teilnehmerplätzen sollte 30 % durch Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge besetzt werden.

Beratung und Coaching

Jobcoachs des Jobcenters und des Bildungsträgers arbeiten im „Tandem“, das Förderangebot und die Voraussetzungen für die Arbeit im Jobbüro mit Geflüchteten sind überschaubar: Es sollen berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt bzw. diese erweitert werden; die Geflüchteten sollen über genügend Sprachkenntnisse verfügen, um den Inhalten der Maßnahme folgen zu können. Die berufsbezogene Sprachförderung erfolgt zusätzlich in Kleingruppen mit maximal 5 Teilnehmenden. Die Teilnahmedauer beträgt in der Regel 12 Wochen mit einer Anwesenheitspflicht (Präsenzzeit) von mindestens 20 Std. pro Woche. Mindestens die Hälfte der Zahl der eingesetzten Jobcoachs muss über interkulturelle Kompetenz und Kenntnisse bzw. Vorerfahrungen mit der Vermittlung der deutschen Sprache verfügen. Jobcoachs und Arbeitsuchende werden sich gemeinsam zeitnah darüber klar, was die nächsten Schritte sind bzw. sein könnten. Für unterschiedliche Problemlagen müssen flexible Lösungsstrategien vor allem von

den Betroffenen selbst entwickelt werden. Mentoren könnten hier eine sehr wichtige Rolle spielen, auch die Zusammenarbeit mit Kammern ist wichtig. Neue, unkomplizierte Vermittlungswege werden gegangen, der „direkte Draht“ zu örtlichen Arbeitgebern gepflegt, Initiativbesuche im Unternehmen noch vor einer Initiativwerbung durchgeführt.

Dies alles sind Ansätze, die Roman Sorge unterstützt. Allerdings sei die Motivationslage sehr unterschiedlich. Einige Geflüchtete gehen davon aus, dass die Jobcenter – ähnlich, wie sie es bei dem Angebot von Sprachkursen und anderen Maßnahmen erfahren haben – alle Aktivitäten für die Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche übernehmen, zudem fällt es vielen schwer, nach der Entscheidung über ihren Asylantrag nach der oft langen Phase der Untätigkeit und des Wartens nun schnell auf ein hohes Maß an Eigeninitiative umzuschalten. Andere Geflüchtete gehen davon aus, dass sie sich im Wesentlichen selbst um die Arbeitsuche kümmern müssen, und versuchen mithilfe des eigenen sozialen Umfeldes, einen Arbeitsplatz zu finden – allerdings fehlt es an niedrigschwelligen Zugängen zum deutschen Arbeitsmarkt. Diejenigen Personen mit einer zumeist abgeschlossenen (akademischen) Berufsausbildung wählen den Weg der schriftlichen Bewerbung, obwohl dieser als sehr zäh beschrieben wird. Diese Erfahrungen teilt Roman Sorge mit Beschäftigten aus vielen weiteren Jobcentern.¹²

Beispiele für die Integration von Geflüchteten

Durch seine vorherige Tätigkeit im Jobbüro ESF-LZA kann er von einigen positiven Beispielen berichten. Allerdings handelt

es sich hier um Integrationsbeispiele für Geflüchtete, die bereits seit längerem in Deutschland leben. So konnte Herr Okoye¹³, der aus Nigeria stammt und seit zwei Jahren in Deutschland lebt, durch frühzeitige Sprachförderung und Förderangebote im Bereich Lager/Logistik durch Mithilfe der Jobcoachs des Jobbüros eine Stelle als Fahrer und Monteur finden. Die Geflüchteten haben hohe Erwartungen, bringen aber auch hohe Motivation zu arbeiten mit, so auch im Beispiel von Herrn Malki, der in Syrien als Rechtsanwalt tätig war und über einen langen Reflexionsprozess die nächsten Schritte für sich in Richtung Arbeitsaufnahme geht. Er strebt nun eine Tätigkeit im Bereich Lager und Logistik an, der nächste Schritt ist ein weiterer Sprachkurs.

Vor, nach und auch während der Integrationskurse ist viel Zeit für praktische Arbeitserfahrung vorhanden. Deutlich mehr Praktikastellen, Minijobs und Teilzeitstellen zu akquirieren bzw. diese mit den Geflüchteten gemeinsam zu finden und zu besetzen, ist eine wesentliche Herausforderung. Herr Alkalash beispielsweise war Bilanzbuchhalter bei einer mittelständischen Firma in Damaskus und lebt seit 18 Monaten in Hannover. Mit knapp über 50 Jahren und durchschnittlichen Deutschkenntnissen sind seine Chancen, als Bilanzbuchhalter eine Arbeit in der Region zu finden, eher schlecht. Herr Alkalash fand dann durch seine Teilnahme am Förderangebot des Jobbüros des Jobcenters Hannover eine Stelle im Bereich Textilpflege. Konkret: Er bügelt Hemden. Das hat er schon immer gerne in seiner Freizeit getan.

¹² vgl. IAB Kurzbericht 15/2016, S. 10 und IAB-Forschungsbericht 09/2016, S. 108 f.

¹³ Die Personennamen wurden geändert.

Herr Farhi ist promovierter Chemiker, er war Werksleiter in einem Vorort von Aleppo. Gerne war er dazu bereit, einige Monate lang als arabisch-deutscher Übersetzer in Teilzeit für das BAMF zu arbeiten. Sein Ziel ist es, als promovierter Chemiker in Deutschland zu arbeiten. Trotz mehrerer Wochen Teilnahme am Jobbüro konnte er sich noch nicht dazu bewegen, über Alternativen nachzudenken. Bei einigen Teilnehmenden sei ein längeres Reflektieren notwendig, so Jobcoach Roman Sorge.

Vier Beispiele, stellvertretend nicht nur für den Bewerberalltag geflüchteter Menschen, sondern auch für deutsche Arbeitssuchender. Die Fragestellung ist dabei immer die, wie man arbeitssuchenden Menschen unabhängig von der Herkunftssituation am effektivsten helfen kann, ihre Ressourcen zu nutzen und zu entwickeln.

Roman Sorge hat im Jobbüro die Erfahrung gemacht, dass die Arbeit mit Geflüchteten, die sich seit einem längeren Zeitraum in Deutschland aufhalten, durchaus erfolgreich ist. Die Arbeit mit Flüchtlingen, die erst wenige Monate in Deutschland sind, werde allerdings oftmals durch deren mangelnde Sprachkenntnisse erschwert. Rund ein Drittel der geflüchteten Teilnehmenden seien nach ein bis zwei Tagen nicht mehr wiedergekommen. Anscheinend gäbe es unterschiedliche Vorstellungen und Erwartungshaltungen zur Teilnahme bzw. diese Teilnehmenden hätten möglicherweise Aufgaben und Ziele der Werkakademie auch sprachlich nicht nachvollziehen können. Auch die Motivationslage bei einer wachsenden Zahl von Migranten in der Werkakademie würde sich verschlechtern. Die Zahl der marktfernen Kunden in dieser Zielgruppe steige. Dies könnte mit einer verbesserten

Arbeitsmarktlage zu tun haben, die dazu führt, dass ein großer Teil der motivierten Arbeitssuchenden bereits in Arbeit ist.

Schlussfolgerungen

Voraussetzung für eine gelingende Förderung sind engagierte Mitarbeitende bzw. Jobcoachs, die gemeinsam mit motivierten Geflüchteten Perspektiven zur arbeitsmarktlichen Integration entwickeln. Jobcenter stehen hier vor der Herausforderung, für diese anspruchsvolle Arbeit ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal einsetzen zu können.

Vermittlungsbemühungen scheitern öfter an mangelnder Sprachkompetenz. Ohne Sprachkompetenzen nutzen die besten Qualifikationen nichts – mit dem Fahrrad alle Arbeitgeber der Umgebung abzuklappern, führt zum kläglichen Scheitern.¹⁴ Deshalb sollte sich eine passende Integrationsstrategie an den vorhandenen Sprachkompetenzen und den angestrebten Zielen der Geflüchteten orientieren und diese sollte gemeinsam erarbeitet und umgesetzt werden. Die Arbeit der Jobcoachs und Talentscouts kann somit nicht auf die Funktion einer Vermittlung reduziert werden, sie ist vielmehr eine Beratung, die den Geflüchteten dabei hilft, eigene Überlegungen anzustellen und Erfahrungen zu sammeln.

Die Werkakademie kann bei vielen, aber nicht allen, erfolgreich sein, die schnell eine Arbeit aufnehmen wollen. Das Ziel einer schnellen Arbeitsaufnahme kann aber auch dem Ziel einer existenzsichernden, dauerhaften Beschäftigung entgegenstehen. Letztere ist vor allem durch eine

berufsbegleitende (Teil-)Qualifikation zu erreichen, allerdings ist dazu eine regelmäßige Beratung derjenigen wichtig, die ergänzende Leistungen zu ihrem Einkommen erhalten. Auch diejenigen ohne ergänzenden Leistungsbezug könnten durch das SGB III in Programmen wie WEGe-BaU gefördert werden. Dazu müsste das Beratungsangebot zu beruflicher Entwicklung vor allem für Flüchtlinge weiter ausgebaut werden.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Frank Nitzsche

Tel.: 02041 767157

f.nitzsche@gib.nrw.de

KONTAKT

Jobcenter Hannover

Roman Sorge

Freundallee 11

30173 Hannover

roman.sorge@jobcenter-ge.de

¹⁴ Vgl. Berlin-Institut: An die Arbeit, S. 16

Hürdenhelfer im System Deutschland

Talentscouts kümmern sich im Jobcenter Köln um die Förderung jugendlicher Geflüchteter



Die Orientierung auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit fällt geflüchteten Menschen oft schwer. Das Jobcenter Köln setzt seit Ende 2015 Talentscouts ein, die die Kundengruppe U25 genau in dieser Orientierungsphase intensiv begleiten. Zu ihren Kunden gehören hochmotivierte junge Geflüchtete mit guten Arbeitsmarktchancen, die nur wenige Hilfestellungen benötigen, auf der anderen Seite aber auch Jugendliche, die über weniger Ressourcen verfügen und die eine Extra-Ansprache brauchen, um nicht für den Arbeitsmarkt verloren zu gehen.

Momentan betreut der Geschäftsbereich U25 in Köln ca. 500 junge Erwachsene im Alter von 18 bis 24 Jahren (zuzüglich ca. 550 im Integration Point), die aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in den Leistungsbezug nach dem Sozialgesetzbuch II übergegangen und somit anderen Leistungsbeziehern gleichgestellt sind. Die Hürden auf dem Weg in Arbeit und Ausbildung sind für sie zahlreich: Sie haben mit Sprachproblemen zu kämpfen, die Orientierung im „System Deutschland“, egal ob Ausbildungs- und Schulsystem oder Arbeitswelt, ist schwierig, der Umgang mit dem Jobcenter und anderen Institutionen muss erst gelernt werden.

Im Konzept des Jobcenters Köln heißt es, der Talentscout soll „die Fähigkeiten und Potenziale dieser Jugendlichen erkennen, fördern und sichtbar machen.“ Zum Ende seiner Arbeit soll der Geflüchtete „sich so sicher im System Deutschland orientiert haben, dass er relevante Entscheidungen eigenständig treffen kann und sich seiner eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Möglichkeiten bewusst ist.“

Marcel Lehmann ist seit Ende 2015 einer der zwei Talentscouts im U25-Bereich des Kölner Jobcenters. Er bezeichnet sich selbst als „Hürdenhelfer“. „Es geht zum einen darum, die Menschen

mit ihren unterschiedlichen Erwerbsbiografien in die Nähe einer Beschäftigung oder Ausbildung zu führen, ein großer Teil unserer Arbeit besteht aber auch in Netzwerk-Arbeit und darin, gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen“, erklärt er. Talentscout-Kollege Sebastian Kusserow macht deutlich, dass bei den jugendlichen Geflüchteten oft eine Kombination von Hindernissen vorhanden ist, die eine intensive Betreuung erfordert. „Mindestens alle drei Wochen laden wir die Jugendlichen zu einem Beratungsgespräch ein.“

Außerdem kümmern sich die Talentscouts um die Themen Potentialanalyse, Profiling, Unterstützung bei der Beantragung weitergehender Leistungen anderer Rechtskreise wie BAföG oder Berufsausbildungsbeihilfe und Beratung über die Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen. Aufsuchende Arbeit spielt ebenso eine wichtige Rolle wie die Betreuung von Arbeitgeberanfragen. Dazu kommen Fallkonferenzen, zum Beispiel wenn ein Jugendlicher an einer Maßnahme bei einem Träger teilnimmt und es in diesem Zusammenhang Klärungsbedarf gibt. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn es um die Aufnahme einer Ausbildung geht. Teilnehmer der Fallkonferenz sind dann der Talentscout, der Jugendliche und ein Vertreter des Trägers oder auch des zukünftigen Arbeitgebers. Der überwiegende Teil der Beratung durch die Talentscouts findet bisher als Einzelberatung statt, geplant ist aber auch die Organisation von Gruppenveranstaltungen für die Geflüchteten zu Fragestellungen, die immer wieder auftauchen. Darüber hinaus sollen die Talentscouts das Talentscout-Konzept fortlaufend weiterentwickeln und auch den Integrationsfachkräften für Beratung und Information zur Verfügung stehen.

Unterstützungsbedarf höchst unterschiedlich

Wie kommen die Jugendlichen zu den Talentscouts? Die Integrationsfachkräfte des Jobcenters können ihnen die Betreuung durch einen Talentscout vorschlagen. Stimmt der Geflüchtete zu, übernimmt dieser dann zusätzlich die Aufgaben der Integrationsfachkraft.

Unter der Voraussetzung, dass jugendliche Geflüchtete SGB II-Leistungen beziehen, sind zu diesem Zeitpunkt grundsätzliche Dinge wie der Aufenthaltsstatus des Geflüchteten, der dann in der Regel in den letzten drei Jahren nach Deutschland gekommen ist, bereits abgeklärt, eine Aufenthaltserlaubnis gemäß der Paragraphen 22 – 26 des Aufenthaltsgesetzes (Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen) erteilt worden. Am sinnvollsten ist der Einstieg des Kunden, wenn der Integrationskurs schon durchlaufen sei oder kurz vor dem Abschluss stehe. „Intensive Betreuung, ohne dass das Sprachniveau B1 in Sichtweite ist, ist nur bedingt möglich und sinnvoll“, sagt Marcel Lehmann.

Die Beratung findet in den Räumlichkeiten, des Jobcenter-Projektes „befit4job“ statt. Die jungen Geflüchteten können die dort vorhandene Infrastruktur nutzen, also PC-Arbeitsplätze, Drucker, Scanner, Internetzugang, Kopierer usw. Die Beratungstermine sind länger (ca. 60 Minuten) und umfangreicher als bei anderen Kundengruppen. Deshalb ist die Zahl der Kunden pro Talentscout in der Regel auf 50 bis 70 begrenzt.

Der individuelle Unterstützungsbedarf ist sehr unterschiedlich. „Der eine kommt relativ schnell in einer neuen Umgebung und mit neuen Strukturen zurecht, und

es gibt Menschen, denen fällt das schwerer“, sagt Sebastian Kusserow. „Es ist daher ausdrücklich gewünscht, dass wir bei Bedarf Kunden auch mal zu Terminen bei Beratungsstellen, bei Trägern, bei Arbeitgebern begleiten.“ Schon wegen der fehlenden Ortskenntnis der Flüchtlinge sei das oft der einfachste und effektivste Weg, außerdem fungiere der Talentscout dabei oft als Kommunikationshelfer.

Auch Telefongespräche im Beisein des Kunden, bei denen es um schnelle Problemlösungen geht, sind durch das Mehr an zur Verfügung stehender Zeit möglich. Natürlich könne man dem Jugendlichen nicht alles abnehmen, aber es mache einfach keinen Sinn, ihn mit einem Problem allein zu lassen, das ihn in seiner aktuellen Situation nicht weiterkommen lässt. „Mit einem einfachen Anruf zum Beispiel bei einer städtischen Behörden, bei Versicherungen oder Bildungsträgern kann man oft Sachverhalte klären oder Missverständnisse auflösen und so dafür sorgen, dass Dinge schnell funktionieren“, verdeutlicht Sebastian Kusserow. Oft stehen solche Hürden noch im Zusammenhang mit den nicht ausreichenden Deutschkenntnissen der Jugendlichen. Auch die Aufgaben der Institutionen und Behörden in Deutschland erschließen sich ihnen oft erst nach und nach.

Grundsätzlich stehen neben praktischen Hilfen allerdings Empowerment und Hilfe zur Selbsthilfe im Vordergrund der Talentscout-Arbeit. „Wenn wir einmal den Weg aufgezeigt haben, erwarten wir schon, dass man lernt, wie man selbstständig Probleme lösen kann“, sagt Marcel Lehmann. „Wir sind also nicht die ganze Zeit Problemlöser, sondern machen die Betroffenen mit den Strukturen und Möglichkeiten vertraut und lassen sie dann selber machen.“

Spätestens nach sechs Monaten soll der Jugendliche so weit sein, dass er eine intensive Unterstützung nicht mehr braucht. Auf diesen Zeitraum ist die Betreuung durch die Talentscouts begrenzt. Im Ausnahmefall kann sie um drei Monate verlängert werden. Dabei haben die Talentscouts nicht den Anspruch, jeden Kunden in dieser Zeit in Ausbildung und Arbeit zu bringen. „Wir wollen allerdings die Kunden so aus unserer speziellen Betreuung zurückgeben, dass sie bei den Regelangeboten der Kollegen mitlaufen können“, sagt Sebastian Kusserow. Ziel ist es also, die Zielgruppe für einen gewissen Zeitraum durch Spezialisten besonders zu unterstützen und dadurch auch die Kollegen im Regelbetrieb zu entlasten. Dringende Handlungsbedarfe sollen abgebaut werden, sodass die Geflüchteten auch tatsächlich an den Regelinstrumenten, die den Jobcentern zur Verfügung stehen, teilhaben können.

Wie weit die Arbeit der Talentscouts in den Bereich der „Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe“ hineinreicht, ist stark kundenabhängig. „Es gibt die, bei denen nur die traditionellen Jobcenter-Themen zu bearbeiten sind, weil sie selbst in der Lage sind, sich einzufügen. Sie suchen sich Kontakte, auch zu Einheimischen, sind Mitglieder in Sportvereinen.“ Auf der anderen Seite gebe es aber auch Fälle, bei denen man von Isolation sprechen könne. In diesen Fällen recherchieren die Talentscouts wenn gewünscht, wo eine Anbindung möglich wäre. Dabei spielen ehrenamtliche Initiativen, oft stadtteilbezogen, eine große Rolle. „Köln ist da mittlerweile sehr gut organisiert und bietet vielfältige Möglichkeiten“, stellt Marcel Lehmann fest.

Als sehr integrativ haben sich Sportprojekte bewährt. So arbeiten die Talent-

scouts zum Beispiel gut mit der Rhein-Flanke gGmbH zusammen, einem 2006 in Köln gegründeten Träger für Jugendarbeit und Flüchtlingshilfe, der ein Fußballprojekt für Geflüchtete ins Leben gerufen hat.

Netzwerkarbeit – wichtig und hilfreich

Neben Kontakten zu ehrenamtlichen Initiativen haben sich Verbindungen zu Schulen und Schulsozialarbeitern (Internationale Förderklassen), die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung/Agentur für Arbeit, zu Initiativen mit dem Thema „Elternarbeit“ [z. B. Stadtteilmütter, Verbund Interkultureller Ausbildungs- und Arbeitsmarktorientierter (VIA) Elternarbeit] und zur Ausbildungsvermittlung der Kammern (z. B. Willkommenslotsen) als sehr hilfreich herausgestellt. Darüber hinaus haben die Talentscouts auch Kontakte zu Arbeitgebern, Trägern und weiteren Partnern aufgebaut.

Von den Kollegen werden sie mittlerweile als Experten wahrgenommen, die ihnen in bestimmten Situationen beratend zur Seite stehen können. „Wir werden oft kontaktiert, helfen gerne weiter und sehen uns mittlerweile auch als Multiplikatoren, die zum Beispiel über neue Angebote informieren“, so Marcel Lehmann.

Solche zielgruppenspezifischen Angebote für Geflüchtete gibt es mittlerweile eine ganze Reihe. Die Talentscouts sind dabei häufig die Ansprechpartner und Maßnahmenbetreuer, kümmern sich zum Teil auch um die Besetzung.

„PerjuF“ heißt eine dieser Maßnahmen: Perspektive für junge Flüchtlinge, „PerjuF-H“ eine weitere. Beide werden von

der Agentur für Arbeit bundesweit angeboten. Besonders bei der zweitgenannten Maßnahme übernehmen die Talentscouts wichtige Funktionen. Das Ziel von „PerjuF-H“ ist es, jungen Flüchtlingen in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer eine Orientierung in mindestens drei verschiedenen handwerklichen Berufsfeldern zu ermöglichen. Die Talentscouts sind nicht nur Ansprechpartner der Handwerkskammern, was Jobcenter-Fragen angeht, sie organisieren auch zusammen mit dem Träger die Informationsveranstaltung bei der Handwerkskammer, wenn ein neuer Durchgang der Maßnahme starten soll.

Ein weiteres Programm speziell für Geflüchtete, in das die Talentscouts vermitteln, ist „JOBBLINGE Kompass“, das auf eine Kombination aus Sprachkursen, Berufsorientierung, intensiver Vorbereitung und Praxis direkt in Unternehmen und die Begleitung durch einen Mentor als festen Ansprechpartner setzt. Es ist als Social-Franchise-System organisiert und wird vor Ort über gemeinnützige Aktiengesellschaften (gAGs) gesteuert, die gemeinsam mit Partnern aus der Wirtschaft und der öffentlichen Hand gegründet werden.

Damit die Talentscouts die Teilnehmenden passgenau auswählen können, müssen sie zunächst ermitteln, welche Vorkenntnisse die Jugendlichen haben und welche Schulbildung oder auch schon Berufserfahrung vorhanden ist. Die Talentscouts können dabei auf das gleiche Datensystem wie der Integration Point zurückgreifen. „Zunächst stehen andere Dinge für die Flüchtlinge im Vordergrund: Wohnung, Geld, Sprachkurs. Erst danach geht es um die Kompetenzen, Potenziale, Beruf usw.“, sagt Sebastian Kusserow.

Deshalb ist die Erstellung einer Kompetenzanalyse und ihre Verwertung in Richtung einer Berufsperspektive meistens originäres Arbeitsfeld der Talentscouts, zumal die Geflüchteten, nachdem sie sich über den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland informiert haben, ihre ursprünglichen beruflichen Ziele häufig verändern.

Beratungsgespräch als Hauptinstrument

Mit einem neuen Kunden findet zunächst ein Erstgespräch statt, das der Bestandsaufnahme dient. Es geht um formale Dinge: Liegen Zeugnisse vor, sind sie schon übersetzt, sind Schritte zur Anerkennung unternommen? Dann werden die Berufserfahrung und der Lebenslauf erfragt. Daraus ergibt sich ein differenzierteres Bild des Menschen, zum Beispiel über das Bildungsniveau, über EDV-Kenntnisse. „Wenn jemand zum Beispiel in Syrien studiert hat, können wir davon ausgehen, dass das Niveau dort sehr gut war und dass es ihm leicht fallen wird, zum Beispiel den Lehrinhalten einer Berufsschule zu folgen“, sagt Marcel Lehmann. Sprachliche Kompetenzen, die Absolvierung von Sprachkursen und der Stand der Auseinandersetzung mit Berufsbildern sind weitere Dinge, die die Talentscouts im Gespräch erfassen.

Das alles ergibt für den Talentscout ein Bild, in welche Richtung es beruflich mit dem Geflüchteten gehen könnte, wie realistisch seine beruflichen Ziele zu bewerten sind, auch wie viel Zeit für den Einstieg in den Arbeitsmarkt einzukalkulieren ist. Zwar werden Kunden, die nur über eine vierjährige Schulbildung verfügen, auch dabei unterstützt, einen Helferjob zu finden, – „grundsätzlich muss man aber immer die Motivation hinterfragen, warum jemand

ERFOLGSGESCHICHTE EINER VON EINEM TALENTSCOUT BETREUTEN GEFLÜCHTETEN

Herkunft: Iran **Alter:** 24 **Geschlecht:** weiblich **Sozialraum:** Chorweiler
Bildungsniveau: Allgemeinbildende Oberstufe im Iran, Sprachniveau B2
Erster Eindruck: Ausbildungswillig, motiviert, kommunikativ, jedoch noch nicht orientiert

Frau A. ist im Jahr 2013 nach Deutschland eingereist. Seit Dezember 2015 lebt sie zusammen mit ihrer Mutter in einer Wohnung in Köln. Frau A. hat im Iran das Gymnasium besucht und dort auch ihr Abitur gemacht. Anschließend hat sie ein Semester lang mit dem Berufsziel Dolmetscherin studiert. Frau A.s Wunsch ist es, in der Verwaltung oder in einem Büro tätig zu werden.

Bei Eintritt in die Betreuung durch den Talentscout hatte Frau A. bereits einen Integrationskurs besucht und ihr B1-Zertifikat erhalten. Es stellte sich jedoch heraus, dass die Sprachkenntnisse für eine Tätigkeit in der Verwaltung nicht ausreichten.

Frau A.s Abitur wurde in Deutschland als Realschulabschluss anerkannt. Sie besuchte einen sechsmonatigen ESF-BAMF-Sprachkurs und erreichte das B2-Sprachniveau. Mit Unterstützung des Talentscouts erstellte Frau A. einen Lebenslauf und ein Bewerbungsanschreiben. Um ihr Berufserfahrung zu ermöglichen, vermittelte der Talentscout Frau A. ein Praktikum in der Stadtbibliothek Köln. Dabei wurde deutlich, dass die Sprachkenntnisse noch nicht ausreichend waren. Der Talentscout schaltete Chance+ ein, ein überregionales Netzwerk mit sieben Partnerprojekten, das vom Jobcenter Köln koordiniert wird. Das Partnerprojekt INVIA übernahm die Beratung. Frau A. wurde für das Programm „Migrantinnen der Stadt Köln“ vorgeschlagen und konnte in diesem Rahmen ein Praktikum in einem Kundenzentrum der Stadt Köln machen. In das Programm bei der Stadt wurde sie aufgrund weiterhin vorhandener sprachlicher Defizite zwar nicht direkt aufgenommen, sie hatte im Assessment aber trotzdem überzeugt, sodass die Stadt Köln anbot, Frau A. unter der Voraussetzung weiterer begleitender Sprachförderung doch in das Projekt aufzunehmen. Ein Sprachkurs konnte nach intensiver Abstimmung zwischen Frau A., dem Talentscout, der Stadt Köln und dem Sprachkursträger über das Jobcenter gefunden, finanziert und mit den Arbeitszeiten koordiniert werden. Die intensive Betreuung war von Erfolg gekrönt, denn es folgte eine Einstellungszusage.

Frau A. nimmt vom 01.01.2017 bis Ende August 2017 an einem Langzeitpraktikum teil. Ab September 2017 steht ihr der Weg offen, eine Ausbildung bei der Stadt Köln zu beginnen. Der Wunschberuf ist damit in greifbare Nähe gerückt.

ehemaliger Betreuer befindet sich jetzt in einer Ausbildung oder auf dem direkten Weg dahin – in den meisten Fällen Menschen aus Syrien mit Schulabschluss und einem allgemein hohen Bildungsniveau. Zwei Faktoren haben sich als besonders wichtig herausgestellt: Zum einen die Sprache. Das Sprachniveau B1 halten die Talentscouts für das absolute Minimum für einen Einstieg in die Arbeitswelt. Für eine Ausbildung ist nach ihrer Erfahrung sogar mindestens B2 erforderlich. Zum anderen hat sich die betriebliche Erprobung als Instrument besonders bewährt. Es gelte, die jungen Geflüchteten, egal auf welchem Weg, in die Betriebe zu bringen. Denn sie könnten nicht mit Top-Zeugnissen und schicken Bewerbungsunterlagen glänzen, wohl aber mit einer hohen Motivation und der Lust darauf, etwas erreichen und im Leben weiterkommen zu wollen, sagt Marcel Lehmann. „Wenn sie sie erst einmal kennen lernen, sind es die menschlichen Qualitäten und die Leistungsbereitschaft, die viele Arbeitgeber davon überzeugen, diesen Jugendlichen eine Chance als Auszubildende zu geben.“

schnell Geld verdienen möchte und sich unter Umständen dabei in unsichere, auch schwierige Arbeitsverhältnisse begibt. Die Familie im Heimatland, an die man Geld schicken muss, ist hier ein häufiger Grund“, weiß Marcel Lehmann. Der Talentscout müsse aber immer Wege aufzeigen, wie der Kunde nachhaltig seinen Lebensunterhalt bestreiten könne, zum Beispiel, indem er einen Schulabschluss nachholt, um danach in eine sichere Arbeit einzumünden. In der Praxis der Talentscouts gibt es sowohl die Fälle, in denen sehr motivierte Kunden den Ratschlägen folgen und froh sind, dass ihnen Wege aufgezeigt werden, als auch die, in denen Menschen mit Vorstellungen kommen, die so nicht umsetzbar sind. Dann geht es darum, mögliche realistische Wege aufzuzeigen und auch transparent zu machen, warum es nur so und nicht anders geht, meint Sebastian Kusserow. Ungefähr 50 Prozent der Betreuten schlagen den Weg Richtung Ausbildung ein und entsprechen damit auch dem vorrangigsten Ziel, das das Projekt verfolgt.

Interkulturelle Kompetenz spielt einerseits eine große Rolle bei der Arbeit der Talentscouts, „andererseits macht man sicher keinen Fehler, wenn man die Zielgruppe zunächst so behandelt wie alle anderen Kunden auch“, sagt Sebastian Kusserow. Man dürfe die Beratung nicht zu sehr in eine Sonderbehandlung vor dem Hintergrund einer vermeintlichen allumfassenden Andersartigkeit der Geflüchteten gleiten lassen. Es gehe für einen Berater in erster Linie darum, mit einer offenen Haltung in das Gespräch zu gehen und zuhören zu können, egal ob es sich um einen Flüchtling oder einen anderen Kunden handle. Interkulturelle Kompetenz sei dann wichtig, wenn es um Dinge gehe, die anders nicht erklärbar seien als durch kulturelle Unterschiede. Diese beiden Linien im Umgang mit dem Kunden zeichneten im Endeffekt eine professionelle Beratung aus.

Mittlerweile hat das Kölner Talentscout-Team auch dank dieser Professionalität einige Erfolge vorzuweisen. Eine Reihe

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Frank Nitzsche, Tel.: 02041 767157
 f.nitzsche@gib.nrw.de

KONTAKT

Jobcenter Köln
 Marcel Lehmann/Sebastian Kusserow
 Talentscout, Bereich U25, Team 774
 in Wiener Platz 3, 51065 Köln
 Tel.: 0221 94298275
 Jobcenter-Koeln.U25-Talentscouts@
 jobcenter-ge.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
 frank_krupop@web.de