

Frauen mit Migrationshintergrund unterstützen und empoweren

WOW-e Leitfaden für Arbeits- und Bildungswege für Frauen mit Migrationshintergrund



Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Dieser Leitfaden entstand im Rahmen des „Women´s Opportunities for Work and Education“ (WOW-e) Erasmus+ Projekts.

Das WOW-e Projekt wurde von der Europäischen Union gefördert.

Weder die Europäische Union noch Die Europäische Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) kann für den Inhalt dieser Veröffentlichung verantwortlich gemacht werden.

Weitere Informationen über die Erasmus+ Programme finden sie hier: www.oph.fi/erasmus-plus

Spring House

MÍMIR
Vertu meira!

SPX consult GmbH

ACCENTONIC

bildungsmarkt e.v.

AEVA



Co-funded by
the European Union

Project nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	4
LEITFADEN FÜR DEN ARBEITS- UND BILDUNGSWEG FÜR FRAUEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	6
SIMPLE EINFÜHRUNG: WIE MAN MIT DEM LEITFADEN UMGEHT	7
SINN UND ZWECK DES LEITFADENS: WARUM UND FÜR WEN?	8
ZIEL	8
ZIELGRUPPE – FRAUEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	9
ZIELGRUPPE – ARBEITGEBER.....	11
BERATENDE, DIE MIT DEM WOW-e LEITFADEN UNTERSTÜTZT WERDEN KÖNNEN	13
WOW-e STANDARD 1: Wie man die Zielgruppe „Migrantinnen“ findet und mit ihnen in Kontakt tritt	14
WOW-e STANDARD 2: Wie man die Gruppe bildet und Termine für die Beratung findet.	16
WOW-e STANDARD 3: Wie man an die Arbeitgeber herantritt und diese befähigt	19
WOW-e STANDARD 4: Wie bereitet man eine erfolgreiche Bewertung der Fähigkeiten von Migrantinnen mit niedrigen Arbeitsfähigkeiten vor?	22
WOW-e STANDARD 5: Wie man eine erfolgreiche Berufsberatung für Migrantinnen vorbereitet	25
WOW-e STANDARD 6: Wie bereitet man ein erfolgreiches capacity building für Migrantinnen vor?	28
WOW-E COUNSELING MODEL.....	31
TOOLS FÜR DIE BERATUNG VON FRAUEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	37
Tools für die Arbeit mit Arbeitgebern	39
BEISPIELE UNSERER RESULTATE.....	40
Der Vorteil von internationalen Kooperationen	43

VORWORT

Direktorin des Migranten Services, Kristel Kivisik

Lieber/Liebe Leser:in,

herzlichen Glückwunsch, Sie halten gerade ein sehr wichtiges Produkt unserer Arbeit in deinen Händen.

In den letzten zwei Jahren haben Partner über ganz Europa verteilt daran gearbeitet, Lösungen zu finden um Frauen mit Migrationshintergrund, näher an den Arbeitsmarkt und die Berufswelt zu bringen.

Die Arbeit war sehr herausfordernd, aber trotzdem sehr ergiebig! Auf dem Weg die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung und den Bildungsweg der Migrantinnen zu ebneten, konnten wir viele Meilensteine erreichen.

Unsere internationale Gruppe aus enthusiastischen Berater:innen, die Erwachsenenbildung und unseren Expert:innen in der Karriereberatung haben sehr intensiv, verteilt über Finnland, Island, Frankreich, Deutschland und Portugal, daran gearbeitet Lösungen zu finden, die den Migrantinnen wirklich helfen. Zur selben Zeit haben wir uns darum bemüht, das Engagement der Arbeitgeber zu steigern, damit diese uns unterstützen, mehr Frauen mit einer beruflichen Perspektive zu versorgen.

Während des Projekts haben insgesamt 86 Frauen an unserem Pilot-Projekt in ganz Europa teilgenommen. Die kontinuierliche Arbeit der Projektpartner mit den Frauen führte zu gegenseitigen positiven Erfahrungen und zu der Erkenntnis, wie Migrantinnen erfolgreich unterstützt werden können. Noch wichtiger ist, dass unsere Arbeit das Verständnis der Frauen für ihre mögliche Zukunft im Berufsleben verbessert hat.

Die herausfordernde Situation ins Berufsleben einzusteigen, war für alle beteiligten des Projektes gleich. Die Hauptprobleme der Teilnehmerinnen variierten zu einem gewissen Grad, je nach Herkunftsland und persönlicher Lebenssituation.

Die geringen Möglichkeiten, um in die Berufswelt zu starten beinhaltet verschiedenste Gründe. Es reicht von einfachen Sprachproblemen bis hin zu fehlendem Wissen über Arbeitspraktiken und allgemeinen beruflichen Fähigkeiten.

Geringe Sprachkenntnisse sind meistens die größte Hürde für Frauen mit Migrationshintergrund. Wir haben jedoch in unserem Projekt feststellen können, dass die Wichtigkeit dieser Hürde stark variiert. In Ländern wie Finnland und Frankreich, spielen die Sprachkenntnisse eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Auch in anderen Ländern spielen Sprachkenntnisse eine zentrale Rolle, jedoch wird damit anders umgegangen. In Island ist es beispielsweise einfacher in Englisch zu Arbeiten oder ein eigenes Unternehmen zu gründen, dafür gibt es in Deutschland Jobs, für die man nicht unbedingt fließend Deutsch sprechen muss. In Ländern wie Portugal hingegen, sind viele der Migrantinnen generell besser gebildet als in anderen Ländern und auch die Sprachbarriere stellt nicht so eine große Hürde dar, da viele Migrantinnen aus portugiesisch- oder spanischsprachigen Ländern kommen.

Unabhängig von all diesen Unterschieden, bleibt es für Frauen mit Migrationshintergrund eine herausfordernde Situation in die Arbeitswelt einzusteigen, sei es wegen bürokratischer Hürden oder struktureller Herausforderungen, wie beispielsweise kulturelle Vorurteile oder Diskriminierung.

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union



Wir haben uns von Anfang an gewünscht die Arbeitgeber mit in unser Projekt einzubeziehen und haben sehr positive Gespräche mit ihnen geführt. Es gibt eine klare Bereitschaft der Arbeitgeber, allen, auch Migrantinnen, Chancen zu bieten. Diese Offenheit ist darauf zurückzuführen, dass Unternehmen in manchen Branchen Schwierigkeiten haben, Arbeitskräfte zu finden, um erfolgreich zu sein. Manchmal führen knappe Ressourcen jedoch dazu, dass das Potential, Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Fähigkeiten einzustellen, übersehen wird.

Was Sie nun in den Händen halten, ist unser finales Produkt. Hier finden Sie eine Zusammenstellung unserer bewährten Methoden und Erfahrungen während unseres Projekts. Diese haben wir zu einer großen Übersicht von Werkzeugen und verschiedenen Herangehensweisen zusammengefasst.

Dieser Leitfaden ist ein hilfreiches Instrument, besonders für Berater:innen von Migrant:innen. All diese Methoden wurden erprobt und können bei der Vermittlung und Unterstützung von Migrantinnen auf dem Weg in die Arbeitswelt unterstützen.

Das Kernstück des Leitfadens ist das im Projekt entwickelte Beratungsmodell. Das WOW-e Beratungsmodell fasst alle Beratungsphasen zusammen, die wir mit den Frauen durchgeführt haben. Ebenso gibt es unsere Erfahrungen und bewährten Verfahren wieder.

Auf den folgenden Seiten erklären wir, was in diesem Leitfaden enthalten ist und zeigen wie Methoden und Werkzeuge für Ihre Arbeit übernommen werden kann.

Ich hoffe innstündig, dass deine Reise als Berater:in auch so spannend, emotional und aufschlussreich sein wird, wie es für uns war!

Kristel Kiviro

Direktorin Migrant Services

Spring House, WOW-e project coordinator



Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330

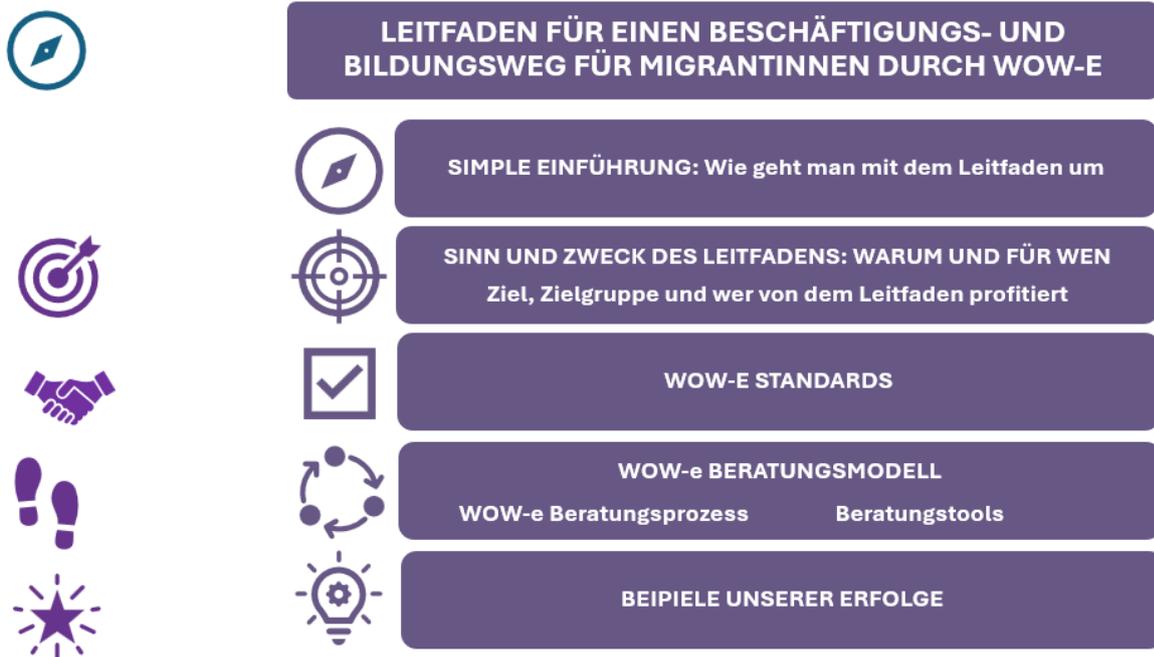


**Co-funded by
the European Union**

LEITFADEN FÜR DEN ARBEITS- UND BILDUNGSWEG FÜR FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Dieser Leitfaden ist eine Zusammenstellung der erprobten Methoden und Erfahrungen des Projekts, der ein praktisches Instrument mit Werkzeugen und Ansätzen für die Unterstützung von Migrantinnen auf dem Weg in Arbeit und Bildung geworden ist.

Der WOW-e-Leitfaden besteht aus mehreren Teilen.



In jedem Teil werden die wichtigsten Erkenntnisse aus den Projektländern vorgestellt. Die Einblicke sind Zusammenstellungen von Erkenntnissen, Gedanken und Diskussionen darüber, wie Migrantinnen erfolgreich beraten werden können und welche alltäglichen Herausforderungen die Berater:innen während des Prozesses bewältigen müssen.

Die wichtigsten Erkenntnisse zeigen sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen den Projektländern auf.

So kann eine Schlüsselerkenntnis auf mehreren Diskussionen oder Gedanken mehrerer Personen beruhen oder z.B. eine Zusammenfassung einer Diskussion darstellen.

SIMPLE EINFÜHRUNG: WIE MAN MIT DEM LEITFADEN UMGEHT



SIMPLE EINFÜHRUNG: Wie geht man mit dem Leitfaden um

Leitfaden für den Beschäftigungs- und Bildungsweg von Migrantinnen von WOW-e

- Folgen Sie dem gesamten Prozess des Simple Guide, Schritt für Schritt, wenn Sie ein Dienstleistungsangebot oder eine Beratungsgruppe von Grund auf neu aufbauen ODER
- Wenn Sie in Ihrer täglichen Beratungsarbeit zusätzliche Unterstützung benötigen. Sie können die Phasen des Leitfadens so anwenden, wie sie am besten für Ihre Zwecke geeignet sind.

Wir empfehlen jedem die „Warum und für wen“ - Sektion zu lesen, um sich mit dem Zweck des Leitfadens vertraut zu machen.

Es wird empfohlen, die WOW-e-Standards zu lesen. Die Standards fassen die erfahrungsbasierten Lösungsstrategien des Projekts zusammen, um erfolgreich durch den Beratungsprozess zu navigieren.

SIMPLE EINFÜHRUNG: WIE MAN MIT DEM LEITFADEN UMGEHT



SINN UND ZWECK DES LEITFADENS: WARUM UND FÜR WEN

Machen sie sich mit den Grundsätzen des Leitfadens vertraut. In diesem Abschnitt erfahren Sie etwas über die Ziele, die Zielgruppen und darüber, wer von der Nutzung des Rahmens profitieren wird.

WOW-e STANDARDS

Tipps vor der Beratung! Lernen Sie aus den Projekterfahrungen, wie man Migrantinnen findet und anspricht, wie man eine arbeitsfähige Gruppe bildet und wie man Arbeitgeber anspricht

BEGINN DES BERATUNGSPROZESSES

Sie können den Startpunkt mit Ihren Klient:innen je nach deren Bedürfnissen wählen. Denken Sie daran, dass der Beratungsprozess ein schrittweiser Prozess ist, bei dem Sie frei von einem Punkt zum nächsten wechseln können.

MACHEN SIE SICH MIT DEM BERATUNGSMODELL VERTRAUT

Erfahren Sie mehr über das schrittweise WOW-e-Beratungsmodell.

WENDE DIE TOOLS AN

Schauen Sie sich die Tools an und wählen Sie aus, welche zu Ihrem Beratungsprozess passen.

SCHAUEN SIE SICH UNSERE BEISPIELE AN

Lassen Sie sich von den Ergebnissen inspirieren, die durch das WOW-e-Beratungsmodell erzielt wurden.

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

SINN UND ZWECK DES LEITFADENS: WARUM UND FÜR WEN?



SINN UND ZWECK DES LEITFADENS: WARUM UND FÜR WEN Ziel, Zielgruppe und wer von dem Leitfaden profitiert

Machen Sie sich mit dem Sinn und den Prinzipien des Leitfadens vertraut.

In diesem Abschnitt erfahren Sie etwas über das Ziel, die Zielgruppe und wer von diesem Leitfaden profitieren kann.

ZIEL

Der WOW-e Leitfaden für den Beschäftigungs- und Bildungsweg von Migrantinnen wird:

Migrantinnen befähigen, ermutigen und motivieren, ihren persönlichen Beschäftigungsweg fortzusetzen

Mit den Frauen zusammenarbeiten, um ihre Situation zu klären und einen klareren Weg mit relevanten und realistischen Berufs- und Lebenszielen zu definieren

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Ziel

“Empowerment und schrittweises Vorgehen”

„Die Frauen befinden sich in einer so komplexen und in mehrfacher Hinsicht schwierigen Situation. Es ist unrealistisch zu glauben, dass mit kurzfristigen Maßnahmen große Sprünge auf dem Weg ins Berufsleben gemacht werden können.

Die Unterstützung durch Gleichaltrige, die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Erhöhung des Selbstwertgefühls als erste Bausteine sind jedoch unerlässlich. Von da an kann die Motivation schrittweise aufgebaut werden. Erst wenn eine solide Basis geschaffen ist, können wir gemeinsam mit den Frauen Arbeitsziele definieren und sie bei der Verfolgung dieser Ziele unterstützen.

Indem wir mit Migrantinnen an einem solchen Ausgangspunkt ansetzen, können wir ihre berufliche Laufbahn entscheidend verändern. Auf diese Weise wird der Weg viel zielgerichteter, wenn er sich aus ihren persönlichen Ambitionen ergibt.“

(Projektkoordinatorin Finnland im Namen aller Projektpartner)

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

ZIELGRUPPE – FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Der WOW-e Leitfaden für den Beschäftigungs- und Bildungsweg von Migrantinnen ist spezialisiert auf Menschen mit:

- Geringen Fähigkeiten im Arbeitsleben
- Schwierigen und unklaren Arbeits- und Bildungssituationen
- Grundlegende Sprachkenntnisse (zumindest mündlich) des Wohnorts sind vorhanden

Anmerkung: Sprachkenntnisse sind eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Einstieg von Migrantinnen in das Berufsleben. Die Projektpartner legten zu Beginn des Projekts fest, dass die anvisierten Frauen bei Eintritt in die Projektaktivitäten über einige grundlegende Sprachkenntnisse verfügen sollten. Durch diese Mindestanforderung wurden die Arbeits- und Bildungsziele für die Projektteilnehmerinnen relevanter und realistischer. Eine Ausnahme wurde für die Teilnehmerinnen in Island gemacht, da isländische Sprachkenntnisse auf dem dortigen Arbeitsmarkt nicht unbedingt gefragt sind.

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Zielgruppe „Frauen mit Migrationshintergrund“

“Die Erwartungen der Frauen managen”.

“Bekämpfung der Ursachen von Herausforderungen in der Arbeitswelt”.

„Die Arbeitsfähigkeit der Frauen bildete die Grundlage für unsere Beratungsarbeit. Die Überbrückung der Kluft zwischen ihrer Ausgangssituation und der Beschäftigung war ein längerer Weg als erwartet. Für einige Frauen war es schwierig, angesichts dieser Tatsache motiviert zu bleiben, während es für andere schwierig war, die Situation zu akzeptieren und unrealistische Erwartungen zu überwinden.

Wir mussten also mit den Erwartungen der Frauen umgehen und sie gleichzeitig motivieren und befähigen, auf ihrem Arbeits- und Bildungsweg voranzukommen.“ (Finnland)

„Die Migrantinnen, die in Portugal in den Qualifica-Centres (1) Unterstützung suchten, waren im Vergleich zu den anderen am Projekt beteiligten Ländern im Allgemeinen besser ausgebildet. Auch waren sie nicht mit ähnlichen sprachlichen Problemen konfrontiert (die gesprochenen Sprachen waren in der Regel Spanisch oder Portugiesisch). Strukturelle Hindernisse wie schwierige Validierungsverfahren, Schwierigkeiten beim Zugang zur Bildung oder lange Bildungswege trotz im Herkunftsland erworbener Abschlüsse stellen jedoch weiterhin eine Herausforderung dar. Diskriminierung am Arbeitsplatz ist ebenfalls weit verbreitet, und die Frauen haben im Vergleich zu ihren Altersgenossen im Wohnsitzland nicht die gleichen Chancen. Daher benötigen diese Frauen Unterstützung bei der Klärung ihrer Situation und der Festlegung ihrer nächsten Schritte.“ (Portugal)

„Obwohl Migrantinnen im Allgemeinen schon seit Jahren erwerbstätig sind, verfügen sie möglicherweise nicht über ausreichende Sprachkenntnisse und ihr Wissen über die praktische Arbeitssituation kann begrenzt sein. Migrantinnen in Island sind oft Teil enger nationaler Gemeinschaften aus ihrem Herkunftsland, was zum Beispiel die Sensibilisierung für Arbeitsthemen erschwert. Daher war die Einbeziehung von Informationen über die Arbeitswelt in den Beratungsprozess für uns entscheidend, um unsere Ziele zu erreichen.“ (Island)

In Frankreich beherrschen viele Migrant:innen die Grundkenntnisse der französischen Sprache, die ausreichend sind, um eine einfache Arbeit zu finden. Allerdings sind die Anforderungen an Schreib- und Lesefähigkeiten in allen Arten von Berufen gestiegen, was einige Frauen von ihrem Karriereweg abhalten könnte. Darüber hinaus stehen Neuzuwanderer aus nicht französischsprachigen Ländern aufgrund der sprachlichen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt vor größeren Herausforderungen. In den letzten Jahren haben die Arbeitgeber zunehmend gezögert, Menschen ohne Sprachkenntnisse einzustellen, oft aus Gründen der Arbeitsplatzsicherheit.“ (Frankreich)



Die zweite Pilotgruppe von Accentonic umfasste Frauen aus dem Senegal, Nigeria, Guadeloupe, Algerien und Mali. Die Workshops mit CEFIL bewerteten transversale und nicht-formale Fähigkeiten und halfen den Teilnehmerinnen, das französische Arbeitsleben zu verstehen. Interviews mit NGO-Mitarbeitern aus Marokko und Indien bewerteten die Unterstützung, die sie bei der Arbeitssuche erhielten, und Mitarbeiter der Reinigungsfirma GSF berichteten über ihre Erfahrungen im Arbeitsleben. (Bild: Accentonic)

¹ Qualifizierungszentren in Portugal sind spezialisierte Einrichtungen, die die Erwachsenenbildung und die Berufsausbildung fördern. Sie bieten individuelle Beratung und Unterstützung für Personen, die ihre Qualifikationen verbessern wollen, sei es durch formale Bildung, Anerkennung früherer Lernerfahrungen oder Berufsausbildungsprogramme. Diese Zentren erleichtern das lebenslange Lernen, indem sie Erwachsenen helfen, neue Fähigkeiten zu erwerben, ein höheres Bildungsniveau zu erreichen und sich besser an den sich entwickelnden Arbeitsmarkt anzupassen. Darüber hinaus spielen sie eine entscheidende Rolle bei der Förderung der sozialen Eingliederung und der persönlichen Entwicklung, indem sie maßgeschneiderte Bildungswege und professionelle Beratung anbieten.

ZIELGRUPPE – ARBEITGEBER:INNEN

DER WOW-e Leitfaden für die Beschäftigung und den Bildungsweg von Migrantinnen bietet Lösungen für Arbeitgeber:innen mit folgenden Herausforderungen:

- Arbeitskräftemangel
- Keine oder wenig Erfahrung mit der Einstellung oder Beschäftigung von Migrantinnen
- Offen für neue Wege der Einstellung und Beschäftigung von Migrantinnen

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Zielgruppe "Arbeitgeber:innen"

“Arbeitgeber:innen motivieren, sich zu engagieren”.

„Im Prinzip sind Arbeitgeber:innen, die vor der Herausforderung stehen, Arbeitskräfte zu finden, offen für die Einstellung von Migrantinnen. In der Praxis ist der Prozess der Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Einstellung von Migrantinnen jedoch in vielerlei Hinsicht problematisch. In unserem Projekt haben beispielsweise Zeitmangel, strenge Unternehmensrichtlinien oder begrenzte Ressourcen die Entwicklung innovativer, neuer Einstellungspraktiken, die auf die Einstellung unserer Zielgruppe zugeschnitten sind, erschwert.

Ausgehend von den Erfahrungen des WOW-e-Projekts sollte die Arbeit mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern daher damit beginnen, sie zu motivieren, Personen mit unterschiedlichem Hintergrund einzustellen, um den Leuten zu zeigen, dass es gar nicht so schwierig ist, wenn man sich dazu entschlossen hat. Unsere Arbeit besteht darin, den Weg zu ebnen und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern klarzumachen, dass sie das Spektrum der Personen, die sie einstellen, erweitern müssen, um Arbeitskräfte zu finden.

Anhand Befragungen der Arbeitgeber:innen von WOW-e haben wir festgestellt, dass die Arbeitgeber:innen die Motivation der Arbeitssuchenden höher einschätzen als ihre technischen Fähigkeiten. Wir sollten Arbeitgeber:innen dabei unterstützen, motivierte Migrantinnen einzustellen, die ihr Potenzial durch Arbeit ausschöpfen können“.

(Projektkoordinatorin Finnland im Namen der Projektpartner)

BERATER:INNEN DIE VOM WOW-e LEITFADEN PROFITIEREN

Berater:innen, die mit Migrantinnen in jedem Kontext arbeiten, werden von diesem Leitfaden profitieren.

Am meisten profitieren jedoch Berater:innen die in folgenden Bereichen arbeiten:

- Soziale Dienste
- Arbeitsverwaltungen
- Integrationsdienste
- NGOs, die mit Migrantinnen arbeiten

Beraterinnen und Berater sind das Bindeglied zwischen Migrantinnen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Berater:innen die vom Leitfaden profitieren

„Die Organisation der Berater:innen setzt die Grenzen der Arbeit“.

„Sozialarbeiter:innen, Berufsberater:innen und sogar Lehrer:innen könnten von den Materialien profitieren. Auch Berater:innen, die in der Flüchtlingshilfe arbeiten“. (Island)

„Integrationsberater:innen und Berater:innen in Jobcentern würden definitiv von den Materialien profitieren“. (Deutschland)

„In Portugal könnten vor allem Qualifizierungszentren und Nichtregierungsorganisationen zur Unterstützung von Migrantinnen vom WOW-e-Projektrahmen profitieren“. (Portugal)

„Wie viele Frauen unterstützt werden können, hängt wirklich davon ab, für welche Organisation der Berater/die Beraterin arbeitet. Das liegt daran, dass die Organisation die Rahmenbedingungen für die Berater:innen schafft, d.h. sie bietet bestimmte Netzwerkstrukturen und unterschiedliche Möglichkeiten für die Frauen an, um während des Beratungsprozesses von sozialen Leistungen zu profitieren“. (Finnland)

WOW-E STANDARDS



WOW-E STANDARDS

In diesem Abschnitt erfahren Sie mehr über die WOW-e-Standards, die während der beiden Pilotphasen des Projekts entwickelt wurden und somit auf konkreten Erfahrungen in allen Partnerländern beruhen. Die WOW-e-Standards helfen bei der Bewältigung der üblichen Herausforderungen, z.B. bei der Einbindung von Migrantinnen, der Bildung tragfähiger Beratungsgruppen und der Ansprache von Arbeitgeber:innen.

Die Standards beschreiben auch Lösungen, die auf den Projekterfahrungen beruhen, wie man eine erfolgreiche Kompetenzbewertung durchführt, den Aufbau von Kapazitäten managet und die Berufsberatung mit der/den Zielgruppe(n) vorbereitet.

Bei der Entwicklung der Standards wurde ein lösungsorientierter Ansatz verfolgt, der zunächst übliche Herausforderungen benennt und dann Strategien vorschlägt, um diese zu bewältigen.

Wenden Sie sie die Standards frei an!

WOW-e STANDARD 1: Wie man die Zielgruppe „Migrantinnen“ findet und mit ihnen in Kontakt tritt

Die Frauen sind aus einer Reihe von Gründen schwer zu erreichen:

- Sie befinden sich außerhalb jeglicher (Sozial- oder Beschäftigungs-) Dienste
- Sie befinden sich außerhalb von Arbeit und Bildung
- Sie engagieren sich nur in Netzwerken ihrer eigenen Nationalität
- Familiäre Gründe (z. B. Kinderbetreuungspflichten)

Einmal erreicht, ist es für die Frauen aus verschiedenen Gründen schwierig, sich zu engagieren, z.B.

- Familiäre Gründe (z. B. Kinderbetreuungspflichten)
- Mangelnde Motivation
- Mangelndes Verständnis für die Vorteile der Unterstützung durch Beratung
- Diskrepanz zwischen den Fähigkeiten und den angebotenen Dienstleistungen (z. B. geringere Fähigkeiten als erwartet, was zu mangelnder Motivation führt)
- Mangelnde Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten in einer Sprache, die der Berater/die Beraterin und die Gruppe teilen
- Logistische Schwierigkeiten beim Erreichen des Arbeitsplatzes

STRATEGIEN ZUR BEWÄLTIGUNG VON HERAUSFORDERUNGEN UND ZUR SCHAFFUNG EINER PASSENDEN LÖSUNG FÜR DIE MIGRANTINNEN, MIT DENEN SIE ARBEITEN

- Gehen Sie an Orte, wo bereits Frauen sind, und arbeiten Sie mit lokalen Netzwerken und/oder NGOs, die mit Migrantinnen arbeiten, um sie zu erreichen.
- Arbeiten Sie mit laufenden Kursen, Aktivitäten oder anderen Beratungsdiensten zusammen, an denen die Frauen bereits beteiligt sind - in der Regel freuen sich die Anbieter über „zusätzliche Hände“, die spezifische Beratung zu Bildung und Beschäftigung anbieten.
- Stellen Sie sicher, dass die Frauen das Ziel des Beratungsprozesses verstehen. Die Beschreibung Ihrer Aktivitäten muss prägnant, ansprechend und auf die Bedürfnisse der Frauen abgestimmt sein.
- Motivieren Sie die Frauen vom ersten Treffen an. F2F-Treffen sind dafür am effektivsten.
- Seien Sie zeitlich flexibel und bereit, den Inhalt zu ändern, um den Bedürfnissen der Frauen gerecht zu werden.
- Manchmal liegen die Lösungen nah beieinander: Wenden Sie das WOW-e-Beratungsmodell in Ihrer eigenen laufenden Arbeit mit Migrantinnen an.

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Wie man die Zielgruppe „Migrantinnen“ findet und mit ihnen in Kontakt tritt

„Bereiten Sie sich darauf vor, flexibel, innovativ und beharrlich zu sein“

„Migrantinnen sind sehr schwer zu erreichen. Die Gründe dafür sind immer sehr unterschiedlich und individuell. Die Berater:innen müssen sich auf die Situation einstellen.“ (Deutschland)

„Es ist wichtig, dass die Broschüren der Dienste klar und verständlich sind, damit die Frauen verstehen, worum es geht“. (Frankreich)

„Kommunizieren Sie zuerst von Angesicht zu Angesicht. Das ist der Schlüssel, um Vertrauen zu schaffen und natürlich, um die Frauen und ihre Situation kennen zu lernen. (Island)

„Migrantinnen in Portugal sind mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert, darunter Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, Sprachbarrieren und Schwierigkeiten beim Zugang zu Gesundheits- und Bildungsdiensten. Darüber hinaus haben sie häufig mit unsicheren Arbeitsplätzen und einem Mangel an sozialen Unterstützungsnetzen zu kämpfen, was ihre wirtschaftliche und soziale Gefährdung noch verschlimmert“. (Portugal)

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

WOW-e STANDARD 2: Wie man die Gruppe formt und Termine für die Beratung findet.

ÜBLICHE HERAUSFORDERUNGEN BEI DER GRUPPENBILDUNG UND TERMINPLANUNG

Für Frauen ist es aus verschiedenen Gründen schwierig, an einer Beratung teilzunehmen, z.B.

- Zeitmangel aus familiären Gründen (Kinderbetreuungspflichten)
- Gefühl der Ausgrenzung und mangelnde Motivation
- Mangelndes Verständnis für den Nutzen des Angebots, was zum Ausstieg aus der Gruppe führt
- Nicht gewohnt, selbstständig Hausaufgaben zu machen

STRATEGIEN ZUR LÖSUNG VON PROBLEMEN UND ZUR ERARBEITUNG GEEIGNETER LÖSUNGEN FÜR DEN MIGRANTINNEN, MIT DENEN SIE ARBEITEN

Geeignete Gruppengröße: etwa 5-8 Migrantinnen. Vorzugsweise ähnlicher sprachlicher und/oder kultureller Hintergrund*. Dies ermöglicht

- Gruppen- und Kleingruppendiskussionen
- Individuelle Beratung
- Empowerment-Ansatz
- Unterstützung durch Gleichaltrige (auch in der von den Frauen bevorzugten Sprache)
- Ein Gefühl des Vertrauens

Der Zeitplan sollte die Situation der Frauen berücksichtigen und ein Gefühl des persönlichen Fortschritts vermitteln

- Passen Sie den Zeitplan an die Lebenssituation der Frauen an. Und seien Sie bereit, jederzeit Anpassungen vorzunehmen.
- Die angemessene Dauer des Beratungsprozesses ist knapp bemessen, um ein Gefühl des persönlichen Fortschritts zu vermitteln und die Verbindlichkeit sicherzustellen (z. B. 8-10 Wochen)
- Meist sind um die 2-3 Stunden, einmal wöchentlich gut machbar, es sollte aber auf die Lebenssituation der Frauen Rücksicht genommen werden.
- Treffen von Angesicht zu Angesicht sind bevorzugt.
- Beginnen Sie mit Persönlichkeits- oder Stärke-Tests. Die Erfahrung von WOW-e zeigt, dass diese Tests vor der Bewertung der Fähigkeiten gut funktionieren und die Motivation erhöhen.
- Planen Sie Zeit für Selbstreflexion und Hausaufgaben ein. Dies unterstützt den persönlichen Fortschritt.

*Der gleiche Sprachhintergrund ist nicht notwendig, da die Hauptzielgruppe über Grundkenntnisse der Sprache des Wohnsitzlandes verfügen sollte.

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Wie man die Gruppe formt und Termine für die Beratung findet.

“Seien sie flexibel und vorausschauend”

„Es ist schwierig zu sagen, wie lange die Beratung genau dauern sollte. Es hängt wirklich von der Situation der Frauen und ihrer Bereitschaft zur Teilnahme ab. Man muss also bereit sein, sich auf die Bedürfnisse der Frauen einzustellen.

Wir haben zum Beispiel zunächst einen längeren Prozess von 10 Wochen getestet, aber das hat überhaupt nicht funktioniert. Die Frauen verloren mit der Zeit die Motivation und das Ziel der Beratung, und nur die Hälfte der Teilnehmerinnen beendete das Programm.

Ein kürzerer und strafferer Zeitplan funktionierte besser, wenn es auch Raum für Hausaufgaben gab.“ (Island)

WOW-e STANDARD 3: Wie man an die Arbeitgeber:innen herangeht und diese befähigt

ÜBLICHE HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ZUSAMMENARBEIT MIT ARBEITGEBERN:INNEN

Für Arbeitgeber:innen ist es aus verschiedenen Gründen schwierig, sich an Aktivitäten wie dem Aufbau von Kapazitäten zur Förderung der Einstellung von Migrantinnen zu beteiligen, z. B.

- Sie sind nicht an ihrem Angebot interessiert (sie verstehen die Vorteile nicht)
- Sie erkennen nicht die Notwendigkeit des Aufbaus von Kapazitäten für die Einstellung von Migranten und/oder den Umgang mit unterschiedlichen Arbeitsgemeinschaften
- Mangelndes Verständnis für die verschiedenen Arten von Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen und wie diese für verschiedene Arbeitsaufgaben eingesetzt werden können
- Zeitliche Beschränkungen für die Teilnahme an angebotenen Aktivitäten zum Kapazitätsaufbau
- Starre Unternehmensrichtlinien
- Trotz des Bedarfs an Arbeitskräften besteht kein Interesse an der Einstellung von Personen, von denen erwartet wird, dass sie besondere Aufmerksamkeit erfordern, z.B. während der Einstellungs- oder Einarbeitungsphase
- Vorurteile von Managerinnen und Managern die gegen die Einstellung von Migrantinnen sprechen
- Vorurteile und Widerstände des zukünftigen Teams gegen die Arbeit mit Migrantinnen (in der Regel im Zusammenhang mit der Angst vor dem Unbekannten, wenn es noch keine internationalen Kolleg:innen gibt)

STRATEGIEN ZUR BEWÄLTIGUNG VON HERAUSFORDERUNGEN UND ZUR SCHAFFUNG EINER ANGEMESSENEN LÖSUNG FÜR DIE ARBEITGEBER:INNEN, MIT DENEN SIE ZUSAMMENARBEITEN

Verstehen sie die Arbeitgeber:innen, mit denen sie zusammenarbeiten

- Beginnen Sie mit einer Bedarfsanalyse und lernen Sie die Bedürfnisse Ihrer Kontakte mit Arbeitgeber:innen kennen.
- Wecken Sie das Interesse, indem Sie kurz beschreiben, was Sie durch die Teilnahme an Ihren Aktivitäten gewinnen können und wie diese den Bedürfnissen der Arbeitgeber:innen entsprechen.
- Arbeitgeber:innen, die bereits (positive) Erfahrungen mit der Beschäftigung von Migrantinnen gemacht haben, sind in der Regel offener für die Teilnahme an Aktivitäten zur Förderung der Beschäftigung von Migrantinnen. Bereiten Sie sich darauf vor, Treffen mit Migrantinnen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu organisieren.
- Wenden Sie sich an Arbeitgeber:innen, die mit Einstellungsproblemen zu kämpfen haben, wenn diese Branchen im Interesse der teilnehmenden Frauen sind. In ganz Europa sind Branchen wie das Gastgewerbe, die Instandhaltung und das Sozial- und Gesundheitswesen besonders offen für neue Mitarbeiter:innen.

Seien Sie sich darüber im Klaren, was Sie tun wollen

- Seien Sie hartnäckig! Arbeitgeber:innen wollen einen unmittelbaren Nutzen von Ihren Aktivitäten sehen. Arbeitgeber:innen müssen ein klares Ziel und einen klaren Nutzen sehen, bevor sie bereit sind, sich z.B. an Aktivitäten zum Kapazitätsaufbau zu beteiligen.
- Seien Sie prägnant und effizient! Für viele Arbeitgeber:innen ist „Zeit ist Geld“ eine Realität. Daher werden kurze Interventionen eher stattfinden als längere Kurse zum Kapazitätsaufbau.
- Seien Sie sich bei der Planung der Zusammenarbeit im Klaren darüber, was von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für die Teilnahme an Ihren Aktivitäten verlangt wird.

Unterstützung für Arbeitgeber:innen und Arbeitssuchende

- Machen Sie sich mit den Sozialleistungen und/oder Beschäftigungsbeihilfen vertraut, die den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Ihrem Umfeld zur Verfügung stehen. Die Förderung dieser Leistungen könnte die Wiedereinstellung von Migrantinnen erleichtern.
- Machen Sie sich mit dem rechtlichen Kontext und den Möglichkeiten der Berufsausbildung in Ihrem Umfeld vertraut, um Möglichkeiten zu identifizieren, die sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch Migrantinnen zugutekommen.

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Wie kommt man mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Kontakt

„Es ist von entscheidender Bedeutung, die Bedürfnisse der Arbeitgeber:innen und den Kontext, in dem das Unternehmen tätig ist, zu verstehen, um aufstrebende Talente zu finden“

„Die Berater:innen müssen den Kontext des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und des Zielunternehmens verstehen, um die Fähigkeiten der Frauen mit einer Arbeitsmöglichkeit in Einklang bringen zu können. Nur mit einem umfassenden Verständnis des kontaktierten Arbeitgebers/der Arbeitgeberin können die Berater:innen die Frauen und Arbeitgeber:innen während des Prozesses unterstützen.“ (Island)



„Es gibt erhebliche strukturelle Barrieren im Zusammenhang mit der Sprache. Die Arbeitgeber:innen sind einfach nicht daran interessiert, Leute einzustellen, die die Sprache nicht sprechen und schreiben können. Doch selbst Sprechen allein reicht nicht aus, sie müssen auch gut lesen und schreiben können.“ (Frankreich)

Die WOW-e-Multiplikatorenveranstaltung in Frankreich brachte Arbeitgeber:innen aus verschiedenen Sektoren, NGOs und Interessenvertreter zusammen, um den Zwischenbericht und die Schlussfolgerungen des Projekts zu diskutieren. Die Teilnehmer:innen führten lebhafte Debatten über die Identifizierung von Kompetenzen und die Anforderungen an digitale Tools und betonten die Bedeutung der Stimmen und Erfahrungen von Migrantinnen. (Bild: Accentonic)

„Die Arbeitgeber:innen sind ungeduldig und verfolgen eine starre unternehmensspezifische Politik, die kaum Möglichkeiten für neue Maßnahmen oder die Chance, etwas Innovatives auszuprobieren, bietet.“ (Deutschland)

„Für portugiesische Arbeitgeber:innen ist die Fähigkeit, sich auf Portugiesisch zu verständigen, wesentlich, um die Aufgaben zu verstehen und zu lernen, wie sie auszuführen sind. Die Arbeitssuchenden sollten über alle rechtlichen Dokumente verfügen und ihre Arbeitsbereitschaft nachweisen.“ (Portugal)

„Im Allgemeinen sind die Arbeitgeber offen dafür, Frauen eine Chance zu geben, und Besuche am Arbeitsplatz sind relativ leicht zu arrangieren. Diese Erfahrungen sind in der Regel wertvoll für Migrantinnen und manchmal auch für die Arbeitgeber:innen. Wenn jedoch keine unmittelbare offene Stelle zu besetzen ist, sind die Arbeitgeber:innen nicht sonderlich daran interessiert, Unterstützung bei den Einstellungspraktiken zu erhalten, die für sie in Zukunft von Nutzen sein könnten. Daher sind Bemühungen zum Aufbau von Kapazitäten für Arbeitgeber:innen, auch zur Unterstützung in der Zukunft, ohne den unmittelbaren Bedarf an Personal schwer durchführbar. (Finnland)

WOW-e STANDARD 4: Wie bereitet man eine erfolgreiche Bewertung der Fähigkeiten von Migrantinnen mit geringen Arbeitsfähigkeiten vor?

ÜBLICHE HERAUSFORDERUNGEN FÜR MIGRANTINNEN

Die Fähigkeiten von Migrantinnen sind in der Regel schwer zu definieren. Dafür gibt es mehrere Gründe, wie zum Beispiel

- Mangel an Bildung in formalen Lernumgebungen
- Mangel an beruflichen Fähigkeiten
- Fehlende Validierung und/oder Anerkennung der Ausbildung
- Fehlende Berufserfahrung im Herkunfts- und/oder Aufenthaltsland

Manchmal haben Frauen im Herkunftsland und/oder in informellen Arbeits- oder Lernumgebungen, z.B. zu Hause oder in Hobbys, Berufserfahrung gesammelt. In diesem Fall gibt es folgende Herausforderungen

- Die Fähigkeiten von Frauen wurden nicht anerkannt oder zum Ausdruck gebracht, beispielsweise in Form eines Lebenslaufs.
- Frauen sehen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten nicht als Fähigkeiten an, noch sehen sie, wie diese Fähigkeiten im Arbeitsleben angewendet oder durch eine Ausbildung formalisiert werden könnten.
- Die Beraterinnen und Berater gehen bei der Bewertung der Fähigkeiten nicht individuell vor und führen keine Folgemaßnahmen durch.

STRATEGIEN ZUR LÖSUNG VON PROBLEMEN UND ZUR VORBEREITUNG EINER ERFOLGREICHEN BEWERTUNG DER FÄHIGKEITEN VON MIGRANTINNEN MIT GERINGER ARBEITSFÄHIGKEIT

- Erkennen des Unterschieds zwischen formalen, nicht-formalen und Soft Skills
- Auswahl von Methoden, die geeignet sind, die verschiedenen Arten von Fähigkeiten zu ermitteln
- Wenn die Frauen sich ihrer Fähigkeiten und ihres Potenzials nicht bewusst sind, können Sie Methoden wählen, die sich besonders für die Bewertung nicht-formaler und Soft Skills eignen.

Die besten Ergebnisse bei der Bewertung von Fähigkeiten werden in der Regel mit unseren Tools erzielt, die

- viele visuelle Hilfsmittel verwenden - das hilft den Frauen beim Nachdenken, auch wenn es keine gemeinsame Sprache gibt.
- simpel sind - um Frauen zu stärken, ist es wichtig, grundlegende Fähigkeiten zu erkennen, die übertragbar sind und die persönlichen Stärken einer Person aufzeigen.
- konkret sind - verwenden sie so wenig abstrakte Begriffe und Konzepte wie möglich.
- helfen das Leben als einen Zyklus darzustellen und erkennen somit die in verschiedenen Lebenssituationen erworbenen Fähigkeiten an.
- einen pragmatischen Ansatz verfolgen. Stellen Sie zusätzliche Fragen und geben Sie Beispiele, um die Identifizierung von Fähigkeiten zu unterstützen und zu zeigen, wie sie eingesetzt werden können.

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Wie bereitet man eine erfolgreiche Bewertung der Fähigkeiten von Migrantinnen mit geringen Arbeitsfähigkeiten vor?

„Fokus auf die Stärkung der Fähigkeiten von Frauen“

„Die Instrumente zur Bewertung der Fähigkeiten sollten einfach sein, Bildkarten oder ähnliches enthalten und keine abstrakten Konzepte beinhalten, um für die Zielgruppe des WOW-e-Projekts geeignet zu sein. Außerdem sollten sich die Methoden auf die Bewertung von Fähigkeiten konzentrieren, die in nicht-formalen Lernumgebungen erworben wurden.“ (Finnland)

„Es war wichtig, die Arbeit mit Peer-Sitzungen zu beginnen. Sie schweißten die Gruppe zusammen und ermöglichten es den Frauen, sich auf eine andere Art und Weise auf ihre beruflichen Ziele zu konzentrieren. Nach unseren Erfahrungen ist der beste Einstieg in die Kompetenzbewertung die Kenntnis des eigenen Persönlichkeitstyps und der eigenen Stärken. Dies kann durch einen Test und eine Diskussion geschehen. Es zeigt den Frauen ein positives Bild und stärkt sie, was zu einem besseren Verständnis und Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten führt. Unserer Erfahrung nach hatten die Frauen ein begrenztes Verständnis von dem Begriff „Fähigkeiten“. Wir haben versucht, ihnen zu zeigen, dass die Fähigkeiten, die sie haben, übertragbar sind und wie sie sie auf dem Arbeitsmarkt einsetzen können.“ (Island)



Das zweite Pilotprojekt in Island konzentrierte sich auf Immigrantinnen aus Grindavík, die durch Erdbeben und Vulkanausbrüche vertrieben worden waren. Der Schwerpunkt des Programms lag auf der Selbsterkenntnis, den persönlichen Stärken und dem Empowerment. Die Teilnehmerinnen nahmen an Hospitationen in Kindergärten und in der Altenpflege teil und erwarben wertvolle Kenntnisse in diesen Bereichen. (Bild: Mimir)

WOW-e STANDARD 5: Wie man eine erfolgreiche Berufsberatung für Migrantinnen vorbereitet

ÜBLICHE HERAUSFORDERUNGEN FÜR FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Die Karrierechancen von Migrantinnen werden oft aus verschiedenen Gründen beeinträchtigt. Die Gründe hängen sowohl mit strukturellen, institutionellen als auch persönlichen Aspekten zusammen, wie zum Beispiel

- Diskriminierung und Vorurteile am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft im Allgemeinen
- Mangelndes Wissen über Subventionen, auf die Frauen Anspruch haben
- Familiäre Verpflichtungen und kulturelle Normen, die den Karriereverlauf verlangsamen
- Geringe Sprachkenntnisse und mangelndes Bewusstsein für ihre Möglichkeiten
- Langsamer Integrationsprozess, einschließlich unklarer Aufenthaltsstatus, geringe soziale, finanzielle und kulturelle Unterstützung, was zu verpassten Chancen führt

STRATEGIEN ZUR BEWÄLTIGUNG DER HERAUSFORDERUNGEN UND ZUR FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN LAUFBAHN VON MIGRANTINNEN

Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Berufsberatung ist ein kulturell und geschlechtsspezifisch geprägter Ansatz.

Er berücksichtigt das soziale Umfeld und die Lebensumstände von Frauen, sowie kulturelle Normen und soziale Verpflichtungen. Diese Faktoren wirken im Leben der Frauen zusammen und schaffen persönliche Situationen, die zu Beginn der Berufsberatung berücksichtigt werden sollten. Ziel der Berufsberatung ist es, ein Gleichgewicht zwischen den sozialen, kulturellen und persönlichen Verpflichtungen der Frauen und den neuen Erwartungen des Gastlandes zu finden.

Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Berufsberatung liegt darin, Frauen zu befähigen und ihnen die Selbstverwirklichung ihrer Möglichkeiten in Beruf und Bildung zu erleichtern.

- Grundlage der Berufsberatung ist die Bewertung der Fähigkeiten. Die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Frauen stehen im Mittelpunkt der Bemühungen, um eine Weiterentwicklung voranzutreiben.
- Man sollte sicherstellen, dass grundlegende berufliche Fähigkeiten vorhanden sind. Erhöhen Sie diese je nach Bedarf, z.B. durch Lernen im Arbeitsleben oder Bildungsbestrebungen. Dazu gehört in der Regel auch die Erweiterung des Wissens über das Arbeitsleben und die Arbeitsmöglichkeiten im Wohnsitzland im Allgemeinen.
- Setzen Sie sich klare Ziele und planen Sie Schritt für Schritt, wie Sie diese erreichen können. Verwenden Sie den WOW-e-Rahmen für die Zielsetzung (siehe Tools). Gehen Sie gemeinsam mit der Teilnehmerin den gewählten Karriereweg durch, um das Ziel zu erreichen. Motivieren und unterstützen Sie die Verantwortung für die Karriereentscheidung!
- Bauen Sie während des Prozesses eine berufliche Identität auf. Manchmal kann der Gedanke an einen Einstieg ins Berufsleben sehr weit weg sein. Gleichaltrige, die bereits im Berufsleben stehen, sind ein starker Motivator! Sie können Gleichaltrige einladen, ihre Erfahrungen in Gruppensitzungen zu teilen.
- Nutzen Sie sowohl die Beratung durch Gleichaltrige in der Gruppe als auch in Einzelgesprächen.

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Wie man eine erfolgreiche Berufsberatung für Migrantinnen vorbereitet

„Bei der Arbeit mit Migrantinnen sollte das in der Beratung verwendete Vokabular nicht zu technisch oder abstrakt sein. Außerdem haben wir die Erfahrung gemacht, dass die besten Ergebnisse erzielt werden, wenn wir verschiedene Ansätze wie Gruppen-, Kleingruppen- und Einzelberatung anwenden. Wenn der Beratungsprozess durch einfache und pragmatische Instrumente unterstützt wird und die Nachverfolgung eines vereinbarten Karriereplans beinhaltet, ist es wahrscheinlicher, dass wir gemeinsam mit den Migrantinnen erfolgreich sind.“ (Frankreich)



Das Pilotprojekt in Deutschland umfasste ein Job Shadowing in einem Hotel für 15 Migrant:innen aus Ländern wie Eritrea, der Ukraine und Afghanistan. Die Teilnehmer erkundeten Berufsrollen, nahmen an Diskussionen über die Kultur des Arbeitslebens teil und erhielten Ratschläge von einer Restaurantleiterin mit Migrationshintergrund, die über ihren beruflichen Werdegang berichtete. (Bild: spx consult)

WOW-e STANDARD 6: Wie bereitet man ein erfolgreiches Kapazitätsmanagement für Migrantinnen vor?

ÜBLICHE HERAUSFORDERUNGEN FÜR MIGRANTINNEN

Die Arbeitsfähigkeit von Migrantinnen entspricht in der Regel nicht den Anforderungen des Arbeitslebens in Westeuropa. Hierfür gibt es mehrere Gründe, wie zum Beispiel

- Keine formale Bildung oder Ausbildung
- Keine Berufserfahrung
- Mangelndes Verständnis des Arbeitsumfelds im Aufenthaltsland (z. B. Arbeitsanforderungen oder -möglichkeiten)
- Mangelndes Verständnis der Einstellungsverfahren und der Anforderungen an die Bewerber
- Mangelndes Verständnis der Bildungssysteme und der Art und Weise, wie Bildung angewendet wird
- Fehlende Mindestqualifikationen für den Eintritt ins Berufsleben oder in die Ausbildung, z. B. Sprachkenntnisse, digitale Fähigkeiten
- Kulturelle Unterschiede bei Soft Skills wie Kommunikationsfähigkeit und Konflikte zwischen traditionellen Geschlechterrollen und neuen Erwartungen des Wohnsitzlandes.
- Frauen sind sich ihrer verborgenen Fähigkeiten nicht bewusst! Unzureichende Bewertung und Anerkennung von Fähigkeiten

STRATEGIEN ZUR ÜBERWINDUNG VON HERAUSFORDERUNGEN UND ZUR VORBEREITUNG EINES ERFOLGREICHEN AUFBAUS VON KAPAZITÄTEN FÜR MIGRANTINNEN

Persönliche Motivation ist der Schlüssel zum Erfolg.

- Der Aufbau von Kapazitäten für Migrantinnen sollte immer auf der Bewertung von Fähigkeiten und dem Verständnis der Bestrebungen und Lebenssituationen der Frauen basieren, um die Motivationsfaktoren zu verstehen.
- Der Aufbau von Kapazitäten zielt darauf ab, Frauen durch ein besseres Verständnis ihrer Möglichkeiten, ihr Vertrauen in ihre eigenen Kompetenzen und ihr Gefühl für ihre Fähigkeiten zu stärken.
- Der Kapazitätsaufbau sollte nach dem Beratungsmodell auf der Grundlage der individuellen Bedürfnisse der Frauen erfolgen.
- Der Kapazitätsaufbau kann Informationsveranstaltungen und praktisches Lernen, z.B. am Arbeitsplatz und in Peer-Groups, umfassen.
- Der Kapazitätsaufbau sollte praktisch sein und konkrete Beispiele und Erfahrungen beinhalten. WOW-e empfiehlt, den Schwerpunkt auf Arbeitserfahrungen zu legen, wie z.B.:
 - Job-Shadowing
 - Praktikum oder Ausbildung
 - Besuche an Arbeitsplätzen
 - Interviews mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern
 - Beispiele aus dem wirklichen Leben von Migrantinnen (Vorbilder), die ihren Platz auf dem Arbeitsmarkt gefunden haben.

Die Dauer der Arbeitsplatzbesuche kann zwischen einem Tag und mehreren Wochen variieren.

Die wichtigsten Themen, die im Rahmen des Kapazitätsaufbaus behandelt werden, sind

- Kultur des Arbeitslebens
- Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung
- Überblick, Bedürfnisse und Möglichkeiten des lokalen Arbeitsmarktes
- Fähigkeiten zur Arbeitssuche
- Unternehmerische Fähigkeiten
- Kennenlernen der Instrumente (z. B. Sozialhilfe), die das Arbeitsleben in der persönlichen Lebenssituation ermöglichen

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Wie bereitet man ein erfolgreiches Kapazitätsmanagement für Migrantinnen vor?

„Der Schlüssel zum Erfolg ist ein maßgeschneiderter Prozess, der die persönliche Situation der Frauen berücksichtigt. Es ist ein Balanceakt zwischen kulturellen Normen, persönlichen Bestrebungen und Verpflichtungen und den neuen Anforderungen der Aufnahmegesellschaft an diese Frauen, ins Berufsleben einzusteigen. Weder die Motivation noch das Empowerment oder der Kapazitätsaufbau lassen sich jedoch an einem Tag erreichen. Obwohl die Aktivitäten selbst relativ kurz sein sollten, wird der Prozess, in dem diese Frauen ihre Möglichkeiten und ihr Potenzial erkennen und ihre 'Arbeitsidentität' im neuen Heimatland entwickeln, Zeit brauchen.“ (Deutschland)



Ana Ribeiro von AEVA leitete eine Tagung in Portugal, an der Teilnehmer:innen aus verschiedenen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und NGOs teilnahmen. Die positive Resonanz unterstrich die Relevanz des Projekts, insbesondere im Hinblick auf den Bedarf an qualifiziertem Personal in Altenpflegezentren. (Bild: AEVA)

„Es ist wichtig, die Arbeitgeber bereits in der frühen Phase des Kapazitätsaufbaus und der Beratung einzubeziehen. Auf diese Weise lernen die Arbeitgeber die Herausforderungen kennen, die Migrantinnen bei der Arbeitssuche haben, und können Lösungen finden, um die Einstellung von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu ermöglichen. Darüber hinaus lernen Migrantinnen etwas über Unternehmen im Kontext des neuen Landes“. (Frankreich)

WOW-E COUNSELING MODEL



WOW-e BERATUNGSMODELL

WOW-e Beratungsprozess

Beratungstools

Machen Sie sich mit dem WOW-e-Beratungsmodell vertraut

In diesem Abschnitt erfahren Sie mehr über das schrittweise WOW-e-Beratungsmodell.

Das Beratungsmodell verbindet die Bewertung der Fähigkeiten von Migrantinnen, den Aufbau von Kapazitäten, die Berufsberatung und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern.

Das WOW-e-Beratungsmodell umfasst einen schrittweisen und maßgeschneiderten Beratungsprozess, der mit pragmatischen Instrumenten kombiniert wird und in mehreren Sprachen verfügbar ist.



Schrittweiser WOW-e-BERATUNGSPROZESS

Das WOW-e-Beratungsmodell basiert auf verschiedenen Schritten.

Der Beratungsprozess bewegt sich in einer Spirale oder einem Kreis, in dem verschiedene Beratungsmomente mit Frauen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nach Bedarf wiederholt werden können.

Zum Beispiel,

- Werden die Ziele und Fähigkeiten der Teilnehmerinnen bewertet. Sie beginnen eine Arbeitsprobe. Während und nach der Arbeitserprobung können ihre Fähigkeiten weiter bewertet werden. Nach der Arbeitserprobung können ihre beruflichen Ziele erneut überprüft und neu definiert werden.
- Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bietet eine Arbeitsprobe an. Während der Arbeitserprobung können Instrumente zum Kompetenzaufbau und Motivationsgespräche eingesetzt werden. Dies kann wiederholt werden, nachdem die Frauen ihre Arbeitserprobung abgeschlossen haben, um sicherzustellen, dass die Fähigkeit des Arbeitgebers, Migrantinnen einzustellen, gestärkt wird.

MASSGESCHNEIDERTE BERATUNG: BEGINNEN SIE DEN BERATUNGSPROZESS ZU BEGINN ODER ZU EINEM ANDEREN ZEITPUNKT DES BERATUNGSPROZESSES

Sobald Sie Ihre Gruppe von Teilnehmerinnen zusammengestellt haben, können Sie beginnen.

- Der erste Punkt im WOW-e-Beratungsprozess ist das Kick-off-Meeting mit den Frauen. In der Auftaktsitzung besprechen Sie, worum es im Prozess und in der Peer-Group-Begleitung geht.

ODER

- Jeder andere Beratungszeitpunkt im Prozess. Das funktioniert zum Beispiel gut, wenn Sie den WOW-e-Rahmen nutzen, um Ihre laufende Beratungsarbeit zu unterstützen.
- Seien Sie flexibel und konzentrieren Sie sich darauf, den Frauen und ihren Bedürfnissen, Hoffnungen und Sorgen zuzuhören.

PRAGMATISCHE INSTRUMENTE, DIE IN JEDER PHASE DES BERATUNGSPROZESSES ZUR VERFÜGUNG STEHEN

Die Instrumente stehen sowohl für Migrantinnen als auch für Arbeitnehmer:innen während des gesamten Beratungsprozesses zur Verfügung.

- Bei den Instrumenten handelt es sich hauptsächlich um Zusammenstellungen von bestehenden Instrumenten in den einzelnen Ländern und in ganz Europa. Es wurden auch einige neue Instrumente im Rahmen des Projekts entwickelt.
- Der Mehrwert besteht darin, dass die Instrumente während des Projekts getestet wurden und sich als nützlich für die Zielgruppe geeignet erwiesen haben.
- Länderspezifische Tools (Tools in verschiedenen Sprachversionen) bieten Lösungen für länderspezifische Herausforderungen in der jeweiligen Landessprache.

Die Tools sind auf der WOW-e-Projektseite wow-e-platform.circle.so verfügbar.

Die Tools sind auf der WOW-e-Projektwebsite in jedem länderspezifischen Abschnitt wie folgt strukturiert

- Arbeitssuchende
- Berater:innen
- Arbeitgeber:innen

Berater:innen können, die in allen Bereichen verfügbaren Materialien nutzen.

Ein Beispiel,

- Die Tools im Abschnitt „Arbeitssuchende“ können bei der Arbeit mit Migrantinnen in den verschiedenen Beratungsphasen des WOW-E-Beratungsprozesses verwendet werden.
- Die Tools im Abschnitt „Arbeitgeber:innen“ können verwendet werden, wenn Arbeitgeber:innen bei der Anwerbung von Migrantinnen einbezogen werden sollen.

Hinweis! Migrantinnen und Arbeitgeber:innen können einige der Materialien in den Abschnitten Arbeitssuchende und Arbeitgeber:innen auch unabhängig voneinander verwenden. Zum Beispiel können Personalverantwortliche, Führungskräfte und Aufsichtsbeamte von den Materialien profitieren. Machen Sie sich mit den Materialien vertraut und leiten Sie Ihre Kunden bei der Verwendung der Materialien an.

Ausgehend von den Erfahrungen des WOW-e-Projekts, empfehlen wir stets persönliche Begegnungen, die durch die Tools unterstützt werden, und nicht in erster Linie das unabhängige Studium der Materialien.

IN MEHREREN SPRACHEN VERFÜGBAR

Das WOW-e-Beratungsmodell ist in allen Partnerländern gleich.

Aufgrund von Unterschieden im Kontext und bei den Zielgruppen sind die mit dem Beratungsmodell verbundenen Instrumente jedoch in der Regel länderspezifisch.

Daher sind verschiedene Sprachversionen verfügbar, um den länderspezifischen Bedürfnissen und Kontexten gerecht zu werden.

Zu den Sprachversionen gehören

- Finnisch, Deutsch, Isländisch, Französisch und Portugiesisch.

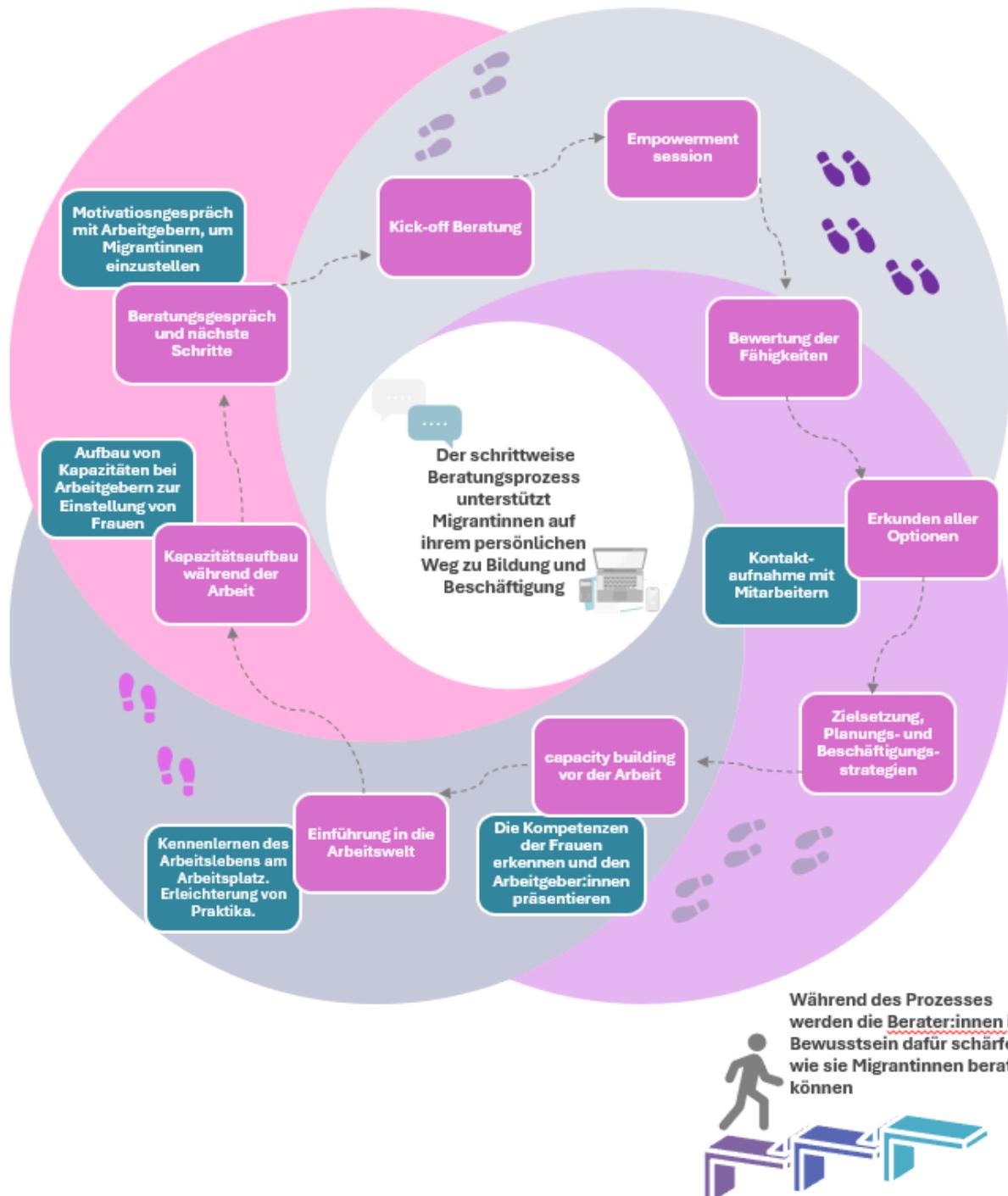
Einige Instrumente, die nicht sprachspezifisch sind (z. B. Instrumente zur Bewertung visueller Fähigkeiten mit Bildern), sind in allen Sprachen verfügbar.

DIE WICHTIGSTEN EINBLICKE: Machen sie sich mit dem WOW-e Beratungsmodell vertraut

„Persönliche Beratungsgespräche zu diesen Themen mit Migrantinnen sind unerlässlich, um Ergebnisse zu erzielen. Allerdings gibt es immer Ausnahmen, und für einige Personen kann das Material natürlich auch online bereitgestellt werden.“ (Finnland)

„Arbeitgeber:innen können die meisten der online verfügbaren Materialien sicher selbständig nutzen. Am effizientesten ist es jedoch, wenn die Berater:innen die Materialien nutzen, um ihren Beratungsprozess mit den Frauen zu unterstützen oder um die Arbeitgeber:innen einzubinden und zu schulen. Tatsächlich sind wir während des WOW-e-Projekts auf Situationen gestoßen, in denen sich Arbeitgeber:innen Unterstützung bei der Nutzung der Materialien wünschten.“ (Projektkoordinator im Namen aller Partner)

WOW-e Beratungsprozess



Die Visualisierung des WOW-e-Beratungsprozesses zeigt gemeinsame Schritte, die die Projektpartner mit Migrantinnen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern unternommen haben. Der Prozess unterstreicht den iterativen Charakter und leitet sich von den Leitprinzipien des Modells ab: iterative und maßgeschneiderte Beratung.

WOW-e BERATUNGSTOOLS

Unterstützen Sie Ihre eigene Unterstützungs- und Beratungsarbeit, indem Sie die WOW-e-Website besuchen und die für die verschiedenen Beratungsmomente im WOW-e-Beratungsprozess geeigneten Tools nutzen.

Nachfolgend finden Sie eine kurze Anleitung, wo Sie die einzelnen Materialien auf der WOW-e-Plattform finden.

Um auf die Plattform zuzugreifen, besuchen Sie die folgende Adresse

www.wow-e.fi

TOOLS FÜR DIE BERATUNG VON FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Kick-off
Beratung

Empowerment
session

Bewertung der
Fähigkeiten

EMPOWERMENT UND KOMPETENZBEWERTUNG

Sektionen besuchen

- Arbeitssuchende
- Berater:in

finden Sie Tools für die Arbeit mit Migrantinnen, sowohl für Gruppen- als auch Einzelgespräche.

Die länderspezifischen Abschnitte (d. h. verschiedene Sprachversionen) enthalten länderspezifische Tools und einige gemeinsame Tools, die in den Pilotprojekten in den WOW-e-Projektländern verwendet wurden. Die einheitlichen Tools waren in verschiedenen Sprachversionen oder in einem visuellen Format ohne spezifische Sprache verfügbar und konnten daher in verschiedenen Sprachen verwendet werden. Die Themen dieser Tools sind z.B. Kompetenzprofile, Kompetenz-Selbsteinschätzungen sowie Persönlichkeits- und Stärken-Tests.

Nützliche, wertvolle und effektive Tools, die im WOW-e-Projekt häufig verwendet wurden, waren

- Fluss des Lebens
- Profilpass (Profilpass)
- Meine Berufserfahrung (My Work Experience)
- Rectec
- Biografische Interviews
- Kompetenz-Karten

Erkunden aller
Optionen

Zielsetzung,
Planungs- und
Beschäftigungs-
strategien

GENDER- UND KULTURSENSIBLE BERUFSBERATUNG

Sektionen besuchen

- Arbeitssuchende
- Berater:innen

finden Sie Hilfsmittel für die Berufsberatung. Die Tools beziehen sich beispielsweise auf Materialien zur Moderation von Gruppendiskussionen, vorstrukturierten Einzelgesprächen und Einzelcoaching.

Das Handbuch für die Berufsberatung wurde im Rahmen des WOW-e-Projekts entwickelt, um die Arbeit von Berater:innen in der Berufsberatungsphase von Migrantinnen zu unterstützen.

Das Handbuch zur Berufsberatung finden Sie im Abschnitt „Berater:innen“.

Auf weitere relevante Tools wird am Ende des Handbuchs verwiesen.

Kapazitätsaufbau
vor der Arbeit

Einführung in die
Arbeitswelt

Kapazitätsaufbau
während der
Arbeit

AUFBAU VON KAPAZITÄTEN FÜR MIGRANTINNEN

Sektionen besuchen

- Berater:in
- Arbeitssuchende
- Arbeitgeber:in

Die hier zusammengestellten Tools stellen die besten länderspezifischen Instrumente dar, die Aktivitäten zum Kapazitätsaufbau gemäß den WOW-e-Standards unterstützen und inspirieren.

Zur Verfügung stehen Tools, die Frauen z.B. Wissen über die Kultur des Arbeitslebens, interkulturelle Kommunikation, Fähigkeiten bei der Arbeitssuche und bei Vorstellungsgesprächen sowie erwartete Verhaltensweisen am Arbeitsplatz vermitteln.

TOOLS FÜR DIE ARBEIT MIT ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBERN

Arbeitgeber:innen
kontaktieren

Die Kompetenzen
der Frauen erkennen
und den
Arbeitgeber:innen
präsentieren

Kennenlernen des
Arbeitslebens am
Arbeitsplatz.
Erleichterung von
Praktika.

Aufbau von
Kapazitäten bei
Arbeitgebern zur
Einstellung von
Frauen

Motivationsgespräch
mit Arbeitgebern, um
Migrantinnen
einzustellen

ENGAGEMENT DER ARBEITGEBER:INNEN UND AUFBAU VON KAPAZITÄTEN

Besuchen Sie den Abschnitt

- Arbeitgeber:in

Dort finden Sie Tools für den Aufbau von Kapazitäten und das Engagement von Arbeitgebern.

Die Hilfsmittel konzentrieren sich auf Themen wie

- Rekrutierung von Migrantinnen
- Kulturell sensible Einarbeitung
- Schaffung von vielfältigen Arbeitsplätzen

Besuchen Sie auch die im Rahmen des WOW-e-Projekts entwickelten Materialien

- Fragebogen und Leitfaden zur Bedarfsanalyse für Arbeitgeber:innen
- Kurze Videos zur Unterstützung des Engagements von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und des Aufbaus von Kapazitäten. Themen der Videos sind u. a. unterschiedliche Arbeitskulturen, Betreuung von Migrantinnen am Arbeitsplatz, sprachliche Unterstützung am Arbeitsplatz und der Einstellungsprozess von Migrantinnen.

BEISPIELE UNSERER RESULTATE



BEIPIELE UNSERER ERFOLGE

Lassen Sie sich von ein paar Erfolgsgeschichten unserer Teilnehmerinnen motivieren und inspirieren. Vielleicht arbeiten bald auch sie mit unserem WOW-e Leitfaden.

Frankreich



Source: image bank

Salimata ist eine Frau von den Komoren, die zunächst nach Frankreich auf die Insel La Réunion kam, um ihren behinderten Kindern eine bessere medizinische Betreuung zu ermöglichen. Sie kam ohne Französischkenntnisse und als alleinerziehende Mutter hierher. Es gelang ihr, Organisationen zu finden, bei denen sie eine Ausbildung in der Gastronomie und in der französischen Sprache absolvieren konnte. Sie war eifrig bei der Sache und suchte nach jeder möglichen Arbeit. Sie war sehr fleißig und nahm an allen Workshops teil, um alle ihre Fähigkeiten zu verstehen. Sie beantwortete gerne alle Fragen und war schließlich in der Lage, einen schönen Lebenslauf zu erstellen.

Wir befragten sie zu ihrem Lebensweg und ihren wenigen beruflichen Erfahrungen, um ihre Fähigkeiten hervorzuheben. Nach dieser Ausbildung und den Workshops hat sie eine Stelle in einer Reinigungsfirma gefunden. Sie möchte noch eine weitere Schulung in Französisch absolvieren, um ihre schriftlichen Fähigkeiten immer weiter zu verbessern.

Deutschland, Bildungsmarkt:

Als R. zur Beratung kam, herrschte bei ihr das reinste Chaos. Sie war allein mit ihrem Baby und hatte weder einen Job noch eine Organisation, die ihr helfen konnte. Sie war eine sehr kluge Frau, die Stabilität brauchte, um ihren Weg zu finden und erfolgreich zu werden, so wie sie sich es immer gewünscht hat. Durch biografische Interviews, den Fluss des Lebens und den Einsatz aller nützlichen Hilfsmittel unterstützten wir sie dabei, ihre Stärken, ihre Erfahrungen und natürlich auch ihre Schwächen zu erkennen. Als sie sah, dass das, was sie in



Source: image bank

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



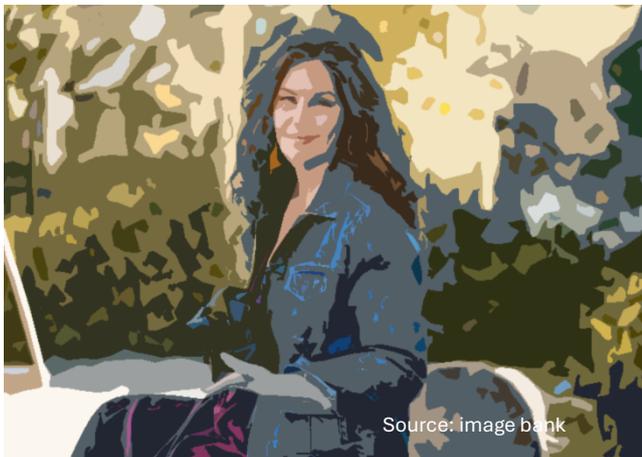
Co-funded by
the European Union

ihrem Heimatland getan hatte, zählte und ihre Erfahrungen und Fähigkeiten auch in Deutschland wertvoll waren, fühlte sie sich zuversichtlich, weiterzumachen. Nach einigen gemeinsamen Sitzungen gelang es uns, einen Karriereweg für sie zu finden, bei dem sie eine Teilzeitausbildung in einem Restaurant absolvieren und online mehr Deutsch lernen kann. Ihrer Meinung nach bestand die wichtigste Unterstützung darin, ihr den Weg zu zeigen, denn sie ist sich sicher, dass sie, wenn ihr der richtige Weg gezeigt wird, ihn mit festen und starken Schritten gehen wird, auch wenn er manchmal sehr hart sein kann.

Portugal

Jenifer ist 39 Jahre alt und kommt aus Venezuela. Auf der Suche nach besseren Lebensbedingungen kam sie 2004 mit ihrer Familie nach Portugal. Sie hatte eine höhere Ausbildung im Bereich der pädagogischen Maßnahmen und kam zu unserer Volkshochschule, um eine Gleichwertigkeit ihrer Schulausbildung zu erreichen oder zumindest einen in Portugal anerkannten akademischen Abschluss zu erhalten.

Da sie in Venezuela keine Äquivalenz für ihr Studium erlangen konnte, durchlief sie 2022 ein RVCC-Verfahren für die Sekundarstufe und 2023 ein berufliches RVCC-Verfahren, bei dem sie als Educational Action Technician zertifiziert wurde. Während dieses Prozesses nahm sie an WOW-e-Pilotsitzungen teil, in denen individuelle Beratungsgespräche geführt wurden, um ihr persönliche Beratung und Unterstützung zu bieten. In diesen Sitzungen ging es darum, ihre Fähigkeiten, Interessen und Berufswünsche zu ermitteln. Außerdem erhielt sie Ratschläge zur Erstellung eines Lebenslaufs, zu Strategien der Arbeitssuche und zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. Wir setzten eine Kombination von Methoden ein, um sie mit Berufsberatung/Coaching, Kompetenzbewertung, Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt und Arbeitserfahrungen zu versorgen. Dazu gehörten individuelle Beratungsgespräche, Gruppenworkshops,



Source: Image bank

ein Besuch/eine Hospitation, Gespräche mit einem Unternehmer und Online-Ressourcen, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen venezolanischer Frauen bei der Verfolgung ihrer beruflichen Ziele ausgerichtet waren.

Jenifer war eine Kandidatin, die in allen Bereichen ihre Fähigkeiten unter Beweis stellte und ihre Sprachkenntnisse weiter ausbaute, wobei sie sich stets bemühte, korrekt auf Portugiesisch zu kommunizieren. Sie war immer sehr hilfsbereit und offen, sich weiterzu-

entwickeln und mehr zu lernen.

Derzeit arbeitet Jenifer als pädagogische Assistentin in einer privaten „Social Solidarity Institution“, so wie sie es sich immer gewünscht hat.

Island

Eine unserer Teilnehmerinnen war ein Flüchtling, der noch nie in Island gearbeitet hatte, obwohl sie schon seit einigen Jahren hier lebte. Sie hatte in ihrem Herkunftsland nur eine geringe

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330

formale Ausbildung, aber einige Berufserfahrung in der Schönheitsbranche. Während der Pilot- und Beratungsphase wurde deutlich, dass sie in den isländischen Arbeitsmarkt einsteigen wollte und eine Idee für ihr eigenes Unternehmen hatte, aber leider aufgrund ihres Arbeitslosenstatus keine finanziellen Mittel und keine Möglichkeit, Geld zu sparen. Wir konnten ein Gründerinnenprogramm für Frauen ausfindig machen und halfen ihr bei der Bewerbung. Die größten Herausforderungen für sie waren mangelndes Wissen



Source: Image bank

über die verschiedenen Möglichkeiten und die Funktionsweise des Systems, soziale Isolation und die Abhängigkeit von ihren Betreuern. Das Wichtigste während des Pilotprojekts und der Beratung war für sie der individuelle Ansatz für jede Teilnehmerin, aber in einer sicheren Umgebung, in der Frauen mit ähnlichem Hintergrund und ähnlichen Bedürfnissen sich endlich Gehör verschaffen konnten. Sie schuf ein Netzwerk der gegenseitigen Unterstützung. Sie war endlich in der Lage, über ihre Zukunft in Island nachzudenken, ohne die Hoffnung aufzugeben, und dass nur weil man ihr den richtigen Weg wies. Dies war der Wendepunkt für sie und die treibende Kraft für ihre nächsten Schritte. Sie wurde in das Programm aufgenommen und erhielt einen Mentor, einen erfahrenen Geschäftsmann. Sie bewarb sich auch um einen Job und begann zu arbeiten, um für ihr zukünftiges Unternehmen zu sparen.

Finnland

Zahra lebte bereits seit drei Jahren in Finnland, als sie zu unserer Pilotgruppe stieß. Sie hatte in ihrem Heimatland ein eigenes Bekleidungs- und Schuhgeschäft geführt, hatte aber keine Berufsausbildung.

Während des Pilotprojekts absolvierte Zahra ein 6-wöchiges Praktikum in einem Altenheim. Durch diese Erfahrung entdeckte sie, dass sie sich für die Arbeit in der Pflege gut eignet.



Source: Image bank

Außerdem erhielt sie ausgezeichnete Rückmeldungen zu ihrer Arbeit. Neben ihrem persönlichen Interesse war sie auch durch die guten Beschäftigungsaussichten motiviert. Zahra versuchte sogar, sich für eine Saisonarbeit in demselben Altenheim zu bewerben, aber ihre Sprachkenntnisse reichten für eine bezahlte Arbeit noch nicht aus. Gleichzeitig bewarb sie sich mit Hilfe unseres Beraters für eine einjährige Ausbildung zur Pflegehelferin und das mit Erfolg. Das Pilotprojekt hatte ihr geholfen, ihren beruflichen Zielen auf

sehr konkrete Weise näher zu kommen.

Germany/spx consult

Wir wollen nicht nur eine Frau in den Mittelpunkt stellen. Alle Frauen, die an unseren Pilotphasen teilgenommen haben, kamen mit unterschiedlichen Haltungen. Manche waren neugierig, manche wissbegierig, manche wussten nicht so recht, was sie hier tun. Die Frauen hatten alle ein unterschiedliches Deutschniveau. Aber es wurde schnell deutlich, worauf es im Beratungsprozess ankommt: Frauen mit ähnlicher Muttersprache oder ähnlichem Deutschniveau halfen sich gegenseitig, zum Beispiel die Methode „Fluss des Lebens“ zu verstehen, den wir in unserem ersten Pilotprojekt erproben wollten. Indem sie sich gegenseitig unterstützten, kamen die Frauen mit uns und den anderen Frauen ins Gespräch. Sie öffneten sich und waren überrascht, was sie schon alles erreicht hatten. Mit dieser Stärke waren sie in der Lage, ihren Weg der Arbeit oder der Ausbildung fortzusetzen.

Im zweiten Pilotprojekt besuchten wir ein Hotel und die Leiterin des Restaurants - eine Frau aus der Mongolei – erzählte uns von ihrem Weg nach Deutschland und wie sie zu ihrer jetzigen Position gekommen ist. Alle teilnehmenden Frauen hörten aufmerksam zu und die anschließenden Diskussionen waren sehr lebhaft, positiv und konzentrierten sich auf die nächsten Schritte ihres individuellen Berufs- oder Bildungsweges.

Am Ende stellt sich Die Frage, was bedeutet Erfolg? Ist es die Unterzeichnung eines Vertrages, oder können wir sagen, dass der Erfolg von WOW-e darin besteht, dass das Empowerment von Migrantinnen auf mehreren Ebenen stattfindet? Unsere Erfahrung ist, dass man, wenn man Migrantinnen stärken will, Zeit zum Zuhören braucht. Frauen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden, die gleiche oder eine ähnliche Sprachen sprechen, oder andere Migrantinnen als Vorbilder, Menschen, die den Frauen helfen können, ihre Ziele zu benennen und aufzuzeigen, was notwendig ist, um sie zu erreichen. Denn jeder Schritt zählt, auch egal wie klein.



Source: Image bank

Der Vorteil von internationalen Kooperationen

„Es war interessant, die Arbeitsmärkte und die strukturellen Ähnlichkeiten und Unterschiede in den Bildungssystemen der Länder kennenzulernen und zu vergleichen. Es war sehr erkenntnisreich zu sehen, wie sehr sich Migrantinnen zwischen den Ländern und sogar innerhalb der Länder unterscheiden. Mit anderen Worten: obwohl die Herausforderungen und Ziele unterhalb der Länder sehr ähnlich sind, wie z.B. das Integrieren der Frauen im Arbeitsmarkt, während die Länder selbst versuchen diese dort einzuflechten, gibt es genauso viele Ansätze und Lösungen wie es Migrantinnen gibt. Im Rahmen des Projekts konnten wir jedoch Wege zur Zusammenarbeit in unterschiedlichen Kontexten und Standards finden, die in jedem Land funktionieren“. (Frankreich)

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

„Es war äußerst nützlich, alle in den Projektländern verfügbaren Instrumente kennen zu lernen. Es gibt eine so große Vielfalt an bestehenden und nützlichen Werkzeugen, und durch die Zusammenarbeit im WOW-e-Projekt konnten wir Tools aus anderen Ländern kennen lernen und sogar testen. Viele der Ansätze in anderen Ländern erwiesen sich auch in unserem Kontext als geeignet. Alles in allem ist das im Rahmen des WOW-e-Projekts geschaffene Beratungsmodell etwas, das wir später in unserer täglichen Arbeit in unserer Organisation nutzen können“. (Island)

„Es war ein wenig überraschend, wie unterschiedlich die Herausforderungen für dieselbe Zielgruppe von Migrantinnen in verschiedenen nationalen Kontexten sein können. Die internationale Zusammenarbeit hat konkret gezeigt, wie sehr die Strukturen der Gesellschaft die Situation von Frauen beeinflussen und wie diese Strukturen die Integration einer ähnlichen Gruppe von Migrantinnen entweder einschränken oder unterstützen. Darüber hinaus war die Vernetzung mit den Projektpartnern außerordentlich wertvoll. Wir haben bereits außerhalb des Projekts beim Aufbau von Mitarbeiterkapazitäten zusammengearbeitet. (Finnland)

„Die internationale Zusammenarbeit war ein Selbstlernprozess. Durch den Austausch von Erfahrungen und das Kennenlernen neuer Ansätze wurden wir an unser begrenztes Wissen, über ein so umfassendes Phänomen wie die Integration von Migrantinnen, erinnert. Die Lernkurve bei diesem Thema war sehr bemerkenswert. (Deutschland)

„Der Austausch von „Best Practices“ und Erfolgsgeschichten aus anderen Ländern während des Projekts war für die Umsetzung und Planung der eigenen Arbeit unserer Organisation sehr nützlich. Es hat auch unseren Ressourcenpool in Bezug auf Fachwissen, Netzwerke und den Zugang zu relevanten Instrumenten erweitert“. (Portugal)



Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union