

transfer

Informationen zur beruflichen Wiedereingliederung

01|16

Schwerpunktthema:

Arbeitsfeld Migration und Integration



Arbeitsgemeinschaft
der Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk



Perspektiven in Migrationssozialarbeit und öffentlicher Verwaltung. Natascha Garvin war bis 2006 für den DED in Guatemala. Danach arbeitete sie zunächst in der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) beim DRK. Heute ist sie Integrationsbeauftragte des Landkreises Konstanz. »03

Große organisatorische, logistische und personelle Herausforderungen. Regina Jordan ist Abteilungsleiterin im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Wir haben sie gefragt, wo angesichts der aktuellen Flüchtlingssituation neue Arbeitsfelder und Aufgaben entstehen, wo Fachkräfte gesucht werden und welche Kompetenzen und Qualifikationen besonders gefragt sind. »10

Migration – das Thema wird uns noch Jahre beschäftigen. Kevin Borchers arbeitet als Projektleiter bei der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW) der Engagement Global gGmbH. Er sieht im Bereich Migration ein Arbeitsfeld von wachsender Bedeutung, in dem EZ-Erfahrungen sehr von Nutzen sind. »12



Inhalt dieser Ausgabe

Perspektiven in Migrationssozialarbeit und öffentlicher Verwaltung ___ 03

I Infos und Bildungstipps zum Schwerpunktthema ___ 05

I Internationaler Workshop „Mobilization for Change“ ___ 05

Leitung einer Flüchtlingsunterkunft: EZ-Erfahrungen sind eine gute Basis ___ 06

Von der eigenen Jobsuche zur Arbeitssuche für Andere ___ 08

Interview mit Regina Jordan, BAMF: Große organisatorische, logistische und personelle Herausforderungen ___ 10

Migration – das Thema wird uns noch Jahre beschäftigen ___ 12

Flüchtlingsarbeit – Zwischen Verwaltung und Betreuung ___ 14

I Entwicklungsdienst: Evaluation bestätigt Wirksamkeit

Bildung ___ 16

Erfahrungsbericht: Qualifizierung in EU-Fundraising ___ 17

Arbeitsmarkt ___ 18

Die nächsten Seminare des Förderungswerks ___ 20

Impressum

Herausgeber ist das AGdD Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, Meckenheimer Allee 67-69, 53115 Bonn, Deutschland.

Telefon: 0228 908 993-0, info@agdd.de

Redaktion: Dieter Kroppenberg, Maternus Thöne/

www.TK-SCRIPT.de, Heidi Hampe (verantw.). Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.

Herstellung: TK-SCRIPT, Druck: Druckservice Zillekens

Zuschriften richten Sie bitte an: Redaktion *transfer*, AGdD Förderungswerk. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung von AGdD Förderungswerk. *transfer* erscheint dreimal jährlich für Entwicklungshelfer/innen vor und nach ihrer Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst.

27. Jahrgang – Ausgabe 1 – Mai 2016

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

rund 60 Millionen Menschen sind weltweit auf der Flucht. Knapp 90 Prozent werden von Entwicklungsländern aufgenommen. Not und Leid dieser Flüchtlinge haben viele Fachkräfte im Entwicklungsdienst vor Augen. In dieser *transfer* mit dem Schwerpunkt „Arbeitsfeld Migration und Integration“ konzentrieren wir uns ganz auf die Flüchtlingsarbeit in Deutschland. Rückkehrer/innen aus dem Entwicklungsdienst oder dem Zivilen Friedensdienst bringen wichtige Erfahrungen und Kompetenzen für diese komplexe und herausfordernde Arbeit mit. Viele von ihnen engagieren sich – wie viele andere Menschen in Deutschland – ehrenamtlich. Aber auch berufliches Engagement ist gefragt.

Natascha Garvin hat nach ihrer Rückkehr vor zehn Jahren als Ethnologin einen Einstieg in die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) bei einem der freien Wohlfahrtsverbände gefunden. Inzwischen ist sie als Integrationsbeauftragte für den Landkreis Konstanz tätig.

Petra Salz, Betriebswirtin, Familien- und Traumatherapeutin, kehrte 2015 aus Palästina zurück. Schon bald danach hat sie die Einrichtungsleitung einer Flüchtlingsunterkunft übernommen. Die Erfahrung aus einem anderen Kulturkreis findet sie für diese Aufgabe essentiell.

Nach fünf Jahren im Kongo und in Haiti suchte Carola Dempfle, Forstwirtschaftsingenieurin, eine Stelle im Arbeitsfeld „Asyl“ in ihrer Heimatregion. Nun ist sie dort als Arbeitsvermittlerin für Flüchtlinge in einem Job-Center beschäftigt. Sie vermutet, dass ihr der Quereinstieg geglückt ist, weil das Angebot an erfahrenen Sozialpädagogen gerade die Nulllinie erreicht hatte.

Kevin Borchers begleitet das Thema Migration und Entwicklung seit seinem Geographie-Studium. Nach seinem Einsatz als Friedensfachkraft in Mazedonien trat er seine Stelle als Projektleiter Migration und Entwicklung bei der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt bei Engagement Global an.

Sabine Kolping ist Diplom-Sozialarbeiterin mit langer Berufserfahrung. Nach vielen Jahren im Entwicklungsdienst in Togo und Sierra Leone arbeitet sie nun bei einer Stadtverwaltung und engagiert sich dort als Betreuerin für Flüchtlingsunterkünfte.

Einen Eindruck von der Arbeit des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und den aktuellen Herausforderungen vermittelt das Interview mit Regina Jordan. Sie ist Leiterin der Abteilung Integration und gesellschaftlicher Zusammenhalt.

Beiträge und Interview bieten interessante beispielhafte Einblicke in das breite Arbeitsfeld und vermitteln wichtige Eindrücke von Anforderungen, Herausforderungen und Beschäftigungsmöglichkeiten. Wenn Sie sich für weitere Tätigkeitsfelder interessieren oder weitergehende Fragen haben: Schreiben Sie uns. Wir beraten Sie gerne und/oder bringen Sie in Kontakt mit den Autor/innen und, soweit möglich, anderen in diesem Bereich tätigen Rückkehrer/innen.

Möglichkeiten der Vernetzung von aktiven und zurückgekehrten Entwicklungs- und Friedensfachkräften sind auch bei unseren Überlegungen zur Neugestaltung unseres Internet-Auftritts ein wichtiger Aspekt. Ende letzten Jahres haben sich fast 300 Entwicklungshelfer/innen und Rückkehrer/innen an einer Befragung zu unserem neuen Online-Portal beteiligt. Von den Ergebnissen wollen wir in der nächsten *transfer* berichten. Hier erst einmal allen, die mitgemacht haben, ganz herzlichen Dank für Ihre Mühe. Gelegenheit zum persönlichen Austausch über interessante Tätigkeitsfelder im Bereich Migration und Integration bietet auch ein AGdD-Seminar Anfang September. Mehr dazu auf der Rückseite dieser Ausgabe.

Eine interessante und anregende Lektüre und alles Gute wünscht Ihnen

Heidi Hampe

Perspektiven in Migrationssozialarbeit und öffentlicher Verwaltung

„Wo ist Guatemala in Deutschland?“ So lautete die Quintessenz eines Coaching-Prozesses, den ich nach meiner Rückkehr vom Atitlán-See im Jahr 2006 durchlief. Dieses Coaching-Programm für Frauen war neben den Angeboten der AGdD und der Tätigkeit in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit ein wichtiger Baustein in meiner beruflichen Orientierung.

Der Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt gestaltete sich recht schwierig und langwierig für mich als Absolventin des Orchideenfachs Ethnologie und als Berufsanfängerin, die ich auch nach einem Jahr im Nachwuchsförderungsprogramm des DED immer noch war. Dennoch konnte ich die für mich so wichtige Frage des Coaching-Prozesses letzten Endes positiv beantworten, denn ich landete am ebenfalls sehr schönen Bodensee. Hier fand ich eine Stelle mit viel interkulturellem Kontakt – zwar nicht mit guatemalteutschen Mayas, aber dafür mit einer großen Bandbreite von Migranten/innen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern mit vielfältigen Lebensläufen, Bildungsbiografien und sozioökonomischen Hintergründen und jeder Menge Fragen zum Leben in Deutschland.

Als Migrationsberaterin nah dran

Warum ich die Stelle in der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) beim Deutschen Roten Kreuz damals bekam, kann ich nur mutmaßen. Eigentlich war sie für Sozialpädagogen/innen bzw. Sozialarbeiter/innen ausgeschrieben.

Ein wichtiger Faktor war wohl mein Umzug vom entwicklungspolitischen Ballungsraum Köln/Bonn, wo die Konkurrenz durch Absolventen/innen ähnlicher Studiengänge groß war, in den strukturstarke Südwesten mit nahezu Vollbeschäftigung. Aber auch der Satz in meiner Bewerbung, ich könne mich auf Grund meiner Auslandsaufenthalte gut in die Fremdheitserfahrungen und Orientierungsschwierigkeiten von Neuzuwanderern hineinversetzen, spielte wohl ebenso eine Rolle wie der Hinweis



Foto: ©privat

Natascha Garvin bei der ersten Helferkonferenz im Landkreis Konstanz im Gespräch mit ehrenamtlichen Flüchtlingsbegleiter/innen

auf meine dadurch gestärkte interkulturelle Kompetenz.

Wenn ich auf über fünf Jahre in der Migrationsberatung zurückschaue, dann erscheinen mir die folgenden Kompetenzen für dieses Arbeitsfeld besonders wichtig:

- die Fähigkeit zur Kommunikation trotz Sprachbarrieren,
- die Bereitschaft, sich bezüglich der sich permanent ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen auf dem Laufenden zu halten,
- Flexibilität und vernetztes Denken
- und vor allem in jüngerer Zeit eine mit den steigenden Fallzahlen mitwachsende Stresstoleranz.

Dafür ist dieser Arbeitsbereich sehr vielfältig und bietet als immateriellen Lohn immer wieder persönlich bereichernde Begegnungen und die Freude über erfolgreiche Schritte im Integrationsprozess von Klienten.

Integrationsbeauftragte mit mehr Distanz

Meine jetzige Stelle als Integrationsbeauftragte des Landkreises Konstanz unterscheidet sich sehr viel mehr von dieser

vorherigen Tätigkeit, als ich bei meiner Bewerbung Ende 2014 vermutet hätte: Zwar spielen Netzwerke und Kommunikation in beiden Fällen eine wichtige Rolle, aber davon abgesehen gibt es kaum Gemeinsamkeiten zwischen der Einzelberatung in der MBE für einen freien Wohlfahrtsverband und einer neu geschaffenen Koordinationsstelle in einer stark durch Hierarchien geprägten Behörde. Mit Migranten/innen oder Flüchtlingen habe ich heute kaum mehr direkte Berührungspunkte ebenso wenig mit den vielen ehrenamtlichen Flüchtlingsbegleiter/innen.

Aufgabenfelder auf Kreisebene

Dies hat viel mit der Verwaltungsebene Landkreis zu tun, die sehr weit entfernt von den Sozialräumen ist, in denen Integration eigentlich stattfindet. Allerdings haben Landkreise die Aufgabe, die kreisangehörigen Kommunen zu unterstützen und zu beraten. Und da Erstunterbringung und Betreuung von Asylbewerbern originäre Landkreisaufgaben sind, kommt dieser Verwaltungseinheit in der aktuellen Situation eine zentrale Rolle zu.



Außerdem haben viele Institutionen, die für die Bereiche Integration und insbesondere Flüchtlinge relevant sind, als Aktionsradius den Landkreis. Deshalb fallen hier Koordinationsaufgaben an, die auf Grund der Vielzahl der Themen und Akteure sowie der derzeitigen Dynamik in diesem Bereich sehr komplex sind.

Zu den möglichen Aufgaben einer Integrationsbeauftragten zählen auch

- die Erarbeitung eines Integrationskonzepts im Rahmen eines Beteiligungsprozesses,
- die Akquise von Projektmitteln,
- die Informationsweitergabe innerhalb der Netzwerke,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- die Aufbereitung von Informationen für die Verwaltungsspitze und die Kreispolitik sowie
- das Voranbringen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung.

Der Arbeitsalltag besteht dementsprechend aus vielen Sitzungen und Besprechungen, der Teilnahme an Veranstaltungen verschiedenster Art, der Beantwortung von Anfragen und viel Schreibarbeit in Form von Anträgen, Konzepten und Präsentationen. Daraus folgt, dass für solche Stellen vor allem Kenntnisse und Fähigkeiten aus den Bereichen Moderation, Projektmanagement und Organisationsentwicklung, strategisches Denken und gute kommunikative Fähigkeiten gefragt sind.

Die Herausforderungen liegen in meiner heutigen Stelle – anders als bei der MBE – nicht im Zeitdruck im Zusammenhang mit dem Publikumsverkehr, sondern in der erwähnten Komplexität und derzeitigen Schnellebigkeit des Arbeitsfelds. Hilfreich sind Frustrationstoleranz und ein langer Atem, da Erfolge beim Aufbau von Strukturen weniger sichtbar sind als die konkreten Fortschritte beim Integrationsprozess von Einzelnen.

Viele neue Perspektiven

Dennoch handelt es sich hier gerade in der aktuellen Situation um ein extrem abwechslungsreiches und spannendes Arbeitsfeld, in dem sich viele berufliche Möglichkeiten auftun. Migration und Integration haben sich vom Rand- zum Querschnittsthema entwickelt, mit dem sich nahezu jeder Bereich befassen muss, sei es die Wirtschaft,



Natascha Garvin
Ethnologin
2005 - 2006: Guatemala, DED

der Bildungs- oder der Gesundheitssektor. Viele Institutionen – wie etwa Kammern, Arbeitgeberverbände oder Hochschulen – schaffen Stellen für Migrations-, Integrations- oder Flüchtlingsbeauftragte.

Andere, die schon länger in diesem Bereich aktiv sind – wie die Wohlfahrtsverbände – stellen zusätzliches Personal für Integrationsprojekte oder Beratungsstellen ein. Von Bund und Ländern gibt es diverse und immer wieder neue Förderprogramme – so etwa in Baden-Württemberg die Kofinanzierung von Flüchtlings- oder Integrationsbeauftragten in Stadt- oder Landkreisverwaltungen, dank derer auch meine Stelle geschaffen wurde.

Großer Bedarf herrscht außerdem an Lehrkräften für Deutsch als Zweitsprache oder an Traumatherapeut/innen, aber auch im technisch-logistischen Bereich im Zusammenhang mit der Unterbringung von Flüchtlingen. Die Nachfrage nach Schulungen in interkultureller Kompetenz steigt bereits jetzt, Bereiche wie interkulturelle Mediation und die Moderation von Bürgerbeteiligungsprozessen könnten sich ebenfalls in diese Richtung entwickeln. Insgesamt also gute Aussichten für Rückkehrende aus der EZ mit ihren spezifischen Kenntnissen und Erfahrungen aus den Herkunftsländern vieler Migrant/innen.

Natascha Garvin 

IAB-Bericht: Effekte der Flüchtlingsversorgung auf den Arbeitskräftebedarf

Von August 2015 bis Februar 2016 sind außerordentlich viele Flüchtlinge nach Deutschland zugewandert. Dadurch ist ein unmittelbarer Bedarf an Gütern und Dienstleistungen entstanden, wofür wiederum Arbeitskräfte benötigt werden. Wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) berichtet, zeigt sich derzeit eine deutlich und überdurchschnittlich anziehende Beschäftigung beispielsweise im Innenausbau und Hochbau, bei außerschulischen Lehrtätigkeiten und Sprachenlehrern, Wachleuten, Sozialarbeitern und in der öffentlichen Verwaltung.

In der Summe liegen die zusätzlichen Beschäftigungszuwächse im mittleren fünfstelligen Bereich.

Info:
www.iab.de

Suche nach Stellen zum Schwerpunktthema

Eine zentrale Jobbörse mit Stellenangeboten im Arbeitsfeld Migration und Integration gibt es leider nicht. Für die Suche nach Stellen im öffentlichen Dienst sind die Jobbörsen unter www.bund.de oder www.interamt.de interessant. Hilfreich für die Suche im Sozialbereich sind

- www.stellenmarkt-sozial.de,
- www.sozialeberufe.de oder
- www.socialnet.de/stellenmarkt.

Wenn man an einem bestimmten Ort sucht, sollte man auch die Jobbörse unter www.meinestadt.de einbeziehen. Zumindest als Ergänzung zur Suche in einzelnen Jobbörsen oder direkt auf der Internetseite eines Wunsch-Arbeitgebers ist die Suche in Jobsuchmaschinen, wie zum Beispiel www.kimeta.de, empfehlenswert – zum Beispiel mit dem Suchwort „Integrationsbeauftragte“. Eine Liste mit weiteren Jobbörsen und Suchmaschinen finden Sie im Download-Bereich der AGdD-Website.

Info:
www.agdd.de/foerderungswerk

Zertifikatsstudium Migrationsmanagement

Die Leuphana Universität Lüneburg bietet eine berufsbegleitende, sechsmonatige Weiterbildung in Migrationsmanagement an. Dabei machen sich die Studierenden mit rechtlichen und interkulturellen Rahmenbedingungen des Migrations- und Flüchtlingswesens vertraut, befassen sich mit Integrationskonzepten und -strategien, bauen ihre Handlungskompetenzen im Bereich Projekt-, Netzwerk- und Konfliktmanagement für den Umgang mit Migrant/innen aus und lernen Strategien für eine gesunde Work-Life-Balance kennen. Die Lehrveranstaltungen finden an sieben beziehungsweise (mit Vorkurs) neun Wochenenden statt und werden durch eine Online-Plattform ergänzt.

Zielgruppe des Zertifikatsstudiums sind Personen, die über einen Bachelor oder einen vergleichbaren Abschluss im Bereich Sozialarbeit oder Sozialpädagogik verfügen sowie (mit Vorkurs) akademisch vorgebildete Quereinsteiger aus anderen Berufen. Studienstart ist im April und im Oktober mit jeweils 22 Studienplätzen. Die Veranstaltungen des Vorkurses finden ein bis zwei Monate vorher statt. Die Gebühr für das Zertifikatsprogramm, die Lehrmaterialien sowie die Onlinebetreuung beträgt derzeit 1.500 Euro. Der Vorkurs kostet 500 Euro. Hinzu kommen der Semesterbeitrag von zurzeit etwa 330 Euro pro Semester sowie die Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten während der Präsenzveranstaltungen.

Info:
www.leuphana.de

WILA-Artikel: Arbeiten in der Flüchtlingshilfe

Der Artikel gibt einen Überblick über Tätigkeitsfelder in der Flüchtlingshilfe. Den Beitrag aus dem September 2015 kann man auf der Website des Wissenschaftsladens Bonn e.V. lesen.

Info:
www.wila-arbeitsmarkt.de

Master: Interkulturalität und Integration

Der viersemestrige Vollzeitstudiengang Interkulturalität und Integration (IKU) der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd vermittelt Kompetenzen für Tätigkeiten in den Handlungsfeldern Integration und interkulturelle Beziehungen. Er bildet Fach- und Führungskräfte insbesondere für Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Wirtschaftskammern, Wohlfahrtsverbände, kulturelle und wissenschaftliche Organisationen und viele Bereiche der öffentlichen Verwaltung, aber auch für größere Unternehmen aus.

Der MA IKU richtet sich an qualifizierte Absolventen und an Berufstätige, die praxisnahe Zusatzqualifikationen für interkulturelle Handlungsfelder erwerben wollen. Die drei Kernfächer sind Soziologie, Erziehungswissenschaft und Deutsch. Mit Blick auf das angestrebte Tätigkeitsfeld sind Spezialisierungen in den Berufsfeldern „Sprache und Bildung“, „Wirtschaft und Verwaltung“ und „Migration und Gesundheit“ möglich. Zulassungsvoraussetzung sind: Bachelor-Abschluss, 1. Staatsexamen oder Äquivalent. Die Studiengebühren betragen derzeit 500 Euro pro Semester.

Info:
www.ph-gmuend.de

Ehrenamtliches Engagement in der Flüchtlingshilfe

Ein Einblick in die Bedeutung des Ehrenamts für die Flüchtlingshilfe bietet der Artikel „Engagement in der Flüchtlingshilfe – eine erfolgversprechende Integrationshilfe“.

Er ist 2015 in einer dem Thema „Engagement“ gewidmeten Ausgabe der Zeitschrift „Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)“ der Bundeszentrale für politische Bildung erschienen.

Info:
www.bpb.de/apuz/203529/engagement

AGdD Seminar

Internationaler Workshop „Mobilization for Change“



Vom 5. bis 7. September 2016 veranstaltet das Förderungswerk der AGdD in Kooperation mit dem Right Livelihood College (RLC) am Zentrum für Entwicklungsforschung (ZEF) der Universität Bonn einen zweieinhalbtägigen Workshop in Bonn.

Der Right Livelihood Award – auch bekannt als „Alternativer Nobelpreis“ – ehrt Menschen und Organisationen, die Lösungen für die dringendsten Probleme unserer Zeit finden und erfolgreich umsetzen. Das RLC ist eine globale Bildungs- und Forschungsinitiative zur Förderung von Austausch und Synergien zwischen Laureat/innen des „Alternativen Nobelpreises“, Wissenschaft und Praxis in den Bereichen nachhaltige Entwicklung, Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit.

Die Kooperationsveranstaltung mit der AGdD bietet Rückkehrer/innen aus dem Entwicklungsdienst die Möglichkeit, sich mit Träger/innen des „Alternativen Nobelpreises“ und internationalen Nachwuchs-Wissenschaftlern/innen zum Thema Menschenrechte und Empowerment auszutauschen. Bis zu zehn ehemalige EZ-Fachkräfte können ihre Praxis-Expertise in diesem besonderen Forum – an der Schnittstelle von Wissenschaft und Entwicklungszusammenarbeit – einbringen. In welchen Formaten die Präsentationen stattfinden, ist derzeit noch offen.

Die Veranstaltung findet in englischer Sprache statt. Wenn Sie teilnehmen möchten, wenden Sie sich bitte an:
seminare@agdd.de

Info:
www.agdd.de
www.rlc-bonn.de



Leitung einer Flüchtlingsunterkunft EZ-Erfahrungen sind eine gute Basis

Foto: ©privat



Bis zum Sommer 2015 hat Petra Salz im Zivilen Friedensdienst in einem arabischen Gemeindezentrum in Ost-Jerusalem gearbeitet.

Seit Oktober 2015 arbeite ich als Einrichtungsleiterin einer Flüchtlingsunterkunft in Süddeutschland für die Firma European Homecare GmbH, die aktuell bundesweit etwa 130 Einrichtungen betreibt. Diese Erstaufnahmeunterkunft kann bis zu 926 Flüchtlinge aufnehmen. Die Flüchtlinge werden uns über das Regierungspräsidium zugeteilt und kommen oft aus anderen Erstaufnahmestellen. Sie stammen hauptsächlich aus Syrien, Afghanistan und Irak, aber auch aus vielen afrikanischen Ländern wie Eritrea, Somalia, Algerien, Tunesien, Gambia, Nigeria und einige wenige aus Ländern wie Pakistan, Indien oder China.

Wie kann man sich diese Flüchtlingsunterkunft vorstellen? Es handelt sich um einen ehemaligen Sportplatz, auf dem zwei beheizbare Tragflughallen Platz für maximal 926 Bewohner/innen bieten: In der einen Halle sind Familien und allein reisende Frauen mit Kindern untergebracht, in der anderen allein reisende Männer. Dahinter liegen die sanitären Anlagen, getrennt nach Geschlechtern. Im Versorgungszelt befindet sich die Kantine, die dreimal täglich Mahlzeiten anbietet und die versucht, auch auf spezielle Bedürf-

nisse – etwa für Schwangere, für Kinder oder Menschen mit besonderen Diäten – einzugehen. Weiterhin gibt es in dieser Halle einen Aufenthaltsraum, der 24 Stunden geöffnet ist, einen Raum für Kinderbetreuung und die Kleiderkammer. Etwa ein Dutzend Container stehen für Verwaltung, Soziale Dienste, Besprechungszimmer, Medizinische Versorgung, Leitung, Hausmeister und Lager zur Verfügung.

Schließlich gibt es noch den Info-Point: dort hin kommen Flüchtlinge mit allen Fragen und Wünschen, was den Aufenthalt und das Ankommen betrifft, zu Sozialbetreuern, die auch nachts bereitstehen und sie oft in ihrer Muttersprache empfangen können.

Schwierige Einzelschicksale

Ein junger Flüchtling aus Liberia kommt zu mir ins Büro, er will wieder zurück: Der Bruder sei inhaftiert und die Mutter schwer erkrankt. Bei dem Rückführungsprozedere können wir ihm leider nicht helfen. In diesem Fall müssen wir ihn in eine Landeserstaufnahme weiterleiten, was ich umgehend beantrage.

Dann geht es um eine Familie, die während der Flucht getrennt wurde. Die Mutter lebt mit den kleineren Kindern in Nordrhein-Westfalen – der Vater, zwei größere Kinder und die Oma sind bei uns in Süddeutschland. Eine Zusammenführung ist langwierig, da verschiedene Bundesländer betroffen sind.

Viele haben schreckliche Fluchterfahrungen hinter sich: Zwei erwachsene Geschwister – beide haben Partner/in, Kinder und Eltern in Syrien gelassen, die Schwester ist schwer erkrankt und hat keine lange Lebenserwartung mehr. Mittlerweile sind auch die weiteren Familienmitglieder in Syrien auf der Flucht, sie waren bis zur syrisch-türkischen Grenze gekommen und warten auf Einreise. Immer wieder fragen Bewohner nach: Wie geht es nun weiter? Wann werden wir wohin verlegt? Wo können wir Deutschkurse belegen? Aber solange sie noch nicht registriert worden sind und eine Gesundheitsuntersuchung gemacht haben, können sie nicht Gemeinden und Landkreisen zugewiesen werden, um sich dort zu integrieren und anzukommen.

Wichtig für unsere Arbeit ist ein gutes Zusammenwirken mit vielen anderen Beteiligten: dem Regierungspräsidium, der Polizei, dem Sicherheitsdienst, dem Catering-Unternehmen, den Vertretern der Wohlfahrtsverbände, die sich insbesondere um Familienzusammenführung und Verfahrensberatung kümmern.

Als Leiterin habe ich neben der Sprechstunde für Bewohner viele weitere Aufgaben: Brandschutzvorschriften umsetzen, Hygienepläne entwickeln, Supervision für Mitarbeiter auf den Weg bringen bis hin zur Budgetverantwortung und Öffentlichkeitsarbeit. Ein bedeutender Teil betrifft die Kommunikation mit allen Beteiligten wie Auftraggebern, Hauptverwaltung, Bewohnern, Mitarbeitern, Ehrenamtlichen, Sozialen und Medizinischen Diensten, Polizei, Sicherheitsdiensten. Immer wieder gilt es Konflikte zu deeskalieren, schwierige und auch ganz alltägliche Probleme zu lösen.

Das nötige Rüstzeug für die Arbeit

Zu meinem Hintergrund: Ich bin Betriebswirtin und war einige Jahre als selbständige Seminarleiterin in Unternehmen im Bereich Konfliktmanagement, Teamentwicklung und Kommunikation tätig. Außerdem habe ich mehrere Jahre Erfahrungen in der Medienbranche sammeln können. Weitergebildet habe ich mich unter anderem als Mediatorin, in systemischer Familientherapie und Traumatherapie.

Bis zum Sommer 2015 war ich gut zwei Jahre in Palästina im Zivilen Friedensdienst. Ich habe für die GIZ in einem arabischen Gemeindezentrum in Ost-Jerusalem gearbeitet. Meine Hauptaufgaben dort waren Multiplikatorenschulungen, Kompetenzentwicklung und Begleitung von Transfers im lokalen Kontext, weiterhin Aufbau und Umsetzung von Einzelmaßnahmen zur Psychohygiene für Frauen mit Kriegs- und Flüchtlings Erfahrung.

Die Erfahrungen in einem anderen Kulturkreis sind für meine jetzige Aufgabe essentiell und bilden eine gute Basis, um die vielfältigen Herausforderungen im Alltag zu managen. Wünschenswert und sehr hilfreich sind bei unserer Arbeit auch besondere Sprachkenntnisse – zum Beispiel Arabisch, Farsi, Kurdisch oder Französisch, um direkt mit Flüchtlingen ohne zwischengeschaltete Übersetzer sprechen zu können.



Petra Salz
Betriebswirtin,
Familien- und Traumatherapeutin
2013 - 2015: Palästina

Und besonders wichtig ist es wohl auch, mit Chaos umgehen zu können. Die Einrichtung, die ich leite, war gerade erst innerhalb weniger Wochen aufgebaut worden, als bereits die ersten Flüchtlinge eintrafen. Wir müssen hier oft improvisieren – aber gerade das macht mir Freude! Alle Beteiligten arbeiten in sich ständig verändernden Prozessen. Eine Entscheidung, die gestern noch gegolten hatte, ist heute wieder hinfällig. Das führt dazu – auch im Team – immer wieder Dinge auszuprobieren: Was klappt, wird übernommen und ständig weiterentwickelt. Auch zwischenmenschliches Miteinander, Konfliktfähigkeit und Empathie haben eine hohe Bedeutung. Wer sich von einem herausfordernden Arbeitsfeld, das beständig im Brennpunkt öffentlichen Interesses steht, nicht entmutigen lässt, kann sich hier sehr engagieren und einbringen.

Was die Integration von Flüchtlingen betrifft, so stehen wir meines Erachtens erst am Anfang. Integrationskurse alleine werden nicht reichen. Integration ist auch kein einseitiger Weg – auch wir „Inländer“ werden uns verändern.

Beschämt nehme ich wahr, was aktuell an den EU- Grenzen passiert, wo humanitäre Werte und „unsere“ Verantwortung in den Hintergrund treten. Umso wichtiger ist es für mich, hier einen kleinen Beitrag zu leisten und zu tun, was notwendig ist.

Petra Salz 

BMZ-Schwerpunkt „Flucht und Entwicklung“

Das Thema „Flucht und Entwicklung“ ist ein Schwerpunktthema des BMZ. Zu den Maßnahmen gehört die Sonderinitiative „Fluchtursachen bekämpfen – Flüchtlinge reintegrieren“.

Die Broschüre „Perspektiven für Flüchtlinge schaffen. Fluchtursachen bekämpfen, Aufnahmeeregionen stabilisieren, Flüchtlinge unterstützen.“ informiert über die Bandbreite des Engagements.

Info:
www.bmz.de

UNHCR

Der Hohe Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen (United Nations High Commissioner for Refugees, UNHCR) setzt sich weltweit dafür ein, dass Menschen, die von Verfolgung bedroht sind, in anderen Staaten Asyl erhalten. UNHCR hat auch die Aufgabe, dauerhafte Lösungen für Flüchtlinge zu finden. Dazu gehören die freiwillige Rückkehr, die Integration im Aufnahmeland oder die Neuansiedlung in einem Drittland. In zahlreichen Ländern betreibt UNHCR humanitäre Hilfsprogramme für Flüchtlinge, Binnenvertriebene und Rückkehrer.

Info:
www.unhcr.de
www.unhcr.org

Europäisches Migrationsnetzwerk

Das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) ist in den Bereichen Forschung, Analyse und Dokumentation tätig. Die deutsche nationale Kontaktstelle des EMN ist beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) angesiedelt. Deren Publikationen (Working Paper, Forschungsberichte, Beitragsreihen) sind als PDF auf der Website des BAMF zu finden.

Info:
www.bamf.de



Arbeitsvermittlerin für Flüchtlinge Von der eigenen Jobsuche zur Arbeitssuche für Andere

„Als was haben Sie bisher gearbeitet?“ Das ist eine Kernfrage an meine Kunden und Kundinnen im Beratungsgespräch. Als Arbeitsvermittlerin für Flüchtlinge im Jobcenter Weilheim-Schongau habe ich jeden Tag Kontakt zu den unterschiedlichsten Personengruppen. Zu meinen Aufgaben als Beratungs- und Vermittlungsfachkraft zählt die Unterstützung bei persönlichen und sozialen Problemen ebenso wie die Hilfestellung auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Leider reichen die deutschen Sprachkenntnisse meiner Kunden/innen nicht immer aus, um eine Beratung problemlos durchzuführen. Daher werden sie oft von ehrenamtlichen Helfer/innen begleitet. Manchmal sind auch Freunde oder Bekannte als Übersetzer dabei oder ich bekomme ein Mobiltelefon gereicht, an dem jemand für meinen Kunden/innen spricht. Das Engagement der oft ehrenamtlichen Begleiter/innen kann ich dabei gar nicht genug anerkennen, sie sind enorm wichtig und eine große Unterstützung. Das Jobcenter wird erst dann in die Betreuung der Flüchtlinge einbezogen, wenn

die Anerkennung und die Gewährung des Bleiberechts bereits erfolgt ist. Zentrales Thema der Beratungsgespräche sind bei uns dann oft die gesetzlich geregelten Abläufe des Verfahrens für das Arbeitslosengeld II. Fluchtgründe und Fluchtgeschichten dagegen bleiben außen vor.

„Was sind Sie von Beruf?“ Diese Frage wäre meist wenig zielführend. Oft sind weder die mitgebrachten Berufe noch die Lebenswege dieser Menschen kompatibel mit unserer Arbeitswelt. Also frage ich lieber nach der Arbeitserfahrung und versuche, mir ein Bild des betreffenden Menschen zu machen. In den Beratungsgesprächen geht es aber auch darum, Vertrauen aufzubauen, eine Orientierung zu geben, Regeln und Zuständigkeiten zu erklären, und die nächsten Schritte zu erläutern. Die Zeit für den Einzelnen ist begrenzt. Die Gespräche müssen oft mit einfachen Worten geführt werden und manchmal helfen nur Geduld und Gesten weiter – da sind meine Erfahrungen aus der EZ sehr wertvoll. So erhalte ich schließlich einen Überblick über persönliche Verhält-

nisse, Schulbildung und erfasste Potential, aber auch Schwierigkeiten, die vor einer Eingliederung in den Arbeitsmarkt überwunden werden müssen.

Neben der Beratung stehen auch administrative Arbeiten an: von der Eingabe aller relevanten Kundendaten über das Nachhalten der getroffenen Vereinbarungen bis zur Unterstützung bei der Stellensuche. Für eine Quereinsteigerin wie mich waren die systematisch geregelten Datenerhebungen anfangs sehr ungewohnt. Dabei nützt die EZ-Erfahrung wenig, allerdings hilft sie mir sehr, mich einzufühlen in die vielen Herausforderungen, die die Geflüchteten in der neuen Umgebung zu bewältigen haben. An die Schwierigkeiten, in einer Fremdsprache fachliche Kompetenzen unter Beweis stellen zu müssen, erinnere ich mich noch sehr gut.

Meine Arbeitssuche: „Vielleicht etwas mit Flüchtlingen?“

Wie andere Entwicklungshelfer/innen stand auch ich vor der Frage, wie es nach fünf Jahren im Kongo und in Haiti nach der Rückkehr beruflich weitergehen soll. Örtlich war ich gebunden – nicht bedingungslos, für eine tolle neue Aufgabe irgendwo in Deutschland wäre ich wohl auch mobil geblieben. Aber Freunde und Kontakte sowie Familie und eigenes Häuschen ließen mich zuerst einmal das „lokal Machbare“ favorisieren. Dabei bot sich das Arbeitsfeld „Asyl“ am ehesten für die regionale Jobsuche an. Die Flüchtlingszahlen waren gerade spürbar angestiegen. Mit dem Wunsch, „einen Fuß in diese Türe“ zu bekommen, hatte ich zuerst die Fühler nach allem ausgestreckt, was das Suchwort „Asyl“ hergab. Nicht überraschend, und dennoch ernüchternd: Im ersten Anlauf fielen alle meine Bewerbungen durch. Eigentlich nicht ungewöhnlich, wenn man sich fachfremd in eine neues Arbeitsfeld wagt! Häufig waren die Stellen ausschließlich für Sozialpädagogen/innen ausgeschrieben. Diese Anzeigen las ich dann aber zum Teil wochenlang immer wieder. Mein Glück war vermutlich, dass auch die Arbeitgeber

Carola Dempfle im Ostkongo mit Vertreterinnen der Partnerorganisationen



Foto: ©privat



Carola Dempfle
Diplom-Ingenieurin (FH) Forstwirtschaft
2009 - 2010: Ostkongo, EIRENE
2011 - 2013: Haiti, GIZ

feststellen mussten, dass das Angebot an erfahrenen Sozialpädagog/innen gerade die Nulllinie erreicht hatte.

Job im Jobcenter gefunden

Zu diesem Zeitpunkt stieß ich auf eine recht offen formulierte Stellenausschreibung. „Nein, es sei keine bloße Sachbearbeiterstelle“, sagte man mir auf meine Nachfrage. Vier Monate später folgte das Vorstellungsgespräch im Jobcenter Weilheim-Schongau, das erfreulicherweise sehr gut verlief und zur Einstellung führte.

Die damalige Jobbeschreibung unterschied sich deutlich von meinen jetzigen Aufgaben. Wer EZ-Erfahrung hat, kennt das möglicherweise. Hinter meiner Stellenbesetzung, so habe ich gehört, stand die Vorstellung, dass man wegen der neuartigen Herausforderungen auch „von außen“ kommendes Personal mit entsprechender Berufserfahrung brauche. Gesucht war eine „Fachkraft zur Betreuung von Flüchtlingen“, um eine Kommunikations- und Kontaktstelle für die Arbeitsvermittlung zu schaffen. Das passte so aber ganz und gar nicht zu den Indikatoren der Stellenbeschreibung beim Jobcenter. Meine Aufgabe musste angepasst werden und so bin ich jetzt normale Arbeitsvermittlerin, aber zuständig für Flüchtlinge. Es ist den einzelnen Jobcentern vor Ort selbst überlassen, wie sie die Integration der Flüchtlinge organisieren. In einigen – so auch bei uns – sind spezielle Kolleg/innen

eigens für diesen Bereich zuständig, andere weisen die Asylberechtigten wie die anderen Kunden/innen auch nach Endbuchstaben den bisherigen Vermittler/innen zu. Dabei sind Menschen mit Flüchtlingshintergrund eine Kundengruppe mit teils deutlich anderen Bedürfnissen und Problemen. Die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen und Regelungen des Arbeitslosengelds II bieten noch nicht immer sofort zufriedenstellende Lösungen für sie. Die Politik arbeitet mit Hochdruck an entsprechenden Eingliederungsmaßnahmen. Bis die Abläufe der aktuellen Situation vollständig angepasst sind, braucht es jedoch noch etwas Zeit.

Einsatzfelder für EZ-Kompetenzen

Ich denke, es gibt Bereiche in der Flüchtlingsarbeit, in der interkulturelle Kompetenzen und Sprachkenntnisse – so sie denn passen – mehr zur Geltung kommen können als hier im Jobcenter.

Der öffentliche Dienst im Allgemeinen sorgt für die grundlegenden Funktionalitäten unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Entsprechend vielfältig sind die Arbeitsbereiche. Die Arbeit basiert auf den geltenden gesetzlichen Vorgaben und lässt die Flexibilität, die die interkulturelle Arbeit oft erfordert, nicht immer zu. Wer also viel Wert legt auf interkulturell sensible Arbeit und sich für eine Stelle im öffentlichen Dienst interessiert, sollte sich vorab sehr genau über die Aufgaben und Möglichkeiten informieren, die mit der angestrebten Stelle verbunden sind.

Nach wie vor weisen viele Stellenausschreibungen sehr eng definierte Profile auf. Viele Akteure sind aber beim Thema Flüchtlinge selbst noch nicht lange „im Geschäft“. Daher würde ich bei Ausschreibungen immer vorsichtig nachhaken, auch wenn mein Profil nur zu Hälfte passt. Es ist durchaus möglich, dass eine Stellenausschreibung nach vorgeschriebenen Leitlinien verfasst ist, dass aber örtliche Entscheider dennoch einiges an Spielraum haben.

Bei der Stellensuche unerlässlich ist natürlich eine intensive Recherche: Man sollte nicht nur den einschlägigen Stellenmarkt im Auge haben, sondern sich auch Grundkenntnisse zu den verschiedenen Etappen und Zuständigkeiten im Kontext des Asylverfahrens aneignen. Dabei kann ehrenamtliche Asylarbeit sehr hilfreich sein.

Wer an einen Ort gebunden ist, dem

empfehle ich außerdem auf alle Fälle viel Networking und Kontaktpflege.

Verwaltungsarbeit, besser als ihr Ruf

Grundsätzlich braucht man eine positive Einstellung zur Verwaltungsarbeit. Ich sehe auch, dass unsere Bürokratie oft mühsam ist. Dafür habe ich sie bisher nie als bestechlich erlebt und glaube, dass sie ihre wesentlichen Funktionen gut erfüllt. Die Bereitschaft, an der Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben und Verordnungen mitzuarbeiten, sollte man mitbringen.

Meinen Kollegenkreis empfinde ich als nicht weniger divers als die verschiedenen Kunden/innen im Jobcenter. Für mich macht das die Arbeit dort menschlich spannend. Die auch in der EZ häufig gemachte Erfahrung, dass vorgefertigte Muster und Meinungen der Realität nicht gerecht werden, ist eins zu eins übertragbar. Auch die Bereitschaft, der Diversität von Haltungen und Vorgehensweisen Positives und Nützliches abzugewinnen, ist wichtig. Doch entgegen manch schauerlicher Medienberichte über Jobcenter finde ich die Praxis in Ordnung. „Eine gute Beziehung zum Kunden sei die wichtigste Grundlage erfolgreicher Beratung und Vermittlung“, sagte mir eine Kollegin zum Beispiel gleich an einem meiner ersten Tage. Sich auf die komplexen Strukturen und Regeln einzulassen, dafür braucht es Geduld und Ausdauer. Und wer den vorhandenen Gestaltungsspielraum zugunsten der Kunden/innen nützen möchte, braucht auch Mut zu Entscheidungen – besonders als Neuling und Quereinsteiger.

Ausblick

Mit zunehmender Routine wird in den Jobcentern sicher mehr spezifisches Know-How für die Flüchtlingskunden entstehen. Auch dann – so schätze ich das ein – wird diese Arbeit ein mögliches Feld für EZ-Rückkehrer bleiben, doch sie wird wohl nicht mehr den jetzigen Charme und Charakter von Pionierarbeit haben.

Carola Dempfle 

Dieser Beitrag wurde in Zusammenarbeit mit Sandra Perzul, verantwortlich für PM Presse und Marketing der Agentur für Arbeit Weilheim verfasst.



Interview

Große organisatorische, logistische und personelle Herausforderungen



Regina Jordan ist seit 2008 Leiterin der Abteilung Integration und gesellschaftlicher Zusammenhalt des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Die Juristin war zuvor Referatsleiterin im Personalbereich und später Gruppenleiterin für Grundsatzfragen der Integration.

? Frau Jordan, was sind die wichtigsten Aufgaben des BAMF und wo liegen angesichts der aktuellen Flüchtlingssituation derzeit die besonderen Herausforderungen?

Das Bundesamt ist an erster Stelle dafür zuständig, über Asylanträge zu entscheiden. Zu diesem Zweck haben wir in jedem Bundesland Außenstellen, um die Anträge zu bearbeiten. Im Asylbereich stehen wir aktuell vor großen organisatorischen, logistischen und personellen Herausforderungen. Allein im letzten Jahr wurden etwa 1,1 Millionen Asylsuchende registriert. Rund 442.000 Menschen haben beim Bundesamt einen Antrag auf Asyl gestellt. Zum Vergleich: Das sind 155 Prozent mehr als 2014. Unser oberstes Ziel ist es, ein gerechtes und schnelles Asylverfahren zu gewährleisten, damit Antragssteller zügig eine Antwort auf ihre Frage erhalten, ob sie in Deutschland bleiben dürfen oder nicht.

Parallel müssen aber auch bereits Maßnahmen greifen, um frühzeitig die Integration von Asylsuchenden zu unterstützen. Hier nimmt das Bundesamt ebenfalls eine Schlüsselrolle ein. Das bundesweite

Integrationssystem fußt auf drei Säulen: der Sprachförderung, also den Integrationskursen sowie der berufsbezogenen Sprachförderung; der Migrationsberatung und der Projektförderung. Für alle drei zeichnet das Bundesamt verantwortlich.

Angesichts der Asylzahlen müssen wir bei allen drei Angeboten unsere Kapazitäten erweitern. Asylsuchende sollen rasch Orientierung erhalten und in Deutschland ankommen können.

? Was bedeutet das für die Personalsituation beim BAMF?

Wir haben in den letzten Monaten insbesondere Personal für den Asylbereich eingestellt. 2013 hatte das Bundesamt noch etwa 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im September 2015 waren es rund 3000 – heute stehen wir schon bei 6600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, inklusive der Personen, die zu uns von anderen Behörden abgeordnet wurden.

Der Personalbedarf in den anderen Bereichen des Bundesamtes ist natürlich auch gestiegen. Hier werden besonders Personen mit Verwaltungserfahrung gesucht, die universell einsetzbar sind.

? Wer sind außerhalb des BAMF wichtige Akteure in dem Arbeitsfeld Integration?

Integration findet letztlich vor Ort statt. Wer in diesem Bereich also arbeiten möchte, tut gut daran, sich die Akteure in den Kommunen anzusehen. Das sind zum Beispiel die kleinen und großen Träger, die Integrationsprojekte durchführen. Die Träger der freien Wohlfahrtspflege, die Zuwanderer beraten. Und natürlich die Anbieter von Integrationskursen.

? Für viele Integrationsmaßnahmen haben vom BAMF finanzierte Programme eine große Bedeutung: Welche wichtigen Projekte stehen denn – kurz- und mittelfristig – in der Flüchtlings- und Integrationsarbeit an?

Das Bundesamt schreibt einmal pro Jahr Integrationsprojekte aus. Auf diese Ausschreibung können sich dann Träger mit ihren Projektideen bewerben. Die Projekte laufen bis zu drei Jahre lang und erhalten pro Jahr bis zu 50.000 Euro. Die neue Ausschreibung wird in wenigen Wochen online gehen. Ein Schwerpunkt liegt natürlich auf der Zielgruppe Geflüchtete. Wir werden aber auch die Aufnahmegesellschaft und den Abbau von Vorurteilen in den Blick nehmen.

Daneben haben wir immer mal wieder Ausschreibungen für Modellprojekte mit einem größeren Umfang. Zum Beispiel haben wir kürzlich Träger gesucht, die Ehrenamtliche zu Sprachbegleitern ausbilden. Diese Sprachbegleiter können dann Asylsuchenden beim Deutschlernen helfen. Die Unterstützung des Ehrenamts ist uns generell ein großes Anliegen. Wir legen deshalb auch an einigen Orten „Houses of Resources“ auf. An diese „Häuser“ können sich dann Migrantenorganisationen und Vereine vor Ort wenden, wenn sie zum Beispiel einen Raum für ein Meeting brauchen oder Zuschüsse für ein Projekt.

? Welche Arbeitsfelder und Aufgaben sind damit verbunden?

Das ist natürlich von Projekt zu Projekt unterschiedlich. In einem Theaterprojekt mit Jugendlichen werden Mitarbeiter gebraucht, die theaterpädagogische Kenntnisse haben. Bei dem genannten „House of Resources“ sind es Personen, die organisatorisches Geschick und ein Gefühl für die Bedarfe der Zielgruppe haben. Generell braucht jedes Projekt aber auch Menschen, die verwaltend tätig sind.

? Mit den Aufgaben wächst ja sicher auch der Personalbedarf. In welchen Bereichen werden vor allem zusätzliche Fachkräfte gesucht und welche Kompetenzen und Qualifikationen sind denn besonders gefragt und nützlich?

Wir haben kürzlich einige Stellen für den Integrationsbereich ausgeschrieben. Die Personen, die wir gesucht haben, hatten sehr unterschiedliche Profile. Bei einer Stelle ging es uns beispielsweise eher um das Wissen im Bereich Sprachförderung, bei einer anderen Stelle ging es mehr um Projekte. Allen war aber eins gemein: Wir brauchen besonders Menschen, die Erfahrungen vor Ort gesammelt haben. Die ein Gefühl dafür haben, wo der Schuh drückt und welche Bedarfe die Zielgruppe hat.

Daneben muss man natürlich auch sagen, dass das Bundesamt eine Behörde ist. Wir suchen daher regelmäßig Verwaltungsfachkräfte und auch Juristen für unsere Tätigkeiten. Letztere kommen dann über das Juristenauswahlverfahren des Bundesinnenministeriums ins Bundesamt.

? Rückkehrende Fachkräfte aus der EZ bringen umfangreiche transkulturelle Erfahrungen sowie ein gutes Verständnis für Fluchtursachen und den Herkunftskontext von Flüchtlingen mit. Inwieweit sind diese spezifischen Kenntnisse gefragt?

Das ist aus meiner Sicht ein zweischneidiges Schwert. Fachkräfte aus der EZ bringen sicherlich viel interkulturelles Finger-spitzengefühl und Wissen über die Zielgruppe mit. Gleichzeitig erwarte ich aber von Bewerbern auch, dass sie Wissen über

die Situation in Deutschland mitbringen. Gerade wenn Menschen lange im Ausland gelebt haben, verlieren sie gelegentlich ein wenig den Anschluss oder versuchen die Situation im Ausland auf Deutschland zu übertragen.

Deshalb würde ich jeder rückkehrenden Fachkraft, die im Integrationsbereich arbeiten möchte, empfehlen, sich auf dem Laufenden zu halten, was in Deutschland aktuell passiert und welche Ansätze hier diskutiert werden.

? Können Sie Informations- oder Stellenportale empfehlen, die für rückkehrende Fachkräfte bei der Stellensuche hilfreich sein können?

Unsere Stellen finden Bewerber zum einen auf der Seite des Bundesamtes. Außerdem werden unsere Stellen auf www.bund.de veröffentlicht.

? Viele rückkehrende Fachkräfte engagieren sich ehrenamtlich. Wo sehen Sie einen wichtigen Bedarf bzw. auch einen besonderen Gewinn, wenn sich gerade diese Gruppe von Menschen in der Flüchtlings- und Integrationsarbeit engagiert?

Ich denke, dass rückkehrende Fachkräfte insbesondere Verständnis für die Zielgruppe in die ehrenamtliche Arbeit einbringen können. Zum einen natürlich, weil sie eventuell in einem Land gearbeitet haben, aus dem aktuell viele Asylsuchende bzw. Zuwanderer kommen. Zum anderen aber auch, weil sie selber für eine Zeit zu einer Minderheit gehört haben. Sie können daher nachempfinden, wie es ist, neu in einem Land zu sein und sich orientieren zu müssen. Das ist auf jeden Fall hilfreich für die Integrationsarbeit.

Herzlichen Dank für das Interview.

Weitere Infos:

Das BAMF veröffentlicht ein Magazin zur Integrationsarbeit in Deutschland, den „Blickpunkt Integration“. Diese und weitere Publikationen stehen als PDF-Dateien auf der Internetseite des BAMF zum kostenlosen Download bereit.

Landesflüchtlingsräte

Die Landesflüchtlingsräte sind unabhängige Vertretungen der in den Bundesländern engagierten Flüchtlingsself-organisationen, Unterstützungsgruppen und Solidaritätsinitiativen. Die Websites der Landesflüchtlingsräte sind wichtige Informationsquellen, wenn man sich in der Flüchtlingsarbeit – beruflich oder ehrenamtlich – engagieren möchte. Unter www.fluechtlingsrat.de findet man Kontaktdaten und Links zu den Internet-Auftritten der einzelnen Bundesländer.

Info:
www.fluechtlingsrat.de

Informationsverbund Asyl und Migration

In der Flüchtlings- und Migrationsarbeit aktive haben sich zum Informationsverbund Asyl und Migration e.V. zusammengeschlossen. Ziel ist es, für die Beratungs- und Entscheidungspraxis relevante Informationen zugänglich zu machen. Auf der Website findet man Arbeitshilfen und Publikationen zu rechtlichen Fragen, etwa in der Reihe „Basisinformationen für die Beratungspraxis“, außerdem Kontaktdaten und Links zu Organisationen, Veranstaltungshinweise sowie Beiträge aus der Zeitschrift „Asylmagazin“. Träger des Informationsverbunds Asyl und Migration sind: Amnesty International, Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk der EKD, PRO ASYL, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland.

Info:
www.asyl.net

VIA e.V. - Verband für Interkulturelle Arbeit

VIA e.V. ist ein Dachverband für Vereine, Gruppen und Initiativen, die in der Migranten-, Aussiedler- und Flüchtlingsarbeit aktiv sind. In der Rubrik „Links“ bietet die Website des Verbandes eine Sammlung ausgesuchter Einrichtungen in Deutschland und Hinweise zu Partnern in Europa und vielen internationalen Organisationen.

Info:
www.via-bund.de



Migration

Das Thema wird uns noch Jahre beschäftigen



World Café mit Kevin Borchers (2. v.l.) beim bundesweiten Netzwerktreffen „Migration und Entwicklung auf kommunaler Ebene“

Alle paar Jahre ist sie wieder da. Die Situation, dass ein Vertrag oder Projekt ausläuft und die Jobsuche von Neuem beginnt. Zuletzt Anfang des Jahres 2013. Nach knapp dreijähriger Tätigkeit für das Forum Ziviler Friedensdienst (forumZFD) in Skopje/Mazedonien konnte mein Vertrag nicht verlängert werden. Dabei lag die letzte Bewerbungsphase gefühlt noch gar nicht so lange zurück. Aber was nun? Eine Auszeit nehmen? Nein, jetzt ging es doch gerade erst richtig los! Eine Weiterbildung? Vielleicht, aber nur, wenn sich das Richtige ergeben sollte und meine erneute Jobsuche zu lange dauern würde.

Immerhin hatte sich mein Profil über die Jahre geschärft, ich konnte auf einige Erfahrungen zurückgreifen. Und eines war für mich sowieso klar: Einen Plan B gab es (noch) nicht – ich wollte weiter in der entwicklungspolitischen Arbeit tätig sein! Aber nun erst einmal der Reihe nach.

Roter Faden Migration

Das Thema Migration und Entwicklung begleitet mich seit meinem Studium der

Geographischen Entwicklungsforschung an der Freien Universität in Berlin. Nach Abschluss des Studiums und diversen Praktika begann ich 2007 meinen ersten Job als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsabteilung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in Nürnberg. Der Schritt aus der Berliner NGO-Szene zu einer hierarchisch strukturierten Bundesbehörde war nicht einfach, aber in jedem Fall lehrreich.

Nach Vertragsende im Jahr 2009 stand ich vor der Entscheidung, weiter eine wissenschaftliche Laufbahn zu beschreiten oder mich auf die entwicklungspolitische Projektarbeit zu konzentrieren. Für ersteres wäre mittelfristig ein akademischer Grad von Nöten gewesen. Für das Zweite fehlten mir noch Erfahrungen im Projektmanagement. Durch eine Weiterbildung bei der Gesellschaft für Nachhaltige Entwicklung (GNE) konnte ich diese Lücke weitgehend schließen. Und da mein Herz nicht an der Erlangung des akademischen Titels hing, beschloss ich, mich auf die entwicklungspolitische Projektarbeit zu konzentrieren. Über die Weiterbildung bei der GNE ge-

langte ich zunächst zu Brot für die Welt, wo ich im Team Menschenrechte als Finanzkoordinator und Assistenz der Teamleitung arbeitete.

2010 ergab sich dann die Möglichkeit, als Junior-Friedensfachkraft für das forumZFD nach Mazedonien zu gehen. Der Ansatz des Zivilen Friedensdienstes als Teil der EZ interessierte mich schon immer, da seine Methoden vielfältig einsetzbar sind. In Mazedonien ging es im Allgemeinen darum, den interethnischen Dialog der verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu stärken sowie – im Speziellen – Mediation als Methode der gewaltfreien Kommunikation pilothaft an ausgewählten Schulen zu installieren. Knapp drei Jahre war ich mit diesen Themen betraut, das Thema Migration jedoch lag während dieser Zeit auf Eis.

Migration und Entwicklung auf kommunaler Ebene

Zurück in Deutschland änderte sich dies. Ich begann meine Stelle als Projektleiter bei der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW) der Engagemat

Global gGmbH. Den Kulturschock der Rückkehr erlebte ich weniger im privaten Alltag als bei der Arbeit. Interne wie externe Abstimmungsprozesse standen beispielsweise plötzlich vielmehr im Mittelpunkt, als es noch in der Außenstruktur einer deutschen NGO auf dem westlichen Balkan der Fall war. Das angenehme Arbeitsumfeld erleichterte mir aber die berufliche Reintegration in Deutschland. Die Arbeit der SKEW zielt darauf ab, kommunale Akteure in ihrem entwicklungsbezogenem Engagement zu unterstützen. Im Bereich Migration und Entwicklung vernetzen wir Kommunalverwaltungen mit Akteuren der Zivilgesellschaft – hier vor allem migrantische Organisationen oder Einzelpersonen mit Migrationsgeschichte – hinsichtlich eines gemeinsamen entwicklungspolitischen Engagements. Zwei entscheidende Aspekte sind dabei die interkulturelle Öffnung der kommunalen Entwicklungspolitik und die Partizipation von Migrant/innen sowie die Sichtbarmachung ihres Engagements.

Da diese Ziele auf unterschiedliche Art und Weise erreicht werden können, gestaltet sich mein Arbeitsalltag sehr vielfältig: von der Konzeption neuer Maßnahmen über die Beratung potenzieller Partner aus Kommunalverwaltung und Zivilgesellschaft, der Durchführung von Veranstaltungen zum Themenbereich bis zur Auswertung der Ergebnisse.

Und wenn die Arbeit auch unter dem Strich hauptsächlich am Schreibtisch stattfindet, so stehe ich dennoch oft im engen Kontakt zu den Akteuren und kann mich so mit unterschiedlichen Menschen aus den verschiedensten Bereichen persönlich austauschen und mit diesen inhaltlich diskutieren.

Flucht als Thema der Entwicklungspolitik

Leider ist auch mein aktueller Vertrag wieder befristet. Nach wie vor möchte ich aber nur ungern zu weit voraus schauen. Vielmehr konzentriere ich mich auf die aktuelle Aufgabe, entwicklungspolitische Inhalte mit der Fluchtthematik zu verknüpfen. Dies ist ein neues Feld und die Herausforderung besteht darin, kommunale Akteure über die Frage der Unterbringung, Versorgung und Integration von Flücht-



Kevin Borchers
Dipl.-Geograph
2010 - 2013: Mazedonien, forumZFD

lingen hinaus davon zu überzeugen, dass ein frühzeitiges Zusammendenken der Themenfelder Entwicklungspolitik und Flucht mittel- und langfristig positive Auswirkung haben kann. Wie die weiteren Entwicklungen zum Thema Flucht aussehen und welche Auswirkungen diese auf den Arbeitsbereich Migration und Integration haben, ist zwar schwierig vorauszusehen. Aber ich denke, dass man kein Prophet sein muss, um festzustellen, dass die Partizipation von Flüchtlingen – in welchen Bereichen auch immer – uns noch Jahre beschäftigen wird.

Gerade Rückkehrer/innen aus der EZ können hier ihre Erfahrungen einbringen: sei es im interkulturellen Dialog oder in der Bewusstseinsbildung der sogenannten Mehrheitsgesellschaft, um nur zwei Beispiele zu nennen. Entscheidend wird dabei allerdings auch sein, inwiefern die Kommunen hinsichtlich der Fluchtthematik unterstützt werden und etwa neue Stellen im sozialen Bereich geschaffen werden können und wie Gesetze und Regularien der neuen Situation angepasst werden.

Kevin Borchers ▶

Angebot für Rückkehrende Ermäßigte Abos beim Wissenschaftsladen Bonn

Aufgrund einer Vereinbarung zwischen der AGdD und dem Wissenschaftsladen Bonn (WILA) können Rückkehrer/innen ab sofort den „Infodienst für Berufe in Bildung, Kultur und Sozialwesen“ oder den „Infodienst für Berufe in Umwelt und Natur“ zu einem ermäßigten Preis abonnieren.

Infodienst für Berufe in
Bildung, Kultur und
Sozialwesen

Infodienst für Berufe in
Umwelt und Natur

Die WILA Arbeitsmarkt-Hefte bieten jede Woche eine Übersicht von mehreren hundert Stellenangeboten. Arbeitsmarkt-Experten/innen des WILA werten dafür bundesweit das Stellenangebot in Tages- und Wochenzeitungen, in Fachzeitschriften sowie Jobbörsen und Firmenseiten aus. Die relevanten Stellen sortieren sie nach Berufsfeldern und Postleitzahlgebieten. Darüber hinaus beinhalten die wöchentlichen Hefte Tipps und Hintergründe über berufliche Perspektiven, die auch für Rückkehrer/innen spannend sind. Der Wissenschaftsladen Bonn e.V. als Herausgeber ist ein gemeinnütziger Verein und Europas größter Wissenschaftsladen.

Eine Ausgabe kostet für Rückkehrer/innen nun 3,45 Euro (statt 4,00 Euro). Bei Auslandsabos fallen zusätzliche Porto-kosten an.

Wenn Sie Interesse an einem Abo haben, melden Sie sich bitte per E-Mail bei uns (info@agdd.de). Sie erhalten von uns eine Bestätigung, mit der Sie dann das Abo zum ermäßigten Preis beim WILA bestellen können.

Die Mindestbezugszeit umfasst 16 Ausgaben. Eine Kündigung muss schriftlich unter Wahrung einer Frist von vier Wochen erfolgen (per E-Mail, Fax oder Brief). Sie ist frühestens zum Ende der Mindestbezugszeit, danach jederzeit fristgerecht möglich.

Weitere Infos sowie eine Probe-Ausgabe unter: www.wila-arbeitsmarkt.de



Flüchtlingsarbeit Zwischen Verwaltung und Betreuung



© Christoph Seelbach

Sabine Kolping (Mitte) berät eine Mutter (r.) mit ihren Kindern zum Thema Schulbesuch.

Mittwochnachmittag – bevor ich mich auf den Heimweg mache, erstelle ich eine To-Do-Liste für den nächsten Arbeitstag: Kolleg/innen wegen geeigneter Bewohner/innen für freigewordene Zimmer ansprechen; Formulare für Verlegungen, Verfügungen, Ein- und Umzüge ausfüllen; ehrenamtliche Unterstützung für ein paar Familien organisieren; Übersetzer/innen für Arabisch oder Russisch wegen meiner nächsten Sprechstunde in einem Wohnheim kontaktieren, auf dem kurzen Dienstweg Informationen mit anderen städtischen Stellen austauschen – und so weiter.

Seit gut einem Jahr arbeite ich bei einer Stadtverwaltung als Betreuerin für Flüchtlingsunterkünfte. Ich kümmere mich um etwa 300 Flüchtlinge in sechs verschiedenen Unterkünften und unterstütze diese Menschen in allen möglichen sozialarbeiterischen Belangen: beim Beantragen von Sozialhilfe, bei der Suche nach Kindergartenplätzen oder der Schulzuweisung, bei der Wohnungssuche, Freizeitgestaltung und vielem mehr.

Ohne die vielen engagierten ehrenamtlichen Helfer/innen wäre die Lebensqualität der Leute viel schlechter und ich freue mich,

die Freiwilligen unterstützen zu können, die sich in vielfältiger Weise um Geflüchtete kümmern. Genau das ist der Bereich, den ich zurzeit an meiner Arbeit liebe: die lokale Flüchtlingsinitiative, die Begleitung und Unterstützung durch Freiwillige, Ehrenamtliche und Nachbarn mitzugestalten und ein Bindeglied zu sein zwischen den Geflüchteten und der Stadtverwaltung.

Fremde deutsche Arbeitswelt

Vor drei Jahren sah mein Arbeitsalltag noch ganz anders aus: Da bildete ich lokale Sozialarbeiter/innen in einem großen Straßenkinderprojekt in Sierra Leone aus. Zurück in Deutschland war ich zuversichtlich, meine vielen Talente und Kenntnisse hier weiter anbringen zu können – Pustekuchen. Zwei Jahre lang suchte ich mit unterschiedlichen Strategien in verschiedenen Bereichen. Unterstützung erhielt ich dabei vor allem von der AGdD und vom Jobcenter. Dann fand ich endlich die Stelle, in der ich jetzt arbeite.

Noch heute ist mir das Arbeiten hier in Deutschland und erst recht für eine Stadtverwaltung manchmal fremd und ich fühle mich so manches Mal als eine Art

„Alien“. Den Grund dafür sehe ich hauptsächlich darin, dass ich bisher nur für freie Träger – vor allem kirchliche Organisationen – gearbeitet habe. Außerdem habe ich nach fast zwölf Jahren im Ausland viele Entwicklungen im sozialen Bereich und in der Sozialgesetzgebung nur ganz am Rande mitbekommen. Und das habe ich im vergangenen Jahr, als ich meine Stelle angetreten habe, deutlich gespürt.

Wertvolle Softskills aus der EZ-Zeit

Auf der anderen Seite helfen mir die lange Zeit in der EZ und die Fähigkeiten, die ich dort gelernt oder weiterentwickelt habe sehr, im deutschen Arbeitsalltag zurechtzukommen.

- Ich bin sehr anpassungsfähig und füge mich schnell in bestehende Strukturen ein, finde dort schnell meine Nische, um sie zu ergänzen und zu bereichern. Hier in der Stadtverwaltung sind das meine Sprachkenntnisse und mein Spaß an öffentlichen Veranstaltungen mit Presse oder Fernsehen.
- Dann sind kreative Problemlösungen „mein Ding“. Dabei hilft eine wichtige Erfahrung, die ich aus meiner EZ-Zeit mitbringe: Wenn die eine Strategie nicht funktioniert, hilft oft ein Perspektivwechsel, einen Plan B zu entwickeln.
- Ich bin offen und suche immer nach Wegen, auch mit Leuten zu kommunizieren, mit denen ich keine gemeinsame Sprache habe. Es klappt nicht immer und dann muss man das Gespräch eben vertagen, um etwas zu organisieren, damit die Verständigung klappt: Ein ehrenamtlicher Übersetzer, eine Bekannte des Klienten, die auch Deutsch oder Englisch spricht, ein geliehenes Wörterbuch oder eine App auf dem Smartphone. Und manchmal geht es auch nur mit Händen und Füßen.
- Ich habe großen Spaß am Netzwerken: Leute zusammenzubringen und Fähigkeiten zu ergänzen, bringt so oft tolle Resultate.

Diese sogenannten Soft Skills sind mir sehr wertvoll geworden. Die Sozialgesetzgebung um Hartz IV kann man sich anlesen. Aber

wie ich relativ mühelos mit Menschen aus aller Welt klarkomme, das sollte man schon mitbringen, wenn man in meinem aktuellen Arbeitsfeld tätig ist.

Im Verwaltungsdschungel

Mein Arbeitsdruck ist sehr hoch. Zwar hat das zuständige Dezernat innerhalb der Stadtverwaltung eine Ratio von 160 Geflüchteten pro Sozialarbeiter/in festgelegt, aber davon sind wir hier derzeit sehr weit entfernt.

Damit lässt sich auch der Anspruch, den ich an meine Arbeit hatte und habe, nicht so realisieren, wie ich mir das wünsche. Vor drei Monaten kannte ich noch alle Bewohner „meiner“ Unterkünfte mit Namen, damals war ich „nur“ für etwa 240 Leute zuständig. Das ist jetzt nicht mehr so, was ich sehr bedauere. Manchmal frage ich mich, ob und wie ich meinen Idealismus mit meiner jetzigen Arbeitswelt übereinander bringe. Zudem bekommen wir weder Supervision noch Coaching. In meinem über 30-jährigen Berufsleben habe ich noch nie ohne Supervision gearbeitet, die ich auch für sehr wichtig halte. Sie sorgt dafür, dass ich professionell und reflektiert arbeite und so meine Arbeit ständig verbessern kann.

Wenn ich derzeit auf meine Arbeit blicke, muss ich schon feststellen, dass ich an einem Punkt meines beruflichen Lebens bin, an dem ich auch oft frustriert bin. Das, was ich „drauf habe“, ist doch selten gefragt. Dagegen besteht der Hauptteil meiner Tätigkeit aus Verwaltungstätigkeiten wie Verfügungen schreiben, Listen führen, Aktennotizen und so weiter. Wenn man allerdings im Dschungel einer Stadtverwaltung gut klarkommt, ist man mit den Fähigkeiten, die viele ehemalige EZ-Fachkräfte mitbringen, in meinem Job gut aufgehoben.

Die eigenen Grenzen erkennen

Wenn ich erzähle, was ich beruflich mache, dann ist die Reaktion vieler Leute: Oh, das muss doch sehr schwer sein. Und sie meinen damit vor allem den Kontakt und die Arbeit mit den Geflüchteten. Aber das fällt mir noch am leichtesten.

Trotzdem merke ich, dass mir die ganze Flüchtlingsthematik und die Situation der Menschen hier inzwischen sehr unter die Haut gehen. Egal, ob ich Radio oder Fernseh-



Sabine Kolping
Dipl.-Sozialarbeiterin
2001 - 2006: Togo, AGEH
2009 - 2012: Sierra Leone, AGEH

her einschalte oder eine Zeitung aufschlage: Das Thema Flüchtlinge ist omnipräsent. In den Wohnheimen, in denen ich arbeite, macht mir das nichts aus. Dort haben die Menschen einigermaßen Privatsphäre, sie sind sicher, können erstmal verschnaufen und dann hier ankommen. Dort ist es einfach, ihnen auf Augenhöhe zu begegnen. Ich könnte aber nicht in einer Notaufnahmeeinrichtung, etwa einer unfunktionierten Turnhalle, arbeiten. Und daran bin ich gerade noch knapp vorbeigekommen. Als es darum ging, noch zusätzlich „eine Turnhalle zu übernehmen“, habe ich meinen Kollegen offen meine Vorbehalte geschildert. Daraufhin hat sich einer bereit erklärt, mit mir zu tauschen, wofür ich ihm sehr dankbar bin.

Gut, dass ich meine Bedenken so klar formulieren konnte. Aber – dies ist auch eine Sache, die ich meiner EZ-Zeit gelernt habe: Gut auf mich aufzupassen.

Sabine Kolping 

Entwicklungsdienst: Evaluation bestätigt Wirksamkeit

Der Einsatz von Entwicklungshelfer/innen (EHs) ist auch 50 Jahre nach der Einführung des Instruments der deutschen EZ wirksam und zeitgemäß. Zu diesem Ergebnis kommt eine Evaluierung des Deutschen Evaluierungsinstituts der Entwicklungszusammenarbeit (DEval) in Bonn.

Der Evaluierung zufolge war die Anpassung des Entwicklungsdienstes an veränderte Bedarfe lokaler Partnerorganisationen entscheidend für dessen Wirksamkeit insbesondere in armen Ländern und in ärmeren Regionen von Schwellenländern. „Veränderungen gab es speziell in den Anforderungen an die Qualifikation der Fachkräfte. Entwicklungshelfer/innen bringen heute neben ihrem freiwilligen Engagement ein hohes Maß an spezifischem Fachwissen sowie methodische und interkulturelle Kompetenz in die gemeinsame Arbeit mit Partnern vor Ort ein. Durch die Verbindung von fachlicher Qualifikation mit solidarischem Engagement ist eine Kooperation auf Augenhöhe möglich, die einem modernen Verständnis von Entwicklungszusammenarbeit entspricht“, erläutert Helge Roxin, Senior Evaluator am DEval. Im Rahmen der Evaluierung erfolgte eine Online-Befragung mit 600 aktiven und zurückgekehrten EHs. Außerdem führte das DEval Fallstudien in Tansania, Simbabwe, Kambodscha, Nicaragua und Bolivien sowie Telefoninterviews mit 37 Partnerorganisationen in Peru, auf den Philippinen, in Ghana, in Sambia und in Uganda durch.

Die Entwicklungsdienste und die AGdD haben die Studie aktiv begleitet und begrüßen das Gesamtergebnis, das die Wirksamkeit des Fachkräfteeinsatzes bestätigt. Die einzelnen Empfehlungen werden aktuell diskutiert, eine Umsetzung wird schrittweise und bedarfsorientiert erfolgen. Der Evaluierungsbericht „Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer“ sowie eine Stellungnahme des BMZ stehen zum Download zur Verfügung.

Info:
www.deval.org
www.bmz.de

IWWB - Metasuchmaschine für Weiterbildungsmöglichkeiten

Die Website des „InfoWeb Weiterbildung“ (IWWB) bietet einen zentralen, einheitlichen Zugang zu Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten und verwandten wichtigen Themen. Kern der Website ist eine Metasuchmaschine, die eine Recherche in den Datenbeständen der mit dem IWWB kooperierenden Weiterbildungsdatenbanken ermöglicht.

Neben der Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten wird auf den Seiten des IWWB eine Recherche nach örtlichen Beratungsmöglichkeiten zur Weiterbildung und zu Fördermöglichkeiten von Weiterbildung angeboten. Darüber hinaus gibt es ein Verzeichnis mit vielen weiteren Weiterbildungsdatenbanken.

Info:
www.iwwb.de

Alle Infos sind gründlich recherchiert und dennoch ohne Gewähr. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass sich Angaben zu Terminen, Studieninhalten und -kosten nach Redaktionsschluss kurzfristig ändern.

Berufsbegleitende Zertifikatsprogramme der DUW

Die Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW) in Berlin bietet verschiedene berufsbegleitende Zertifikatsprogramme. Das DUW-Studienmodell verbindet dabei Präsenzseminare in Berlin mit Selbstlerneinheiten und kollaborativen Online-Kursen. Die enge Verzahnung von Beruf und Studium bietet die Möglichkeit eigene Projekte in das Studium einzubringen und Gelerntes gleich im beruflichen Umfeld zu erproben. Zum Kursangebot gehört beispielsweise das Zertifikatsprogramm Change Management mit einer Regelstudienzeit von zwei Monaten und Studienbeiträgen von 2.300 Euro (2 monatliche Teilbeträge à 1.150 Euro). Die Weiterbildung Organisations- und Personalentwicklung mit einer Regelstudienzeit von vier Monaten kostet 3.800 Euro.

Info:
www.duw-berlin.de

Studieren ohne Abitur

Die Nachfrage nach einem Studium ohne Abitur steigt seit Jahren konstant an. 1997 studierten rund 8.500 Personen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland, 2014 waren es bereits 49.800. Besonders groß fiel der Sprung zwischen 2010 und 2014 aus. In diesem Zeitraum hat sich die Zahl ausgehend von 25.700 Studierenden ohne Abitur fast verdoppelt. Dies ergeben Berechnungen des „CHE Centrum für Hochschulentwicklung“.

„Vor allem Fachhochschulen haben sich für beruflich Qualifizierte geöffnet“, sagt Sigrun Nickel, Leiterin „Hochschulforschung“ beim CHE: „Mit einem Anteil von rund vier Prozent Studienanfänger/innen ohne allgemeine Hochschulreife und Fachhochschulreife sind sie bei der Zielgruppe deutlich stärker nachgefragt als die Universtitäten.“

Die Hochschule, die bundesweit die meisten Studienanfänger(innen) ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung aufweist, ist die FernUniversität in Hagen.

Voraussetzung für die Bewerbung um einen Studienplatz ohne Abitur ist mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie der Nachweis einer entsprechenden Berufserfahrung.

Studieninteressierten stehen bundesweit knapp 7.000 Studienangebote offen. Ausführliche Informationen hierzu bietet der Online-Studienführer unter www.studieren-ohne-abitur.de.

Info:
www.che.de
www.studieren-ohne-abitur.de

Masterstudium ohne Bachelor

An manchen Hochschulen ist für einzelne Masterstudiengänge eine Zulassung auch ohne vorheriges Bachelor-Studium möglich. Nach entsprechenden Studiengängen kann man im Hochschulkompass suchen. In diesem Informationsportal der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) veröffentlichten staatliche und staatlich anerkannte deutsche Hochschulen Informationen über ihre Studien- und Promotionsmöglichkeiten.

Info:
www.hochschulkompass.de

Neu: Berufsbegleitender Master Soziale Arbeit

Mit Beginn des Wintersemesters bietet die Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie des Rauhen Hauses diesen neuen Masterstudiengang an. Er richtet sich an Praktiker, die bereits über ein Diplom oder Bachelor verfügen. Er qualifiziert zu Koordinierungs- und Leitungstätigkeiten in Institutionen, Wohlfahrtsverbänden und öffentlicher Verwaltung.

Das modular aufgebaute Studium, das in zweieinhalb bis dreieinhalb Jahren Regelstudienzeit absolviert werden kann, bietet zwei Vertiefungsrichtungen: „Sozialraumorientierung“ vermittelt theoretische und konzeptionelle Grundlagen für die Arbeit in Quartieren und Stadtteilen; „Ethik und Management“ stellt die soziale Organisation mit ihren Bedingungsfaktoren Personal, Finanzierung und gesellschaftlichem Wandel in den Mittelpunkt.

Bei Einhaltung des regulären Curriculums belaufen sich die Modulkosten auf 9.350 Euro (11 Module) bzw. 12.750 Euro (15 Module). Hinzu kommt eine Semestergebühr von etwa 190 Euro und ein einmaliger Verwaltungsbeitrag bei der Ersteinschreibung. Bewerbungszeitraum für das Wintersemester 2016/17 ist der Mai 2016.

Info:
www.ev-hochschule-hh.de

Das AGdD Förderungswerk berät bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungen

Mit welcher Weiterbildung lassen sich die Beschäftigungschancen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbessern? Welche Weiterbildung passt zum bisherigen Werdegang und den beruflichen Plänen? Zu dem Zeit- und Finanzbudget, das man aufwenden kann oder will?

Für Ihre Weiterbildungsüberlegungen und Ihre Suche nach einem passenden Bildungsangebot können Sie gerne das Informations- und Beratungsangebot des AGdD Förderungswerks nutzen.

E-Mail: info@agdd.de
Telefon: 0228 908 99 30
Skype: nach Terminvereinbarung

Qualifizierung in EU-Fundraising

Im Juli 2012 endete meine Vertragszeit als Koordinatorin für Ländliche Entwicklung bei der GIZ in Kambodscha. Aus familiären Gründen stand für mich eine berufliche Neuorientierung an. Aber nach über zehn Jahren in der Beratung, Programm- und Projektkoordination in der EZ in Laos, Nordkorea, Afghanistan und Kambodscha sollte meine Arbeit auch zukünftig möglichst einen Bezug zu Projektarbeit und zum ländlichen Raum haben. Und natürlich wollte ich auf meiner bisherigen Qualifikation und Erfahrung aufbauen.

Die Oberpfalz, in der ich lebe, bietet kaum Arbeitsmöglichkeit mit EZ-Bezug. So überdachte ich auch die Möglichkeit, eine freiberufliche Existenz als Consultant aufzubauen. Mir war klar, dass dies unter Umständen eine zusätzliche Qualifizierung erfordern würde. Bei meinen Recherchen stieß ich auf Emcra, ein Berliner Weiterbildungs- und Beratungsunternehmen im Bereich EU-Fördermittel.

Emcra bietet eine modular aufgebaute Qualifizierung zum EU-Fundraiser mit Abschluss-Zertifikat an. Diese läuft berufsbegleitend über fünf Monate und besteht aus fünf Präsenzphasen, online-Lernphasen und einer Gruppenarbeit zur praxisbezogenen Erarbeitung eines EU-Antrags. Außerdem wird während der Fortbildung ein persönliches Coaching angeboten.

Das notwendige Wissen zur Beschaffung, Umsetzung und Abrechnung von EU-Fördermitteln und der entsprechenden Antragstellung wird praxisnah und mit Hilfe unterschiedlichster zum Teil interaktiver Lernmethoden vermittelt. Und vor allem: Man lernt die gesamte aktuelle EU-

Förderlandschaft kennen, gezielte Recherchen anzustellen und versteht, die einzelnen Programme in die zuständigen Stellen der EU Kommission oder nationaler Agenturen zu verorten.

Zweigleisig unterwegs

Für meine persönlichen Ziele – unter anderem eine wohnortnahe berufliche Tätigkeit – war die Weiterbildung bei Emcra eine gute Wahl. Ich bin derzeit in Teilzeit als Projektleiterin eines EU-geförderten Berufsbildungsprojektes beschäftigt und außerdem freiberuflich als Gutachterin, Beraterin und Trainerin tätig. Diese Kombination finde ich bereichernd, da ich – auch durch Fachgruppenarbeit im Bildungsbereich – viele Fallstricke kennen lerne, mit denen Träger von EU-Projekten konfrontiert sein können. Dies erhöht meine freiberufliche Beratungskompetenz. Auf der anderen Seite ist dieser „Spagat“ bisweilen herausfordernd.

Eine tragfähige Existenz allein auf selbständiger Basis aufzubauen, halte ich für gewagt, es braucht langen Atem in der Akquise von Kunden. Daher empfehle ich, auf „zwei Säulen“ zu bauen oder die Freiberuflichkeit in Stufen zu planen. Es ist wichtig, in der jährlichen Arbeitsplanung ausreichend (unbezahlte) Zeit für Recherche zu reservieren und sich auf einige wenige Themenfelder zu beschränken. Ich widme mich vor allem dem Programm ERASMUS+ durch Gutachtertätigkeit, Training und Inhouse-Schulungen von Organisationen.

Wichtig wie bei jeder Freiberuflichkeit ist es, mit anderen Experten vernetzt zu sein



Karin Tränkner-Benslimane
European MBA in Food and Agribusiness
Grant Writer / EU-Fundraiser (certified by emcra, Berlin)
1999 - 2002: Laos, DED
2010 - 2012: Kambodscha, GIZ

und sich regelmäßig auszutauschen. Eine sehr gute Plattform hierfür ist die Internationale EU Fundraising Assoziation. Ich bin aktives Mitglied der Fachgruppe EU-Förderpolitik und EU-Förderprogramme. Es finden Online-Treffen statt, die jeweils unter einem oder zwei fachlichen Schwerpunktthemen stehen.

Mein Fazit

Die Akquisition und das Management europäischer Fördermittel ist eine verantwortungs- und anspruchsvolle Aufgabe. Wer eine Tätigkeit in einer Organisation (NRO, Kommunalverwaltung, in Verbänden oder Vereinen zum Beispiel im Sozial-, Jugend-, Gesundheits-, Kultur- und Bildungsbereich oder in der Umweltschulung) mit dem Schwerpunkt Beantragung von EU Fördermitteln oder Projektleitung sucht, ist mit der Zusatzausbildung „EU Fundraiser“ durch Emcra gut beraten. Je nach der vorausgegangenen beruflichen Ausrichtung lassen sich durch die Breite der EU-Förderprogramme individuelle Arbeitsfelder finden.

Sie dürfen gerne Kontakt zu mir aufnehmen.
E-Mail: info@europa-consults-bayern.de

Ihre Erfahrungen interessieren uns

Auf dieser Seite schildert Karin Tränkner-Benslimane ihre persönlichen Erfahrungen mit einer Weiterbildung zum Thema EU-Fundraising.

Haben auch Sie vor kurzem eine Bildungsmaßnahme absolviert, die für andere interessant sein könnte? Möchten Sie sie vorstellen? Dann nehmen Sie Kontakt zu uns auf. Wir freuen uns auf Ihre E-Mail oder Ihren Anruf.



Arbeitsmarkt aktuell

Im April 2016 waren 2.744.000 Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet. Das sind fast 100.000 arbeitslos gemeldete Personen weniger als im April des Vorjahres. Die Arbeitslosenquote in Deutschland lag damit bei 6,3 Prozent.



**Bundesagentur für Arbeit
Statistik**

„Die Arbeitslosigkeit ist im Zuge der Frühjahrsbelegung weiter gesunken. Erwerbstätigkeit und Beschäftigung sind kräftig gewachsen“, sagte der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Frank-J. Weise.

Nach Angaben von Eurostat lag die saisonbereinigte Arbeitslosenquote im Euroraum im März 2016 bei 10,2 Prozent und in der EU28 bei 8,8 Prozent. Am niedrigsten waren die Arbeitslosenquoten in der Tschechischen Republik (4,1 Prozent) und in Deutschland (4,2 Prozent). In Spanien lag sie bei 20,4 Prozent und in Griechenland im Januar 2016 bei 24,4 Prozent. In der Schweiz lag die Arbeitslosenquote im März 2015 bei 3,6 Prozent.

Info:
www.arbeitsagentur.de
<http://ec.europa.eu/eurostat>
www.seco.admin.ch

Entwicklungsdienst in Zahlen

Ende 2015 standen 1.234 Fachkräfte – 586 Männer und 648 Frauen – bei den sieben anerkannten Entsendeorganisationen als Entwicklungshelfer/innen unter Vertrag. Nach einer Erhebung des Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee e.V. waren 607 Fachkräfte in Afrika, 246 in Lateinamerika, 248 in Asien/Ozeanien und 133 in Osteuropa/Naher Osten aktiv. In den Projekten und Programmen der EZ sind sie im Schnitt 34 Monate im Einsatz.

Info:
www.entwicklungsdienst.de

Der Arbeitsmarkt im Jahr 2015

Im Jahresdurchschnitt 2015 waren in Deutschland 2.795.000 Menschen arbeitslos gemeldet, das sind 104.000 Menschen weniger als im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote sank auf 6,4 Prozent.

Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben 2015 weiter zugenommen. Wie schon in den Vorjahren hat die sozialversicherungspflichtige Be-

schäftigung 2015 stärker zugenommen als die Erwerbstätigkeit. Die übrigen Formen der Erwerbstätigkeit zum Beispiel geringfügige Beschäftigung oder Selbstständigkeit waren rückläufig.

Info:
www.arbeitsagentur.de

IAB-Prognose zum Arbeitsmarkt 2016

Die Zahl der Erwerbstätigen wird 2016 um rund 490.000 auf 43,52 Millionen steigen – ein neuer Rekord. Das geht aus einer im März veröffentlichten Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Die Arbeitslosigkeit wird im Jahresdurchschnitt 2016 voraussichtlich bei 2,78 Millionen Personen liegen. Das wären rund 20.000 weniger als im Jahresdurchschnitt 2015. Allerdings wird die Arbeitslosigkeit in der zweiten Jahreshälfte durch den Effekt der Flüchtlingszuwanderung zunehmen.

Ein großes Plus erwartet das IAB abermals bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. 2016 werden laut der Prognose 31,51 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Das bedeutet gegenüber 2015 einen Zuwachs von 680.000 Personen. Überdurchschnittliche Beschäftigungszuwächse erwarten die Arbeitsmarktforscher in den Bereichen

„Unternehmensdienstleister“, „Handel, Verkehr, Gastgewerbe“, „Information und Kommunikation“, im Baugewerbe und im Grundstücks- und Wohnungswesen. In der Branche „Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen“ sei dagegen aufgrund der Konsolidierungsmaßnahmen im Bankensektor mit einem leichten Minus zu rechnen.

Trotz des demografischen Wandels erreicht auch das Erwerbspersonenpotenzial mit 46,22 Millionen einen neuen Höchststand. Das entspricht einer Zunahme von 355.000 gegenüber dem Vorjahr. Die Zuwanderung ist hier der dominierende Faktor. Zudem tragen die weiter steigenden Erwerbsquoten der Frauen und der Älteren zum Wachstum des Erwerbspersonenpotenzials bei.

Info:
www.iab.de

Fast jede dritte Stelle über persönliche Kontakte besetzt

29 Prozent aller Neueinstellungen kommen über die Nutzung persönlicher Kontakte zustande. Bei 14 Prozent der Neueinstellungen bringen Stellenangebote in Zeitungen und Zeitschriften Arbeitgeber und neue Mitarbeiter/innen zusammen. Bei weiteren 14 Prozent führen die Dienste der Bundesagentur für Arbeit einschließlich ihrer Internetangebote zur Stellenbesetzung. Dies zeigt die IAB-Stellenerhebung, eine regelmäßige Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Zwölf Prozent der Stellen werden über andere Internet-Jobbörsen als die der Bundesagentur für Arbeit besetzt, elf Prozent über

Stellenangebote auf den eigenen Internetseiten der Arbeitgeber, zehn Prozent über Initiativbewerbungen oder Bewerberlisten. Andere Besetzungswege spielen dagegen eine vergleichsweise kleine Rolle.

Akademiker/innen werden am häufigsten über Internet-Jobbörsen eingestellt. Bei ihnen stehen die persönlichen Kontakte erst an zweiter Stelle. Bei Personen mit mittlerer Qualifikation sind persönliche Kontakte und die klassischen Stellenangebote in Zeitungen und Zeitschriften die dominierenden Besetzungswege.

Info:
www.iab.de

Im öffentlichen Dienst wird häufig befristet eingestellt

Befristete Arbeitsverträge spielen im öffentlichen Dienst eine größere Rolle als in der Privatwirtschaft. Im Jahr 2014 lag der Anteil der befristet Beschäftigten in der Privatwirtschaft bei 6,7 Prozent, im öffentlichen Dienst dagegen bei 10,4 Prozent. Betrachtet man den Bereich Wissenschaft getrennt, ergibt sich hier ein Befristungsanteil von 43,6 Prozent und im sonstigen öffentlichen Dienst von 7,4 Prozent. Das geht aus einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

In der Wissenschaft zeigt sich zudem ein bisher ungebrochener Anstieg des Anteils der befristet Beschäftigten, während die Befristungsanteile im öffentlichen Dienst insgesamt und in der Privatwirtschaft zuletzt wieder zurückgingen.

Das IAB hat auch den Anteil befristeter Verträge an den Neueinstellungen berechnet. Dieser lag 2014 in der Wissenschaft bei 87 Prozent, im öffentlichen Dienst ohne den Bereich Wissenschaft bei 60 Prozent und in der Privatwirtschaft bei 40 Prozent.

Die Übernahmekancen sind in der Privatwirtschaft am höchsten. Nur geringe Chancen auf eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben befristet Beschäftigte in wissenschaftlichen Einrichtungen: Lediglich neun Prozent der Vertragsänderungen waren dort auf Übernahmen zurückzuführen, 55,7 Prozent auf Verlängerungen und 35,1 Prozent auf Personalabgänge.

Info:
www.iab.de

Tarifverdienste und Reallöhne 2015

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind die tariflichen Monatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen im Jahr 2015 in Deutschland um durchschnittlich 2,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Dabei bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Die Reallöhne sind im Jahr 2015 um 2,4 Prozent gestiegen.

Info:
www.destatis.de

Trends in der Weiterbildungsbranche

Im Jahr 2015 hat sich in der Weiterbildungsbranche der wirtschaftliche Aufschwung der vergangenen Jahre nicht fortgesetzt. Nur überwiegend betrieblich finanzierte Anbieter konnten sich von dem insgesamt leicht rückläufigen Gesamttrend abheben. Das haben die Auswertungen des *wbmonitor* 2015 ergeben, für den Weiterbildungsanbieter um eine Bewertung ihrer aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation gebeten wurden. Der *wbmonitor* ist ein Kooperationsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e.V. - Leibniz-Zentrum für lebenslanges Lernen (DIE).

Themenschwerpunkt der Umfrage 2015 war die öffentliche Förderung der Teilnehmer/innen durch den Staat. Bund und Länder fördern mit unterschiedlichen Instrumenten die individuelle Teilnahme vor allem an beruflicher Weiterbildung, beispielsweise durch Bildungsgutscheine, die Bildungsprämie oder den Bildungsscheck NRW.

2014 wurden vier von zehn Weiterbildungsteilnehmenden öffentlich gefördert. Etwas mehr als die Hälfte davon sind Menschen, deren Teilnahme durch die Bundesagentur für Arbeit unterstützt wurde, beispielsweise Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte mit Bildungsgutscheinen.

Darüber hinaus informiert der *wbmonitor* mit umfangreichen Strukturdaten beispielsweise über das Personal in der Weiterbildung, Einnahmequellen, Themenschwerpunkte, Veranstaltungsformate und das Leistungsspektrum der Weiterbildungsanbieter.

Die Studie steht Open Access zur Verfügung.

Info:
www.bibb.de
www.die-bonn.de

Bonn: Karrieremesse women&work 2016 – mit Messestand der AGdD

Am 4. Juni 2016 findet die *women&work*, ein Messe-Kongress für Frauen, zum 6. Mal in Bonn statt. Kongress-Schwerpunkt in diesem Jahr ist das Thema „*www* - *women world-wide*“. In (Kurz-)Vorträgen und Podiumsdiskussionen wird der Frage nachgegangen, was Frauen im internationalen Kontext voneinander lernen und wie Austausch und Kooperation auf internationaler Basis angeregt und intensiviert werden können. Themenpartner der *women&work* 2016 ist UN Women Nationales Komitee Deutschland e.V.

Parallel zum Kongress-Programm können die Messebesucherinnen an den Ständen von über 100 Unternehmen über ihre beruflichen Perspektiven sprechen, beim Speed-Mentoring Kontakt zu Führungskräften zahlreicher Firmen knüpfen, sich in der „Karriere- und Leadership-Lounge“ coachen lassen, ihre Bewerbungsunterlagen auf Vordermann bringen oder ein aktuelles Bewerbungsfoto machen lassen. Für einzelne Veranstaltungen und Vier-Augen-Gespräche ist es sinnvoll, sich vorab anzumelden. Auf der Messe können Sie in viele Branchen hineinschnuppern und ins direkte Gespräch mit Personaler/innen kommen. Bringen Sie eine Visitenkarte und Ihre Unterlagen mit.

Erstmals wird auch die Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD) e.V. auf der Messe vertreten sein. Als einzige entwicklungspolitische Organisation vor Ort möchten wir mit unserer Präsenz die Sichtbarkeit des Entwicklungsdienstes außerhalb der EZ erhöhen. Sie finden uns im Messekatalog, auf der Internet-Seite der Messe und natürlich freuen wir uns über Ihren Besuch an unserem Stand.

Die Veranstaltung findet am 4. Juni 2016 von 10 Uhr bis 17.30 Uhr im World Conference Center Bonn (Erweiterungsbau) statt. Der Messebesuch ist kostenfrei.

Info:
www.womenandwork.de



**Brot
für die Welt**



Christliche Fachkräfte International



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) |



Arbeitsgemeinschaft
der Entwicklungsdienste e.V.
Meckenheimer Allee 67-69, 53115 Bonn
Telefon: 0228 908 993-0
Fax: 0228 908 993-8
info@agdd.de
www.agdd.de

Die nächsten Seminare des Förderungswerks der AGdD

Bewerbungstraining und strategische Orientierung für die Stellensuche 3. - 5. Juni 2016 in 64646 Heppenheim

Professionelle Bewerbungsunterlagen sind der Türöffner, um sich bei potentiellen Arbeitgebern zu präsentieren. Doch wie wecke ich das Interesse für mich und meine berufliche Kompetenz? Wie erziele ich die beste Wirkung bei einem Vorstellungsgespräch? Bei diesem Workshop geht es um Ihre individuelle Selbstdarstellung. Durch gezielte Hinweise von Personalfachleuten und ein simuliertes Vorstellungsgespräch mit anschließendem Feedback aus der Gruppe werden Sie fit für Ihre Bewerbungen. Zudem können Sie sich über Strategien einer erfolgreichen Stellensuche informieren.

Die Rückkehr war/ist mühsam: Karriereknicks, Stolpersteine und Hürden der beruflichen Reintegration, 24. - 26. Juni 2016 in 53639 Königswinter

Nach dem Wiederankommen in Deutschland/Europa klaffen Wünsche und Wirklichkeit für die eigene berufliche (Weiter-)Entwicklung manchmal auseinander. Dieses Seminar ist als Austauschforum gedacht und richtet sich an Rückkehrer/innen, die (noch) keine zufriedenstellende Berufsperspektive erreichen konnten. Begleitet von einer erfahrenen Coach, haben Sie Raum, Ihre aktuelle Situation zu reflektieren und sich über individuelle Geschichten und Wege auszutauschen. Mithilfe kreativer Coaching-Methoden bekommen Sie Anregungen, um neue Ansatzpunkte und Strategien zu identifizieren.

Arbeitsmarkt Migration und Integration: Chancen für Rückkehrer/innen 9. - 11. September 2016 in 14109 Berlin

Jeder fünfte Einwohner in Deutschland hat einen Migrationshintergrund, hinzu kommen aktuell viele Menschen auf der Flucht, die versorgt und betreut werden müssen. Nicht nur Hilfsorganisationen und Kommunen fehlt es an professionellen Arbeitskräften. Auch um Integrationsprozesse zu gestalten, wird qualifiziertes und interkulturell kompetentes Personal benötigt. Welche Tätigkeitsfelder ergeben sich hieraus für Rückkehrer/innen? Welche (Zusatz-)Qualifikationen sind dafür notwendig? Das Seminar gibt Ihnen einen Überblick über Akteure und Arbeitsbereiche und unterstützt Sie dabei, Ihre im Entwicklungsdienst erworbenen Kompetenzen für diesen Arbeitsmarkt zu formulieren.

Kompetenzbilanz: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und erschließen, 7. - 9. Oktober 2016 in 64646 Heppenheim

Der Entwicklungsdienst verändert das persönliche und berufliche Profil. Nach der Rückkehr ist es entscheidend, dass Sie Ihre durch den Entwicklungsdienst gewonnenen Kompetenzen erkennen, benennen und deren Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt einschätzen können. Angeleitet von einer erfahrenen Diplom-Psychologin mit den Schwerpunkten Personal und Management erarbeiten Sie Ihr individuelles Kompetenzprofil und formulieren Ziele für Ihre berufliche Entwicklung.

Teilnahmebedingungen: Teilnahmeberechtigt sind zurückgekehrte Entwicklungs- und Friedensfachkräfte, die mit einem Vertrag nach EhfG tätig waren, sowie mit ausgereiste Partner/innen. Die Zahl der Teilnehmenden ist jeweils begrenzt. Nach Rücksprache können im Einzelfall auch weitere Personen teilnehmen. Die Teilnahme an mehreren Seminaren ist möglich.

Anmeldung: Wenn Sie bereits unter www.agdd.de/foerderungswerk registriert sind, nutzen Sie dort bitte das Anmeldeformular für Seminare. Alternativ können Sie sich per E-Mail an seminare@agdd.de anmelden.

Kosten: Für ehemalige Entwicklungshelfer/innen und deren mit ausgereiste Partner/innen übernimmt die AGdD die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Tagungshaus und erstattet im Rahmen vorgegebener Richtlinien die Fahrtkosten innerhalb Deutschlands (maximal DB-Ticket 2. Klasse). Wenn Sie Ihren ständigen Wohnsitz außerhalb des Bundesgebietes haben, müssen Fahrtkostenerstattungen individuell und vorab geklärt werden. Die Eigenbeteiligung beträgt EUR 30 pro Person und Seminar und wird mit den Fahrtkosten verrechnet.

Weitere Informationen unter www.agdd.de/foerderungswerk

Mit finanzieller Unterstützung des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung