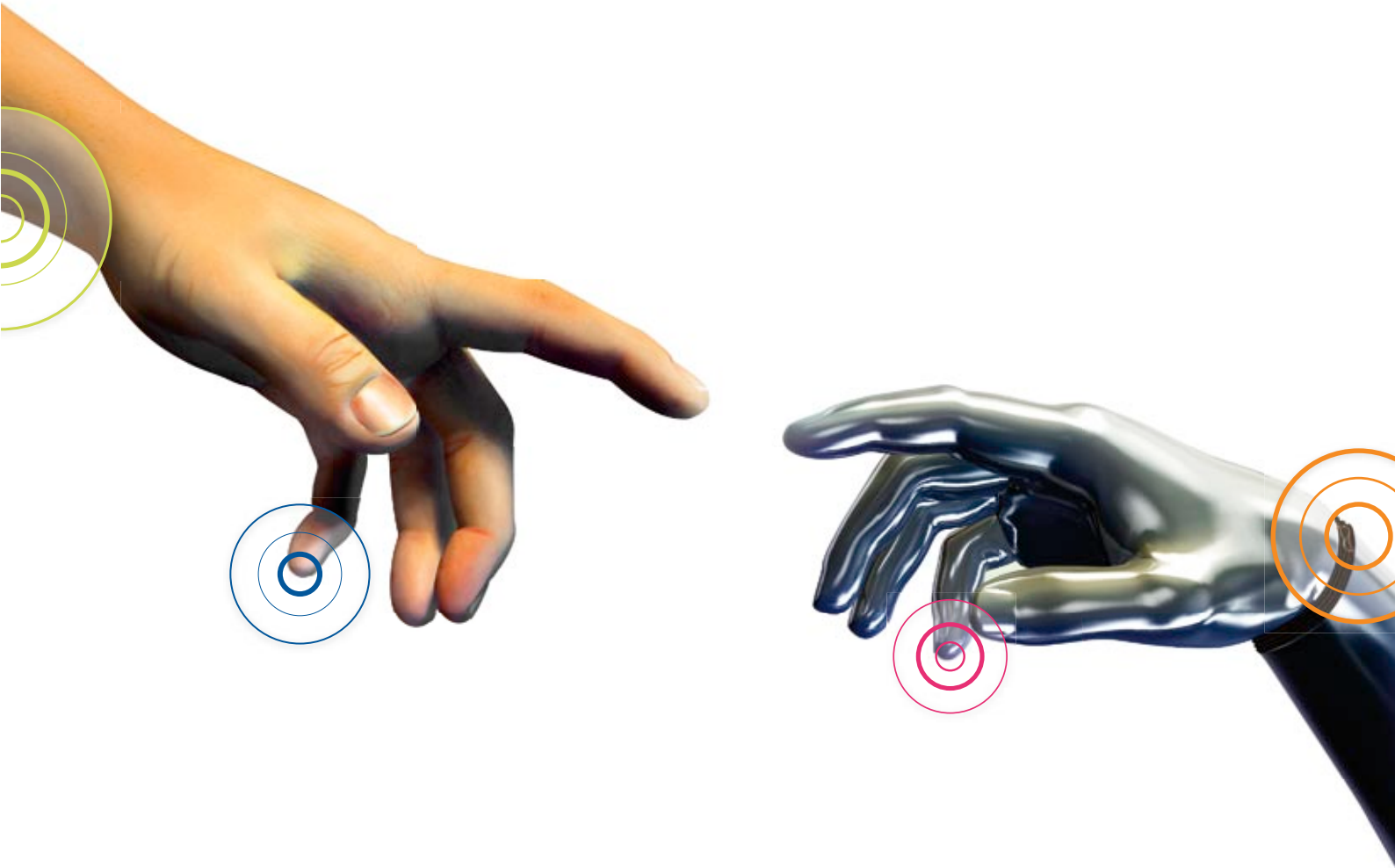


& WIRTSCHAFT BERUF

Zeitschrift für
berufliche Bildung



BERUFSGRUPPEN IM TREND

Aber wo und wie?

SOZIALPARTNER AKTIV

Von Ausbildungsplätzen
bis zu Leistungsschwächeren

SIGNALE FÜR DIE ZUKUNFT

Ausbildungsordnungen

NEUORDNUNGEN IN DER BERUFSAUSBILDUNG

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE

Das Beispiel der migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung

Karl-Heinz P. Kohn und Fatoş Topaç

Potenzialaktivierende beschäftigungsorientierte Beratung als wichtiges Kernelement einer ganzheitlichen Strategie für mehr Fachkräfte

Strategien für mehr Arbeits- und Fachkräfte in Deutschland müssen komplex gestaltet sein, weil sie möglichst umfassend die Vielzahl der die Erwerbsdemografie quantitativ wie qualitativ beeinflussenden Handlungsfelder und Einzelfaktoren einbeziehen müssen.

Dabei geht es grundsätzlich um drei voneinander zu unterscheidende und aufeinander verwiesene Teilstrategien:

Mehr Menschen gewinnen

Angesichts des zu erwartenden Rückgangs der Erwerbsbevölkerung bis 2050 um 12 bis 13 Mio. Menschen brauchen wir eine Politik zur Gewinnung von mehr Menschen – und mit ihnen mehr Potenzialgrundlage für den deutschen Arbeitsmarkt.

Menschen müssen gewonnen werden, um die Wohnbevölkerung in Deutschland zu erhöhen. Hier gibt es nur zwei wirksame Handlungsfelder: Öffnung für deutlich mehr Zuwanderung als im vergangenen Jahrzehnt mit einem positiven Wanderungssaldo von nurmehr 100.000 Menschen pro Jahr. Der andere Weg ist der zu mehr Kindern in Deutschland – ein Ziel, an dem wiederum sehr viele Bereiche mitwirken müssen. Ein Ausspielen beider Strategien gegeneinander verbietet sich.

Schon in Deutschland lebende Menschen müssen aber auch verstärkt dafür gewonnen werden sich am Arbeitsmarkt zu beteiligen. Hier geht es um einen Perspektivenwechsel hin zu erwerbsorientierten Lebensentwürfen.

Potenziale entwickeln

Das Potenzial der bereits in Deutschland lebenden Menschen muss deutlich stärker, insbesondere deutlich sozial integrativer entwickelt werden als bisher. Ansätze und Handlungsfelder für diese Teilstrategie sind wiederum vielfältig. Sie finden sich vor allem in der Familien- und Bildungspolitik, sowie in der Integrations- und Arbeitsmarktpolitik.

Die beschäftigungsorientierte Beratung hat hier eine besondere Wirkungsmacht, denn es geht um das Erkennen der Potenziale, insbesondere dort, wo das bisher nicht gelungen ist. Es geht um die Ermutigung von Menschen, auf eigene Potenziale zu bauen. Und es geht um das Aufzeigen von (Bildungs-)Wegen, auf denen eine optimale Entwicklung gelingen kann.

Potenziale platzieren

Wenn Potenziale erkannt und entwickelt wurden, dann geht es um die möglichst optimale Platzierung der erworbenen Kompetenzen am Arbeitsmarkt, und zwar nach Maßgabe der Ratsuchenden selbst. Nur dann werden sie auch den volkswirtschaftlich größten Ertrag entfalten können. Dies kann allein eine von Eigeninteressen freie und konzentriert an den Anliegen der Ratsuchenden orientierte Beratung am Arbeitsmarkt leisten. An diesem Arbeitsmarkt ist eine heftige Konkurrenz zwischen Arbeitgebern zu erwarten.

Der beschäftigungsorientierten Beratung kommt also eine Schlüsselstellung zu innerhalb einer ganzheitlichen Gesamtstrategie für mehr Fachkräfte. Sie hat als einziges Handlungsfeld Funktionskraft auf allen drei genannten Teilstrategien (s. Abb. 1).

Gesamtstrategie für mehr Fach- und Arbeitskräfte Beschäftigungsorientierte Beratung hat eine Schlüsselrolle		
Teilstrategien		
Menschen gewinnen	Potenziale entwickeln	Potenziale platzieren
Zuwanderung erhöhen	Integration verbessern	Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsvermittlung
Familienpolitik: Geburten erhöhen	Bildungserfolge sozial integrativ verändern	
Altersgrenzen verschieben		
Beschäftigungsorientierte Beratung		
Nichterwerbspersonen für Erwerbsbeteiligung gewinnen	individuell optimale Entwicklungspfade aufzeigen	individuell optimale Platzierungsoptionen aufzeigen

Abbildung 1: ©Kohn 2011

Alle drei Schlüsselfunktionen sind von vitaler volkswirtschaftlicher Bedeutung. Sie können zu Ergebnissen gleichwohl nur dann führen, wenn nicht nur volkswirtschaftlich argumentiert, sondern auf die spezifischen Themen und Bedarfe individueller Ratsuchender konzentriert eingegangen wird.

Adressatenspezifische Beratungskompetenzen und Beratungsangebote als Grundlage des Gelingens am Beispiel der migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung

Das Erkennen und Herausarbeiten spezifischer individueller Themen und Bedarfe gehört zu den Kernkompetenzen in der beschäftigungsorientierten Beratung. Dieser Aufgabe wird in professionell geführten Beratungsgesprächen deshalb weiter Raum geöffnet. Der Einsatz möglichst offener Fragen und Erzählaufforderungen, die bewusste Zurückhaltung der beratenden Person, die kommunikative Steuerung des Gesprächs hin zu einem deutlich überwiegenden Gesprächsanteil der oder des Ratsuchenden sowie gezielt eingesetzte Techniken der Verständnissicherung, wie Paraphrasierung, Zusammenfassung und explizite Vereinbarung von Gesprächsinhalten dienen der Analyse und Widerspiegelung der individuellen Situation der ratsuchenden Person sowie der konzentrierten Exploration ihrer individuellen Potenziale.

Zwischen dieser individualisierenden Zugangsebene und „einem Beratungskonzept für alle“ gilt es aber auch, gruppenspezifisch gemeinsame Themen und Bedarfe von Teilgruppen aller denkbaren Ratsuchenden zu identifizieren und zu bearbeiten, das heißt sie professionell (und schnell) zu erkennen und sie mit eingeübten auf sie gerichteten Kompetenzen in der beschäftigungsorientierten Beratung sowohl bei der Situationsanalyse als auch in der Ziel- und Strategiefindung zu berücksichtigen. Dies gilt sowohl für die Beratungsform des Einzelgesprächs als auch für Gruppenangebote. Gerade letztere eignen sich für die adressatenspezifische Beratungsarbeit.

Eine solche mittlere adressatenspezifische Handlungsebene in der beschäftigungsorientierten Beratung dient nicht nur einem effektiveren Ressourceneinsatz. Sie ermöglicht es auch die spezifische Wissensakkumulation der Beraterinnen und Berater zu unterstützen – auf der Ebene der beschäftigungsorientierten Inhalte wie bei der Entwicklung einer adressatenspezifischen Beratungsmethodik für Diagnostik und Kommunikation.

Die Bildung adressatenspezifischer Beratungsformen und -angebote ist immer dann sinnvoll und geboten, wenn sich für eine Teilgruppe Ratsuchender relevante Bestände gemeinsamer Themen und Bedarfe abzeichnen. In früheren Phasen der Beratungskonzeption und -organisation in Deutschland erfolgte die Identifikation und folgende spezifische Adressierung sogenannter „Zielgruppen“ der Beratung durch die Augenscheinlichkeit spezifischer Themen und Bedarfe oder durch (rechts-)normative Abgrenzung. Die Wahrnehmung adressatenspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung wird aktuell bei der größten Anbieterin solcher Beratungsdienste, der Bundesagentur für Arbeit, allerdings mehr und mehr durch eine Orientierung an einem einheitlichen, individuell modularisierbaren Beratungsmodell abgelöst.

Andere Zielgruppen geraten in den Fokus professioneller beraterischer Reflexion, weil sie unter Aspekten und Zielsetzungen der Gleichstellung und Integration zu Zielgruppen politischer Intervention geworden sind. Hierzu gehören in Deutschland seit wenigen Jahren Menschen mit Migrationshintergrund.



Karl-Heinz P. Kohn
geb. 1960,
Abitur und Studium,
lehrt und forscht an der
Hochschule der Bun-
desagentur für Arbeit
k.kohn@kohnpage.de



Fatoş Topaç
1965 in der Türkei
geboren,
Sozialpädagogin
fatos.topac@web.de

Sowohl für die Grundlage zur oben beschriebenen Professionalisierung als auch zur (organisations)politischen Begründung eines möglicherweise erhöhten Ressourceneinsatzes für adressatenspezifische Angebote reicht eine normative Abgrenzung von Beratungszielgruppen nicht aus. Erforderlich ist die empirische Erhebung individuenübergreifender gruppenspezifischer Themen und Bedarfe in der Beratung.

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) wurden 2011 die Ergebnisse einer entsprechenden Erhebung für die Gruppe der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund vorgelegt.

Für die strukturierte Delphi-Breitband-Erhebung wie auch für die anschließende Ergebnisdarstellung wurde ein Raster aller möglichen Orte und Anlässe innerhalb der Erwerbsbiografie von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund erarbeitet, an und zu denen sich beschäftigungsorientierter Beratungsbedarf ergeben kann (siehe Abb. 2).

Beschäftigungsorientierte Beratung zu Bildungs- und Berufsthemen wird bedeutsam an sehr vielen unterschiedlichen möglichen Orten innerhalb der Bildungs- und Erwerbsbiographie von Ratsuchenden. Solche Orte, liegen zum einen häufig an Übergängen zwischen unterschiedlichen gegeneinander abgrenzbaren Phasen in Bildung und Beruf, zum Beispiel am Übergang von der allgemeinen Schulbildung zur beruflichen Ausbildung, am Übergang zwischen Berufsausbildung und erster Erwerbsarbeit oder auch zwischen aufeinander folgenden beruflichen Stationen innerhalb des Erwerbslebens. Beratungsaufgaben stellen sich aber auch innerhalb noch laufender Phasen von Bildung und Erwerbstätigkeit, zum Beispiel dann, wenn eine Weiterbildung geplant oder ein noch nicht beschlossener Wechsel erwogen wird. Deshalb wurde als Raster für die Delphi-Erhebung zunächst eine stark differenzierte Topographie

wesentlich vorkommender typischer Orte und Stationen innerhalb eines Erwerbslebens entworfen, um das Gesamtaufgabenfeld beschäftigungsorientierter Beratung abstecken zu können. Diese für diese Erhebung originär entworfene Gesamtschau wurde um den migrationspezifischen Übergangspool Zuzug aus anderen Ländern ergänzt.

Ausgehend von dieser Gesamtschau wurden systematisch 18 unterschiedliche typische Anlässe beschäftigungsorientierter Beratung differenziert, die sich an und zwischen den wesentlichen Orten im Laufe eines Erwerbslebens ergeben (können). Diese 18 Anlässe bildeten – ergänzt um eine frei formulierbare Zusatzkategorie – das Erhebungsraster, innerhalb dessen Einzelfelder die Expertinnen und Experten jeweils spezifische Themen und Bedarfe migrationspezifischer Beratung schriftlich festhielten. In einer gemeinsamen Sitzung der Erhebungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden dann die gemeinsamen Strukturebenen der versammelten Ergebnisse identifiziert.

Aufgabenfeld beruflicher und beschäftigungsorientierter Beratung Die wesentlichen Orte im Laufe eines Erwerbslebens				
Zuzug aus anderen Staaten (Z)				
Allgemeinbildung (AB)	berufliche Erstausbildung (B)	erste Erwerbsphase (E)	berufliche Weiterbildung (W)	zweite Erwerbsphase (E ⁺)
	hochschulische Wege (hB)	Arbeitsstelle (A1)	beruflicher Aufstieg (AW)	
	schulische Wege (sB)	Arbeitsstelle in gleicher beruflicher Stellung (A2)	berufliche Umorientierung (UW)	
	duale Wege (dB)	Selbstständigkeit (S)	beruflicher Wiedereinstieg (EW)	
Arbeitslosigkeit / Nichterwerbstätigkeit (Alo / N)				

Abbildung 2: ©Kohn 2011

Daraus ergab sich eine teilweise Zusammenfassung auf insgesamt elf Beratungsanlässe und sieben typische spezifische Herausforderungen bei Beratungsaufgaben.

Die elf identifizierten Anlässe sind:	
1.	Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der dualen Berufsausbildung
2.	Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der schulischen Berufsausbildung
3.	Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und dem Studium an einer Hochschule
4.	Beratung am Übergang zwischen einem dualen, schulischen oder akademischen beruflichen Bildungsabschluss und der ersten hauptberuflichen Erwerbsarbeitsstelle (in abhängiger Beschäftigung)
5.	Beratung am Übergang zwischen einem beruflichen Bildungsabschluss oder einer abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Erwerbstätigkeit
6.	Beratung beim Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers
7.	Beratung bei einer Entscheidung zur beruflichen Fortbildung oder Umorientierung
8.	Beratung zur Beendigung von Arbeitslosigkeit und zur aktiven Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt (durch Beschäftigung auf einer neuen Arbeitsstelle, selbstständige Gründung eines Unternehmens oder berufliche Weiterbildung)
9.	Beratung beim Zuzug nach Deutschland zur Integration in den deutschen Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung)
10.	Beratung beim Übergang von bisher oder zeitweise Nichterwerbstätigen in den Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung)
11.	Beratung zur Stabilisierung während Phasen beruflicher Aus- oder Weiterbildung.

Bei der gemeinsamen Strukturierung der Erhebungsergebnisse ergab sich ein Muster aus folgenden Herausforderungen an eine migrationspezifische Beratung:

Typische spezifische Herausforderungen	
1.	Herausforderungen, die sich aus einem spezifischen Wissensnachteil über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem ergeben
2.	Herausforderungen, die sich aus dem Erwerb des Deutschen als Zweitsprache ergeben, in der das eigene Agieren in Bildung, Beruf und in der Beratung formuliert werden muss
3.	Herausforderungen, die sich aus dem Aufenthaltsstatus in Deutschland und aus der formalen Anerkennung im Ausland erworbener Zertifikate ergeben
4.	Herausforderungen, die sich aus diskriminierendem Verhalten oder diskriminierenden Strukturen ergeben
5.	Herausforderungen, die sich – besonders unter Berücksichtigung der unter 1 bis 4 genannten Punkte – für die Potenzialanalyse und für die Aufgabe des Empowerment ergeben
6.	Herausforderungen an den Zugang zur und an die Praxis der ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Förderung und Unterstützung
7.	Ansprüche an die Kompetenz der Beraterinnen und Berater, die sich aus den unter 1 bis 6 genannten Herausforderungen ergeben

Unter diesen Gesichtspunkten ergeben sich spezifische Aufgaben für die migrationspezifische Beratung in Bildungs- und Berufsfragen, die zu elf typischen Beratungsanlässen sieben typische migrationspezifische Herausforderungen bewältigen muss.

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ hat in der Konsequenz aus diesen Befunden eigene Handlungsempfehlungen formuliert:

Unverzichtbare Voraussetzungen und Bestandteile migrationspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit

Die Darstellung spezifischer Themen in der beschäftigungsorientierten Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund und die Darstellung des spezifischen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsbedarfs haben gezeigt, wie komplex das Arbeitsfeld einer migrationspezifischen Beratung gegliedert ist. Diese komplexe Aufgabenstellung muss konzentriert und effektiv

Hinweis der Redaktion:

Der Beitrag musste aus Platzgründen gekürzt werden.
Für den Langtext bitte Autoren ansprechen.

angenommen und bearbeitet werden, um zwei politische Zielstellung höchster Priorität tatsächlich ernsthaft verfolgen zu können. Zum einen geht es um die sozialstaatliche Verpflichtung, allen Bürgerinnen und Bürgern die Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Grundrechte zu ermöglichen. Die Ausschöpfung aller persönlichen Potenziale im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist dabei die Voraussetzung sowohl zur Entfaltung der Persönlichkeit und zur Wahrnehmung der grundrechtlich garantierten Berufsfreiheit als auch für die chancengerechte Teilhabe am zentralen System der Verteilung gesellschaftlich und ökonomisch vorhandener Ressourcen – zur Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt. Die zweite politisch hochrangige Zielstellung ergibt sich aus der Notwendigkeit, alle erreichbaren Potenziale der erwerbsfähigen Bevölkerung für die Sicherung der ökonomischen Kreisläufe zu nutzen. Diese Aufgabe wird stetig drängender, weil Deutschland nach jahrelangem Wachstum der Erwerbsbevölkerung nun vor ihrem dramatischen Schrumpfen steht. – Die sozialpolitische und die volkswirtschaftliche Zielstellung stehen also nicht im Widerspruch zueinander oder auch nur in Konkurrenz: Fortschritte bei der Verfolgung dieser Zielstellungen bedingen einander vielmehr.

Die seit einigen Jahren intensiverte Forschung und Berichterstattung über den Integrationsfortschritt für Menschen mit Migrationshintergrund zeigt, wie groß der Abstand bei der Ausschöpfung individueller Bildungs- und Erwerbspotenziale ist und wie inakzeptabel langsam er sich im Zeitablauf vermindert. Auf einzelnen Gebieten sind sogar Rückschläge zu verzeichnen.

Für das Entstehen der skizzierten sozial wie ökonomisch inakzeptablen Situation sind sicher unterschiedliche Akteure und Faktoren verantwortlich. Eine effektive migrationsspezifische Beratung zu allen Fragen innerhalb der Bildungs-, Berufs- und Erwerbsbiografie von Menschen mit Migrationshintergrund kann eine Schlüsselrolle bei der Überwindung dieser Situation spielen. Die Erhebungsergebnisse haben gezeigt, welche Beratungskompetenzen und Beratungsangebote dabei unverzichtbar sind. Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ hat hierzu eigene Handlungsempfehlungen formuliert und vorgelegt:

Unverzichtbare Kompetenzen migrationssensibler Beraterinnen und Berater:

- umfassendes Wissen über alle – häufig stark verzweigten -Wege der beruflichen Ausbildung, der Berufsausübung und der beruflichen Weiterbildung in Deutschland sowie die Fähigkeit, dieses Wissen auch für Ratsuchende mit Deutsch als Zweitsprache und migrationsspezifischen Wissensnachteilen verständlich zu transportieren und fruchtbar werden zu lassen
- Wissen um unterschiedliche kulturelle Rollen- und Verhaltensmuster und Lebensentwürfe sowie die Fähigkeit, diese akzeptierend und respektvoll in die Beratungsgespräche einzubeziehen
- umfassendes Wissen auf den spezifischen Rechtsgebieten des Zugangs von Migrantinnen und Migranten zum deutschen Bildungssystem und Arbeitsmarkt und der (migrationsspezifischen) Förderung auf Bildungs- und Berufswegen
- höchste Fähigkeit zum professionellen Empowerment von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, insbesondere zur Erhebung, Ansprache und Nutzung bisher unerkannter und ungenutzter Potenziale der Ratsuchenden und zur Balance zwischen akzeptierender und konstruktiv intervenierender Kommunikation
- höchste Sensibilität für diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen sowie die Fähigkeit zur professionellen Selbstreflexion eigener Wahrnehmung und eigenen Verhaltens unter diesem Aspekt
- umfassendes Wissen über gesetzliche Diskriminierungsverbote und über den sich aus ihnen ergebenden gesetzlichen Auftrag zu aktiven zielgruppenspezifischen (Förder-)Maßnahmen gegen Diskriminierung sowie die Fähigkeit, solche Maßnahmen kreativ und Ertrag bringend zu gestalten
- Fähigkeit, andere für die migrationsspezifische Beratung wichtige Akteure anzusprechen und in die Beratung einzubeziehen, insbesondere die Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten sowie Akteure aus dem familiären und außerfamiliären sozialen Umfeld der Ratsuchenden
- Fähigkeit zur Arbeit in Netzwerken mit anderen für die migrationsspezifische Beratung wichtigen Beratungs- und Anerkennungsstellen
- Fähigkeit zur aktiven Senkung der Zugangsschwelle zur Beratung insbesondere durch den Aufbau von Vertrauen und die aktive Ansprache (potenzieller) Ratsuchender auch außerhalb des eigenen Beratungsbüros

Unverzichtbare Angebote migrationspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit:

- Beratungsangebote durch Beraterinnen und Berater mit den genannten Kompetenzen an allen elf Beratungsorten und zu allen genannten Beratungsanlässen innerhalb der Bildungs- und Berufsbiografie von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund – flächendeckend und ohne Zugangshürden
- besondere Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungszertifikaten
- Angebote zur differenzierten und migrations-spezifischen Kompetenz- und Potenzial-erhebung inklusive Sprachstandserhebung
- adäquate Beratungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, insbesondere auch Angebote im direkten Lebensumfeld von Migrantinnen und Migranten und in Zusammenarbeit mit anderen Expertinnen und Experten, zum Beispiel solchen aus Migrantenselbstorganisationen und dem öffentlichen Sozialwesen
- flächendeckend schneller Einbezug von Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern sowie Informationsangebote in den Sprachen der wichtigsten Herkunftsländer
- flächendeckende Verfügbarkeit von und Beratung zu Qualifizierungsangeboten für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit migrations-spezifischem Wissensnachteil und mit Deutsch als Zweitsprache

Nur ein ganzheitliches Konzept zur migrations-spezifischen Beratung mit Beschäftigungsorientierung verspricht Erfolg.

Eine Konzeption zur migrations-spezifischen beschäftigungsorientierten Beratung, die die eingangs genannten sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Effekte zu realisieren vermag und die die Bundesregierung bei der Verfolgung ihrer integrationspolitischen Ziele synergetisch und effektiv unterstützen kann, muss diese Voraussetzungen und Bestandteile migrations-spezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit garantieren.

Fazit: Sozial ist ökonomisch

Die Analyse der spezifischen Themen, Bedarfe einer Adressatengruppe der beschäftigungsorientierten Beratung und der spezifisch sich daraus ergebenden Kompetenanforderungen an ihre Beraterinnen und Berater machen deutlich: Wenn eine wirklich effektive Strategie für mehr Fachkräfte in Deutschland verfolgt werden soll, dann sind nicht nur volkswirtschaftliche Größen zu bedenken und mit hergebrachten ökonomischen Instrumenten zu beeinflussen. Erforderlich ist vielmehr gerade auch soziale Kompetenz, soziales Gespür und sind sozialpolitische Instrumente. Die (beraterischen) Methoden und Instrumente, mit denen die genannten migrations-spezifischen Herausforderungen angenommen und bewältigt werden können, heißen:

- spezifische Ansprache,
- spezifische Potenzialanalyse,
- intensive Information und Wissenstransfer und
- effektive zielgruppenadäquate Förderung.

Insbesondere die beiden erstgenannten Methoden erfordern hohe soziale Kompetenz. Bei der Ansprache von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund müssen unter anderem spezifische Bedarfe der Ratsuchendengruppe gerade auch in ihrem sozialen Lebensumfeld erkannt und angesprochen werden. Dabei kann es besonders sinnvoll sein, auch Gruppenveranstaltungen durchzuführen. Bei der Ansprache bisher nicht am Erwerbsarbeitsmarkt orientierter Adressatengruppen wird es insgesamt darauf ankommen, auch aufsuchende Formate und damit Methoden aus der sozialen Arbeit zu entwickeln und anzuwenden.

Dies alles ist nicht nur unter humanen, sozialen oder sozialpolitischen Aspekten von Bedeutung. Es schafft auch die Grundlage für das Erreichen vitaler volkswirtschaftlicher Ziele. Wenn Menschen für den Erwerbsarbeitsmarkt gewonnen werden sollen, dann muss man auf sie zugehen. Die sozialpolitische und die volkswirtschaftliche Zielstellung stehen also nicht im Widerspruch zueinander oder auch nur in Konkurrenz: Fortschritte bei der Verfolgung dieser Zielstellungen bedingen einander vielmehr. Soziales Handeln ist ökonomisch sinnvoll, sozial ist ökonomisch. ◀

11-12.2012 | 64. Jahrgang | **W&B**

Thema

Corporate Learning

01-02.2013 | 65. Jahrgang | **W&B**

Thema

Nachwachsmarketing

03-04.2013 | 65. Jahrgang | **W&B**

Thema

**Sitzungskultur und
Tagungsdesign**

05-06.2013 | 65. Jahrgang | **W&B**

Thema

Soft Skills

Abonnieren Sie W&B!

Wirtschaft und Beruf
Zeitschrift für berufliche Bildung
www.w-und-b.com

W&B – Wirtschaft und Beruf erscheint seit 1948 und gehört damit zu den traditionsreichsten und renommiertesten Fachzeitschriften am Markt der Beruflichen Bildung.

Als **W&B**-Abonnent sparen Sie über 40 % gegenüber dem Einzelkauf. Sie erhalten zudem das kostenlose Jahresregister.

W&B wird druckfrisch und aktuell alle zwei Monate zu Ihnen geschickt. Sie bezahlen bequem jährlich per Rechnung.

Ich bestelle

- das **W&B**-Jahresabo zum Preis von € 99,- Lieferung ab Heft: _____
- das ermäßigte **W&B**-Jahresabo zum Preis von € 49,50
(Der Rabatt von 50 % gilt für Studierende, Schüler, Azubis, Referendare bei Vorlage einer gültigen Bescheinigung – bitte unbedingt Studienbescheinigung etc. beifügen!) Lieferung ab Heft: _____
- Rabattstaffel für **W&B**-Mehrfachabos
(ideal für Firmen, Verbände und Institutionen – Buchhandel ausgenommen)
- | | | | |
|-----------------|-------------|--|--|
| 2–5 Exemplare | 10 % Rabatt | | |
| 6–10 Exemplare | 20 % Rabatt | | |
| ab 11 Exemplare | 30 % Rabatt | | |
- Ich bestelle _____ Exemplare. Lieferung ab Heft: _____

Alle Preise inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten (z.B. Jahresabo Inland und Europa € 19,90/Übersee € 29,90)

Meine Daten

Name, Vorname

Telefon (wichtig für Rückfragen)

E-Mail (wichtig für Rückfragen)

Evtl. Institution, Firma, Verband

Straße, Nr.

PLZ, Ort (Land)

Datum

Unterschrift

Widerruf: Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen bei der **W&B**-Abonnementverwaltung, ZIEL-Verlag, Zeuggasse 7–9, 86150 Augsburg widerrufen kann. Zur Wahrung dieser Frist reicht die rechtzeitige Absendung des Widerrufs. Ich bin gleichfalls damit einverstanden, dass meine Adresse bei Umzug von der Post an den Verlag weitergemeldet wird. Ich bestätige dies mit meiner zweiten Unterschrift.

Datum

Unterschrift

Fix aufs Fax: +49 (0)821/42099-78