

Back and Forth

Career Guidance between Cultural Borders

Von **Ovagem Agaidyan**

(Verein Multikulturell, Innsbruck, Austria)

Ende Mai/Anfang Juni 2016 fand in Potsdam ein Euro-guidance Kongress statt, bei dem das Thema dieses Artikels u.a. in einem Workshop mit Herrn Agaidyan behandelt wurde. Der Referent hat uns freundlicherweise dazu diesen Beitrag geschrieben. (Die Redaktion)

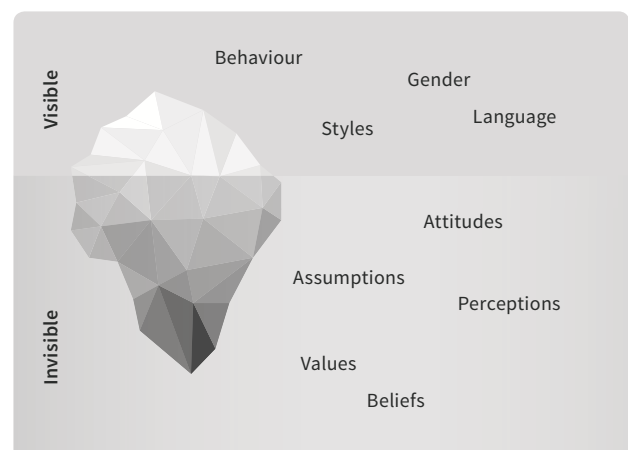
Der Workshop, der in Potsdam abgehalten wurde, basiert auf aktuellen Entwicklungen, persönlichen Erfahrungswerten und wertvollem Erfahrungsaustausch mit vielen Partnern. Das Verstehen unserer Wahrnehmung zwischenmenschlicher Kommunikationsstrukturen bildet das Grundverständnis dieser Herangehensweise an das Thema, weil es trotz standardisierter Beratungsmethoden in der Beratung immer um Menschen geht. Und wir Menschen neigen dazu, unserer persönlichen Wahrnehmung eine besondere Rolle zu geben.

In der Praxis mit diversen Beratungssituationen bemühen wir uns oft, die Menschen in der Beratung nicht zu beeinflussen. Dennoch beschäftigen uns immer wieder Begriffe wie Werte, Kulturen, Beratung, Grenzen. All diese von der Praxis wohl bekannten Begriffe bekommen eine neue Bedeutung, wenn es sich bei den KlientInnen um MigrantInnen und Flüchtlinge handelt. Gerade werfen die aktuellen Bilder von Flüchtlingen in und um Europa auf diese Begriffe ein anderes Licht. Nicht selten werden wir uns in diesen Situationen befinden, wenn wir mit Menschen zu tun haben, die aus völlig anderen Bildungssystemen zu uns kommen. Was passiert in der Beratung, wenn unser „Klient“ aus einer anderen Kultur, aus einer anderen Religion und mit einer anderen Erstsprache kommt?

Wir stehen immer wieder in diesen Situationen, auch wenn sie gleich zu sein scheinen, dennoch sind sie nie gleich und die Handelnden agieren auch immer anders. Ein einfaches Übungsbeispiel, das jede/r im eigenen Team ausprobieren kann, liefert den besten Nachweis. Wie lang ist eine Minute? Die TeilnehmerInnen schließen ihre Augen und stehend

versuchen sie auf Kommando die Länge einer Minute zu fühlen. Und sobald sie glauben, dass die Minute schon vorbei ist, öffnen sie ihre Augen und setzen sie sich hin. Sie werden sich jedes Mal wundern, wie unterschiedlich die Wahrnehmung der Menschen von einer Minute sein kann. Gibt es hierbei Unterschiede „kultureller“ Natur?

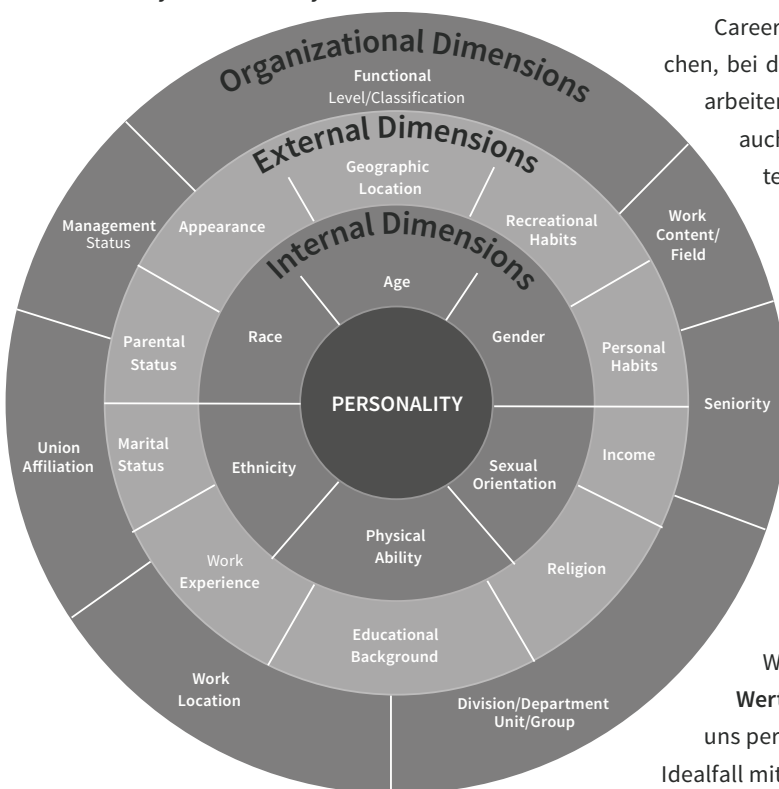
Für die Vorstellung, wie die Laufbahnberatung gestaltet werden soll, würden wir für ein- und dieselbe Beratungssituation unterschiedliche Varianten finden. Diese Varianten sind umso vielschichtiger, wenn es hier um MigrantInnen und Flüchtlinge handelt. In der Praxis erleben wir immer wieder Situationen, bei denen Migranteneltern mit ihren jugendlichen Kindern zur Beratung kommen und das „Beste“ für ihre Kinder wünschend dennoch viel zu oft die Berufsentcheidung beeinflussen, manchmal sogar auch selber die Entscheidung treffen. „Guidance“ ist ein vielseitiger Begriff und die Vorstellung dessen bei den Betroffenen umso mehr. Schauen wir uns das „Eisbergmodell“ an, welches für viele mit Sicherheit schon ein Begriff ist. Bei Menschen und Situationen, die für uns angeblich so klar und deutlich zu verstehen sind: was können wir wirklich ohne weitere Informationen wahrnehmen, erkennen und verstehen? Nach dem klassischen Eisbergmodell ist es ein winzig kleiner Bruchteil dessen, was das Ganze ausmachen würde.



Die Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass Menschen mit Fluchterfahrung, die in den letzten zwei Jahren zu uns gekommen sind, innerlich aber noch nicht angekommen sind. Ein länger andauernder Ausnahmezustand erschwert ihre soziale, berufliche und kulturelle Integration. Es gibt mittlerweile unterschiedliche Anstrengungen, die betroffenen Menschen auf ihrem Weg zu einer gelungenen Integration in unseren Gesellschaften zu begleiten, sowohl seitens der EU als auch mancher Mitgliedsländer. Klar ist, dass es in den meisten Fällen ein langjähriger Prozess werden wird.

Die Bildungs- und Berufsberatung mit länger im Land ansässigen MigrantInnen verläuft nicht weniger leicht. Viel zu oft spielen für diese Zielgruppen ihre Werte eine wichtige Rolle. Was manche für sich als Chance sehen, kann für andere zum Stolperstein werden. Das klassische Beispiel dafür ist das Kopftuch. Viel zu oft werden Frauen mit Kopftüchern auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, manche sogar diskriminiert. Aber auch familiäre und kulturelle Werte, Traditionen spielen hierbei eine große Rolle. Diese werden in der Gesellschaft sehr unterschiedlich wahrgenommen. Dies kann z.B. mit Hilfe vom „Diversity Wheel“ erklärt werden.

Abb. 2: Four Layers of Diversity



Internal Dimensions and External Dimensions are adapted from Marilyn Olden and Judy Rosener, Workforce America! (Business One Irwin, 1991). From: Diverse Teams at Work, Gardenswartz & Rowe (2nd Edition, SHRM, 2003)

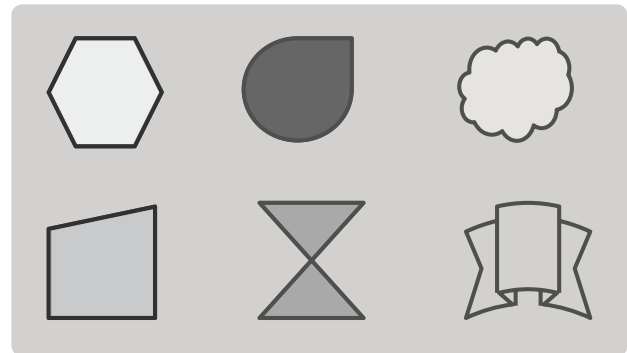


Abb. 3: What Shape?

In diesem Konzept steht das Individuum immer im Mittelpunkt. Jeder Mensch hat unterschiedliche Dimensionen: internal, external and organizational dimensions. Die interne Dimension bilden hauptsächlich diejenigen Merkmale, die nicht verändert werden können, wie z.B. Geschlecht, Alter, Augenfarbe. Diese Merkmale sind mit uns verbunden und beeinflussen oft unser Leben. Das beste Beispiel ist die ethnische Zugehörigkeit. Viele MigrantInnen geben an, aufgrund ihrer Ethnie im Berufsleben oft diskriminiert und benachteiligt zu werden. Ähnliche Erfahrungen kennen wir bereits im Bereich Gender/Gleichberechtigung zu oft.

Career Guidance ist mit Sicherheit eine der Berufsbranchen, bei der wir ständig mit unterschiedlichsten Menschen arbeiten müssen. Die Diversität gehört hier zum Konzept, auch wenn wir manchmal doch einiges von Neuem hinterfragen müssen. Alle diese Besonderheiten haben natürlich damit etwas zu tun, dass hier überall Menschen am Werk sind. Entscheidend ist auch, dass wir uns dessen bewusst sind, dass es natürlich eine Rolle spielen kann und spielt, wie wir persönlich „gestrickt“ sind (Abb. 3).

Eine erfolgreiche Karriereplanung bezieht immer auch die Persönlichkeit des Betroffenen mit ein, weil der langfristig nachhaltige Erfolg im Berufsleben sehr viel damit zu tun hat, was für eine Persönlichkeit wir sind. So können wir selber auch heraus finden, welcher Beruf uns am besten passen könnte.

Welche Faktoren sind hier ausschlaggebend?

Werte: Faktoren, die neben der Bezahlung noch für uns persönlich wichtig sind. Unsere Berufswahl sollte im Idealfall mit unseren Werten im Einklang stehen. Was ist entscheidend dafür, dass wir jeden Tag in der Früh gerne aufstehen? Ist es die Flexibilität des Jobs, die Kreativität, der Status?

Persönlichkeit: Was für eine Person sind wir? Introvertiert, extrovertiert, was sind unsere speziellen Merkmale?

Interessen: What do we like and dislike? Je mehr wir unsere Interessen in unserem Job verwirklicht finden, umso mehr haben wir Freude daran. Haben wir eher Interesse an technischen und wissenschaftlichen Berufen, oder sind wir eher der Typ für den Sozialbereich? Vielleicht sind wir dazu geeignet, einen Bürojob auszuüben. Sind wir eher der Naturtyp?

Work Style: Dies ist anders als die „Persönlichkeit“. Wir arbeiten wir, wir sind wir im Berufsleben, wie verhalten wir uns im Kontext der Arbeit?

„*Wyh cna you raed tihs snetecne,
tohguh the ltertes
aer not in crrocet odrer?*“

Als Ergebnis dieser Betrachtung kommen dann diejenigen Faktoren heraus, die unsere Stärken und Talente ausmachen: strengths and talents. Am Ende spielt es keine große Rolle, was für eine Person wir sind, what shape we are. Wichtig ist, dass wir uns möglichst bewusst sind, wie wir „ticken“ und was uns am besten passt. Genau dieser Prozess scheint in der Beratung mit MigrantInnen und Flüchtlingen sehr wichtig zu sein. In der Praxis haben wir in unserer Institution, dem Verein Multikulturell, eine Art Aktionsplan entwickelt, die diesen Voraussetzungen und Gegebenheiten gerecht werden sollte.

Action Plan:

- Biographywork
- Mix of tools:
 1. Join in a job
 2. Tandem Now
 3. Casebook
- Trainee / Role Models

Ziel dieser Einheiten ist es, für die Betroffenen das bestmögliche Beratungsmodell zu kreieren und zu begleiten. Wir sind

bemüht, diesen Prozess ständig weiter zu entwickeln, um den aktuellen Herausforderungen gerecht werden zu können. „At the end of the day, it's a journey of discovery!“ (Indische Weisheit)

Casebook:

Das Projekt „Casebook for Career Guidance/Practitioners working with migrants“ möchte den Prozess der Eingliederung von Erwachsenen, schlecht gebildeten Migrant/innen erleichtern und entwickelt ein Fallbuch (Handbuch) und ein Set verschiedener zusätzlicher Arbeitshilfen für Laufbahnberater/innen sowie Sozialarbeiter /innen, um diese in ihrer täglichen Arbeit mit Migrant/innen zu unterstützen. Dazu zählen zwei E-Learning-Kurse: einer direkt für Bildungs- und Berufsberater/innen und Sozialarbeiter/innen, der andere für Ausbilder von Bildungs- und Berufsberater/innen sowie Sozialarbeiter/innen. Weiter wird ein webbasierendes Depot für zusätzliche Fallbeispiele, die von der Zielgruppe selbst zur Verfügung gestellt werden können, angeboten. Zur Entwicklung des Fallbuches werden mehrere Fallbeispiele zu Beratungen mit erwachsenen und schlecht ausgebildeten Migrant/innen von Laufbahnberater/innen aus den Partnerländern Österreich, Deutschland, Frankreich, Italien, Türkei und Großbritannien gesammelt.

Das Projekt „Casebook“ ist eine Erasmus+ Strategische Partnerschaft im Bereich Erwachsenenbildung und wird vom Verein Multikulturell in Innsbruck koordiniert.

Der Verein „Multikulturell – Tiroler Integrationszentrum“ ist eine gemeinnützige, seit dem Jahr 1993 tätige Organisation in Tirol. Hauptzielsetzung ist die Förderung der beruflichen und sozialen Inklusion von Migrant/innen, deren Höherqualifizierung sowie die Stärkung des interkulturellen Austausches. Bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten kooperiert die Organisation mit diversen Einrichtungen, Institutionen und Vereinen. Weitere Informationen: www.casebookproject.eu/ www.migration.cc