

Richtig fragen. Gut zuhören. Fakten festhalten.

Feststellung fachlicher Kompetenzen für zugewanderte Ingenieurinnen



Booklet zum Instrumententransfer des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“

Worum geht es?

Ingenieurinnen, die mit ausländischen Qualifikationen nach Deutschland kommen, finden hier nur sehr selten einen Arbeitsplatz, der ihren Qualifikationen, ihren Berufserfahrungen und ihren Fähigkeiten entspricht. Da macht es auch keinen großen Unterschied, ob ihre ausländischen Abschlüsse anerkannt sind, also die zugewanderten Frauen eine Genehmigung zum Führen der deutschen Berufsbezeichnung „Ingenieurin“ haben, oder nicht. „Nach unseren Erfahrungen sind möglichst genaue Informationen über die fachlichen Kompetenzen dieser Ingenieurinnen entscheidend für deren Arbeitsmarktintegration – das heißt, ihr Können aufgrund von Studienschwerpunkten, Arbeitspraxis, Erfahrungen im Berufsleben“, sagt Andrea Simon, Leiterin des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ des Berliner Bildungsträgers LIFE e.V., das die Aufgabe hat, Ingenieurinnen mit Migrationshintergrund beim Berufseinstieg in Deutschland zu unterstützen.

Um dies alles herauszufinden, wurde bei LIFE e.V. ein Verfahren zur Feststellung fachlicher Kom-

petenzen entwickelt, welches die erforderlichen Informationen liefert. Das Instrument ist ein leitfadengestütztes Interview, bei dem eine Expertin im Gespräch mit der zugewanderten Akademikerin die Informationen abfragt und festhält. Dabei kommt es darauf an, die richtigen Fragen zu stellen, das Wesentliche zu erfassen und die Erkenntnisse zu reflektieren. Wichtig ist: Es geht nicht nur darum, was eine Ingenieurin einmal gelernt hat, sondern auch darum, was sie aktuell wirklich kann, in welchem Bereich sie arbeiten möchte und was ihr für eine solche Tätigkeit unter Umständen noch fehlt.

Das vorliegende Booklet beschreibt den Einsatzbereich der fachlichen Kompetenzfeststellung, die Voraussetzungen für deren Anwendung und erklärt Schritt für Schritt die Durchführung.

Wozu? Für wen? Wodurch?

Wozu? Für wen? Wodurch?

Wozu?

Der Nutzen und die Einsatzgebiete des Verfahrens zur Feststellung fachlicher Kompetenzen sind vielfältig:

- ▶ Die zugewanderten Ingenieurinnen werden sich ihrer eigenen Fachkompetenzen bewusst, sie werden ermutigt, sich in Deutschland auf Stellen zu bewerben, die ihrem Qualifikationsniveau entsprechen.
- ▶ Bildungsträger bekommen eine genaue Orientierung, um die Inhalte für Anpassungsqualifizierungen zu konzipieren. Denn das Verfahren macht deutlich, welche der Qualifikationen und Berufserfahrungen aus dem Ausland in Deutschland verwertbar sind, wie das Lernniveau der zugewanderten Akademikerinnen ist und wo Bildungsbedarf besteht.
- ▶ Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhalten von Bewerberinnen mit Migrationshintergrund exakte und aussagekräftige Informationen über

deren fachliche Kompetenzen – im Anschreiben ebenso wie im Bewerbungsgespräch.

- ▶ Maßnahmen und individuelle Wege zur Arbeitsmarktintegration können anhand der Ergebnisse des Verfahrens so gestaltet werden, dass die Anschlussfähigkeit in die deutsche Wirtschaft gegeben ist.

Für wen?

Zielgruppeneinschränkungen gibt es bei der fachlichen Kompetenzfeststellung nicht. Das Verfahren wurde für Akademikerinnen und Ingenieurinnen mit Migrationshintergrund konzipiert, die in der Branche Erneuerbare Energien beruflich Fuß fassen möchten. In diesem Bereich wurde es erfolgreich eingesetzt. Das Verfahren ist übertragbar auf andere Branchen und weitere Zielgruppen, auch auf Menschen ohne Migrationshintergrund. Voraussetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist lediglich ihr Interesse an der Reflexion ihres beruflichen Werdegangs.

Wodurch?

Was Fachkräfte in ihrem Beruf können, welche Schlüsselkompetenzen erworben wurden und in welchem Arbeitsfeld die Personen am besten aktiv werden sollten, erfasst das Verfahren zur Feststellung fachlicher Kompetenzen. Die formalen Qualifikationen von Zugewanderten mit ausländischen Abschlüssen sind in der Regel klar. Aber Zeugnisse und Hochschuldiplome sagen wenig über konkrete Arbeitsbereiche, erworbene Kenntnisse oder Berufserfahrungen aus – sie sind inputorientiert, geben also Informationen darüber, welches Wissen formal erworben wurde. Um herauszufinden, was beispielsweise eine Ma-

schinenbau-Ingenieurin aus Kasachstan wirklich kann, muss der Fokus auf das lebenslange Lernen und den entsprechenden Output gerichtet werden – in Anlehnung an den Europäischen Qualifikationsrahmen (siehe Kasten). Denn auch non-formale Bildung, also das organisierte Lernen außerhalb von staatlich geregelten Bildungssystemen, und informelles Lernen, in dem Wissen eigenständig für einen bestimmten Zweck erworben wird, sind wichtig zur beruflichen Orientierung. Das gelingt, wenn Potenziale, spezifische Kenntnisse, berufliche Fertigkeiten, kognitive und praktische Fähigkeiten individuell erfasst und dokumentiert werden.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Der EQR will Transparenz zwischen staaten-spezifischen Qualifikationssystemen schaffen – sie quasi für andere Staaten übersetzen. Qualifikationen in der Arbeitswelt sollen europaweit vergleichbar werden, damit die Mobilität von Arbeitskräften gewährleistet ist. Auf der Basis von acht Referenzniveaus werden Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen von Beschäftigten oder Lernenden beschrieben. Dabei geht es nicht um die Dauer eines Lernprozesses oder die Art der Bildungseinrichtung, sondern um das Ergebnis – den Output.

ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm



Von wem? Wo? Für welchen Preis?

Rotraud Flindt, die Mitarbeiterin von LIFE e.V., die das Verfahren zu Feststellung fachlicher Kompetenzen entwickelt und mit Ingenieurinnen durchgeführt hat, ist ausgebildete Maschinenbau-Technikerin und Lehrerin sowie Expertin in Fragen der Arbeitsmarktintegration von Frauen in technische Berufe.

Von wem?

Fachkräfte, die das leitfadengestützte Interview im Rahmen der Feststellung fachlicher Kompetenzen durchführen, brauchen zwar keine spezielle Ausbildung, aber umfangreiche Kenntnisse und beraterische Fähigkeiten sowie Einfühlungsvermögen.

Erforderlich sind:

- ▶ Kenntnisse über das Fachgebiet der Teilnehmerin oder des Teilnehmers
- ▶ Kenntnisse über Berufssysteme und Studiengänge der Branche im Herkunftsland und in Deutschland
- ▶ Kenntnisse über die Anforderungen des Arbeitsmarkts in der Branche sowie Einsatzmöglichkeiten
- ▶ Kenntnisse über Personalauswahlprozesse in Unternehmen

- ▶ Wissen um und Fähigkeit zur Internetrecherche
- ▶ Basiswissen zur beruflichen Anerkennung und Kenntnis der entsprechenden Quellen für weitergehende Informationen
- ▶ PC-Kenntnisse und Erfahrung im Umgang mit Textverarbeitungsprogrammen.

Darüber hinaus sollten Fachkräfte freundlich und offen, aber bestimmt auftreten. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es zunächst darauf ankommt, zugewanderten Akademikerinnen die Angst vor dem Gespräch zu nehmen, denn es ist in vielen Fällen das erste Mal, dass diese Frauen in Deutschland ausführlich nach ihren Kompetenzen befragt werden. Empathie ist daher ebenso erforderlich wie Geduld und die Fähigkeit, zuhören zu können. Hat eine Teilnehmerin oder

ein Teilnehmer Probleme mit der deutschen Sprache, so muss der Interviewende außerdem in der Lage sein, sich in einfachen, klaren Sätzen auszudrücken und die Erkenntnisse aus dem Interview auch entsprechend verständlich aufzuschreiben.

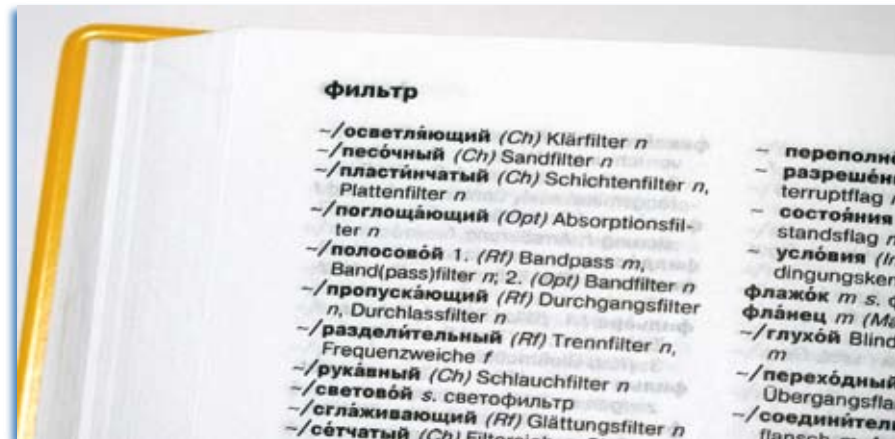
Wo?

Das Interview sollte in einer freundlichen und ungestörten Atmosphäre durchgeführt werden. Die Gesprächspartner sitzen gemeinsam an einem Tisch, der genug Platz für alle Unterlagen der Teilnehmenden bietet sowie für ein Laptop damit die Interviewende dort parallel alle Ergebnisse eingeben kann. Störungen sind unbedingt zu vermeiden.

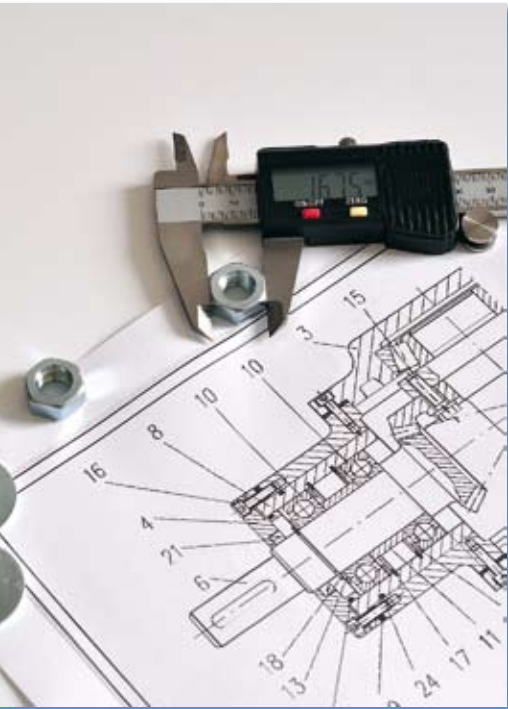
Benötigte Materialien sind neben einem Laptop Hilfsmittel, die eine sprachliche Verständigung erleichtern, wie ein Wörterbuch oder ein Bildwörterbuch sowie Papier und Stift, um Arbeitsbeispiele durch technische Zeichnungen, Diagramme oder Formeln zu erläutern.

Für welchen Preis?

Um den Kostenaufwand zu kalkulieren, sind anteilig Personalkosten, Raummiete sowie Materialkosten zu berücksichtigen. Der benötigte Zeitaufwand der eingesetzten Fachkraft beträgt maximal dreieinhalb Stunden je Verfahrensdurchführung – 60 Minuten für die Interviewvorbereitung, 60-90 Minuten für die Durchführung und 60 Minuten für die Auswertung.



Schritt für Schritt zur Feststellung fachlicher Kompetenzen



Erster Schritt

Eine Vorbereitung beider Gesprächspartner ist erforderlich. Die Interviewerin benötigt Kenntnisse über die Schulbildung und die formalen beruflichen Qualifikationen der oder des Teilnehmenden. Auf dieser Basis erfolgt die gezielte Recherche nach Informationen:

- ▶ In der Datenbank „anabin“ der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen in Deutschland wird recherchiert, ob und wie ausländische Qualifikationen oder Hochschulabschlüsse in Deutschland anerkannt werden können. www.anabin.de
- ▶ Im Internetportal der Bundesländer und der Bundesagentur für Arbeit zu Studienangeboten in Deutschland wird geprüft, ob es in Deutschland vergleichbare Studienfächer gibt und

welche Arbeits- und Beschäftigungsbereiche sich damit hier eröffnen. Auch berufsfachliche Schlüsselbegriffe in deutscher Sprache lassen sich hier finden, denn diese sind wichtig zur späteren Stellensuche der Teilnehmenden. www.studienwahl.de

- ▶ Eine Recherche zu Bildungssystemen und zum Arbeitsmarkt des Herkunftslandes ist ebenfalls sinnvoll, wozu das auswärtige Amt eine erste Anlaufstelle bietet. www.auswaertiges-amt.de
- ▶ Liegen bereits Ergebnisse aus anderen beschäftigungsorientierten Beratungen der Teilnehmenden vor, so werden auch diese vorab hinzugezogen und gesichtet.

Die recherchierten Informationen werden ausgedruckt und stehen auch nach der Durchführung des leitfadengestützten Interviews beiden Gesprächspartnern zur Verfügung.

Auch die **Teilnehmende** bereitet sich vor, indem sie alle verfügbaren Unterlagen über ihren bisherigen beruflichen Werdegang sichtet und in eine chronologische Reihenfolge bringt.

Unterlagen, die sie unbedingt zum Interview mitbringen sollte – inklusive einer deutschen Übersetzung – sind:

- ▶ Lebenslauf
- ▶ Zeugnisse und Arbeitszeugnisse

Soweit vorhanden, sollten außerdem mitgebracht werden:

- ▶ Arbeitsproben
- ▶ Arbeitsbuch – darin wurden in den Staaten der ehemaligen Sowjetunion die Beschäftigungszeiten und Arbeitgebende dokumentiert.

Zweiter Schritt

Die Durchführung des leitfadengestützten Interviews.

Den Rahmen für das Interview liefert der Leitfaden; das Gespräch mit Leben zu

füllen und eine möglichst offene Atmosphäre zu schaffen, ist Sache der Interviewenden. Ergo fallen die Fachkräfte besser nicht gleich mit der Tür ins Haus, sondern erkundigen sich erst einmal nach dem Befinden der Teilnehmenden, bieten etwas zu Trinken an und erklären das weitere Vorgehen sowie den Leitfaden. Die Kunst beim leitfadengestützten Interview ist es, nicht eine Frage nach der anderen abzufragen, sondern sie in ein fließendes Gespräch einzubinden. Kleine Ausflüge in verwandte Themen, wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Arbeitsmarktsituation im Herkunftsland der Teilnehmenden, sind erlaubt.

Inhaltlich gliedert sich der Leitfaden in drei Abschnitte (siehe Seiten 8-9).

- ▶ Im ersten Abschnitt werden die persönlichen Daten aufgenommen.
- ▶ Im zweiten Abschnitt werden die formalen Qualifikationen erfragt, beispielsweise Studienort und -land, Studienfächer, Dauer des Studiums, erreichter

Abschluss, Thema der Abschlussarbeit, absolvierte Weiterbildungen und Praktika.

- ▶ Im dritten Abschnitt – dem Herzstück des Leitfadens – geht es um Erwerbstätigkeit. Hier werden alle Tätigkeiten erfasst, denen die Teilnehmenden bislang nachgegangen sind. Haben die Teilnehmenden noch keine Berufserfahrung, dann kommen hier Praktika oder Tätigkeiten im Studium zum Tragen. Es gilt herauszufinden, welche Arbeitsbereiche für die Teilnehmenden besonders wichtig waren und woran zukünftig angeknüpft werden soll. Fokussiert wird nicht auf eine reine Arbeitsplatzbeschreibung, sondern ebenso auf Fertigkeiten und Kompetenzen, die dabei eingesetzt wurden.

Interviewleitfaden zur Erfassung fachlicher Kompetenzen

| |
|--|
| Persönliche Daten |
| Name: |
| Anschrift: |
| Telefon/ Email: |
| Geburtsdatum: |
| Studium/Ausbildung ¹ |
| Studienfächer: |
| Studienort/Land: |
| Abschluss: <input type="checkbox"/> in Deutschland nicht anerkannt <input type="checkbox"/> in Deutschland anerkannt durch <input type="checkbox"/> anabin <input type="checkbox"/> amtliche Bescheinigung |
| Thema Abschlussarbeit/Diplom/Studienarbeit: |
| Was hat Sie während des Studiums besonders interessiert? |
| Haben Sie Weiterbildungen/Qualifizierungen absolviert? Welche? Wann? Wo? |
| Welche Praktika haben Sie absolviert? (vor, während und nach dem Studium) <input type="checkbox"/> Kein Praktikum <input type="checkbox"/> Praktika 1. Praktikum (Ort, Dauer, Arbeitsschwerpunkte) 2. Praktikum (Ort, Dauer, Arbeitsschwerpunkte) |

¹ In diesem Teil werden die formalen Qualifikationen wie Studienort, -land, -fächer, -dauer und Abschlussarbeit erfasst. Weiterbildungen und Praktikumserfahrungen sind auch in diesen Teil integriert.

Interviewleitfaden zur Erfassung fachlicher Kompetenzen

Erwerbsleben²

Welche Tätigkeiten haben Sie ausgeübt? (Tätigkeiten, Arbeitsstellen)

Welche der zuvor beschriebenen Tätigkeiten waren für Sie besonders wichtig?

An welche möchten Sie in Zukunft anknüpfen?

Beschreiben Sie bitte den dieser Tätigkeit entsprechenden Arbeitsplatz (Ort, Ausstattung)

Wie war Ihre Arbeitszeit?

Wo haben Sie sich während der Arbeitszeit vorwiegend aufgehalten? (z.B. Büro, Werkstatt, Labor, auf Reisen)

Mit wem haben Sie vorwiegend zusammen gearbeitet? (Kolleginnen/Kollegen, Chef/Chefin)

Welche Funktion hatten Sie an Ihrer Arbeitsstelle? (z.B. Mitarbeiterin eines Ingenieurs, Expertin, Mitglied einer Gruppe/Team, Leiterin einer Gruppe/eines Teams)

Beschreiben Sie bitte einen typischen/exemplarischen Tagesablauf. (bitte chronologisch)

Welches war Ihre Lieblingstätigkeit?

Was haben Sie nicht gerne gemacht?

Welche Tätigkeit hat Sie am meisten Arbeitszeit gekostet?

Mussten Sie etwas besonders gut können? Kognitive Fähigkeiten (z. B. logisches Denken, Zusammenhänge begreifen), Probleme lösen, körperliche Voraussetzungen, besondere Eigenschaften

Welche Material- und Produktkenntnisse brauchten Sie für Ihre Arbeit?

Was verkaufte/produzierte die Firma, bei der Sie arbeiteten?

Brauchten Sie Fremdsprachenkenntnisse für Ihre Arbeit? Welche?

Brauchten Sie PC-Kenntnisse für Ihre Arbeit? Welche Programme?

² Dieser Abschnitt umfasst Erwerbstätigkeit aber auch Gelegenheitsjobs, Praktika, ehrenamtliche Arbeit. Hier werden die Tätigkeiten erfasst, die die Teilnehmerin in ihrem Erwerbsleben - oder falls sie noch keine Berufserfahrung hat - in einem Praktikum oder auch während des Studiums ausgeübt hat.



»Entscheidend für die zukünftige berufliche Orientierung ist, ein Gefühl dafür zu bekommen, welche Arbeitsfelder der zugewanderten

Ingenieurin besonders liegen und diese

den richtigen Einsatzfeldern der Branche zuordnen zu können. Eine Agraringeurin, die gerne mit Menschen arbeitet, sollte beispielsweise eher im Vertrieb als in der Produktion oder Qualitätskontrolle eingesetzt werden. Im Rahmen der Qualifizierung zu Erneuerbaren Energien haben wir im Projekt zu den wichtigsten Geschäftsfeldern Übersichten über alle Einsatzfelder entwickelt, so dass wir nahtlos an die Ergebnisse der fachlichen Kompetenzfeststellung anknüpfen und darauf aufbauen konnten.«

Rotraud Flindt, Mitarbeiterin LIFE e.V.

Das leitfadengestützte Interview wird in einer einfachen und klaren Sprache geführt, allerdings unter Verwendung von Fachbegriffen. Wesentlich ist zum einen, dass die Teilnehmenden die Fragen verstehen und die Interviewenden die Antworten. Zum anderen kommt es darauf an, dass Fragen und Antworten jeweils im richtigen Kontext eingeordnet werden. Wünschenswert ist eine positive Reaktion der Interviewenden auf die Aussagen der Teilnehmenden. Denn diese stehen am Anfang eines Prozesses zur beruflichen Orientierung und zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt und sollten ermuntert werden, diesen erfolgreich zu Ende zu führen.

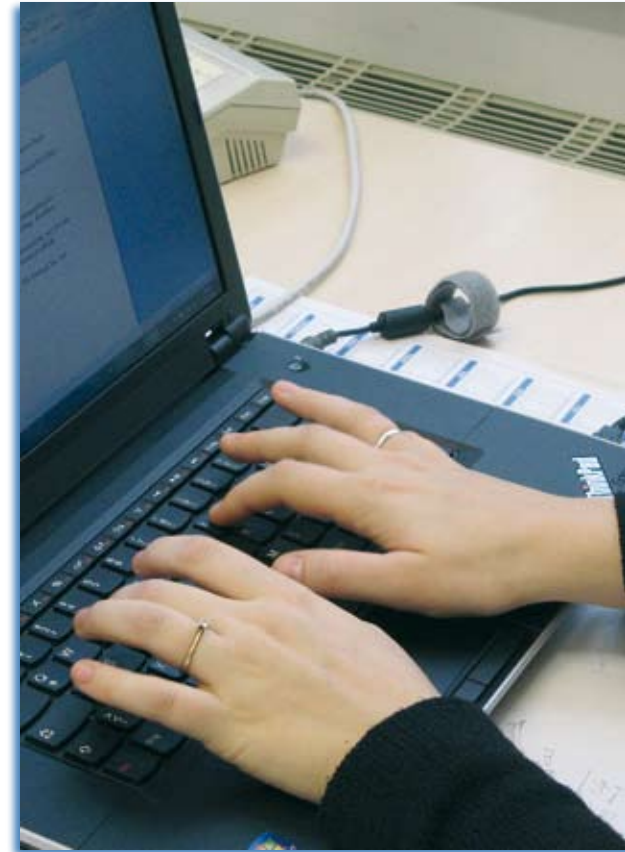
Alle Aussagen der Teilnehmenden werden von Interviewenden unmittelbar in die Leitfaden-Datei geschrieben. Während des Interviews sollte sich die Interviewende immer wieder vergewissern, ob sie alles richtig verstanden hat, und bei Unklarheiten so lange nachfragen, bis ihr die Antwort klar ist.

Dritter Schritt

Überarbeitung. Kontrolle. Änderung.

Die schriftlichen Notizen werden gleich im Anschluss an das Gespräch von der interviewenden Fachkraft überarbeitet. Dabei wird die Mitschrift gegebenenfalls dem Sprachniveau der Teilnehmenden angepasst und Inhalte verständlich formuliert. Diese Version der Dokumentation erhält die Teilnehmerin oder der Teilnehmer zur Überprüfung. Die zentrale Frage ist: Wurde alles richtig verstanden und korrekt festgehalten? Dabei beschäftigen sich Teilnehmende – quasi nebenbei – weiter mit ihren Kompetenzen und setzen sich mit den deutschen Fachbegriffen ebenso auseinander wie mit den Wünschen und Möglichkeiten zur Berufstätigkeit.

Änderungswünsche und Korrekturen besprechen Teilnehmende mit der Fachkraft, die das Interview durchgeführt hat, danach steht die korrigierte Dokumentation zur weiteren Verwendung zur Verfügung.



Vierter Schritt

Veröffentlichung. Auswertung.

Die Ergebnisse der fachlichen Kompetenzfeststellung kommen auf drei Ebenen zum Tragen:

► **In der beschäftigungsorientierten Beratung.**

Anhand der systematischen Erfassung der Fachkompetenzen ist der Beratungsprozess mit Daten und Fakten untermauert. Beispielsweise wurde durch das Interview für alle Teilnehmerinnen im Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ die Schnittstelle zwischen Interessen, fachlichen Kenntnissen und passenden Tätigkeitsfeldern der Erneuerbaren Energien gefunden.

► **In der beruflichen Weiterbildung.**

Eine der Herausforderungen im Rahmen von Nach- und Anpassungsqualifizierungen ist es, den Kenntnisstand der Teilnehmenden richtig einzuschätzen. Sie sollen weder unter- noch überfordert werden. Sind die Fachkompetenzen jedoch systematisch erfasst, ist es möglich zu entscheiden, ob Gruppenmaßnahmen erfolgen können, ob Wahlmodule durch Gruppen belegt werden können oder ob nur individuelle Maßnahmen zum Ziel „Arbeitsmarktintegration“ führen können.

»Dieses Wissen ist eine große Hilfe dabei, den Prozess der beruflichen Orientierung zu steuern sowie eine gezielte Stellensuche und Bewerbung zu unterstützen. Die Frauen hatten beim folgenden Beratungsgespräch ein Ziel vor Augen und sie kannten wichtige Schlüsselbegriffe, sei es bei Stellenausschreibungen oder bei der Recherche im Internet.«

Magdalena Adamczyk-Lewoczko, Beraterin, LIFE e.V.

»In der Qualifizierung zu Erneuerbaren Energien war von Anfang an klar, dass die Teilnehmerinnen unterschiedliche Studienabschlüsse hatten, aber erst mit den Ergebnissen der fachlichen Kompetenzfeststellung war es möglich, den Gruppenunterricht und das internetbasierte Lernen so individuell wie möglich anzupassen.«

Martina Bergk, Trainerin in Erneuerbaren Energien, LIFE e.V.

► **Für zugewanderte Akademikerinnen/Akademiker.** Menschen mit ausländischen Qualifikationen werden selten ausführlich nach ihren fachlichen Kompetenzen gefragt. Die fehlende Übung und sprachliche Unsicherheiten führen dazu, dass viele nicht in der Lage sind, ihre Kompetenzen überzeugend und umfassend darzustellen. Auch daran scheitern beispielsweise Bewerbungsgespräche. Die Teilnehmerinnen des Projekts „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ räumten ein, „Bammel“ vor dem Interview gehabt zu haben. Doch im Nachhinein waren alle froh, teilgenommen zu haben und werteten dies sehr positiv für ihr Selbstbewusstsein und ihre berufliche Entwicklung.

»Sehr professionell – die Fragen haben mir geholfen, mir meiner eigenen Fachkompetenzen bewusster zu werden.«

»Die eigenen Fähigkeiten werden klarer.«

»Ich konnte die Ergebnisse des Interviews bei meiner Bewerbung benutzen.«

»Hilfreich, um neue Perspektiven im Denken zu bekommen.«

»Super wichtig, das Interview. Es hat mich zum Nachdenken gebracht, was ich bisher gemacht habe. Es war eine gute Vorbereitung auf das anschließende Beratungsgespräch.«

Wo gibt es das?

Die fachliche Kompetenzfeststellung wurde von LIFE e.V. im Rahmen des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ entwickelt. Neben diesem Booklet stehen nachfolgend genannte Projektmitarbeiterinnen für Fragen zur Verfügung. Bei Bedarf kann auch eine Schulung zum Einsatz des Kompetenzfeststellungsverfahrens durchgeführt werden. Sprechen Sie uns an!

Ansprechpartnerinnen

► **Rotraud Flindt...**

... ist Maschinenbau-Technikerin und Lehrerin. Sie entwickelt Konzepte und didaktische Materialien für Projekte der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und hat Erfahrungen in der Technikbildung. Im Projekt ist sie zuständig für Kompetenzfeststellung, Qualifizierung in Projektmanagement und eLearning.

► **Andrea Simon...**

... ist Dipl. Soziologin, mit Diplom in Themenzentrierter Interaktion und Mitbegründerin von LIFE e.V. Sie hat Erfahrung in der Entwicklung von Konzepten für die berufliche Weiterbildung, ist Expertin für Lernmethoden, Kompetenzfeststellung und Evaluation; sie ist Leiterin des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“.



LIFE ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die seit 1988 Dienstleistungen in den Bereichen Bildung, Beratung und Vernetzung anbietet. Zielgruppen sind in erster Linie Mädchen und Frauen aller Altersgruppen. Dabei ist wichtig, auch diejenigen in den Blick zu nehmen, deren Chancen durch persönliche Lebensumstände oder ethnische Hintergründe eingeschränkt sind, um soziale Ausgrenzung zu verhindern. LIFE e.V. setzt sich dafür ein, dass der Anteil von Frauen in Naturwissenschaft, Technik und Handwerk vergrößert wird und die Ressourcen von Frauen nachhaltig in alle gesellschaftlichen Bereiche integriert werden. Der Verein will Übergänge zwischen Schule, Ausbildung, Arbeitsmarkt und Familie verbessern. Durch den Einsatz und die Weiterentwicklung neuer Lernmethoden trägt LIFE e.V. zu einer Verbesserung der Qualität der Bildung und des lebenslangen Lernens bei.

Kontakt

LIFE e.V. – Bildung Umwelt Chancengleichheit

Rotraud Flindt, Andrea Simon

Dircksenstr. 47 | 10178 Berlin

☎ +49 (0)30.308 798-18, -17

✉ flindt@life-online.de, simon@life-online.de

🌐 www.life-online.de

Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

Das Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ ist Teil des Projektverbundes KUMULUS-PLUS, in dem sich elf Beratungs- und Bildungsorganisationen zusammengeschlossen haben, um Menschen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS unterstützt Erwachsene mit Migrationshintergrund auf dem Weg in den Arbeitsmarkt durch die Kombination von Beratung, Kompetenzfeststellung und Qualifizierung. Oberstes Ziel ist es, Strategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Einwanderungshintergrund weiterzuentwickeln und nachhaltig einzusetzen. Dabei setzt KUMULUS-PLUS auf die Vernetzung mit Partnern aus Politik, Wissenschaft

und Bildung. Gemeinsam mit seinen elf Transferprojekten hat das Kompetenzzentrum zielgruppenspezifische Varianten für die Beratung zur beruflichen Integration, zur Weiterbildung und zur Beschäftigungssicherung entwickelt.

KUMULUS-PLUS arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin. Es ist eines von sechs Kompetenzzentren im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“. Koordiniert wird KUMULUS-PLUS vom Berliner Verein „Arbeit und Bildung e.V.“.

Kontakt

KUMULUS-PLUS

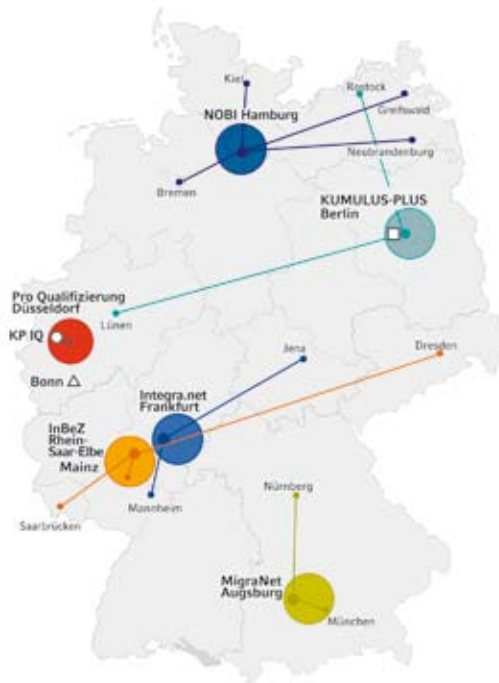
Arbeit und Bildung e.V.
Stefan Nowack
Lindenstraße 20–25 | 10969 Berlin
www.kumulus-plus.de

KUMULUS-PLUS

Die Netzwerkpartner



Das Netzwerk Integration durch Qualifizierung



Kontakt

Koordinierungsprojekt Integration durch Qualifizierung

Ansprechpartner/-in:
Wolfgang Fehl und Sabine Schröder
www.intqua.de

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) zielt auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten.

In den sechs Handlungsfeldern Beratung, Qualifizierung, Kompetenzfeststellung, berufsbezogenes Deutsch, Existenzgründung und Interkulturelle Öffnung werden Strategien, Instrumente, Handlungsempfehlungen, Beratungs- und Qualifizierungskonzepte erarbeitet und verbreitet. Damit soll die Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente von SGB II und III verbessert werden. Im Nationalen Integrationsplan (NIP) verpflichtet sich die Bundesregierung: „Das Beratungs- und Informationsnetzwerk IQ entwickelt im Auftrag der Bundesregierung und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und nichtstaatlichen Trägern neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten, Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen.“

Das Netzwerk besteht aus sechs bundesweit agierenden Kompetenzzentren, thematischen Facharbeitskreisen und Transferprojekten. Koordiniert wird IQ von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH). Es wird von der anakonde GbR evaluiert. Das Netzwerk wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2005 initiiert und wird durch dieses und die Bundesagentur für Arbeit finanziert.



Bildung • Umwelt • Chancengleichheit

LIFE e.V. - Bildung Umwelt Chancengleichheit
www.life-online.de

Impressum

Herausgeber

LIFE e.V.
Dircksenstr. 47 | 10178 Berlin
Telefon: +49.(0)30.308 798 - 0
www.life-online.de
v.i.S.d.P. : Andrea Simon

Texte

Elke Knabe, profil-Gummersbach
Rotraud Flindt, LIFE e.V.

Fotos

IT depends - Miriam Asmus (Cover, S. 5, 10, 11)
Fotolia.com (christian42 Cover, LE image Cover + S. 6,
Gina Sanders S. 3)

Layout

IT depends
Miriam Asmus, - Web- und Grafikdesign - Berlin
asmus@it-depends.de | www.it-depends.de

Korrektorat

Karin Gartmann, Berlin

Druck

omnisatz GmbH, Berlin

Auflage

500

© LIFE e.V. - Berlin, November 2010