

## **Jobcoaching: Baustein 1 der Landesinitiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit**

Projektzeitraum: 01.09.2020 – 30.06.2023

1. Ausgangslage
2. Konzept und Erfolgsfaktoren
3. Inhaltliche Schwerpunkte
4. Vermittlungserfolge und Bilanz

### Projektbericht und Erfolgsbilanz

#### **1. Ausgangslage**

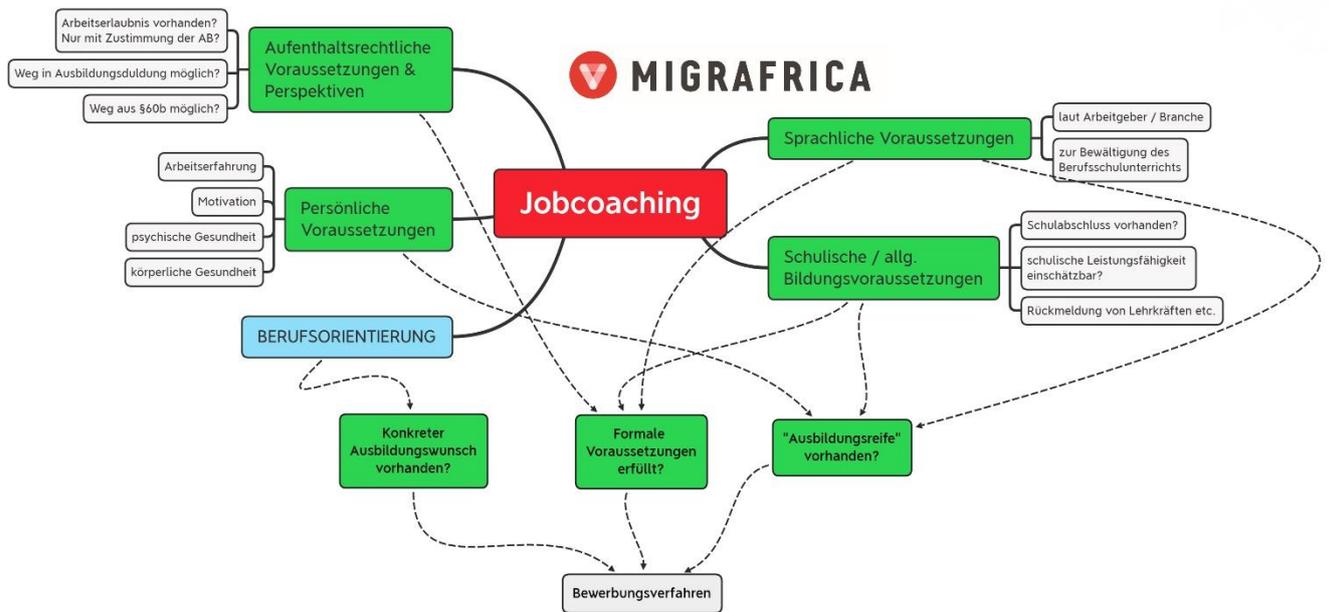
MIGRAFRICA's Aktivitäten im Bereich erfolgreiche, sprach- und kultursensible Arbeitsmarktintegration begann bereits 2017 mit unserem Vorgängerprojekt „WorkKompass Plus“, gefördert von der RheinEnergieStiftung Köln. Von 2017 bis Mitte 2020 konnten die unten beschriebenen Konzepte, Schwerpunkte und Methoden unter Einbezug der Zielgruppe entwickelt und erprobt werden. WorkKompass Plus fokussierte seinerzeit spezifische Branchen durch gezielte Weiterbildung, wie bspw. die projektinterne Vorbereitung auf die Prüfung für den Staplerschein und eine zielgerichtete Vermittlung in die Logistikbranche. Im Laufe der Projektlaufzeit haben sich sowohl Schwerpunkte, Branchen als auch die Zielgruppen geöffnet und erweitert, sodass am Ende eine Vermittlungsquote von 86 %, zielgruppenspezifische Methoden und Aktivitäten, spezifisches Fachwissen und ein stabiles, funktionierendes Netzwerk aus Fachbehörden, Ämtern, Arbeitgeber\*innen und weiteren Organisationen und Integrationsagenturen zu Buche stand. Das Projekt wurde im Jahr 2019 mit dem Hidden Movers Award der Deloitte Stiftung ausgezeichnet. Bereits zu dieser Zeit bestand eine enge und vertrauensvolle Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum Köln, die schließlich im September 2020 in die Berücksichtigung bei der Landesinitiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit mündete.

Mit „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ hat das Land Nordrhein-Westfalen erstmalig ein ganzheitliches Integrationsprogramm für Menschen mit Duldung und Aufenthaltsgestattung geschaffen. Diese Zielgruppe war zuvor von den meisten Regelleistungen wie Sprachkurse und Arbeitsmarktförderung aufgrund ihres Aufenthaltsstatus ausgeschlossen. Diese (nicht gegebenen) Voraussetzungen sowie die schwierigen aufenthaltsrechtlichen Perspektiven stellen für die soziale Arbeit und die Arbeitsmarktintegration besonders schwierige Herausforderungen dar. Wir konnten hier auf unsere vierjährige Erfahrung aus dem Vorgängerprojekt und unserem besonderen Zugang zur Zielgruppe anknüpfen und ohne lange Vorbereitungszeit in die Arbeit mit hauptsächlich ehemaligen Minderjährigen Geflüchteten, mehrheitlich aus West- und Ostafrika starten.

## 2. Konzept und Erfolgsfaktoren

Im folgenden soll die konzeptionelle Ausrichtung in der Arbeitsmarktintegration, Methodiken und unser spezifischer Ansatz zusammenfassend dargestellt werden sowie Erfolgsfaktoren für eine gelingende Arbeitsmarktintegration junger erwachsener Geflüchteter aufgezeigt werden.

Im folgenden Schaubild ist der arbeitsmarktbezogene Integrationsprozess aus Sicht der Beratenden grafisch dargestellt:



Dieser ganzheitliche Ansatz berücksichtigt die wichtigsten Faktoren im Arbeitsmarktintegrationsprozess und stellt den Klienten als Individuum in den Mittelpunkt. MIGRAFRICA's Philosophie wird davon getragen jeden Menschen mit seinen mitgebrachten Kompetenzen und Eigenschaften als Experten für sich selbst zu sehen. Die Klienten bringen einen großen Schatz an Erfahrung und Kompetenzen bereits mit sich. Unsere Aufgabe als Beratende ist es, diesen Schatz sichtbar zu machen, die verbundenen Stärken zu aktivieren und die Ratsuchenden auf ihrem individuellen Weg zu begleiten. Dieser Ansatz steht in starkem Kontrast zur allgegenwärtigen Defizitorientierung der Gesellschaft, von Behörden und Beratungsstellen im Kontakt mit der Zielgruppe. Während die Menschen überall hören, was sie nicht können, nicht wissen und nicht haben stellen wir ihre Potentiale in den Mittelpunkt, stärken diese und beginnen unseren gemeinsamen Weg von dort. Dieser Ansatz schafft Vertrauen und Motivation – die beiden vielleicht wichtigsten Aspekte im Integrationsprozess.

## Erfolgsfaktoren:

### 1. Zielgruppenerreichung und Vertrauensvorschuss durch sprachliche und kulturelle Nähe

Als migrantische Organisation mit ostafrikanischen Wurzeln gehören Mehrsprachigkeit und Transkulturalität zur DNA des Vereins. Wir beschäftigen Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen, Sprachkenntnissen und eigenen Flucht- und Migrationserfahrungen. Durch die Diversität und Multiprofessionalität im Team kennen wir die Bedürfnisse und Problemlagen der Menschen, teilweise aus eigener Erfahrung, sehr gut. Wir können so ein differenziertes Verständnis für die Lebenslagen und die Alltagsherausforderungen entwickeln.

Der erste Kennenlernprozess gestaltet sich so für die Zielgruppe viel leichter, wenn die Menschen in Ihrer Muttersprache Ihre Anliegen artikulieren können und Menschen gegenüber sitzen, die ihre Erfahrungen teilen und in denen sie sich wiedererkennen können. Dies schafft Identifikation und Vertrauen. Durch unser großes Netzwerk in die Communities kommen laufend Ratsuchende zu uns, die Menschen sind bereits da, aktivieren sich gegenseitig, sodass der Verein kaum Teilnehmendenaquise betreiben muss, sondern viel fortlaufend versucht Bedarfe zu decken.

### 2. Sprachsensibilität als durchgehendes Prinzip

Sprachsensibilität, also eine feinfühlig, bewusste Kenntnis und Methodik in der Kommunikation auf Deutsch und dessen Komplexitäten und Stolpersteinen sorgt für Verständlichkeit: Unsere Fachkräfte schreiben und sprechen auf einem dem Gegenüber angepassten Sprachniveau und nutzen angepasste Materialien in der Beratungsarbeit. Sie verstehen, dass die Klienten sich in einem Lernprozess befinden und was dies für schriftliche und mündliche Kommunikation bedeutet und stärken konstruktiv die sprachliche Kompetenzentwicklung bei den Klienten. Bei Begleitungen zu Terminen übersetzen sie „Deutsch auf Deutsch“. Die bewusste und adressatengerechte Sprache erzeugt Respekt und eine wertschätzende Atmosphäre im Beratungsetting.

### 3. Peer-to-Peer Aktivierung und Coaching

Ehemalige Teilnehmende aktivieren neue Klienten, informieren sie, aktivieren sie, teilen ihre Erfahrungen und ihr Wissen, begleiten sie zum ersten Kennenlernen. Sie dienen als Vorbilder, Mentoren und Brückenbauer. Verwandte, Klassenkameraden, Freunde und Bekannte werden so an den Verein gebunden.

### 4. Begleitender Spracherwerb & Beziehungsaufbau durch Sprachtandems

Bereits seit Projektbeginn kooperiert MIGRAFRICA mit dem PROMPT! Im Berufseinstieg Programm des Zentrums für LehrerInnenbildung der Universität zu Köln. Hier absolvieren Lehramtsstudierende ihr außerschulisches Berufsfeldpraktikum als 1-zu-1 Sprachtandem mit unseren Klienten. So gelingt ein begleitender intensiver Spracherwerb und es entstehen freundschaftliche Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft. Die Leitung unserer Arbeitsmarktintegration hat hier zudem einen Lehrauftrag an der Universität inne, begleitet die Studierenden und vermittelt die Grundlagen des oben beschriebenen sprachsensiblen (Fach-) Unterrichts im Kontext der Tandemarbeit. Jedes Halbjahr profitieren so im Schnitt 15 Klienten von einer eingebetteten sprachlichen Begleitung.

### 5. Fokus Männer\*: Männlichkeitspädagogischer Ansatz

Nachdem durch die Zusammensetzung der Zielgruppe und die Kontakte in viele westafrikanische Communities hauptsächlich junge Schwarze Männer in die Beratung kamen, hat sich ein Teil des Teams über Fortbildungen und Praxisprojekte mit der Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit auf die Arbeit mit jungen Männern spezialisiert und betrachtet hier insbesondere die Überschneidung von Race und Gender als eigene

Diskriminierungskategorie. Daraus ergeben sich pädagogische Schwerpunkte in der Verhandlung von Rollenerwartungen, auch im Bezug zum Arbeitsmarkt.

#### 6. Aktiver Support und begleitende Aktivitäten

Aktiv unterstützen heißt parteiisch sein, auf der Seite der Klienten agieren, in Ihrem Interesse und mit ihnen gemeinsam. Begleitet wird dieser Grundsatz von gemeinsamen Aktivitäten wie wöchentlichem Fußballspielen, Besuch von Freizeitveranstaltungen oder regelmäßigen Treffen in der Gruppe in lockerer Atmosphäre. Die zweimalige Teilnahme am „Come Together Cup“ in Köln mit dem 3. und 2. Platz inklusive Seigerehrung auf der Bühne stehen hier als Highlights zu Buche.

### 3. Inhaltliche Schwerpunkte

Inhaltlich umfasste das Jobcoaching folgende aufeinander aufbauende Aktivitäten:

1. Kennenlernprozess vertraulich, sprachsensibel, mehrsprachig, kulturnah
2. Verständnis für Ziele und Zwänge
3. Perspektiventwicklung und Zielsetzung, dynamische Prozessplanung, Monitoring
4. Vermittlung von Fachanwälten und aufenthaltsrechtliche Beratung und Begleitung
5. Anbindung and enge Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationsmanagement
6. Erstellung von Bewerbungsunterlagen mit hoher Qualität
7. Berufsorientierung und Vermittlung von Praktika
8. Stellensuche
9. Netzwerkaktivierung
10. Formularhilfe
11. Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen Simulationen
12. Ggfs. Begleitung zu Vorstellungsgesprächen
13. Kontinuierliche Kommunikation mit Arbeitgebern, Behörden
14. Beantragung von Förderinstrumenten
15. Erwirkung von Arbeitserlaubnissen
16. Ausbildungsbegleitung
17. Krisenintervention, ggfs. Anrufung des Lehrlingsschiedsgericht
18. Konfliktlösung
19. Prüfung von Verträgen
20. Rechtedurchsetzung (Arbeitszeiten, Mindestlohneinhaltung, Konfliktlösung)
21. Beantragung von Sozialleistungen (bspw. ALG1, Berufsausbildungsbeihilfe, AsylbLG, etc.)
22. Kooperation mit Jama Nyeta e.V. :

Lernförderung Kalan Nafa für Menschen mit wenig oder keiner formaler Bildungserfahrung

Parallel und fortlaufend: Unterstützung in allen Lebenslagen: Versicherungen, Sozialleistungen, Gesundheit, Wohnungssuche, Partnerschaft und Beziehungen, Sport und Freizeit

#### 4. Vermittlungserfolge und Bilanz

Teilnehmendenzahl offiziell: **38**

Vermittlungserfolge Gesamtprojekt *						
TN vermittelt insgesamt: <b>33</b>			Vermittlungsquote: <b>87%</b>			
Ausbildung	Arbeit (VZ, TZ)	Praktikum	Minijob	Sprachkurs	Schulplatz (Stipendium)	Erwirkung Aufenthaltstitel**
<b>10</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>3 (1)</b>	<b>17</b>

\* teilweise wurden die gleichen Personen in mehrere Beschäftigungsverhältnisse oder Praktika vermittelt

\*\* Hauptziel der meisten Teilnehmenden war ein Übergang in einen gefestigten Aufenthalt durch Ausbildung oder Arbeit

Hinzu kommen Vermittlungen und Beratungen, die innerhalb des Projektes stattgefunden haben, aber nicht offiziell in die Statistik einfließen konnten, weil die Menschen z.B. nicht in Köln gemeldet waren oder bereits einen Aufenthaltstitel hatten.

Trotz des bedauernden Auslaufens und dem fehlenden politischen Willen zur Weiterführung der Landesinitiative bedanken wir uns recht herzlich für die Förderung.

Besonderer Dank gilt der stets ausgezeichneten, wertschätzenden und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum der Stadt Köln und der reibungslosen Koordination.



Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen

