



Mecklenburg-Vorpommern ist ein weltoffenes Land. Wir wollen, dass Menschen unterschiedlicher Herkunft und kultureller Prägung in unserem Land friedlich und gleichberechtigt zusammenleben. Menschen, die aus anderen Ländern und Kulturkreisen kommen, bereichern unser gesellschaftliches Leben. Aufgabe der Politik ist es, die Rahmenbedingungen dafür zu verbessern und zum Mitmachen zu ermuntern. Ohne die Einsatzfreude, Kreativität und den Gestaltungswillen von Migrantinnen und Migranten, egal ob in der Politik, der Verwaltung oder der Zivilgesellschaft, wird dies kaum gelingen.

Wir arbeiten zurzeit an der Weiterentwicklung unserer Landeskonzption zur Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten in M-V. Darin setzen wir uns intensiv mit den Perspektiven des Zusammenlebens und der Integration von Zugewanderten auseinander. Sprache, Bildung und der Zugang zum Arbeitsmarkt haben dabei einen zentralen Stellenwert. Das Ministerium für Soziales und Gesundheit unterstützt seit Jahren regionale Projekte und Netzwerke, die auf diesem Gebiet tätig sind, wie beispielsweise die drei IntegrationsFach-Dienste Migration.

Ein wichtiger Schritt ist das für Anfang 2011 zu erwartende bundesweite Anerkennungs-gesetz. Die Umsetzung stellt das Land aber auch vor eine enorme Herausforderung. Erstmals sollen Zugewanderte das Recht auf ein Anerkennungsverfahren und die Bewertung ihrer im Ausland erworbenen beruflichen und akademischen Abschlüsse erhalten. Unsere Aufgabe wird es sein, übersichtliche und transparente Strukturen sowie Möglichkeiten für ergänzende Qualifizierungen zu schaffen. Daran arbeiten wir im Moment ressortübergreifend. Unser Land kann es sich nicht leisten, auch nur einen qualifizierten Migranten *nicht* in den Arbeitsmarkt zu integrieren! Der Umsetzungserfolg hängt aber auch von Projekten wie „Kompetenz sucht Job!“ ab, die mithilfe, Informationen zum Anerkennungsverfahren zu verbreiten, Menschen mit Migrationshintergrund über ihre Möglichkeiten zu informieren und sie während der Anpassungsqualifizierung zu begleiten.

Dabei wünsche ich uns allen viel Erfolg!

Ihre Manuela Schwesig

## EDITORIAL



**Manuela Schwesig**

Ministerin für Soziales  
und Gesundheit M-V

Der Umsetzungserfolg hängt aber auch von Projekten wie „Kompetenz sucht Job!“ ab, die mithilfe, Informationen zum Anerkennungsverfahren zu verbreiten, Menschen mit Migrationshintergrund über ihre Möglichkeiten zu informieren und sie während der Anpassungsqualifizierung zu begleiten.

## INHALT



Tagung „Neue Perspektiven für Zugewanderte“  
- Ein Rückblick Seite 2

Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation Seite 4



Mit „Kompetenz sucht Job!“ zurück auf die Schulbank  
- Interview mit Yelena Brezhneva Seite 6

Die DokuMappe verschafft einen Überblick über  
Qualifikationen und Kompetenzen Seite 8

### Projektarbeit

Stellengesuche Seite 10

### Stellengesuche

Impressum Seite 11



Ohne Barrieren e.V.



**migra e.V.**



Gefördert im Rahmen des XENOS-Programms  
„Integration und Vielfalt“ durch das Bundesminis-  
terium für Arbeit und Soziales und dem Europäi-  
schen Sozialfonds.



EUROPÄISCHE UNION

**HINTERGRUND** **i**

Zur Tagung luden die Landeszentrale für politische Bildung M-V und migra e.V. in Kooperation mit den ARGEn der Landkreise Güstrow, Bad Doberan, Nordvorpommern und der Hansestadt Rostock, der Agentur für Arbeit Rostock und der Universität Rostock ein.

**HINWEIS** **i**

Mehr zum regionalen Programm „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung“ finden Sie auf der migra-homepage unter:

<http://www.migra-mv.de/projekte/programm-integration-durch-individuelle-berufliche-qualifizierung-ibq.html>

**TAGUNG „Neue Perspektiven für MigrantInnen? - Integration und Arbeitsmarkt am 29. September 2010“  
 - Ein Rückblick -**

**115 Gäste nahmen an der Tagung „Neue Perspektiven für MigrantInnen - Integration und Arbeitsmarkt“ in Rostock teil. Vor Ort waren viele Vertreter der regionalen Arbeitsverwaltungen, der Landes- und Bundesministerien, verschiedener Bildungs- sowie Integrationsdienstleister und weitere Akteure aus Wirtschaft und Politik, denen die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ein Anliegen ist.**

Moderator Wolfgang Fehl, Leiter des Koordinierungsprojekts „Integration durch Qualifizierung“ bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Düsseldorf, freute sich in seiner Begrüßung über die große Resonanz aus den unterschiedlichen Zusammenhängen. Er wies auf die engen Kooperationen im Bereich der beruflichen Integration von Zugewanderten hin, die in der Region Rostock bereits existieren.

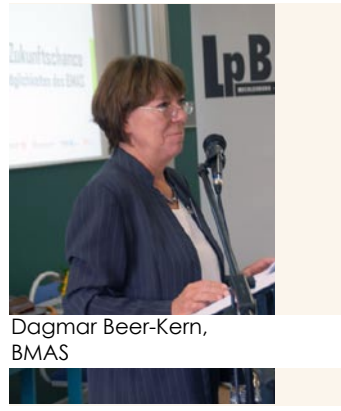
Yves Bizeul – Professor am Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Rostock –



Prof. Dr. Yves Bizeul, Universität Rostock

beschäftigte sich in seinem Beitrag mit der theoretischen Einbettung des Themas in historische Zusammenhänge und in die aktuelle gesamtgesellschaftliche Debatte. Seine These: „In der Bundesrepublik fehlt ein klares Leitkonzept für die Integration der Zuwanderer.“

Warum sich die deutsche Politik damit so schwer tue, liege, so Bizeul, an der in der deutschen Denktradition tief verwurzelten Ablehnung kultureller Vermengungen und einer Überhöhung der „Reinheit“ der Kultur.



Dagmar Beer-Kern, BMAS

Dagmar Beer-Kern - Referatsleiterin Grundsatzfragen der Migrations- und Ausländerpolitik im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) - legte den Fokus ihres Beitrages auf die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Wie groß der Handlungsdruck in diesem Bereich gewesen sei, zeige die rasante Geschwindigkeit, mit der eine Studie (Brain Waste) einen politischen Transformationsprozess in Gang setzen konnte, der voraussichtlich Mitte 2011 in ein Gesetz münden wird. Die derzeitige Situation sei noch geprägt von Unübersichtlichkeit bei den

Anerkennungsstrukturen, diskriminierender Rechtslage und Informationsdefiziten selbst bei den zuständigen Stellen. Wichtig für den Umsetzungserfolg des neuen Gesetzes sei aber die Schaffung geeigneter Strukturen, zum Beispiel für die Nachqualifizierung. Außerdem müssten die Länder mit Ihrer Gesetzgebung nachziehen.

Als Praktiker stellten Thorsten Nappe (HJC Rostock), Dr. Maher Fakhouri (migra e.V.) und Babett Füllner (BiISE-Institut) das regionale Programm „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung“ vor. Nappe zog aus der Sicht des Hanse-Jobcenters eine positive Bilanz für die ersten 20 Monate der Zusammenarbeit im Programm. Die Arbeit sei effektiv, zielgruppenspezifisch, transparent und professionell. Fakhouri betonte, dass es ein Programm für die Zugewanderten sei, in welchem sie ihren Integrationsprozess aktiv mitgestalten und die für sich bestmöglichen Perspektiven erschließen würden.

Dass Integration ein Prozess ist, der auch von Seiten der Aufnahmegesellschaft gestaltet werden muss, war Thema des Beitrages von



Katja Grosche, Projektleiterin eines XENOS-Projektes beim Volkshochschulverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.: Interkulturelle Trainings sollen MitarbeiterInnen kommunaler und lokaler Verwaltungen in Mecklenburg-Vorpommern für das Thema Interkulturalität sensibilisieren, was derzeit in Kooperation mit „Kompetenz sucht Job!“ für die MitarbeiterInnen des Hanse-Jobcenters Rostock angeboten werde.



Zielgruppe der MigrantInnen. Dabei werde es laut Heyn v.a. um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für deutschfördernde Maßnahmen, um einen ganzheitlichen Integrationsansatz und um individuelle Unterstützung gehen. Auch benannte er die BA-interne Personal- sowie Informationspolitik, bei der es Handlungsbedarf gebe und an der bereits gearbeitet werde.

für Soziales und Gesundheit M-V

- ▶ Ralf Grabow, MdL, Vorsitzender des Ausschusses für Soziales und Gesundheit des Landtages M-V
- ▶ Christoph Möller, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Rostock
- ▶ Hanns-Christoph Saur, Abteilungsleiter im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus M-V
- ▶ Michael Hugo, Projektleiter des IntegrationsFach-Dienstes Migration Mittleres Mecklenburg und Nordvorpommern bei migra e.V.
- ▶ Phuong Kollath, stellvertretende Vorsitzende des Bundeszuwanderungs- und Integrationsrates und Sprecherin des MIGRANET M-V



Wolfgang Heyn, Regionaldirektion Nord

Wolfgang Heyn, Geschäftsführer Grundsicherung der Regionaldirektion Nord, erläuterte die Strategien der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich einer verstärkten Ausrichtung der Instrumentarien der BA auf die

Zum Abschluss der Tagung fand eine Podiumsdiskussion statt, auf der neue berufliche Perspektiven für Zugewanderte und Strategien der Fortführung und Verstärkung der Zusammenarbeit erörtert wurden. Die Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmer waren:

- ▶ Hartmut Renken, Abteilungsleiter im Ministerium

Konsens bestand darin, dass Vernetzung und Kooperation wichtig sind, damit Integration gelingt. Auch in Anbetracht der demografischen Entwicklung müssen wir Migranten bestmöglich integrieren. Christoph Möller ist überzeugt: „In Zukunft ist es nicht mehr wichtig, wo ein Mensch herkommt, sondern wo er hin will.“



Moderator Wolfgang Fehl im Gespräch mit den PodiumsteilnehmerInnen (v.l.) Hartmut Renken, Hanns-Christoph Saur, Ralf Grabow, Christoph Möller, Phuong Kollath und Michael Hugo.

## i HINWEIS

Alle Tagungsbeiträge wurden in einem Reader zusammengestellt und können unter <http://www.migra-mv.de/verein/archiv.html> herunter geladen werden.

## Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Damit einhergehende kulturelle Verständigungsprobleme zwischen Menschen aus verschiedenen Kulturen finden in allen Lebensbereichen und damit insbesondere auch im beruflichen Umfeld tagtäglich statt. Häufig sind Missverständnisse zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen im Arbeitsalltag jedoch nicht als offensichtliche interkulturelle Kommunikationsprobleme erkennbar.

Das Thema Interkulturelle Kompetenz und die Vermittlung durch Interkulturelle Trainings ist ein Schwerpunkt des Arbeitsauftrages des XENOS-Projektes „Kompetenz sucht Job“.

Im Rahmen des Projektes „Kompetenz sucht Job“ werden interkulturelle Trainings durch den Projektträger „Ohne Barrieren“ e.V. in den verschiedensten Bereichen von Wirtschaft und Verwaltung angeboten und vorbereitet. Sie werden in Kooperation mit dem XENOS-Projekt des Volkshochschulverbandes „Die Kommune in MV – Eine für alle. Interkulturelle Kompetenz für Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern“ nach dem europaweit anerkannten Konzept Xpert-CCS (Culturale Kommunikation Skills – Interkulturelle Kompetenz) durchgeführt.

Die ersten interkulturellen Trainings für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Fallmanager, Teamleiter) des Hanse -Jobcenters starteten am 8. Oktober 2010 in den Räumen der Küstenmühle.

Die Tätigkeit als Arbeitsvermittler oder Fallmanager in Arbeitsagenturen bzw. ARGEN stellt hohe Anforderungen an die sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Die interkulturelle Kompo-

nente der Kommunikation wurde dabei bisher noch nicht umfassend berücksich-

tion oftmals fehlgeschlagene Kommunikation aufgrund unzureichender interkul-



sichtigt und herausgearbeitet. Fallmanager und Kunden missverstehen sich und der Beratungs- und Vermittlungsprozess kann letztlich nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Dabei sprechen die Zahlen für sich: Während beispielsweise die Ausbildungsplatzquote für Jugendliche mit Migrationshintergrund bei lediglich 23,7% lag, waren es bei den deutschen Jugendlichen 57,5%. Im Arbeitsalltag von Menschen mit beratenden Aufgaben, z.B. der Vermittler und Fallmanager, bedeutet dies eine Intensivierung des Kontaktes mit Personen fremdkulturellen Hintergrunds. (Quelle :Institut für Interkulturelle Kompetenz und Didaktik)

Beispiele aus der Praxis machten deutlich, dass die Ursache für eine gescheiterte Vermittlung und Integrati-

tureller Kompetenzen ist. Auch hier sprechen die zahlen eine deutliche Sprache: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kommt in seinem Abschlussbericht zur Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund zu dem Ergebnis, dass es einen signifikanten Rückstand bei der Maßnahmeförderung von MigrantInnen gegenüber Deutschen gibt. Nur jeder zehnte Migrant erhält Zugang zur Maßnahmeförderung. (Siehe Lesetipp)

Konflikte wie der, bei dem der Fallmanager seine relativ gut Deutsch sprechende Klientin in eine Maßnahme schickte und sich erst dort herausstellte, dass sie Analphabetin war, zeigen, wie wichtig eine Gesprächsfüh-

### LESETIPP



Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund  
 Abschlussbericht (11/2009).

Der Bericht gibt erstmals Auskunft über den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund im Bezug von Arbeitslosengeld II sowie über das relative Gewicht einzelner Herkunftsgruppen von Migrant/innen im Rechtskreis des SGB II. Er untersucht, ob und in welcher Hinsicht sich die soziale Lage von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit Migrationshintergrund von der Lage der ALG II-Bezieher/innen ohne Migrationshintergrund unterscheidet und ob Migrant/innen von der Einführung des SGB II in anderer Weise betroffen waren als Personen ohne Migrationshintergrund.

Auftraggeber war das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

[http://www.migra-mv.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/BMAS\\_\\_forschungsbericht\\_SGBII\\_Migranten\\_Okt09\\_0111.pdf](http://www.migra-mv.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/BMAS__forschungsbericht_SGBII_Migranten_Okt09_0111.pdf)



rung unter Berücksichtigung fremdkultureller Eigenheiten ist.

Aber auch Ressourcen werden oft nicht erkannt: Ein qualifizierter IT-Spezialist wird seine Fähigkeiten nicht persönlich überzeugend darstellen, wenn er aus einer kollektivistischen Kultur wie Indien kommt. Ihn dann in einen Job zu vermitteln, für den er völlig überqualifiziert ist, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Frustration und Scheitern des Arbeitsverhältnisses führen.

Die Beraterin/ der Berater hat insofern eine zentrale Position, wenn es um die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund geht. Kennt er/sie die kulturspezifischen Denk- und Hand-

tischen Herausforderungen in der Bundesrepublik und vor dem Hintergrund der aktuellen demografischen Entwicklung insbesondere für Mecklenburg-Vorpommern. Interkulturell sensibilisierte Beraterinnen und Berater können dabei einen wichtigen Beitrag leisten.

Die Analyse kritischer Ereignisse aus dem Arbeitsalltag steht am Anfang eines Lernprozesses, der über die Vermittlung theoretischen Wissens über Kulturstandards bis hin zur praktischen Entwicklung eines Handlungsleitfadens geht. Übungen, Simulationen und Rollenspiele decken den Anteil des Lernens auf der Erfahrungsebene ab, der dann auf der Anwenderebene durch Reflexion zur Anwendung in die Praxis führt.



Das erste interkulturelle Training für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HJC starteten am 8. Oktober 2010 in den Räumen der Küstenmühle. Von links: Projektleiterin Regina Witte, Trainerin Katja Grosche, Co Trainerin Beate Menzel, Christina Rohde, Dagmar Mico, Tina Schmidt, Corinna Baer-Lawincky, Karin Vöpel.

lungsmuster, so ist er/sie besser in der Lage, optimale Maßnahmen für die Kunden zu wählen und erreicht auf diese Weise Zufriedenheit auf beiden Seiten – und nicht zuletzt auch einen wirtschaftlichen Effekt.

Die Integration von Zuwanderern auf dem Arbeitsmarkt bleibt eine der großen gesellschaftlichen und poli-

relle Filter“, „Techniken des interkulturellen Umgangs und interkulturelle Kommunikation“ vermittelt wurden. Die Leitung der Seminare übernahmen jeweils zwei Referenten, von denen eine Person entweder einen Migrationshintergrund besitzt oder mehrere Jahre selbst im Ausland gelebt hat. Dadurch konnte die Diskussion „interkultureller Stolperstei-

ne“ in Rollenspielen oder persönlicher Erfahrungen mit den Teilnehmenden sehr realitätsnah und mit nachhaltiger Wirkung geführt werden.

Das Gruppentraining wurde am 5. November mit der Prüfung für ein europaweit anerkanntes Zertifikat abgeschlossen.

Die Präsentation erster Erfahrungen aus dieser Seminarreihe fand so großes Interesse bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung „Neue Perspektiven für Migrantinnen und Migranten“, dass es bereits Interessentinnen und Interessenten für die Durchführung eines Interkulturellen Trainings für Mitarbeiter/innen aus dem Jobcenter und der Verwaltung des Landkreises Güstrow gibt, so dass ein Kurs voraussichtlich im ersten Quartal des Jahres 2011 beginnen wird.

Da sich die Sensibilisierung von kleinen und mittleren Unternehmen der Region für interkulturelle Trainings bisher schwierig gestaltete und das Thema trotz der Vorstellung am Unternehmerstammtisch (14.04.2010) sowie zusätzlicher Veröffentlichung des Angebotes in der Zeitschrift des Unternehmerverbandes Rostock und Umgebung e.V. Wirtschaftsreport Ausgabe 05/06 2010 wenig Resonanz erhielt, gibt es weitere Gespräche mit dem Unternehmerverband zu Rostock und Umgebung, um kurzfristig auch Trainings mit Mitarbeiter/innen von Unternehmen aus der Region durchzuführen.

## **i** HINWEIS

### Gruppentrainings

(8-max. 15 Teilnehmer) basierend auf dem europaweit anerkannten Konzept Xpert-CCS (Culture Communication Skills – Interkulturelle Kompetenz) ausschließlich durch entsprechend ausgebildete Trainer.

Die Fortbildung wird **auf Wunsch als Inhouse-schulung** angeboten. Alternativ können geeignete Veranstaltungsorte organisiert werden.

Die Fortbildung wird im Rahmen des XENOS - Projekts „Kompetenz sucht Job“ **kostenfrei** angeboten.

Es besteht die Möglichkeit, durch eine für Sie kostenlose Prüfung ein **europaweit anerkanntes Zertifikat** zu erwerben.

### Anmeldung:

Ohne Barrieren e.V.  
**Regina Witte**  
 Doberaner Straße 114  
 18057 Rostock

Tel.: 0381 . 252 48 48  
 Fax: 0381 . 46 13 97 21  
 r.witte@ohne-barrieren-ev.de  
 www.ohne-barrieren-ev.de

## KONTAKT



**Gesamtkoordination:**  
 „Ohne Barrieren“ e.V.

**Projektleitung:**  
 Regina Witte

„Ohne Barrieren“ e.V. • Doberaner  
 Straße 114 • 18057 Rostock  
 Tel.: 0381 . 25 22 39 21  
 Fax: 0381 . 46 13 97 21  
 r.witte@ohne-barrieren-ev.de  
[www.ohne-barrieren-ev.de](http://www.ohne-barrieren-ev.de)

**Beratung:**  
 Uta Wehebrink

migra e.V. • Budapester Straße 16  
 • 18057 Rostock  
 Tel.: 0381 . 20 33 681  
 Fax: 0381 . 444 311 63  
 xenos@migra-mv.de  
[www.migra-mv.de](http://www.migra-mv.de)

**Evaluation:**  
 Prof. Dr. habil. Hannelore  
 Kruschel

i.bke - innovative bildungs- und  
 kompetenzentwicklung  
 Am Hofensee 30 • 18279 Grem-  
 melin  
 Tel.: 038452 . 20 390 Fax:  
 038452 . 21 624  
 h.kruschel@t-online.de

## Mit „Kompetenz sucht Job!“ zurück auf die Schulbank Interview mit Yelena Brezhneva

Yelena Brezhneva ist in Kasachstan in der schönen Stadt Aktjubinsk aufgewachsen. Mit 24 Jahren kam sie zusammen mit ihrem Mann und den deutschstämmigen Schwiegereltern nach Rostock. Die junge Frau ist heute 34 und begeistert mit ihrer positiven Lebenseinstellung und ihrem unbedingten Willen, sich hier auch beruflich zu behaupten. Dank ihrer Motivation und der tatkräftigen Unterstützung durch Kompetenz sucht Job! hat sie nun eine Ausbildung zur Medizinischen Dokumentarin bei der EWS beginnen können.

### *Kompetenz sucht Job!:*

**Frau Brezhneva, können Sie kurz etwas über Ihren beruflichen Werdegang in Kasachstan erzählen?**

*Yelena Brezhneva:* Gelernt habe ich an einer Berufsschule, und zwar Ökonomie und Planung. Danach habe ich drei Jahre als Buchhalterin gearbeitet. Aber ich wollte mich beruflich weiterentwickeln und habe ein berufsbegleitendes Studium der Fachrichtung „Ökonomie und Management“ aufgenommen und erfolgreich abgeschlossen. Und dann hab ich auch mal als Laborhelferin gearbeitet.

**Bitte nennen Sie ein paar wichtige Stationen bzw. Ereignisse in Ihrem Leben.**

*Yelena Brezhneva:* Die wichtigsten Etappen in meinem Leben – da muss ich wohl zunächst meine Kindheit benennen: Das ist die Zeit der Vorbereitung auf das Leben. Die Auswahl des Berufes und des Studiums sind ebenfalls wichtige Stationen gewesen. Die guten Arbeitserfahrungen, die ich machen durfte. Und natürlich alle wichtigen Entscheidungen, die die Familie betreffen: Die Heirat mit meinem Mann, die Geburt unserer Tochter. Und nicht zuletzt unsere Ankunft in



„Ich halte mich für einen glücklichen Menschen, da es mir gelungen ist, einen tollen Beruf erlernen zu können.“

Deutschland mit allen damit verbundenen Herausforderungen.

**Wie war Ihr Start in Deutschland?**

*Yelena Brezhneva:* Ich konnte so gut wie kein Wort deutsch sprechen als ich herkam. Aber ich hatte das Glück, sofort auf Menschen zu treffen, die mich unterstützten. Beim Verein Diên Hông besuchte ich einen dreimonatigen Sprachkurs. Danach ging es mit dem Deutschlernen weiter. Aber ich musste nicht nur die Sprache meiner neuen Heimat erlernen, sondern auch alles Mögliche zum Berufssystem und über

meine Chancen in Erfahrung bringen. Meinen Beruf konnte ich nicht anerkennen lassen. Also musste ich mir auf anderem Wege berufliche Perspektiven eröffnen, um mich erfolgreich in die deutsche Gesellschaft zu integrieren. Dabei halfen mir vor allem die Mitarbeiterinnen des XENOS-Projektes Elena Pewsner und Doris Mellentin, denen ich für ihre Professionalität und ihren tollen Umgang mit uns Immigranten grenzenlos dankbar bin.



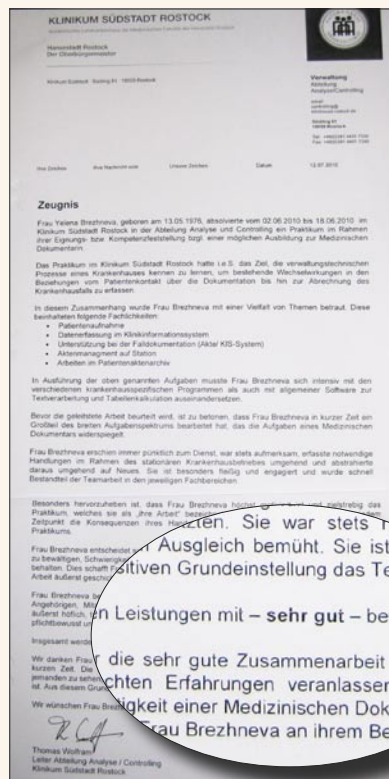
Wie kamen Sie auf die Idee, sich als medizinische Dokumentarin ausbilden zu lassen?

**Yelena Brezhneva:** Elena Pewsner rief mich eines Tages an und erzählte mir von einem Infotag, der demnächst zum Ausbildungsberuf „Medizinischer Dokumentar“ stattfinden würde. „Glauben Sie mir, das ist genau das Richtige für Sie“, hatte Elena Pewsner zu mir gesagt. Und obwohl ich einigermaßen skeptisch war, beschloss ich dennoch, mir das einmal anzuhören. Und tatsächlich: Der Beruf entsprach komplett meinen Vorstellungen. Vieles von dem, was ich bereits gelernt hatte, fand ich hier wieder, zum Beispiel Daten zu erfassen und statistisch auszuwerten. Danach stand für mich fest: Das will ich machen!

Bis Sie die Ausbildung tatsächlich beginnen konnten war es ja ein ziemlicher Kampf. Was hat schließlich dazu geführt, dass Sie die Ausbildung anfangen konnten?

**Yelena Brezhneva:** Ich habe dann auf Empfehlung des migra-Teams eine Kompetenzfeststellung durchlaufen. Meine fachliche Eignung für den Beruf sollte im Rahmen eines Praktikums erfolgen. Doris Mellentin half mir einen geeigneten Praktikumsplatz zu finden. Im Klinikum Süd im Bereich Medizin-Controlling konnte ich nun drei Wochen lang zeigen, dass ich für diesen Beruf geeignet bin. Auch die Praktikumsbetreuerin vor Ort, Frau Heike Karsten-Dikof, hat mich mit fachlichen Tipps und ihrer Geduld sehr unterstützt. Ergebnis war dann, dass eine Ausbildung zur Medi-

zinischen Dokumentarin für mich definitiv in Frage kam und vom Leiter der Klinikabteilung Analyse/Controlling ausdrücklich empfohlen wurde. Es brauchte dann noch einiges an Diplomatie, um auch das Jobcenter davon zu überzeugen, meine Ausbildung zu fördern. Aber im Oktober durfte ich in die Ausbildung einsteigen.



In der fachlichen Eignungsprüfung im Südstadtklinikum konnte Yelena Brezhneva überzeugen.

Wie gefällt Ihnen die Ausbildung?

**Yelena Brezhneva:** Sehr gut! Sehr anspruchsvoll, aber sehr gut! Die Ausbildung hatte bereits am 1. September begonnen, so dass ich einiges nachholen muss, aber die Leute dort sind sehr nett und helfen mir, wo sie können. Besonders gut gefällt mir, dass die meisten „Schüler“ Deutsche sind und ich so zwangsläufig viel Deutsch sprechen muss, auch privat

in den Pausen oder beim gemeinsamen Lernen.

Wenn Sie an Erfolg im Leben denken, was ist für Sie erstrebenswert?

**Yelena Brezhneva:** Erstrebenswert ist für mich eine Arbeit, die mich ausfüllt.

Und was möchten Sie noch erreichen?

**Yelena Brezhneva:** Der nächste Schritt ist es, einen guten Praktikumsplatz zu finden, um bessere Berufspraxis zu bekommen.

Sind Sie ein Beispiel für gelungene Integration?

**Yelena Brezhneva:** Ja.

Welche Wünsche und Hoffnungen haben Sie für Ihre Zukunft?

**Yelena Brezhneva:** Natürlich möchte ich die Ausbildung erfolgreich beenden und einen guten Arbeitsplatz bekommen. Ich halte mich für einen glücklichen Menschen, da es mir gelungen ist einen tollen Beruf erlernen zu können. Ich verbinde meine Zukunft gerade mit diesem Beruf.

Frau Brezhneva, ich danke Ihnen für das Gespräch!

Das Interview führte Nadine Voß.

## HINTERGRUND

Am 1. Februar 2009 startete in der Hansestadt Rostock sowie in den drei Landkreisen Güstrow, Bad Doberan und Nordvorpommern das Programm „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung“, an dem „Kompetenz sucht Job!“ maßgeblich beteiligt ist. Der durch die Programm-Partner (die vier regionalen ARGEn, migra e.V., das BilSE-Institut und Ohne Barrieren e.V.) begleitete Integrationsprozess gliedert sich in drei Phasen, die nicht zwangsläufig von jedem Teilnehmer / jeder Teilnehmerin vollständig durchlaufen werden müssen:



## Die DokuMappe verschafft einen Überblick über Qualifikationen und Kompetenzen

### HINTERGRUND i

Die Idee der systematischen Ermittlung und Dokumentation von Kompetenzen und Qualifikationen mithilfe eines dafür entwickelten Portfolios ist nicht neu. Bewährt haben sich Beratungsansätze und Kompetenzfeststellungsverfahren wie das ProfilPASS-System oder das von der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. (GfbM) entwickelte KomPass-Verfahren, welche Ratsuchende möglichst früh von der passiven Rolle in einen aktiven Gestaltungsprozess ihrer Qualifizierungs- und Beschäftigungsperspektiven bringen.

Warum haben wir dennoch die DokuMappe entwickelt? Zum einen sollte sie auf unsere Zielgruppe zugeschnitten sein (anschaulich, erklärend, mit Fokus auf die Erfassung formeller Kompetenzen). Dann sollte sie ausbaufähig sein: So wie das regionale Programm „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung“ ständig weiterentwickelt wird, sollte auch die DokuMappe flexibel erweiterbar sein. Und nicht zuletzt war es uns nur so möglich, jedem Teilnehmer / jeder Teilnehmerin ein Exemplar kostenlos zur Verfügung zu stellen.

**Die DokuMappe geht von einem kompetenzorientierten Ansatz aus und nimmt Migrantinnen und Migranten nicht unter Defizitaspekten sondern als Träger vielfältiger Kompetenzen in den Blick. Konzipiert wurde sie durch die Projekte XENOS-Kompetenz sucht Job! und KUMULUS-PLUS und das BilSE-Institut für den Einsatz im regionalen Programm „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung“ und kann als eine Art Sammelordner durch alle drei Phasen der beruflichen Integration („Berufliche Erstanamnese“, „Kompetenzfeststellung“ und „Berufliches Coaching“) genutzt werden.**

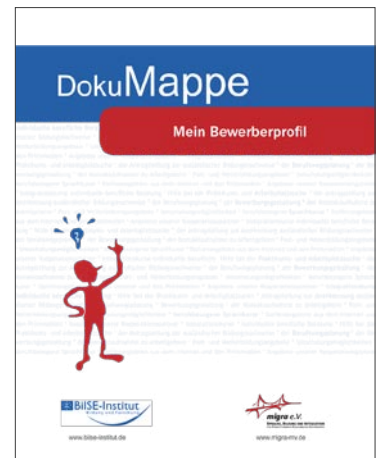
Seit Ende September 2010 wird die DokuMappe allen TeilnehmerInnen ausgehändigt, mit denen direkt an der beruflichen Weiterentwicklung gearbeitet werden kann (ausgenommen sind hier diejenigen, die zunächst einen Integrationskurs besuchen sollen, und jene, die keine Motivation zeigen, sich beruflich zu integrieren). Das Arbeiten mit der DokuMappe beruht auf Freiwilligkeit und der aktiven Mitgestaltung durch den Teilnehmer / die Teilnehmerin.

#### Ziele der DokuMappe

Die DokuMappe ist in erster Linie ein Instrument zur Erhebung von Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen durch die Mittel der Reflexion und Selbst-

einschätzung und bereitet auf die berufliche (Weiter-) Entwicklung vor. Es unterstützt DokuMappen-EigentümerInnen, sich ihrer Potentiale bewusst zu werden und diese in systematischer Form zu ordnen. Darüber hinaus begleitet die DokuMappe dabei, berufliche Ziele zu finden und den Einstieg am Arbeitsmarkt zu planen. Nebenbei dient die DokuMappe über die Unterstützungsleistung in der Beratung, in der Kompetenzfeststellung oder im Einzelcoaching als Instrument der Sprach- und Kulturvermittlung, indem sie den gezielten Erwerb der Landessprache im beruflichen Kontext fördert.

Die TeilnehmerInnen sollten nach der Arbeit im IBQ-



Programm mithilfe der DokuMappe eine Vorstellung darüber erhalten haben, wo ihre Stärken liegen, was sie am Arbeitsmarkt realistisch erreichen können und einen Plan entwickelt haben, wie sie das tun werden. Die DokuMappe bereitet nach außen hin auf eine Selbstpräsentation vor Dritten vor (z.B. Vorstellungsgespräch).

#### Zielgruppe für die Arbeit mit der DokuMappe

Bei der Konzeption der DokuMappe hatten wir insbesondere jener MigrantInnen im Blick, die zwar mit beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen bzw. Ausbildungen nach Deutschland gekommen sind, aber weit unter ihrem Qualifizierungsniveau arbeiten oder Gefahr laufen, das in Zukunft zu tun.



Beraterin Elena Pewsner: „Meine Kunden arbeiten gerne mit der Mappe. Spätestens beim Bewerben ist sie eine echte Hilfe.“





Die Reflexion ihrer eigenen Kompetenzen und eine exakte Karriereplanung sollen ihnen ermöglichen, den Einstieg und Umstieg am Arbeitsmarkt jenseits von Hilfsarbeit zu schaffen.

**Erfahrungen mit dem Einsatz der DokuMappe**

Die Arbeit mit der DokuMappe wurde von TeilnehmerInnen durchaus als schwierig, aber letztlich von vielen als interessant und auf jeden Fall lohnend eingeschätzt. Von den BeraterInnen wurden als Herausforderung die Verständlichkeit der Fragen sowie der benötigte Zeitaufwand genannt. Zur sprachlichen Unterstützung wird derzeit ein sechssprachiges Glossar (Deutsch, Englisch, Französisch, Russisch, Arabisch, Vietnamesisch) erarbeitet. Die mehrsprachigen

Begriffserklärungen sollen gewährleisten, dass die Inhalte in jedem Fall verstanden werden, denn dies ist der Ausgangspunkt eines gelungenen Einsatzes.

Als klare Vorteile, die die Arbeit mit der DokuMappe habe, wurde benannt, dass sich einige Themen auch auslagern ließen, indem einzelne Arbeitsblätter außerhalb der Beratung zu erarbeiten seien, und erst die Ergebnisse wieder gemeinsam besprochen würden, und dass der Mehrwert für die TeilnehmerInnen auch nach Ablauf des IBQ-Programms erhalten bliebe.

**Struktur der DokuMappe**

Die fünf inhaltlichen Register der DokuMappe können bislang mit etwa 20 Arbeitsblättern befüllt werden. Zusätzlich bietet das Register

„Meine Dokumente“ die Möglichkeit, alle bewerbungsrelevanten Unterlagen abzuheften. Viele Arbeitsblätter sollen durchaus mit alternativen Materialien und Anregungen ergänzt werden, sie stellen nur einen Teil der Auseinandersetzung mit einem Thema oder Inhalt dar.

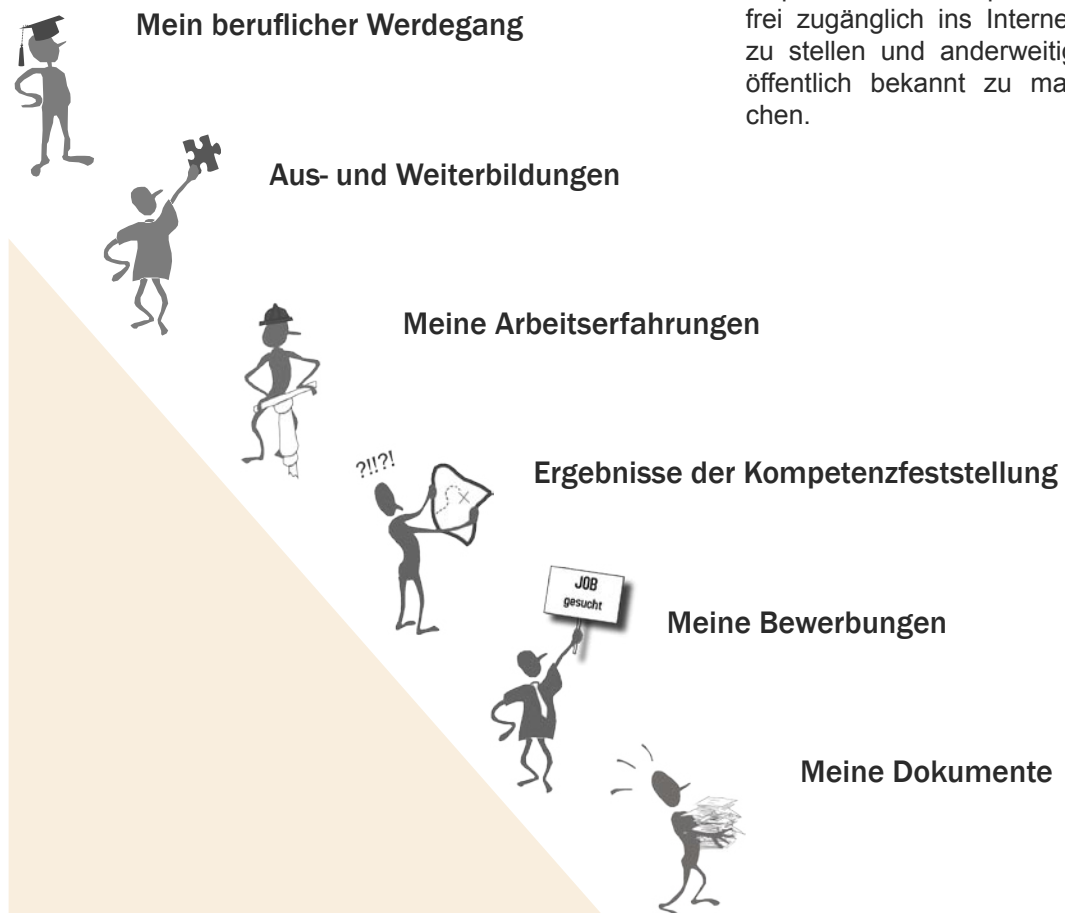
**Transfer der DokuMappe**

Der Entwicklungsprozess des Instrumentes „DokuMappe“ ist noch nicht abgeschlossen. Die Arbeit mit den Arbeitsblättern befindet sich derzeit in der Testphase. Die Arbeitsblätter werden anschließend ergänzt bzw. weiterentwickelt. Im Ergebnis soll ein rundherum stimmiges Instrument entstehen, welches sich durchaus auch in andere Beratungs- und Coachingangebote einbauen lässt. Geplant ist, das Endprodukt frei zugänglich ins Internet zu stellen und anderweitig öffentlich bekannt zu machen.

**i LESETIPP**

**Kompetenzorientierte Laufbahnberatung**  
 (Arbeits- und Organisationspsychologische Techniken)  
 Thomas Lang-von Wins/ Claas Triebel (11/2008)

Während andere Autoren das Kompetenzkonzept häufig dazu missbrauchen, verdeckte Eignungsdiagnostik zu betreiben, schaffen Lang-von Wins und Triebel den Spagat zwischen Beratung und Bilanzierung. Dabei gehen sie von der These aus, dass jedes Messen auch Intervention ist. Eine Analyse der Kompetenzen einer Person, die nur in intensiver Auseinandersetzung mit der Biografie der Personen stattfinden kann, bedeutet immer auch einen Eingriff. Wie ein solcher Beratungsansatz klientenzentriert geschehen kann und die Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen in den Mittelpunkt stellt, wird in diesem hervorragend lesbaren Buch umfassend und sehr überzeugend dargestellt.



## HINWEIS



Seit dem 6. Mai 2010 gibt es beim Verein migra einen neuen Service für Jobsuchende mit Migrationshintergrund und für Arbeitgeber, die auf der Suche nach dem richtigen Bewerber / der richtigen Bewerberin für eine vakante Stelle in ihrem Unternehmen sind.

Ein Blick lohnt sich:

<http://www.migra-mv.de/aktuelles/stellengesuche.html>

## KONTAKT



XENOS  
 „Kompetenz sucht Job“  
 bei migra e.V.

**Ansprechpartnerinnen:**  
 Martina Deutsch / Nadine Voß  
 Telefon: 0381 - 444 31 160  
 E-mail: [voss@migra-mv.de](mailto:voss@migra-mv.de)  
[www.migra-mv.de](http://www.migra-mv.de)

## „Kompetenz sucht Job“ - Stellengesuche



Viktoriya Boelck

### Dipl.-Ing. Automatisierungstechnik/ technische Assistentin

Ich habe ein fünfjähriges Diplomstudium an der Technischen Universität in Vinnica absolviert. Der Einstieg in einen technischen Beruf ist ein großer Traum von mir, den ich nach wie vor realisieren möchte. Ich habe durch eine Tätigkeit im kaufmännischen Bereich Kompetenzen erworben, die das fachliche Profil einer Ingenieurin abrunden. Dazu zähle ich mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit, zielorientiertes Arbeiten, Organisationstalent sowie Teamfähigkeit.

Ich bin sicher, dass auch meine Sprachkenntnisse eine gute Voraussetzung für Kontakte mit osteuropäischen Ländern sind.

Lernen Sie mich kennen - gerne auch über ein betriebliches Praktikum!



Mariana Koleva

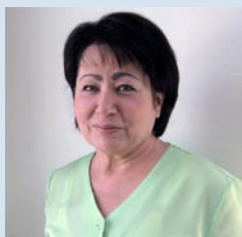
### Mitarbeiterin im Bereich Medizintechnik / Medizin- physikerin in Ausbildung (auch als Praktikum) alternativ: Technische Assistentin

**Wer bin ich...** Ich bin Diplomingenieurin für Elektrotechnik mit Schwerpunkt auf die Medizinische Physik und Technik.

**Was will ich...** Einen Wiedereinstieg in meinen erlernten Beruf. Gerne würde ich meine Kenntnisse praxisorientiert einsetzen.

**Was kann ich...** Als technische Assistentin biete ich Ihnen berufliche Erfahrung in der Kalkulation von komplexen Ausschreibungen und in der Auftragsbearbeitung. Außerdem verfüge ich über gute Englischkenntnisse und Erfahrung in der Bearbeitung von (deutschen) Förderanträgen einschließlich Abrechnung, Nachkalkulation von Projekten, Projektmanagement und in der korrekten Dokumentation und Präsentation von Ergebnissen.

**Wie bin ich...** Zu meinen Stärken gehören eine rasche Auffassungsgabe, logisches Denken, gewissenhaftes und sorgfältiges Arbeiten. Meine persönlichen Kompetenzen beinhalten die Freude an der Arbeit im Team sowie meine selbstständige und verantwortungsbewusste Arbeitsweise.



Tanja Teichmann

### Mitarbeiterin im Autohaus

Während meiner Tätigkeit in einem Autohaus in Rostock konnte ich erste Erfahrungen in der Automobilbranche sammeln. Hier war ich für die Akquise von Gebrauchtfahrzeugen sowie für die Kundenakquise und telefonische Beratung der Kunden zuständig, habe allgemeine Büroarbeiten übernommen und Verträge vorbereitet. Meine Zweisprachigkeit stellte sich dabei als großer Vorteil heraus, da ich mich mit den Kaufbedürfnissen russischstämmiger Kunden und dem zukunftssträchtigen russischsprachigen Markt sehr gut auskenne. Auch der

Kontakt mit deutschsprachigen Kunden bereitete mir keinerlei Probleme.

Gerne würde ich mich in der Automobilbranche beruflich weiterentwickeln und eigenverantwortlich, mit viel Einsatzfreude und ausgeprägter Lernbereitschaft arbeiten.

## IMPRESSUM

---

Herausgeber: **XENOS - Kompetenz sucht Job**

„Ohne Barrieren“ e.V. • Doberaner Straße 114 • 18057 Rostock  
Tel.: 0381 . 25 22 39 21 • Fax: 0381 . 46 13 97 21  
r.witte@ohne-barrieren-ev.de • [www.ohne-barrieren-ev.de](http://www.ohne-barrieren-ev.de)

*migra* e.V. • Budapester Straße 16 • 18057 Rostock  
Tel.: 0381 . 20 33 681 • Fax: 0381 . 444 311 63  
xenos@migra-mv.de • [www.migra-mv.de](http://www.migra-mv.de)

Redaktion: Regina Witte, Nadine Voß

Layout: Nadine Voß