



Tagung „Potentiale nützen“

Ressourcenorientierte Arbeit mit MigrantInnen –
die Notwendigkeit neuer Methoden und
Instrumentarien

TAGUNGSBERICHT

26. Juni 2005
Urania

Moderation: SIBYLLE PIRKLBAUER

Inhaltliche Verantwortung:
VERENA PLUTZAR
Verein „Projekt Integrationshaus“
www.integrationshaus.at

Organisation & Durchführung:
NIKOLAUS HEINELT
noPRoblem Public Relations
www.no-pr-oblem.at

Gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



Program Management GmbH



Inhaltsverzeichnis

	Seite
<u>Die Vorträge</u>	
Begrüßung <i>Esra Hashemi-Shirazi</i>	3
"Vom Migrationsleiden zur Migrationsleistung - Aspekte psychischer Verarbeitung von Migrationskrise und Trauma." <i>Ruth Kronsteiner</i>	5
„Erwachsenenbildung in der Einwanderungsgesellschaft. Von der Zielgruppenorientierung zur ‚Interkulturellen Öffnung‘“ <i>Annette Sprung</i>	13
„Berufsorientierter Sprachunterricht im Spannungsfeld von Sprachbedarf und Sprachbedürfnissen“ <i>Barbara Haider</i>	14
<u>Die Berichte aus den Workshops</u>	
Workshop 1 „Biografische Arbeit mit Diskontinuitäten – Ressourcen in der Migration sichtbar machen“ <i>Ilse Haslinger/Verena Plutzar</i>	17
Workshop 2 „Frauen stärken- Qualifizierungsangebote für bildungsferne Gruppen“ <i>Maria Rösslhumer/ Sonja Sari</i>	18
Workshop 3 „Dequalifizierung entgegen: Anerkennung von Kompetenzen“ <i>Ursula Morokutti, Sabine Bauer</i>	19
Workshop 4 „Berufsorientierter Sprachunterricht“ <i>Angelika Hrubesch, Doris Zagerbauer</i>	20
Workshop 5 „Erweiterung interkultureller Kompetenzen für MitarbeiterInnen der Erwachsenenbildung und arbeitsmarktpolitische AkteurInnen“ <i>Kristina Milosits und Günther Schiemer</i>	21
<u>Die Präsentationsunterlagen</u>	
WS 1	22
WS 2	25
WS 3	28
WS 4	30
<u>Die TeilnehmerInnen</u>	34

Die Vorträge

Begrüßung

Esra Hashemi-Shirazi

HERZLICH WILLKOMMEN

zur Tagung „Potentiale nutzen“

Ressourcenorientierte Arbeit mit MigrantInnen – die Notwendigkeit neuer Methoden und Instrumentarien

qualifikation stärkt

Wiener Entwicklungspartnerschaft der EU - Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Erweiterung der beruflichen Wahl- und Aufstiegsmöglichkeiten für Migrantinnen und Migranten

Folie 1:

Situation der MigrantInnen am Arbeitsmarkt

- Niedrigste Positionen
- Rechtliche / informelle Barrieren
- Konzentration in gewissen Berufssparten
- Geringe Aufstiegsmöglichkeiten
- Hohe Arbeitslosigkeit

Folie 2:

Arbeitsmarktpolitik

„Arbeitsmarktpolitik hat eine regulierende und steuernde Funktion gegenüber dem Arbeitsmarkt. Das bedeutet, sie hat (...) die Aufgabe, von der Wirtschaft benötigtes Arbeitskräftepotential zur Verfügung zu stellen und zu halten und (...) trägt aber auch – entsprechend der politischen „Kultur Österreichs“ Mit-Verantwortung für soziale und rechtliche Bedingungen gegenüber den ArbeitnehmerInnen“

Folie 3:

Arbeitsmarktpolitische Funktion der MigrantInnen

- Lücken am Arbeitsmarkt auszufüllen
- Jene Arbeitsplätze zu besetzen, die sonst nicht besetzt werden können

Folie 4:

Eine verantwortungsbewusste Arbeitsmarktpolitik

- Schafft soziale und rechtliche Bedingungen, die diese Gruppe nicht ausschließlich der Willkür des Marktes überläßt
- Unterstützt die Gruppe, ihre Potentiale und Ressourcen auch für die Zielgruppe selber zufrieden stellend einzusetzen

Folie 5:

Stellung am Arbeitsmarkt

nach Herkunft & Geschlecht in Wien (Quelle: August Gächter)

1 = schlechteste Stellung am Arbeitsmarkt, 16 = beste Stellung am Arbeitsmarkt

01	Ausländische ♀♀	Matura	02	Ausländische ♀♀	Lehre
03	Ausländische ♀♀	akademischer Abschluss	04	Ausländische ♂♂	Matura
05	Ausländische ♂♂	berufsbildende mittlere Schule	06	Ausländische ♀♀	berufsbildende mittlere Schule
07	Ausländische ♂♂	Lehre	08	Österreich. ♀♀	Lehre
09	Österreichische ♀♀	Matura	10	Ausländische ♂♂	akademischer Abschluss
11	Österreichische ♀♀	berufsbildende mittlere Schule	12	Österreichische ♀♀	berufsbildende mittlere Schule
13	Österreichische ♀♀	akademischer Abschluss	14	Österreichische ♂♂	Matura
15	Österreichische ♂♂	Lehre	16	Österreich. ♂♂	akademischer Abschluss

Folie 6:

Gesamtstrategie der EP

- Beschäftigungsfähigkeit von MigrantInnen aufrecht zu erhalten und zu verbessern
- Innovative Basisangebote in Bereichen Spracherwerb, berufliche Orientierung, Beratung und Information für MigrantInnen zu schaffen
- Von formellen / informellen Potentialen und Ressourcen der MigrantInnen auszugehen und die Anerkennung der mitgebrachten Ausbildungen zu erleichtern / zu ermöglichen
- Einer ressourcenorientierten Arbeitsmarktpolitik Vorschub zu leisten
- Bei relevanten AkteurInnen Bewusstsein über Kompetenzen und Fähigkeiten von brach liegenden Ressourcen von MigrantInnen zu erwecken
- MigrantInnen zur mehr Gleichberechtigung auf dem Wiener Arbeitsmarkt zu verhelfen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. ihre Aufwärtsmobilität am Arbeitsmarkt zu fördern

Folie 7:

Erfolge / Zukunftsvorschau

- Im Bereich der Individualförderung
- Im Bereich von Sensibilisierung der Erwachsenenbildungseinrichtungen
- Information / Sensibilisierung der Zielgruppe der ErwachsenenbilderInnen, MitarbeiterInnen arbeitsmarktpolitischer Einrichtungen

Folie 8:

Zielgruppe

- MigrantInnen:
 - Qualifizierungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen (SQuP - s'coupé, nosqua, femqua)
 - Spezielles Beratungsangebot für Weiterbildung und Qualifizierung für MigrantInnen (wequam)

- Innovatives didaktisches Konzept für Fachsprachenerwerb (Online-Glossar)
- MitarbeiterInnen der Erwachsenenbildung und AMS:
 - Sensibilisierungs- und Informationsangebot (siqua Lehrgang)
- Entscheidungsträger:
 - Empfehlungskatalog zur interkulturellen Öffnung der Erwachsenenbildungseinrichtungen

Folie 9:

Produkte

- Ein Sprachen- und Qualifikationsportfolio mit Handbuch und CD
- Leitfäden zu dem Lehrgang femqua und zum Online- Glossar für Fachsprache
- Ein Folder zum Qualifikationsangebot nosqua
- Eine CD zu dem Lehrgang (siqua), sowie ein Curriculum zur Ausbildung von Diversitätsbeauftragten
- Empfehlungskatalog zur Interkulturellen Öffnung der Erwachsenenbildungseinrichtungen
- Im Netz: www.wequam.at
<http://glossar.baz.at/index.php>

"Vom Migrationsleiden zur Migrationsleistung - Aspekte psychischer Verarbeitung von Migrationskrise und Trauma."

Ruth Kronsteiner

In der Migrationsforschung sind MigrantInnen jene Menschen, die ihren Lebensmittelpunkt dauerhaft an einen anderen Ort verlegen. Unterschieden wird die Binnen- von der Außenmigration sowie nach den Migrationsmotiven wie Abendheuerlust, Ausbildung, Arbeit, Naturkatastrophen, Krieg, Verfolgung...

Der Grad der Freiwilligkeit und die Entfernung, die bei der Migration zurückgelegt wird, sollen von besonderer Bedeutung sein. Auch finden sich immer wieder MigrationsforscherInnen und PolitikerInnen, die versuchen die Kulturelle Nähe bzw. Distanz zwischen MigrantInnen und Aufnehmenden als Definitionsmerkmal heranzuziehen. Sie machen sich auch Gedanken über die so genannte „Emigrabilität“ von Menschen, also darüber, wer nicht migrieren sollte, da die Person den massiven Objektverlust, die vielen neuen Objekte, die Einsamkeit und das Heimweh nicht verkraften könnte. Diese Personen hätten sozusagen eine schlechte Migrationsprognose. Auch die österreichischen GesetzgeberInnen möchten immer wieder gern vor einer Aufenthaltsbewilligungserteilung die Integrationswilligkeit und –fähigkeit feststellen können. Diese Vorstellung der Feststellbarkeit der sogenannten Emigrabilität geht auf eine „statische“ Vorstellung vom Menschen zurück. Die Illusion, voraussagen zu können, wie sich jemand entwickelt, die anderen diesbezüglich zu beurteilen und für sie zu entscheiden, ob sie migrieren dürfen oder nicht, ob sie ein „störender Faktor“ werden oder nicht, halte ich für den Ausdruck von Omnipotenzgefühlen, Kontroll- und Machtbedürfnissen, die sowohl ethisch als auch wissenschaftlich unzulänglich sind. Auf der psychischen Ebene gelten andere Regeln, hier steht das subjektive Gefühl der Menschen im Vordergrund.

Der psychische Prozess der Migration ist mit Hoffnung, Entscheidung, Trennung, Verlust, Verunsicherung, Neugier, psychischen Krisen, psychischem Wachstum u.v.m. verbunden. Dies erlebt die BinnenmigrantIn vom Dorf in die Großstadt strukturell ebenso wie die MigrantIn aus der Türkei oder aus Ruanda.

Selbstverständlich gibt es Unterschiede, doch an dieser Stelle möchte ich auch auf Gemeinsamkeiten hinweisen, weil die österreichische DeutschlehrerIn oder SozialarbeiterIn hiermit in ihrer eigenen Familien - und somit transgenerativen Migrations- Kriegs- oder Fluchtgeschichte- Ressourcen findet, die ihr in der Arbeit mit MigrantInnen die Einfühlung erleichtert oder auch, wenn sie unbewusst wirkt, erschwert. Ebenso verhält es sich mit den lehrenden, betreuenden MigrantInnen: Je unbewusster der eigene Migrationsprozess umso hinderlicher ist er in der Arbeit mit MigrantInnen und Exilierten. Oder ganz allgemein ausgedrückt: Je bewusster die eigenen Geschichten sind, umso mehr Ressourcen stehen im Umgang mit sich selbst und anderen Menschen zur Verfügung.

Der Migrationsprozess

Der Migrationsprozess – aus der Sicht der Psyche- beginnt weit vor der Ankunft im Aufnahmeland. Die ersten Gedanken ans Weggehen lösen diesen Prozess aus, abgeschlossen ist er nach Aussagen von MigrantInnen nie. Ich denke, dass die Abklärung der Rückkehrabsichten einen kategorialen Abschluss bildet. Das Charakteristische am Prozesshaften ist die ständige Veränderung und Entwicklung. Eine Abklärung z.B. der Migrationsziele oder der Rückkehrabsichten heißt nicht, dass diese so bleiben müssen, sondern dass eine Klarheit über die momentanen Vorstellungen und die Veränderungen derselben vorhanden ist. Wichtig ist, dass darüber gedacht, gesprochen, fantasiert wird, dass innere Bilder entstehen, ausgeschmückt, verworfen oder auch beibehalten werden, die helfen zu klären, was man möchte und kann. Die innere Beschäftigung damit und der Austausch mit anderen darüber versprechen einen erfolgreichen Migrationsprozess. Die Migrationskrise ist nur ein Teil des Migrationsprozesses. Den Migrationsprozess möchte ich an folgenden Bereichen punktuell festmachen: an den Migrationsgründen, am Entscheidungsprozess, den Migrationszielen, den Aufnahme- und Lebensbedingungen im neuen Land, den Erwartungen der im Herkunftsland Gebliebenen und an den Rückkehrabsichten.

Migrationsmotive gibt es meist mehrere, die jemanden zum Weggehen veranlassen. Man kann zwischen inneren und äußeren Beweggründen unterscheiden, wobei diese einander ergänzen, aufeinander wirken und somit zueinander in Beziehung stehen können. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass hinter den offiziellen, ökonomischen Motiven zur Migration persönliche und/oder politische Motive, die „personalisiert“ wurden, stehen und oft unbewusst sind (vgl. Goldmann et al. 1992).

Zum Beispiel sind viele ArbeitsmigrantInnen aus ökonomischen Gründen emigriert, dahinter steht eine oft Jahrhunderte lange Verfolgungs- und Aushungerungsgeschichte wie bei den Kurden oder anderen Minderheiten auf dieser Welt. Dies ist aber oft nicht mehr bewusst, selbst die Zugehörigkeit zur Ethnie geht verloren und die Kinder entdecken sie manchmal im neuen Land wieder. Unbewusste Motive können aber auch ganz individuell in der Ablösungsphase der Adoleszenz liegen. Viele Menschen migrieren in jungen Jahren z.B. Männer kurz vor oder nach dem Militärdienst und Frauen vor oder nach der Heirat. Mit Hilfe der Migration kann dem jugendlichen Ablösungskonflikt, Rivalitäten mit anderen Familienmitgliedern, zu engen Beziehungen zu einem Elternteil entflohen und auch soziales Prestige gewonnen werden. Aber auch eine gescheiterte Beziehung, eine nicht gewollte Heirat, eine nicht erfüllte Liebe, irgendeine Form der Enttäuschung und Kränkung können Motive zum Weggehen sein. Meiner Erfahrung nach kann die äußere Not die inneren Motive in den Hintergrund treten lassen, was aber nicht heißt, dass sie nicht mehr da sind. Oft wirken diese konflikthafter inneren Beweggründe im Unbewussten unbemerkt zum Leidwesen der Betroffenen weiter. Dies ist oft der Inhalt einer Psychotherapie, diesen unbewussten Motiven auf den Grund zu gehen und sie zum Vorschein zu bringen, damit sie der Realitätsprüfung unterzogen und die damit verbundenen Konflikte gelöst werden können. Häufig finden sich Aufträge und Delegationen früherer Generationen an die MigrantInnen unter den unbewussten Motiven und Zielen.

Kinder haben meist kein Motiv zur Migration. Sie werden mitgenommen, nachgeholt, zurückgeschickt und wieder hergeholt. Sie stellen eine besondere Gruppe innerhalb der unfreiwilligen MigrantInnen dar.

Für die Art der psychischen Verarbeitung der Migration ist es weniger ausschlaggebend ob innere und/oder äußere Motive vorliegen – außer im Fall der Exilierung - als das Bewusstsein darüber.

Wichtig für den Migrationsverlauf und die Zufriedenheit damit ist, dass eine Entscheidung zur Migration bewusst, durchdacht und besprochen stattgefunden hat.

Ebenso verhält es sich mit den Migrationszielen.

Migrationsziele verändern sich, es wichtig ist, dies zu erkennen und entsprechend die Lebensplanung zu gestalten und zu handeln.

Ein befriedigend verlaufender Migrationsprozess ist mit der Flexibilität gekoppelt, Ziele zu verändern, neue zu stecken, unpassend gewordene zu verwerfen, Veränderungen und Wandel zuzulassen und adäquat zu handeln. Ebenso verhält es sich mit den Rückkehrabsichten, deren Klärung den Abschluss des Migrationsprozesses bilden.

Der Zuzug von sogenannten Fremden bedeutet für die Aufnahmegesellschaft ebenfalls Veränderungen. Eine Gesellschaft, die sich in ihren Identitäten, in ihren sozialen und ökonomischen Verhältnissen sicher und gut aufgehoben fühlt, kann offen und wohlwollend Fremde aufnehmen, eine Gesellschaft, die sich unsicher fühlt und ungelöste innere Konflikte über Generationen nicht bearbeitet, erlebt den Zuzug eher als Bedrohung und Gefahr denn als Bereicherung.

Die Ankunftssituation ist gleichzeitig der Beginn der Migrationskrise.

„Unter diesen Umständen braucht das Individuum unbedingt jemanden in der neuen Umwelt (eine Person oder Gruppe), der oder die ‚mütterliche‘ und ‚stützende‘ Funktionen übernimmt, die ihm das Überleben und das Sich-Reorganisieren ermöglichen“ (Grinberg/Grinberg 1990[1984]: 85).

Bei der Ankunft setzt das Gefühl des Verlusts ein. Die Grinbergs geben zu diesem Thema eine Stelle aus Kafkas Erzählung „Amerika“ wieder, in der er beschreibt, wie sehr der Protagonist Karl die ganze Schifffahrt hindurch seinen Koffer gehütet hatte und in der großen Aufregung der Ankunft, beim Anblick der Freiheitsstatue seinen Regenschirm irgendwo liegen ließ. Nach der Suche des Regenschirms war sein Koffer, den er so bewacht hatte, verschwunden. Karl ist über sich selbst verblüfft, wie leicht er sich seinen Koffer hatte wegnehmen lassen. Der Koffer ist ein Symbol für das Mitgebrachte. Hier geht das Mitgebrachte verloren, eigentlich wird es Karl gestohlen.

„Auf einer bestimmten Ebene faßt der Verlust des Koffers symbolisch die ganze Reihe von Verlusten zusammen, die mit der Migration erlitten werden: den Verlust von Teilen der wertvollsten Besitztümer. Auf einer anderen Ebene,..., stellt er den vorübergehenden Verlust seiner Ich-Fähigkeiten und seiner eigenen Identität dar, der mit dem Schock der Ankunft verbunden ist“ (ebda.).

Migrationkrise – Kulturschock

Ein Traum:

„Ich muss eine Prüfung in Pflanzenkunde machen. Ich mache mir darüber aber keine Sorgen. Ich treffe mich mit einer Freundin. Sie trägt ein großes weißes Kleid. Sie bereitet sich darauf vor, schwanger zu werden. Sie fragt mich, ob ich schon für die Prüfung studiert habe. Sie ist nervös und so realisiere ich, daß ich mich für diese Prüfung nicht vorbereitet habe. Ich weiß nichts. Ich beginne mich zu ängstigen. Ich denke, daß meine Tochter sich nicht viele Probleme zu Prüfungen macht. Aber klar, sie ist noch jung. Als ich so alt wie sie war, war es für mich auch einfach zu lernen. Ich gehe auf die Straße. Ich bin in meiner Heimat. Ich suche das Auto, wo mein Buch zum Lernen ist. Ein Buch, wie jenes, aus dem ich Deutsch lernen muß. Ich finde das Auto nicht“ (Felber–Villagra 1995: 228).

Migration bringt einen massiven Objektverlust mit sich und löst somit eine psychische Krise aus. Das Vertraute wie die Sprache, die Umgebung, das Essen, die Musik, die Menschen, Geräusche und Gerüche, Haltungen und Werte ist mit einem Schlag nicht mehr vorhanden – die neue Umgebung ist fremd.

Der argentinische Psychoanalytiker César A. Garza – Guerrero (1974) entwickelte ein Modell zur Darstellung der Migrationkrise, die er als „Culture Shock“ bezeichnet. Der Kulturschock ist von zwei grundlegenden Elementen bestimmt. Erstens vom Trauern um den Verlust der Kultur und zweitens vom Wandel der Identität durch die Handhabung einer neuen Kultur. Kulturschock ist der Terminus, der die zahlreichen Phänomene, die das Aufeinandertreffen eines bestimmten kulturellen Hintergrundes mit einer relativ fremden Kultur benennt.

„Trauer ist regelmäßig die Reaktion auf den Verlust einer geliebten Person oder einer an ihre Stelle gerückten Abstraktion wie Vaterland, Freiheit, ein Ideal usw. Unter den nämlichen Einwirkungen zeigt sich bei manchen Personen, die wir darum unter den Verdacht einer krankhaften Disposition setzen, anstelle der Trauer eine Melancholie. Es ist auch bemerkenswert, daß es uns niemals einfällt, die Trauer als einen krankhaften Zustand zu betrachten und dem Arzt zur Behandlung zu übergeben, obwohl sie schwere Abweichungen vom normalen Lebensverhalten mit sich bringt. Wir vertrauen darauf, daß sie nach einem gewissen Zeitraum überwunden sein wird, und halten eine Störung derselben für unzweckmäßig, selbst für schädlich“ (Freud 1917 [1915]: 197-198).

Der Trauerprozess besteht aus drei Phasen. In der ersten Phase herrscht der Drang vor, das Verlorene wieder herzustellen. In der zweiten Phase ist das Verhalten, das an den verlorenen Objekten orientiert war, desorganisiert. Und die dritte Phase dient der Reorganisation. Die Migrationkrise ist dem Trauerprozess vergleichbar und somit nicht zu pathologisieren. Sie ist eine gesunde Reaktion auf die Migration und den damit verbundenen Verlusten. Der Unterschied zum Trauerprozess ist die Beeinträchtigung der Identität, da die MigrantInnen nicht mehr die ausreichende und selbstverständliche Bestätigung durch die Umwelt erhalten. Diese Form der Migrationkrise oder des Kulturschocks wie Garza–Guerrero ihn nennt, ist aber an eine relativ freiwillige Migration gebunden. Das Exil, die Flucht ist davon zu unterscheiden. Flüchtlinge haben die Migrationskrise zusätzlich zu ihren Traumatas zu bewältigen.

1. Die Phase des kulturellen Zusammenstoßes

Die MigrantInnen erforschen die kulturellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Sie überprüfen ihr mitgebrachtes soziales, kulturelles und psychisches Gepäck auf Brauchbarkeit in der neuen Umwelt. Die Unterschiede zwischen der neuen Welt der Objekte und der inneren psychischen Repräsentanz der verlassenen Objekte werden sichtbar. Folgende Gefühle charakterisieren diese Phase: Angst, Wut, Trauer, Verzweiflung, Sehnsucht nach dem Verlorenen, Heimweh.

Hand in Hand mit dem Verlust entsteht eine Diskontinuität der Identität, da die MigrantInnen nicht mehr die nötige Bestätigung aus der Umwelt bekommen. Zur Verteidigung ihrer Identität müssen die guten inneren Bilder von sich und geliebten Menschen reaktiviert werden. In dieser Phase kann es zur Idealisierung der verlassenen Umwelt, zu einer Pseudoanpassung (Assimilation) und / oder zur heftigen Stimmungsschwankungen kommen. In dieser Phase tritt oft eine Selbst-Isolationsperiode auf.

2. Die Phase der Deorganisation

Dies ist die Phase des Bearbeitens der Trauer, in der die neue Kultur abgetastet, die alten Objektbeziehungen überprüft werden. Die Trauer baut eine gesunde, hemmende Kraft im Prozess des Verschmelzens mit der neuen Gesellschaft auf. Sie dient der Wiederherstellung der Identität durch das Wiedererlangen einerseits des Verlorenen mittels Identifikation und andererseits der realistischen Sichtweise sowohl der alten als auch der neuen Beziehungen. Der Trauerprozess führt zur Neugestaltung der

Beziehungen unter dem Einfluss der neuen Kultur und des Selbst-Konzepts auf der Basis von neuen Erfahrungen mit der neuen Umwelt. Wenn der Trauerprozess nicht bewältigt wird, kann es zu Depressionen, Identitätskrisen, paranoiden Reaktionen und zu psychosozialen Fehlanpassungen kommen, extreme Idealisierung der alten und extreme Entwertung der neuen Kultur sind keine Seltenheit.

3. Die Phase der neuen Identität

Die neue Identität reflektiert die schlussendliche Konsolidierung des Ichs mit Hilfe ausgewählter Identifikationsmöglichkeiten mit der neuen Kultur, die harmonisch in die alte Kultur integriert wurden. Voraussetzung dafür ist eine Umwelt, die das wieder herstellt, was im Kulturschock angegriffen wurde – Sicherheit, Geborgenheit, Kontinuität. Das Ergebnis dieser Phase ist ein gewachsenes Selbst, das durch zwischenmenschliche Beziehungen in der neuen Gesellschaft reflektiert wird.

Im Rahmen längerfristiger Integration können immer neue Teile, auch solche, die anfänglich konflikthaft waren, von den MigrantInnen aufgenommen werden.

Ich denke, dass der Begriff Kulturschock im Widerspruch steht zur Prozesshaftigkeit der Krisenbewältigung und nur auf die erste Phase, in der die Konfrontation mit der anderen Kultur stattfindet, zutrifft.

Ich bevorzuge ich den Begriff Krise, der das Prozesshafte und die Aktivität der MigrantInnen auch durch die Bewältigungsmöglichkeit, an deren Ende ein gewachsenes Selbst steht, zum Ausdruck bringt. Der Schock passt eigentlich nur auf die erste Phase der Migrationskrise.

Wichtig ist, dass es keine Migration ohne Migrationskrise gibt, auch wenn sie mehr oder weniger bewusst ist und die meisten diese ohne professionelle Hilfe bewältigen. Für BeraterInnen, SprachlehrerInnen, TrainerInnen und TherapeutInnen ist aber wichtig, eine Migrationskrise zu erkennen und diese Erkenntnis in ihrer Arbeit miteinzubeziehen sowie an die Betroffenen weiterzugeben, was bei dieser eine Entlastung hervorruft. Manchmal ist die Migrationskrise nicht dem Bewusstsein zugänglich und es wirkt erleichternd zu erfahren, dass dies ein normaler Zustand ist und keine Krankheit. Dann kann auch die so genannte Migrationsleistung in den Vordergrund treten und geschätzt werden. Die Migrationskrise in Verbindung mit sehr restriktiven Lebens- und Arbeitsbedingungen im Aufnahmeland kombiniert mit persönlichen Konflikten, die vielleicht auch durch die beiden obigen Faktoren aktiviert werden, können aber zu schweren seelischen und körperlichen Leiden führen. Leiden treten auch im Zusammenhang mit traumatischen Erlebnissen auf. Das können Verfolgungs-, Folter-, Terror- oder Kriegstraumata sein sowie jegliche Gewalt auch in familiären Zusammenhängen. Wichtig ist zu wissen, dass es in den ersten beiden Phasen zu Fixierungen kommen und somit die Krise zu keiner konstruktiven Lösung geführt werden kann. Schon früher nicht bewältigte Krisen werden wieder virulent. Der Spracherwerb wird unmöglich, da dafür eine Regression in das präverbale Stadium der eigenen Entwicklungsgeschichte erforderlich ist. Ist die Krise, die ebenfalls Regressionen in sich birgt, unbewältigt, macht der Prozess des Spracherwerbs zu viel Angst und kann nicht durchlebt werden. In der ersten Phase herrscht die Tendenz der Selbstisolation vor. Liegt in der Phase eine Fixierung vor, kann die neue Sprache nicht erlernt werden. Um eine Sprache zu erlernen, ist der Aufbau von Beziehungen zu SprachträgerInnen notwendig, die aber nicht eingegangen werden können. Die Deutschkenntnisse von MigrantInnen korrelieren nicht mit der Aufenthaltsdauer sondern mit der Qualität der Beziehungen zu Aufnehmenden. Dem „Sprachverlust“ ist ein besonderer Stellenwert beizumessen, da dieser den Verlust selbstverständlicher Fertigkeiten eines erwachsenen Menschen beinhaltet. An dieser Stelle setzt die Regression ein und vermittelt dem erwachsenen Menschen das Gefühl der Hilflosigkeit und Unzulänglichkeit (vgl. Grinberg / Grinberg 1990, Leyer 1991, Felber-Villagra 1995).

„Diese unbewußte Entwertung ist ein regressiver Prozeß, der die Betroffenen bis in die ersten Lebensabschnitte zurückzerrt. Dieser regressive Charakter löst sehr große Ängste aus und impliziert eine interne tiefe Arbeit der Konfrontation mit sich selber. Wenn sich für den Entwertungsprozeß keine positiven Antworten finden lassen, führt er bei den Exilierten zu einer Tendenz, sich zu isolieren, was für sie wie eine Lösung erscheint, aber keine ist.

Die Tendenz zur Isolation wird durch die mehr oder weniger großen Schwierigkeiten bei der Aneignung der neuen Sprache verstärkt. Die neue Sprache in der Situation des Kulturschocks zu lernen, kann eine unerträgliche Aufgabe sein, weil das Lernen einer neuen Sprache eine bestimmte Regression bedeutet, nämlich sich wie ein Kind zu fühlen. Und das löst wieder Ängste aus“ (Felber-Villagra 1995: 226).

„Krisen sind Übergangsphasen: sowohl die, die im Rahmen der individuellen Entwicklung auftreten, wie auch die, die aus verschiedenen inneren und äußeren Gründen entstehen. Als solche stellen sie eine Wachstumschance als auch eine Gefahr einer Steigerung der Anfälligkeit für psychische Störungen dar“ (Grinberg/Grinberg 1990[1984]: 13). Weder die Migrationskrise noch der Exilierungsprozess sind an sich pathologisch, sondern Bestandteil einer gesunden Entwicklung.

„Das Exil ist ein politischer Prozeß und darum ein kollektiver. Ein Prozeß, der durch Gewalt ausgelöst wird und dessen zeitliche Länge nicht absehbar ist. Ein Prozeß, der die Folge einer Niederlage auf der politischen und sozioökonomischen Ebene ist. Nur einige subjektive Konsequenzen dieses Prozesses können im Bereich des Gesundheitswesens im Exilland behandelt werden, und dabei immer mit der konstanten Absicht, daß die Exilproblematik durch die möglichen Behandlungen und Interventionen nicht pathologisiert wird“ (Felber-Villagra 1995: 224-225).

Das Trauma

„Die meisten Kinder von Überlebenden wussten so gut wie gar nichts über die Vergangenheit ihrer Eltern. Die Vergangenheit vor dem Krieg und während des Krieges. Sie mussten erraten, was geschehen war. Die einfachsten Informationen waren nur schwierig zu erhalten. Alles war schmerzlich. Alles war verletzend. Belastet. Kinder von Überlebenden sahen sich von Geheimnissen umgeben. Die Löcher in der Vergangenheit ihrer Eltern punktierten und perforierten die Kinder. Sie versahen sie mit Rissen und Brüchen und Wunden, mit eigenen Hohlstellen und Löchern“ (Brett 2001: 182-183).

„Ein psychisches Trauma ist ein Ereignis, das die Fähigkeit des Ichs, für ein minimales Gefühl der Sicherheit und integrativen Vollständigkeit zu sorgen, abrupt überwältigt und zu einer überwältigenden Angst oder Hilflosigkeit oder dazu führt, daß diese droht, und es bewirkt eine dauerhafte Veränderung der psychischen Organisation“ (Cooper 1986: 44 zitiert nach Bohleber 2000: 829-830).

Diese Veränderungen sind normale Reaktionen des Körpers und der Seele auf etwas völlig Abnormales.

Die Traumaforschung begann mit dem Erkennen des sexuellen Missbrauchs und des Inzests im Unterschied zum ödipalen Konflikt durch die Psychoanalyse Sigmund Freuds. Weiters wurden die Kriegereignisse des Ersten Weltkriegs von Freud selbst in Publikationen bearbeitet, doch der Zweite Weltkrieg, die Folgen der Shoah und die Betroffenheit vieler PsychoanalytikerInnen von Verfolgung und Vertreibung, wurden lange Zeit mit Schweigen belegt. Erst die Folgen des Vietnamkrieges in den USA lösten eine neuerliche Beschäftigung mit den posttraumatischen Belastungsstörungen, die auch Eingang in die Diagnoseschlüssel fanden, aus. Erst im Zusammenhang mit den Entschädigungsgesetzen in der BRD erfolgte die weitere Beschäftigung mit dem Trauma. Zwei Dinge sind besonders zu erwähnen, erstens die Weitergabe des Traumas an die

nachfolgenden Generationen und zweitens das Problem der Pathologisierung des Traumas, des Exils und der Migration.

Eine klare Erkenntnis der Forschung zu den Traumata der Shoah- Überlebenden ist neben der Überlebensschuld die Weitergabe des Traumas an die nächste Generation.

„Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre begannen Forschungsarbeiten zu erscheinen, die bei Kindern von Überlebenden das Auftreten von Symptomen beschrieben, die im Verhalten und Erleben der Eltern während der Verfolgungszeit eine besondere Bedeutung hatten. Auch in Träumen und Phantasien dieser Kinder ließen sich immer wieder Hinweise auf die traumatischen Erfahrungen der Eltern finden. Nach und nach wurde somit erkennbar, daß eine extreme Katastrophe wie der Holocaust Auswirkungen auf die nächste Generation hatte. Es entstand eine umfangreiche Forschungsliteratur und vielfältige psychoanalytische Behandlungsberichte, die weitere Aufschlüsse verschafften. Es ließ sich kein einheitliches Störungsbild im Sinne eines zweiten Generations-Syndroms analog dem Überlebenden-Syndrom finden, die Störungsbilder waren eher inhomogen. Aber generell erwies sich das Trauma der Eltern als ‚organisierender Faktor‘ im Leben der Kinder (M.S.Bergmann, 1982, S. 51)“ (Bohleber 2000: 815).

Dieser organisierende Faktor im Leben der Nachkommen findet sich aber nicht nur bei den Opfern sondern auch bei den Tätern. Dan Bar-On gibt in seinem Buch „Die Last des Schweigens“ Gespräche mit Kindern von Nazi-Tätern wieder, die eindeutig zeigen, wie sie ihr Leben an den Tätern – meist ihren Vätern – orientieren. Um nur ein Beispiel zu geben, der Sohn eines prominenten Mitglieds der SS ergriff den Beruf eines Rabbis, nachdem er zum Judentum übergetreten war, und wurde zum „Rabbi von Jerusalem“ (Bar-On 1993[1989]: 147f).

Die Traumatisierung der Kriegsgeneration des Nationalsozialismus auf der TäterInnenseite in Deutschland und Österreich wurde psychoanalytisch erst spät bearbeitet.

„Die seelischen Nachwirkungen des Krieges waren bei den einzelnen Deutschen unterschiedlich, je nach deren Involvierung in den Nationalsozialismus und seine Verbrechen und deren Verdrängung von Schuld und Verantwortung. Die hatte spezifische Folgen auch für die Erinnerung und die Auseinandersetzung mit der Realität und den Konsequenzen des Krieges. Alexander und Margarete Mitscherlich haben in ihrer berühmten Studie (1967) die gesellschaftlichen Verdrängungs- und Verleugnungsprozesse analysiert, aus denen eine Unfähigkeit zu trauern, eine Abwehr sich zu erinnern, eine Derealisierung und emotionale Erstarrung sowie eine allgemeine Immobilität resultierte. Mitscherlichs legen ihre Analyse Freuds Trauer-Konzeption zugrunde, ohne auf eine Traumatheorie zu rekurrieren. Heute können wir davon ausgehen, daß eine Unfähigkeit zu trauern, eine affektive Erstarrung und Immobilität auch Folgen von Traumatisierungen sein können. Darüber nachzudenken, ob eine traumatische Störung vorliegt, heißt nicht, die Frage nach Schuld und Verantwortung und die notwendige Unterscheidung zwischen Opfer und Täter zu ersetzen. Trauma ist ein empirisch-klinischer Begriff und kann helfen, die damalige Situation umfassender und differenzierter zu verstehen“ (Bohleber 2000.: 818).

Sie sehen wie viel die österreichische Gesellschaft mit den heutigen Flüchtlingen verbindet und wie viel Einfluss diese Geschichte auf die Beziehungen zu einander hat.

Bei den Nachkommen der Opfer des Nationalsozialismus zeigt sich, dass die Kinder oft ermordete Familienmitglieder ersetzen sollten und/oder spezielle unbewusste Aufträge zu erfüllen hatten und dies auch taten, z.B. besondere Leistungen zu vollbringen, um den Verlust des Selbstwerts der traumatisierten Eltern auszugleichen (vgl. Bohleber 2000, vgl. Hardtmann 1992). Diese Form der Weitergabe bedeutet auch eine besondere Bindung der Kinder an ihre Eltern. Delegationen dieser Art habe ich auch bei MigrantInnen beobachtet, vor allem in Familien, in denen ein Exilierungstrauma vorlag oder die Migrationskrise nicht erfolgreich bearbeitet werden konnte.

Das Durchleben der Krise führt zur Bereicherung. Mindestens zwei Kulturen handhaben zu können und etwas Drittes Neues zu gestalten, ist auch eine Bereicherung für die Umwelt. Zuschreibungen tätigen Menschen, um dem Erfahrenen Bedeutungen geben zu können. Viele MigrantInnen bzw. deren Nachkommen fühlen sich durch Zuschreibungen und Benennungsversuche entwertet und diskriminiert. Die gesetzliche Diskriminierung durch Zuschreibungen ist oft rassistisch aber vor allem lebensbeschränkend und auch bedrohlich. Die Pathologisierung von anderen Menschen, MigrantInnen, Exilierten, Frauen ... als passiv, hilflos, krisenhaft oder auch krank ist oft eine Auswirkung der Abwehr der eigenen Angst.

Ich bin Psychotherapeutin und Ethnologin, zu mir kommen Menschen, die leiden, Probleme haben und Unterstützung brauchen und wollen. Manche werden auch von staatlichen Institutionen gezwungen, sich einer psychotherapeutischen Behandlung zu unterziehen. Meine Aufgabe ist, diese Menschen zu unterstützen, ihre Stärken und Kräfte zu mobilisieren, ihr Eigenes zu finden und befriedigende Beziehungen zu führen – hier oder sonst wo. Millionen von MigrantInnen durchleben und bearbeiten ihre Krisen und Traumata ohne professionelle Hilfe, viele davon erfolgreich.

Das Überleben ist sowohl ein aktiver als auch ein aggressiver Prozess, der Schuldgefühle gegenüber den Menschen, die nicht überlebten auslöst.

In der Psychotherapie mit extremtraumatisierten Menschen steht die Stabilisierung durch das Aktivieren und Sichtbarmachen von vorhandenen Ressourcen im Vordergrund bis es zur eigentlichen Traumabearbeitung kommt. Das Trauma in Sicherheit nochmals durcharbeiten und neuen Lösungen zuzuführen, bedeutet auch zu erkennen, dass im Überlebensprozess Fähigkeiten entwickelt wurden, die einen besonderen inneren Reichtum darstellen. Dasselbe gilt für die Migrationskrise. Die aktuelle Migrationskrise ermöglicht auch alte Konflikte neu und erfolgreich zu bearbeiten. Die neuerliche Bearbeitung von Migrationskrisen in einer Psychotherapie macht die Migrationsleistungen und die Fähigkeiten, die im Erleben derselben entwickelt wurden, sichtbar. Ich denke, dass auch in Qualifizierungsmaßnahmen die Ressourcen der Migration und der Flucht sichtbar gemacht werden können, wenn die Lehrenden davon ausgehen, dass sie da sind, und diese fördern. Die Dekonstruktion Selbst- und Fremdzuschreibungen stehen dabei im Vordergrund.

Dies und Ähnliches habe ich oft von StudentInnen, TeilnehmerInnen von Fortbildungen und von KlientInnen gehört: „Was kann mir noch passieren, nachdem was ich erlebt habe? Ich finde mich überall zurecht. Muss ich nochmals weg, kann ich auf viel Erfahrung zurückgreifen. Angst habe ich davor keine mehr.“ Wer also ist teamfähiger, weiß besser was gute Selbstorganisation bedeutet und bringt mehr Führungskompetenz mit als ein Kämpfer aus Tschetschenien oder eine Kämpferin aus Kurdistan? Wer ist flexibler als eine ArbeitsmigrantIn aus der Türkei? Wer kann mit Niederlagen und Mobbing besser umgehen, wer hat mehr Kränkungen konstruktiv verarbeitet, wer ist belastbarer in Stresssituationen als MigrantInnen? Wer hat mehr Auslandserfahrung? Wie viel Kraft, Stärke und Wille bringen Menschen auf, die emigriert sind? Wer bringt mehr Sprachkompetenz mit als ein Kind einer kurdischen Mutter aus Syrien und einem kurdischen Vater aus der Türkei, das in Österreich geboren wurde – es wächst viersprachig auf (deutsch, arabisch, kurdisch und türkisch) ! Welches Kind kann stolzer auf seine Herkunft und seine Eltern sein, wenn diese ihr Herkunftsland verlassen und sich in der Fremde trotz aller Hürden und Schwierigkeiten, ein neues Leben aufgebaut haben? Wer ist kreativer als die Kinder der MigrantInnen und Flüchtlinge, die mindestens zwei Kulturen handhaben können und selbst im Aufnahmeland eine dritte, neue Kultur schaffen?

Ob Ressourcen oder Defizite in den Vordergrund rücken ist eine Frage der Bewertung. Jemand, der von anderen als reich an Ressourcen gesehen wird, kann immer mehr Ressourcen entwickeln.

„Erwachsenenbildung in der Einwanderungsgesellschaft. Von der Zielgruppenorientierung zur ‚Interkulturellen Öffnung‘“ Annette Sprung

Folie 1:

1. Entwicklung "interkultureller EB"
2. Aufgabenbereiche, Zielgruppen
3. Bildungsarbeit mit MigrantInnen
4. Bildungsmarkt
5. Interkulturelle Weiterbildung: wie/ wozu?
6. Interkulturelle Öffnung

Folie 2:

Hintergrund:

Migration - Globalisierung - Modernisierung

Entwicklung:

- "Ausländerpädagogik"
- "interkulturelles Lernen"
- Defizit - Differenz
- Antirassistische Pädagogik

Folie 3:

Aufgabenbereiche interkultureller EB:

- Kompensation
- Qualifikation
- Persönlichkeitsentwicklung
- Politische Bildung

Folie 4:

Zielgruppen:

MigrantInnen - "Mehrheitsgesellschaft" - gemischte Gruppen

Bildungsarbeit mit MigrantInnen:

- Migrationsspezifische Einflussfaktoren
- Aktuelle Lebenssituation der LernerInnen
- Ressourcenorientierung

Folie 5:

- TeilnehmerInnengewinnung
- Einstiegsberatung
- Sozialpädagogische Begleitung
- Gruppensituation:
 - TeilnehmerInnenorientierung
 - Methodenkompetenz
 - Interaktion in der Gruppe
- Berufsbezogenes Deutsch

Folie 6:

Bildungsmarkt:

- Expansion
- Wirtschaft - Sozialpädagogik

- Kosten, Anbieter, Inhalt, Motivation
- MigrantInnen als Lehrende ?

Folie 7:

Interkulturelle Weiterbildung: wie/ wozu?

- "Wissensgesellschaft"-Lebenslanges Lernen
- Reflexive und soziale Kompetenzen
- Welches Wissen?
- "Kulturrkunde"?
- Keine Handlungsanleitungen
- Situatives Handeln

Folie 8:

Interkulturelle Öffnung:

- Personalentwicklung
- Strukturen
- Vernetzung

Handlungsspielräume nutzen

Folie 9:

Wo bleibt der Nutzen?

- Ökonomisierung von Bildung
- Bildung zur Brauchbarkeit
- Offene Ausgänge

Folie 10:

"Bildung ist kein Arsenal, Bildung ist ein Horizont."

„Berufsorientierter Sprachunterricht im Spannungsfeld von Sprachbedarf und Sprachbedürfnissen“

Barbara Haider

1. Hintergrund, Konzepte und Ansätze
2. Erhebung von Sprachbedarf und Sprachbedürfnissen
3. mögliche Konsequenzen einer kritischen Sprachbedarfserhebung

Veränderte Bedingungen in der Arbeitswelt

- generelle Arbeitsmarktsituation: hohe Arbeitslosenrate, Konkurrenzdruck
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation: z.B. Qualitätssicherung, Kundenorientierung ⇒ verbesserte kommunikative Kompetenzen in fast allen beruflichen Kontexten erforderlich
- Notwendigkeit an Fort- und Weiterbildung sowie Umschulungen

vgl.: Szablewski-Çavuş Petra: Verstehen und Verständigung in Deutsch. Grundzüge einer berufsbereichsübergreifenden Didaktik. In: Bildungsarbeit in der Zweitsprache Deutsch 2/2000, S.16-30

Arbeitsaufträge

Beteiligte	Beispiele	Absicht	Mittel	Verwendung / Hintergrund
Vorgesetzte KollegInnen KlientInnen KundInnen Geschäftsleitung	Arbeitsanweisung (Wünsche und Ziele, global oder konkret) fachliche Beratung Planung und Kontrolle Reklamationen neue Aufträge Änderung des Dienstleistungs- angebots oder der Produktpalette	Anweisungen geben oder verstehen / entgegennehmen / ggf. kritisieren Alternativvorschläge machen Prüfung der Durchführbarkeit, ggf. Bedenken äußern Qualitätsansprüche durchsetzen Kompetenzen einfordern Profilierung	Gespräche direkt und telefonisch Formulare Fachliteratur Gebrauchsanweisung Montageanleitung Annoncen EDV-Terminal	Effektivität Qualität Konkurrenz Arbeitsplatzsicherung berufliche Identität

(Beispiel aus: Nispel, Andrea: Smalltalk, Stechuhr, Fachgespräch. Themenbereiche und Kommunikationsziele im Arbeitsleben. In: Andrea Nispel / Petra Szablewski-Çavuş (Hrsg.): Lernen – Verständigen – Handeln. Berufsbezogenes Deutsch. Frankfurt a.M.: DIE 1996, S.39-53 [Praxishilfen berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft; 4]

Definition

Berufsorientierter Sprachunterricht ist:

„pragmatischer, lerner- und bedürfnis-orientierter Sprachunterricht“.
(Funk 2003)

Funk, Hermann: Berufsbezogener Fremdsprachenunterricht. In: Karl-Richard Bausch / Herbert Christ / Hans-Jürgen Krumm (Hrsg.): Handbuch Fremdsprachenunterricht. 4. vollst. neu bearb. Aufl., Tübingen, Basel: Francke 2003, S.175-179

s. auch: Funk, Hermann: Berufsbezogener Deutschunterricht. Grundlagen – Lernziele – Aufgaben. In: Fremdsprache Deutsch, Sondernummer 1992, S.4-16

Prinzipien im bb. Sprachunterricht

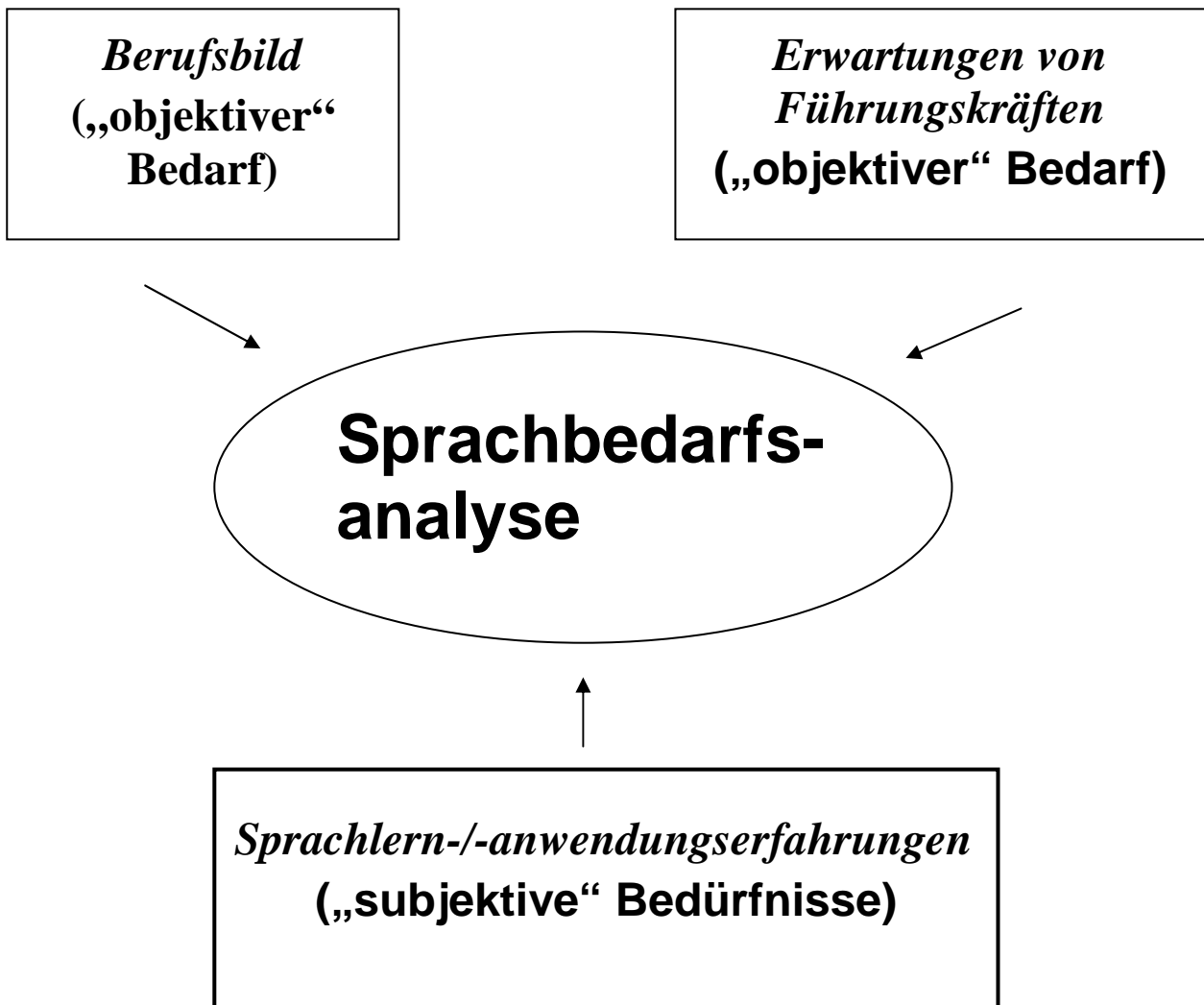
- Mitbestimmung der KursteilnehmerInnen
- Berücksichtigung „universaler“ Inhalte bzw. Prinzipien (Lernstrategien, soft skills)
- Behandlung sog. Querschnittsthemen (Umgang mit Hierarchien, Konkurrenz, Geschlechterverhältnis, Rassismus, ...)
- Empowerment
- ...

vgl. Grünhage-Monetti, Matilde [Hrsg.]: Odysseus – Zweitsprache am Arbeitsplatz. Sprachbedarfe und –bedürfnisse von ArbeitsmigrantInnen: Konzepte des Spracherlernens im berufsbezogenen Kontext (Projekt 1.2.5). Graz: European Centre for Modern Languages 2000

s. auch: Grünhage-Monetti, Matilde; Halewijn, Elwine; Holland, Chris [Hrsg.]: *Odysseus – Second language at the workplace. Language needs of migrant workers: organising, language learning for the vocational / workplace context.* European Centre for Modern Languages. Strasbourg: Council of Europe Publishing 2003

Voraussetzungen für die Förderung und Etablierung berufsbezogenen Sprachenlernens

- Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung ⇒ Aufdeckung des Bedarfs
- Rahmenbedingungen für kontinuierliche und aufbauende Angebote
- Finanzierung (Sprachbedarfserhebung, Materialentwicklung, etc.)
- Kooperationen (z.B. zwischen Fach- und SprachlehrerInnen)
- KursleiterInnen-Qualifizierung
- ...



Die Berichte aus den Workshops

Workshop 1

„Biografische Arbeit mit Diskontinuitäten – Ressourcen in der Migration sichtbar machen“

Ilse Haslinger/Verena Plutzar

1. Präsentation des Sprachen- und Qualifikationsportfolio

Das „Sprachen- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge“ ist ein Instrument, um Kompetenzen und Qualifikationen bewusst- und sichtbar zu machen. Es bedient sich der Methode der Selbstreflexion (biographische Arbeit) im Austausch mit anderen. Das Portfolio besteht aus Arbeitsblättern, Checklisten und dem „Globalraster des Europarates für Sprachen“ und verbindet Sprachenlernen mit beruflicher Orientierung. Es erfasst sowohl formal (z. B. Schulabschlüsse) als auch informell erworbene Qualifikationen (z. B. Tätigkeit als Hausfrau und damit verbundene Fähigkeiten). Die Arbeitsblätter des Portfolio sind in sechs verschiedenen Sprachen verfügbar.

Der Entwicklung liegt die Idee zugrunde, dass die Erfahrung von Migration eine Ressource für die weitere Lebensplanung ist, wenn sie bewusst erlebt und reflektiert wird.

2. Erste praktische Erprobung anhand ausgewählter Arbeitsblätter durch die TeilnehmerInnen des Workshops

Jeweils zu zweit beschäftigten sich die TeilnehmerInnen mit Arbeitsblättern, welche folgende drei Abschnitte abdeckten:

- Kompetenzbilanz und wie diese Kompetenzen bereits gezeigt wurden (also die Fragen: Wo stehe ich jetzt? und Wie bin ich hierher gekommen?)
- Mehrsprachigkeit und Sprachenlernen
- Zukunft (Wie führen Erfahrungen in die Zukunft?)

Erste Erfahrungen im Workshop zeigten bereits, dass das Sprachen- und Qualifikationsportfolio insofern breite Anwendungsmöglichkeiten bietet (und fordert), als der Einsatz von BeraterInnen und TrainerInnen mitgestaltet werden muss. Das Portfolio stellt den Rahmen zum Bewußtwerden der Potentiale zur Verfügung; es bedarf jedoch einer kreativen und eigenständigen Handhabung durch BeraterIn/TrainerIn einerseits und „Besitzerin“ andererseits.

3. In der Diskussion wurden sowohl Fragen der konkreten Anwendung behandelt und grundlegende Überlegungen gestellt

- „Erfolg“ ist ein kulturell jeweils unterschiedlich bewertetes Kriterium. Es bedarf einer gründlichen Auseinandersetzung, bevor biographische Erfolge für das Portfolio aufgelistet werden können. Durch das Vorgeben von Beispielen werden die Beschreibungen der Kategorien leichter verständlich.
- Das Portfolio basiert auf dem Prinzip der Selbstreflexion. Selbstreflexion hat kultur- berufs- und schichtspezifische Hintergründe und kann für eine bestimmte Gruppe von AnwenderInnen sehr ungewohnt sein – daher bedarf es einer langsamen und unterstützenden Heranführung an die Methode. Die „Tiefe“ der Fragestellungen wird von der BesitzerIn selbst bestimmt.
- Die Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie in Partnerarbeit fördert die Reflexion auf einer interaktiven Basis und stellt Anforderungen an beide Beteiligten hinsichtlich Offenheit und Aufmerksamkeit.
- Sehr persönliche Themen anhand eines „Rasters“ zu reflektieren, wirkt auf den ersten Blick wie ein Widerspruch. Daher ist in diesen Fällen die vorhergehende Erzählung/Absprache mit der/dem PartnerIn besonders wichtig.

- Die Anleitung zur Handhabung/zum Ausfüllen der Blätter muss klar und verständlich sein. Voraussetzung dazu ist eine intensive Beschäftigung mit dem Dokument.
- Im Falle einer Anwendung in der Gruppe ist ein positives und sicheres Klima die Voraussetzung für die Anwendung des Portfolio.

4. Migrationsspezifische Potenziale, die anhand der Arbeitsblätter sichtbar wurden

- Sprachkenntnisse: Über vorhandene Sprachkenntnisse und ihre Dokumentation hinaus wird das Verhältnis der/des MigrantIn zu den jeweiligen Sprachen reflektiert
- Das Aufbauen einer neuen Existenz erfordert bereits eine Vielzahl von Fähigkeiten
- Bereits vorhandene Strategien zur Streßbewältigung werden sichtbar und können ausgebaut werden
- Informelle Erfahrungen aus Tätigkeiten wie Hausarbeit und Kinderbetreuung werden auf dahinterliegende Fähigkeiten hin überprüft
- Strategien zur Bewältigung von Veränderungen und Brüchen (Diskontinuitäten) im Lebenslauf werden bewusst erhalten eine positive Bewertung

Berichterstattung: Elisabeth Freithofer

Workshop 2

„Frauen stärken- Qualifizierungsangebote für bildungsferne Gruppen“

Maria Rösslhuber/ Sonja Sari

Angebot

Femqua hat ein Bildungsangebot für Frauen mit Gewalterfahrung aus den Frauenhäusern, oder Mutter-Kind-Heimen angeboten.

Diese heterogene Gruppe von Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern und unterschiedlichen Bildungstufen bedurfte einer besonderen Herangehensweise, die ein AMS-Kurs nicht anbieten kann: spezielle Trainerinnen, z. Teil selbst Migrantinnen, die bereits Erfahrung im Bereich der Arbeit mit Gewaltopfern hatten. Das Angebot umfasste eine begleitende psychosoziale Betreuung während der gesamten Kurszeit, um Schwierigkeiten zu bearbeiten und eine weitere Kursteilnahme zu ermöglichen sowie auch Kinderbetreuung.

Ziele

Lernziele waren vorgeben, und wurden für jede Frau individuell gesteckt. Da sowohl Migration als auch Gewalterfahrungen eine Traumatisierung hervorrufen können, war es von großer Bedeutung ein gutes Lernklima zu schaffen.

Freude am Lernen wurde geweckt, das Selbstvertrauen der Frauen gestärkt. Neben Deutsch, EDV und Schlüsselqualifikationen erhielten die Frauen auch Informationen über das österreichische Rechtssystem.

Erfolge

27 Frauen konnten den Kurs abschließen, und fast die Hälfte davon hat 4 Monate nach Ende des Kurses eine Beschäftigung über der Geringfügigkeit, oder eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt, weitere 3 Frauen haben weiterbildende Kurse in Anspruch genommen.

Die Frauen fühlten sich durch neue Kenntnisse und Erfahrungen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt

Themen die im WS aufgetaucht sind, und diskutiert wurden:

Welche speziellen Methoden wurden angewendet?
Wie war die Kontinuität des Kurses?
Welche Strategien wurden bei Krisen angewendet?
Wie hoch waren die Kosten des Kurses?
Wie war das Lerntempo?

Zusammenfassend die Antworten auf diese Fragen:

Es wurde wenig frontal, und viel mit Gruppenarbeit Rollenspiel, und speziell angepassten Kursunterlagen z.B. in der EDV gearbeitet.
Trotz Fehlstunden durch Krankheiten, Gerichtsterminen oder Übersiedlungen konnten alle Frauen dem Kurstempo folgen.
Individuelle Krisen hatten ihren Platz, dafür war auch speziell die Zusatzbetreuung vorgesehen. Das erhöhte natürlich die Kosten gegenüber einem „normalen“ Kurs.

Sichtweise der Berichterstatterin/ langjährige Mitarbeiterin der Wv Frauenhäuser:

Es ist sehr zu begrüßen, dass Frauen in so schwierigen Lebenssituationen ein Angebot gemacht wurde, das ihnen ermöglichte, erste Schritte in eine eigenständige Zukunft zu setzen, weg von der Ohnmacht, der Isolation in der sich diese Frauen oft befinden, hin zum Erleben des eigenen Wertes, und der eigenen Potentiale. Die Zahl der Frauen, die in eine Beschäftigung vermittelt wurden ist angesichts der herrschenden Arbeitsmarktlage sehr beachtlich. Das ist echtes empowerment, und es wäre sehr zu begrüßen, wenn diese Maßnahme eine Fortsetzung finden könnte.

Berichterstattung: Eva Gisinger

Workshop 3

„Dequalifizierung entgegen: Anerkennung von Kompetenzen“

Ursula Morokutti, Sabine Bauer

Kernaussage

Die Anerkennung von formal / informell erworbenen Kompetenzen ist von vielen Faktoren abhängig. Daher ist es notwendig während des „Anerkennungsprozesses“ eine kompetente Begleitung (Beratung) zu haben.

Grundsätzlich können folgende Fragen zur Vorbereitung eines Anerkennungsprozesses gestellt werden. Dies ist allerdings nur ein Auszug der Fragen.

- Welches Ziel (Perspektive/Sinn) verfolgt der/die KlientIn? Beruflich oder für die persönliche Weiterbildung?
- Ist der/die KlientIn EU-StaatsbürgerIn?
- Wann und in welchem Land bzw. Ort wurde die Ausbildung absolviert? Gibt es Zeugnisse, Bestätigungen und Studienpläne der Ausbildung? Gibt es eine vergleichbare Ausbildung in Österreich?
- Ist die Ausbildung/ der Beruf in Österreich reglementiert / NICHT reglementiert?
- Gibt es Ressourcen (finanziell, Zeit, Unterstützung durch Partner) um eventuell eine Ausbildung in Österreich nachzuholen?
- Erhöht eine formale Anerkennung die Arbeitsmarktchancen oder ist eine andere Bildungsmaßnahme sinnvoller?
- Es ist sinnvoll alle Fragen im Rahmen einer Bildungs- und Lebenslaufbahnberatung zu stellen.

Informationen von den Workshopleiterinnen

Neue Richtlinien erschweren oft auch die Gleichstellung. (Hebammen brauchen seit Juni 05 eine Matura). Zusätzlich gibt es zwischen einigen Ländern verschiedene Abkommen, die hier auch berücksichtigt werden müssen. Die Unternehmer wissen oft nicht welche Ausbildungen anerkannt werden können und welche nicht. Daher werden die MitarbeiterInnen nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt und entlohnt.

Informationsmangel verursacht → Dequalifizierung

Alle Erfahrungen und Informationen aus beiden Projekten wurden auf der Homepage <http://www.wequam.at> hinterlegt. Es sind auch sehr viele nützliche Tipps und Links dort zu finden.

HINWEIS: Aufgrund dieser Fülle an Informationen ist der Besuch der Homepage eine Hilfestellung, sie ersetzt aber keine kompetente Beratung!

Meinungen von den Workshopteilnehmerinnen

- Klientinnen verschleiern gegenüber dem Arbeitgeber, dass sie ihre Ausbildung anerkennen lassen wollen.
- Viele Migrantinnen kennen das Gesetz nicht (zb.: §27a)
- Informell erworbene Kompetenzen sind oft schwer zu benennen und werden daher kaum als Qualifikationen wahrgenommen.

!!! ANERKENNUNG HEBT DAS SELBSTBEWUSSTSEIN !!!

Berichterstattung: Lazar Muschailov

Workshop 4

„Berufsorientierter Sprachunterricht“

Angelika Hrubesch, Doris Zagerbauer

Im Zentrum des Workshops standen mit dem Sprachen und Qualifikationsportfolio und dem Online Glossar Fachsprache zwei Projekte, deren Zielsetzung es ist, Qualifikationen und persönliche Kompetenzen der TeilnehmerInnen aus der jeweiligen Zielgruppe sichtbar zu machen.

Das vom Integrationshaus erarbeitete Sprachen und Qualifikationsportfolio ist speziell für MigrantInnen und Flüchtlinge in Berufsorientierungskursen und deren TrainerInnen und BeraterInnen gedacht. Die darin enthaltenen Arbeitsblätter, die auch für den Sprachunterricht bestimmt sind, sollen bei den TeilnehmerInnen nicht nur einen Reflexionsprozess auslösen und strukturieren, sondern diese auch auf ihrem Weg in den österreichischen Arbeitsmarkt unterstützen. Das Portfolio unterstützt die TeilnehmerInnen dabei, ihre Sprachkompetenzen eigenständig einzuschätzen, wichtige Sprachhandlungen für ihre Zielberufe festzumachen und persönliche Ziele zu setzen. Im Rahmen des Workshops berichtete Angelika Hrubesch, die Pilotkurse des Integrationshauses, in denen mit dem Portfolio gearbeitet wurde, als Trainerin begleitete, von ihren Erfahrungen. Fast alle TeilnehmerInnen (13 von 14) resümierten am Ende des Pilotkurses äußerst positiv. Durch das im Kurs erworbenen Know How (inhaltlich wie sprachlich) waren sie in der Lage, Unsicherheiten abzubauen, und sich selbstbewusst zu präsentieren.

Die Zielgruppe des zweiten im Workshop vorgestellten Projektes, dem Online Glossar Fachsprache waren die TeilnehmerInnen an den FacharbeiterInnen-intensivausbildungen am BAZ des bfi Wien. Fachtermini stellten für die TeilnehmerInnen an diesen Kursen oft ein großes Problem dar und waren auch Grund dafür, dass einige TeilnehmerInnen die Ausbildung abbrachen. Aus diesem Grund begann man im Rahmen eines equal – Projekt mit der Erstellung des Glossars um hier Abhilfe zu schaffen. Das Glossar wurde unter der

Anleitung der AusbilderInnen von den TeilnehmerInnen selbstständig erstellt. Durch die Arbeit am Online Glossar, so Projektleiterin Doris Zagerbauer, kam nicht nur ein fruchtbarer gruppenspezifischer Prozess in Gang (die TeilnehmerInnen arbeiteten teilweise auch in ihrer Freizeit am Glossar), sondern konnte auch die „Hürde Fachsprache“ für die TeilnehmerInnen so in den Lernprozess eingebaut werden, dass diese weniger zum Problem innerhalb der Ausbildung wurde. Hinzu kam ein gewisser Stolz der TeilnehmerInnen auf „ihr Produkt“, der die TeilnehmerInnen weiter motivierte.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass beide Projekte:

- den TeilnehmerInnen ihre Kompetenzen, Qualifikationen und Vorkenntnisse aufzeigen und bewusst machen;
 - die TeilnehmerInnen zum selbstständigen Lernen und zum Entwickeln von Lernstrategien animieren;
 - die Lernsituation für die TeilnehmerInnen verändern;
- Die TrainerInnen / die AusbilderInnen wurden nicht mehr ausschließlich als Informationsvermittler, sondern eher BeraterIn, BegleiterIn gesehen;
- die sprachlichen Fähigkeiten der TeilnehmerInnen verbessern;
 - den interkulturellen Austausch fördern.

Berichterstattung: Martina Aicher

Workshop 5

„Erweiterung interkultureller Kompetenzen für MitarbeiterInnen der Erwachsenenbildung und arbeitsmarktpolitische AkteurInnen“
Kristina Milosits und Günther Schiemer

Zum Einstieg las Frau Birsen Akyürek (Beratungszentrum für MigrantInnen) einen sehr persönlichen Text einer ukrainischen Frau, welche nach Österreich kam um hier glücklich zu werden, vor. Birsen saß dabei hinter einer weißen Leinwand – die ZuhörerInnen sahen nur den Schatten und die Umrisse von ihr.

Anschließend wurde in Form von kurzen Statements der TeilnehmerInnen Gedanken und Meinungen formuliert, wie z.B.:

MigrantInnen wissen über ihre Rechte meist nicht Bescheid
Abhängigkeit der ukr. Frau gegenüber dem österr. Mann / Machtgefälle
Strukturelle Gewalt war in dieser Lebensgeschichte gut sichtbar
Ausstieg aus der Negativspirale nur mit sehr viel Kraft und Unterstützung möglich
Ignoranz der mitgebrachten Stärken und Fähigkeiten der ukr. Frau
Weil Arbeit um zu überleben im Vordergrund steht, bleibt Bildung auf der Strecke
Überforderung der Frau, selbst einen Ausweg zu finden
Naivität der Frau bzgl. der Vorstellungen, wie glücklich sie in Österreich werden kann
Ähnliches Schicksal (alkoholkranker Mann) könnte auch Österreicherin passieren
Dargestellte Lebensgeschichte ist eher ein „leichteres“ Schicksal

Im Vorlauf zum SIQUA-Weiterbildungsangebot wurde mit AusbilderInnen beim BAZ und mit auszubildenden in den Lehrwerkstätten eine Erhebung durchgeführt. Es zeigte sich deutlich, dass ein großes Interesse an Informationen über andere Kulturen, im Speziellen der islamischen Kultur, bestehen. Auch kam heraus, dass der Umgang mit Konflikten mit Fokus auf unterschiedliche Kulturen und Werthaltungen erwünscht ist. Auch wurden mehr rechtliche Informationen zum Thema gefordert.

SIQUA wurde in Kooperation zwischen Berufsausbildungszentrum des bfi Wien, Beratungszentrum für MigrantInnen und dem Verein Autonomer Österreichischer Frauenhäuser entwickelt.

Die TeilnehmerInnen pro Lehrgang (max. 15 Personen) kamen je zu einem Drittel aus den Bereichen: BAZ, AMS und NGO`s. Diese Durchmischung unterschiedlicher Berufsfelder hat sich sehr bewährt. Dadurch entstanden auch für den Arbeitsalltag, zum Wohle der betreuten KlientInnen, Netzwerke, die auch nach dem Lehrgang gepflegt werden.

Der Lehrgang gliedert sich in 14 Seminartage. Pro Monat 2 Tage. Dafür bekamen die TeilnehmerInnen von ihren Arbeitgebern eine Freistellung. Inhaltlich wurden folgende Bereiche bearbeitet: Diversity Training, Daten und Fakten zur Ausländersituation in Österreich (Fremdenrecht, Ausländerbeschäftigung,...), der Islam in Einwanderungsgesellschaften, Migration und Gewalt, Konfliktbearbeitung am Arbeitsplatz, Didaktik und Beratung in der Praxis.

SIQUA war bisher ein großer Erfolg – nach einer Erholungspause wird daran gedacht, diesen Lehrgang erneut anzubieten, da es zahlreiche Anfragen gibt.

Das Interesse des WS5 an SIQUA war groß – die Rückmeldungen waren sehr positiv.

Zum Abschluss verabschiedeten sich die TeilnehmerInnen des WS 5 mit unterschiedlichen Ritualen aus verschiedenen Kulturen.

Berichterstattung: Rupert Wackerle

Die Präsentationsunterlagen

WS 1

„Biografische Arbeit mit Diskontinuitäten – Ressourcen in der Migration sichtbar machen“

Ilse Haslinger/Verena Plutzar

Ausgangssituation

- MigrantInnen bringen eine Vielzahl an Kompetenzen und Qualifikationen mit.
- Diese werden von Seiten der ArbeitgeberInnen und oft von sich selbst nicht wahrgenommen (Defizitorientierung).
- MigrantInnen brauchen Orientierung am Arbeitsmarkt und berufsorientierte Deutschkenntnisse

Ziele

- Das Erheben und Sichtbarmachen von Kompetenzen und Qualifikationen von MigrantInnen.
- Das Verfügbarmachen dieser Kompetenzen und Qualifikationen für den Arbeitsmarkt.

Wege

Reflexion der eigenen Erfahrungen im Austausch mit anderen

- Checklisten
- Kompetenzbilanzen
- Globalraster des Europarates

Stärken des biografischen Ansatzes

für das Sichtbarmachen von Kompetenzen und Qualifikationen:

- authentisch
- stärkend
- verfügbar in Bewerbungssituationen

Schwächen des biografischen Ansatzes

für das Sichtbarmachen von Kompetenzen und Qualifikationen:

- keine Anerkennung
- keine Zertifizierung

Warum wir uns für den biografischen Ansatz entschieden haben:

weil das SQuP über ein reines Erhebungsinstrument hinaus bei einer beruflichen Orientierung unterstützen will, indem es die Handlungsfähigkeit für einen Ein/ oder Umstieg am Arbeitsmarkt stärkt.

Was ist das Sprachen- und Qualifikationsportfolio?

- Ein Instrument, das den Weg in den Arbeitsmarkt unterstützt.
- Eine Mappe mit Arbeitsblättern, die einen Reflexionsprozess anregen und strukturieren.

Für wen ist das Sprachen- und Qualifikationsportfolio gemacht?

- für MigrantInnen und Flüchtlinge in Berufsorientierungskursen und Beratung
- für BO-TrainerInnen, DeutschkursleiterInnen und BeraterInnen

Was will das Sprachen- und Qualifikationsportfolio?

- die eigenen Fähigkeiten, Kenntnisse, Kompetenzen und Qualifikationen für sich selbst sichtbar machen, indem man sich ihrer bewusst wird.
- Ziele finden, Lernstrategien erschließen und Deutschkenntnisse selbst einschätzen und gezielt verbessern.
- Selbstbewusstsein und zugleich eine realistische Einschätzung der eigenen Möglichkeiten fördern

Wie funktioniert das Sprachen- und Qualifikationsportfolio?

- Es wirft Fragen auf, steuert und strukturiert den Reflexionsprozess.
- Es arbeitet unter Bedachtnahme erfahrungsbezogen.
- Es sucht nach berufsrelevanten Erfahrungen auch im informellen Bereich.
- Es sieht die Migrationsgeschichte als Ressource.
- kulturspezifisch (hiesiger Arbeitsmarkt): individuum-zentriert und zielorientiert
- durch Orientierung an der Lebensgeschichte und durch den Weg des Er-schließens arbeitet es zugleich individuell

Was ist das Spezielle am Sprachen- und Qualifikationsportfolio?

- Es ist ein migrantInnenspezifisches Instrument für berufliche Orientierung
 - Sammeln der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse anhand der eigenen Erfahrungen wobei die Migrationsgeschichte als Ressource gewertet wird
 - verknüpft berufliche Orientierung mit Deutschlernen.

- spricht kulturelle Differenz direkt und indirekt an.
- ist ein Instrument zum berufsorientiertem Sprachenlernen weil
 - es Wortschatz erschließt,
 - Sprachlernbedarf erhebt und
 - Sprachlernstrategien vermittelt
- der Prozess des Erschließens, das eigene Bewusstwerden steht im Vordergrund
- stellt einen Leitfaden für die berufliche Orientierung dar

Was ist die Herausforderung in der Arbeit?

- Verständlichkeit
- Kontextualisierung
- Prozesscharakter und damit verbunden die Zeit, die die Bearbeitung braucht
- für KursleiterInnen und TrainerInnen: die TeilnehmerInnen zu ExpertInnen ihrer selbst werden zu lassen

Erfolgreiches Arbeiten mit dem SQuP

SQuP - LernberaterIn

- Prinzipien des SQuP teilen (Bereitschaft zu biograph. Arbeit, alternativen Lernformen, dynam. Veränderung,...)
- Kommunikationstechniken rechtzeitig einüben (Feedback, Gesprächsführung, Reflexion,...)
- Fokus und „Tiefgang“ des Bearbeitungsprozesses individuell steuern (themat. Selektion, Zeitrahmen, Aufgabenstellung, Lernform, ...)
- Selbstgesteuertes Lernen als Chance anwenden

SQuP – BesitzerIn

- Psych.-phys. Stabilität
- Bereitschaft zu „Innenschau“
- Balance Gruppe-Thema-Individuum zu akzeptieren
- mitgebrachte Vorstellung von „Lernen“ zu erweitern
- verbindlichen Lern-Auftrag zu erteilen
- Selbststeuerung als Lernform zu entdecken

Auf welchen Prinzipien beruht das Sprachen- und Qualifikationsportfolio?

- Prinzip des „neuen“ Lernens
- Prinzip der konstruktivistischen Lerntheorie
- Berufliches Lernen ist Anpassungslernen
- Lernfähigkeit des Menschen

Mit welchen Prinzipien arbeitet das Sprachen- und Qualifikationsportfolio?

- Prinzipien der Beratung
- Prinzip der Partnerschaftlichkeit
- Kultivierung der kulturellen Differenz

Prinzip des „neuen“ Lernens

- Mensch ist ein informationsverarbeitendes Wesen.
- Lernen ist ein tiefgreifender Veränderungsprozess.
- Lernen hat Individualitätsbezug indem es auf Biografie eingeht.
- Lernen ist eine Aktivität, die einer Zielerreichung folgt.

Konstruktivistische Lerntheorie

- Lernen ist ein aktiver Konstruktionsprozess.

- Lernen ist ein autonomer Prozess.
- Lernen ist ein Prozess, für den die Lerner Verantwortung übernehmen müssen.
- Lernen ist ein explorativer Prozess.
- Lernen ist durch strategisches Vorwissen gesteuert.
- Lernen findet besonders erfolgreich in der Gruppe statt.
- Das Ergebnis des Lernprozesses ist für jeden Lerner unterschiedlich.

Prinzip der Beratung

- will verändern.
- will Eigeninitiative fördern.
- will ein differenziertes Bild des "Klienten" verschaffen.
- nimmt eine engagierte, wertschätzende und nicht direktive Haltung ein.
- nimmt eine aufschließende, strukturierende und konkretisierende Funktion ein.

Rolle der Frage

Wenn der Mensch als reflexives Wesen im Mittelpunkt steht, werden aus Erwartungen in einem handlungstheoretischen Kontext Fragen, die die Umwelt an das lernfähige heranwachsende Selbst stellt und mit dem es sich auseinandersetzt.

WS 2

„Frauen stärken – Qualifizierungsangebote für bildungsferne Gruppen“
Maria Rösslhuber/Sonja Sari

GESCHICHTE

Gewalt an Frauen/Gewalt in Beziehungen

- 1970er Jahren: eine private Angelegenheit/ein Tabu/Provokation
- 1980er Jahren: Gewalt langsam als Problem sichtbar
- 1997: brennendes gesellschaftspolitisches Problem

URSACHE UND DEFINITION

„Gewalt gegen Frauen ist Ausdruck der historisch ungleichen Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen, die dazu geführt haben, dass die Frau vom Mann dominiert und diskriminiert und daran gehindert wird, sich voll zu entfalten“

United Nations (Hg.): The Beijing Declaration and the Platform for Action, Fourth World Conference on Women Beijing, China 4-15 September 1995

FORMEN UND MUSTER VON GEWALT

Strukturelle Gewalt

- Gesellschaftspolitische Gewalt- und Machtverhältnisse/ungleiche Machtverteilung im Geschlechterverhältnis

Personelle Gewalt

- physische Gewalt
- psychische Gewalt
- sexuelle Gewalt

EINIGE GRÜNDE

Warum bleiben Frauen in Gewaltbeziehungen oder gehen wieder zurück?

- Trennung ist ein schwieriger Prozess/nicht immer die Lösung
- Fehlende Ressourcen und Wahlmöglichkeiten
- Angst vor weiterer Gewalt
- Leiden am Stockholmsyndrom

Respekt für die Entscheidung der Frau!

WAS IST EIN FRAUENHAUS?

- Zufluchtstätte für Frauen und ihre Kinder, die vor dem Misshandler flüchten müssen
- Frauenhäuser bieten:
 - Schutz und Sicherheit
 - Beratung/Betreuung/Unterstützung
 - Begleitung
 - und: Bildungsangebote

PRINZIPIEN DER FRAUENHAUSARBEIT

- Soforthilfe
- Anonymität
- Parteilichkeit
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Feministischer Ansatz
- Vielfalt

ZAHLEN UND DATEN

2004: suchten 2767 Frauen und Kinder Schutz und Hilfe in 24 Frauenhäusern (1.430 Frauen/1.337 Kinder)

49% waren Migrantinnen

16% aus Serbien, Montenegro, Bosnien und Kroatien

10% aus der Türkei

8% aus den 25 EU-Mitgliedsstaaten

SITUATION VON MIGRANTINNEN

Österreicherinnen sind nicht weniger von Gewalt betroffen als Migrantinnen

Migrantinnen verfügen über geringere Ressourcen:

- Isolation und Abhängigkeit
- Beschränkter oder kein Zugang zum Arbeitsmarkt
- Keinen eigenen Aufenthaltstitel
- Mangel an Information über ihre Rechte/Sozialleistungen
- Armutsgefährdet/wohnungs- und obdachlos

FEMQUA

Ein Bildungsangebot für von Gewalt betroffene Migrantinnen

Zielgruppe

von Gewalt betroffene Frauen/Migrantinnen in den Wiener Frauenhäusern

Ausgangssituation

Frauen, die Opfer familiärer Gewalt wurden und in einem Frauenhaus oder Mutter-Kind-Heim leben, zählen zumeist zu einer bildungsfernen bzw. –ungewohnten Gruppe mit durchschnittlich wenig schulischer und beruflicher Qualifikation.

Das Finden von Alternativen zu Gewaltbeziehungen wird durch

- rechtliche Faktoren
- ökonomische Rahmenbedingungen und
- psychosoziale Faktoren

bestimmt.

Operative Ziele von FEMQUA

- „Lerne, wo du stehst“
- Gewöhnung an fixe Tagesstrukturen, Aktivierung zu selbstbestimmten Handeln
- Simulation von beruflichen Alltagssituationen
- Vorbereitung des beruflichen (Wieder-) Einstiegs
- Stärkung des Selbstwertgefühles der Teilnehmerinnen
- Entstehen eines Wir-Gefühls unter den Teilnehmerinnen

Lernziele von FEMQUA

- EDV-Basisqualifizierung
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen
- Förderung der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit
- Erkennen der Freude am Lernen und der individuellen Lernerfolge

Zusätzlich

- psychosoziale Betreuung und Begleitung
- Einsatz zielgruppenspezifischer Methoden
- vielsprachige TrainerInnen
- Während des Unterrichts ist eine Kinderbetreuung vorgesehen

Erfolgsbilanz

- 27 Frauen haben femqua mit Erfolg abgeschlossen
- 2 Frauen haben sich für eine weiterführende Ausbildung entschlossen
- 9 Frauen konnten innerhalb von 4 Monaten nach Kursende eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze aufnehmen
- Der Großteil der Teilnehmerinnen berichtet, dass sie gelernt haben über ihre Gewalterfahrungen in der Gruppe offen zu sprechen
- Die meisten Teilnehmerinnen erlebten ein starkes Wir-Gefühl in der Gruppe, welches auch über die Kursdauer hinaus besteht
- Die Kursteilnehmerinnen stellen fest, dass sie durch den Kurs ein gutes Überblickswissen über das österreichische Rechts- und Sozialsystem erwerben konnten
- Viele haben die neue Ressource des Internets für sich entdeckt und schätzen gelernt
- Trotz der großen Heterogenität der Gruppe berichten die Teilnehmerinnen über große individuelle Lernfortschritte und ein gestärktes Selbstbewusstsein durch den Kurs

Leitfaden

Der Leitfaden kann unter der Homepage www.migrant.at / femqua herunter geladen werden.

WS 3

„Dequalifizierung entgegen: Anerkennung von Kompetenzen“

Sabine Bauer/Ursula Morokutti

Fallbeispiel Nostrifikation Frau N.

Herkunftsland: Serbien

Staatsbürgerschaft: YU

In Österreich seit: 1999

Kommt als Asylwerberin nach Österreich. Durch Heirat eines Österreicherers Sicherung des Aufenthalts und Zugang zum Arbeitsmarkt.

Ausbildung im Herkunftsland:

8 Jahre Grundschule

4 Jahre Gymnasium, Abschluss mit Matura

4 Jahre Medizinische Schule: arbeitet bereits im Krankenhaus und legt berufsbegleitend die Prüfungen für den Abschluss als „Medizinische Technikerin“ ab.

Arbeitserfahrung: 16 Jahre im Krankenhaus, davon 14 Jahre in der Krankenpflege.

Frau N. besucht ab September 2003 die Basisqualifizierung von nosqua. Sie ist 46 Jahre alt.

September 2003: Sie reicht ihren Antrag zur Nostrifikation als Dipl. Krankenpflegerin ein.

Oktober 2003: Erhält den Bescheid, dass eine Nostrifikation als Dipl. Krankenpflegerin nicht möglich ist. Zur Nostrifikation als Pflegehelferin sind Ergänzungsprüfungen notwendig.

Beruft mündlich gegen den Bescheid.

Dezember 2003: 1. Bescheid wird bestätigt. Im Gutachten und bei telefonischen Nachfragen wird die Entscheidung damit begründet, dass Frau N. zwar die Prüfungen abgelegt habe, aber keinen Unterricht besucht hat.

Februar 2004: Ende Februar beginnt ein 6-monatiger Nostrifikationskurs zur Pflegehelferin. Neben den formalen Voraussetzungen ist das Bestehen einer schriftlichen und mündlichen Deutschprüfung und ein Aufnahmegespräch notwendig.

Frau N. tritt zur Prüfung an und erfährt Ende Jänner 2004, dass sie wegen mangelnder Deutschkenntnisse nicht aufgenommen wurde.

Wann der nächste Kurs stattfindet, ist nicht klar. Zuerst heißt es im Mai 2004.

März 2004: Frau N. besucht einen Deutschkurs, um sich auf die Deutschprüfung vorzubereiten.

April 2004: Es findet doch kein Kurs im Mai statt. Der nächste Kurs startet definitiv erst im September 2004.

August 2004: Frau N. bereitet sich intensiv auf die Deutschprüfung vor.

September 2004: Frau N. schafft die Prüfung im 2. Anlauf, besucht ab Ende September den Nostrifikationskurs zur Pflegehelferin und wird diesen voraussichtlich im März 2005 abschließen.

Die Kosten für die Deutschkurse, für den Nostrifikationskurs und die ebenfalls kostenpflichtigen Praktika übernahm nosqua.

Ungeklärt: Existenzsicherung während des Kurses.

Zwischen Jänner und September 2004 war Frau N. bei 10 persönlichen

Beratungsgesprächen und nahm an 3 Gruppenterminen teil. Zusätzlich telefonierten die nosqua-Mitarbeiterinnen 13 mal mit Frau N. und 11 mal mit Institutionen.

Fallbeispiel Gleichhaltung Frau L:

Herkunftsland: Kuwait

Staatsbürgerschaft: Jordanien

In Österreich seit 2002

Als Frau L. 2003 an der Basisqualifikation von nosqua teilnimmt, ist sie 34 Jahre alt. Sie hat in Kuwait die Matura gemacht. Anschließend hat sie in Jordanien ein 2jähriges College zur Apotheken Assistentin absolviert. Sie hat 10 Jahre Berufserfahrung in Jordanien. Frau L. will ihre Ausbildung in Österreich nostrifizieren. Es gibt aber keine vergleichbare Ausbildung in Österreich. Sie kann nur um die Gleichhaltung als Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin (Lehrberuf) ansuchen.

Frau L. hat alle notwendigen Unterlagen. Frau L. reicht ihren Antrag auf Gleichhaltung im Oktober 2003 ein. Sie muss jedoch noch zusätzliche Erläuterungen nachreichen, weil die Übersetzung ihres College-Lehrplans nicht detailliert genug bzw. ungenau ist. Bezüglich der Matura muss sie die Stunden in Chemie, Biologie und Physik angeben. Anfang Dezember 2003 hält das BM für Wirtschaft und Arbeit die Diplomprüfung mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung gleich.

Frau L. hat nun zwar eine anerkannte Ausbildung und 10 Jahre Berufserfahrung, allerdings keine Berufserfahrung in Österreich. Trotz enormer Fortschritte ist ihr Deutsch jedoch noch nicht sehr gut und Bewerbungen scheitern zum Teil bereits am Telefon.

Frau L. besucht von April bis Oktober 2004 Deutschkurse und wird von der Placement Beraterin bei nosqua bei der Arbeitssuche unterstützt. Neben den nicht perfekten Deutschkenntnissen ist die mangelnde Berufserfahrung in Österreich ein Hinderungsgrund. Frau L. nimmt daher Kontakt mit einer Vereinigung arabischer Apotheker auf und will sich über ein Praktikum Berufserfahrung aneignen.

Von Jänner bis Oktober 2004 war Frau L. bei 7 Beratungsgesprächen, nahm an 6 Gruppenterminen teil, es wurden 7 Telefonberatungen geführt und 9 mal mit Institutionen telefoniert. Zusätzlich stand nosqua mit Frau L. in E-mail-Kontakt.

Fallbeispiel Weiterbildung Frau R.

Herkunftsland: Rumänien
In Österreich seit 2001
Mit Österreicher verheiratet
2 Kinder (3 und 1,5 Jahre)

Frau R. hat ihren Abschluss an der pädagogischen Fakultät bereits nostrifiziert, als sie im September 2004 zu wequam kommt.

Sie hat in Rumänien 6 Jahre in einem Researchcenter gearbeitet.

In Österreich war sie als Volontärin bei einer internationalen Menschenrechtsorganisation tätig. Anschließend arbeitete sie dort auf Werkvertragsbasis. Sie beendete die Tätigkeit auf Grund ihrer 1. Schwangerschaft.

Frau R. möchte gerne eine Weiterbildung machen und möchte sich über Fördermöglichkeiten erkundigen. Sie möchte im Projektbereich bleiben, weiß aber noch nicht in welchem Bereich. Da sie 2 kleine Kinder hat, will sie teilzeit arbeiten.

Aufbauend auf ihre bisherigen Berufserfahrungen, kristallisiert sich das Berufsbild PR-Assistentin heraus. Frau R. analysiert den Stellenmarkt, um herauszufinden, welche Anforderungen an PR-Assistentinnen gestellt werden, welche Qualifikationen nachgefragt werden und ob es in diesem Bereich auch Teilzeitstellen gibt. Auf dieser Basis entscheidet sie sich für eine Ausbildung bei einem bestimmten Bildungsinstitut.

Da sich Frau R. die Ausbildung selbst nicht leisten kann, sucht wequam Möglichkeiten der Förderung. Frau R. wendet sich schließlich an das AMS, um zu dem Programm NOVA zugebucht zu werden. Ab Dezember 2004 nimmt sie an NOVA teil und beginnt ab Anfang 2005 mit ihrer Ausbildung.

Fallbeispiel Höherqualifizierung Herr Z.

Herkunftsland: Serbien
Staatsbürgerschaft: Österreich
In Österreich seit 11 Jahren

Herr Z. ist 41 Jahre und kommt Anfang 2005 zu wequam. Er hat eine Berufsschule zum landwirtschaftlichen Techniker mit Matura abgeschlossen. Danach studierte er 2 Jahre an der landwirtschaftlichen Fakultät in Belgrad, hat das Studium jedoch nicht abgeschlossen.

Herr Z. arbeitet seit 10 Jahren bei einer Lebensmittelverarbeitenden Firma in der Produktion. Obwohl Herr Z. weit unter seinem Qualifikationsniveau tätig ist, ist er im großen und ganzen mit seiner Arbeit zufrieden. Er fürchtet jedoch, dass er, wenn er älter ist, diese Arbeit nicht mehr schafft. Deshalb möchte er sich gerne weiter qualifizieren, um z.B. im Labor arbeiten zu können. In der Firma hat er noch mit niemandem über seine Überlegungen gesprochen. Er wird sich über die Aufstiegsmöglichkeiten und die Aufgaben im Labor erkundigen. Wequam wird mögliche Ausbildungen recherchieren.

Herr Z. erkundigt sich beim Betriebsrat über die Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb. Dieser sieht keine Chancen zum Aufstieg. Mit dem Chef traut sich Herr Z. nicht reden, weil er Angst hat sich zu blamieren oder seinen Job zu verlieren.

Optionen zur Höherqualifizierung:

3jähriges Kolleg für Berufstätige
Universitätsstudium

Herr Z. erkundigt sich beim Kolleg und erfährt dort fälschlicherweise, dass er seine Matura nostrifizieren soll. Wequam stellt klar, dass es ein Abkommen zur Gleichstellung der Reifezeugnisse gibt und daher keine Nostrifikation notwendig ist.

Obwohl der Besuch des Kollegs möglich wäre, entscheidet sich Herr Z. wegen des Zeitaufwands zusätzlich zur Berufstätigkeit vorerst dagegen. Herr Z. wohnt in NÖ, das Kolleg ist in Wien und umfasst 21 Stunden Präsenzunterricht in der Woche. Er recherchiert, ob es andere Möglichkeiten gibt. Er findet jedoch keine anderen Ausbildungsmöglichkeiten und meldet sich im Mai 2005 zum Kolleg an.

WS 4

„Berufsorientierter Sprachunterricht“
Angelika Hrubesch/Doris Zagerbauer

Das Sprachen und Qualifikationsportfolio ist

...eine Mappe mit Arbeitsblättern, die einen Reflexionsprozess anregen und strukturieren
...ein Instrument, das den Weg in den Arbeitsmarkt unterstützt

Ziele:

- Das Erheben und Sichtbarmachen von persönlichen Kompetenzen und Qualifikationen.
- Das Verfügbarmachen dieser Kompetenzen und Qualifikationen für den Arbeitsmarkt, d.h. diese auch (sprachlich) präsentieren zu können.
- Das Finden von Zielen, Erschließen von Lernstrategien und das selbstständige Einschätzen und Erweitern von Deutschkenntnissen.
- Die Stärkung des Selbstbewusstseins und das Ermöglichen einer realistischen Einschätzung der eigenen Möglichkeiten.

Zielgruppe

MigrantInnen und Flüchtlinge in BO-Kursen und Beratung
(und damit BO-TrainerInnen, DeutschkursleiterInnen und BeraterInnen)

Prinzipien

Prinzip des „neuen“ Lernens
Prinzip der konstruktivistischen Lerntheorie
Berufliches Lernen ist Anpassungslernen
Lernfähigkeit des Menschen und Kultivierung der kulturellen Differenz
Prinzipien der Beratung
Prinzip der Partnerschaftlichkeit

Fachsprachentraining im Berufsausbildungszentrum des bfi Wien– Entwicklung eines Online Glossars

<http://glossar.baz.at/index.php>

Projektziele

- Kompetenzaufbau im Bereich interkultureller Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Erwerb fachsprachlicher Kompetenzen in berufsbezogenen Kontexten
- Anwendung des E-Learnings

Spezifische Anpassung der Inhalte für Lernende und Lehrende

- Als Unterstützung für Lernende beim Aufbau berufs- bzw. fachrelevanter Kompetenzen
- Für berufliche-fachliche Kommunikationsanforderungen

Unterrichtsprinzipien

- Selbstorientiertes Lernen
- Interkulturelles Lernen
- Stärken der KursteilnehmerInnen
- Aktivierung vorhandener Lernstrategien
- Arbeiten im Team

Produkte/ Ergebnisse

- Online Glossar aus dem Bereich Bau, Holz, Metall und Elektrotechnik
- HANDBUCH zur Methode, das als Leitfaden dienen soll

Ergebniszusammenfassung

Zusammenfassend möchten wir nun die wichtigsten Ergebnisse für ihren Arbeitsalltag hervorheben:

Reflexion

- Durch die Arbeit mit SQuP und dem Online Glossar wird den Potentialen der KursteilnehmerInnen besonderes Augenmerk geschenkt. Dadurch sollen Kompetenzen bewusst werden und daraus Ziele für die nächsten Schritte definiert werden.
- SQuP: Die LernerInnen werden sich ihrer Kompetenzen und Qualifikationen, besonders auch der informell erworbenen, bewusst. Dies gilt auch für das

Sprachenlernen: die SQuP-BenutzerInnen sollen erkennen und auch benennen, was sie in der Zielsprache tun können, um auch neue Ziele zu definieren und verfolgen zu können.

- Online Glossar: viele KursteilnehmerInnen bringen bereits Vorkenntnisse für ihre Ausbildung mit. Durch die Arbeit mit dem Glossar werden sie sich ihrer Kompetenzen wieder mehr bewusst und formulieren dadurch auch ihre weiteren Schritte selbstsicher.

Lernen

SQuP und Online Glossar helfen dabei, das eigene Lernen zu reflektieren und daraus neue Strategien zu entwickeln.

- Glossar: viele KursteilnehmerInnen sind der Meinung, dass ihr bisheriger Zugang zum Lernen falsch war. Aus diesem Grund werden ihre bisherigen Lernstrategien nicht bewusst eingesetzt, sondern negiert. Im Laufe der Glossarentwicklung gab es mehrere Arbeitstunden, in denen Lerntipps wie z.B die 5-Schritte-Methode erarbeitet werden.
- SQuP: Das SQuP wirft Fragen auf, durch die sich die BenutzerInnen mit ihren persönlichen Lernprozessen auseinander setzen. Dies betrifft einerseits das Lernen ganz allgemein (Lernplätze, -zeiten, -unterlagen,...), andererseits ganz konkret das Sprachenlernen, indem das SQuP anregt, Sprachlernstrategien und –aktivitäten auszuprobieren, einander darüber auszutauschen und damit effiziente Wege für das eigene Lernen zu finden.

Infosammlung

In beiden Projekten sollten die TeilnehmerInnen lernen, eigenständig Informationen zu sammeln und zu verarbeiten.

- Glossar: Selbstständiges Lernen unterstützte die KursteilnehmerInnen bei Ihrer Auswahl der benötigten Infos. Die Ausbilder dienten nicht ausschließlich der Infovermittlung sondern, eher als Berater/In. Die KursteilnehmerInnen arbeiteten in Teams zusammen, um a) eventuelle Sprachschwierigkeiten auszugleichen b) verschiedenes Wissen zu sammeln und c) im Diskurs zu entscheiden welche und in welcher Form das Wissen im Glossar festgehalten werden sollte.
- SQuP: Die BenutzerInnen sind damit konfrontiert, Informationen über ihre beruflichen Möglichkeiten in Österreich suchen zu müssen. Dafür ist die Zielsprache Deutsch von erheblicher Bedeutung, hinzu kommen Sprachverwendungsstrategien, um die Informationsflut sinnvoll be- und verarbeiten zu können.

Interkultureller Austausch

Beide Instrumente sind darauf ausgelegt, auch den Austausch zwischen den BenutzerInnen zu fördern. Da in allen Gruppen TeilnehmerInnen aus verschiedenen Ländern und Kulturkreisen anwesend waren, wurden viele Informationen ausgetauscht und unterschiedliche Sichtweisen verglichen.

- SQuP: Besonders findet der interkulturelle Austausch natürlich in jenen Teilen des SQuP statt, die sich mit den persönlichen Biographien der LernerInnen beschäftigen. Auch bei Fragen zum persönlichen (Sprachen)Lernen kommt es aber naturgemäß auch zur Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Zugängen und Lerntraditionen.
- Glossar: Auseinandersetzung mit sich selbst und der Gruppe durch die Teambildungen. Eine Ausbilderin hatte bewusst immer neue Teams bilden lassen, damit der Austausch untereinander sehr forciert wird und auch gleich die Situation am Arbeitsplatz erprobt wird.

Wortschatzarbeit

Beide Instrumente sind offen darin, welcher Wortschatz von den LernerInnen tatsächlich erlernt werden möchte und welche Lernaktivitäten dafür am geeignetsten sind. Wortschatz wird nicht wie in einem Wörterbuch mit feststehenden Begriffen oder Begriffserklärungen vorgegeben, sondern die jeweiligen Wortbedeutungen sollen von den LernerInnen selbst erschlossen werden.

- SQuP: In der Arbeit mit dem SQuP werden notwendigerweise viele Begriffe erschlossen. Oftmals handelt es sich dabei um Begriffe, deren Bedeutung auch kulturell geprägt sein kann. Das SQuP bietet Raum, die Wortbedeutungen in all ihren Dimensionen zu erfassen und von verschiedenen Seiten zu beleuchten.
 - Glossar: Die Begriffe werden durch die Arbeit mit dem Begriff erschlossen. Der Begriff wird nicht z.B. in 20 verschiedenen Sprachen übersetzt. Es wurde bewusst keine Übersetzung durchgeführt, weil der Fachbegriff auch in der Muttersprache neu ist.
-

Die TeilnehmerInnen

Nachname	Vorname	Organisation
Akrivos	Kirsten	Büro 2. Bildungsweg, Zweigstelle Großfeldsiedlung Volkshochschule Floridsdorf
Assmaier	Elisabeth	MA 57
Blaickner	Barbara	iKi Vienna, bfi
Dachenhausen	Sine	abz austria
Dundler	Monika	Modus Beratungszentrum
Eder	Elisabeth	
El Houriny	Gabriele	Ma 20
Espinoza	Rosa	bfi Wien
Fasan-Essbichl	Renate	AMS
Gasnarek	Pepi	Abteilungsleitung; Berufsausbildungszentrum des bfi Wien
Gierlinger	Maria	JBBZ
Gisinger	Eva	
Gitzi	Andrea	bfi
Gruber	Ingrid	abz.femobile
Hale	Sahin	
Harrich	Heinz	bfi-Wien Übungsfirmen
Hochmeister	Michaela	AMS, LGS Wien
Hrnoak	Dragana	uptrain
Hrwjica-Klaus	Alexandra	bfi Wien
Ivankovic	Borko	MA 17
Ivezic	Angela	BZ
Ivkic	Ljubica	ZENTRUM 9
Jovanov	Boban	Wiener Hilfswerk
Kessler	Irene	uptrain
Kletzander	Helmut	ORF Minderheitenredaktion
Kronika	Helmut	BEST
Lappe	Veronika	bfi Wien
Lehner-Haetoenen	Waltraud	waff
Merdzan	Azra	Lernbar, Bildungsberaterin
Muschailov	Lazar	
Naimer	Monika	abz austria
Nardelli	Carmen	MA 17
Nitz	Germana	grain Weiterbildung
Parenta	Darijo	
Presch	Hedwig	bikoo bildungskoooperative oberes waldviertel
Rieder	Mario	Bildungs- & Projektzentrum LernRaum, VHS Ottakring
Riepl	Viktoria	waff
Roedl	Susanne	
Scheiner	Hedwig	
Schröder-Pammer	Anette	ÖSB Consulting GmbH;
Schwammer	Renate	ISOP -Graz
Schwarz	Astrid	VHS Floridsdorf
Steinauer	Marie	bfi-Wien
Steindl	Melanie	VHS Meidling
Stofner	Christiane	kopfstand
Thaler	Karin	Job Transfair
Till	Heinrich	Kommunikationsbauernhof
Waibel	Ingrid	lernbar

Wallner	Wolfgang	bfi Wien-Bildungsberatung
Waltl	Heike	Venetia, ABC
Wolf-Casis	Maryse	abz.femobile; Mobile Bildungsberaterin
Wörndle	Sabine	JBBZ
Yilmaz	Ayse	Caritas Integrationshaus in Innsbruck.