

KOMPETENZEN VON BERATER/NNEN
UND TRAINER/INNEN IM
ARBEITSMARKTKONTEXT
HINSICHTLICH
ANTIDISKRIMINATORISCHER UND
RASISMUSKRITISCHER
KOMMUNIKATION UND INTERAKTION

Zentrum für Soziale Innovation

Juliet Tschank (tschank@zsi.at)

Dialogforum, 27. Juni 2016



EINSCHRÄNKUNGEN DER ERWERBSFÄHIGKEITEN



Im Hinblick auf die Teilnahme an Bildung oder am Arbeitsmarkt, wird oft der Fokus auf Barrieren und Hindernisse auf individueller Ebene gelegt.

EINSCHRÄNKUNGEN DER ERWERBSFÄHIGKEITEN

Weniger in den Blick genommen werden strukturell bedingte Einschränkungen.

Denn eingeschränkte Erwerbsfähigkeit von Personen mit Migrationshintergrund entsteht nicht nur durch reale

Defizite in der Leistungsfähigkeit, sondern auch fehlende Chancengerechtigkeit.



HINTERGRUND: „WERKSTATT BASISBILDUNG“

- **Ziel:** vorhandenes Erfahrungswissen von TrainerInnen der beiden Partnereinrichtungen ISOP und nowa zum Thema anti-diskriminatorische und rassismuskritische Kommunikation und Interaktion mit TeilnehmerInnen zu erheben, aufzuarbeiten und transferfähig zu erfassen. -
 - **Erfahrungswissen:** „implizites Wissen“, „stilles Wissen“ oder „tacit knowledge“ - „Wir wissen mehr, als wir zu sagen wissen“ (Polany)
- **Endprodukt:** Kompetenzprofil

DAS KOMPETENZPROFIL

FÜR ANTIDISKRIMINATORISCHE UND RASSISMUSKRITISCHE KOMMUNIKATION UND INTERAKTION MIT PERSONEN MIT BASISBILDUNGSBEDARF

- Aufbau:
 - A. Institutioneller Rahmen, Planung und Qualitätssicherung auf der Ebene der Leitung der Bildungseinrichtung
 - B. Allgemeine Kompetenzen
 - C. Spezifische Kompetenzen im thematischen Feld: Akquise und Auswahl von Teilnehmenden
 - D. Spezifische Kompetenzen im thematischen Feld: Vorbereitung und Durchführung von Bildungsangeboten
 - E. Spezifische Kompetenzen im thematischen Feld: Qualitätssicherung von Bildungsangeboten

Das Produkt dieses Teilprojekts ist ein ZSI-Diskussionspapier zu Methoden der Externalisierung von implizitem Wissen mit dem Kompetenzprofil im Anhang. Es kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:

<https://www.zsi.at/en/object/publication/4166>

DIE KOMPETENZEN

A. Institutioneller Rahmen, Planung und Qualitätssicherung auf der Ebene der Leitung der Bildungseinrichtung

1. Entwicklung und Etablierung einer Willkommenskultur für die Einrichtung
2. Entwicklung und Umsetzung eines antidiskriminatorischen und rassismuskritischen Leitbildes
3. Wissen über aktuelle Fortbildungsangebote hinsichtlich anti-diskriminatorischer und rassismuskritischer Themen
4. Auswahl von MultiplikatorInnen zur Information der Zielgruppen über Bildungsangebote, Erprobung und Pflege dieser Netzwerke
5. Analyse der Bedarfe der TeilnehmerInnen
6. Auswahl und Gestaltung passender Kursräume für die Bildungsangebote

DIE KOMPETENZEN

B. Allgemeine Kompetenzen

1. Fähigkeit zur Selbstreflexion
2. Einfühlungsvermögen für Menschen, Anerkennung und Wertschätzung der TeilnehmerInnen und ihrer Vielfalt
3. Prozessorientierung: die Fähigkeit, kontinuierlich den eigenen Arbeitsprozess zu reflektieren und flexibel an die Teilnehmenden anzupassen
4. Kommunikationskompetenz: die Fähigkeit sich verständlich und zielgruppenorientiert auszudrücken
5. Kennen der gesellschaftspolitischen Ursachen und Folgewirkungen von Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus
6. Wissen über die Zusammenstellung von Gruppen sowie über gruppenspezifische Prozesse
7. Fähigkeit Vertrauen aufzubauen

WELCHE ROLLE SPIELT DIVERSITÄT HINSICHTLICH HERKUNFT, GESCHLECHT USW. VON PERSONAL IM BERATUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSKONTEXT FÜR EINE ERFOLGREICHE ARBEITSMARKTINTEGRATION?

- Im Projekt in.education gingen wir der Frage nach:
„Welche Voraussetzungen sind auf Organisationsebene notwendig, um bildungsbenachteiligte Menschen für Weiterbildungsangebote zu gewinnen und sie zu einem erfolgreichen Kursabschluss zu führen?“
Der Bericht: <https://www.zsi.at/de/object/publication/4172>
- Die Hauptergebnisse:
 - Erwachsenenbildungseinrichtungen fokussieren stark auf Qualifikationen und Kompetenzen von TrainerInnen; die Kompetenzen anderer MitarbeiterInnen, die auch direkten Kontakt zu den TeilnehmerInnen haben,
 - Die Zusammensetzung der MitarbeiterInnen im Hinblick auf Vielfalt (soziale Herkunft, ethnische Herkunft und Geschlecht) wird vergleichsweise wenig Bedeutung beigemessen.
- **Wie sieht es im Arbeitsmarktkontext aus?**

ZUSAMMENFASSUNG

1. Kompetenzen von BeraterInnen und TrainerInnen im Arbeitsmarktkontext hinsichtlich antidiskriminatorischer und rasismuskritischer Kommunikation und Interaktion - Wie schaut es in der Realität aus?
2. Welche Rolle spielt Diversität hinsichtlich Herkunft, Geschlecht usw. von Personal im Beratungs- und Qualifizierungskontext für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Juliet Tschank

Zentrum für Soziale Innovation

Linke Wienzeile 246

A - 1150 Vienna

Tel. +43 1 4950442-54

Fax. +43 1 4950442-

tschank@zsi.at

<http://www.zsi.at>