

CASE STUDY

Mission Locale – ML

Erleichterung des Zugangs
zu Lernprogrammen und
zum Arbeitsmarkt

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	2
Stichwörter	2
Schlüsselpersonen	4
Geschichte Nummer 1	5
Kommentare und Diskussionsthemen:	5
Geschichte Nummer 2	6
Kommentare und Diskussionsthemen	7

Zusammenfassung

Diese Fallstudie soll die Arbeitswirklichkeit eines Beraters bei einer Mission Locale¹ (ML) veranschaulichen; sie unterstützt Bildungs- und Berufsberater und sonstiges beratendes Personal, welches hauptsächlich mit von sozialer Ausgrenzung bedrohten jungen Menschen, die über keine oder eine unzureichende schulische oder berufliche Ausbildung verfügen, arbeitet.

Die Fallstudie liefert Hintergrundinformationen über das französische Förder- und Beratungssystem für Jugendliche (unter 25), die oftmals aus äußerst prekären Verhältnissen kommen, in allen Bereichen: sozialen, beruflichen, bildungs- und gesundheitsbezogenen.

Sie bietet zudem eine interessante Diskussionsgrundlage für Personen aus der Bildungs- und Berufsberatung und sozialer Begleitung. Was sind die Vorzüge und Grenzen der Beratung in einer ML? Wie gut sind die Berater/-innen gerüstet, um mit jungen Menschen umgehen zu können, die über ein niedriges Qualifikationsniveau verfügen und von sozialer Ausgrenzung bedroht sind? Was sind die relevanten Interventionsbereiche für Beratende? Sollten Berater/-innen in Partnerschaft mit anderen (medizinischen, sozialen, pädagogischen usw.) Strukturen arbeiten? Welche Lösungen bieten sie im Falle des Scheiterns ihrer Unterstützung an?

Die beiden Geschichten zeigen die alltägliche Arbeit eines Beraters bei der ML und präsentieren zwei unterschiedliche Ergebnisse. Die erste ist erfolgreich, während die zweite nicht zum gewünschten Ergebnis führt, sondern vielmehr die Berufswahl infrage stellt.

¹ Eine *Mission Locale* (ML) ist eine soziale Einrichtung, die jungen Menschen (im Alter von 16 bis 25 Jahren) bei der Planung ihres Berufswegs hilft: Suche nach Beschäftigung und Ausbildung; Unterstützung bei der Gesundheitsvorsorge, beim Wohnen, bei finanziellen, sozialen und persönlichen Problemen und beim alltäglichen Leben. Die jungen Menschen, die sich Unterstützung holen, verfügen in der Regel über geringere Möglichkeiten. Zu den Aufgaben der ML gehört die Neugruppierung vieler Orientierungsprogramme. Je nachdem, in welcher Situation sich die jungen Menschen befinden und welche Prioritäten sie haben, sind einige von ihnen Teil von spezifischen Förderprogrammen und erscheinen regelmäßig zu Terminen, andere kommen nur gelegentlich vorbei, wenn sie spezielle Fragen haben oder Hilfe benötigen. Die dort arbeitenden Berufsberater/-innen haben sehr unterschiedliche Ausbildungshintergründe, da es keine spezielle Ausbildung für diese Berufsgruppe gibt. Einige von ihnen sind möglicherweise Psychologen, andere haben einen politikwissenschaftlichen Hintergrund oder kommen aus dem pädagogischen Bereich; manche von ihnen verfügen sogar über gar kein Diplom, haben aber praktische Erfahrung.

Stichwörter

Orientierung, Beratung, soziale und berufliche Integration, sozio-berufliche Fähigkeiten, Interaktion mit den Begünstigten, Ausbildung, Beschäftigung, Diagnose, Bedarfsanalyse, ganzheitliche Betrachtungsweise, Prozessmanagement.

Schlüsselpersonen

Mehdi: ist ein 22-jähriger junger Mann mit schlechten Sprachkenntnissen, der oftmals sehr unhöflich ist und dem es an Körperpflege mangelt. Die meiste Zeit verbrachte er in verschiedenen Pflegefamilien in Marseille, manchmal nahm ihn seine Mutter auf, wenn sie ihn nicht gerade wieder hinausgeworfen hatte. Als er 16 war, fiel er durch das Brevet (Abschlussprüfung im dritten Jahr der Sekundarstufe). Das war das erste Mal, dass er – von seinem Lehrer begleitet – zur ML kam. Die Herausforderung bestand nun darin, einen neuen Weg für ihn außerhalb der Schulumgebung, wo er scheiterte, zu finden. Eine Zeit lang tat er nicht anderes, als zu rauchen und auf der Straße herumzuhängen. Bis zu seinem 21. Lebensjahr galt für ihn ein spezieller Vertrag für junge Erwachsene² und während dieser Zeit begleitete ihn ein Sozialarbeiter. Als er 22 wurde, kehrte er ins Haus seiner Mutter und auch zur ML zurück, um dort nach einem Job zu fragen, da er Geld brauchte.

Omar: ist ein 21 Jahre alter Mann, der im Senegal geboren wurde. Er kam mit seinem Bruder nach Frankreich, wo seine Mutter lebt (die hier beheimatet ist und beruflich voll integriert). Nach einem Verweis von der Schule, wo er den Abschluss zum Elektriker machen wollte, ist er nicht in der Lage, den Kurs zu beenden. Er behauptet, dass dies geschehen sei, weil er mit seinem älteren Bruder zusammenlebt (in einer Wohnung, die die Mutter bezahlt). Dieser verbrachte seine Zeit damit, ihn abzulenken, Partys bis spät in die Nacht zu veranstalten und ihn zum Schulschwänzen zu ermutigen. Omar ist sehr höflich, sehr pünktlich und hat ein gutes Auftreten (Sprache und Erscheinungsbild).

Paolo: ist Bildungs- und Berufsberater der ML. Er begleitet eine große Anzahl junger Menschen (bis zu 300), manchmal für kurze Zeiträume, manchmal für längere, manchmal sogar mehrere Jahre. Die Jugendlichen kommen, wenn sie wollen und wann immer sie es für nötig halten, sofern sie nicht Teil eines spezifischen Unterstützungsprogramms sind, das von der ML angeboten wird. Sie denken oft, dass es Aufgabe der ML ist, ihnen einen Job zu verschaffen, damit sie Geld verdienen und für eine Weile unabhängig sind. Der Beratungsprozess ist allerdings stärker strukturiert (regelmäßige Treffen), wenn die jungen Menschen an einem bestimmten Unterstützungsprogramm teilnehmen, das Hilfe und Beratung im Sozial-, Finanz-, Bildungs- und Gesundheitsbereich bietet sowie bei der Beantragung finanzieller Hilfen unterstützt (für Unterkunft, für öffentliche Verkehrsmittel etc.). Paolos erste Aufgabe ist es, die jungen Leute kennenzulernen und das Vertrauen der Jugendlichen zu gewinnen, sodass er sie gezielter beraten und unterstützen kann. Soziale Kompetenzen und Tacit Skills (etwa: verborgene Kompetenzen), die aus der Praxiserfahrung mit anderen Klienten gewonnen wurden, sind sehr wichtig für den Entscheidungsprozess der Beratenden, da sich diese Kompetenzen in den meisten Fällen gegenüber ihren technischen Fähigkeiten behaupten (bei der Erfüllung der Kriterien).

² Ein Vertrag, der zwischen einem jungen Menschen und der französischen Fürsorgeorganisation für Kinder unterzeichnet wird, um eine Person im Alltag und im Bildungsbereich zu unterstützen, wenn er/sie getrennt von seinen/ihren Eltern lebt. Der Vertrag besteht aus finanzieller Unterstützung und persönlicher Beratung und soll die Situation der jungen Menschen bis zu ihrem 21. Lebensjahr erleichtern, indem man ihnen hilft, bei einer Pflegefamilie unterzukommen oder in eine möblierte Wohnung zu ziehen. Sie werden kontinuierlich von Sozialarbeitern unterstützt.

Geschichte Nummer 1

Paolo kennt Mehdi schon seit Langem, da dieser zum ersten Mal zu ihm kam, als er durch die Schulprüfung fiel. Nachdem der spezielle Vertrag an seinem 22. Geburtstag ausgelaufen ist, trifft er sich mit Paolo, weil er einen Job braucht, um Geld zu verdienen. Mehdi wartet darauf, dass Paolo jetzt eine Stelle für ihn findet, weil er glaubt, dass es die Aufgabe der ML ist, einen Job für junge Leute wie ihn zu finden. Mehdi hat die folgenden Gedanken: Paolo schuldet ihm einen Job, da es seine Aufgabe ist, ihm dabei zu helfen, Geld zu verdienen, damit er unabhängig sein kann.

Paolo befürchtet, dass der junge Mann einen bestimmten beruflichen Weg einschlagen wird, den er dann auf halbem Wege wieder abbricht. Aber angesichts Mehdis Drang, einen Job zu finden, und nachdem er über mehrere Optionen nachgedacht hat, entscheidet sich Paolo dazu, Mehdi in Richtung BTP (Bau und manuelle Arbeit) zu orientieren, einem eher praktisch ausgerichteten Sektor, bei dem Paolo über ein großes berufliches Netzwerk verfügt und bei dem sich Stellenangebote für schlecht qualifizierte Personen recht leicht finden lassen. Bevor sich diese Chance eröffnet, ist jedoch eine Ausbildung für Mehdi erforderlich. Somit kehrt Mehdi zur Schule zurück und beginnt seine Berufsausbildung, aus Mangel an Motivation beendet er diese aber nicht.

Paolos Befürchtung (vor der Option, es bei Mehdi mit praktischer Arbeit zu versuchen) bewahrheitet sich. Mehdi interessiert sich nicht für diese Branche und ist deshalb nicht bereit, den Kurs zu besuchen. Obwohl Mehdi von Anfang an klar angegeben hatte, dass er sich nicht wirklich in diesem Programm engagieren will, ist es wichtig für ihn, dass er seine Fähigkeiten im Bereich Bau und manuelle Arbeit verbessert, um eine Stelle in der Branche zu erhalten.

Als die beiden sich in der ML wieder sehen, bittet Paolo Mehdi darum, über seine Wünsche und Interessen zu sprechen, damit er ihn besser kennenlernen kann. Paolo hört aufmerksam zu, was Mehdi von sich offenbart, denn das, was er über seine Lebensgeschichte und seinen Erfahrungen hört, wird ihm helfen, eine Einschätzung vorzunehmen und ihn hinsichtlich möglicher geeigneter Berufsfelder zu beraten. Nachfolgend wurden mehrere Maßnahmen umgesetzt, um Mehdis Motivation stärken (Einzelgespräche, Gruppen-Workshops etc., um seine Situation zu beurteilen).

Aufgrund des erfolglosen Versuchs im Bereich Hoch- und Tiefbau, den Ergebnissen der Interviews und Workshops sowie Paolos eigener Meinung (der Mehdi als noch nicht arbeitsfähigen jungen Mann ansieht, da er nie pünktlich, immer ungeduldig und instabil ist, mit schmutziger Kleidung zur ML kommt, eine unangemessene Sprache verwendet etc.) entscheidet sich Paolo dafür, dass er Mehdi vorschlägt, sich beim gemeinnützigen Freiwilligendienst (Service Civique)³ und speziell bei der Organisation Unis-Cité zu bewerben, die viele Perspektiven im Freiwilligendienst eröffnet und verschiedene Themenbereiche darunter Baustellendarbeit, anbietet. Mehdi willigt ein, sich dort zu bewerben, wird angenommen und beteiligt sich 6 Monate lang an einem Projekt. Nach Ende der 6 Monate schließt Mehdi, trotz zahlreicher Fehlzeiten, seine „Mission“ ab. Nach seinem Arbeitspraktikum kehrt er wieder zur ML zurück.

Mehdis Herangehensweise ist es zu warten, bis ihm etwas präsentiert wird: „Ich brauche einen Job!“, „Gib mir einen Job“, „Ich habe das Recht, einen Job zu haben“ etc. Er ist wütend auf die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt, der ihn nicht akzeptiert.

Doch Paolo gewinnt zunehmend Mehdis Vertrauen. Durch einige andere individuelle Evaluierungsmethoden versucht Paolo, Mehdi dabei zu helfen, eine berufliche Laufbahn mit einer mittelfristigen Perspektive zu bestimmen, anstatt bloß an einem Orientierungsprogramm teilzunehmen, das ihn zwar für einen begrenzten Zeitraum unterstützt, ihn aber immer wieder in die Lage versetzt, den Prozess von Neuem beginnen zu müssen. Um weiterhin eine vertrauensvolle Beziehung mit dem jungen Mann aufzubauen, befragt Paolo ihn erneut zu seinen Interessen. Mehdi willigt ein, Paolo einen tieferen Einblick zu geben und erzählt Paolo schließlich, dass er Hip-Hop liebt; während seines gemeinnützigen Diensts arbeitete er freiwillig bei einem lokalen Radiosender und ihm gefiel die Arbeit mit Jugendlichen.

³ „Service Civique“ ist ein freiwilliges Engagement im Dienste des Gemeinwohls, bei dem in Strukturen des gemeinnützigen oder öffentlichen Sektors für einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten gearbeitet wird. Es ist offen für alle Jugendlichen im Alter von 16 bis 25 Jahren und es gibt keine Vorbedingungen hinsichtlich Qualifikationen. Die Missionen werden mit 573 Euro pro Monat vergütet.

Aus diesem letzten Gespräch ging hervor, dass Mehdi offenbar ein Ausbildungsprogramm anfangen möchte, um Freizeitbetreuer zu werden. Paolo stellt Nachforschungen an, um Mehdis Wunsch zu verwirklichen. Mehdi verpflichtet sich, ein Ausbildungszentrum zu besuchen, um Freizeitbetreuer zu werden. Es ist ein weiteres Gespräch geplant, bei dem erläutert werden soll, welche Schritte zur Erreichung des Ziels notwendig sind. Mehdi nimmt aber nicht an diesem Gespräch teil, sondern geht direkt zum Ausbildungszentrum des Service Civique. Die Gespräche mit Paolo haben seine Kompetenz, Maßnahmen zu ergreifen, gestärkt.

Dennoch ist Mehdi nicht qualifiziert genug, um das Training zu beginnen.⁴ Mehdi kehrt zur ML zurück, nachdem ihn das Ausbildungszentrum darüber informiert hat. Er ist sehr wütend, besonders auf Paolo, der versucht, ihm die Situation und das Verfahren zum Antritt dieser Ausbildung zu erklären. Aber Mehdi sagt, dass er unbedingt diesen Job will und nicht seine Qualifikationen ausbauen möchte. Er geht und wirft die Tür zu.

Zwei Monate vergehen und Mehdi kehrt zurück. Dieses Mal erwartet er Unterstützung bei der Wohnungssuche. Seine Mutter hat ihn hinausgeworfen.

Paolo hilft Mehdi dabei, sich für ein bestimmtes finanzielles Unterstützungsprogramm zu bewerben, um das Wohnungsproblem zu lösen. Der Bewerbungsprozess ist langwierig (die Begründung und der Bedarf müssen sehr genau erläutert werden) und Mehdi verliert mehr als einmal die Geduld. Er ist in einer zornigen Gemütsverfassung, da er sich in einer schwierigen Situation befindet, ohne Haus, ohne Job und ohne Ausbildung. Mehdi meint, dass der Prozess zur Lösung seiner Probleme viel zu lange dauere und weist erneut auf seinen Wunsch hin, einfach einen Job haben zu wollen und Geld zu verdienen, anstatt sich mit Ausbildung oder Schule zu beschäftigen.

Dank seiner aktiven Verbindungen zu einem Netzwerk von Personalvermittlern weiß Paolo, dass ein neues Einkaufszentrum eine große Einstellungsoffensive startet. Paolo zeigt ihm eine Stellenanzeige von diesem Unternehmen, das gerade Personal rekrutiert. Mehdi wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, bei dem er sehr gut abscheidet. Er arbeitet zwei Monate dort und alles läuft gut, aber aus verwaltungstechnischen Gründen wird sein Vertrag nicht verlängert.

Seine Mutter nimmt ihn wieder bei sich zu Hause auf. Sie begleitet ihn zur ML. Das Verhältnis zu Paolo hat sich stark beruhigt.

Mehdi ist davon überzeugt, dass er mit jungen Menschen arbeiten möchte. Paolo und er suchen nach möglichen Wegen, diesen Traum zu erreichen. Er bewirbt sich auf mehrere Stellen, wie z. B. als Mediator in benachteiligten Gebieten, wird aber nicht ausgewählt. Mehdi gelingt es zwar recht gut, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden, doch dann wird er nicht ausgewählt. Er glaubt, dass dies an seinem „arabischen Gesicht“ läge. Paolo schlägt ihm vor, an seinem Erscheinungsbild (Sprache, Körperpflege und Kleidung) und seinen sozialen Fähigkeiten zu arbeiten, außerdem solle er sich besser auf die Vorstellungsgespräche vorbereiten. Er gibt ihm Tipps und Ratschläge, wie er sich verbessern kann. Mehdi nimmt die Ratschläge an, übt Vorstellungsgespräche mit Mentoren aus der Wirtschaft (Personalleiter im Ruhestand), um an seinem Auftreten vor einem Arbeitgeber zu arbeiten und seine Kommunikationsfähigkeit zu verbessern.

Paolo bietet ihm die Möglichkeit, mit einem Schulungskurs anzufangen, während er bei seiner Mutter lebt. Gemeinsam finden sie einen Kurs, der es ihm ermöglicht, innerhalb eines Jahres Freizeitbetreuer zu werden. Er muss einen Antrag vorbereiten, in dem er sein zukünftiges berufliches Projekt erklärt.

Er wird akzeptiert und besucht den Kurs ausdauernd bis zum letzten Tag. Danach bewarb sich auf eine Stelle als Freizeitbetreuer und wurde angenommen! Das ist das Ergebnis der zweijährigen Betreuung durch Paolo.

⁴ Nach der ML-Skala für das Bildungsniveau, die von 1 (Masterabschluss) bis 6 (kein Abschluss) reicht. Für diese spezielle Ausbildung, an der Mehdi teilnehmen möchte, ist ein Bildungsniveau von 4 erforderlich: Abschlusszeugnis nach Beendigung der Realschule. Mehdi hat allerdings nur ein Niveau von 6: früher Schulabbruch, Abgang von der Schule mit 16 oder noch früher; kein Abschluss.

Kommentare und Diskussionsthemen:

Als Mehdi vor zwei Jahren zur ML kam, war Paolos Einschätzung, dass Mehdi beschäftigungsunfähig ist. Die Instrumente, die er einsetzte, um zu diesem Schluss zu kommen, waren sowohl technischer als auch sozialer/menschlicher Natur.

Technische Instrumente: Während der mehrfachen Gespräche, die er mit Mehdi führte, unternahm er eine Evaluation seiner Kompetenzen und eine Analyse seiner damals aktuellen Situation (vor 2 Jahren) in den Bereichen Bildung und Arbeit (keinen Abschluss und ohne Berufserfahrung).

Soziale und menschliche Kompetenzen: Wie zuvor erwähnt, handelt es sich bei Mehdi um einen jungen Erwachsenen, der nicht sehr pünktlich war, sehr unfreundlich und unhöflich werden konnte und sehr oft abwesend war, ohne dies anzukündigen. Er hatte auch keine stabile Wohnsituation. Seine Körperpflege war ein Problem und er war bei Vorstellungsgesprächen unangemessen gekleidet.

Aber Mehdi hatte die Möglichkeiten und Fähigkeiten, um beschäftigungsfähig zu werden. Paolo versuchte, ihm zu helfen, die Welt der Arbeit zu verstehen. Er räumte zwar ein, dass eine passive Diskriminierung vorliegen könnte, erklärte ihm aber, dass eine bessere Vorbereitung notwendig ist, wenn man eine Stelle bekommen und diese behalten möchte. Dazu gehört auch Verständnis und Respekt für die Einschränkungen und Bedingungen.

Paolos Hauptaufgabe war es, Mehdis Vertrauen zu gewinnen und ihn besser kennenzulernen. Der Aufbau dieses Vertrauensverhältnisses trug auch dazu bei, den jungen Mann zu mobilisieren und half, ihn auf einem geeigneten Berufsweg Fortschritte machen zu lassen. Paolos Methode ist die ARBEIT MIT dem jungen Mann und nicht die Arbeit FÜR ihn. Er wollte, dass Mehdi verstand, dass er ihm zwar helfen wird, er aber nicht alles für ihn tun wird. Mehdi musste proaktiv sein.

Daher folgte Paolos Entscheidungsfindungsprozess keinem bestimmten Rahmen, sondern basierte auf seiner Intuition sowie auf seinen Tacit Skills und seinen sozialen Kompetenzen. Der von Paolo verwendete reflektierende Ansatz ist sowohl mit dem, was Mehdi will, verknüpft als auch mit der Notwendigkeit, grundlegende Bedürfnisse zu erfüllen, wenn diese nicht erfüllt werden. An einem Punkt in der Geschichte wurde die Lösung des Wohnungsproblems wichtiger als die Suche nach einem Arbeitsplatz.

Prekarität unter Jugendlichen ist in Frankreich weit verbreitet. Die ML bietet Workshops an, die den Problemen und Unsicherheiten junger Leute begegnen, wobei das Querschnittsthema die berufliche Thematik bleibt. Je nachdem, welche Probleme auftreten, kann die ML Orientierungsprogramme oder Dienstleistungen (entweder intern oder über Partner) anbieten, die am besten zu den Bedürfnissen einer Person passen.

In Bezug auf Ausbildung und den Ausbau von Qualifikationen: Für junge Menschen mit niedrigem Bildungsniveau ist ein Bewertungszeitraum zur Evaluierung der Fähigkeiten erforderlich, um einschätzen zu können, ob eine Validierung der erworbenen Erfahrungen (validation des acquis de l'expérience, VAE) durchgeführt werden kann (in Fällen, bei denen die jugendliche Person über langjährige Berufserfahrung verfügt, aber keinen Schulabschluss hat). In Frankreich ist die VAE der einzige Weg zur Verbesserung des Bildungsniveaus, der auf den erworbenen Erfahrungen basiert; aber sie erfordert mindestens zwei oder drei Jahre umfangreiche Berufserfahrung in einem bestimmten Bereich.

Geschichte Nummer 2

Paolo kennt Omar seit 2013, als er zum ersten Mal zur ML kam, um sich über eine berufliche Aus- oder Fortbildung beraten zu lassen. Im Juli 2014 kam Omar wieder zur ML, einen Monat nachdem er von der Schule verwiesen wurde.

Während des ersten Einzelgesprächs versuchen sie, verschiedene gangbare Lösungen zu finden. Omar scheint motiviert zu sein, wieder zu einer Ausbildung zurückzukehren. Sie einigen sich auf einen berufsbildenden Lehrgang im Bereich industrielle Instandhaltung; die technische Seite scheint Omar zu interessieren und es gibt in der Region eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Sektor. Darüber hinaus beginnt der Lehrgang, der von einem großen und bekannten nationalen Unternehmen angeboten wird, bereits im Oktober.

Paolo schickt ein Dokument, das Omars Bildungsniveau bestätigt, an das Ausbildungszentrum und Omar reicht seine Bewerbung ein. Er wird zum Auswahlgespräch eingeladen. Die Rückmeldung ist positiv und er kann an dem Lehrgang teilnehmen. Beide freuen sich sehr über dieses positive und relativ schnelle Ergebnis.

Im Februar 2015 kommt Omar allerdings wieder zu Paolo. Er klagt, dass er im Lehrgang nichts versteht und keinen Praktikumsplatz finden kann. Paolo unterstützt ihn und sagt, dass er ihm durch die kleinen „Business-Frühstücke“, welche die ML in Partnerschaft mit Arbeitgebern und Personalleitern organisiert, helfen wird, ein Praktikum zu finden. Dadurch fühlt sich Omar motiviert und setzt seine Ausbildung fort. Er scheitert allerdings daran, die Ausbildung abzuschließen. Omar ist vom Thema industrielle Instandhaltung nicht sehr begeistert und der schlechte Einfluss seines Bruders ist auch ein Faktor.

Im Juni 2015 kommt er wieder zur ML und sagt: „Ich bin müde und es ist hart. Ich möchte in eine andere Branche wechseln.“ Paolo bietet ihm die Chance an, ein Orientierungstreffen zu besuchen, das von einer Partnerorganisation veranstaltet wird. Omar weigert sich. Er will einen Job! Auf die Frage nach seinen Leidenschaften und Interessen antwortet er nur: „Geld. Ich will einen Job, um Geld zu verdienen und unabhängig zu sein.“ Paolo sucht ihm einen Platz an einem Kolleg, das ein Training in den Grundfertig-

keiten⁵ (ETAPS) anbietet und Auszubildenden dabei hilft, die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, um an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen zu können. Omar willigt schließlich ein und fängt im September 2015 damit an. Dieses Training kann an die individuellen Bedürfnisse angepasst (Module und Dauer) werden. Nach Angaben der Trainer wird Omar an einem viermonatigen Training/Praktikum teilnehmen. Er schließt das Programm ab. Allerdings waren die Ergebnisse des Tests, der am Ende des Kurses durchgeführt wurde, nicht positiv: Omar versäumte regelmäßig den Unterricht und konnte seine Fähigkeiten nicht verbessern.

Paolo ist skeptisch und beginnt, seine Beratungsstrategie für Omar zu hinterfragen. Es scheint so, als ob es aufgrund des wiederholten Versagens nie zu einem Erfolg kommen würde. Die Teilnahme am ETAPS-Training hätte Omar das notwendige Qualifikationsniveau gegeben, um an jedem Berufsausbildungskurs teilnehmen zu können; aber der erfolglose Versuch zeigt, dass Paolo weitere Nachforschungen zu Omars Interessen anstellen muss.

Omar scheint verloren, da er nicht weiß, was zu tun ist und was er will. Training ist nichts für ihn. Paolo sucht in seinem beruflichen Netzwerk nach Ideen. Nach einer kurzen Vorstellung des Bausektors durch einen lokalen Partner der ML absolviert Omar im Januar 2016 ein Praktikum in diesem Bereich, bei dem er feststellt, dass dieser Sektor nichts für ihn ist.

Dann versucht er, eine Stelle als Instandhaltungstechniker zu bekommen. Das ist eine Position, bei der es viele offene Stellen gibt und die kein hohes Qualifikationsniveau erfordert. Omar wird zu mehreren Vorstellungsgesprächen eingeladen, aber alle Arbeitgeber lehnen ohne Begründung ab. Durch eine Befragung Omars versucht Paolo, die Gründe für die wiederholten Absagen zu ermitteln. Infolge dieses Gesprächs erkennt er, dass Omar nicht weiß, wie man sich in einem Vorstellungsgespräch richtig verhält und wie man Fragen zu Fähigkeiten und Interessen angemessen beantwortet. Paolo empfiehlt darauf einen Workshop zu Vorstellungsgesprächen. Zum nachfolgenden Gespräch mit Paolo erscheint auch Omars Mutter. Sie versucht, ihn zu einer

⁵ „Regionale Räume für den Zugang zu Grundlagenwissen“ (*Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs, ETAPS*) hat nicht nur den Erwerb von Basiswissen zum Ziel, sondern umfasst auch den Erwerb von Französisch als Fremdsprache (entsprechend den Bedürfnissen der Betroffenen) sowie die Entwicklung eines Allgemeinwissens und Kenntnisse über das soziale, wirtschaftliche und institutionelle Umfeld unter Gesichtspunkten des Zugangs zu einer beruflichen Qualifikation, zu Beschäftigung und zu Lebenslangem Lernen. Zielgruppen sind ungelernete und beschäftigungslose 16–25-Jährige sowie Arbeitsuchende, Jugendliche und Erwachsene, die sich in instabilen Beschäftigungsverhältnissen befinden. Die Schulung kann entweder in Vollzeit (35 Stunden pro Woche) oder in Teilzeit durchgeführt werden, sie berechtigt zu Sozialhilfe und zu einer Vergütung der Auszubildenden bei einer weiterführenden Berufsausbildung.

Karriere als Zerspanungsmechaniker zu überreden. Paolo ist skeptisch, die Ausbildung ist sehr technisch und deshalb auch sehr langwierig. Zudem gibt es in der Region nur wenige Möglichkeiten in der direkten Umgebung, insbesondere wenn man keinen Führerschein besitzt.

Omar zeigt kein Interesse an einer Karriere als Zerspanungsmechaniker und unterstreicht noch einmal seinen Willen, dass er keine Ausbildung in einem Bereich beginnen wird, von dem er nicht viel versteht. Die Situation scheint aussichtslos: Omar ergreift keine Initiative und verfügt über wenig Selbstständigkeit. Er wartet darauf, dass Paolo die Lösung findet. Omars Pläne sind sehr diffus und er scheint nicht in der Lage zu sein, sich selbst in die Zukunft zu denken. Allerdings hat er gute Sozialkompetenzen und ist sehr unbeschwert.

Paolo ist sehr darum bemüht, ihn zu unterstützen. Er erhöht die Anzahl der Gespräche mit Omar und lässt ihn an Gruppen-Workshops mit Experten im Ruhestand teilnehmen, welche die Festlegung und Entwicklung von Kompetenzen sowie die Vorbereitung auf Bewerbungen und Vorstellungsgespräche zum Ziel haben. Paolo hofft, gemeinsam mit Omar schließlich doch noch eine Strategie für dessen Zukunft entwickeln zu können. Omar behält seine defätistische Haltung: „Wenn nichts passiert, kommt es zur Katastrophe, aber ich kann nicht viel mehr tun.“ Er sieht sich ständig als Opfer und stellt sich nie selbst infrage.

Paolo ist von der Idee, die Omars Mutter für seine Zukunft hat (Zerspanungsmechaniker), nicht überzeugt und nimmt Kontakt mit einem Sozialarbeiter auf. Dieser soll bei der Lösung des Wohnungsproblems helfen und den Einfluss des Bruders auf Omars Fähigkeit, an einer Ausbildung teilnehmen zu können, mindern. Paolo organisiert auch einen Psychologen, der sich mit Omar treffen und für eine Weile mit ihm arbeiten soll.

Kommentare und Diskussionsthemen:

Paolo präsentierte ihm zahlreiche Unterstützungsprogramme, gab ihm viele Auswahlmöglichkeiten und die Chance, verschiedene Optionen auszuprobieren. Er aktivierte sein berufliches Netzwerk und die Partner der ML. Er erläuterte die Einschränkungen und spezifischen Umfeld der verschiedenen Branchen. Er begann sich zu fragen, ob Omar intellektuelle Probleme hatte oder ob er nur vorgab, nicht zu verstehen.

Paolo dachte über seine Beratungspraxis nach: War er zu überfürsorglich? War er bei seinem Ansatz zu sehr auf Freundlichkeit fokussiert? Hätte er seinen Standpunkt ändern sollen? Hätte er zunächst Omars intellektuelle Fähigkeiten beurteilen sollen? Hätte er auf Omars Mutter hören und ihn in einen Ausbildungskurs für Zerspanungstechnik schicken sollen? Hätte er um einen psychologischen Test bitten sollen, um sich zu vergewissern, ob Omar über die Kompetenz verfügt, Fachkenntnisse zu verstehen und zu sammeln? Was hätten Sie Paolo empfohlen?

KONTAKT

gsub mbH

Kronenstraße 6
10117 Berlin

Tel: 00 49 - 30 - 28 409 - 223

Fax: 00 49 - 30 - 28 40 9210

Geschäftsführer

Dr. Reiner Aster
reiner.aster@gsub.de

Ansprechpartnerin

Jasmin Zouizi
jasmin.zouizi@gsub.de

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen alleine die Autorinnen und Autoren. Die Kommission kann nicht für die Verwendung von hier enthaltenen Information verantwortlich gemacht werden.