BIMM – Berufliche Integration und Mentoring für Migrantinnen

Das Projekt BIMM Berufliche Integration und Mentoring für Migrantinnen ist eine aktive Unterstützung von qualifizierten Migrantinnen beim berufsadäquaten Einstieg in den Arbeitsmarkt durch
- eine innovative Qualifizierungsmaßnahme
- ein ergänzendes interkulturelles Mentoringprogramm.

Teil 1: Vorbereitung auf den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt

Der erste Teil des Projekts ist eine Qualifkationsmaßnahme für Migrantinnen mit einer abgeschlossenen (Berufs)Ausbildung und Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt und dient als Vorbereitung auf den Arbeitsmarkteinstieg.

Der Arbeits-Ansatz ist ganzheitlich, lebensweltorientiert und ressourcenorientiert.

Die Didaktik basiert auf den vorhandenen Erfahrungen der Teilnehmerinnen. Die Arbeit mit der Gruppe ist eine Kombination aus Gruppentraining, Tutorien, Selbstorientiertem Lernen und ergänzenden Einzelgesprächen.

Die Inhalte der Qualifikationsmaßnahme:

Interkulturelle Kommunikation und Diversität	Umgang mit Diversität, kulturellen Unterschieden und Vorurteilen, kritische Situationen – Analyse und Reflexion
Kommunikationstraining	Theorie und praktische Übungen verbale/ nonverbale Kommunikation, Konflikttraining, Telefonkommunikation, Networking, Präsentation
Vorbereitung auf den Arbeitsmarkteinstieg	Standortbestimmung und Einstiegsplanung, Qualifikationsprofil, Zeitmanagement, rechtliche Rahmenbedingungen, Österreichs Wirtschaft und Arbeitsmarkt, arbeitsmarkt- und berufsbezogene Recherchen, Bewerbungsstrategien und –training,
Deutsch als Zweitsprache	Deutsch für den Beruf und Fachsprache in Koordination mit der Gesamtmaßnahme
Selbstorientiertes Lernen und Arbeiten im Team	Durchführen von Arbeitsaufträgen, individuelle Arbeitsprogramme, Team- und Gruppenarbeit, selbstständiges Aufbereiten von Themen
EDV- und IKT-Anwendung	Windows, Word, Excel, Internet und E-Mail, Nutzung von Kommunikationstechnologien in Koordination mit der Gesamtmaßnahme

Anschließend an Qualifikationsmaßnahme gibt es eine 4 monatige Nachbetreuungsphase, innerhalb derer Einzelberatungen und Gruppentreffen vorgesehen sind. Weiters ist die Nutzung der PCs im Gruppenraum für Bewerbungen etc. möglich.

Für jene Migrantinnen, die für sich entschieden haben, dass es sinnvoll[1] ist in ein Mentoringprogramm einzusteigen, beginnt an diesem Punkt

Teil 2 des Projekts: Das Mentoringprogramm

Ausgehend von den individuellen Zielplanungen und dem aktuellen Unterstützungsbedarf (werden in der Qualifikationsmaßnahme erarbeitet) wird für jede potentielle Mentee eine Mentorin gesucht. Die Mentorinnen sollen im einschlägigen Berufsbereich tätig sein, selbst über einen Migrationshintergrund verfügen oder Erfahrung im interkulturellen Bereich mitbringen.

[1] Von 12 Teilnehmerinnen des 1. Durchgangs haben 5 am Mentoringprogramm teilgenommen. Nicht bei allen 12 erwies sich Mentoring als die sinnvollste Unterstützungsmaßnahme.

Für jede Mentoringbeziehung wird eine Vereinbarung abgeschlossen. In dieser werden die genaue Laufzeit, die Häufigkeit der Treffen, der Inhalt der Unterstützung und allgemeine Grundsätze festgehalten.

Während der Mentoringbeziehung steht die Mentoringverantwortliche als Ansprechperson bei eventuellen Problemen zur Verfügung, organisiert Vernetzungstreffen für Mentorinnen, führt Einzelgespräche. Am Ende der Laufzeit führt die Mentoringverantwortliche Abschlussgespräche mit den Mentees und den Mentorinnen.

Im ersten Projektdurchgang hatten wir im Projekt Mentoring-Paare aus folgenden Berufsbereichen: Grafik/Design, Medizin, Bankwesen, Finanzen & Controlling, Lebensmitteltechnologie.

Die Motivation der Mentorinnen, sich als Mentorin für eine Mentee zur Verfügung zu stellen war soziale Verantwortung, eigene Migrationserfahrung sowie Frauensolidarität.

Die vereinbarten Unterstützungsleistungen variieren zwischen den einzelnen Vereinbarungen: von der Unterstützung bei der Vorbereitung für die Nostrifikation über Hilfe bei der Jobsuche, beim Aufbau von Kontakten bis zum „Training on the job".

Unsere Erkenntnisse aus der Pilotphase:

Mentoring für Migrantinnen macht Sinn, wenn die Mentees grundlegende Kenntnisse über die Bedingungen am Arbeitsmarkt und in ihrem Berufsbereich haben. D.h. wenn sie wissen, wo sie hin wollen und was sie an Unterstützung brauchen.

Inwieweit Mentees Verantwortung für die Einhaltung der Vereinbarung übernehmen und sich aktiv einbringen können, hängt stark von den individuellen Rahmenbedingungen (Lebenssituation) ab. Der Erfolg einer Mentoringbeziehung hängt auch vom Grad der möglichen Vertrauensbildung zwischen Mentorin und Mentee ab.

Die möglichst präzise Definition der Inhalte der Mentoringbeziehung ist wichtig, um keine falschen Erwartungen zu wecken. Engagement alleine ist zu wenig, um eine gute Mentorin zu sein. Mentorinnen sollten nicht nur über berufliche Erfahrung verfügen sondern auch über ausgeprägte kommunikative Kompetenzen und interkulturelle Sensibiliät. Darauf muss vor dem Matching geachtet werden.

Das Mentoring erweist sich auch für die Mentorinnen als wichtige Erfahrung: Einblick in neue Sichtweisen, in andere Lebenswelten, auch Konfrontation mit unerwarteten Situationen.

Mentoring für Migrantinnen – warum?

Mentoring ist meist eine Methode, um Frauen beim Weiterkommen in ihrem Beruf zu unterstützen (firmenintern, branchenintern, funktionsbezogen). Für Migrantinnen geht es meist nicht um Aufstieg, sondern der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt stellt eine enorme Hürde da. Sie sind mit zum Teil völlig neuen Spielregeln konfrontiert, Qualifikationen werden häufig formal oder auch informell nicht anerkannt, sie haben kaum berufliche Kontakte und Netzwerke und der Zugang zu verdeckten Arbeitsmärkten ist verschlossen. Deshalb ist Mentoring eine sinnvolle Methode, diese Einstiegsbarrieren zu überwinden.

Migrantinnen verfügen nicht bloß über Qualifikationen, die Migrationserfahrung kann auch zur Förderung sozialer Kompetenzen beitragen. Unserer Erfahrung nach sind Migrantinnen hervorragende Netzwerkerinnen – nur eben nicht im beruflichen Bereich. Die Mentees sind somit nicht nur Unterstützte, sondern können auch einen wertvollen Beitrag zum Umgang mit Diversität in einer zunehmend multikulturellen Gesellschaft leisten.

Infos zu den Teilnehmerinnen

(Die Infos stammen zum Großteil aus dem Pilotdurchgang im Jahr 2006)

Teilnehmerinnenanzahl

Wir führen dieses Projekt mit jeweils 12 Teilnehmerinnen pro Durchgang durch.

Interkulturalität

Bisherige Erfahrungen:

In den ersten beiden Durchgängen stammten die Teilnehmerinnen aus 14 verschiedenen Herkunftsländern mit 16 verschiedenen Muttersprachen. Die Altersstruktur der Teilnehmerinnen lag zwischen 25 und 52 Jahren, d.h. das durchschnittliche Alter war 35Jahre.

Qualifikationen:

Im Pilotdurchgang hatten 13 Teilnehmerinnen einen Universitäts- / FH-Abschluss: im Herkunftsland, 1 in Österreich;

8 TN hatten einen Abschluss einer Höheren Schule im Herkunftsland

2 TN hatten einen Abschluss einer Mittlere Schule im Herkunftsland

Ergebnisse aus dem ersten Durchgang im Frühjahr 2006:

- 4 Teilnehmerinnen hatten 3 Monate nach Abschluss einen Job (2 waren zusätzlich in Vorbereitung auf Nostrifikation ihrer Ausbildungen)
- 1 Teilnehmerin befand sich 3 Monate nach Abschluss in einem Praktikum
- 2 Teilnehmerinnen waren 3 Monate nach Abschluss in Weiterbildung/Kursmaßnahme
- 1 Teilnehmerin war 3 Monate nach Abschluss in Mutterschutz
- 3 Teilnehmerinnen befanden sich 3 Monate nach Abschluss in aktiver Arbeitssuche