



Abriendo Puertas - Eröffne Dir Wege

Eine Qualifizierung für Menschen mit Migrationserfahrung,
die in ihren Communities aktiv und ehrenamtlich beraten.

Am Anfang war eine Vision

Ein Prozess zu einer Beratung im Kontext von Kolonialität

Impressum

Herausgeber:

MigraNet Teilprojekt: *AbriendoPuertas* - EröffneDirWege - Landesnetzwerk Bayern im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.

Landwehrstr. 22

80336 München

Tel: +49 (0)89/41 90 27 28

Fax: +49 (0)89/ 41 90 27 27

www.via-bayern.de/abriendo-puertas



Verantwortliche: Maria Virginia Gonzalez Romero (Leiterin des IQ Teilprojekts *AbriendoPuertas* - EröffneDirWege)

Layout & Cover-Grafik: Victor Young - www.young-design.me

Logo: Karen Ramos

Bild: Ausstellung „Mujeres Empoderadas“: Nina Rosa Ramiro Pires Manns

Bilder auf Spanisch (Konzeption Arbeitsblätter): Celia Vila Castro

Autorinnen:

Michèle Burger (Projektleiterin IG-InitiativGruppe interkulturelle Begegnung und Bildung e.V. IBZ Sprache & Beruf)

Dr. Prof. Maria do Mar Castro Varela (Professorin für Soziale Arbeit und Allgemeine Pädagogik)

Maria Virginia Gonzalez Romero (Soziologin, KomBI-Laufbahnberaterin und Ausbilderin, Trainerin Social-Justice mit Diversity-Ansatz)

Michaela Hillmeier (Ethnologin M.A., Interkulturelle Trainerin & Beraterin, Trainerin für Social Justice mit Diversity-Ansatz, KomBI-Laufbahnberaterin und Ausbilderin)

Pasquale Virginie Rotter (Erziehungswissenschaftlerin, Moderatorin, Trainerin, Empowerment Politische Bildungsarbeit)

Ellen Wild-Blom (kompetenzorientierte Laufbahncoach bei MigraNet Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH Augsburg, KomBI-Laufbahnberaterin und Ausbilderin)

Alle Rechte vorbehalten - © 2017

Aus förderrechtlichen Gründen berücksichtigen wir in dieser Publikation den Genderaspekt sprachlich, indem wir die weibliche und männliche Sprachform verwenden. Wo möglich, setzen wir neutrale Begriffe ein. Wir weisen darauf hin, dass wir trotz des Verzichts auf Gender_Gap oder * ausdrücklich auch jene Personen einschließen, die sich jenseits der binären Geschlechterkategorien positionieren.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

Vorwort	5
Tina Lachmyr, Leitung IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ VIA Bayern e.V. Stephan Schiele, Leitung Koordination MigraNet - IQ Landesnetzwerk Bayern Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH	
Danksagung	7
Am Anfang war eine Vision	9
Maria Virginia Gonzalez Romero	
Meilensteine des Projektes 2011 – 2018	19
Qualifizierungen und Projektentwicklung	
Qualifizierung „von der Beraterin / dem Berater zum Coach“ - Struktur	20
Diversitätshaltung und Mehrsprachigkeit machen den KomBI-Prozess noch wirkungsvoller	23
Michaela Hillmeier / Ellen Wild-Blom	
Unser Porträt, unsere Stimme	33
Erkenntnisse eines Grenzgängers	41
Victor Young	
Kooperation mit der IG InitiativGruppe interkulturelle Begegnung und Bildung e.V. IBZ Sprache & Beruf	43
Michèle Burger	
Einblicke: Empowerment als Autonomía verstanden	45
Maria Virginia Gonzalez Romero / Pasquale Virginie Rotter	
Rückblicke: Ein Interview mit Pasquale Virginie Rotter	51
Das Gespräch führte: Maria Virginia Gonzalez Romero	
Teilnehmerinnen Interview beim Empowerment-Training am 16.06.2016 in München	55
Die Gespräche führte: Pasquale Virginie Rotter	
Beratung und die Praxis der Dekolonisierung	60
María do Mar Castro Varela	
Ausblick: Beratung im Kontext von Kolonialität	63

Einige Teilnehmende der Qualifizierungen 64

Referentinnen / Referenten 65

Quellen- und Literaturverweise 67

Beschreibung wichtiger Konzepte

KomBI-Laufbahnberatung 21
Social Justice 26
Sprachsensibilität 32

Pädagogik der Befreiung 40, 46
Empowerment – Autonomía 40, 51
Educación popular 40, 51
Grenzgängerinnen / Grenzgänger 47
Intersektionalität 58
Ubuntu 59



AGG Seminar mit Beatrice Cobbinah

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

eine zunehmend globalisierte Welt, die sich technisch immer schneller verändert, stellt neue Herausforderungen an uns als Individuen ebenso wie an unsere Gesellschaft. Als Antwort auf diese Herausforderungen müssen sich auch Bildungskonzepte an die sich verändernden Realitäten anpassen. Lernen ist spätestens jetzt kein statischer Prozess mehr, der mit der (akademischen, schulischen oder praktischen) Ausbildung abgeschlossen ist, sondern wird mehr und mehr zum lebenslangen Prozess (LebensLangesLernen).

In aktuellen Debatten zur Gestaltung von Bildungsprozessen wird dem Begriff „Kompetenz“ große Bedeutung beigemessen. Zur Begründung der Notwendigkeit von Kompetenzentwicklung wird eben auf diese Modernisierungsprozesse der Gesellschaft und die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt verwiesen. Der technologische, wirtschaftliche und arbeitsorganisatorische Strukturwandel stellt das Individuum vor immer neue Anforderungen und lässt erworbenes Wissen schnell veralten. Nötig werden ein Grundwissen sowie spezifische Qualifikationen und Kompetenz im Sinne der Fähigkeit, mit neuen Situationen selbstorganisiert umgehen zu können.

Immer häufiger werden Menschen damit konfrontiert, ihren Arbeitsplatz, die Branche, den Beruf oder gar das gewohnte Lebensumfeld wechseln zu müssen. Diese Entwicklung wird die künftige Migrationsbewegung deutlich verstärken. Instrumente zur Kompetenzfeststellung können eine wichtige Brücke sein, um wieder Fuß zu fassen und sich eine neue Existenz aufzubauen. Vor allem Migrantinnen und Migranten stehen vor der schwierigen Herausforderung in einem fremden Land, mit ihnen zunächst unbekanntem Berufs- und Bildungsstrukturen, zu Recht kommen zu müssen. Erschwerend kommen mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende Informationen über die Anforderungen des Arbeitsmarktes und wenig verfügbare soziale Netzwerke hinzu.

Die Versäumnisse der Integrationspolitik in Deutschland sind groß und längst bekannt. Fehlende Wertschätzung

und mangelnde Willkommenskultur sind nur einige davon. Vor allem war sie geprägt durch Abschottung und Zuzugsbegrenzungen nach Deutschland – auch für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten. Hinzu kommt, dass Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland zu selten erkannt und anerkannt werden. Das gilt für die formalen Qualifikationen aus den Herkunftsländern ebenso, wie auch für die informell und non-formell erworbenen Kompetenzen. Die fehlende Anerkennung und Wertschätzung von Kompetenzen sorgt nicht nur für ein diskriminierendes Dilemma für die Betroffenen, sondern auch für die deutsche Wirtschaft. Denn viele mitgebrachten Kompetenzen werden in einer von Wettbewerb und Globalisierung geprägten Wirtschafts- und Arbeitswelt dringend benötigt, wie z.B. Flexibilität, Mobilität, Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke und Interkulturelle Kompetenz.

Umso mehr braucht es Methoden und Ideen, um Kompetenzen zu fördern, sichtbar und letztlich auch nutzbar zu machen. Diese Gedanken haben zum Teil Einzug erhalten in die deutsche Migrationsarbeit. Schon seit Jahren werden vermehrt Kompetenzfeststellungsverfahren in Beratungsprozessen oder Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt. Unterschiedliche Verfahren für unterschiedliche Zielsetzungen und Anlässe sollen eine passgenaue Anschlussfähigkeit bei Bildungsleistungen sicherstellen.

KomBI-Laufbahnberatung ist aber deutlich mehr als ein Instrument zur Kompetenzfeststellung. Das Besondere am Ansatz von KomBI-Laufbahnberatung ist, dass Menschen ganzheitlich in den Beratungsprozess einbezogen werden und so als handelnde Subjekte und nicht als zu beurteilende Objekte im Mittelpunkt stehen. Im vorliegenden Konzept **„Abriendo Puertas – Eröffne Dir Wege“** werden Menschen bestärkt, sich mit den eigenen Kompetenzen, die im Laufe des Lebens erworben wurden, auseinanderzusetzen, insbesondere auf die migrations-spezifischen Aspekte. Im Sinne eines Empowerments – also einer Selbstbefähigung und Stärkung – werden sie begleitet, die eigene Berufs- oder Lebenswegplanung

selbstbestimmt in die Hand zu nehmen, Haltung zu entwickeln und zu zeigen, Perspektiven zu entfalten und erfolgreich zu gestalten. Dabei wird auch Raum gegeben, Diskriminierungserfahrungen zu reflektieren und Gegenstrategien zu entwickeln.

Die Ausbildung von Migrantinnen und Migranten zu KombI-Laufbahnberaterin und Berater nach dem Ansatz von *AbriendoPuertas* vermittelt neben dem Laufbahnberatungs-Know-How vor allem eine Differenz- und Migrations-sensibilität und eine antidiskriminierende Haltung. So genannte „Grenzgängerinnen und Grenzgänger“ als Beraterinnen und Berater spielen dabei eine entscheidene Rolle: Sie selbst haben Migrationser-

fahrung, haben aber auch Systemwissen und können Brücken in beide „Lebenswelten“ bauen. Zudem können sie Verständigungsschwierigkeiten auf Grund ihrer Mehrsprachigkeit entgegenwirken. *AbriendoPuertas* soll zudem den Weg von derzeit ehrenamtlichen Beraterinnen und Beratern in das Hauptamt unterstützen.

Dieses Modell KombI-Laufbahnberatung in seinem ganzheitlichen Ansatz leistet einen wichtigen Beitrag in der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Es kann einen Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern und trägt zu Empowerment und zu mehr Chancengleichheit bei.



Tina Lachmayr

Leitung IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“
VIA Bayern e.V.



Stephan Schiele

Leitung Koordination
MigraNet - IQ Landesnetzwerk Bayern
Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

Danksagung

Eine Danksagung wird oft zum Schluss geschrieben. Mir ist es ein wahres Bedürfnis es zu tun. Ich stehe jetzt vor der Frage, ob alles, was ausgedrückt worden ist auch das ist, was wir sagen wollten. Haben wir an alles und an alle gedacht?

La compañera Nellys Palomo, sagte mir einmal, „wir sind ein verrückter Haufen, der auf der ganzen Welt kleine Sandkörner für ein bessere Welt hinterlässt“.

Auf diesem Weg gab es so viele magische Momente. Schöne Augenblicke, die mir die Kraft verliehen haben, weiterzugehen. Ich bin dankbar für diese Momente, die eine Vision von vielen und für viele geworden ist.

Ich danke Memo (Arikan), der mir den Weg zu MigraNet ermöglicht hat.

Ich danke den Personen, die mir den Weg ebneten, um dieser Vision Schritt für Schritt näher zu kommen:

Michaela (Hillmeier), Mitentwicklerin des Konzeptes, Coaching, Kollegin, Mitreferentin und gute Freundin;

Stephan (Schiele), Leiter und Koordinator, wie wenige immer offen für neue Ideen, Berater, Coach, Stratege. Obwohl er immer viel zu tun hat, hat er immer Zeit zum Zuhören;

Jakob (Ruster), VIA-Geschäftsführer, Projektleiter, der meine Ideen immer kritisch und solidarisch betrachtet hat.

Ich danke für ihre geduldige Begleitung Ellen (Wild-Blom), meiner KomBI-Laufbahnberatung Mentorin;

Regina (Ober), die an meine Kompetenzen geglaubt hat.

Ich danke unseren Kooperationspartnerinnen
IG IBZ Sprache & Beruf: Michèle (Burger);
Landeshauptstadt München:
Kulturreferat: Christina (Eder), Patricia (Müller);
Gleichstellungsstelle für Frauen: Cony (Lohmeier);
Stelle für Interkulturelle Arbeit: Uschi (Sorg).

Ich danke Herr (Gerd) Lauer, für seine wertvolle Beratung.

Ich danke Victor (Young) dafür, immer, von Anfang an bis heute, dabei zu sein als Teilnehmer, Designer, Mitdenker, als Grenzgänger, als Freund.

Ich danke allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Qualifizierungen, Seminare, Tagungen, Fachgruppen. Insbesondere den Grenzgängerinnen und Grenzgängern: Celia (Vila Castro), Mathilda (Legitimus-Schleicher), Özlen (Sönmezler), Oscar (Reis Pereira Costa), Alix (Viviana Franco Pineda), Patricia (Vollmer), Angel Maria (Zamora Gomez), Mehr Mehrunisa (Syed), Amira (Romadan-Kassaye), Tzeggereda (Mihreteab).

Ich danke allen Referentinnen, die uns immer wieder begleitet haben. Insbesondere Pasquale Virginie (Rotter), Maria do Mar (Castro Varela).

Ich danke meinen Kolleginnen Tina (Lachmayr) und Katrin (Vogel) für ihre ständige Bereitschaft mit mir zu diskutieren und reflektieren;

Ich danke Wolfgang (Ecker) als Sprachgrenzgänger, als guter Freund.

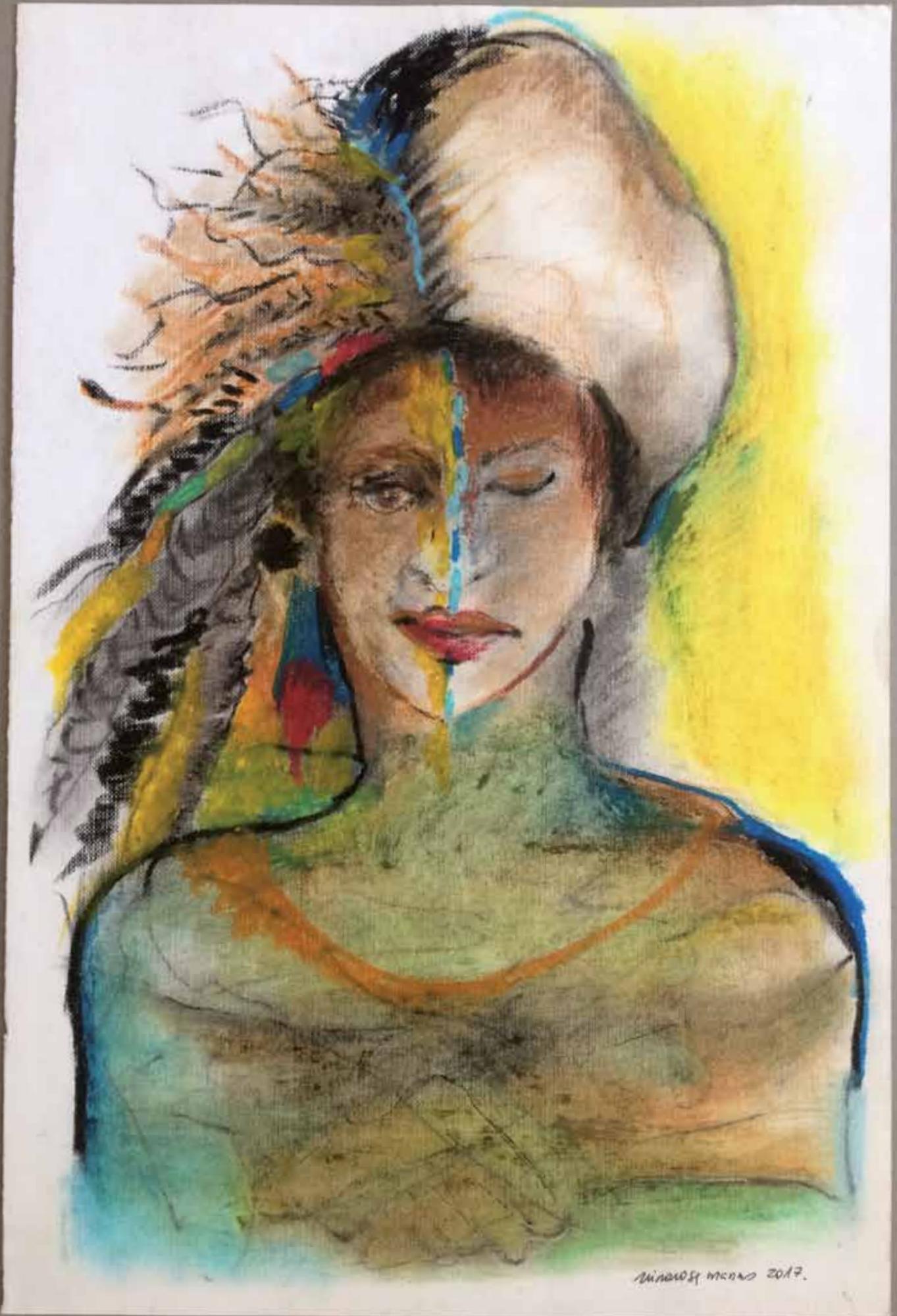
Ich danke Andreas (Bärnreuther) für sein Wissen und Geduld

Ich danke Jasmin (Eding) für ihre Begleitung bei meiner Reflexion als schwarze Frau;

Ich danke Joaquin (La Habana Reyes).

Vielen Dank an all jene, die in Stille, Ferne, Abwesenheit immer doch da sind.

Maria Virginia Gonzalez Romero



© Nina Rosa Ramiro Pires Manns: Ausstellung „Mujeres Empoderadas“

Am Anfang war eine Vision

Maria Virginia Gonzalez Romero

Der Beitrag entstand auf Grundlage eines Gesprächs mit Ellen Wild-Blom und Michaela Hillmeier ¹

Die Vision

Ich will mal erzählen, wie für mich die Geschichte anfang. Das war schon bevor ich euch beide kennengelernt habe. Ich komme aus der Generation der „educación popular“, der Pädagogik der Befreiung (siehe Seite 40, 46) und nach diesem Bildungsansatz wollte ich auch immer in Deutschland arbeiten. Es wurde mir immer wieder gesagt, dass dieser nicht auf Deutschland übertragbar sei. Irgendwann habe ich MAIZ e.V.² in Linz entdeckt. Gegründet von drei Frauen aus Brasilien, Vertreterinnen eines dekolonialen Feminismus, deren Arbeit sich unter anderem auf die Pädagogik der Befreiung stützt. Da dachte ich mir, okay, dann gibt's das doch.

Immer wenn ich erwerbslos war, bemühte ich mich, eine Qualifizierungsmaßnahme zu bekommen. 2007 machte ich in Regensburg eine Qualifizierung im Bereich des Kultur- und Sozialmanagements. Auf diese Qualifizierung habe ich mich gestützt, um mein Konzept zu schreiben:

CAFÉ EL MALECÓN

Ein *Malecón* ist eine Promenade, ein Spazierweg. Ich kann dort stehen bleiben, mir alles anschauen und vielleicht länger bleiben - oder weiter gehen. Alles ist möglich an diesem *Malecón*.

Das Café – El Malecón

Die Idee war und ist immer noch, eine Beratungsstelle zu haben. Ein Haus, in dem die unterschiedlichsten Beratungen angeboten werden und dessen Herzstück ein Café ist. Ein Café, in dem Beratung niederschwellig stattfindet.



Maria Virginia Gonzalez Romero

Dabei geht es mir darum, dass die Menschen erst mal reinkommen, etwas trinken, vielleicht auch erst einmal „nur für sich sind“. Es liegen viele Informationsmaterialien aus, auch in unterschiedlichen Sprachen. Die Personen, die gerade im Café Dienst haben, können bei Bedarf auch noch weitere Informationen bereitstellen, Auskunft geben und möglicherweise auch schon ein wenig beraten. Der Gedanke, der dahinter steckt, ist, dass einige Personen Hemmungen vor einer Beratung haben. Deshalb sollte in diesem Café ein erster Kontakt einfach so möglich sein, ohne dass dazu ein Termin notwendig ist. Die Person soll sich frei für oder gegen eine Beratung entscheiden können. Die Person könnte auch einfach nur dasitzen und lesen, etwas trinken, um sich erstmal ein Bild zu machen. Und kann dann auch wieder gehen.

Die Personen, die dort Dienst haben, sind geschulte Beraterinnen und Berater. Später werde ich sie - uns - als Grenzgängerinnen und Grenzgänger definieren.

Geschulte Beraterinnen und Berater

Diese Beraterinnen und Berater haben selber Migrationserfahrung. Die meisten von ihnen haben schon viele Jahre ehrenamtliche Erfahrung in der Beratungstätigkeit in der jeweiligen Community. Sie sollten eine Diversitätsschulung bekommen, Wissen über die Pädagogik der Befreiung haben, Empowerment-Trainings (siehe Seite 51) besuchen und absolvieren sowie theoretische Grundlagen besitzen unter anderem zu AGG, Einwanderungsgesetz, Arbeitsmarktberatung. Diversitätsqualifizierung setzt vor allem an der Haltung an, vermittelt aber auch Wissen. 2012 sollte auch das Social-Justice-Training mit Diversitätsansatz dazu kommen (siehe Seite 26).

Die Beraterinnen und Berater sind Menschen, die sich in ihrer Haltung und Denkweise durch Trainings immer wieder reflektieren. Wenn wir an unserer Haltung ständig arbeiten, werden wir irgendwann das Ziel verinnerlichen, dass keine Kategorisierung stattfindet. Wenn ein Mensch in dieses Café rein kommt, soll diese Person das Gefühl des Willkommenseins spüren.

Netzwerke aufbauen

Ein weiteres Ziel war und ist der Aufbau von Netzwerken. Das bedeutet, dass die Beraterinnen und Berater möglichst viele Beratungsstellen vor Ort kennen sollen, aber auch, dass sie sich untereinander gut kennen und



um ihre jeweiligen Kompetenzen wissen (Sprachkompetenzen, Beratungsschwerpunkte, Beruf, usw.).

Vertrauen aufbauen

Netzwerke und Vertrauen – beide Elemente ermöglichen es, mehrere Wege zu gehen, wenn eine Person die Beratung in Anspruch nehmen möchte. Die beratende Person, die angesprochen worden ist, kann selber die Beratung übernehmen bzw. sie ist in der Lage einzuschätzen, wer entsprechend den Bedürfnissen die passende Beratende ist und die ratsuchende Person entsprechend weiterleiten. Falls die Besucherin und der Besucher einen Termin will, kann das unterstützt werden. Möglicherweise will diese Person aber auch noch keinen Termin und kommt nochmals und wieder zu dir und so weiter. Das hat viel mit Vertrauen und mit Vertrauensaufbau zu tun. Das ist das „*Café El Malecón*“.

Die Beraterin und der Berater sind so geschult, in dem Gespräch zu entscheiden, ob sie selbst die Person längerfristig beraten kann oder – nach Absprache - ob sie zu einer anderen Person, Institution begleitet wird, wie z.B. zur Antidiskriminierungsstelle, der Stelle zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, unter anderen.

Das heißt zusammengefasst, ich will einen Ort schaffen, der eine Atmosphäre bietet, in der sich Menschen nicht ausgegrenzt fühlen. Wo es keine Barrieren gibt. Ein Rückzugsort, wenn man will. Oder einfach ein Ort, an dem sich jeder Mensch wohlfühlen kann. Das ist meine Vision.

Grenzgängerinnen und Grenzgänger

Grenzgängerinnen und Grenzgänger (siehe Seite 47) sind für mich Menschen, die unter anderem eine politische Bildung haben, eine politische Sozialisierung im Sinne der Pädagogik der Befreiung, der Educación Popular, der Ubuntu (siehe Seite 59), des Social Justice.

Nummer eins - Schaut nicht weg

Meine Mutter hat uns immer gesagt: „*Haz el bien y no mires a quien*“ – Tue Gutes, ungeachtet der Person.

Mit elf Jahren war ich schon politisch engagiert, in einer illegalisierten Organisation. Einige Jahre später heißt sie „*Liga Socialista*“. In dieser Organisation habe ich eine politische Bildung bekommen. Mit 15 Jahren war ich ein *cuadro político*, ein politischer Kader. Ich habe mich politisch entwickelt, habe das System in Frage gestellt und sehr stark auf die Ungerechtigkeit geachtet. Im globalen Süden riskierst du damit dein Leben, deine Wurzeln, deine Familie, deine Heimat. Wenn du ins politische Exil gehen musst, nimmst du die Sozialisierung im Gepäck mit. In deiner neuen Heimat möchtest du dich auch sozial einbringen, obwohl die neue Situation völlig unbekannt ist. Das ist eine Grenzgängerin und ein Grenzgänger, eine Person, die von Grund auf politisch und sozial engagiert ist – und visionär dazu.

Nummer zwei: Wissen teilen – verteilen

Für mich gehört auch zu einer Grenzgängerin oder einem Grenzgänger, sich Wissen anzueignen und dieses Wissen zu teilen.

Als ich hierhergekommen bin, stellte sich mir die Frage, „*wie kann ich meine politische Haltung einbringen?*“. Und da dachte ich an die Worte von Paolo Freire „*Wissen ist eine Waffe*“. Deshalb habe ich gelernt, mir Wissen anzueignen. Als ich studiert hatte, hatte ich die besten Noten bekommen. Trotzdem ist mein Abschluss nicht anerkannt worden. Dann habe ich angefangen zu analysieren, zu lesen. Warum sind die Gesetze so? Was ist das Zuwanderungsgesetz, wie sieht es mit dem kommunalen Wahlrecht aus, mit Frauenrechten und so weiter.

Wenn du das alles verstanden hast, dann willst du das nicht nur für dich behalten. Du willst, dass auch andere Leute es wissen, es verstehen. Da kommt bei mir auch wieder die Erwachsenenbildungserfahrung (z. B. Alphabetisierung Kampagne in Nicaragua 1987–1988) hinzu, Verbunden mit der Idee, ich bringe dir heute etwas bei und morgen bringst du mir etwas anderes bei.



Es geht darum, die Gesellschaft zu verstehen, die Institutionen, die Gesetze, die Machtverhältnisse und darum, die Möglichkeiten zu kennen. Also werden viele Seminare organisiert. Das Wissen wurde so strukturiert, dass mehr Menschen Zugang zu diesem Wissen haben. Also *Abriendo Puertas*. Es ist eine Art einfachere Sprache.

Es geht darum, sich Wissen anzueignen, es zu teilen, zu verteilen und umzuverteilen. Grenzgängerinnen und Grenzgänger haben somit auch eine Funktion als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

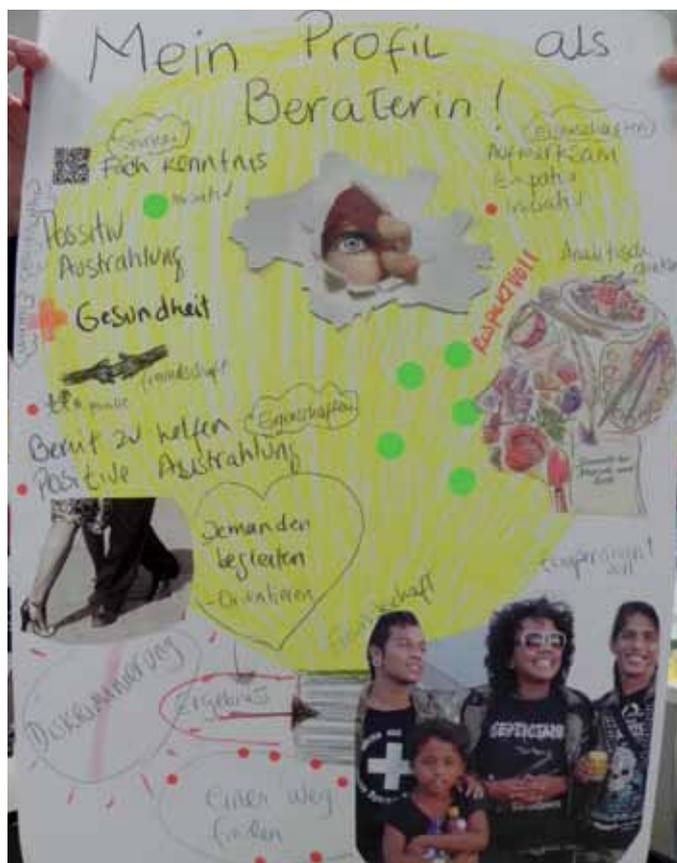
Nummer drei: „Netzwerke(n)“

Ich sage immer, ich muss nicht alles wissen. Ich muss aber wissen, wer das Wissen hat oder mir entsprechende Personen suchen. Und wenn ich jemanden schon gefunden habe, dann muss ich diesen Kontakt aufrechterhalten und pflegen. Und es liegt mir auch daran, diese Person dann in meinen bestehenden Netzwerken weiterzuvermitteln, zu integrieren. Also auch Netzwerke aufzubauen, auszubauen und Menschen miteinander zu verbinden.

Beispielsweise konnte ich zwar schon Seminare durchführen, aber ich hatte nicht das Wissen, um Moderationstechniken weiterzugeben. Deswegen haben wir in der Weiterbildung (2016 - 2017: „von der Beraterin / dem Berater zum Coach“) dafür eine externe Referentin gehabt. Drei Personen musste ich anfragen, zwei Personen waren mir irgendwie zu unnahbar und zu distan-

ziert. Sie hatten nur Zeit, per Mail zu kommunizieren. Die dritte Person³ hatte einen Termin mit mir vereinbart, sie ist ins Büro gekommen und hat sich mehr als zwei Stunden mit mir unterhalten – über das Projekt, die Vision, die Gruppe. Sie führte das Seminar durch und es war wunderbar. Sie hat eben auch verstanden, um was es geht, um welche Haltung. Sie hat wirklich zugehört. Es ist sehr wichtig, die richtigen Personen zu finden. Bei den Empowerment-Trainings war es auch so. Ich habe eine Einladung an unterschiedliche Empowerment-Trainerinnen und -Trainer geschickt. Wir haben uns in Berlin getroffen. Für die langfristige Entwicklung habe ich mich für Pasquale Virginie Rotter und ihr Konzept, *Empowerment in Motion* (siehe Seite 51) entschieden. Wir haben uns zusammengesetzt und gemeinsam ein spezifisches Trainingskonzept für Beraterinnen und Berater mit Migrationserfahrung kreiert. Dieses führten wir auch später beim Qualifizierungstransfer in Sachsen-Anhalt durch.

Es ist immer wichtig, die Konzepte auf die spezielle Gruppe zuzuschneiden. Und in diesem Fall sind all diese Qualifizierungseinheiten in eine umfangreiche Fortbil-



dung eingebettet. Die Gruppe arbeitet schon zusammen und hat eine bestimmte Haltung, einen eigenen Umgang miteinander. Wenn jemand zwei Tage – wie im Falle der Moderationstechniken – gestaltet, ist es sehr wichtig, dass sich diese Person darauf einlassen kann, gemeinsam mit der Gruppe voranzugehen und nicht „das eigene Ding einfach durchzuziehen“.

Das *Café el Malecón* und KomBI-Laufbahnberatung

Das Konzept *Café El Malecón* will ich seit 2007 hier in Deutschland umsetzen. Von 2005 bis 2011 war ich gewähltes Mitglied des Ausländerbeirats München – ebenso Memo Arikan. Memo hatte ein Projekt innerhalb von MigraNet (SePo-Kom – Selbsthilfe Potentiale fördern – Träger: Ethnische Minderheiten Verein e.V., München). Ich sollte die Buchhaltung des Projekts machen. Ich habe Memo Arikan ab und zu begleitet und / oder ihn vertreten. Dadurch habe ich auch 2007 die Verantwortlichen von MigraNet kennengelernt.

Von der MigraNet Regionalkoordination in München habe ich einen Auftrag bekommen (2009). Ich habe einen Fragebogen entwickelt, um den Ist-Zustand bei Migrantinnen- und Migranten-Organisationen oder -Initiativen in München in Bezug auf Kompetenzen und Bedarf zu ermitteln⁴. Wie ich vermutet hatte, gab es sehr viel formelles und informelles Wissen in diesen Organisationen und Initiativen. Ein Bericht darüber habe ich auch geschrieben⁵.

2009 wurde ich von Regina Ober (MigraNet-Regionalkoordination München) in meiner Rolle als ehrenamtliche Beraterin mit Migrationserfahrung als Teilnehmerin zum Pilot der „KomBI-Laufbahnberatung Fortbildung“ (siehe Seite 21) eingeladen. Ich sollte mein Feedback dazu auch einbringen.

Das Resümee, das ich für mich aus der Pilot-Fortbildung gezogen habe war: die Fortbildung an sich, die Inhalte und Methoden waren sehr gut. Aber die Rahmenbedingungen würde ich etwas ändern. Diese Fortbildung wäre ein Anfang für das Projekt *Café El Malecón*. Ein Schritt nach vorne, um meine Vision zu realisieren. Ich habe Projektgelder dafür beantragt, leider ohne Erfolg. 2012

habe ich es endlich umsetzen können. An dieser Stelle mein Dank an die Personen, die es ermöglicht haben.

Im Jahr 2010 führte ich im Rahmen des IMPACT Projekts (unter Koordination von Anne Güller-Frey, Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH) zwei Workshops zum Thema Visionen und Utopien durch. Die Konzepterstellung erfolgte gemeinsam mit meiner Kollegin Michaela Hillmaier.

Die Inhalte waren an die Bedarfe angelehnt, die in dem oben genannten Bericht festgestellt worden waren: Empowerment-Training (z.B. Kartographische Eingriffe)⁶, Projektmanagement und Netzwerken. Am Ende dieser Seminarreihe war noch klarer, was die Teilnehmenden aus ihrer und unserer Sicht an Qualifizierungen brauchen würden, z.B. eine Qualifizierung als Antidiskriminierungsberaterinnen und -berater und eine Qualifizierung als KomBI-Laufbahnberaterinnen und -berater. Sie wollten Wissen vermittelt bekommen, über das AGG⁷, über die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, über das Einwanderungsgesetz, das Schulsystem, das Sozialsystem.

Ich konnte nicht alle Erwartungen erfüllen. Ich habe die Qualifizierung zur KomBI-Laufbahnberatung mit zusätzlichen Informationen erweitert und mehrere Tage Empowerment-Trainings eingefügt, um einen Teil dieser Erwartungen erfüllen zu können. Es war auch klar, dass diese Gruppe etwas Besonderes war. Sie wollten nicht nur eine Methode lernen. Sie waren Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (Grenzgängerinnen und Grenzgänger), Vorbilder in ihren Communities und haben noch dazu muttersprachlich beraten (siehe Seite 47).

2012 haben sich Michaela Hillmeier und Stephan Schiele dafür eingesetzt, damit ich meine eigene KomBI-Laufbahnberatung für ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationserfahrung entwickeln und durchführen konnte. Das Konzept habe ich zusammen mit Michaela Hillmeier geschrieben. Ich habe für diese Zielgruppe fünf Durchgänge Qualifizierung zum KomBI-Laufbahnberatung umgesetzt. Drei in München mit meinem Kollegin Ellen Wild-Blom, zwei in Magdeburg, unterstützt vor Ort von Tamara Barroso, Noel Kabore, Vu Thi Hoang Ha, Leonid Russ (AGSA e.V.)⁸.



Das Besondere an der Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationserfahrung“

Nachdem ich 2009 das Pilotseminar der KomBI-Laufbahnberatung selbst als Teilnehmerin mitmachen durfte, war mir klar: das Wichtigste für unsere Zielgruppe ist, im Sinne des Empowerment einen sicheren Raum zu schaffen. Daher musste das Empowerment-Training ein eigener Teil dieser Qualifizierung werden. Das methodische Kernstück sollte die KomBI-Laufbahnberatung sein. Als zusätzliche Elemente hatte ich Projektmanagement, Social-Justice-Seminare und Wissensvermittlung über Zuwanderung, das AGG und das Bildungssystem im Blick. Damit sollte sich die Methode mit der Schulung zu einer bestimmten Haltung (wie oben in meiner Vision beschrieben) und mit der Wissensvermittlung zu relevanten Beratungsthemen und zur Netzwerkarbeit verbinden.

Und ganz wichtig war mir auch noch, dass die Teilnehmenden durch diese Qualifizierung einen Weg in die bezahlte Arbeit als Beraterinnen oder Berater eröffnet bekommen sollten, wenn auch auf Honorarbasis. Ehrenamtliche Arbeit ist sehr wichtig, ich unterstütze sie. Aber es kann nicht sein, dass diese Arbeit nicht vergütet wird, weil deren Professionalität nicht anerkannt wird.

Empowerment – sicherer Raum

Ein sicherer Raum ist ein Raum, in dem du bist und weißt und spürst, dass du sein kannst, wer du bist und wie du bist. Ohne dass dich irgendjemand verurteilt. So, wie auch die Idee von dem *Café El Malecón* ist.

Daher muss zuallererst dieser sichere Raum geschaffen werden. Dass jede Person zwar sagen kann, was sie denkt. Was aber nicht heißt, dass alles gesagt werden kann. Dazu müssen am Anfang Vereinbarungen im Konsens verabredet werden. Das wird durch eine erfahrene Empowerment Trainerin erreicht.

Was den Raum zusätzlich sicher macht, ist den gemeinsamen Rassismus und Diskriminierung Erfahrung. Und das heißt dann, dass diese Gemeinsamkeit – vieles zu wissen, ohne dass es ausgesprochen wird bzw. werden muss, wenn ich nicht will und sich nicht erklären zu müssen – dir auch Sicherheit gibt. Aus unserem Wissen wird Ermächtigung erzeugt. Und dann, wenn über alles gesprochen wurde, können in diesem sicheren Raum auch gemeinsam Strategien entwickelt werden. Mit Methoden wie etwa dem Forumstheater nach Augusto Boal⁹. Da wird z.B. die Diskriminierungssituation genau so dargestellt, wie sie gewesen ist. In diesem Zusammenhang werden dann Strategien entwickelt, wie es auch anders sein könnte. Diese Strategien werden dann im veränderten „Nachspielen“ der Situation, mit eben der neuen Strategie erprobt. Das ist wichtig und hilfreich, denn wenn du nochmals in so eine ähnliche Situation kommst, reagierst du strategisch anders. Du lernst also,



anders zu reagieren, so dass die Leute dann eine andere Reaktion von dir bekommen. Das alles lernst du in so einem Training. Du übst Strategien zu entwickeln.

Die entsprechende Haltung Qualifizierung, um in bezahlte Arbeit zu kommen

Ein zentrales Anliegen von mir ist, dass die qualifizierten Personen nicht nur in ehrenamtlicher Arbeit bleiben. Die Qualifizierung soll ihnen dazu dienen, auch bezahlte Arbeit als Beraterin und Berater zu finden.

Ich habe meinen professionellen Werdegang hier in Deutschland durch meine jahrelange ehrenamtliche Arbeit geschafft. Und deshalb ist meine Vision, dass viele Menschen ihre professionellen ehrenamtlichen Arbeit weiter durchführen aber gleichzeitig die Möglichkeit bekommen Hauptamtlich in dieselbe Bereit zu arbeiten denn sie lieben für den deren Herz schlägt.

Der nächste Schritt dazu war, dass sie im Rahmen der Qualifizierung (2016-2017: von der Beraterin / dem Berater zum Coach) ein Praktikum machten, in dem sie KomBI-Laufbahnberatung in Form von Gruppenberatungen durchführten (siehe Seite 21). Und, ganz entscheidend und wichtig, dass sie dafür ein Honorar erhalten sollten. Zu dem Zeitpunkt hatten wir bereits eine Kooperation mit der IG-IBZ Sprache & Beruf mit Michèle Burger als Projektleiterin¹⁰. Sie stellten uns die Räume für die Seminare zur Verfügung.

Bei der Endpräsentation (siehe Seite 43) der Gruppen, in deren Rahmen die Ergebnisse vorgestellt wurden, war Michèle Burger auch dabei.

Dabei kam das Thema Praktikum wieder ins Gespräch und im Anschluss daran sind Honorarverträge für Praktika zwischen den Teilnehmenden der Fortbildung und der IG-IBZ Sprache & Beruf entstanden. Ein wichtiges Merkmal ist, dass die geleistete Beratungstätigkeit von einer anerkannten Einrichtung in München bezahlt wurde. Das hat mit Wertschätzung und Anerkennung zu tun.

Für die Bewerbungsunterlagen spielen diese Honorarverträge, zusammen mit dem KomBI-Zeugnis der Qualifi-

zierung nochmals eine wichtige Bedeutung, um den Weg in die bezahlte Arbeit zu unterstützen.

Für einige Teilnehmende hat aber auch schon die Teilnahme an der Qualifizierung zu einem Weg in der Arbeitsmarkt geführt, wenn auch nicht unbedingt in der Beratungsebene. Dabei ist die starke Wirkung des Empowerment-Trainings in Verbindung mit dem KomBI-Laufbahnberatung Methode nochmals sehr deutlich geworden.

Ein Teilnehmender hat zum Beispiel durch die Qualifizierung zur KomBI-Laufbahnberatung wieder seinen Weg gefunden. Er arbeitet in der Design- und Programmierbranche. Dennoch ist er nach wie vor Teil des Netzwerks. Er unterstützt uns sehr stark in der Öffentlichkeitsarbeit des Projekts. Ich brauche ihm nur zu sagen, was gebraucht wird und er macht seine Vorschläge einfach selbständig. Er hat die entsprechende Haltung und das ist natürlich gerade bei der Öffentlichkeitsarbeit für ein Projekt und ein bestimmtes Anliegen entscheidend.

Einer anderen Teilnehmerin ist durch KomBI-Laufbahnberatung klar geworden, dass sie nicht in der Beratungsarbeit direkt bleibt, sondern Erzieherin werden will (das war ihr Projektberg). Sie hat sich verabschiedet und gesagt, KomBI hat ihr sehr viel gegeben, und sie geht jetzt ihren Weg. Sie wird Leute so nicht weiter beraten können, wegen der Zeit, aber sie wird auch nicht „nein“ sagen, wenn jemand ihre Hilfe und Unterstützung braucht. Ich kontaktiere sie ab und zu und jetzt ist sie schon mit der Ausbildung fertig. Sie macht ihren Weg.

So wie noch eine andere Teilnehmerin. Sie wollte Medizin studieren oder Naturheilkunde. Sie hat unterschiedliche Sachen studiert, weil ihr immer gesagt wurde, eine Heilpraktikerin kann sie niemals werden, weil das zu schwierig für sie wäre.

Bei der KomBI-Laufbahnberatung Fortbildung 2012 hat sie dann entschieden, dass sie eine Ausbildung zum Heilpraktikerin doch machen will und hat dann damit angefangen. Im Jahr 2017 ist sie mit den Prüfungen fertig geworden.

Damit ist das Ziel erreicht, dass die Teilnehmenden nicht



mehr nur ehrenamtlich arbeiten, sondern auch ihr Geld verdienen. Wenn auch nicht als Beraterinnen und Berater, aber in einem Beruf, den sie lieben.

Sie sind dem Projekt, der Idee und der Gruppe sehr verbunden geblieben. Sie sind Teil des Netzwerks und bringen weitere, neue Kompetenzen ein. Das ist für mich sehr wichtig, dass wir vernetzt bleiben und auch neue Netzwerke bilden.

Muttersprachliche Beratung

Was sich im Rahmen der beiden Projekte auch noch als besonderes Merkmal und Kriterium der Beratung herausgestellt hat, ist der Ansatz der muttersprachlichen Beratung. Dabei geht es nicht darum, einfach die Textbausteine aus KomBI bzw. die Instrumente in die jeweilige Muttersprache zu übersetzen. Sondern darum, dass die Person, die begleitet, auch muttersprachlich ist oder die Sprache zumindest sehr gut beherrscht.

Auch unterstützt beispielsweise eine Beraterin oder ein Berater ohne Spanischkenntnisse die zu beratende spanischsprachige Person bereits, indem sie oder er die ins Spanische übersetzten KomBI Instrumente zu Verfügung stellt. Weiter gedacht: Idealerweise sprechen beide - Beraterin bzw. Berater und zu beratende Person - dieselbe Sprache, sodass sie die Inhalte gemeinsam flüssig durchgehen, besprechen und diskutieren können. Auch andere Varianten sind möglich, z.B. der Wechsel zwischen unter-

schiedlichen Sprachen oder die Einladung einer Person, die als Sprach- und Kulturmittlerin fungiert. Wichtig ist in jedem Fall, mehrere Möglichkeiten anzubieten, um die Beratung noch erfolgreicher zu gestalten.

Das Wechseln in verschiedene Sprachen unterstützt auch das Deutsch Lernen. Es ist äußerst wichtig, dass die Dinge, die in dem Prozess erarbeitet werden und für die Bewerbung und den Arbeitskontext wichtig sind, auch auf Deutsch beherrscht werden. Denn das gibt wiederum Sicherheit. Die Beratung bietet den sicheren Raum, in dem sich die zu beratende Person auch in der Sprache ausdrücken kann, die für sie die emotionale Sprache ist, die Muttersprache.

Mit dem Wechseln zwischen den Sprachen verlieren viele auch die Angst vor der deutschen Sprache. Denn das ist der nächste Satz, den ich immer sage: Sprache ist Macht, aber sie ist nicht die einzige Macht, die ich habe.

Natürlich ist die deutsche Sprache eine Macht. Du wirst oft so behandelt, als ob du die Hälfte deines Gehirns unterwegs verloren hättest, weil du kein oder wenig Deutsch sprichst. Deutsch zu beherrschen, ist wichtig. So kann ich auch meine Rechte ausdrücken, ausleben. Was ich immer zu vermitteln versuche, ist, dass sich die Menschen einerseits nicht klein machen lassen dürfen, wenn sie nicht so gut Deutsch sprechen, dass es aber andererseits wichtig ist, so gut Deutsch zu sprechen, dass sie sich ausdrücken und wenn notwendig verteidigen können.



Deswegen ist Politische Bildung für Erwachsene ein sehr wichtiges Thema, das in jeder Qualifizierung ein Querschnittsthema sein muss.

Das Wechseln zwischen der Muttersprache und Deutsch war auch jetzt bei den Praktika wieder ein spannendes Thema. An einem Nachmittag gab es Muttersprachliche Gruppenberatungen und es waren drei Gruppen gleichzeitig in den Räumen des IG-IBZ Sprache & Beruf: türkisch- und spanischsprachige Gruppen. Beim Mittagessen hat sich jede Gruppe mit ihrer Referentin an einen Tisch gesetzt, alle drei Gruppen getrennt voneinander. Dann habe ich den drei Referentinnen (Teilnehmerinnen der Qualifizierung „von der Beraterin / dem Berater zum Coach“) gesagt *„Schaut mal, wenn 14 Frauen da zusammensitzen, dann geht es auch ums Netzwerken! Es kann möglicherweise zu einer Vergrößerung des Netzwerks jeder Einzelnen kommen und sie können sich gegenseitig unterstützen. Ihr müsst zumindest schauen, dass das Mittagessen gemeinsam stattfindet“*. Dann haben sie das auch gemacht. Die gemeinsame Sprache war Deutsch und es hat geklappt!

Im Rahmen des Projekts **AbriendoPuertas** haben wir nun alle KomBI-Übungsblätter in sechs verschiedene Sprachen übersetzt (Spanisch, Englisch, Französisch, Türkisch, Portugiesisch, Arabisch). Es war auch von Anfang an klar, dass die Unterlagen zweisprachig sein sollen, in der jeweiligen Muttersprache und auf Deutsch.

Wir haben mit den Unterlagen auch schon gearbeitet und diese erprobt. Dabei wurde deutlich, dass auch beide Sprachen genutzt werden. Sie schauen beispielsweise erst auf die spanische Übersetzung, weil sie Angst haben, dass sie es auf Deutsch nicht so gut können. Und dann schauen sie sich die deutschen Texte an. Das ist auch Empowerment. Dass die Menschen sich trauen, in dem Prozess ein bisschen genauer hinzuschauen und zu erkennen, dass sie mehr Deutsch können, als sie glauben.

Die Vision wird Wirklichkeit

Was mich sehr freut und was für mich auch ein Erfolg ist, ist, dass wir diese KomBI-Qualifizierung für ehren-

amtliche Beraterinnen und Berater nach Sachsen-Anhalt transferiert haben. Es wurde ein „Produkt“ in MigraNet entwickelt und dann durch das Ehrenamt in einem anderen Landesnetzwerk bekannt gemacht. Dadurch wurde auch diese Vision und deren Wichtigkeit den Hauptamtlichen in Sachsen-Anhalt vermittelt. Seit 2017 gibt es auch zum zweiten Mal eine „KomBI-Laufbahnberatung für Hauptamtliche Beraterinnen und Berater“ dort. Diese beinhaltet kein Empowerment-Training, sondern eine Reflexion der Inhalte Social Justice mit Diversitätsansatz. Diese Qualifizierung für Hauptamtliche habe ich zweimal zusammen mit meiner Kollegin Gabriela Schmitt (IG IBZ Sprache & Beruf) durchgeführt. Was wir dabei nun sehr interessant fanden, ist, dass bei der Evaluation herauskam, dass dieser kritische Teil (Social Justice) für die Teilnehmenden „eine neue Erfahrung war, die mich wirklich weitergebracht hat und wodurch ich etwas Neues für mich gelernt habe“. Damit ist die Haltungsreflexion gemeint. Also beide Teile, Methode und Haltungsreflexion, wurden in der Wichtigkeit gleichgestellt.

Das hat uns beide sehr gefreut und auch überzeugt. Denn es ist nun mal die Haltung, mit der die KomBI-Laufbahnberatung durchgeführt wird, die den Unterschied macht. Ein weiteres Ziel ist es nun, weiter an der Haltung in der Beratung zu arbeiten. Die neue Qualifizierung heißt

„Beratung im Kontext von Dekolonialität“ (siehe Seite 63). Ich bin dabei, hauptamtliche und ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit und ohne Migrationserfahrung, d.h. Angehörige der Dominanzgesellschaft mit minorisierten und/oder rassialisierten Menschen zu vernetzen, um gemeinsam an diesem Ansatz zu arbeiten und ihn umzusetzen. Dazu gab es 2016 eine erste Fachtagung, die ein großer Erfolg war, 2017 fand eine Fachgruppe zum Thema statt, und nun ist eine darauf aufbauende Fachgruppe 2018 in Planung. Ziel ist auch, 2018 ein Pilotseminar für Beratende durchzuführen.

Ich hatte eigentlich nicht erwartet, dass wir diese Art der Qualifizierung auch bei den Hauptamtlichen durchführen können, aber so realisiert sich meine Vision hin zur Beratungsstelle **Café El Malecón** und vor allem hin zu einer dekolonialen rassismussfreien Beratung in den Regeleinrichtungen immer mehr. Wir sind gerade dabei, mit der Gruppe der nun ausgebildeten KomBI-Laufbahnberaterinnen und -berater mit Migrationserfahrung einen Verein zu gründen (Visiones e.V.), der Träger der Beratungsstelle **Café El Malecón** werden soll. Der nächste geplante Schritt ist dann das Akquirieren von Geldern und die Suche nach geeigneten Räumen für das Beratungscafé.

Und so wird diese Vision Stück für Stück Wirklichkeit!



Anmerkungen

¹⁾ Ellen Wild-Blom und Michaela Hillmeier haben an der Konzeption der Projekte mitgewirkt und sind beide auch als Referentinnen im Projekt tätig.

²⁾ Maiz e.V.: unabhängiger Verein von und für Migrantinnen mit dem Ziel, die Lebens- und Arbeitssituation von Migrantinnen in Österreich (Linz) zu verbessern und ihre politische und kulturelle Partizipation zu fördern sowie eine Veränderung der bestehenden, ungerechten gesellschaftlichen Verhältnisse zu bewirken.
Gründerinnen: Rubia Salgado, Dr. Luzenir Caixeta, Tania Araujo. <https://www.maiz.at>

³⁾ Mirjam Seher / Change – Culture – Coaching - www.cperspectives.de

⁴⁾ Maria Virginia Gonzalez Romero: **Fragebogen** für Migrantinnen / Migranten-Organisationen, Gruppen und Initiativen in München. Datenbank MigraNet Regionalkoordination München. Mai 2010

⁵⁾ Maria Virginia Gonzalez Romero: **Bericht**: Vernetzung von Migrantinnen / Migranten-Organisationen, Gruppen und Initiativen im Rahmen des vom Bundesministerium geförderten Projekts „Kompetenzzentrum MigraNet Regionalkoordination München“. Dezember 2010

⁶⁾ **KARTOGRAFISCHE EINGRIFFE - Migrantinnen & Begehren im öffentlichen Raum**

Im Projekt geht es vor allem um die **Teilnehmerinnen**, um die Migrantinnen als **Protagonistinnen** und darum: eigenen Raum in der **Öffentlichkeit** zu schaffen; **Territorium** neu definieren; **Identität** und eigene **Geschichte** zu verorten, mit Orten zu versehen; die eigene Geschichte mit der Geschichte einer Stadt zu vermischen und sie weiter zu schreiben. (Visiones e.V. –München – basiert auf das Original-Konzept vom Maiz e.V. – Linz/ 2005)

⁷⁾ **AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz** - Ausfertigungsdatum: 14.08.2006

⁸⁾ **Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. (A.G.S.A.), Servicestelle „Diskriminierungskritisches Diversity und Interkulturelle Prozessbegleitung“ IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt**, Brigitte Lawson, Projektleiterin

⁹⁾ **Augusto Boal** (1931 – 2009); Rio de Janeiro, Brasilien; Regisseur, Theaterautor und Theatertheoretiker. Er war der Entwickler der Theaterformen „Theater der Unterdrückten“, „Forumstheater“ und „Unsichtbares Theater“ und zuletzt des „Legislativen Theaters“. Boal ging es um eine Veränderung der Realität durch Theater, um Lösungen sozialer Probleme und eine Demokratisierung der Politik durch Theater. Das Forumstheater ist die zentrale Methode im Theater der Unterdrückten. Das Theater der Unterdrückten kombiniert Kunst und Selbsterfahrung mit politischem Probandeln. Das Theater der Unterdrückten geht von zwei Grundsätzen aus: Der Zuschauer als passives Wesen und Objekt soll zum Aktivist der Handlung werden. Das Theater soll sich nicht nur mit der Vergangenheit beschäftigen, sondern ebenso mit der Zukunft und deren Möglichkeiten. (Zusammengefasst von Buchautorin Birgit Fritz, Stuttgart, 2011)

¹⁰⁾ **IG InitiativGruppe interkulturelle Begegnung und Bildung e.V. IBZ Sprache & Beruf**, München - Michèle Burger, Projektleiterin

¹¹⁾ Visuelles Protokoll zur Tagung: Neue Wege in der Beratungsarbeit mit LGBT*I* Menschen mit Migrationsgeschichte / Geflüchtete / Schwarze Menschen. Eine Intersektionelle Analyse. München, 12. 11. 2015

Meilensteine des Projektes 2011 – 2018: Qualifizierungen und Projektentwicklung

MigraNet im Förderprogramm IQ (Integration durch Qualifizierung) 2011-2014

Projekt KomBI-Laufbahnberatung MigraNet (eigenständiges Teilprojekt)

- 2012 / 2013 Pilot der Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities beraten“
- 2013 / 2014 Zweiter Durchgang der Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities beraten“
- 2014/2015 Dritter Durchgang der Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities beraten“

MigraNet im Förderprogramm IQ (Integration durch Qualifizierung) 2015-2018

Projekt AbriendoPuertas – EröffneDirWege - MigraNet

- 2015 / 2016
 - Pilot der Qualifizierung „von der Beraterin / dem Berater zum Coach“
 - November 2015 Tagung „Neue Wege in der Beratungsarbeit mit LGBT*III Menschen mit Migrationsgeschichte / Geflüchtete / Schwarze Menschen. Eine Intersektionelle Analyse“
 - Wissenstransfer ins IQ Landesnetzwerk Sachsen-Anhalt - AGSA e.V.:
Erster Durchgang der Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities beraten“
- 2016 / 2017
 - Zweiter Durchgang der Qualifizierung „von der Beraterin / dem Berater zum Coach“
 - Oktober 2017 Fachtagung: „Kartierung – Rassismus – StadtRaum“ mit Dr.-Ing. Noa K. Ha
 - IQ Landesnetzwerk Sachsen-Anhalt - AGSA e.V.:
Zweiter Durchgang der Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities beraten“
Durch die Qualifizierung für Ehrenamtliche fand ein weiterer Transfer statt:
Erster Durchgang der Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Hauptamtliche Beraterinnen und Berater“
- 2017 / 2018
 - Oktober 2017 Fachaustausch: „Beratung im Kontext von Kolonialität“
 - Teilnahme als Expertin:
 - Deutsches Institut für Menschenrechte: Expertinnen-Treffen zur Entwicklung einer Qualifizierung: „Maßstab Menschenrechte. Bildungspraxis zu den Themen Flucht, Asyl und rassistische Diskriminierung stärken“
 - Arbeitsgruppe „Ehrenamt im Förderprogramm IQ“ – Fachstelle Einwanderung
 - Arbeitsgruppe „Kompetenzfeststellung – Fachstelle Beratung u. Qualifizierung in IQ“
 - IQ Landesnetzwerk Sachsen-Anhalt - AGSA e.V.:
Zweiter Durchgang Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Hauptamtliche Beraterinnen und Berater“
- Ausblick 2018
 - Fachgruppentreffen „Beratung im Kontext von Kolonialität“
 - Pilot der Qualifizierung „Beratung im Kontext von Kolonialität“

Qualifizierung „von der Beraterin / dem Berater zum Coach“ Seminartage, Lernwerkstatt, Praktikum

Inhalte

1

Tagesveranstaltungen (Pflichttermine)

■ Projektmanagement	2 Tage
■ Moderationstechniken	2 Tage
■ Forumstheater zu Moderationssituationen	1 Tag
■ Empowerment in Motion Training (Empowermentmethoden zur Unterstützung der Beratungsarbeit)	4 Tage
■ Social Justice mit Diversitätsansatz	1 Tag
■ Bayerisches Bildungssystem	1 Tag
■ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	1 Tag
■ Grundlagenschulung zur Anerkennungsberatung	1 Tag
■ Freiwillige Teilnahme Tagung - „Neue Wege in der Beratungsarbeit mit LGBT*III Menschen mit Migrationsgeschichte / Geflüchtete / Schwarze Menschen. Eine Intersektionelle Analyse“	1 Tag

2

Lernwerkstatt

Begleitende Inhalte in Bezug auf Gruppenberatung und Seminardurchführung (Vier freiwillige Termine, je ½ Tag):

- Pädagogik der Befreiung (eine Gleichstellung der Lehrenden mit den Lernenden) nach Paulo Freire
- Gewaltfreie Kommunikation (Marshall B. Rosenberg)
- Social Justice mit Diversitätsansatz (Übungen)
- Projektmanagement (Struktur Vorbereitung vom Seminarreihe)

Praktikumsvorbereitung (Vier Pflichttermine, je ½ Tag)

- Vier Ablaufpläne wurden geschrieben.
- Entwicklung eines mehrsprachigen Flyers.
- Rahmenbedingungen:
 - Gruppenberatungen in Muttersprachen
 - Teilnehmende: Minimum 5 Personen
 - Zwei Einzelberatungen je Teilnehmende Person

3

Praktikum (40 Stunden)

- Durchführung der Gruppen- und Einzelberatungen (innerhalb von 2-3 Monaten)
- Schriftlicher Praktikumsbericht, Präsentation und Evaluation

KomBI- LAUFBAHNBERATUNG

Zusammenfassung: Michaela Hilmeier

Steht für Kompetenz- und Biographieorientierte Interkulturelle Laufbahnberatung. Entwickelt wurde sie im Rahmen des Projekts KomBI-Laufbahnberatung – MigraNet im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ 2008-2011. Sie ist eine Weiterentwicklung der sehr etablierten Methode „Die Kompetenzenbilanz“.

Ziel der KomBI-Laufbahnberatung ist es, eine Veränderung im Denken und Handeln der zu beratenden Person zu erzeugen. Die zu beratende Person wird darin begleitet, die berufliche Zukunft selbst zu entwickeln, wobei vor allem auch non-formelle und informelle Fähigkeiten und Kompetenzen mit einbezogen werden.

Dabei arbeitet „die KomBI-Laufbahnberatung (...) zwar keinesfalls therapeutisch, aber nutzt (folgende) Wirkprinzipien (nach Grawe), die in therapeutischen Zusammenhängen ihrer Wirksamkeit wegen bekannt sind“: Prozessuale Aktivierung, Ressourcenaktivierung, Intensionsveränderung, Intensionsrealisierung (Bauer/Triebel: 2011, S. 30). Daraus ergeben sich vier aufeinanderfolgende Abschnitte für den Beratungsprozess, sog. Prozessschritte. Diese setzen sich wiederum aus verschiedenen Tools/Übungen zusammen, die das jeweilige Prinzip bei der zu beratenden Person erfolgreich zur Wirkung bringen sollen.

1. Wirkprinzip: Prozessuale Aktivierung (Kernelement Biographiearbeit)

Die zu beratende Person blickt auf die eigene Biographie (zurück) und fragt sich: was habe ich schon alles gemacht im Beruf und in der Ausbildung? Aber auch in der Freizeit, im Hobby und in der Familie. Wie bin ich zu der Person geworden, die ich bin, was habe ich in den verschiedenen Lebensphasen gelernt, getan, erfahren, welche Entscheidungen getroffen?

2. Wirkprinzip: Ressourcenaktivierung (Kernelement Tätigkeitsanalyse)

Um weitere Stärken und Kompetenzen von sich zu finden, werden im nächsten Schritt gemeinsam einzelne Tätigkeitsbereiche genau analysiert. „Im Wesentlichen geht es hierbei darum, aus dem privaten wie beruflichen Bereich mehrere Tätigkeitsbereiche genau daraufhin zu hinterfragen, was die beratene Person jeweils genau getan hat, um ihre Aufgaben zu erfüllen“ (Bauer/Triebel: 2011, S. 98).

3. Wirkprinzip: Intensionsveränderung (Kernelement Kompetenzen belegen)

Im dritten Schritt lernt die zu beratende Person die gefundenen Stärken und Kompetenzen genau zu beschreiben. Sie wird auch belegen können, wann sie diese Kompetenzen entwickelt hat, wo sie zum Einsatz kamen, welche schwierigen Aufgaben mit Hilfe dieser Kompetenzen gelöst wurden und wie sie diese Aufgaben gelöst hat.

Im Laufe des Belegens der eigenen Kompetenzen setzt eine Intensionsveränderung ein. Durch das Belegen der Kompetenzen denken die zu beratenden Personen automatisch darüber nach, wie sie diese in der Zukunft nutzen wollen, es entsteht ein Bild davon, was sie genau machen wollen. Sie entwickeln ein Vorhaben, das mit den jeweiligen Kompetenzen und auch damit verbundenen Wertvorstellungen kompatibel ist. Je deutlicher dieses Bild wird, desto klarer wird der jeweiligen Person auch der individuelle Weg dahin sein. „Zudem eröffnet das Belegen von Kompetenzen die Möglichkeit, konkrete Entwicklungsbedarfe einzelner Kompetenzen herauszuarbeiten“, die für diesen individuellen Weg nötig sind (Bauer/Triebel: 2011, S. 117).

4. Wirkprinzip: Intentionsrealisierung (Kernelement Ziele und nächste Schritte)

Im letzten Schritt des Prozesses wird diese Intention realisiert. Die zu beratende Person wird diese Ziele so konkret formulieren, dass ein genauer Plan entwickelt werden kann, wie der individuelle Weg dahin führen wird und wer dabei unterstützen kann.

Da die Methode KomBI-Laufbahnberatung non direktiv ausgerichtet ist, bieten die Tools/Übungen, mit denen die nächsten Schritte erarbeitet werden, verschiedenste Möglichkeiten: sie beinhalten sowohl berufliche als auch private Perspektiven, beziehen persönliche Ressourcen und Netzwerke mit ein und werden nach den SMART-Kriterien formuliert. D.h. ein Ziel ist dann smart, wenn es spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert ist.

Das Selbstverständnis der Beratenden ist der zentrale Schlüssel zum Erfolg der Methode: Sie sind Begleiterinnen und Begleiter und unterstützen die

zu beratenden Personen auf deren individuellem Weg. Dieser wird gemeinsam entwickelt, Beratung ist ein Prozess. Im Verlauf dieses Prozess, in dem die Beratenden unterstützend und begleitend agieren, ist es wichtig den Blick für den Gesamtprozess im Fokus zu haben und aus den verschiedenen Methoden/Instrumente solche auszuwählen, die den Prozess an der jeweiligen Stelle unterstützen können. Es ist ebenfalls wichtig, auf (Beratungs-)Netzwerke zurückgreifen zu können, da in bestimmten Phasen des Prozesses evtl. anderweitige Unterstützung für die zu beratende Person nötig ist. Das heißt auch ganz klar zu erkennen, wo die eigene Grenze dieses Beratungsprozesses ist und in welchen Fragen sich die zu beratende Person an andere Stellen wenden soll/muss. „Der Berater übernimmt (...) die Funktion des Unterstützers, des Fragenstellers, des Dialogpartners und Strukturgebers. Der Berater wird somit zu einem Lernbegleiter“ (Bauer/Triebel: 2011, S. 122)

Quelle: siehe Bibliografie

München: VIA Bayern e.V. - IQ-MigraNet

I. Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities beraten“

- 2012 – 2013: 12 Teilnehmende
- 2013 – 2014: 13 Teilnehmende
- 2014 – 2015: 10 Teilnehmende

AGSA e.V. - IQ -Sachsen-Anhalt Nord

I. Qualifizierungstransfer „KomBI-Laufbahnberatung für Ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities beraten“

- 2015 – 2016: 8 Teilnehmende
- 2016 – 2017/2018: 7 Teilnehmende

II. Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Hauptamtliche Beraterinnen und Berater

- 2016 – 2017: 12 Teilnehmende
- 2017 – 2017 / 2018: 12 Teilnehmende

Diversitätshaltung und Mehrsprachigkeit machen den KomBI-Prozess noch wirkungsvoller

Michaela Hillmeier, Ellen Wild-Blom

Michaela Hillmeier und Ellen Wild-Blom waren von 2008 bis 2012 bzw. 2016 Teil des Entwicklungsteams der KomBI-Laufbahnberatung und haben die ersten beiden Durchgänge der „Ausbildung zum / zur KomBI-Laufbahnberaterin und -berater“ als hauptamtliche Projektmitarbeiterinnen durchgeführt.

In dem Projekt „KomBI-Laufbahnberatung Qualifizierung für Menschen mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities ehrenamtlich beraten“ und dem Folgeprojekt „Abriendo Puertas“ haben sie an der Konzeption mitgewirkt und waren in beiden Qualifizierungen auch als Referentinnen tätig.

Für diese Broschüre haben sie über die Besonderheiten der beiden Qualifizierungen für Beraterinnen und Berater mit Migrationserfahrung reflektiert.



Michaela Hillmeier

Wir empfanden es von Anfang an als Privileg, an diesem Qualifizierungsangebot, das Maria Virginia Gonzalez Romero im Sinn hatte, mitarbeiten zu dürfen. Wir kannten die Idee vom Beratungscafé *El Malecón* und wir waren überzeugt, dass die – aus unserer Sicht äußerst wirkungsvolle – Methode der KomBI-Laufbahnberatung in Kombination mit einer sogenannten Diversitätshaltung der Beraterinnen und Berater noch mehr zu ihrer Entfaltung kommt. Den Begriff Diversitätshaltung benutzte Maria Virginia erstmals in einem gemeinsamen Gespräch als sie uns von ihrem Beratungscafé *El Malecón* erzählte.

Wir haben an diesem Begriff festgehalten und unsere Meinung bezüglich der Bedeutung dieser Haltung für die KomBI-Laufbahnberatung hat sich bestätigt und bekräftigt!

Bereits in den Ausbildungsdurchgängen, die wir gemacht hatten, war immer deutlich, dass es bei den Methoden von KomBI sehr auf die Haltung der Beratenden

ankommt. Die Beraterin und der Berater ist quasi das Instrument. Sie kennen die verschiedensten Methoden, kennen den Wirkungskreislauf und die Struktur dahinter. Aber sie sind auch diejenigen, die in der Beratung entscheiden, was passend ist für die jeweilige Person, die beraten wird. Als Laufbahnberaterinnen und -berater sind sie Begleiterinnen und Begleiter, die einen Methodenkoffer bei sich haben und die in dem individuellen Fall entscheiden, mit welchen KomBI-Tools, in welcher Geschwindigkeit und mit welchen Methoden zur Unterstützung der nächste Schritt eingeleitet wird. Wo der Weg dann hingeht und was sich alles entwickelt ist immer Sache der zu beratenden Person!

Die ganze Biographie als Ausgangspunkt

In einer pluralen Gesellschaft wie unserer gibt es so viele Lebensentwürfe wie Menschen, auch wenn unser Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen noch sehr strikt ist

und geradlinige Lebensentwürfe vorrangig sind. Aber die KomBI-Laufbahnberatung will gerade darin unterstützen, die eigenen Werte, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die eigenen Kompetenzen zu erkennen, den eigenen Weg zu finden und sich weiter zu entwickeln. Dabei wird die ganze Biographie, der gesamte Alltag mit einbezogen – nicht nur die Arbeitsbiographie.

Dazu ist es entscheidend, wie frei sich die Beratenden unter anderem von eigenen Vorurteilen, von gefestigten Meinungen, von dem Gefühl „helfen zu wollen“ machen können. Wie sehr sie bereit sind, sich damit auseinanderzusetzen und darüber zu reflektieren: über die eigenen Privilegien, die eigenen Werte, die eigenen Toleranzgrenzen.

So kann sich eine ganz eigene, individuelle Diversitätshaltung entwickeln, in der ich fähig bin, mein Gegenüber so wertfrei wie möglich anzunehmen und auf seinem / ihrem individuellen Weg zu begleiten. Das bedeutet auch, Vielfalt aushalten zu können, die eigene Perspektive nur als eine zu erkennen und sich immer wieder zurückzunehmen.

Chancengleichheit in dieser Haltung bedeutet nicht, dass ich alle gleich behandle, sondern dass ich individuelle Wege finde in der Beratung, damit alle ans gleiche Ziel kommen. Die Erfahrung zeigt, auch unter Rahmenbedingungen, die zunächst sehr strikt und schwierig erscheinen, finden sich individuelle, kreative Wege und Lösungsmöglichkeiten für eine derartige Beratung.



Die Bedeutung dieser Haltung wird in der Arbeit mit Menschen, die minorisierten Gruppen in unserer Gesellschaft angehören (z.B. aufgrund von Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Behinderung) oft noch deutlicher, sollte aber Basis jeder Beratungspraxis sein.

Kann ich mich als Beraterin und Berater darauf einlassen, wird jede Beratung auch für mich zu einer Lernerfahrung und Weiterentwicklung.

In Bezug auf KomBI-Laufbahnberatung sind für uns folgende drei Aspekte dieser Haltung entscheidend: Privilegien erkennen und teilen, eigene Grenzen erkennen und auf Netzwerke zurückgreifen können sowie – das Herzstück dieser Haltung – die Bereitschaft, beständig an den eigenen Sichtweisen zu arbeiten.

Aufdecken eigener diskriminierender Denkweisen

Letzteres heißt: die eigenen Vorurteile, Stereotypen und diskriminierenden Denkweisen und Handlungen aufzudecken und sie als Teil von mir anzunehmen. Sie in die eigene Identität zu integrieren, nicht zu versuchen sich zu rechtfertigen, sich als schuldig und schlecht zu fühlen. Sie sind Teil der eigenen Sicht- und Denkweise und der eigenen Handlungen.

Ist dies möglich, dann ist der nächsten Schritt, sich diese Verhaltens- und Denkweisen genauer anzusehen, sie zu analysieren. Woher kommen diese Denkweisen? Wie stark sind sie in den eigenen Wertevorstellungen, der eigenen Sozialisation verankert? Wie sehr sind sie mit eigenen Ängsten verbunden?

Aber auch zu sehen, wie sie durch den eigenen Alltag, das eigene Umfeld immer wieder bestätigt und verfestigt werden. Wie sind diese Denkweisen auch auf der institutionellen und der kulturell-gesellschaftlichen Ebene verankert und wie werde ich dadurch in meinem Denken immer wieder bestätigt?

Nach dieser Analyse folgt der dritte Schritt: meine Denk- und Handlungsweisen zu verändern. Das alles ist ein langer Prozess, der auch nie wirklich abgeschlossen ist.

Der aber idealerweise zu einer Haltung führt, in der ich Kritik annehmen kann, in der ich fähig bin meine Denk- und Handlungsweisen immer wieder aufs Neue zu integrieren, zu reflektieren, zu analysieren und dann zu verändern. Und dadurch wird es mir mehr und mehr möglich, mein Gegenüber als gleichwertig, gleichberechtigt, gleichgeachtet zu behandeln. Und nicht nur auf einer geistigen Ebene – weil es moralisch-ethisch so richtig ist und ich doch per se kein/keine Rassist/Rassistin, Sexist/Sexistin, etc. bin. Nein, es geht um die emotionale Ebene, um das wirklich verinnerlichte, integrierte Gesamtgefühl dieser Haltung. Das wirkt auf mein Gegenüber und dann sind auch „Fehler“ verzeihbar!



Ellen Wild-Blom

Erfahrungen aus eigener Diskriminierung

Gleichzeitig ist es ebenso wichtig eigene Diskriminierungserfahrungen zu bearbeiten. Auch diese in meine Identität zu integrieren und in Form von Empowerment-Trainings Stärkung zu erfahren. Dies ist vor allem für Beraterinnen und Berater wichtig, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen oftmals Mehrfachdiskriminierungen erfahren. Für diese Personen ist das entscheidende, sich in geschützten Räumen austauschen und empowern zu können.

Für uns sind vor allem drei Aspekte hervorzuheben, die diese Qualifizierung so besonders machen:

1. Dass neben den Seminaren zur Methodik von KomBI-Laufbahnberatung und zu allgemeinen Themen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder der Anerkennungsberatung zusätzliche Seminare angeboten werden, die speziell an der Haltung der Beraterinnen und Berater arbeiten: Empowerment- und Social Justice Trainings. Entscheidend hierbei ist, dass diesen Seminaren ebenso der entsprechende zeitliche Rahmen zugeordnet wird und sie nicht nur ein kleiner Baustein bzw. ein add-on der KomBI-Laufbahnberatung sind. Sie stehen am Anfang der gesamten Fortbildung und fließen dann, wenn die Methodik der KomBI-Laufbahnberatung vermittelt und selbst erfahren wird, in diese Fortbildungsmodul mit ein. Dadurch kann auf der Meta-Ebene immer wieder Bezug auf die Beratungspraxis

und die Haltung als Beraterin und Berater genommen werden. Zusätzlich können mögliche eigene Trigger-Punkte in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen bearbeitet werden. Auch Aspekte der interkulturellen Verständigung im Beratungskontext fließen auf der Meta-Ebene mit ein.

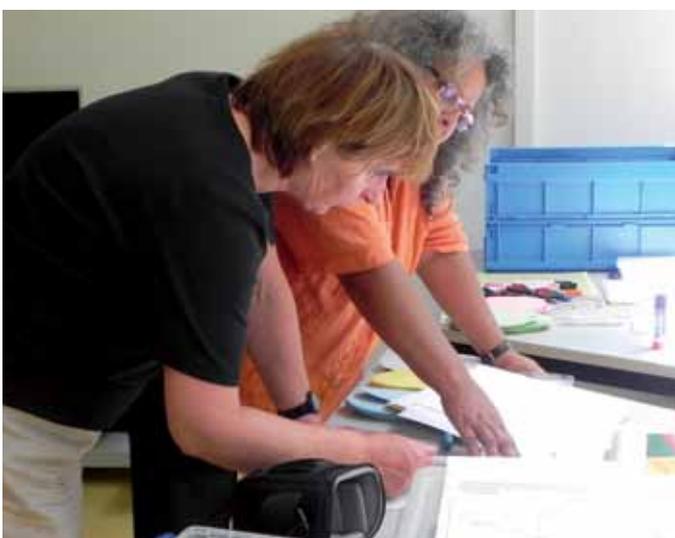
2. Dass die Sprache der Beratung in den Fokus gestellt wird. D.h., dass muttersprachliche Beratung bzw. die Möglichkeit, die Beratung auf Deutsch und der Muttersprache oder in mehreren Sprachen durchzuführen speziell geschult wurde. Dabei finden sowohl Aspekte der sprachsensiblen Beratung Eingang in die Qualifizierung als auch Aspekte der „Kulturübersetzung“, die aus Qualifizierungen als Dolmetscherin und Dolmetscher bekannt sind. Gerade im Kontext der KomBI-Laufbahnberatung ist es oftmals für Menschen mit Migrations- oder Fluchtbiographien nötig, institutionelle Zusammenhänge und Strukturen (Bildungs- und Ausbildungssystem, Rechtslage, etc.) zu erläutern, zu übersetzen. Die bloße sprachliche Übersetzung reicht da nicht aus. Bzw. ist es auch häufig so, dass die Barrieren nicht unbedingt am Sprachverständnis festzumachen sind, sondern dem Nicht-Verstehen der anderen Strukturen. Dies zielt ganz klar auf den Ansatz der Chancengleichheit, wie er weiter oben beschrieben wurde. D.h. jeder Person die Möglichkeit zu geben, auf dem individuellen Weg zum gleichen Ziel zu gelangen. Das Herausarbeiten dieses Weges durch entsprechende, individuell zugeschnittene Beratung zu begleiten.

3. Dass es im Rahmen der Qualifizierung noch ein zusätzliches Seminar gibt, das Empowerment Übungstools mit weniger Zeitaufwand beinhaltet, die als Begleitung für den KomBI-Prozess genutzt werden können. Dieses speziell von Maria Virginia Gonzalez Romero und Pasquale Virginie Rotter entwickelte Seminar zielt ganz klar auf die Unterstützung des KomBI-Laufbahnprozesses ab und ist somit nochmals ein deutliches Signal für die grundlegende Haltung der sozialen Gerechtigkeit, der Anerkennung von Verschiedenheit und der Stärkung von Einzelpersonen und (Minderheiten-) Gruppen.

Zum Empowerment-Ansatz findet sich mehr an anderer Stelle in dieser Broschüre (siehe 40, 51). Zum Social Justice Training sowie zur Beratung in Muttersprachen möchten wir im Folgenden genauer eingehen, da es unter anderen auch Teil unserer Referentinnen-Tätigkeit im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahme war.

Social Justice Training allgemein und im Rahmen der Qualifizierung

Ziel des Social Justice Trainings ist es, soziale Gerechtigkeit und die Anerkennung von Verschiedenheit zu vermitteln. Der Ansatz stammt ursprünglich aus den USA und wurde von Leah C. Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach für Deutschland adaptiert und weiterentwickelt¹. Der folgende Abschnitt bezieht sich in Aus-



schnitten und Zitate auf das Standardwerk der genannten Autorinnen „Praxishandbuch Social Justice und Diversity“, welches in der Bibliographie genannt wird.

Ausgangspunkt der Trainings ist die Annahme, dass Menschen zugleich Täterinnen und Täter sowie Opfer von Ausgrenzung sind. Intention des Trainings ist es eine „intensive Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Stereotypen, Abwertungen und Herabsetzungsstrukturen in der Gesellschaft (Czollek/Perko/Weinbach: 2012, 69) anzustoßen. Aspekte wie die Komplexität, die Institutionalisierung und die Geschichte von Strukturen² gesellschaftlicher Unterdrückung und Diskriminierung werden analysiert, in Bezug zur eigenen Biographie und zur eigenen Haltung, eigenen Wertevorstellungen gebracht und Handlungsmöglichkeiten zur Veränderung erarbeitet. Dabei werden Menschen als gesellschaftliche Akteurinnen und Akteure aufgefasst, die für ihr eigenes Handeln als Individuum oder in einer Gruppe sich selbst und der Gesellschaft gegenüber Verantwortung übernehmen.

Schwerpunkte des Social Justice Trainings sind:

- Vermittlung einer dialogischen Methode und ethisch-dialogischen Grundhaltung als Basis des Social Justice,
- Selbstreflexive Auseinandersetzung mit Diskriminierungsformen,
- Inhaltliche, theoretische, historische Vermittlung einzelner Diskriminierungsformen,
- Reflexion der Zusammenhänge von Diskriminierungsformen (Intersektionalität, siehe Seite 57),
- Analyse der individuellen, institutionellen und kulturellen Ebene von Diskriminierungen,
- Entwicklung und Aufzeigen von Handlungsoptionen,
- Erweiterung von demokratischen und politischen Handlungskompetenzen der Teilnehmenden.

Handlungsspielräume gegen Diskriminierung

Im Social Justice Training ist es wichtig, Handlungsspielräume gegen Diskriminierungen aufzuzeigen und zu entwickeln.

Im Rahmen der KomBI-Qualifizierung wurden insbesondere die Diskriminierungsformen Rassismus, Sexismus und Klassismus (soziale Herkunft) bearbeitet. Diese finden sich im Arbeitskontext, in dem die KomBI-Laufbahnberatung verortet ist, immer wieder auch als sich überschneidende Diskriminierungsformen (Intersektionalität). Zusätzlich wurde Diskriminierung bezogen auf Alter sowie auf Glaube oder Religion thematisiert. In Verbindung mit theoretischen Inputs zu AGG und Anerkennungsgesetz waren diese Einheiten für die Teilnehmenden sowohl auf persönlicher Ebene, als auch in ihrer Haltung und Tätigkeit als Beraterinnen und Berater mit vielen „Aha-Effekten“ und stärkenden Momenten für das eigene Empowerment und bezogen auf Handlungsoptionen für den Beratungsalltag verbunden.

Eine Besonderheit des Social Justice Trainings ist die Methode des Mahloquet als dialogische Gesprächsform und ethisch-dialogische Grundhaltung (Leah C. Czollek, Gudrun Perko, 2006). Die Methode wurde als Konfliktlösungsverfahren entwickelt und für das Social Justice Training übernommen. Sie beinhaltet unter anderem:

- De-Hierarchisierung: im Dialog sind alle Personen gleichberechtigt, Gleichwertigkeit der Denkinhalte.
- Gleichberechtigtes Verhältnis zwischen den Einzelnen und der Gruppe.
- Keine Synthese von Widersprüchen, keine Wahrheitsfindung.
- Keine ein für allemal abgeschlossene Lösung, sondern Verständnis als Prozess.
- Win-Win-Lösung, ausgehandelter Kompromiss oder etwas ganz anderes.
- Absichtslosigkeit des Handelns: keine Belohnung, kein Überzeugen des Gegenübers.
- Gewaltlosigkeit.
- Kein Kampf der Positionen: die kulturelle Identität tritt hinter das Individuum zurück, der Zirkel des polarisierenden, bewertenden Denkens wird geöffnet.
- Verantwortung jedes Einzelnen für das eigene Tun: Es gibt keine übergeordnete Instanz, die darüber entscheidet, was richtig und was falsch ist.
- Das gemeinsame Gespräch und dialogische Denken ermöglichen, mehrere Perspektiven im Sinne von Social Justice zu reflektieren (ebd.: 50ff).



Arbeitsblatt: Moleküle meiner Identität

In der KomBI-Qualifizierung wurde die Methode des Mahloquet als dialogische Gesprächsform und als Haltung vermittelt, da sie auf Diversität und gegenseitige Anerkennung zielt. Gerade auch in Verbindung mit mehrsprachiger Beratung und sprachsensibler Beratung schafft sie die Basis dafür, dass ein vertrauensvoller Beratungskontext entstehen kann, in dem bestehende Machtdifferenzen auch thematisiert werden können und gemeinsam ein sicherer Raum entwickelt werden kann.

Mehrsprachige Beratung

Wir haben immer wieder gesehen, wie empowernd die Methode KomBI-Laufbahnberatung ist. Aber auch hier ist nochmals zu betonen, damit sie noch stärker zur Entfaltung kommt, sind die Aspekte Sprache und Rhythmus entscheidend.

Die KomBI-Laufbahnberatung Methode basiert ausschließlich auf der Sprache, ist somit sehr sprachlastig. Und Sprache ist immer auch ein Machtinstrument. Mit Sprache ist Macht verbunden.

Das Deutsch der Methoden von KomBI ist das Deutsch der Dominanzgesellschaft. Für Menschen, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen oder die Muttersprachlerinnen und Muttersprachler sind, aber sprachliche Barrieren haben, kann dieses Deutsch durchaus ausgrenzend sein. Für das Ziel, über biographisches Arbeiten die eigenen Kompetenzen zu erkennen und die Person darin zu bestärken, ihren eigenen Weg zu finden, kann dies erschwerend, wenn nicht sogar hinderlich bis kontraproduktiv sein.

In dem ersten KomBI-Gruppenseminar, das wir in Spanischer Sprache durchgeführt haben, wurde sofort deutlich – was nicht überraschend ist –, wie gerade in der Biographiearbeit die Muttersprache nochmals zu anderen Erkenntnissen geführt hat. Dies bestätigten auch die Personen, die sehr gut bis perfekt Deutsch sprachen.

In der Evaluation bestätigten alle Teilnehmerinnen, dass sie durch die Benutzung der Muttersprache im Seminar eine ganz andere Wertschätzung für sich als Personen empfunden haben. Dies führte zu einer Stärkung des Selbstwertgefühls. Es ermöglichte ihnen, sich ganz anders zu öffnen, Ängste vor Fehlern oder möglichem Versagen rückten in den Hintergrund oder verschwanden gänzlich. Das Eingestehen von eigenen Stärken, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen wurde erleichtert. Und schließlich war es möglich, einen eigenen Weg für sich aufzuzeichnen, zu planen. Ohne das allzu bekannte Gefühl des „aber nein, das kann ich doch nicht wirklich, ich kann doch keine Visionen haben, was soll ich denn schon machen können!“, wie es eine Teilnehmerin beschrieben



hat. Für die eigenen Werte, Visionen und Wünsche einzustehen und sie zu realisieren, war plötzlich erlaubt, ja sogar selbstverständlich!

Die Teilnehmerinnen bestätigten auch, dass dies vor allem dadurch verstärkt wurde, dass neben Maria Virginia, die Spanisch als Muttersprache spricht, wir beiden anderen Referentinnen keine Muttersprachlerinnen waren. Michaela, als Angehörige der Dominanzgesellschaft spricht Deutsch als Muttersprache und Spanisch als Fremdsprache. Ellen spricht Niederländisch als Muttersprache, Deutsch als Fremdsprache und Spanisch nur rudimentär. In unseren Rollen als Beraterinnen bzw. Referentinnen haben wir in der Seminarsprache Spanisch Fehler gemacht (Michaela) bzw. sie nicht verstanden und den Inhalt übersetzt bekommen (Ellen). Die Umkehrung der Machtverhältnisse in Bezug auf die Seminar- und Beratungssprache war ein wichtiger Aspekt. Aber ein noch bedeutenderer Aspekt war derjenige, dass die zu beratenden Personen im Zentrum standen und sie die Art und Weise der Beratung auch hinsichtlich der Sprache bestimmen konnten. Die Beraterinnen bzw. Referentinnen haben sich mit ihnen auf einen gemeinsamen Weg gemacht und im dialogischen Miteinander wurde hinsichtlich der gemeinsamen Ausdrucksweise und Sprache immer wieder improvisiert. Es war ein Miteinander, keine Dominanz der einen Sprache. Die zu beratenden Personen hatten das Gefühl, Expertinnen in der Beratungssprache zu sein und das veränderte den eigenen Prozess, der ja das grundlegende an der KomBI-Laufbahnberatung ist.

Gleichzeitig war es den Teilnehmerinnen auch wichtig, sich in Deutsch ausdrücken zu können. Der erste Schritt ist zwar, die eigenen Kompetenzen herauszuarbeiten, der zweite Schritt ist es aber, diese in der deutschen Gesellschaft, auf dem Arbeitsmarkt auch kommunizieren zu können. Und so wurde dieser zweite Schritt ebenfalls gemeinsam gegangen. Und auf diese Weise haben sich die Sprachkompetenzen in der deutschen Sprache ebenfalls durch das Seminar erweitert.

Laut den Teilnehmerinnen war das Besondere für sie, dass sie nun nicht nur Worthülsen für etwas hatten (die deutschen Bezeichnungen für Kompetenzen), sondern dass sie diese Worthülsen nun mit ihren inneren Emp-

findungen füllen konnten. Dadurch fühlten sie sich darin gestärkt, für sich und ihre Kompetenzen einzutreten und diese darzustellen.

Diese Erfahrungen führten zu folgenden Erkenntnissen:

- Es ist sinnvoll, die KomBI-Instrumente in verschiedene Sprachen (Muttersprachen) zu übersetzen, ebenso wie im Deutschen eine Version in „Leichter Sprache“ zu haben.
- Es ist sinnvoll, die Beratung in der Muttersprache und in Deutsch (also mehrsprachig) durchzuführen. Es kann auch sein, dass es mehr als zwei Sprachen und Deutsch sind.
- Es ist sinnvoll, dass die beratende Person auch die Muttersprache der zu beratenden Person spricht. Denn für die Wertschätzung und das Empowerment ist es wichtig, dass die Übungen, die in der Muttersprache selbstständig bearbeitet wurden, auch in dieser Sprache mit der beratenden Person besprochen werden können. Übersetzerinnen und Übersetzer sind eher störend für das Vertrauen, denn es wird eine dritte Person in den Prozess eingebunden. Ausgeschlossen ist allerdings nichts! Wichtig ist, dass es einen gemeinsamen Lösungsweg zwischen Personen, die beraten und beraten werden, gibt. Eventuell auch mit einer Person, die übersetzt.
- Die Haltung der Beraterinnen und Berater und das Bewusstsein über die Macht von Sprache, v.a. die Macht der Sprache der Gesellschaft, sind grundlegend.

Hinsichtlich der Mehrsprachigkeit ist es sehr bereichernd KomBI-Laufbahnberatung als Gruppenprozess durchzuführen. Das bringt eine ganz eigene Dynamik hervor. Dabei können die Teilnehmenden in Austausch miteinander gehen und dann entsprechend die Sprache wechseln, sich gegenseitig unterstützen, eventuell übersetzen. Seminarsprache wäre dann eine gemeinsame Sprache auf die sich die Gruppe und die Seminarleitung einigen. Das kann entweder Deutsch sein oder eine andere Sprache, die alle sprechen und zusätzlich Deutsch.

So werden Sprachkompetenzen und Mehrsprachigkeit aktiver Bestandteil des Prozesses. Wie weitere, damit verbundenen Kompetenzen werden sie im Raum sichtbar.



Im Rahmen des Projekts **AbriendoPuertas** wurden die KomBI-Tools nun sowohl in verschiedene Sprachen als auch in Deutsch in „Leichter Sprache“ übersetzt. Jeweils mit dem deutschen Originaltext auf der Rückseite. Dies unterstützt beim Sprachlernen und vor allem darin, die eigenen Kompetenzen auch auf Deutsch gut benennen zu können. Es stärkt aber auch diejenigen, die unsicher sind in ihren Deutschkenntnissen und durch das Überprüfen erkennen, was sie wirklich können, kennen und wissen. Und es gibt Sicherheit. Oftmals werden die eigenen Deutschkenntnisse auch unterschätzt bzw. sind die Personen so verunsichert aufgrund der unterschiedlichsten Diskriminierungserfahrungen, dass sie Angst haben, sich auf Deutsch auszudrücken, obwohl sie es sehr gut können.

Individueller Rhythmus

Im Zusammenhang von Sprache und Macht wird ein weiterer Aspekt deutlich, den wir als Rhythmusgefühl bezeichnen. Jede Person durchläuft den Prozess der KomBI-Laufbahnberatung in einem unterschiedlichen, sehr eigenen Rhythmus, einer eigenen Geschwindigkeit. Dies gilt sowohl für Gruppen- als auch für Einzelberatungen.

Gerade dann, wenn die Beratung nicht in der Muttersprache stattfindet, ist es wichtig, immer wieder „Raum zu geben“, und Zeit zu lassen. Der zu beratenden Person Zeit zum Durchatmen zu geben. Auch achtsam zu

sein in Bezug auf Überanstrengung! Es ist schon in der Muttersprache durchaus anstrengend, sich auf einen derartigen Prozess einzulassen und sich zu öffnen. In der Fremdsprache ist es noch ein viel größerer emotionaler Aufwand und es wird noch ein viel höheres Maß an Konzentration gefordert!

Zu diesem Rhythmusgefühl gehört es, Sitzungen kürzer oder länger als geplant zu machen, spontan zu reagieren, auch die Methoden (Tools) eventuell spontan anzupassen. Andere, weniger sprachlastige Methoden einzubauen, um die Person an den nächsten Schritt des Prozesses heranzuführen.

Dieses Rhythmusgefühl ist eine grundlegende Beratungskompetenz und entscheidend für Beratungsprozesse jeder Art. Und es ist wiederum Ausdruck einer Haltung, die auf wirkliche Gleichberechtigung zielt. Jede Person gelangt in einem unterschiedlichen Rhythmus ans gleiche Ziel. Das heißt auch hier wieder Unterschiedlichkeit zuzulassen.

Dazu gehört auch, Sitzungen zu Zeiten abzuhalten, in denen es den zu Beratenden möglich ist, sich ganz darauf einzulassen. Dies kann eventuell auch an Wochenenden oder später am Abend sein. Auch das Angebot für Kinderbetreuung während der Beratungssitzungen kann sehr unterstützend sein. Ein weiterer Aspekt, der zu bedenken ist, ist „das selbständige Bearbeiten von Übungen bis zur nächsten Sitzung“, der in der klassischen KomBI-Laufbahnberatung durchaus bedeutend und wichtig ist. Unter bestimmten Lebensumständen kann es

aber schwierig sein zu Hause einen Raum zu finden, wo das ungestört und in Ruhe möglich ist. Auch einen anderen Ort dafür gibt es nicht, denn es handelt sich auch um sehr persönliche Aufgaben.

Dies sind nur einige Beispiele, bei denen es drauf zu achten gilt, wie die Lebenssituationen der zu beratenden Personen sind. Nicht alle Menschen in unserer Gesellschaft leben in Lebenssituationen, die als Norm gilt. Beratungskontexte, v.a. auch hinsichtlich des Faktors Zeit, sind aber meist auf diese Norm zugeschnitten. So gilt für Beraterinnen und Berater auch hier wieder zu prüfen, welche Spielräume innerhalb der eigenen Rahmenbedingungen möglich sind. Wo es Möglichkeiten gibt, auf strukturelle Schwierigkeiten aufmerksam zu machen und sich dafür einzusetzen, diese auch zu verändern.

Die Beraterinnen und Berater, die im Projekt **Abriendo Puertas** ausgebildet worden sind, kennen diese Lebenswelten. Als Grenzgängerinnen und Grenzgänger (siehe Seite 47) haben sie die Expertise, diese Unterschiede wahrzunehmen, zu benennen und zu erklären. Sie haben aber auch die verschiedensten Kompetenzen flexibel, kreativ und individuell auf strukturelle Probleme zu reagieren und passende Lösungsansätze zu finden. Das haben sie gerade in Bezug auf die Themen Sprache, Rhythmus und Seminarzeiten immer wieder aufs Neue unter Beweis gestellt und uns sehr viel neues gelernt, ihr Wissen mit uns geteilt.

Dekolonialisierte Beratung

Und so kommen wir am Ende unserer Reflexion wieder auf die Haltung zu sprechen! Sie ist und bleibt die Grundlage der Beratungspraxis. Aus unserer Sicht ist die sogenannte Diversitätshaltung übertragbar auf jeden Beratungskontext. Das bringt uns zu der Diskussion über eine dekolonialisierte Beratungspraxis als wichtiges Element einer pluralen Gesellschaft. Einer Gesellschaft, in der Vielfalt anerkannt ist, in der Vielfalt gelebt werden kann und in der die Gleichberechtigung und die Würde des Menschen im Grundgesetz verankert sind.

„Dekolonialisiert“ in Bezug auf eine Norm, die in unserer Gesellschaft bestimmend ist und über die Macht ausge-



übt wird und werden kann. Menschen, die minorisierten Gruppen angehören, d.h. Lebensweisen haben, die aus dieser Norm fallen, erleben auf Grund dessen häufig Diskriminierungen, sie erfahren keine Gleichberechtigung.

Die Norm in unserer Gesellschaft, die auf individueller, struktureller und kultureller Ebene nach wie vor aufrecht erhalten und verfestigt wird, ist unter anderen: weiß, heterosexuell, männlich, Akademiker, 35-50 Jahre, christlich, West-Deutsch, Familienvater mit eigener Wohnung, Haus, etc.

Menschen, die diese Kategorien für sich beanspruchen können, haben in unserer Gesellschaft sehr häufig mehr Möglichkeiten als andere.

Dekolonialisierte Beratung wird an anderer Stelle in dieser Broschüre genauer diskutiert (siehe Seite 60, 63). Für uns heißt es, dass ich mich als Beraterin und Berater dazu bereit erkläre, meine eigene Haltung und meine Überzeugungen und verfestigten Handlungsweisen immer wieder zu reflektieren, damit ich meinem Gegenüber so offen wie möglich begegnen kann und die Person so unbefangen wie nötig darin begleiten kann, die eigene Stärke zu entwickeln, den eigenen Weg zu gehen. In Kürze: meine Perspektive, von dem was gut und richtig und wichtig ist, bei mir zu belassen und offen zu sein für alternative Lebensentwürfe. Es heißt aber auch, Privilegien zu erkennen und zu teilen, Räume zugänglich zu machen, neue Wege zu gehen und von scheinbaren



Sicherheiten loszulassen. Und es heißt, immer wieder in Aushandlungsprozesse zu gehen auf der Grundlage eines ethisch-dialogischen Konfliktlösungsverfahrens mit all seinen Facetten. Dann sind auch scheinbar strukturelle Gegebenheiten keine Hindernisse mehr und es wird deutlich, dass sie uns allzu oft als Argumente für unsere eigentlichen Ängste dienen.

Wer sich entwickeln will, findet Wege. Wer an dem bestehenden festhalten will, findet Argumente.

In diesem Sinne war es bereichernd, dass wir in diesem Projekt gemeinsam neue Wege gehen konnten und wir sind gespannt und bereit, den Weg zur dekolonialisierten Beratungspraxis weiterzugehen.

Anmerkungen

¹⁾ Er beinhaltet aber auch Ideen der Pädagogik der Befreiung und des Ubuntu.

²⁾ Im Social Justice geht es um strukturelle Diskriminierung. Diskriminierung wird als eigenständige Kategorie für die Analyse von Exklusion und gesellschaftlichen Ausschlüssen ins Zentrum der Überlegungen gestellt. Dabei wird das Ineinandergreifen von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene als strukturelle Diskriminierung bezeichnet. Im Training verdeutlichen historische Inputs die tiefe gesellschaftliche Verankerung der jeweiligen Diskriminierungsform. Sie zeigen die Produktion von Stereotypen und Vorurteilen im historischen Kontext, ihre Veränderungen, Reproduktionen und Verfestigungen. (Vgl. Czollek/ Perko/ Weinbach 2012)

SPRACHSENSIBILITÄT

Michaela Hillmeier, Maria Virginia Gonzalez Romero

Die Teilnehmenden der Fortbildungen haben die Instrumente und Übungen der KomBI-Laufbahnberatung sowohl als zu Beratende als auch als Beraterinnen und Berater erprobt und auf der Meta-Ebene diskutiert. Hinsichtlich der Sprachsensibilität und der Übersetzungen der Instrumente und Tools in die verschiedenen Sprachen wurden auch folgende Aspekte diskutiert, die an dieser Stelle nochmals einen praktischen Einblick in die Bedeutung und Wichtigkeit von muttersprachlicher sowie sprachsensibler Beratung geben sollen.

Farben haben immer eine Bedeutung, wenn auch nicht überall bzw. für alle Menschen dieselbe. So wurde z. B. der Ausdruck „der rote Faden“ von verschiedenen Teilnehmenden sehr oft kommentiert. Die Farbe „Rot“ wurde als schwierig empfunden, schaffte teilweise Verwirrung, weil damit bestimmte Assoziationen verbunden waren: für einige bedeutete es Gefahr, „Vorsicht nicht in diese Richtung, da verlierst du dich“ und ähnliches.

Auch das Bild vom „Projektberg“, eine der zentralen Instrumente der KomBI-Laufbahnberatung, erwies sich für manchen als schwierig. Diese Übung beinhaltet eine Phantasiereise, bei der sich die zu Beratenden vorstellen, sie begeben sich auf eine Bergwanderung, eine Gipfelbesteigung. Die Intention ist, unbewusste Ressourcen zu entdecken und ein positives Bewusstsein der Machbarkeit zu schaffen.

Das Konzept „wandern“ kennen nicht alle Menschen. „In den Bergen wandern / Berge besteigen“ verbunden mit Assoziationen wie Freude, Freizeitbeschäftigung, Sport, kurz etwas Positivem ist nicht für alle Menschen sofort nachvollziehbar. Einige der Teilnehmenden hatten zunächst große Schwierigkeiten mit dieser Übung und es stellte sich heraus,

dass ihre Assoziationen mit „in die Berge gehen“, „auf den Berg steigen“ mit ganz anderen Assoziationen verbunden waren. In den Bergen kann vieles passieren: Kinderarbeit, Vergewaltigung, sich verstecken vor bewaffneten Menschen oder selbst bewaffnet sein, Flucht. Dadurch wird es verständlicher Weise schwierig, sich auf eine Phantasiereise, die zu etwas Positivem führen soll.

In diesem Fall war es wichtig entsprechende Bilder oder andere Bilder zu finden. Ein Vorschlag damit umzugehen war, vor der Übung zu erläutern, was mit dem Projektberg verbunden wird und zu benennen, dass dies nicht für alle mit den gleichen Assoziationen belegt ist oder sein muss. Die Teilnehmenden können dann Bilder benennen, die für sie eventuell passender sind, um diese Assoziationen hervorzurufen. Diese Bilder werden dann für die Phantasiereise benutzt. Und so setzten sie das dann auch in ihren Praxisprojekten um, in denen sie Gruppenberatungen durchführen.

Dieses Beispiel weist auf mehrere Aspekte hin, die im Kontext von sprachsensibler Beratung wichtig sind:

- Die Schwierigkeit von Sprichwörtern und Redewendungen.
- Die Wichtigkeit einer Sensibilität / eines Bewusstseins für unterschiedliche Bedeutungen, Konzepte, Assoziationen verbunden mit Farben, Bildern, Gesten etc., je nachdem in welchen Gruppen Menschen sozialisiert sind.
- Die Bedeutung des Wissens und der Erfahrungen von Beraterinnen und Beratern, die gleichzeitig Grenzgängerinnen und Grenzgänger sind für die Beratungsarbeit allgemein.

Quelle: siehe Bibliografie

Unser Porträt, unsere Stimme



AMIRA ROMADAN-KASSAYE

Schwierigkeiten gab es allgemein in Bezug auf die Sprachkenntnisse. Da die Beratenen nicht der deutschen Sprache mächtig sind, musste ich einige Unterlagen vorher übersetzen. Das Thema Kompetenzen zu erklären, stellte das größte Problem dar.

Es war eine Herausforderung für mich, zu erklären, wie eine Person aus den bisherigen Tätigkeiten zum Bestimmen der Kompetenzen kommt. An diesem Thema habe ich sehr viel Zeit, Energie und Phantasie eingebracht. Folgende wertvolle Sachen habe ich von der gesamten Fortbildung und Projektarbeit gelernt:

Von Seiten der Beraterin erfordert es ein besonderes Einfühlungsvermögen, entsprechendes Selbstverständnis und Verantwortung für den Beratungsprozess; die Verantwortung der Vertraulichkeit; Selbstreflexivität ist nicht nur für die Beratenen von großer Bedeutung, ebenso wesentlich ist sie auch für die Arbeit der Beraterin.

Für mich als Beraterin ist ein positiver Effekt eingetreten. Das Arbeiten an der eigenen Biographie war sehr heilsam.



MATHILDA LEGITIMUS-SCHLEICHER

Die KomBI-Laufbahnberatung ist empathisches Empowerment! Eine menschen- und lösungsorientierte Methode, um Menschen wieder handlungsfähig zu machen. Der Fokus ist die selbstbestimmte Handlung, um den eigenen Wunsch den ersten unmittelbaren Schritt nach vorne zu machen – egal wie groß er ist. Die strukturierte Berufsplanung kommt dann automatisch nach und nach!

Das Schöne dabei: es hat einen Synergieeffekt, d.h. alle Beteiligten werden empowert und profitieren davon! Die Coaches (Grenzgängerinnen), aber auch die Coachees, die die Methode selbst ausprobiert haben!

Durch das entgegengebrachte Vertrauen und die gegenseitige Wirkung der individuellen Arbeit – am besten in der Muttersprache durch geschulte Landsleute – wachsen die Coachees (aber auch die Coaches) über sich hinaus. Durch die kompakte Reflexionsarbeit und Übungen um die eigene Biographie – mit allen Hürden und Höhen – entdecken alle gemeinsam die eigenen positiven Seiten, Wünsche, Stärken und Kompetenzen (wieder). Die niedrighschwellige Kooperation mit Menschen hat mich immer aufgebaut und noch stärker gemacht!



ANGEL MARIA ZAMORA GOMEZ

Ich habe gelernt, die positive Lebenseinstellung zu bewahren und mehr Geduld aufzubringen. Die **SMART**-Methode hat mir persönlich geholfen. **SMART** steht für spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert. Dabei habe ich gelernt, dass Erfolg aus vielen kleinen Schritten besteht. Und wie wichtig es ist, den anderen aufmerksam zuzuhören und ihre Meinung erst einmal ohne Kritik aufzunehmen.



CELIA MERCEDES VILA CASTRO

Ich habe gelernt, wie wichtig dieser Prozess ist. Fast jeder von uns ignoriert diesen und versucht im Leben weiter zu kommen ohne sich selbst kennen zu lernen.

Ich habe Eigenschaften an mir entdeckt von denen ich nicht wusste, dass ich diese habe.

Ich habe den Prozess auch bei meiner Familie ausprobiert und es war ein Erfolg – insbesondere bei meinem Sohn. Er hat jede Übung aus seiner Perspektive mitgemacht und mir dabei sehr viel beigebracht.

Ich wurde sicherer, bewusster und motivierter. Jetzt kann ich andere unterstützen, ihr Leben aus einer anderen Perspektive zu betrachten. Ich fühle mich professioneller.



Arbeitsblatt: Tätigkeitsanalyse



OSCAR RUI REIS PEREIRA COSTA

Danke sagen möchte ich für das, was ich von euch als Kursleiterinnen, aber auch als Menschen auf meinen Weg bekommen habe.

Wenn ich einen Bruchteil von dem an andere weitergeben kann, war meine Teilnahme an der Qualifizierung nicht umsonst.

Den ersten Schritt in Richtung Gefangenenberatung (Berg-Projekt) habe ich Anfang Februar gemacht. Ich habe an einem Grundkurs der LAG (Landesarbeitsgemeinschaft ehrenamtlicher Mitarbeiter im Strafvollzug Bayern e.V.) teilgenommen.

Die Sicht der direkten Betroffenen hinter den Mauern werde ich mit der Betreuungsübernahme von Strafgefangenen in der Vollzugsanstalt erfahren.

Eine andere Neuigkeit ist, dass ich nach meiner Bewerbung bei dem Bayzent (Bayerischen Zentrum für Transkulturelle Medizin e. V.) die Zulassung zur Teilnahme an einer Dolmetscherschulung erhalten habe, die im Mai anfangen wird.



VU THI HOANG HA - Magdeburg

Es ist schwer, die entsprechenden Übersetzungen in Vietnamesisch zu finden. Man muss auch viel umschreiben (z.B. zwischen Fertigkeiten und Fähigkeiten). Die Unterlagen sind nur in Deutsch. Es dauerte daher länger, weil ich manchmal das Material übersetzen musste und natürlich mehr Zeit brauchte, bis die Beratene das versteht.

Manchmal bin ich aus der Rolle als KomBI-Laufbahnberaterin gekommen, indem ich meiner Beraterinnen einen Vorschlag gemacht habe, dann muss ich gleich bremsen und ihr ihre Aufgaben zurückgeben.

Sie fühlten sich wohl, weil sie die Gespräche auf gleicher Augenhöhe und auf Freiwilligkeit erlebten. (...) ich als Beraterin stehe nicht unter Druck, ob mein „Ratschlag“ gut ist oder nicht. Menschen, die jahrelang Vorbild sind, haben immer diesen Druck. Jetzt habe ich ein Werkzeug, das mir die Möglichkeit gibt, andere Menschen so zu unterstützen, dass die Verantwortung trotzdem bei denen bleibt, gleichzeitig habe ich sie nicht allein gelassen.

Die KomBI-Laufbahnberatung hat mir sehr Wichtiges in meinem Denken und Handeln gebracht: Ich nehme meine vorhandenen Stärken bewusster wahr und gestalte mein Handeln zielgerichtet und immer zurückgreifend auf meine Kompetenzen.



ALIX VIVIANA FRANCO PINEDA

Dieses Projekt war für mich eine großartige Gelegenheit, um neue Erfahrungen zu sammeln – sowohl persönlich als auch beruflich. Aber ich denke, es gibt einen Aspekt, der am meisten auffällt und mir am wichtigsten war: ich habe gelernt, Menschen in einer aktiveren Form zuzuhören. Das heißt, ohne Fragen und Vorurteile. Ich habe gelernt, die Menschen nicht aufgrund ihrer Entscheidungen oder ihrem Lebensstil zu unterschätzen.



TIMEA THOMAS

Die drei Beratungen haben mich sehr viel gelehrt und gezeigt, dass ich als Beraterin zurückhaltend und aktiv zugleich sein muss. Zuerst soll es darum gehen, die Ratsuchenden darin zu befähigen, eigenständig ihren „Weg“ zu finden und diesen zu beschreiten. Flexibilität hinsichtlich der Instrumente und Methoden ist dabei genauso wichtig wie bei Bedarf auf diese ganz zu verzichten – oder den Ratsuchenden einfach nur zuzuhören. Zeit sollte bei einer guten Beratung daher keine große Rolle spielen.

Alles in allem zeigt diese „Entwicklung“, dass eine Beratung nicht immer im Sinne des Beraters verlaufen bzw. ausgehen muss und dass die Ratsuchenden ihre Entscheidungen durchaus unabhängig vom Berater treffen können. An diese Erkenntnis muss ich mich noch gewöhnen.



NATALIA KOVALEVA

Ich habe festgestellt, dass die Tätigkeitsanalyse für alle Ratsuchenden sehr hilfreich war, um ihre Kompetenzen zu belegen. Ich denke, dass die Tätigkeitsanalyse gemeinsam mit den Ratsuchenden gemacht werden soll. Die **SMART**-Methode ist auch sehr gut angekommen, sie unterstützt dabei den Berg zu erstellen. Ziele werden meiner Meinung nach dadurch erreicht, dass Mensch sich beständig auf den Erfolg vieler kleiner Ziele konzentriert und nicht komplett auf den einen großen Erfolg setzt. Ich konnte feststellen, wie wichtig es für die gemeinsame Arbeit ist, den Ratsuchenden aufmerksam zuhören zu können.

Ich habe Strategien gelernt, ebenso wie Ziele zu definieren. Gelernt habe ich, die Meinungen der Ratsuchenden auch dann zu akzeptieren, wenn diese nicht den meinen entsprechen. Ich habe sehr viel über mich gelernt!



NOEL KABORE - Halle

Ich habe mich durch diesen Prozess mit den KomBI-Laufbahnberatung vertraut gemacht und meine persönlichen Kompetenzen noch erhöht. Ich konnte den zu Beratenden sehr aktiv zuhören, auch Dinge stehen lassen und in einer anderen Qualität nachfragen. Es ist mir auch bewusst geworden, dass mir die Fähigkeiten und Kompetenzen von zu Beratenden, die ich schon lange kenne, nicht unbedingt schon bekannt sind. Eine Qualitative Beratung sollte an einem ruhigen Ort stattfinden, am besten nicht Zuhause, so dass nicht gestört wird um Lärm zu vermeiden. Alle zu Beratenden sind anders. Ich muss viel Geduld haben, Zeit geben und unterstützen, dass die Person klar kommt mit der Aufgabe. Ich habe gelernt, dass ich die gleiche Frage mehrmals stellen soll, in manchen Fällen formuliere ich um, so dass die Antwort oder das Verständnis klar ist. Aktiv Zuhören motiviert die zu Beratenden und baut Vertrauen auf. Ich habe am Ende die Fähigkeit gehabt nicht zu helfen, sondern zu unterstützen. Durch diesen Prozess kann ich sagen, dass jede Beratung anders ist und es nicht nur reine Beratung, sondern auch Begleitung und Vernetzungsarbeit braucht, um die zu Beratenden auf dem Weg zu ihren Projektbergen zu unterstützen. Der Anfang einer KomBI-Laufbahnberatung ist nicht einfach, der Prozess braucht Zeit und wird am Ende schön, durch die Biographische Arbeit und die Selbstentdeckung.



PATRICIA VOLLMER

Der Hintergrund meiner ehrenamtlichen und professionellen Tätigkeit als Beraterin sind Werte, Migrationserfahrung und interkulturelle Aspekte, die meine Arbeit leiten und die mir eine „aktive Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Werten“ erlauben. Im Zusammenhang stehen meine Lebenserfahrung und Kompetenzen, die mich dazu bringen, die individuelle Freiheit und Verantwortlichkeit der Entscheidungen jeder Person zu schätzen und zu respektieren.



SONGÜL AKPINAR

Für mich als Beraterin war die KomBI-Qualifizierung sehr lehrreich. Ich habe erkannt, dass ich selbst nur eine Stütze und Lernbegleiterin für die Beratene bin und diese selbst ihre Lösungen erarbeitet. Desweiteren ist mir klar geworden, dass der Prozess sehr viel Zeit in Anspruch nimmt. Aber nur dadurch sorgfältig durchgeführt werden kann. Nur wenn genug Zeit und Mühe in die Beratung investiert wird, ist es möglich, zu effektiven Lösungsansätzen zu kommen. Obwohl die Ausgangssituation oft schwierig und ausweglos erscheint. Am Ende jedoch, nachdem der Beratungsprozess durchlaufen ist, kann die Situation sich sehr stark zum Positiven verändern. Ich habe gelernt, wie wirksam die angewandte Methode sein kann.



Arbeitsblatt: Lebensbaum

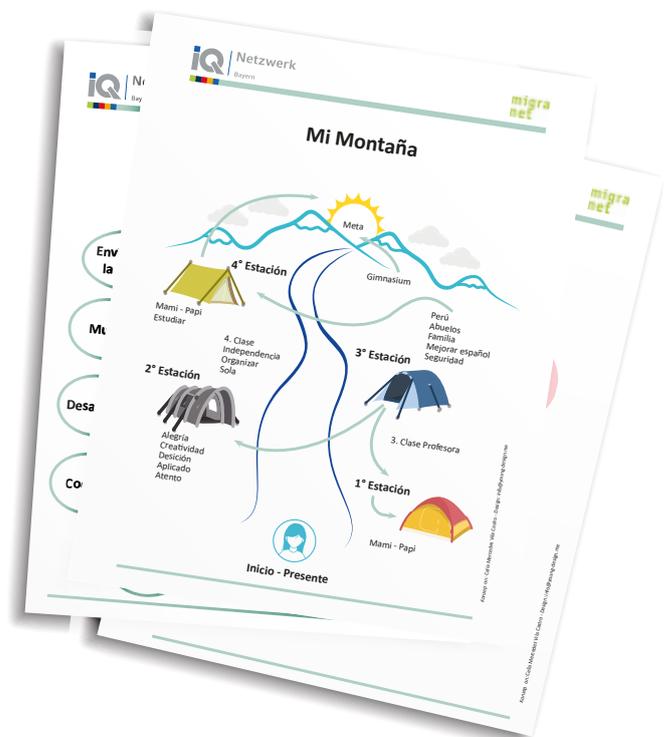


CHIARA PALLESCHI

Ich finde, dass der Berater gut überlegen sollte, ob die verschiedenen Fragen im Voraus von den Beratungssuchenden zu bearbeiten sind. Als Vorteile sehe ich: der Beratungssuchende hat mehr Zeit zum Denken, fühlt sich verantwortlich, hat im Gespräch noch mal die Möglichkeit über seine erste Antwort kritisch nachzudenken. Als Nachteile sehe ich: es kann schwierig sein die Kontrolle über den Prozess zu haben; besonders in der Tätigkeitsanalyse brauchen Beratungssuchende Unterstützung und ein stetiges Nachhaken vom Berater. Die Kompetenzenlandkarte finde ich ein sehr nützliches Mittel um die Kompetenzen zu belegen. Nach meiner Erfahrung sollte dieses Tool nur gemeinsam mit dem Berater geschrieben werden.

Nach meiner persönlichen Erfahrung scheint das KomBI Material für unterschiedliche Situationen einsetzbar zu sein: sowohl für Menschen mit geringer beruflicher Erfahrung, als auch für mehr Erfahrene, wobei beide ihre Lebensperspektive ändern möchten.

Dieses Projekt war eine großartige Gelegenheit, sowohl persönlich als auch beruflich, neue Erfahrungen zu sammeln. Ich habe gelernt, Menschen in einer aktiveren Form zuzuhören, ohne Vorurteilung aufgrund ihrer Entscheidungen oder ihres Lebensstils.



Arbeitsblatt: Mein Berg

EMPOWERMENT

1. Empowerment in Motion (siehe Seite 51)
2. Einblicke: Empowerment als Autonomía verstanden (siehe Seite 45-47)
3. Pädagogik der Befreiung in Bezug auf Migration: Eine zentrale Frage im Kontext einer kritischen Bildungsarbeit in der Migrationsgesellschaft ist diejenige nach den Bedingungen der Gestaltung einer wechselseitigen und dialogischen pädagogischen Praxis unter dem Zeichen der Asymmetrie, da es sich um ein pädagogisches Verhältnis zwischen Akteurinnen und Akteuren, die in ungleichen gesellschaftlichen Machtpositionen sind, handelt. Dialog wird bei Freire nicht bloß als Interaktion verstanden und erschöpft sich nicht im Austausch von Erfahrungen, Wissen, Meinungen usw. Dialog ist keine selbstverständliche Folge von partizipatorischen Prozessen und Methoden: vor allem weil Partizipation als ein Mittel zur Insertion in die dominanten Verhältnisse und zur Stabilisierung dieser Verhältnisse

fungieren kann, während Dialog in Rahmen einer radikalen pädagogischen Praxis als dialektisch und problematisierend verstanden wird. Der Dialog ermöglicht einen Blick auf unsere gesellschaftliche Existenz als Prozess, als etwas, das aufgebaut wird, das nicht gegeben, sondern veränderbar ist. Der Dialog ermöglicht zwar Interaktion und das Mit-Teilen unterschiedlichen Wissens und unterschiedlicher Realitäten, aber sein Ziel ist, dadurch neues Wissen herzustellen, um in der geteilten Hoffnung etwas anderes („um ser mais“) aufzubauen. Außerdem impliziert Dialog gesellschaftliche Handlung, d.h. er erschöpft sich nicht im Sprechen (Streck/Redin/Zitkoski 2008, S. 115-117). Rubia Salgado.

Quelle: siehe Bibliografie



Erkenntnisse eines Grenzgängers in Bezug auf die KomBI-Laufbahnberatung und den Ansatz des Empowerment-Trainings

Victor Young

Während 2009 bis 2012 nahm ich an verschiedenen Veranstaltungen teil, die von Maria Virginia Gonzalez Romero organisiert waren. Eine von diesen war „**Kartographische Eingriffe**“. In dieser Veranstaltung bemerkte ich die Notwendigkeit, die es gab, die Strukturen der Beratung zu verändern, um so einen besseren Beitrag zu leisten. Während der Veranstaltung „Kartographische Eingriffe“ wurde zum Beispiel der Vergleich zwischen der Wahrnehmung einer Beratung und dem tatsächlichen Verlauf gezogen. Daraus entstanden folgende Punkte:

- Die Beraterin oder der Berater soll empathisch sein, oder versucht dies zu sein,
- Die Beraterin oder der Berater soll das Niveau in der deutschen Sprache von der zu beratenden Personen berücksichtigen,
- Die Beraterin oder der Berater sollte genügend Zeit für die Beratung haben,
- Die Beraterin oder der Berater sollte Geduld für die Beratung haben.

Als ich an der o.g. Veranstaltung teilnahm, war ich Student. Ich hatte ein abgeschlossenes Studium aus meinem Heimatland und suchte nach neuen Arbeitsmöglichkeiten hier in Deutschland. Die Probleme, denen ich mich stellen sollte, waren der Mangel an Erfahrung und die eigene Unsicherheit, um meinen Lebenslauf und meine Arbeitsqualifikationen tatkräftig und überzeugend vorstellen zu können. Auch trotz C1 Zertifikats in der deutschen Sprache fühlte ich mich unsicher. Immer wenn ich mich auf eine Arbeitsstelle bewarb, bekam ich entweder eine Absage, keine positive Rückmeldung oder einfach keine Antwort. Dies demotivierte mich sehr und hinterließ bei mir ein negatives Gefühl, denn ich sah keinen positiven bzw. alternativen Ausweg.



Victor Young

Im Jahre 2012 nahm ich an der Qualifizierung „KomBI-Laufbahnberatung für Menschen mit Migrationserfahrung, die ehrenamtlich in ihren Communities beraten“, teil. Im Laufe dieser Qualifizierung wurde mir die Wichtigkeit des Empowerments für die beratenen Personen bewusst. In dem Empowerment Prozess wurde mir klar, wie wichtig und wesentlich es ist, Selbstvertrauen und Selbstsicherheit zu haben, um sowohl berufliche als persönliche Ziele und Zwischenziele zu erreichen. Das wird möglich, indem man zuerst die eigenen Qualifikationen bestimmt und kennt bzw. sich derer bewusst ist und diese auch argumentieren kann (Tätigkeitsanalyse – und Kompetenzen belegen).

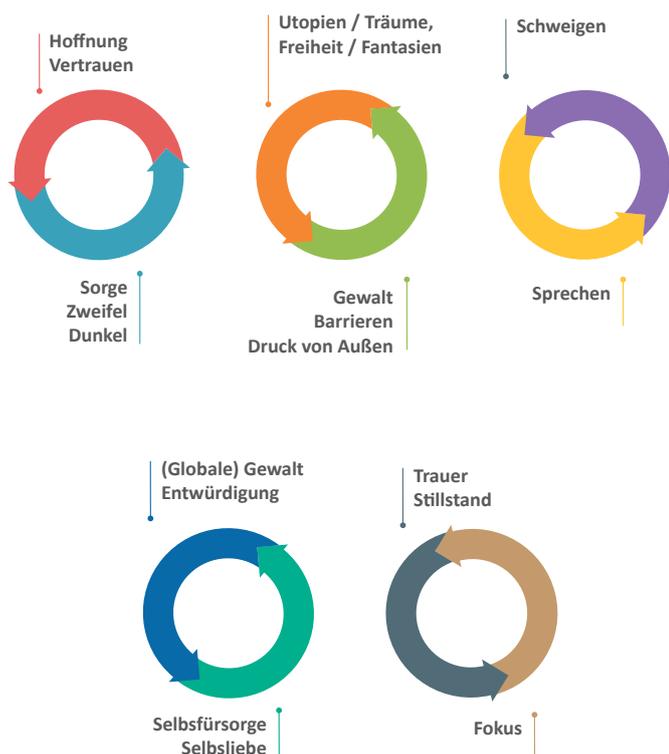
Die Beratung in der **Muttersprache** der beratenen Person wirkt definitiv effektiver, denn die beratene Person kann die gegebenen Aufgaben schneller auffassen und bewerkstelligen. Dieser Punkt ist von großer Bedeutung, denn sollte die beratene Person Schwierigkeiten in der deutschen Sprache haben, wird dieser Punkt ein

ausschlaggebender Faktor sein, um die Beratung zu verlassen. Die beratene Person fühlt sich demotiviert und entschließt sich deshalb nicht mehr zu kommen.

Die Übung „**Schreibwerkstatt**“ war für mich die wichtigste. Ich musste ein Zeugnis über mein Wissen (formell und informell), meine Kenntnisse sowie über meine Stärken und Kompetenzen schreiben. Als ich gelesen hatte, welche Kompetenzen und Qualifikationen ich hatte, konnten diese mein Selbstvertrauen stärken. Nach Beendigung der Qualifizierung legte ich dann dieses Zeugnis immer wieder vor, wenn ich mich auf eine Stelle bewarb. Ich hatte viel Erfolg damit.

Als Teil dieser Qualifizierung mussten wir drei Personen beraten. Hier lernte ich, dass die **Haltung der Berater** sehr wichtig ist. Sie sollen hören lernen oder hören wissen. Die Leute, die Beratung suchen, haben verschiedene Bedürfnisse und verfolgen verschiedene Ziele. Die Beraterin oder der Berater muss genügend Geduld haben, um bis zu dem kleinsten Detail aufmerksam und interessiert zuzuhören. Dieser Punkt ist deshalb wichtig, um auf diese Bedürfnisse und Ziele das Gerüst und die Struktur der Beratung aufzubauen, um so die passenden Methoden einzusetzen.

SPANNUNGSFELDER (VON EMPOWERMENT)



Ich bin fest davon überzeugt, dass die KomBI-Laufbahnberatung eine sehr effektive Methode ist, um Arbeitschancen auf der Basis unserer eigenen Biographie erreichen zu können. Das ist der Grund, weshalb ich die Entscheidung traf, mich in die Thematik intensiver zu involvieren.

Zwischen den Jahren 2015 bis 2017 nahm ich an der Weiterqualifizierung des Projekts **AbriendoPuertas** „von der Beraterin / dem Berater zum Coach“ teil. Nicht nur als Berater, oder als Teilnehmer, sondern auch als aktiver Mitarbeiter des Projekts konnte ich weiterhin die Weiterqualifizierung mitverfolgen. Dies erlaubte mir die Weiterentwicklung und der Entwicklungsprozess der Teilnehmenden mitzuerleben und zu beobachten. Zum Beispiel, wie man von den Kenntnissen und Entwicklungen voneinander profitieren bzw. lernen kann.

In meinem Fall konnte mein politischer Teil intensiver entwickelt werden; z.B. dank **der Pädagogik der Befreiung und des Social Justice**. Hier stellte ich fest, wie wichtig der Aufbau von Netzwerken ist. Dank der Weiterqualifizierung lernte ich die Kontakte zu nutzen, die über einen längeren Zeitraum gemacht worden waren. Hier war es entscheidend zu wissen, wonach man fragt, wen man fragt und wie man fragt. Die gesammelte Information war von großem Nutzen für die Beratung.

Meine Vision für die Zukunft ist eine Beratungsstelle zu schaffen, in der die ehrenamtlichen qualifizierten Beraterinnen und Berater die Beratungen mit mehr Freiheit gestalten können. Ohne Begrenzungen ihrer Tätigkeiten, im Sinne der Räumlichkeit oder wenn sie neue Prozesse oder Programme implementieren wollen, sollten diese auch berücksichtigt werden, denn diese tragen einen großen Mehrwert. Ebenso sollten sie für ihren Einsatz und ihre Hingabe finanziell vergütet werden.

Das Projekt **AbriendoPuertas – EröffneDirWege** ist der beste Weg, um diese Vision erreichen zu können, weil es ein breites Spektrum in der Weiterbildung und Entwicklung von Beratenen beinhaltet. Hierfür konzentriert sich das Projekt nicht ausschließlich auf die Methode der KomBI-Laufbahnberatung, sondern es breitet sie aus, es hebt Besonderheiten hervor und kann sie diversifizieren.

Kooperation zwischen dem *AbriendoPuertas - EröffneDirWege* Projekt und der IG InitiativGruppe interkulturelle Begegnung und Bildung e.V. IBZ Sprache & Beruf

Michèle Burger - November 2017

Vorbemerkung

Frau Gonzalez Romero kenne ich schon einige Jahre. Sie ist eine sehr kompetente, erfahrene und engagierte Kollegin in der Migrationsarbeit. Als sie mich auf diese Kooperation ansprach, habe ich sehr spontan zugesagt, da ich genau in diesem Bereich bisher auch eine Lücke in der Weiterbildungslandschaft gesehen habe. Zu professionalisieren ist sehr sinnvoll, da gerade diese Personen einen Zugang zu den Menschen haben, den Fachstellen nicht bekommen. Außerdem ist es eine Möglichkeit, besonders für Frauen, sich finanziell unabhängiger zu machen. Indem sie ggf. für ihr Angebot bei öffentlichen Stellen oder Fachstellen finanzielle Mittel erhalten.

AbriendoPuertas ist nicht das erste gemeinsame Projekt von Via Bayern e.V. und der InitiativGruppe e.V., doch es war das erste Projekt, in dem das IBZ Sprache & Beruf als Partner fungierte.

Die Kooperation mit dem Projekt **AbriendoPuertas** besteht seit 2013. Es wird über das IQ Landesnetzwerk Bayern finanziert.

Es waren von Anfang an zwei Stufen geplant.

In der 1. Stufe wird mit den Migrantinnen und Migranten eine Weiterbildung im Bereich KomBI-Laufbahnberatung durchgeführt. Die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer führen selbst im Laufe der Weiterbildung die KomBI-Laufbahnberatung durch und leiten diese auch noch mit drei Personen in der Muttersprache in Einzel-Angeboten an.

Diese 1. Stufe wurde insgesamt drei Mal durchgeführt und das IBZ Sprache & Beruf stellte, wenn möglich, den



Michèle Burger

Raum für die Gruppenveranstaltungen zur Verfügung. Ich habe Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis und das IBZ Sprache & Beruf in einer Einheit vorgestellt.

Bei der Vorstellung bzw. Endpräsentation von möglichst vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern war ich anwesend. Diese Endpräsentation war Voraussetzung für den Erhalt des Zertifikats.

Es fand ein regelmäßiger Austausch zwischen Maria Virginia Gonzalez Romero, Ellen Wild-Blom, Michaela Hillmeier und mir statt. Bei der Auswertung war ich beteiligt.

In der 2. Stufe wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von der Einzelberaterin und dem Einzelberater zum Gruppencoach weitergebildet.

Aus den drei Gruppen wurde eine Gruppe aus Interessierten gebildet. Es wurden Seminare mit bestimmten Themen in Richtung „wie leite ich ein Seminar“ und in Richtung „welche Themen können in einer Beratung auftauchen“ durchgeführt.

Ziel war, dass jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer eine KombI-Laufbahnberatung als Gruppenveranstaltung in der Muttersprache durchführt. Die Materialien dazu wurden dafür über VIA Bayern - MigraNet übersetzt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer trafen sich alle zwei Wochen zur Vorbereitung und zum Austausch (Lernwerkstatt). Einmal im Monat fand ein Wochenendseminar statt. Erste Ansprechpartnerin war Maria Virginia Gonzalez Romero, wenn sie nicht konnte, dann stand ich zur Verfügung.

Themen der Seminare waren: Projekt Management; Moderation; Empowerment in Motion Training; plus begleitende Inhalte in Bezug auf Gruppenberatung und Seminar-Durchführung, Social Justice mit Diversitätsansatz, das Bildungssystem in Bayern, das AGG; Pädagogik der Befreiung (Theorie der Gleichstellung der Lehrenden und Lernenden von Paulo Freire).

Zusätzlich wurden noch begleitende Inhalte auf freiwilliger Basis angeboten: Tagung „Neue Wege in der Beratungsarbeit mit LGBT*I-Menschen mit Migrationsgeschichte / Geflüchteten / Schwarzen Menschen“; Grundlagenschulung zur Anerkennungsberatung.

Bis Ende des Jahres 2016 liefen die Seminare mit den Weiterbildungsteilnehmenden. Es war möglich, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer später dazu kommen, wenn sie in Einzelterminen auf den aktuellen Stand gebracht worden sind. Während der Seminare standen

Maria Virginia Gonzalez Romero oder ich als Coach zur Verfügung.

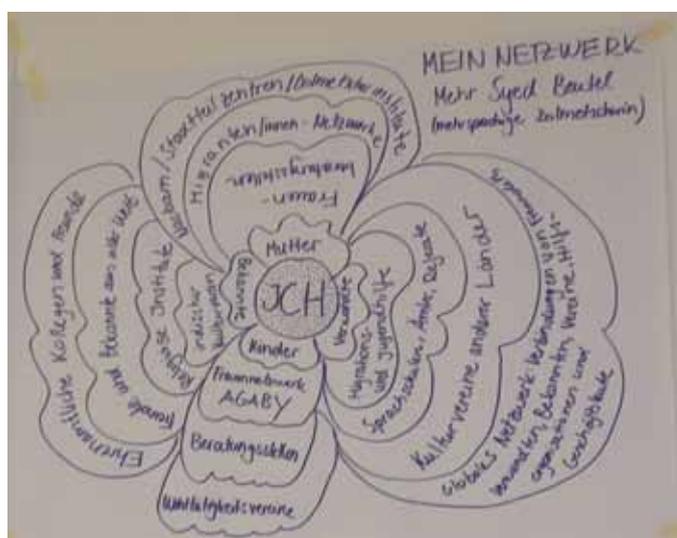
Wie sah die Kooperation in dieser Stufe aus?

Ergänzend zu den Punkten der Stufe 1

- Ich war bei der Grundkonzeption beteiligt. Diese wurde von Maria Virginia Gonzalez Romero, Ellen Wild-Blom, Michaela Hillmeier und mir abgestimmt.
- Ich tauschte mich mit Frau Gonzalez Romero regelmäßig aus.
- Beim Thema „Schul- und Ausbildungssystem in Bayern“ war ich als Referentin tätig.
- Für mindestens eine Teilnehmerin und Teilnehmer stand ich als Coach während des Seminars zur Verfügung.
- Das IBZ Sprache & Beruf konnte die Gruppenveranstaltungen auch in den Berichten benennen, es erhielt Teilnehmenden-Listen und einen Bericht über jedes Seminar.
- Das IBZ Sprache & Beruf war als Kooperationspartner ausgewiesen.
- Die Teilnehmerin und Teilnehmer erhielten für ihre Tätigkeit als Seminarleitung (Gruppenberatung) ein Honorarvertrag vom IG-IBZ Sprache & Beruf.
- Das Zertifikat wurde gemeinsam entwickelt.
- Nach der Abschlussveranstaltung werteten Maria Virginia Gonzalez Romero, Ellen Wild-Blom, Michaela Hillmeier und ich diese Stufe der Weiterbildung gemeinsam aus.

Zugegeben, diese Weiterbildung ist sehr anspruchsvoll und zeitaufwendig. Doch sie qualifiziert Migrantinnen und Migranten „berufsbegleitend“ bzw. in Teilzeit und hatte nicht als Vorbedingung, dass jemand eine pädagogische Ausbildung mitbringt. Deshalb mussten manchmal Grundlagen in der Kommunikation oder in Sozialarbeit auch angesprochen und in die Lernwerkstatt eingeflochten werden.

Ich persönlich stehe auch weiterhin für die Kooperation zur Verfügung. Den Beteiligten danke ich für die bereichernde Zusammenarbeit und den sehr wertschätzenden Umgang untereinander.



Einblicke: Empowerment als *Autonomía* verstanden¹

Maria Virginia Gonzalez Romero, Pasquale Virginie Rotter

Rassismus, Sexismus, Xenophobie, Homophobie, Transphobie sind nur einige der Diskriminierungsformen, mit denen Menschen auch in Deutschland konfrontiert werden. Alle basieren auf der Konstruktion und Kategorisierung des „Anderen“, der markiert, stigmatisiert und ausgegrenzt werden soll. Diese Kategorisierungen stehen aber nicht nebeneinander, sondern sind verschränkt (Intersektionalität, siehe Seite 57). Das heißt, sie sind voneinander abhängig und miteinander verwoben. Diskriminierung geschieht nicht nur eindimensional, also nicht nur auf einen Grund bezogen, sondern existiert in komplexen Formen. Mehrdimensionale Diskriminierung ist eher die Regel als die Ausnahme².

Diskriminierung funktioniert multidimensional (Intersektionalität). Ebenso entsprechend vielfältig sind die konkreten Diskriminierungserfahrungen, die Menschen machen. Es werden die „anderen“ kreiert, markiert, stigmatisiert. Oft leider auch gegeneinander ausgespielt. Doch die Geschichten dieser Menschen haben Verbindungen.

Hier setzt das Empowerment an, d.h. die Selbstbestimmung und Selbstermächtigung. Diese betont die Gemeinsamkeiten der Perspektiven, ganz unabhängig von der Selbstbezeichnung (als Migrantin oder Migrant, People of Color, Schwarze Deutsche, LGBT*I usw.). Empowerment trägt dazu bei, die Trennung zwischen verschiedenen Communities zu überwinden, verbindende Handlungsstrategien gegen jede Form von Rassismus und Diskriminierung zu entwickeln und Bündnisse zu schließen. Aber auch die Konzepte des Empowerments müssen immer wieder hinterfragt werden, Beschränkungen überwunden und Ansätze neu gedacht werden.

Viele Konzepte des Empowerments führen kaum Diskussionen über das Thema der Macht. Das Empowerment-Konzept funktioniert auch, um den Status Quo aufrechtzuerhalten. Die Subjekte, die auf dem Markt als Konsumentinnen und Konsumenten agieren, sind gezwungen, Kapazitäten zu entwickeln, um ihre



Lebensqualität zu maximieren, zu verbessern durch eigene Entscheidungen.

*Wir werden **Expertinnen und Experten** und **Selbstverantwortliche**, um unser eigenes menschliches Kapital effektiv zu maximieren. Das Konzept Empowerment ist intrinsisch in die neuen Dominanzstrukturen (global, neo-liberal, neokolonial), in die neue Unterordnung der Individuen eingebunden. Das können wir feststellen, wenn wir die öffentliche Formulierung der Politik überprüfen. Das Empowerment-Konzept, auch die Konzepte, die den Strukturen der Unterdrückung kritisch gegenüberstehen, können zu keiner authentischen Inklusion führen, ohne über das Erziehungssystem zu sprechen, über die unterschiedlichen Machtformen, die entwickelt werden, um Ungleichheit zu fördern sowohl auf der individuellen als auch der regionalen, nationalen und globalen Ebene. Die Herausforderung ist, wie wir das Ideal der praktischen Anerkennung und Inklusion von minorisierten Menschen in der Gesellschaft hervorbringen, anstatt dass die Ungleichheit immer größer wird. (Maria Virginia Gonzalez Romero / Dossier Empowerment /2013)*

Der Empowerment-Ansatz in *Abya Yala*³ als *Autonomía* verstanden, gehört zu unserer langen Geschichte. In verschiedenen konkreten Formen hervor gebracht und in unterschiedlichen Epochen ist der Ansatz als *Autonomía*

bekannt. *Autonomía* wird als Prozess verstanden, durch den Menschen ihre spirituellen, politischen, sozialen und ökonomischen Fähigkeiten stärken – und zwar sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene. Eines der wichtigsten Instrumente ist dabei die *Educación Popular*. Die Herausbildung dieses Bildungskonzeptes in den 1960er Jahren ist eng verbunden mit den sozialen, politischen und kulturellen Kämpfen um eine gerechte Gesellschaft in vielen Ländern *Abya Yalás*. In Abgrenzung zu dem Konzept der formalen Bildung (staatlich und obligatorisch) wurde eine Vision von Bildung entwickelt.

„Die ***Educación Popular*** ist ein Ansatz, der Bildung als einen partizipativen und transformierenden Prozess versteht, in dem das Erlernen und die Wissensaneignung auf der praktischen Erfahrung der Personen und der Gruppen selbst basiert. Ausgehend von der Sensibilisierung und dem Verständnis der Beteiligten gegenüber den Faktoren und Strukturen, die ihr Leben bestimmen, geht es darum, ihnen bei der Entwicklung von Strategien, Fähigkeiten und Techniken zu helfen, die nötig sind, um eine an der Veränderung der Realität orientierte Partizipation zu ermöglichen. (...) Das Hauptziel der ***Educación Popular*** besteht darin, an der Konstruktion einer eigenständigen – nicht nur formalen, sondern realen – Demokratie mitzuwirken, in der alle Personen und Bevölkerungsgruppen die tatsächlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten besitzen, an Verhältnissen zu partizipieren, um befreiende soziale Veränderungen zu Gunsten der Entwicklung einer gerechteren, solidarischeren und kooperativeren Welt anzustoßen, die zudem in größerer Harmonie mit der Natur existiert“ (Eizaguirre 1997).

In diesem partizipativen und transformierenden Bildungsprozess wird das eigene Erleben strukturiert und zum Ausgangspunkt des pädagogischen Konzepts. Ein sehr bekannter Ansatz innerhalb der ***Educación Popular*** ist die „Pädagogik der Unterdrückten“ bzw.

„Pädagogik der Befreiung“. Es geht hierbei um eine Erziehung, die Menschen ermächtigt, sich einzigartig zu fühlen und auch zu sein. Damit steht es im Gegensatz zu dem Bildungssystem wie wir es kennen, das auf Wettbewerb, Distanz und Normierung ausgerichtet ist.

Ermächtigung und Macht

Ein grundsätzlicher Unterschied zwischen dem Ansatz der *Autonomía* und vielen Empowerment-Konzepten besteht darin, dass letztere das Thema Macht manchmal aussparen. Doch Empowerment kann nur zu wirklicher Inklusion führen, wenn jene unterschiedlichen Machtformen thematisiert werden, die entwickelt wurden, um Ungleichheit zu fördern. Das gilt sowohl auf der individuellen als auch der regionalen, nationalen und globalen Ebene.

Wird Empowerment im Konzept der ***Autonomía*** gedacht, bedeutet dies, die Strukturen von Macht, Dominanz und Hierarchie zu hinterfragen. Konkret heißt es, dass alle Beteiligte an den Entscheidungsprozessen mitwirken können; dass diese Entscheidungen partizipativ und kollektiv innerhalb von Strukturen getroffen werden, Strukturen die von den Beteiligten selbst geschaffen werden; Entscheidungen über die eigene Realität – darüber, die Angst zu verlieren und auf ein konstruktives „Chaos“ zu vertrauen – werden selbst getroffen: die Reflexion findet auf individueller und kollektiver Ebene statt. Verschiedene Lebensentwürfe werden geachtet und gegenseitig respektiert. Jede und jeder Einzelne übernimmt Verantwortung für die eigenen Konflikte. Gelernt wird von dem und für das Leben und nicht nur für ein Papier, das bestätigt, dass Wissen vorhanden ist. Menschen sollen sich selbst weiterbilden „Ich bin eine Quelle, die gibt und empfängt.“ Selbstbestimmung und Selbstvertrauen sollen aufgebaut werden. Die Menschen sollen ihre Bestimmung in diesem Leben entdecken. (Nellys Palomo Sánchez, *Surgimiento de una identidad colectiva e insurgente*, 1999)

Autonomía ist zugleich eine zentrale Forderung und ein strategisches Instrument, das die Ausübung des Rechts auf freie Selbstbestimmung ermöglicht. Dahinter steht der Grundgedanke, dass die Freiheit zu bekommen

nicht erzwungen werden kann. Aber wir können Räume schaffen, um sie zu erleben!

Einblicke: Migration – Flucht Grenzgängerinnen – Grenzgänger

Menschen migrieren. Sie fliehen unter anderem vor Verfolgung und Bedrohungen, sei es wegen der sexuellen Identität, Gender, politischer Unterdrückung, Krieg oder sie verlassen ihre Heimat auch der Liebe wegen.

Sehr oft entwickeln Menschen mit Migrationsbiografie ein Gefühl der Entmündigung, des Fremdseins und Ausgeliefertseins. Anhaltende Beschäftigungslosigkeit und Arbeitslosigkeit führen zu einem Gefühl des Verlusts, auch der Demütigung und der Scham. Gleichzeitig müssen sie mit dem Entwurzelungsgefühl zurechtkommen. All dies führt sehr oft zur Isolation. Die familiäre und soziale Vernetzung ist in der Aufnahmegesellschaft – in Deutschland – schwer wieder aufzubauen. Bei Frauen führt all das zu einer Doppelbelastung, da sie (häufig) dem Druck und den Erwartungen der Familie unterliegen, in der Aufnahmegesellschaft ein kulturelles Refugium zu schaffen.

Empowerment unterstützt Menschen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrung darin, gemeinsam Handlungsstrategien gegen Diskriminierung und Rassismus zu entwickeln. Das MigraNet Teilprojekt **Abriendo Puertas** verfolgt den in *Abya Yala* bekannten Empowerment-Ansatz der *Autonomía*, um Multiplikatorinnen oder Multiplikatoren – hier Grenzgängerinnen und Grenzgänger genannt – in ihrer Beratungsarbeit zu stärken.

In einer solchen Situation gibt es keine klare Perspektive, weder beruflich noch persönlich. Das Gefühl, „unerwünscht“ zu sein, führt oft zu sozialem Rückzug, zu Wut, Frustration und Visionslosigkeit. Es gibt unterschiedliche Strategien, dies zu bewältigen – unter anderem „unsichtbar werden“, Rückzug in die eigene Community, Aufbau einer eigenen Welt.



Für andere jedoch ist es sehr wichtig, ihre bereits vor der Migration nach Deutschland geleistete politische Bildungsarbeit weiter zu führen. Diese Menschen sind die Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

„Politische Bildung zielt auf kritisches Denken, Urteilsfähigkeit und Partizipation. Sie findet an konkreten Orten in einem bestimmten historischen Moment statt. Dies anzuerkennen und zu berücksichtigen wäre selbst Teil des kritischen Denkens, das zu den Ansprüchen politischer Bildungsarbeit gehört ...“
(Salgado 2010)

Um sich gegenseitig zu unterstützen, entwickeln Menschen mit Migrationsbiografie eigene Netzwerke. Sie bauen Angebote auf, die an den Bedürfnissen der Community orientiert sind. Grenzgängerinnen und Grenzgänger sind innerhalb ihrer Communities beratend tätig. Sie sind innerhalb dieser informellen Strukturen sehr aktiv, die außerhalb der staatlichen sozialen Systeme liegen. Ihr soziales und kulturelles Kapital ist groß: Netzwerkarbeit (Communities, Vereine, Verbände, lokale Institutionen usw.), Mehrsprachigkeit, transkulturelle Erfahrung – um nur einige Aspekte zu nennen. Sie genießen in hohem Maße Vertrauen und Respekt. Diese Menschen sind oft Vorbilder. In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Bezeichnungen für sie: Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Beraterinnen und Berater, Interkulturelle Sprachmittlerinnen und Sprachmittler, Lotsinnen und Lotsen, Patinnen und Paten

Während Migrationserfahrung(en) von vielen Menschen krisenhaft erlebt werden, wecken sie bei einigen ungeahnte Potenziale. Grenzgängerinnen und Grenzgänger bemühen sich, die Welt und die Kultur, die sie oder ihre Eltern verlassen haben, mit ihrer gegenwärtigen Lebenswirklichkeit zu versöhnen.

Grenzgängerinnen und Grenzgänger erreichen nicht nur jene Menschen, die Beratung wollen, die alleine oder in Begleitung zu Behörden gehen und Beratungsangebote in Anspruch nehmen. Sie erreichen auch diejenigen, die aus unterschiedlichen Gründen das Vertrauen in Institutionen (im Herkunftsland und / oder in Deutschland) verloren haben.

Grenzgängerinnen und Grenzgänger stehen vor der Herausforderung, Menschen bei der beruflichen Orientierung und Karriereplanung – aber auch der Lebensplanung insgesamt – professionell und nachhaltig zu unterstützen und zu einer aktiven Teilhabe an der Gestaltung ihres Lebens in dieser Gesellschaft zu motivieren.

Unter den oben beschriebenen Bedingungen werden einige Grenzgängerinnen und Grenzgänger ihre eigenen Ziele erreichen – manchmal aber auch nicht. Der Aufbau neuer Perspektiven und Lebenschancen wird zu oft

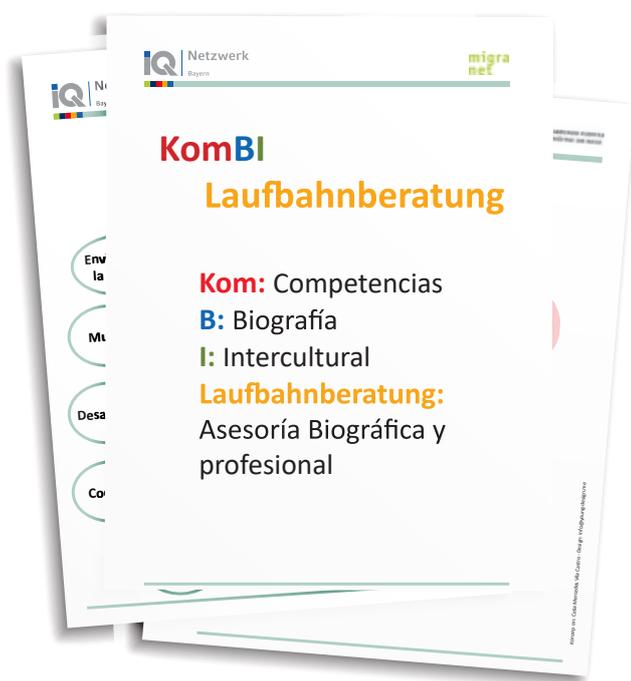
durch institutionelle Gewalt erschwert. Es ist ein Weg der Auseinandersetzung, der, wenn er erfolgreich ist, neue Perspektiven eröffnen und eine stabile Identität schaffen kann.

An diesem Punkt wird die Forderung zu einem Mehr an Empowerment, Selbstbestimmung – spricht **Autonomía** – immer lauter. Es sollen sichere Räume geschaffen werden, um sich mit den eigenen Rassismuserfahrungen im Alltags- und Arbeitsleben auseinandersetzen zu können und um diese zu analysieren. In diesem Sinne soll jede Qualifizierung, die für Menschen mit Migrationsbiografie bzw. Menschen mit Fluchterfahrung konzipiert wird, ein Empowerment-Training beinhalten.

KomBI-Laufbahnberatung Qualifizierung für Menschen mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities ehrenamtlich beraten

Auf Basis einer zwischen 2008 und 2009 bei Migrantinnen und Migranten Selbstorganisationen und Initiativen durchgeführten Bedarfserhebung stellte sich heraus, dass der Bedarf nicht nur auf finanzieller und beruflicher, sondern auch auf emotionaler und biografischer Ebene lag. Die darauf folgend organisierten Seminarreihen beinhalteten deshalb sowohl die Themen Finanzen, Projektmanagement und Zuwanderungsgesetz als auch Empowerment-Trainings (Politische Bildung, Diversitätsansatz, Pädagogik der Befreiung, Kartografische Eingriffe, Forumstheater u.a.). Die Teilnehmenden reflektierten ihre eigene Haltung. Sie entwickelten und erprobten Strategien im Umgang mit rassistischen und diskriminierenden Situationen im Alltag.

Basierend auf diesen Erfahrungen und Expertisen wurde bei MigraNet – VIA e.V., parallel zu der schon existierenden „Qualifizierung zur KomBI-Laufbahnberatung für Hauptamtliche Beraterinnen und -Berater“ eine „Qualifizierung zur KomBI-Laufbahnberatung für Menschen mit Migrationshintergrund, die in ihren Communities ehrenamtlich beraten“ kreiert. Diese sollte jedoch am Wochenende stattfinden, um der Zielgruppe die Teilnahme zu ermöglichen. Auch inhaltlich wurden spezifische Prioritäten gesetzt, die diese Qualifizierung von der der Hauptamtlichen unterschied. Es gab vier



Empowerment-Trainingstage und die Ansätze der „Pädagogik der Befreiung“ waren immer präsent. Die stetige Arbeit an der eigenen Haltung wurde mit dem an der Zielgruppe ausgerichteten Social-Justice-Ansatz aus einer Diversity-Perspektive unterstützt.

Es ist wichtig, Privilegien zu reflektieren

Selbstermächtigung und Politische Bildung bedeuten, die selbständige und selbstverantwortliche Handlungsfähigkeit zu stärken. Um dies zu ermöglichen, müssen diskriminierende Mechanismen abgebaut werden. Dazu zählt auch, dass die Privilegierung von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft reflektiert werden. Der Zugang zu jenen Ressourcen, die für ein Bestehen in dieser Gesellschaft notwendig sind, sollen für alle erreichbar sein. Hierfür ist unter anderem notwendig, die Ermöglichung eigenständiger Organisationsarbeit, Weiterbildung, Vernetzung und die Umverteilung von Ressourcen.

Die Debatte um sogenannte „Integrationskonzepte“, die lediglich die Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft widerspiegeln, zeigt die Notwendigkeit, dass Menschen mit Migrationsbiografie zu einem ernstzunehmenden politischen Faktor werden müssen. Mit der Weitergabe von allgemeinen Handlungs- und Organisationskompetenzen werden auch bestimmte politische Formen vermittelt, die Formen der politischen Partizipation darstellen, wie sie beispielsweise die Kampagne „Demokratie braucht jede Stimme – Kommunales Wahlrecht für



ALLE!“ der AGABY - Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayerns e.V. zum Ausdruck bringt.

Die Privilegierung beschränkt sich jedoch nicht nur auf die oben genannten Aspekte, sondern setzt schon vorher an. Beispielsweise bei der Frage, welches Wissen als solches wahrgenommen wird. Nicht-eurozentristisches Wissen sollte endlich anerkannt und nicht weiter ausgeblendet und marginalisiert werden. Einmal sichtbar, ermöglicht dieses Wissen den Austausch auf Basis unterschiedlicher Lebensrealitäten mit dem Ziel, neues Wissen zu schaffen. Das wäre eine Voraussetzung dafür, neue Visionen und neue Handlungsansätze zu entwickeln, innerhalb derer Ungleichheiten nicht mehr ausgeblendet werden.

**“Heilsame Erschütterung!
So habe ich das empfunden.”**

Ellen Wild-Blom über die Qualifizierung

Anmerkungen

¹⁾ Dieser Artikel ist in gekürzter Version in der Broschüre: „Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren AGG“ erschienen. IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, VIA Bayern e.V., 2016.

²⁾ Siehe: Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Mehrdimensionale Diskriminierung; http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_mehrdimensionale_Diskriminierung.pdf?__blob=publicationFile

³⁾ **Abya Yala** ist der Name, den das puebllos originarios der Kuna dem „amerikanischen“ Kontinent vor der Ankunft der Europäer gegeben hatte. Bedeutung: Land in voller Reife, Land des lebensnotwendigen Blutes. Abya Yala wird heute auch als Sammelbegriff für die Utopien der puebllos originarios verstanden. Die Benutzerinnen und Benutzer dieses Ausdrucks wollen sich deutlich von der europäischen Bezeichnung „Amerika“ absetzen (Almeida u.a.: 1997).

Ich warte nicht auf den Tag
an dem alle Menschen
einverstanden sind.

Ich weiß nur von unterschiedlichen
schönen möglichen Harmonien
ohne das jüngste Gericht.

Lied: Fora da Ordem (1991) Caetano Veloso



Rückblicke: Ein Interview mit Pasquale Virginie Rotter

Das Gespräch führte: Maria Virginia Gonzalez Romero

Wie bist du als Referentin zur Qualifizierung zur KomBI-Laufbahnberatung gekommen?

Kennengelernt haben wir uns, als du in Berlin einige Empowermentstrainerinnen und -trainer eingeladen hattest, um die KomBI-Laufbahnberatung mit dem Empowerment-Ansatz vorzustellen. Wiedergesehen haben wir uns dann auf der Konferenz „FemoCo – Feminismen of Color 2013“, bei der du an einem Kurzworkshop „Empowerment in Motion“ von mir teilgenommen hattest. Ich kann mich noch gut erinnern, dass du mir nachher eine Rückmeldung zu einer der Übungen gegeben hattest, die mich auf die Risiken aufmerksam gemacht hat, lookistische Dynamiken zu reproduzieren. Rückblickend hat mich Deine Rückmeldung nachhaltig für die unterschiedliche Vulnerabilität von Teilnehmenden hinsichtlich Körper und Empowerment sensibilisiert. Im Jahr 2013 hattest du mich dann gefragt, ob ich mit dir gemeinsam die Empowerment-Trainings im Rahmen der KomBI-Laufbahnberatung begleiten möchte. In zahlreichen Telefonaten hast du versucht, mir verständlich zu machen, worauf es dir in deiner Arbeit ankommt, wo möglicherweise die Unterschiede zu jenen Kontexten liegen, in denen ich bisher unterwegs war.

Bisher hatte ich in erster Linie mit Angehörigen der zweiten oder dritten Generation, also mit Kindern von Migrantinnen und Migranten gearbeitet, die teilweise schon in Deutschland geboren und hier aufgewachsen sind. Ich habe mich deshalb wirklich gefragt, ob mich die Zielgruppe als Trainerin überhaupt ernst nehmen würde, allein schon wegen des Altersunterschieds. Ich denke, im Endeffekt hast du dich für mich entschieden, weil ich deine Ziele und Arbeitsweise wirklich verstehen wollte, dir wirklich zugehört habe und offen war, meine Empowerment-Arbeit entsprechend anzupassen und weiter zu entwickeln. Mir war zu dem Zeitpunkt wahrscheinlich noch gar nicht bewusst, wie bahnbrechend es ist, den Empowerment-Ansatz strukturell in Fortbildungen dieser Art für Migrantinnen und Migranten zu verankern.



Pasquale Virginie Rotter

Wie hast du den Empowerment-Ansatz für die KomBI-Laufbahnberatung umgesetzt?

Ziel des Auftakttrainings war es, ein Vertrauensverhältnis in der teilnehmenden Gruppe zu fördern sowie die politische Bedeutung des Empowerment-Ansatzes zu vermitteln. Wie bei allen anderen Empowerment-Trainings haben sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der KomBI-Laufbahnberatung schnell als die eigentlichen Expertinnen und Experten herausgestellt. Denn sie sind natürlich selbst die Expertinnen und Experten für ihre Erfahrungen in Deutschland! Alltagsrassistische Erfahrungen konnten genauso formuliert werden wie Kritik an strukturellen, rassistischen Rahmenbedingungen, die ihre Biografien und Lebensentscheidungen – sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland – geprägt oder eingeschränkt haben. Anschließend haben wir diese in den Kontext von Rassismuskritik, Social Justice beziehungsweise machtkritische Diversity und in die Pädagogik der Befreiung eingebettet. Es sollte sichtbar werden, dass dieses „Alltagswissen“ genau das beschreibt, was viele nur mehr mit hochtrabenden Theoriegebilden, schlaue

klingenden Fremdwörtern oder blank polierten Image-texten über Diversity beschreiben können – während sie sich immer weiter von der realen Erfahrung gesellschaftlicher Ungleichheit entfernen. Es wurde deutlich, dass genau diese marginalisierten Wissensbestände und ihre Trägerinnen und Träger Kern und Ausgangspunkt einer Transformation von Gesellschaft sind. In der Regel sind wir mit klassischen biografischen Methoden eingestiegen, damit die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit haben, einander wirklich zuzuhören und Unterschiede und Gemeinsamkeiten in ihren Biografien zu entdecken. Ein weiterer wichtiger Bestandteil war die Entwicklung von empowerment-orientierten Seminarregeln. Es ging darum, für die Fortbildung einen Rahmen zu schaffen, der es ermöglicht, diskriminierende Mechanismen und Dynamiken der permanenten Abwertung aus der Gesellschaft – dem „Außen“ – möglichst nicht in den geschützten Empowerment-Raum hineinzutragen.

Wir arbeiteten heraus, was es eigentlich braucht, um zum Beispiel einen bestimmten Habitus – sei er rassistischer, sexistischer, ableistischer oder klassistischer Natur – der Dominanzpositionen zu „entlernen“ und damit in diesem selbst gewählten Raum ein radikal anderes Miteinander zu schaffen – zuhörend, wertschätzend, ermutigend, ermächtigend. Die Arbeit daran hat sich eigentlich wie ein roter Faden durch alle Empowerment-Trainings gezogen. Ich denke, diese mitunter auch schmerzhaft oder erschreckende Auseinandersetzung mit verinnerlichten Rassismen, Sexismen & Co. hat eine unentbehrliche professionelle Basis für eine an Autonomie und Empower-

ment orientierte Beratung geschaffen, in der es um die Transformation von Abhängigkeitsverhältnissen geht. Der Austausch während der biografischen Übungen als auch darüber hinaus, hat den Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch gezeigt, dass sie ihre Migrationserfahrungen und die von dir beschriebenen, damit einhergehenden Qualitäten als enorme Ressource begreifen können, die sie selbst in der Hand haben und einsetzen können.

Welche Rolle spielt „Empowerment in Motion“ im Empowerment-Ansatz der KomBI-Laufbahnberatung?

Gute Frage! Vorab: Diskriminierung macht sich ja immer am Körper fest. Soll heißen, Körper, die „anders aussehen“ oder „anders klingen“, Körper, die „von irgendwo hierhergekommen“ sind, Körper, die nicht der herrschenden Norm entsprechen, werden in Ungleichheitssystemen abgewertet, marginalisiert und sanktioniert – oder werden eben „eingepasst“. So werden zum Beispiel nur bestimmte Sprachen anerkannt – weil sie der Normvorstellung einer „wertvollen“ oder „nützlichen“ entsprechen – oder Sprechen ohne Akzent als Leistung betrachtet, außer es ist beispielsweise ein französischer, dann ist es „charmant“. Mein Konzept „Empowerment in Motion“, geht davon aus, dass sich Diskriminierungs- und Unterdrückungserfahrungen körperlich einschreiben. Ein Beispiel: Wenn ich mich erschrecke, wird mein Atem flacher oder stockt ganz. Das ist eine ganz konkrete physische Reaktion auf ein reales Erleben. „Erschreckenserfahrungen“ im übertragenen Sinne, also Fluchterfahrungen und wiederholte sexistische und rassistische Abwertungs- und Gewalterfahrungen schreiben sich nachhaltig in den Körper ein und prägen auf Dauer unser Erleben, Denken und Fühlen. Körperlich nicht transformierte Unterdrückungserfahrungen führen mit der Zeit zur Starre, Schwächung und / oder Krankheit. Man kann fast sagen, zu jeder nicht bewältigten oder verarbeiteten Gewalterfahrung gibt es irgendwo im Körper einen verhärteten Muskel, eine Starre. „Empowerment in Motion“ arbeitet also mit dem Körper als Instrument, um einerseits die eigenen „Verhärtungen“ zu transformieren und damit im Ergebnis die Gesellschaft zu verändern. Dazu habe ich basierend auf Atem- und Achtsamkeitstechniken, Körperarbeit sowie



Techniken der Bewegungs- und Kontaktimprovisation zahlreiche Methoden entwickelt, die Empowerment und Befreiung dadurch ermöglichen, dass der Körper wieder „in Bewegung“ gebracht wird – inklusive des Atmens, das ich als die Grundbewegung des Körpers bezeichne. Wusstest du zum Beispiel, dass wir das Atemmuster einer Person, der wir zuhören, unbewusst übernehmen? Wie kann ich also zum Beispiel so viel Achtsamkeit für meinen eigenen Körper entwickeln, dass ich merke, dass die durch strukturell verankerte, rassistische Diskriminierung extrem entmutigte Ratsuchende auch etwas mit meinem Körper macht und wie kann ich dem entgegensteuern? Das ist dann tatsächlich die fortgeschrittene Schule von Empowerment in Motion für den beruflichen Kontext. In der KomBI-Laufbahnberatung haben wir genau darauf hingearbeitet: Was bedeuten Rassismus & Co eigentlich für unsere Körper? Wie reagieren wir körperlich und emotional auf Diskriminierung und wie hängt das mit unseren Gedanken und Schlussfolgerungen über die Realität zusammen? Wie machen sich diese Erfahrungen körperlich bemerkbar (z.B. Schmerzen)? Wie begegnen wir einander, aus Räumen kommend, die unsere Körper permanent bewerten und beurteilen und Dominanzpositionen auch körperlich durchsetzen, das heißt, jemanden unterbrechen, ignorieren, wenig Raum lassen etc.? Und im geschützten Empowerment-Raum: Wie reagiere ich körperlich, wenn jemand etwas erzählt, womit ich entweder nicht einverstanden bin oder was mich an eigene Erfahrungen erinnert?

In der KomBI-Laufbahnberatung habe ich sowohl gezielte Übungen angeboten, um die Achtsamkeit für den eigenen Körper, die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer und die Umgebung zu erhöhen, als auch diesen Ansatz als roten Faden im ganzen Prozess beizubehalten.

Wie hat sich deine Empowerment-Arbeit durch die Umsetzung in der KomBI-Laufbahnberatung verändert?

Die Arbeit mit den KomBI-Laufbahnberaterinnen und -beratern und der stetige Austausch mit dir hat meine Empowermentarbeit wirklich um 180 Grad erweitert – nicht gedreht, sondern erweitert! In der Arbeit mit



Migrantinnen und Migranten der ersten Generation wurde deutlich, dass – wenn eine vertrauensvolle und wertschätzende Basis für Austausch geschaffen wird – Alter im Grunde keine Rolle spielt, sondern wir generationsübergreifend Wege finden müssen, um in dieser Gesellschaft heile zu bleiben.

Das Bewusstsein für die notwendige Transformation von Krisen und Rückschlägen, Ohnmachtserfahrungen und Resignation ist noch stärker in den Mittelpunkt meiner Arbeit gerückt, denn schließlich habe ich hier mit Menschen gearbeitet, die noch ganz andere „Berge und Täler“ überwunden haben als ich! Da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihren Communities und darüber hinaus stets als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – Grenzgängerinnen und Grenzgänger – aktiv sind, wurde auch mein Fokus auf die Verknüpfung ganz persönlicher Empowerment-Prozesse mit spezifischen Funktionen in bestimmten Kontexten wie beispielsweise beruflichen Identitätsanteilen und Rollen gestärkt. Es wurde deutlich, dass sich unsere unterschiedlichen Rollen in verschiedenen Kontexten kaum voneinander trennen lassen. Ich bin ja erstmals kein anderer „Mensch“, ob als Beraterin oder als Mutter oder als Aktivistin! Es geht viel eher darum, die verschiedenen (gelernten bis aufgezwungenen) Rollenverständnisse mit all ihren Fallstricken (in einer Opfer-

haltung verharren, fehlende Abgrenzung, Verausgabung bis zur Selbstaufgabe, um anderen zu „helfen“ etc.) und Chancen (vernetztes und komplexes Denken, Auftanken in einem Raum, um in einem anderen Raum gestärkt wirksam werden zu können etc.) zu reflektieren, kritisch zu hinterfragen und in einer Art zu transformieren, damit das Beste gegeben werden kann und es mir gleichzeitig möglichst gut dabei geht. Eine weitere nachhaltige Veränderung betrifft meinen Anleitungs- und Begleitungsstil. Meine Empowerment-Arbeit hat sich durch die Arbeit mit den **Kombi**-Laufbahnberaterinnen und -beratern sowohl entschleunigt als auch intensiviert. Alleine der Fokus auf Sprache und Kommunikation – die Geschwindigkeit, mit der ich spreche, Ausdrücke, die ich verwende, wie ich eine Methode konkret beschreibe, wie ich auf Rückfragen eingehe u.v.m. – hat meine Art, Menschen zu begleiten, geprägt. Durch Missverständnisse und Klärungen wurde deutlich, wie sehr meine Herangehensweise an Bildungsarbeit u.a. von klassistischen, eurozentristischen und ableistischen Positionen durchzogen ist! Das war ein stetiges Arbeiten an meiner eigenen Haltung, ein stetiges Befreien dieser verinner-



lichten Unterdrückungsmechanismen, die uns voneinander trennen. Ich denke, ich habe wirklich gelernt, mir selbst zuzuhören – also zu hören, in welchen Worten und Sätzen sich meine Haltung ausdrückt – als auch anderen zuzuhören. Mittlerweile ist es mir wirklich unbegreiflich, warum es sich Deutschland noch immer leistet, marginalisierten Positionen NICHT zuzuhören. Es ist eigentlich absurd und unprofessionell noch dazu.



Mirjam Seher

Teilnehmerinnen Interview beim Empowerment Training am 16.06.2016 in München

Die Gespräche führte: Pasquale Virginie Rotter

Teilnehmende: Mathilda Legitimus-Schleicher, Amira Romadan-Kassaye, Celia Mercedes Vila Castro, Angel Maria Zamora Gomez.

Was bedeutet Empowerment für mich?

„ Empowerment bedeutet für mich, wieder fähig zu werden, meine eigenen Kräfte einzusetzen und verschiedene Kompetenzen zu entdecken. Es bedeutet Sicherheit für mich und für andere. Meine Phantasie zu wecken und auch andere, die mir begegnen, zu motivieren, ihre Stärken selbst zu entdecken und damit zu einem eigenen Selbstbewusstsein zu finden. Durch die Stärkung meines Selbstbewusstseins kann ich mich besser bewegen und produktiver sein. Normalerweise werden kaum die Stärken, das Potenzial oder der Wert eines Menschen gesehen. Sondern er wird nur anhand eines Merkmals in irgendeine Schublade gesteckt. “

“

„ Es gibt Situationen, in denen ich denke, ich bin alleine. Dank des Empowerments habe ich dieses Gefühl nicht mehr und ich gehe als Beraterin mit einem anderen Gefühl hinaus. Das ist wie eine Frequenz bei einer Radiosendung, die sagt: „Ah, ich fühle mich alleine, was passiert mit mir, warum erlebe ich immer das gleiche?“ Im Empowerment-Training habe ich viel entdeckt, mitgenommen und gelernt. Dank der verschiedenen Referentinnen und Referenten sowie der unterschiedlichen Methoden habe ich es hier geschafft, die Frequenz zu wechseln und die Trainings geben mir Freude, Sicherheit und ein gutes Gefühl. “

“



„ Durch den Prozess, die Begleitung durch die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer und die Referentinnen und Referenten habe ich mehr Sicherheit bekommen. Denn in dem Wort Empowerment steckt Power. Power zu bekommen, Power zu geben. Durch die ganze Qualifizierung habe ich einen besseren Blick auf die Welt, auf die Leute, auf Meinungen. Denn manchmal stigmatisieren wir andere Personen, obwohl das nicht unsere Absicht ist. Auch das wurde mir bewusst. Das Empowerment-Training mit Pasquale ist intensiv, aber in der Tat ist die ganze KomBI-Laufbahnberatung ein ständiges Empowerment-Training. Sie unterscheidet sich von der KomBI für Hauptamtliche. Wir lernen nicht nur die Beratungsmethode sondern auch Social-Justice-Methoden, Dialogmethoden, Empowerment-Methoden etc. Das alles macht die Ausbildung so besonders. “

“

“ Die Auswirkungen davon sind, dass Menschen, die manchmal schon von klein auf so viel Negatives erlebt haben, von Anfang an ein ganz geringes Selbstbewusstsein haben. Auch wenn eine Person viel Potenzial in sich hat, ist sie noch nicht dazu gekommen, es zu entfalten. Man fühlt sich stattdessen demotiviert, man fühlt sich klein, traut sich nicht den Mund aufzumachen oder will am liebsten nur unsichtbar sein.

Nehmen wir Sprache als Beispiel. Welchen Wert die deutsche Sprache in Deutschland hat, ist sehr interessant. Wenn Deutsch nicht meine Muttersprache ist, wird es zu meinem Problem gemacht. Es wird nicht gesagt, dass die Muttersprache wertvoll ist, sondern es wird nur das Defizit gesehen. Doch wenn ich Französisch oder Englisch spreche, ist das toll. Wenn ich aber Lingala oder eine andere Sprache vom afrikanischen Kontinent spreche, oder beispielsweise eine Sprache aus Peru, die nicht Spanisch ist, dann ist es nicht interessant. Ich habe bis jetzt noch nie gehört, dass jemand sagt: „Wow, Kalingala! Das ist ja super!“ Oder wenn doch, ist es gekünstelt und ich habe nicht das Gefühl, dass die Person, die das sagt, es ehrlich meint. Deswegen bedeutet Empowerment für mich mit anderen Menschen zusammen zu kommen und zu erkennen: „Nein, ich bin nicht das Problem.“ Es bedeutet für mich zu wissen, dass ich mit meinem Problem nicht alleine bin. Es bedeutet, sich wieder aufzubauen, sich zu stärken, Selbstbewusstsein zu aktivieren in einer Gruppe von Gleichgesinnten, von denen mensch Zuspruch bekommt.

“



Was hat sich durch die Empowerment-Trainings für euch verändert?

“ Ich wurde darin bestätigt, dass Empowerment der richtige Weg bei der Begleitung von Menschen ist. Dass es wichtig ist, immer wieder die Bestätigung zu haben: „Ich bin wer, ich kann was, ich werde auch meinen Weg gehen.“ “

“ Ich sehe immer diesen Berg, über den wir bei KomBI gelernt haben. Mensch geht hinauf, Frau wird müde, manchmal ist wenig Zeit oder Mensch macht sich Gedanken. Durch Empowerment und Entspannung wird meine Kreativität geweckt, es noch einmal zu versuchen und weiter zu laufen. Es ist ein Prozess und das Bild, das ich dazu habe ist: es gibt immer einen Weg, man muss nur die Augen aufmachen. “

” Wenn ich unterdrückt werde oder ein beleidigendes Wort höre, das ich früher nicht so empfunden habe, erkenne ich schneller, wo ich mich wirklich verteidigen muss. Früher hatte ich den Blick dafür nicht und nicht dieses Selbstbewusstsein. Durch die Trainings habe ich gelernt, mich in der Welt besser zu verteidigen. Nicht zu streiten, sondern mich mit mehr Gerechtigkeit und mehr Worten zu verteidigen.“

” Durch den Prozess, die Begleitung durch die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Referentinnen und Referenten habe ich mehr Sicherheit bekommen. Ich hatte immer Probleme, vor anderen zu reden. Durch die Trainings fühle ich mich sicherer und weiß, dass ich anderen mehr Kraft geben kann.“

Wie hat sich eure Beratungsarbeit durch den Empowerment-Ansatz geändert?

” Ich bin aufmerksamer damit, was ich sage. Durch diesen ganzen Prozess habe ich zahlreiche andere Perspektiven gewonnen und habe mehr Werkzeuge, um Menschen zu begleiten.“

” Ich habe gelernt, Professionalität ist, meine Grenzen zu sehen, meine Netzwerke zu nutzen, um herauszufinden, wer die Person weiter und besser unterstützen kann. Die Personen, die ich berate, haben jetzt selbst mehr Energie. Ich unterstütze sie dabei, den Weg zu zeichnen. Die Person lernt, sich selbst zu schätzen, weil sie selbst etwas tut und die Resultate sieht.“

” Ich habe mehr Klarheit, ich habe gelernt, zuzuhören und achtsam zu sein. Es gibt sehr viel Ignoranz bei Menschen – so gibt es zum Beispiel Leute, die jemanden aus Angst verurteilen. Ich habe gelernt, wie unterschiedlich Menschen sein können. Mit der KomBI-Laufbahnberatung kann ich nun professionell beraten, gehe besser vorbereitet in schwierige Situationen und kann diese anders steuern.“

” Wir sind verschiedene Leute mit verschiedenen Kompetenzen und Wissensbeständen, wir können uns austauschen, uns gegenseitig unterstützen und positives Feedback bekommen. Dieses Netzwerk ist wie eine Quelle für mich, eine positive Kraftquelle. Wenn ich ausgepowert bin und meine Batterien leer sind, kann ich mich auftanken. Denn ich muss nicht alles selbst wissen und können, ich muss wissen, wo ich die Information herbekomme oder an wen ich mich wenden kann.“

” Früher war Beratung für mich: Eine Frage kommt, ich antworte. Die Leute kommen zu mir, wollen irgendwas haben und ich muss dann sofort etwas liefern. Doch jetzt ist es anders. Beraten ist Begleiten. Begleiten heißt: Die Person soll ihren Weg finden. Ich stütze sie mit der Begleitung, zeige ihr den Weg. Ich kitzele die Stärken aus der Person heraus, damit sie aktiviert wird und das auch schafft. Ich bin eine Begleiterin und nicht diejenige, die über das Schicksal von anderen entscheidet. Sie sind für sich selbst verantwortlich, ich unterstütze und stärke sie durch meine Begleitung.“

INTERSEKTIONALITÄT

Das Konzept der Intersektionalität stammt aus dem Feminismus schwarzer Frauen, die in den 1970er Jahren ihre doppelte Diskriminierung (aufgrund von race und gender) thematisierten. Die Juristin Kimberlé Crenshaw prägte 1989 dann den Begriff intersectionality, welcher als metaphorische Verkehrskreuzung gedacht wird, „an der sich Machtwege kreuzen, überlagern und überschneiden.“ Die Leitfrage ist hier also: „Wer gehört aufgrund welcher Eigenschaften zu unterdrückten sozialen Gruppen?“. Kurz definiert beschreibt Intersektionalität „Wechselwirkungen zwischen (und nicht als Addition von)

Ungleichheitskategorien“, also Kategorien, die Diskriminierungen hervorrufen, oder „kontextspezifische, gegenstandsbezogene und an soziale Praxen ansetzende Wechselwirkungen ungleichheitsgenerierender sozialer Strukturen (d.h. von Herrschaftsverhältnissen), symbolischer Repräsentation und Identitätskonstruktionen.“ Diskriminierungen hängen also mit „sozialen, kulturellen und ökonomischen Herrschaftsverhältnissen zusammen“.

Quelle: siehe Bibliografie



Dr. Noa K. Ha



Maryam Haschemi Yekani

UBUNTU

Das Wort "Ubuntu" hat seine Wurzeln gleich in mehreren der zahlreichen Bantusprachen, die in Südafrika verbreitet sind und bezeichnet eine klassische afrikanische Philosophie. Im Kern handelt es sich um eine ethische oder humanistische Ideologie, die sich auf die Notwendigkeit der Einheit und der Abkehr von nur sich selbst nützenden Bräuchen und Praktiken beruht. All dies soll den Menschen dabei helfen, sich weiterzuentwickeln, in Frieden zu leben und vor allem erfolgreich zu sein.

„Viel zu oft sehen wir uns nur als Individuen, die getrennt voneinander leben. Dabei sind wir alle verbunden und was ein Einzelner tut, betrifft die ganze Welt. Wenn man seine Sache gut macht, dann breitet sich das auf die gesamte Menschheit aus.“
(Erzbischof Desmond Tutu)

Quelle: siehe Bibliografie



Katja C. Fortuné



Denzil Manoharan

Das Unmögliche versuchen. Möglichkeiten finden.

Beratung und die Praxis der Dekolonisierung

María do Mar Castro Varela

Eine der furchtbaren Konsequenzen des Lebens in einer rassistischen, (hetero-)sexistischen und den perfekten Körper liebenden Welt ist der Verlust utopischer Potentiale und Visionen – insbesondere bei denen, die den Anforderungen der Mehrheitsgesellschaft nicht genügen können oder wollen. Die Annahme einer Alternativlosigkeit, die Schicksalsgläubigkeit und/oder die Anpassung an die machtvollen gesellschaftlichen Normen gehen dabei oft einher mit dem Nicht-denken-können, dass eine gerechtere Gesellschaft möglich ist. Der Status quo wird hingenommen und akzeptiert – ganz gleich wieviel Schmerz dafür hingenommen werden muss.

Es war immer meine Annahme, dass es wichtig ist, sich eine Utopiefähigkeit nicht nur zu erhalten, sondern auch zu erkämpfen und konstant zu erarbeiten. Es scheint mir dabei politisch erforderlich zu sein, Visionen zu entwickeln, die nicht nur die eigenen Verletzlichkeiten in den Fokus des Politischen stellen, sondern einer Ethik folgen, bei der das eigene Handeln daran gemessen wird, welche Konsequenzen dieses für jene Subjekte hat, die sich auf einer Position maximaler Verletzlichkeit befinden. Wie Bell Hooks pointiert schreibt, müssen wir lernen „die

Verantwortung auch für jene Formen der Unterdrückung zu übernehmen, welche uns nicht unbedingt direkt persönlich betreffen“ (Hooks 1990: 90).

Dazu benötigen wir eine politische Furchtlosigkeit, die auch nicht weicht, wenn wir in das Zentrum der Kritik geraten. Auszusprechen was ist, problematisieren und skandalisieren, was nicht sein darf, erfordert Mut und intellektuelle Schärfe. Daneben wird aber neben einer Visionsfähigkeit auch eine Bündnisfähigkeit vonnöten sein. Das Wissen also darum, wie ich Allianzen auch mit Menschen schließe, die nicht in allen Punkten mit mir übereinstimmen, deren Verletzlichkeiten nicht die meinen sind. Dies sind Fähigkeiten, die nur durch permanente (Selbst-)Kritik, radikalen Ethos und intellektuelle Schärfe erreichbar sind. Wir müssen uns fragen, wie wir eine Bündnispolitik verfolgen können, die eine selbstkritische Kollektivität hervorbringt? Wie können visionäre Räume und transformative Praxen befördert werden, die in Richtung Demokratisierung und soziale Gerechtigkeit weisen (vgl. etwa Castro Varela 2007). Wie erreichen wir das, was Gayatri C. Spivak, als eine erweiterte Imagination bezeichnet hat, die es uns ermöglicht ethische Reflexe auszubilden?



Meine langjährige Freundin und politische Bündnispartnerin María Virginia González Romero, von der ich sehr viel gelernt und deren Mut und Klarheit ich immer bewundert habe, bat mich vor einiger Zeit gemeinsam mit ihr eine Weiterbildung zu entwickeln, die postkoloniale und dekoloniale Ansätze in den Fokus der Beratung rückt. Aus mehreren Gründen erschien mir dies eine überaus reizvolle Aufgabe: Zum einen, weil ich immer wieder das Unmögliche versuche, nämlich sogenannte abstrakte Theorie und soziale und politische Praxen zusammenzudenken. Zum anderen erscheint mir gerade der Kontext der Beratung als ein interessantes Feld, welches nach macht- und herrschaftskritischen Interventionen

ruft. Beratung verstehe ich hier inklusiv als psychosoziale und institutionelle Beratung, aber auch als politische Beratung. Eine gute Beratung kann Menschen befähigen, die eigene Imaginationsfähigkeit zu erweitern und eine kritische Position vis-à-vis der von Aníbal Quijano (2017) beschriebenen „Kolonialität der Macht“ einzunehmen. Sie soll Menschen auf den Weg begleiten eine kritische Subjektposition einzunehmen. Insbesondere Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrungen und/oder Rassismuserfahrungen bedürfen zuweilen der Unterstützung, um Resilienz gegen die sie konstant beschämenden und marginalisierenden Strukturen und Praxen ausbilden zu können.

María Virginia und ich begannen Ende 2016 mit der Arbeit. Unsere Erfahrungen wiesen den Weg, unser differentes Wissen sträubte sich gegen ein einfaches Verweben unterschiedlicher Perspektiven. Die Widersprüche sind ernst zu nehmen; die Differenzen in den Analysen anzuerkennen. Eine Fachgruppe aus Menschen mit unterschiedlichen Expertisen und Erfahrungen wurde gebildet und zur gemeinsamen Diskussion eingeladen. Viele von den Teilnehmenden hatten bereits an anderen Weiterbildungen, die María Virginia konzipiert und geleitet hatte, teilgenommen. Die Gespräche, Debatten, Interventionen waren spannend. Die Einsprüche zeigen uns mögliche Abzweigungen.

Der Entwurf eines Konzepts

Ein erstes grobes Konzept der Weiterbildung liegt nun vor und im Jahr 2018 werden wir ein Pilotseminar anbieten.

Die Teilnehmenden an der Weiterbildung müssen bereit sein ihre eigene (globale) Positionierung zu hinterfragen. Sie sollen geschult werden historisch zu denken was im Beratungsbereich eher unüblich ist.

Im deutschsprachigen Raum gibt es ohnehin eher wenige Weiterbildungsangebote und/oder Fortbildungen für Beraterinnen und Beratern, die Migration und Flucht mitdenken. Diese Lücke soll mit der Weiterbildung, die wir gerade gemeinsam entwerfen und die den Arbeitstitel „Beratung im Kontext von Kolonialität“ führt, geschlossen werden. Insbesondere die Widersprüche der



María Do Mar Castro Varela

demokratischen westlichen postkolonialen Gesellschaft werden in den Blick genommen. Wir schauen auf die Strukturen und Praxen, die konstant Ausschlüsse nicht nur produzieren, sondern auch legitimieren. Ebenso auf Rechtfertigungsstrukturen und -praxen, die diese Ausschlussmechanismen wiederum abfedern. Wie gehen wir, die wir nicht nur an eine gerechtere Welt glauben, sondern beizeiten ebenso für eine solche kämpfen, adäquat mit der kontinuierlichen Ausgrenzung von Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Fluchterfahrungen und People of Color um? Wie können die Erfahrungen der eigenen Ausgrenzung in sinnvolle Praxen übersetzt werden?

Wir leben in einer postkolonialen Welt. Eine Welt, die von den Spuren des Kolonialismus gezeichnet ist, und wir beteiligen uns an dem politischen Projekt der Dekolonisierung. Die jahrhundertlang andauernde Koloniale Herrschaft, die von Europa ausging, hat tiefe Spuren auf beiden Seiten der kolonialen Grenzziehung hinterlassen (vgl. Castro Varela / Dhawan 2015). Die Art wie wir die Welt wahrnehmen, wie wir diese Wahrnehmung verarbeiten und legitimieren; sie beeinflusst, wie wir Menschen begegnen, die different sozial positioniert sind, beeinflusst unsere Möglichkeit zuzuhören, zu erkennen und zu sprechen. Artikulationen sind entschieden kolonial verfasst. Beratung als ein intersubjektiver Prozess

kommt gar nicht umhin, die Kolonialität der Macht zu berücksichtigen – will sie diese nicht stabilisieren. Schon bei der Entfaltung unseres Konzepts leiten uns unterschiedliche Erfahrungen und Positionierung auf beiden Seiten der kolonialen Grenze.

Wenn wir von „Beratung im Kontext von Kolonialität“ sprechen, so gehen wir davon aus, dass eine Auseinandersetzung mit der Kolonialität der Gesellschaft notwendig ist, um beispielsweise Menschen, die Flucht- und Migrationserfahrungen gemacht haben, nicht mehr nur als „Opfer“, „Ratsuchende“ und „Hilfesuchende“ anzusprechen, sondern auch als Menschen deren Erlebnisse Wissen hervorgebracht hat, welches in Beratungsprozessen produktiv gemacht werden kann. Es wird im Beratungsprozess dann nicht in erster Linie darum gehen, Menschen zu ermöglichen an der von Wettbewerb strukturierten Gesellschaft teilzunehmen. Vielmehr soll Beratung in die Lage zu versetzen, aktiv in zivilgesellschaftliche Prozesse zu intervenieren, um gehört werden zu können. Die Herausforderungen einer solchen Bera-

tung sind ebenso groß wie die Notwendigkeiten. Menschen mit Fluchterfahrungen – wie auch People of Color – erleben den Rassismus der Gesellschaft als scharfen Schmerz. Rassismus ist entwürdigend. Wir benötigen scharfe Instrumente, die Widerstand ermöglichen. Wir feilen gerade daran.

Die Weiterbildung wird aus zwei Teilen bestehen, einem stärker theoretischen und einem stärker reflexiven Teil. Hinzukommt ein begleitetes und supervidiertes Praktikum, bei dem das Gelernte getestet wird. Klassische Struktur, neue Perspektive und Inhalte.

Wir sind gespannt. Wir freuen uns auf dieses gemeinsame Experiment. Die Vermittelbarkeit in den Arbeitsmarkt wird dadurch sicher erhöht, unser Ziel ist allerdings ein hehreres: Menschen, die den Diskriminierungen widerstehen können und neue Praxen erproben, die in Richtung einer gerechteren Gesellschaft weisen. Wir sind Idealistinnen, wir sind Idealisten – warum auch nicht.



Yuliya Jabbari



Beatrice Cobbinah

Ausblick: Beratung im Kontext von Kolonialität

Maria Virginia Gonzalez Romero, Prof. Dr. María do Mar Castro Varela

Der Prozess, der hier vorgestellt worden ist, hat auch sehr stark mit meiner Biografie zu tun: als einer politisch exilierten Migrantin, die aus dem globalen Süden nach Europa, nach Deutschland kam. Migrierte Personen, Menschen mit Flucht und oder Exilerfahrung sind Teil dieser Gesellschaft. Sie werden krank, wollen arbeiten, in die Schule gehen, usw. Diese Menschen sind jung, alt, sie sind Queer, Cis, Trans*, reich, arm, gebildet oder vom Bildungssystem ausgegrenzt. Obwohl das bekannt ist, werden Gesundheits-, Bildungs-, Pflegesystem, usw. weiterhin für eine homogene Mehrheitsgesellschaft (bzw. Dominanzgesellschaft) ausgerichtet.

Für Migrantinnen und Migranten gestaltet sich der Weg in den Arbeitsmarkt oder in Qualifizierungsmaßnahmen oft als langjähriger Prozess. Es gibt sehr viele beschränkende und einschränkende soziale und institutionelle Rahmenbedingungen. Trotz des Anerkennungsgesetzes von 2012 sind auch (hoch) qualifizierte Migrantinnen und Migranten mit institutionellen Hürden konfrontiert, die einen angemessenen Zugang zum Arbeitsmarkt versperren. Oft orientieren sich beratende Personen sehr stark und ausschließlich an den gesetzlichen Bestimmungen und geben somit die Restriktionen an die Ratsuchende weiter anstatt Spielräume zu nutzen und gemeinsam Wege zu finden. Ausschluss wird somit reproduziert.

Daher ist eine Dekoloniale / Postkoloniale Perspektive in der Beratungsarbeit eine sinnvolle und ein dringend notwendiger Ansatz. Es soll ein Modell sein, das Beratende befähigt, ihre eigenen Diskriminierungen etwa auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und benennen zu können, um dann Ratsuchende dabei unterstützen zu können, ihre Kompetenzen produktiv zu machen. Und dies zum Beispiel auch trotz eines unzureichenden Anerkennungsgesetzes für im Ausland erworbene Abschlüsse.

Anders als bei einem migrationssensiblen Ansatz werden bei einer postkolonialen / dekolonialen Perspektive konkret die Folgen der kolonialen Beherrschung für das

Denken, die Wahrnehmung und das Begehren, die Entstehung und das Versagen von Lebenszielen in den Blick genommen. Diese spezifische Analyse ergibt dann die Herangehensweisen, die Strategien und Taktiken, die insbesondere die Ermächtigung und Partizipation von Menschen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrungen zum Ziel haben.

Empowerment (Ermächtigung) ist besonders wichtig in diesem Ansatz. Durch eine Postkolonialen / Dekoloniale Qualifizierung werden die Beratenden eine Auseinandersetzung mit der Kolonialität der Gesellschaft als notwendig empfinden. Sie werden Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung nicht mehr nur als „Opfer“, „Ratsuchende“ und „Hilfesuchende“ ansprechen, sondern auch als Menschen wahrnehmen, deren Erfahrungen wichtiges Wissen mit sich tragen, welches in Beratungsprozessen produktiv gemacht werden kann. Somit können sie die zu Beratenden darin unterstützen, aktiv in zivilgesellschaftliche Prozesse zu intervenieren. Ein Dekolonialer / postkolonialer Ansatz will die Dethe-matisierung von Rassismus durchbrechen, in dem Raum für die Verbalisierung von Rassismus gegeben wird.

Es soll ein mehrfaches und vernetztes Beratungsangebot geben. Diese Bildungs- und Laufbahnberatung sollte einerseits auf die unterschiedlichen individuellen Bildungsvoraussetzungen und Bedürfnisse von jeder Person eingehen und andererseits den Stellenwert auf ihre Potenziale richten und zusätzlich einen sensibilisierten Blick auf ungleiche soziale Machtverhältnisse haben. Somit soll es möglich werden, den Ratsuchenden auf ihrem Weg im Zusammenspiel mit den unterschiedlichen Institutionen (z.B. Jobcenter, BAMF) eine wirkliche Hilfestellung bieten zu können.

Ziel ist es 2018 ein Pilot-Seminar zum Thema „Postkoloniale / Dekoloniale Beratung“ durchzuführen, mit der Vision ab 2019 eine komplette Qualifizierung anbieten zu können.

Einige Teilnehmende der Qualifizierungen

Name	Sprachen
Songül Akpınar	Kurdisch, Türkisch, Deutsch
Filiz Bağbay	Türkisch, Deutsch
Isabella Bakirman	Englisch, Deutsch
Yekaterina Bauer	Ukrainisch, Russisch, Deutsch
Diana Botaschanjan	Ukrainisch, Russisch, Deutsch
Alix Viviana Franco Pineda	Spanisch, Deutsch
Natalia Kovaleva	Ukrainisch, Russisch, Deutsch
Modupe Laja	Englisch, Deutsch
Mathilda Legitimus-Schleicher	Französisch, English, Deutsch
Idowou Mamah	Ewe, Mina, Kotokoli , Englisch, Deutsch
Silvia Martinez	Spanisch, Deutsch
Maryan Christie Mendoza Montero de Göttl	Spanisch, Deutsch
Nurjahn Merzai	Persisch, Deutsch
Tzeggereda Mihreteab	Amharisch, Tigrinja, Englisch, Deutsch
Teresita Oramas de Singer	Spanisch, Deutsch
Chiara Palleschi Degen	Italienisch, Deutsch
Fatima Pedljic-Hafizovic	Bosnisch, Deutsch
Buschra Poles Hanna	Irakisch, Deutsch
Nina Rosa Ramiro Pires Manns	Portugiesisch, Deutsch
Oscar Rui Reis Pereira Costa	Portugiesisch, Deutsch
Elena Robu	Rumänisch, Deutsch
Beatrice Rock	Französisch, Deutsch
Silvana Rolim Lopes Hofmann	Portugiesisch, Deutsch
Amira Romadan-Kassaye	Amharisch, Tigrinja, Arabisch, Englisch, Deutsch

Name	Sprachen
Jamie Schearer	Englisch, Deutsch
Carla Smith	Englisch, Deutsch
Özlen Sönmezler	Türkisch, Deutsch
Mehr Mehrunisa Syed	Indisch, Englisch, Deutsch
Timea Thomas	Ungarisch, Deutsch
Celia Mercedes Vila Castro	Spanisch, Deutsch
Patricia Vollmer	Spanisch, Deutsch
Victor Young	Spanisch, Deutsch
Angel Maria Zamora Gomez	Spanisch, Deutsch

Referentinnen, Referenten

Name	Inhalte im Rahmen des beschriebenen Projekts
Michèle Burger	Bildungssystem Projektleiterin IG - IBZ https://berufliche-bildung.initiativgruppe.de/berufliche-bildung/ibz
Prof. Dr. Maria do Mar Castro Varela	https://www.ash-berlin.eu/hochschule/lehrende/professor-innen/prof-dr-maria-do-mar-castro-varela/
Beatrice Cobbinah	AGG Praxis und Theorie Juristin https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsbildung/massstab-menschenrechte/
Dr. Paola Contreras Hernandez	Empowerment Training und Decoloniale Inhalte Doctora en Sociología, Tema Género y Migración
Gabriela Cornejo	Rio Abierto Training http://www.rioabierto.net/5.html
Katja C. Fortuné	KomBI-Laufbahnberatung, Praxis (Forumstheater) Ethnologin, Sozialpsychologin. Sozialreferat Landeshauptstadt München

Name	Inhalte im Rahmen des beschriebenen Projekts
Dr. Ing. Noa K. Ha	Kartografie und Rassismus https://tu-dresden.de/gsw/der-bereich/profil/zentren/zfi/kontakt-1/nachwuchsforschungsgruppe/dr-noa-k-ha
Maryam Haschemi Yekani	Zuwanderungsgesetz - AGG Theorie und Praxis Rechtsanwältin http://www.rechtsanwaeltin-haschemi.de
Michaela Hillmeier	KomBI- Laufbahnberaterin Ausbilderin, Social Justice mit Diversitätsansatz Trainerin, Ethnologin, Heilpraktikerin
Yuliya Jabbari	Anerkennung Ausländischer Qualifikationen Projektkoordinatorin „Beruflich anerkannt“ AGABY/ MigraNet
Denzil Manoharan	Anerkennung Ausländischer Qualifikationen Projektleiter „Interkulturelle Öffnung - Diversity Management“ Tür an Tür /MigraNet. Interkulturelle Öffnung - Diversity Management https://www.migranet.org
ManuEla Ritz	Empowerment Training Empowerment Trainerin, Autorin http://manuela-ritz.blogspot.de/
Pasquale Virginie Rotter	Empowerment Training Pädagogin (B.A.), Trainerin. Beraterin Mediatorin, Moderatorin. https://www.fu-berlin.de/sites/career/ueber_uns/lehrende/Rotter_Pasquale
Ursula Santa Cruz	Empowerment Training - Kunsttherapie Psicóloga comunal, Tema género y migración
Dierk Schäfer	Zuwanderungsgesetz und Familien Zusammenführung Fachanwalt für Familienrecht - Erbrecht - Mediator https://www.familien-und-erbrecht.com/dierk-schaefer.html
Gabriele Schmitt	Anerkennung Ausländischer Qualifikationen https://berufliche-bildung.initiativgruppe.de/berufliche-bildung/ibz
Mirjam Seher	Moderationstechniken Diplom-Kulturwirtin, systemische Coach und Beraterin, Moderatorin, Trainerin. https://www.cperspectives.de
Noah Sow	Empowerment Training – Yoga für rassifizierte Menschen Künstlerin, Aktivistin, Dozentin, Sprecherin und Autorin https://www.noahsow.de
Anja von Klitzing-Bantzhaff	Organisationsentwicklerin, Prozessbegleiterin & Graphic Recorderin, Ausbilderin
Ellen Wild-Blom	KomBI-Laufbahnberatung Ausbilderin http://www.gab-muenchen.de/de/detail-13_13_292-migranet-kombi-laufbahnberatung.htm

Quellen- und Literaturverweise

■ Am Anfang war eine Vision (Seite 9)

(Netzwerke, Empowerment, Haltung, Muttersprachlich KomBI-Laufbahnberatung):

Maria Virginia Gonzalez Romero.

Bauer, Hans G. / Tribel, Claas: KomBI-Laufbahnberatung Kompetenzorientiert, Biografisch, Interkulturell. Ein Arbeitsbuch. Augsburg, 2011.
IQ Netzwerk Bayern - KomBI-Laufbahnberatung ist ein Kooperationsprojekt von Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, VIA Bayern e.V., PERFORMPLUS, GAB München.
www.kombi-laufbahnberatung.de

Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun; Weinbach, Heike. : Praxishandbuch Social Justice und Diversity – Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz Juventa Verlag: Weinheim, 2012

Freire, Paulo: Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. RoRoRo Verlag: 1998

Gonzalez Romero, Maria Virginia: Fragebogen für Migrantinnen / Migranten-Organisationen, Gruppen und Initiativen in München. Datenbank MigraNet Regionalkoordination München, Mai 2010

Gonzalez Romero, Maria Virginia:

Bericht: Vernetzung von Migrantinnen / Migranten-Organisationen, Gruppen und Initiativen im Rahmen des vom Bundesministerium geförderten Projekts „Kompetenzzentrum MigraNet Regionalkoordination München“. Dezember 2010

■ Diversitätshaltung und Mehrsprachigkeit machen den KomBI-Prozess noch wirkungsvoller (Seite 23)

Michaela Hillmeier / Ellen Wild-Blom.

Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun; Weinbach, Heike. : Praxishandbuch Social Justice und Diversity – Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz Juventa Verlag: Weinheim, 2012

Institut „Social Justice und Diversity“ (n.d.): Social Justice. In:

<http://www.social-justice.eu/socialjustice.html>

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (n.d.): Aktuelles. In:

<https://www.idaev.de/detailansicht-aktuelles/news/antirassismusbearbeitung-fuer-jugendliche-mit-elementen-des-social-justice-trainings/>

■ Einblicke: Empowerment als Autonomía verstanden (Seite 45)

Maria Virginia Gonzalez Romero / Pasquale Virginie Rotter.

Almeida, Ileana; Nidia Arrobo Rodas; International Congress of Americanists (49th : 1997 : Quito, Ecuador): „En defensa del pluralismo y la igualdad: los derechos de los pueblos indios y el Estado“. 1998

Cabnal, Lorena: Feminismos diversos: feminismo comunitario. Mujeres indigenas feministas de Abya Yala. Guatemala, 2010

■ Einblicke: Empowerment als Autonomía verstanden (Seite 45)

Maria Virginia Gonzalez Romero / Pasquale Virginie Rotter.

Eizaguirre, Marlen: Educación Popular, in: IG Bildende Kunst, www.igbildendekunst.at/bildpunkt/2007/widerstand-macht-wissen/eizaguirre.htm; 16.08.2016.

Freire, Paulo: Pedagogía del oprimido. Montevideo, Uruguay; 1970

Gonzalez Romero, Maria Virginia: Alphabetisierung in Nicaragua: Die Erfahrungen der "Brigade Benicio Herrera Jerez". San Carlos, Río San Juan, Nicaragua. ISP Verlag, Köln. 1994

Gonzalez Romero, Maria Virginia: Fragenkatalog - MigraNet Regionalkoordination München. Amt für Wohnen und Migration - Landeshauptstadt München. München, 2009

Palomo Sánchez, Nellys: Las mujeres indígenas: surgimiento de una identidad colectiva, insurgente. Chiapas, Mexico; 1999

Palomo Sánchez, Nellys: Frauen Organisation Kinal Antzetik. Chiapas, Mexico; 2009

Palomo Sánchez, Nellys: Surgimiento de una identidad colectiva e insurgente, Comunicación e información de la mujer. Convergencia Socialista. Mexico, 1999

Salgado, Rubia: In der Demokratie gibt es keine Ausnahme. Politische Bildung in der Migrationsgesellschaft, in: Magazin Erwachsenenbildung.at 11; 2010.
www.pedocs.de/volltexte/2013/7531/pdf/Erwachsenenbildung_11_2010_Salgado_In_der_Demokratie.pdf;
16.8.2016.

Verein Maiz e.V: Pädagogische Reflexibilität in der basisbildung. Linz, Österreich; 2013

■ Das Unmögliche versuchen. Möglichkeiten finden, Beratung und die Praxis der Dekolonisierung. (Seite 61)

María do Mar Castro Varela.

Castro Varela, María do Mar: Migrantinnen und Utopische Visionen. Eine interdisziplinäre Annäherung. Psychologie & Gesellschaftskritik, 3/91, 77-90. 1999

Castro Varela, María do Mar: Unzeitgemäße Utopien. Migrantinnen zwischen Selbsterfindung und Gelehrter Hoffnung. Bielefeld: transcript. 2007

Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita.: Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. 2. Komplett überarbeitete und erweiterte Ausgabe. Bielefeld: transcript. 2015

Hooks, Bell: Yearning . South End Press: Boston, 1990

Quijano, Aníbal : Kolonialität der Macht, Eurozentrismus und Lateinamerika. Wien: Turia und Kant Verlag. 2017

Beschreibung wichtiger Konzepte

KomBI- Laufbahnberatung (Seite 21)

Bauer, Hans G. / Tribel, Claas: KomBI-Laufbahnberatung Kompetenzorientiert, Biografisch, Interkulturell. Ein Arbeitsbuch. Augsburg, 2011.

IQ Netzwerk Bayern - KomBI-Laufbahnberatung ist ein Kooperationsprojekt von Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, VIA Bayern e.V., PERFORMPLUS, GAB München.
www.kombi-laufbahnberatung.de

Social Justice (Seite 26)

Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun; Weinbach, Heike. : Praxishandbuch Social Justice und Diversity – Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz Juventa Verlag: Weinheim, 2012

Sprachsensibilität (Seite 32)

Michaela Hillmeier, Maria Virginia Gonzalez Romero: Eine Reflexion über Sprache und Macht

Empowerment, Pädagogik der Befreiung, Educacion Popular (seite 40)

Salgado, Rubia: Empowerment und Migration, (2016):

Streck / Redin / Zitkoski 2008, S. 115-117

http://www.trafo-k.at/_media/download/Zwischenraeume_1_Rubia-Salgado.pdf

Rotter, Pasquale Virginie: Empowerment in Motion – Körper und Bewegung in Empowerment-Prozessen
Dossier Empowerment, Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.), 2013

Gonzalez Romero, Maria Virginia: Se trata de Autonomia - Es geht um Autonomie Dossier Empowerment
Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.), 2013

Gränzengerinnen - Gränzengern (Seite 47)

Rohr, Elisabeth; Jansen, Mechtild M. (Hg.): Grenzgängerinnen – Frauen auf der Flucht, im Exil in der Migration.
Psychosozial Verlag GbR: Gießen, 2002

Huber, Lena: GrenzgängerInnen – Symbolische Transmigration unter Asylbedingungen in Deutschland.
Beltz Juventa Verlag: Weinheim, 2017

Intersektionalität (Seite 58)

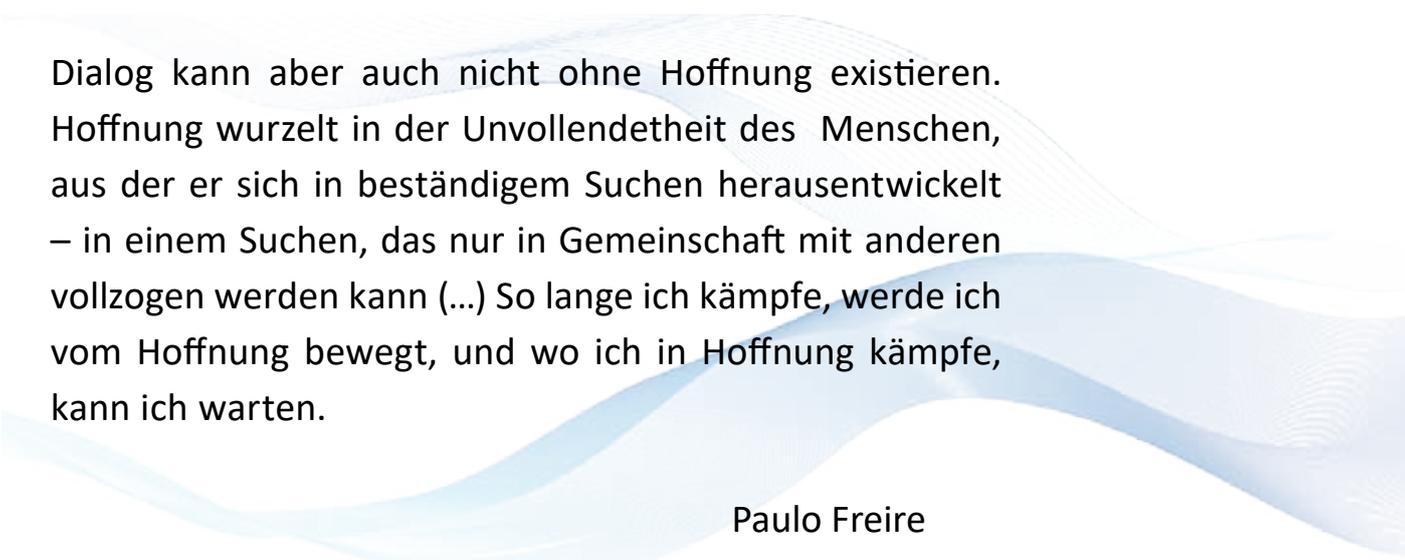
<http://queer-lexikon.net/doku.php?id=intersektionalitaet>

Prof. Dr. Katharina Walgenbach, Dipl. Päd. Friederike Reher (Hrg.)

<http://portal-intersektionalitaet.de/startseite>

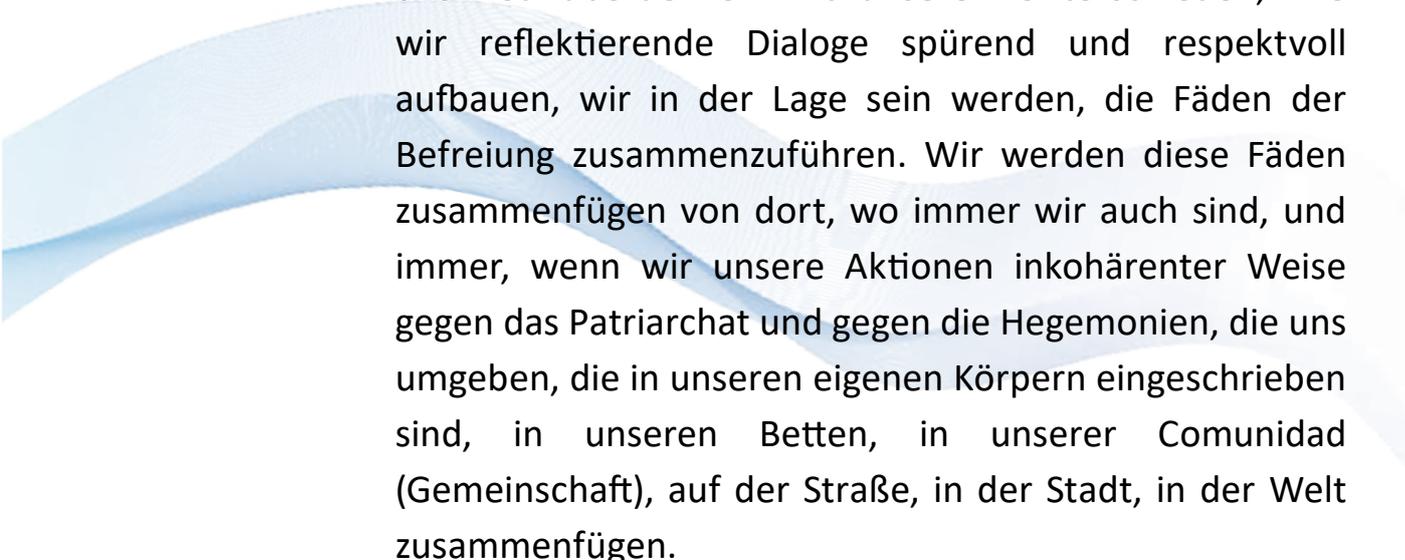
Ubuntu (Seite 59)

explizit.net (n.d.): Ubuntu - Desmond Tutu (südafrikanischer anglikanischer Geistlicher und Menschenrechtler). In: <https://explizit.net/artikel/ubuntu-von-desmond-tutu-erklaert/> (15.03.2017)



Dialog kann aber auch nicht ohne Hoffnung existieren. Hoffnung wurzelt in der Unvollendetheit des Menschen, aus der er sich in beständigem Suchen herausentwickelt – in einem Suchen, das nur in Gemeinschaft mit anderen vollzogen werden kann (...) So lange ich kämpfe, werde ich vom Hoffnung bewegt, und wo ich in Hoffnung kämpfe, kann ich warten.

Paulo Freire



Ich denke, dass wir in dem Maße, in dem wir uns (zu-) hören, uns in unserer Unterschiedlichkeit erkennen, uns neu überdenken mit unseren Unterschieden, wie wir reflektierende Dialoge spürend und respektvoll aufbauen, wir in der Lage sein werden, die Fäden der Befreiung zusammenzuführen. Wir werden diese Fäden zusammenfügen von dort, wo immer wir auch sind, und immer, wenn wir unsere Aktionen inkohärenter Weise gegen das Patriarchat und gegen die Hegemonien, die uns umgeben, die in unseren eigenen Körpern eingeschrieben sind, in unseren Betten, in unserer Comunidad (Gemeinschaft), auf der Straße, in der Stadt, in der Welt zusammenfügen.

Lorena Cabnal, Kultur Maya-Xinca



Notizen





www.migranet.org
www.netzwerk-iq.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Abriendo Puertas - Eröffne Dir Wege
www.via-bayern.de/abriendo-puertas