



Arbeitsfelder entdecken. Arbeitgeber suchen. Arbeitsstellen finden.

Strategien zum Berufseinstieg für zugewanderte Ingenieurinnen



Booklet zum Instrumententransfer des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“

Worum geht es?

Eine ausländische Ingenieurqualifikation, Berufserfahrungen im Herkunftsland, mittlere bis gute Deutschkenntnisse und Nachqualifizierungen in Deutschland reichen in der Regel nicht aus, um hier eine adäquate Anstellung zu finden. Auch nicht in einer Branche wie den Erneuerbaren Energien, die auf Wachstumskurs ist. Im Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ wurden daher Strategien zum Berufseinstieg für zugewanderte Ingenieurinnen entwickelt und eingesetzt, die den Frauen Wege eröffnen, um in Deutschland eine angemessene Arbeit zu finden.

- ▶ Zunächst hilft eine systematische, umfassende Branchenorientierung, die passenden Arbeitsfelder in einer neuen Branche und in einem unbekanntem Arbeitsmarkt zu entdecken.

- ▶ Dann helfen spezifische Recher-

chestrategien im Internet, die richtigen Fachbegriffe für das Arbeitsfeld sowie passende Unternehmen zu suchen.

- ▶ Schließlich wird mit Unterstützung einer Datenbank ein individueller Bewerbungsplan entwickelt, so dass zugewanderte Fachkräfte adäquate Arbeitsstellen finden.

„Ingenieurinnen, die mit ausländischen Qualifikationen nach Deutschland gekommen sind, benötigen für den Berufseinstieg Unterstützung bei einem passgenauen Matching zwischen dem, was sie mitbringen und dem, was Arbeitgeber erwarten“, sagt Andrea Simon, Leiterin des Projektes beim Berliner Bildungsträger LIFE e.V. „Wer diesen Prozess jedoch einmal erfolgreich mit Hilfestellungen durchlaufen hat, kommt nach unseren Erfahrungen danach gut alleine zurecht.“

Ziel des Projekts „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ ist es, zugewanderte Ingenieurinnen mit den erforderlichen Kenntnissen und Werkzeugen auszustatten, damit sie in der Branche der Erneuerbaren Energien beruflich Fuß fassen können. Die Strategien zum Berufseinstieg wurden eingebettet in einen Beratungsprozess und setzten bewährte Vorgehensweisen wie Internetrecherche oder Bewerbungsverfahren zielgerichtet ein. Ein Instrument, das auf andere Berufe und Branchen übertragbar ist.

Das vorliegende Booklet skizziert das Besondere und die Einsatzmöglichkeiten der Strategien für den Berufseinstieg zugewanderter Fachkräfte und erklärt Schritt für Schritt deren Durchführung.

Wozu? Für wen? Wodurch?

Wozu? Für wen? Wodurch?

Wozu?

Der Nutzen und die Einsatzgebiete der Strategien zum Berufseinstieg sind vielfältig:

- ▶ Die zugewanderten Ingenieurinnen lernen mit der Branchensorientierung eine Methode kennen, anhand derer sie vorhandene Fachkompetenzen den passenden Arbeitsfeldern einer Branche zuordnen können. Sie erwerben spezifische Recherchestrategien für das Internet, mit denen sie viele geeignete Unternehmen für Initiativbewerbungen finden und zudem wichtige Informationen für Vorstellungsgespräche erhalten. Sie entwickeln einen individuellen Bewerbungsplan und werden motiviert, diesen auch umzusetzen.

- ▶ Bildungsträger und Beratungsfachkräfte erhalten Handlungsempfehlungen für einen Beratungsprozess – geeignet für Einzelberatungen oder für die Arbeit mit Gruppen –, mit deren Hilfe sie zugewanderte Fachkräfte auf den Weg zur ersten adäquaten Arbeitsstelle in Deutschland führen und

begleiten können.

- ▶ Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhalten Initiativbewerbungen von Fachkräften mit Migrationshintergrund, die sich mit den Besonderheiten des Unternehmens intensiv auseinandergesetzt haben und passende Qualifikationen mitbringen.

Für wen?

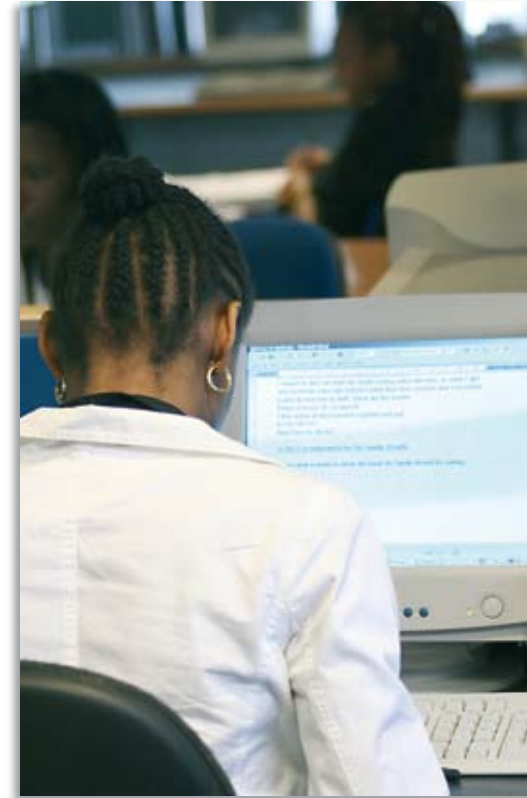
Zielgruppeneinschränkungen gibt es beim Einsatz der Strategien zum Berufseinstieg nicht. Das Vorgehen wurde für Ingenieurinnen mit Migrationshintergrund entwickelt, die zukünftig ein Arbeitsfeld in Erneuerbare Energien finden möchten. LIFE e.V. setzte die Strategien im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich ein. Das Vorgehen ist übertragbar auf andere Branchen und weitere Zielgruppen. Voraussetzung für Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind PC-Kenntnisse und grundlegende Fähigkeiten in der Internetrecherche. Zudem benötigen sie Zugang zu einem PC oder Laptop mit Internetanschluss.

Wodurch?

Mögliche Arbeitsfelder von Ingenieurinnen und Ingenieuren sind beispielsweise der Forschung zugeordnet oder der Entwicklung, der Produktion, der Instandhaltung oder der Beratung. Elf Arbeitsfelder gibt es im Ingenieurwesen insgesamt, und diese Grundstruktur ist in allen ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen zu finden. Für die Branche der Erneuerbaren Energien hat LIFE e.V. die Anwendungsbereiche und ihre jeweiligen Arbeitsfelder in Matrizen skizziert (siehe Seite 7 + 8).

Durch diese Systematik erkennen zugewanderte Ingenieurinnen, wo ihre beruflichen Kompetenzen einzuordnen sind. Danach suchen sie mit den Recherchestrategien im Internet zunächst einschlägige Fachbegriffe zu den ausgewählten Arbeitsfeldern, das können für eine Energietechnikingenieurin beispielsweise die Begriffe Haus- und Versorgungstechnik oder Mess-Steuer-Regeltechnik (MSR-Technik) sein.

Mithilfe dieser Fachbegriffe gelingt es auch Fachkräften, die zugewandert sind, Firmen zu recherchieren, die in den gesuchten Arbeitsfeldern tätig sind. Sind viele und passende Unternehmen für eine Initiativbewerbung gefunden, kommt es im letzten Schritt darauf an, aus guten Vorsätzen Taten werden zu lassen. Bewährt hat sich ein systematisches Vorgehen mit den Elementen Aktivierung, Unterstützung und Kontrolle.



Von wem? Wo? Für welchen Preis?

Von wem? Wo? Für welchen Preis?

»Die eigenen fachlichen Kompetenzen sowie persönliche Stärken und Schwächen zu kennen, ist eine wichtige Voraussetzung, um sich in einer neuen Branche und einem neuen Arbeitsmarkt einordnen zu können. Daher ist vor der Branchenorientierung eine Feststellung der fachlichen Kompetenzen empfehlenswert.«

Rotraud Flindt,
Expertin für Kompetenz-
feststellung, LIFÉ e.V.

Von wem?

Beraterinnen und Berater, welche die Strategien zum Berufseinstieg vermitteln und begleiten, müssen nicht unbedingt Fachkräfte der jeweiligen Branche sein. Fach- und Branchenkenntnisse sind allerdings zumindest soweit erforderlich, um:

- ▶ eine Vorstellung davon zu bekommen, was zugewanderte Fachkräfte in ihrem Herkunftsland beruflich gemacht haben
- ▶ im Rahmen der Branchenorientierung Arbeitsfelder zu definieren und die Chancen zugewandelter Fachkräfte einschätzen zu können, dort eine Anstellung zu finden.

Darüber hinaus sind für die Beratung nötig:

- ▶ Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarktes, insbesondere in Bezug auf die betreffende Branche
- ▶ Kenntnis und Verständnis für die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund

- ▶ Gute Kenntnisse in Internetrecherche
- ▶ Kenntnisse über Bewerbungsverfahren
- ▶ Beratungserfahrung
- ▶ Motivationsfähigkeit

Wo?

Für eine Einzelberatung sind mehrere Termine erforderlich, wozu ein ungestörter Raum mit einem Besprechungstisch und einem PC mit Internetanschluss benötigt wird.

Für welchen Preis?

Um den Kostenaufwand zu kalkulieren, sind anteilig Personalkosten, Raummiete sowie Material zu berücksichtigen. Der Zeitaufwand der eingesetzten Beratungsfachkraft beträgt mehrere Stunden und ist abhängig vom Unterstützungsbedarf der Ratsuchenden. Insgesamt erstreckt sich der Beratungsprozess über einige Wochen, Ratsuchende investieren insgesamt etwa 20-30 Stunden.

Schritt für Schritt zum Berufseinstieg

Erster Schritt. Vorbereitungsgespräch

In einem ersten Beratungsgespräch gilt es herauszufinden, für welche Berufsfelder sich Ratsuchende generell interessieren beziehungsweise ob sie sich für die Branche interessieren, auf die ein Anbieter oder eine Maßnahme ausgerichtet sind. Im Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ waren dies Erneuerbare Energien. Die Fachkraft für Erneuerbare Energien von LIFE e.V. gab eine Einführung in die Branche, prüfte die Motivation sowie vorhandene fachliche Kompetenzen der Interessentinnen und glich dies mit den Anforderungen der Unternehmen ab. Auch Sprachkenntnisse wurden erfasst und beurteilt.

- ▶ Ein solches erstes Beratungsgespräch dauert circa 30 Minuten.
- ▶ Besteht vorher telefonischer Kontakt zu Interessentinnen, werden diese aufgefordert, Bewerbungsunterlagen und Arbeitsnachweise mitzu-

bringen.

- ▶ Werden die Strategien im Rahmen von Qualifizierungen eingesetzt, findet dieser Informationsaustausch zwischen Beraterin und Interessentin bei den Auswahlgesprächen vor Beginn einer Maßnahme statt.

Zweiter Schritt. Branchenorientierung

Um die Branchenorientierung zu erleichtern, wurde von LIFE e.V. ein Instrument entwickelt, das die typischen Arbeitsfelder von Ingenieurinnen und Ingenieuren den jeweiligen Anwendungsbereichen in Erneuerbaren Energien zuordnet (siehe Matrizen zu Photovoltaik und Windenergie Seite 7 + 8).

Diese Arbeitsfelder sind:

Zur Feststellung fachlicher Kompetenzen siehe Booklet „Richtig fragen. Gut zuhören. Fakten festhalten.“

www.life-online.de, Projekt KUMULUS-PLUS



- Forschung und Entwicklung
- Konstruktion und Erprobung
- Produktion
- Vertrieb
- Installation und Inbetriebsetzung
- Wartung, Service, Überwachung
- Qualifizierung und Ausbildung
- Beratung und Finanzierung
- Qualitätssicherung
- Software- und Hardwareentwicklung
- Projektierung

Sie gelten für die Anwendungsbereiche dieser Branche und für Ingenieurberufe generell. Im Rahmen des Projektes „Mit Energie in die beruf-

liche Zukunft“ wurden Matrizen erarbeitet für Solarthermie, Photovoltaik, Windenergie, Biomassenutzung und Energieeffizienz. Im Anwendungsbereich Windenergie beispielsweise beschäftigen sich Angestellte im Arbeitsbereich Forschung mit Verankerungen, Verbundwerkstoffen, wetterfesten Materialien oder mit der Anlagenoptimierung. Ingenieure, die hier in der Projektierung tätig sind, befassen sich hingegen mit der Netzanbindung oder mit Standort- und Umweltverträglichkeitsprüfungen für Windanlagen. Fachkräfte in den Arbeitsfeldern Qualifizierung oder Beratung sind wiederum mit Weiterbildungen für Handwerker beauftragt beziehungsweise beraten Anwohner zu Vor- und Nachteilen von Windkraftanlagen oder stehen Betreibern in Bezug auf Finanzierungskonzepte beratend zur Seite.

Die Erstellung einer Matrix zur Branchenorientierung muss durch eine Expertin oder einen Experten des jeweiligen Ingenieurzweigs erfolgen. Soll die Branchenorientierung für Branchen eingesetzt werden, die nicht zum Ingenieurwesen zählen, müssen zunächst die berufstypischen Anwendungsfelder identifiziert werden.

Matrix „Branchenorientierung am Beispiel Photovoltaik“



Matrix „Branchenorientierung am Beispiel Windenergie“



Daraus erschließt sich für die Ratsuchenden, wie sie ihr mitgebrachtes Fachwissen verwerten können. Eine Maschinenbauingenieurin, die sich in ihrem Heimatland beruflich mit Werkstoffen beschäftigt hat, erkennt beispielsweise, dass Werkstoffe bei der Solarthermie unter dem Gesichtspunkt der Hitzebeständigkeit, der Wetterfestigkeit oder der Vermeidung von Reflexion des Sonnenlichts eine wichtige Rolle spielen. Eine Bauingenieurin wird sich eher für die Integration der Solaranlage in die Dachkonstruktion interessieren, denn dazu sind ihre Kompetenzen gefragt. Für die Elektroingenieurin eröffnet sich ein großes Betätigungsfeld in der Steuerungs- und Regelungstechnik sowie der Automatisierungstechnik.

Die Matrix gibt neben der Orientierung auch kreative Anstöße zur beruflichen Weiterentwicklung, denn die Ratsuchenden können ihre fachlichen Kompetenzen in den verschiedenen Arbeitsfeldern mit weiteren Anforderungen wie Beratungstätigkeiten, Teamarbeit,

gestalterischen oder kommunikativen Aufgaben kombinieren. So finden sie sowohl neue als auch bewährte Einsatzgebiete, die zu ihnen passen.

Die Vorgehensweise im Überblick:

- ▶ Die Beratungsfachkraft erläutert für die jeweilige Branche die Matrizen und hilft den Ratsuchenden, die Fachbegriffe und Zusammenhänge zu verstehen.
- ▶ Die Ratsuchenden suchen daraufhin selbstständig geeignete Arbeitsfelder.
- ▶ In einem Folgegespräch begründen die Ratsuchenden ihre Wahl und besprechen dies mit der Beratungsfachkraft.

Präsenzberatungen sind mit 60-90 Minuten zu kalkulieren, die Heimarbeit der Ratsuchenden dauert in etwa ebenso lange.

Dritter Schritt. **Fachbegriffe recherchieren**

Um Unternehmen im Internet zu finden, die in einem bestimmten Anwen-



»Bei der Fortbildung und Kompetenzfeststellung zugewanderter Akademikerinnen fehlt als Tüpfelchen auf dem ‚i‘ die Aktivierung, ein energischer Schubs, um Veränderungen wirklich umzusetzen. Dies bewirkt die Strategien zum Berufseinstieg.«

Martina Berg,
Trainerin in Erneuerbaren Energien, LIFÉ e.V.

dingsgebiet der Erneuerbaren Energien agieren, müssen zunächst einmal die einschlägigen Fachbegriffe gefunden werden. Allein die Eingabe eines Studienabschlusses wie „Maschinenbau“ oder das Suchwort „Erneuerbare Energien“ führen zu einem sehr umfangreichen und unspezifischen Ergebnis. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass insbesondere Eingewanderte schwer einschätzen können, ob auf diese Weise gefundene Stellen und Firmenprofile zu ihnen passen. Denn oft kommen spezielle Fachbegriffe vor, deren Bedeutung ihnen nicht klar ist – dies gilt es zunächst herauszufinden.

Eine Ingenieurin, die Abwasserrohrlösungen berechnen und planen kann, sollte beispielsweise den Begriff „Siedlungswasserwirtschaft“ kennen, um im Internet fündig zu werden. Wer Erfahrungen mit den Auswirkungen von Quecksilber in Trinkwasser und industriellem Abwasser hat, findet über das Wort „Gefahrstoffanalytik“ Firmen, die solche Kompetenzen brauchen.

Folgende Recherchestrategien im Internet bringen einschlägige deutsche Fachbegriffe ans Licht:

- ▶ Deutsche Studien- und Ausbildungsordnungen durchforsten, die dem eigenen Abschluss nahe kommen. Die Beratungsfachkraft gibt bei Bedarf Hinweise, wo solche Informationen zu finden sind.
- ▶ Ratsuchende können Übersetzungen der eigenen Zeugnisse nutzen, um dort genannte Fachbegriffe im Internet zu recherchieren. Im Vorfeld empfiehlt sich eine Rücksprache mit der Beratungsfachkraft oder eine Feststellung der fachlichen Kompetenzen, denn dadurch werden gegebenenfalls vorliegende Übersetzungsfehler erkannt.
- ▶ Die Dokumentation der fachlichen Kompetenzen eignet sich ebenfalls dazu, Fachbegriffe zu entdecken und im Internet nachzurecherchieren.
- ▶ Sind erste Firmenprofile im Internet gefunden, werden die Homepages auf die gesuchten Fachbegriffe hin analysiert. Entsprechende Informationen

sind meist in den Rubriken wie „Tätigkeitsfelder“ oder „Kompetenzen“ zu finden. Dadurch werden Fachbegriffe verifiziert, weitere Informationen über die Arbeitsfelder und die Tätigkeiten gefunden und typische Kombinationen mit anderen Arbeitsfeldern entdeckt. Fällt beispielsweise auf, dass der Fachbegriff „Siedlungswasserwirtschaft“ meist in Kombination mit den Begriffen „Verkehrs-, Kanal- und Brückenbau“ verwendet wird, oder „solare Wärmegewinnung“ stets mit „Heizungsbau“ kombiniert ist, werden fortan auch diese Fachbegriffe bei der Recherche eingesetzt.

- ▶ Websites von Tagungen und Fachveranstaltungen liefern ebenfalls wichtige Hinweise zu Fachbegriffen aus den Arbeitsfeldern. Ergebnisse zu solchen Veranstaltungen liefern die meisten Suchmaschinen bei Kombination der Suchworte „Tagung“ und dem jeweiligen „Arbeitsfeld“, also beispielsweise „Solarthermie“.
- ▶ Publikationen und Profile von Do-

zenten solcher Fachtagungen, die auf den Veranstaltungsseiten hinterlegt sind oder auf die verwiesen wird, sollten ebenfalls gesichtet und analysiert werden – auch hier finden sich ergänzende Informationen und schon erste Firmen, bei denen diese Fachleute tätig sind.

Die Ratsuchenden recherchieren eigenständig, zuhause oder in Räumen des Anbieters, soweit dies möglich ist. Die Beratungsfachkraft steht für Rückfragen zur Verfügung und bespricht die Rechercheergebnisse mit den Ratsuchenden, bevor der nächste Schritt getan wird.

Vierter Schritt. Passende Unternehmen finden

Haben die Ratsuchenden die zutreffenden Fachbegriffe gefunden, existiert damit eine gute Basis, um passende Stellen und Firmen für Initiativbewerbungen im Internet aufzuspüren. Folgende Suchstrategien werden eingesetzt:

► Einschlägige Jobbörsen und -portale

werden durchsucht; die Beratungsfachkraft liefert gegebenenfalls Informationen zu entsprechenden Internet-Adressen.

► Vorab recherchierte Fachbegriffe werden einzeln sowie kombiniert in die Suchmaschinen eingegeben.

► Auch nach den ausgewählten Arbeitsfeldern aus den Matrizen der Branchenorientierung wird über die Suchmaschinen recherchiert.

► Ausgehend von bis dahin gefundenen Unternehmen arbeiten die Ratsuchenden im Schneeballprinzip weiter:

- Links der Firmen oder Institute zu Kooperationspartnern werden verfolgt
- Hinweisen zu Netzwerkpartnern wird nachgegangen, um weitere Unternehmen zu finden. Beispielsweise sind Berliner Energiefirmen im Netzwerk „E“ zusammengeschlossen.
- Hinweise zu Experten und Teilnehmerfirmen von Fachkonferenzen (siehe oben) werden ebenfalls verfolgt.

»Es kam vor, dass eine der zugewanderten Ingenieurinnen drei Stunden recherchiert, aber nichts gefunden hat und drauf und dran war, aufzugeben. Daher ist ein Vertrauensverhältnis zwischen Ratsuchenden und Beratungsfachkraft wichtig, so dass die Beratungsfachkraft rechtzeitig hinzugezogen wird, um nachzuhaken, Hilfestellung zu geben und die Ratsuchende neu zu motivieren.«

Magdalena Adamczyk-Lewoczko,
Beraterin, LIFE e.V.

► Vielversprechend für Stellensuchende mit Migrationshintergrund ist zudem, ihre jeweiligen Fachbegriffe und ihr Herkunftsland in Suchmaschinen einzugeben. Zum einen möchten viele im Zusammenhang mit ihrem Heimatland oder ihren Landsleuten aktiv werden, zum anderen haben Migrantinnen und Migranten hier Pluspunkte gegenüber anderen Bewerber/innen, durch Sprachkenntnisse und Kenntnis der Kultur.

»Ich rate unseren Teilnehmerinnen, sich mit einem Wörterbuch durch den Internetauftritt eines Unternehmens zu arbeiten, das für sie interessant ist – das ist zwar anstrengend, aber es bringt sie sehr viel weiter und ist eine gute Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch.«

Martina Bergk, Trainerin in Erneuerbaren Energien, LIFE e.V.

Fünfter Schritt. Begleitung der Bewerbungsphase mit Datenbankunterstützung

Beginnen Ratsuchende nach der Recherche passender Unternehmen mit Bewerbungsaktivitäten, ist wichtig, auch dies beratend zu begleiten und zu forcieren. Klassische Bewerbungstrainings

sollten vorausgegangen sein, denn nun geht es darum Strukturen und Kontrollmöglichkeiten für die Bewerbungsphase zu schaffen:

► Die Anzahl

Es ist sinnvoll, eine Mindestanzahl von Bewerbungen vorzugeben, an denen sich die Ratsuchenden orientieren sollen. Im Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ sollte jede Ingenieurin mindestens zehn Bewerbungen vorlegen.

► Der inhaltliche Fokus

Aus dem Lebenslauf den beruflichen Kompetenzen und den Interessen der Ratsuchenden ergeben sich in der Regel verschiedene Einsatzmöglichkeiten, die im Rahmen der Branchenorientierung herausgefunden werden. Es gilt, die Balance zu finden, sich beim inhaltlichen Fokus nicht zu verzetteln, aber auch nicht zu eingleisig zu fahren. Empfehlenswert ist, zwei bis drei Arbeitsfelder auszuwählen. Aufgabe der Beratungsfachkraft ist es, den Ratsuchenden realistische Chancen in neuen Arbeitsfeldern aufzuzeigen und auf eventuellen Fortbildungsbedarf hinzuweisen. Eine Programmiererin, die erste Erfahrungen als Mediengestalterin hat, interessiert sich beispielsweise sehr für Marketing und außerdem für

Buchhaltungstätigkeiten, obwohl sie dort keine Berufserfahrungen hat. Daher sollen unter ihren Bewerbungen jeweils mindestens drei sein, deren Schwerpunkt im Programmieren liegt und die das Programmieren mit Marketing beziehungsweise mit Buchhaltung verbinden.

► **Der prüfende Blick**

Gerade bei Menschen, für die Deutsch nicht die Muttersprache ist, empfiehlt es sich, dass eine Fachkraft für Bewerbungen das Anschreiben liest, um Fehler zu korrigieren und sicherzustellen, dass alles sprachlich und orthographisch perfekt ist. Auch bei der individuellen Gestaltung von Bewerbungen ist Unterstützung hilfreich, beispielsweise um vorhandene Kompetenzen passend zum Unternehmen darzustellen.

► **Die Verwaltung der Bewerbungsaktivitäten**

Geplante und umgesetzte Bewerbungsaktivitäten sollten die Ratsuchenden in einer Liste dokumentieren, die gleichermaßen als Übersicht und Arbeitsauftrag dient. Zur besseren Verwaltung hat sich bei LIFE e.V. eine Datenbank auf einer Internetplattform als sinnvoll erwiesen. Die Ratsuchenden mussten dort alle abgeschickten Bewerbungen, telefonischen Anfragen oder Vorstellungstermine selbst eingetragen und mit einem aktuellen Ergebnisstand versehen. Das verschafft sowohl den Ingenieurinnen als auch der Beratungsfachkraft einen guten Überblick und ermöglicht zu überprüfen, ob die Arbeitsaufträge eingehalten werden oder ob die Beratungsfachkraft unterstützend eingreifen muss.

»Der Einsatz der internetbasierten Datenbank hat drei Effekte: Sie gibt den Ratsuchenden eine gute Struktur vor, die Beratungsfachkraft hat stets einen Überblick über den Bewerbungsstand; und da die Datenbank von allen Ratsuchenden genutzt wird und somit einsehbar ist, beflügelt der soziale Druck die Bewerbungsaktivitäten aller.«

Andrea Simon, Projektleiterin, LIFE e.V.

Wo gibt es das?

Die Strategien zum Berufseinstieg für zugewanderte Ingenieurinnen wurden von LIFE e.V. im Rahmen des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ entwickelt. Neben diesem Booklet stehen nachfolgend genannte Projektmitarbeiterinnen für Fragen zur Verfügung. Bei Bedarf kann auch eine Schulung zum Einsatz der Strategien durchgeführt werden. Sprechen Sie uns an!

Ansprechpartnerinnen

► Martina Bergk...

... ist Dipl. Ing. Energietechnik/ Kauffrau für Heizungstechnik und Dozentin für Ökologie und Ökotechnik. Im Projekt ist sie zuständig für die Entwicklung von Curricula im Bereich Erneuerbare Energien, Branchenorientierung und Qualifizierung.

► Andrea Simon...

... ist Dipl. Soziologin, mit Diplom in Themenzentrierter Interaktion und Mitbegründerin von LIFE e.V. Sie hat Erfahrung in der Entwicklung von Konzepten für die berufliche Weiterbildung, ist Expertin für Lernmethoden, Kompetenzfeststellung und Evaluation; sie ist Leiterin des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“.

In der Booklet-Reihe Instrumententransfer des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ ist außerdem erschienen „**Richtig fragen. Gut zuhören. Fakten festhalten.** Feststellung fachlicher Kompetenzen für zugewanderte Ingenieurinnen“. Download unter www.life-online.de, Projekt KUMULUS-PLUS.



LIFE ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die seit 1988 Dienstleistungen in den Bereichen Bildung, Beratung und Vernetzung anbietet. Zielgruppen sind in erster Linie Mädchen und Frauen aller Altersgruppen. Dabei ist wichtig, auch diejenigen in den Blick zu nehmen, deren Chancen durch persönliche Lebensumstände oder ethnische Hintergründe eingeschränkt sind, um soziale Ausgrenzung zu verhindern. LIFE e.V. setzt sich dafür ein, dass der Anteil von Frauen in Naturwissenschaft, Technik und Handwerk vergrößert wird und die Ressourcen von Frauen nachhaltig in alle gesellschaftlichen Bereiche integriert werden. Der Verein will Übergänge zwischen Schule, Ausbildung, Arbeitsmarkt und Familie verbessern. Durch den Einsatz und die Weiterentwicklung neuer Lernmethoden trägt LIFE e.V. zu einer Verbesserung der Qualität der Bildung und des lebenslangen Lernens bei.

Kontakt

LIFE e.V. – Bildung Umwelt Chancengleichheit

Martina Bergk, Andrea Simon

Dircksenstr. 47 | 10178 Berlin

☎ +49 (0)30.308 798-21, -17

✉ bergk@life-online.de, simon@life-online.de

🌐 www.life-online.de

Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

Das Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ ist Teil des Projektverbundes KUMULUS-PLUS, in dem sich elf Beratungs- und Bildungsorganisationen zusammengeschlossen haben, um Menschen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS unterstützt Erwachsene mit Migrationshintergrund auf dem Weg in den Arbeitsmarkt durch die Kombination von Beratung, Kompetenzfeststellung und Qualifizierung. Oberstes Ziel ist es, Strategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Einwanderungshintergrund weiterzuentwickeln und nachhaltig einzusetzen. Dabei setzt KUMULUS-PLUS auf die Vernetzung mit Partnern aus Politik, Wissenschaft

und Bildung. Gemeinsam mit seinen elf Transferprojekten hat das Kompetenzzentrum zielgruppenspezifische Varianten für die Beratung zur beruflichen Integration, zur Weiterbildung und zur Beschäftigungssicherung entwickelt.

KUMULUS-PLUS arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin. Es ist eines von sechs Kompetenzzentren im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“. Koordiniert wird KUMULUS-PLUS vom Berliner Verein „Arbeit und Bildung e.V.“.


Kontakt

KUMULUS-PLUS

Arbeit und Bildung e.V.

Stefan Nowack

Lindenstraße 20–25 | 10969 Berlin

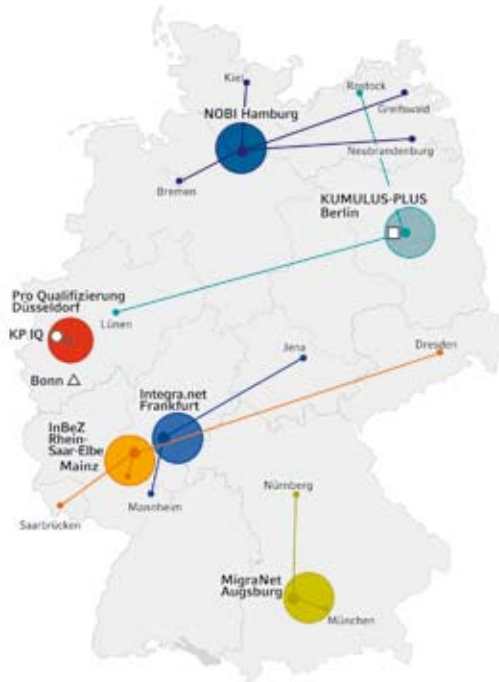
 www.kumulus-plus.de

KUMULUS-PLUS

Die Netzwerkpartner




Das Netzwerk Integration durch Qualifizierung



Kontakt

Koordinierungsprojekt Integration durch Qualifizierung

Ansprechpartner/in:
Wolfgang Fehl und Sabine Schröder

 www.intqua.de

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) zielt auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten.

In den sechs Handlungsfeldern Beratung, Qualifizierung, Kompetenzfeststellung, berufsbezogenes Deutsch, Existenzgründung und Interkulturelle Öffnung werden Strategien, Instrumente, Handlungsempfehlungen, Beratungs- und Qualifizierungskonzepte erarbeitet und verbreitet. Damit soll die Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente von SGB II und III verbessert werden. Im Nationalen Integrationsplan (NIP) verpflichtet sich die Bundesregierung: „Das Beratungs- und Informationsnetzwerk IQ entwickelt im Auftrag der Bundesregierung und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und nichtstaatlichen Trägern neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten, Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen.“

Das Netzwerk besteht aus sechs bundesweit agierenden Kompetenzzentren, thematischen Facharbeitskreisen und Transferprojekten. Koordiniert wird IQ von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH). Es wird von der anakonde GbR evaluiert. Das Netzwerk wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2005 initiiert und wird durch dieses und die Bundesagentur für Arbeit finanziert.



Bildung in Vielfalt • Chancengleichheit

LIFE e.V. - Bildung Umwelt Chancengleichheit

www.life-online.de

Impressum

Herausgeber

LIFE e.V.
Dircksenstr. 47 | 10178 Berlin
Telefon: +49(0)30.308 798 - 0
www.life-online.de
v.i.S.d.P.: Andrea Simon

Texte

Elke Knabe, profil-Gummersbach
Martina Bergk, LIFE e.V.

Fotos

IT depends - Miriam Asmus (Cover, S. 9)
Fotolia.com (tom Cover, Andres Rodriguez S. 3)
LIFE e.V. (Cover, S. 6)

Layout

IT depends
Miriam Asmus - Web- und Grafikdesign - Berlin
asmus@it-depends.de | www.it-depends.de

Korrektorat

Karin Gartmann, Berlin

Druck

omnisatz GmbH, Berlin

Auflage

500

© LIFE e.V. - Berlin, Dezember 2010