



lernen plus. più che sapere

Entwicklung neuer Weiterbildungsformate für Menschen mit erschwertem Zugang zu Weiterbildungen (z.B. Personen mit Zuwanderungsgeschichte)

Roberta Ciola, Kofler Christine

Studie im Rahmen des Projekts "Systembezogene Maßnahmen - Förderung der Teilhabe an Weiterbildung in Meran", gefördert durch das Amt für Weiterbildung, genehmigt mit dem Dekret. Nr. 17217 vom 16.09.2019

Inhalt

1. Projektbeschreibung

1.1. Ausgangslage & Ziel

1.2. Maßnahmen und erwartete Ergebnisse

1.3 Best Practice / IQ Deutschland & die Rolle der Volkshochschulen

2. Umfrage

2.1 Ziele

2.2 Methodologie

2.3 Teilstandardisierter Fragebogen

2.4 Grafische Darstellung

3. Interviews mit Netzwerkpartner*innen

3.1 Methodologie

3.2. Interviews / interviewte

4. Ergebnisse

5. Anhang

5.1. Dokumentation der Arbeitsstunden

1. Projektbeschreibung

1.1 Ausgangslage und Ziele

Zu den ureigensten Aufgaben der Volkshochschulen gehört die Ermöglichung der Teilhabe an gesellschaftlichem Leben und Weiterbildung für alle Mitglieder der Gesellschaft - insbesondere bildungsfernen Personen. **Gerade Erwachsene mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind von hemmenden Faktoren der Weiterbildungsteilhabe stark betroffen.** Sie sind häufiger in beruflichen Bereichen tätig, die geringe Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung eröffnen. Sie erhalten aus ihrem sozialen und beruflichen Umfeld weniger Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten als Personen ohne Zuwanderungsgeschichte. Auch sprachliche Hürden hemmen die Teilhabe.¹ Die urania meran nimmt als Veranstalter der Integrationskurse "Lokale Gesellschaft & Kultur" und des "Interkulturellen Cafés" bereits eine wichtige Rolle in der Integration neuer Mitbürger*innen in Meran ein. Um diese Rolle in Zukunft verstärkt wahrnehmen zu können, wurde die vorliegende Evaluation durchgeführt. Sie soll dazu dienen, neue Erkenntnisse für die Entwicklung von beruflichen Weiterbildungsformaten für diese spezielle Zielgruppe zu gewinnen. **Dabei ging es uns stets um die Entwicklung von Formaten, die offen für alle Bürger*innen sind, jedoch die spezifischen Erfordernisse von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, z.B. das Sprachniveau und Lerntraditionen des Nicht-EU-Raums, besonders berücksichtigt.**

Ziel der vorliegenden Recherche war es also, aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse in Zukunft spezifische Bildungsangebote entwickeln zu können. Die Dringlichkeit dieser Maßnahmen ergibt sich aus den gesellschaftlichen Veränderungen: Der Anteil von in Südtirol ansässigen Personen aus dem EU- oder Nicht-EU-Raum steigt seit den 90er-Jahren von anfänglichen 1,2 % auf derzeit 10 % der Gesamtbevölkerung bis hin zu angenommenen 15 % innerhalb 2035. Teilhabe an der Gesellschaft muss von der Mehrheitsgesellschaft aktiv gestaltet werden - etwa durch das Öffnen von Begegnungsräumen und der Möglichkeit für *alle* Menschen, sich frei zu entfalten und den eigenen Interessen zu folgen. Nur so ist ein friedliches Zusammenleben möglich.

¹ "Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund - Ergebnisse der erweiterten Erhebung des Adult Education Survey (AES-Migra 2016), herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Statistik 2018, S. 51

1.2 Maßnahmen und erwartete Ergebnisse

Erhebung des Weiterbildungsbedarfs und -wünsche von Meraner*innen mit Zuwanderungsgeschichte durch folgende Maßnahmen:

- Durchführung einer **Umfrage mit 90 Teilnehmer*innen**;
- Durchführung von **8 teilstandardisierte Interviews mit Netzwerkpartner*innen**;
- Recherche nach **Best Practice-Beispielen**;
- Darstellung und Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse;

Die Entscheidung für die Durchführung einer Umfrage direkt bei den Mitgliedern der Zielgruppe schien uns sinnvoll, um die sehr heterogene Gruppe zu erfassen und den Personen die Möglichkeit zu geben, eigene Ideen und Bedürfnisse direkt an uns weiterzugeben. Allzu oft wird *über* Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gesprochen, ohne ihnen selbst eine Stimme zu geben.

Ergänzt werden die Fragebögen durch Interviews mit Schlüsselpersonen mit besonderen Kenntnissen. Sie sind eine wichtige Erhebungsmethode der Bedarfsanalyse und dienen zudem als erster Anknüpfungspunkt eines künftigen Netzwerks.

Der Fokus unseres Interesses lag auf der Entwicklung beruflicher Weiterbildungsformate.

Ergebnisse im Überblick

- Übersicht über den Weiterbildungsbedarf der in Meran und Burggrafenamt ansässigen Personen mit Migrationshintergrund;
- Vernetzung und Zusammenarbeit mit den interessierten Netzwerkpartner*innen;
- Ausarbeitung von drei bis fünf Weiterbildungsmaßnahmen als mögliche Pilotprojekte;

Die beigelegte Studie umfasst neben den konkreten beruflichen Weiterbildungsangeboten und den oben aufgelisteten erwarteten Ergebnissen auch **Handlungsempfehlungen für die Durchführung von diversitätssensiblen Weiterbildungen und Anregungen für die künftige Rolle der Volkshochschulen im Integrationssystem Südtirols.**

1.2 Theoretischer Rahmen

Wie bereits erwähnt, sind gerade Erwachsene mit Migrationshintergrund der ersten Generation von hemmenden Faktoren der Weiterbildungsteilhabe besonders betroffen.²

Weiterbildung dient auch der Steigerung der eigenen Arbeitsfähigkeit bzw. soll es ermöglichen, einer Arbeit nachzugehen, die den eigenen Talenten und Neigungen entspricht. Migrant*innen verdienen in Italien im Schnitt nicht nur weniger (12 Euro gegenüber 10,60 Euro / h), sondern sind sehr viel häufiger von prekären Arbeitssituationen betroffen; zudem arbeiten viele Migrant*innen in Berufen, für die Sie überqualifiziert sind - dies betrifft vor allem Frauen.³ Die Gründe dafür sind vielfältig, häufig spielen die schwierige Anerkennung von Studien- und Berufstiteln, die im EU-Ausland erworben wurden, ein mangelndes Netzwerk und mangelnde Sprachkenntnisse eine Rolle. Auch Stereotype führen dazu, dass höhere Positionen oft mit "alteingesessenen" Bewohner*innen besetzt werden.

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, dabei gilt auch Arbeit als wichtiger Faktor gesellschaftlicher Teilhabe. Laut einer von den Arbeitsvermittlungszentren des Landes Südtirol im Rahmen von Assessments mit 2.300 registrierten Arbeitslosen durchgeführten, nicht repräsentativen Studie⁴, wäre für rund **23 % kürzere Weiterbildungsmaßnahmen zur Steigerung** der eigenen Beschäftigungsfähigkeit sinnvoll. Längere und intensivere Bildungsmaßnahmen wären für 5% der Befragten nützlich und für **11 % wären intensivere Inklusionsmaßnahmen** nötig. Frauen stellten unter den Befragten die Mehrheit (insg. 53,7%). Rund 42,5 % der Befragten gaben weder deutsch noch Italienisch als Muttersprache an. Die meisten der befragten Arbeitslosen (24,8%; 595 Personen) waren vor ihrer Arbeitslosigkeit im Sektor **Andere Dienstleistungen** tätig; **an zweiter Stelle folgen Personen, die noch nie in Südtirol beschäftigt waren** (19,3%; 463 Personen), an dritter Stelle Personen, die zuvor im Gastgewerbe erwerbstätig waren (18,5%; 443).

² Erwachsene mit Migrationshintergrund in der Weiterbildungsforschung, S. 53

³ Siehe Vortrag von Cecilia Munoz, S.34, siehe Gleichstellungsplan der Gemeinde Meran, S. 4 "Interventi a favore delle donne con background migratorio".

⁴ Arbeitsmarkt aktuell/Mercato del lavoro flash, Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt/Osservatorio del mercato del lavoro, 1/2023 Jänner-gennaio. Brancalioni Friedl, Pramstrahler Werner: 631964_News_2023_01-GOL-Internet.pdf

1.5 Best Practice / IQ Deutschland & die Rolle der Volkshochschulen in der Integrationsstrategie

Der Blick über die Grenzen hinaus zeigt, dass unsere Nachbarländer bereits systematisch die **nachhaltige und bildungsadäquate Integration von erwachsenen Menschen mit Migrationshintergrund durch Weiterbildung** vorantreiben. Besonders erwähnt sei dabei das Förderprogramm IQ "**Integration durch Qualifizierung (IQ)**", das auch in der ESF Plus Förderperiode bis 2028 weiterhin finanziert wird. In Deutschland steht hierfür ein Fördervolumen von 210 Millionen Euro für 270 Teilvorhaben allein in der Förderperiode 2023 - 25 zur Verfügung. In den vergangenen Jahren wurden folgende IQ-Angebote aufgebaut:

- 60 Beratungsstellen zu Anerkennungs- und Qualifikationsberatung
- 16 Beratungsstellen zur "Fairen Integration"
- 23 Integrationsnetzwerke mit je einer Koordinierungsstelle zu den Themen Qualifizierungsbegleitungen, Gruppenmaßnahmen, Coaching, Kompetenzfeststellungen, Schulungen, Veranstaltungen und andere Austauschformate

Besonders wichtig scheint folgendes Dreispiel:

Kompetenzfeststellung - Anerkennungs- und Qualifikationsberatung - Qualifizierungsbegleitung

das mit folgende Phasen zusammenhängt:

Phase 1: Spracherwerb

Phase 2: Spracherwerb und erste berufliche Erprobung (Orientierung am Arbeitsmarkt dank individueller Förderinstrumente; begleitete Praktikas; besonders sinnvoll ist die Verzahnung von Spracherwerb und beruflicher Erprobung)

Phase 3: Einstieg in die Arbeit

Phase 4: Die berufliche Zukunft gestalten (berufliche Qualifizierung oder Erweiterung der Qualifizierung)⁵

In Deutschland spielen die Volkshochschulen in allen Phasen eine wichtige Rolle, von den ersten "Wegweiserkursen" und Integrationskursen über Sprachkurse bis hin zur Qualifizierung. **So übernimmt beispielsweise die Volkshochschule Braunschweig im IQ-Netzwerk die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung.** Die Beratung ist freiwillig, vertraulich und kostenlos sowie **unabhängig vom Aufenthaltstitel**⁶. Die erste Beratung informiert über

⁵ Arbeitsmarkt und Integrationsprogramm Jobcenter München 2023

⁶

<https://www.vhs-braunschweig.de/vhs-international/vhs-international/netzwerk-iq/erkennung-auslaendischer-berufsabschluesse> (12.12.2023)

Möglichkeiten der Anerkennung, darüber, welche Stelle für die Anerkennung zuständig ist und welche Unterlagen gebraucht werden. Die Klient*innen werden während des Anerkennungsverfahrens begleitet und zu weiteren Qualifizierungen beraten.

Auch die **Volkshochschule Köln ist Teil des "IQ NRW - West"** und bietet Kompetenzfeststellung, Beratung und Qualifizierung:

- Umfangreiche Verfahren zur Sichtbarmachung von Kompetenzen und Fähigkeiten. Die Analysen ermitteln umfangreiche Facetten der Kompetenzen und Ressourcen und zielen darauf ab, diese nicht nur zu analysieren, sondern den Teilnehmenden auch bewusst zu machen.
- Individuelle Beratung zur Unterstützung und Erarbeitung eines persönlichen Profils, das kurz- oder mittelfristig eine realistische Anschlussperspektive bietet. Diese sind auf die aktuellen Erfordernisse des Arbeitsmarktes abgestimmt.
- Qualifizierungsbegleitung und -beratung zu den Bereichen
 - Übergang Sprachkurs - Beruf,
 - fachspezifische Angebote (z. B. für die Bereich Pflege und Gastronomie),
 - Methodenkompetenz und Softskills (z. B. Zeit-/Konfliktmanagement oder Lern- und Arbeitstechniken),
 - Persönlichkeitsentwicklung (z. B. Resilienztraining) sowie
 - IT-Kenntnisse (z. B. Schulungen zu MS Office)⁷

Auch die Münchner Volkshochschule setzt im Rahmen des MBQ-Programms der Stadt München mit "**mona lea**" **2024/25** eine individuelle und flexible Berufsqualifizierung mit Zertifikatsprüfung und sechswöchiger Praktikumsphase um.

⁷ aus:

<https://vhs-koeln.de/Artikel/titel-IQ+NRW+%E2%80%93+West%3A+Gemeinsam+durchstarten/cm-x649aac787d284.html> (13.11.2023)

Diese Qualifizierungsmaßnahme ist für Migrantinnen, die ...

- mindestens das sprachliche Eingangsniveau A2 (nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen) mitbringen
- keine ausreichenden fachlichen Deutschkenntnisse für die Arbeitswelt haben
- über geringe oder keine Berufserfahrung verfügen
- sich beruflich (weiter-)qualifizieren wollen bzw. berufliche Kompetenzen aus dem Herkunftsland mitbringen und diese erweitern möchten
- Motivation und Freude am Lernen mitbringen

Unterrichtsort und -zeit, Angebotsumfang

- Unterrichtsort: Schwanthalstr. 40, 1. Stock
- Unterrichtszeit: 5 Tage/Woche, mo bis do 8.30 bis 14.30 Uhr, fr 8.30 bis 12.30 Uhr
- Beginn: 21.5.2024, Ende: 16.5.2025
Unterrichtsfreie Zeiten: 12.8. – 9.9.2024
23.12.2024 – 3.1.2025
- Dauer: zwölf Monate
- Betreuung von Kindern ab 18 Monaten während der Unterrichtszeit im Kinderhaus vor Ort
- Kinderbetreuung in den Schulferien

Weitere Angebote

- Kommunikations- und Konflikttraining
- Training interkultureller Kompetenzen
- Zehntägige Berufswegplanung
- Erste-Hilfe-Kurs
- Basiszertifikat IT-Kompetenz
- Lateinische Ausgangsschrift

Was ist mona lea?

mona lea ist eine Maßnahme zur beruflichen und sprachlichen Qualifizierung für Migrantinnen, gefördert aus Mitteln des Sozialreferats der Landeshauptstadt München und Eigenmitteln der Münchner Volkshochschule GmbH.

mona lea gehört zum Verbundprojekt Perspektive Arbeit (VPA) und wird durch das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) gefördert. Das Verbundprojekt bietet über 2500 langzeitarbeitslosen Menschen Unterstützung und Qualifizierung für ihre Beschäftigungsaufnahme.

mona lea arbeitet mit den Berufsfachschulen Kinderpflege, Altenpflege sowie der Krankenpflege zusammen.

mona lea: Münchner Orientierungs- und Qualifizierungs-Netz für arbeitssuchende Migrantinnen – **Leben und Arbeiten** in München
Weitere Informationen unter www.muenchen.de/mbq

Bei **mona lea** wird gemeinschaftlich eine vielfältige, demokratische Stadtgesellschaft gestaltet. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen am beruflichen und gesellschaftlichen Leben.

Machen Sie mit!

Demokratisches und erfolgreiches Miteinander leben von Austausch, Offenheit und Mut, frei von Diskriminierung und Ausgrenzung.
Fangen wir an!



Münchner Volkshochschule

mona lea
Mai 2024 bis Mai 2025



Sie wollen sich sprachlich und beruflich weiterbilden?

Deutsch mit Zertifikatsprüfung

- Intensives Sprachtraining
- Deutsch am Arbeitsplatz
- Lernerberatung, Lernbegleitung und Prüfungsvorbereitung
- MVHS- und Goethe-Sprachzertifikat B1, B2, C1
- Aussprachetraining mit Entspannungseinheiten
- Unterstützung durch Ehrenamtliche



Sozialpädagogische Beratung und Begleitung

- Erfassung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen (im Herkunftsland/in Deutschland)
- Begleitung im Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse / Qualifikationen
- Individueller Förder- und Qualifizierungsplan
- Coaching
- Case Management (nach Bedarf)
- Bewerbungsmanagement
- Unterstützung bei der Praktikumsuche
- Vorbereitung auf das Praktikum
- Praktikumsbesuch und -auswertung
- Nachbetreuung
- Unterstützung bei Arbeits- und Ausbildungssuche

mona lea bietet eine individuelle und flexible Qualifizierung

Berufsqualifizierung mit Zertifikatsprüfung und sechswöchiger Praktikumsphase
Unsere Zertifikate ermöglichen den Einstieg in folgende Arbeitsfelder oder Ausbildungen:

Büromanagement Eingangsniveau B1	Kaufmännische Verwaltungstätigkeiten, Finanzbuchhaltung
Empfang und Büroorganisation Eingangsniveau A2	Assistentin für Büroarbeiten, Kundenempfang
Verkauf Eingangsniveau A2	In verschiedenen Branchen des Einzelhandels
Gesundheits- und Krankenpflege Eingangsniveau A2	Abschluss als Betreuungsassistentin gem. § 53c SGB XI und Vorbereitung auf Ausbildungen in der Pflege und Altenpflege
Kinderpflege Eingangsniveau B1	Vorbereitung auf die Ausbildung zur staatlich anerkannten Kinderpflegerin, Arbeit in Kinderbetreuungseinrichtungen (bei entsprechender Vorqualifizierung)



Information und Anmeldung

Münchner Volkshochschule

mona lea
Schwanthalerstraße 40
80336 München

Leitung

Dr. Elisabetta Terrasi-Haufe

Telefonische Beratung und Terminvereinbarung

Daniela Cappellari
Telefon (089) 48006-6301
montags bis freitags von 9.00 bis 13.00 Uhr
E-Mail: monalea-aufnahmemanagement@mvhs.de

Nähere Informationen, auch mit Filmbeitrag unter www.mvhs.de/monalea

[monalea_mvhs](https://www.instagram.com/monalea_mvhs)



Gefördert durch das **BQ**
Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm
Landeshauptstadt München
Referat für Arbeit und Wirtschaft
Sozialreferat



Münchner Volkshochschule

Herzogen: Münchner Volkshochschule GmbH
Eisenstraße 28, 81927 München
Design: Kunst oder Reklame
Foto: © Michaela Cavallari La Rocca
V.i.S.-B. P. Dr. Susanne May, Programmleiterin

2. Umfrage

2.1. Ziele

Fragebögen gehören zu den wichtigsten Erhebungsmethoden zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs.⁸ Vor allem eröffnete sich dadurch die Möglichkeit, auch Wünsche und Bedürfnisse einer sehr heterogenen Gruppe von Menschen genauer kennenzulernen - jene der neuen Meraner*innen. Durch die Befragung einer repräsentativen Gruppe sollte **folgendes Ziel** erreicht werden:

"Feststellung des Weiterbildungsbedarfs von in Meran und Burggrafenamt lebenden Personen mit Migrationshintergrund"

"Individuazione dei fabbisogni formativi dei cittadini extracomunitari di Merano e dintorni"

Das Ziel der Umfrage bestand in der Gewinnung von Erkenntnissen für die Entwicklung neuer beruflicher Weiterbildungsformate und in der Ermittlung von Qualifizierungs-Schwerpunkten für neue Mitbürger*innen mit Zuwanderungsgeschichte. Die Umfrage sollte den einzelnen Individuen dieser sehr heterogenen Gruppe von neuen Meraner*innen eine Stimme geben, sodass Angebote nicht - wie es oft passiert⁹ - an den eigentlichen Interessen, Erfordernissen und Notwendigkeiten "vorbeigeplant" werden.

Spezifische Ziele

- Wie können wir berufliche Weiterbildungen konzipieren und organisieren?
- Wie können wir Nachqualifizierungen entwickeln, d.h. vorhandene Kompetenzen stärken/aufwerten und zertifizieren?
- Welche individuellen Ausbildungsmodule können wir anbieten (etwa integriert in das Projekt Interkulturelles Café)?
- Welche Art von Begleitung/Beratung können wir anbieten, um Menschen mit Migrationshintergrund Orientierung auf dem Arbeitsmarkt und im Bereich berufliche Weiterbildung zu ermöglichen?

⁸ Kauffeld, Simone: Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. 2. Auflage, Springer Verlag Berlin Heidelberg, *print on demand*

⁹ siehe Interviews mit Netzwerkpartner*innen ab S. 41

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, fragten wir nach Schulbildung und Ausbildung vor der Auswanderung, aktueller Beschäftigung, Interesse an Bildungswegen etc. Für folgende drei Bereiche **wurden Leitfragen** entwickelt:

1) Persönliche Daten & aktuelle berufliche Situation

- Welche Ausbildung/Schulbildung bringen die Personen mit?
- In welchen Berufen arbeiteten die Menschen in ihren Heimatländern?
- In welchen Berufen arbeiten die befragten Personen mit Zuwanderungsgeschichte im Moment?

2) Interesse an beruflicher Weiterbildung

- Worin liegt die Motivation, an einer Weiterbildung teilzunehmen?
- Warum würde die Person nicht teilnehmen? Welche Hindernisse für die Teilnahme an Weiterbildungen gibt es?

3) Inhalte/Angebotsdesign

- Wie müssen die Kurse organisiert sein (Stundenplan, Frequenz, Dauer), damit die Menschen sie besuchen könnten?
- Welche beruflichen Weiterbildungsangebote interessiert die Zielgruppe?
- Welche Arbeitsbereiche stoßen auf Interesse?

2.2 Methodologie

Der **teilstandardisierte Fragebogen mit hauptsächlich geschlossenen Fragen** diente zur Klärung der oben genannten Ziele.

Der Fragebogen wurde in einem gemeinsamen Gespräch **mit den Kulturmediator*innen der urania meran entwickelt. Matthias Oberbacher von der Cusanus Akademie** hat uns bei der Ausarbeitung unterstützt, da er über spezifisches soziologisches Wissen verfügt. Die Ziele der Umfrage und die Methoden der Durchführung wurden mit den Kulturvermittler*innen im Rahmen einer **Arbeitsgruppe** gemeinsam vereinbart; alle am Projekt Beteiligten leisten bereits seit Jahren wertvolle Arbeit im Bereich Integration, unter anderem in den Kursen "Lokale Kultur und Gesellschaft".

Zwischen **Mitte September und Ende November 2023** wurden rund **90 Fragebögen** nach dem Zufallsprinzip in den an der urania meran stattfindenden Kursen "Lokale Kultur und Gesellschaft", "Intercultural Café" und "Maternando" von den Kulturmediator*innen verteilt. Alle Teilnehmer*innen verfügen über einen Migrationshintergrund. Etwa $\frac{1}{3}$ der Teilnehmer*innen nahmen an den Kursen "Lokale Kultur und Gesellschaft" teil. **So stammt auch ein großer Teil der Befragten aus dem Nicht-EU-Raum, ist mittleren Alters und hat Kinder.**

Die Umfrage wurde direkt an der urania meran durchgeführt; **die Mediator*innen bauten diese in ein Gespräch zum Thema Arbeit ein und leisteten, wo nötig, Hilfestellung.** Da es trotzdem keine 1:1 Situation war, wurden aufgrund von Verständnisschwierigkeiten nicht immer alle Fragen beantwortet - die Daten sind also nicht 100 % komplett und ermöglichen nur einen ersten Einblick, nicht eine systematische Darstellung mit Anspruch auf Vollständigkeit.

Aufgrund der sprachlichen Hürden wurde der Fragebogen so einfach wie möglich gehalten und in italienischer Sprache erstellt. Auf die heute ansonsten übliche Geschlechtsbezeichnung "divers" wurde nach Rückmeldung der Mediator*innen verzichtet.

2.3 Teilstandardisierter Fragebogen

Gentile partecipante,

woliamo organizzare alcuni nuovi corsi di formazione professionale per persone con background migratorio. Ci serve il suo aiuto per capire quali corsi sono utili. Grazie!

Sezione 1: Dati personali

Anni _____

Genere femminile maschile

Paese d'origine _____

Titolo di studio

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> senza titolo | <input type="checkbox"/> scuola elementare |
| <input type="checkbox"/> scuola media | <input type="checkbox"/> scuola professionale |
| <input type="checkbox"/> scuola superiore | <input type="checkbox"/> università |

Cosa ha studiato?

Quale lavoro ha svolto nel suo paese d'origine?

- lavoro dipendente: ho lavorato come _____
- lavoro autonomo: ho lavorato come _____

Qual è la sua attuale situazione a Meran/o?

- Studente/studentessa
- Lavoratore/lavoratrice dipendente
- Imprenditore/imprenditrice
- Lavoratore/lavoratrice autonomo/libero professionista
- Non lavoro, ma sto cercando lavoro
- Non ho un lavoro retribuito e non cerco lavoro (per esempio casalinga)
- Assistenza alle persone ad esempio agli anziani, ammalati o ai bambini
- Pensionato/pensionata
- Altro (che cosa?): _____

Se lei lavora, che lavoro svolge al momento?

Sezione 2: Interesse per la formazione professionale

È interessato a un corso di formazione professionale?

- sì
- no
- non so

Se SÌ, perché (farebbe un corso)? (più di una risposta possibile)

- Per trovare un nuovo lavoro in un altro settore
- Per svolgere meglio il mio lavoro
- Per diventare un lavoratore autonomo o un imprenditore
- Per migliorare le mie capacità personali
- Per conoscere nuove persone
- Altri motivi: _____

Se NO, perché? (più di una risposta possibile)

- Il prezzo (Il corso è troppo caro)
- La lingua (non so abbastanza bene l'italiano o il tedesco)
- Mi mancano le informazioni sui corsi
- Non ho tempo per motivi di lavoro
- Non ho tempo per motivi familiari (per esempio ho bambini molto piccoli)
- Abito troppo lontano
- Altri motivi: _____

Sezione 3: Forma/Design dell'offerta formativa

Le interessa uno o più dei seguenti corsi?

- Diventare imprenditrice/imprenditore
- Gestione dell'ufficio
- Contabilità / Amministrazione
- Vendita al dettaglio
- Competenze digitali, per esempio come usare il computer (internet, MS Office/Word/Excel)
- Corso di lingua
- Altro (Quale corso le piacerebbe?) _____

Quando ha tempo per frequentare un corso? (più di una risposta possibile)

- Nel fine settimana, ad esempio sabato e domenica
- La sera nei giorni lavorativi, ad esempio dalle 19.00 – 22.00
- Di mattina nei giorni lavorativi, ad esempio dalle 9.00 – 12.00
- Di pomeriggio nei giorni lavorativi, ad esempio dalle 14.00 – 17.00
- Altro: _____

Le interessa una consulenza sui corsi e su come cercare lavoro?

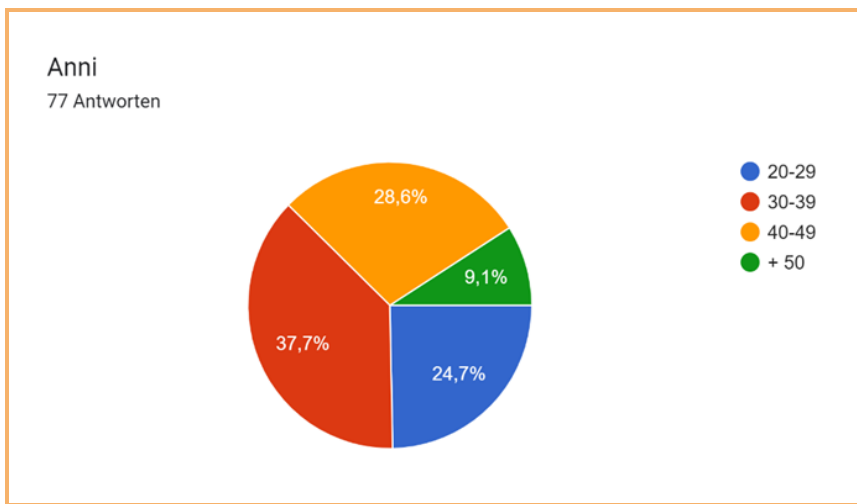
- sì
- no

2.4 Grafische Darstellung der Ergebnisse

Insgesamt wurden 89 Fragebögen ausgefüllt. Bei einigen der Fragebögen wurden nicht alle Fragen beantwortet; die erhobenen Daten bieten nichts desto trotz ein umfassendes Bild zu den eingangs aufgeworfenen Fragen. **Der erste Teil des Fragebogens liefert anagrafische Daten und Daten zu genossener Ausbildung, ausgeführter Arbeit im Herkunftsland und zur aktuellen Arbeitssituation.**

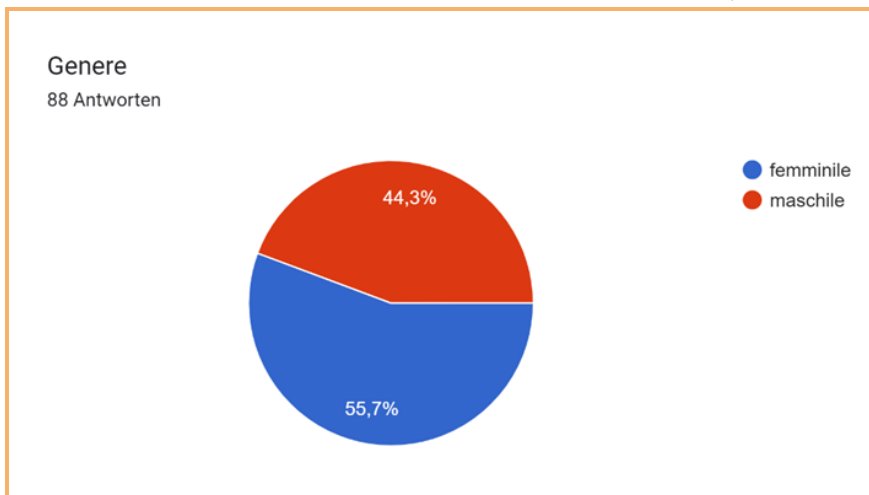
Alter

Knapp 40 % der Befragten sind zwischen 30 - 39 Jahre alt, knapp 29 % zwischen 40 und 49 Jahren und knapp 25 % zwischen 20 und 29 Jahren. Die Befragten weisen also eine recht gleichmäßige Altersverteilung auf und sind in einem ausbildungs- oder arbeitsfähigen Alter.



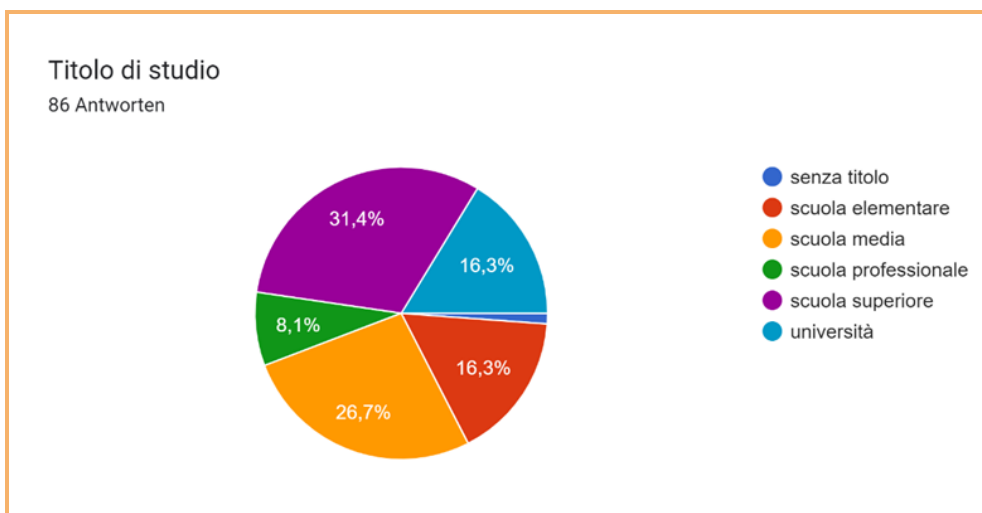
Geschlecht

Es wurden etwas mehr Frauen befragt, als Männer (44,3% a 55,7%).



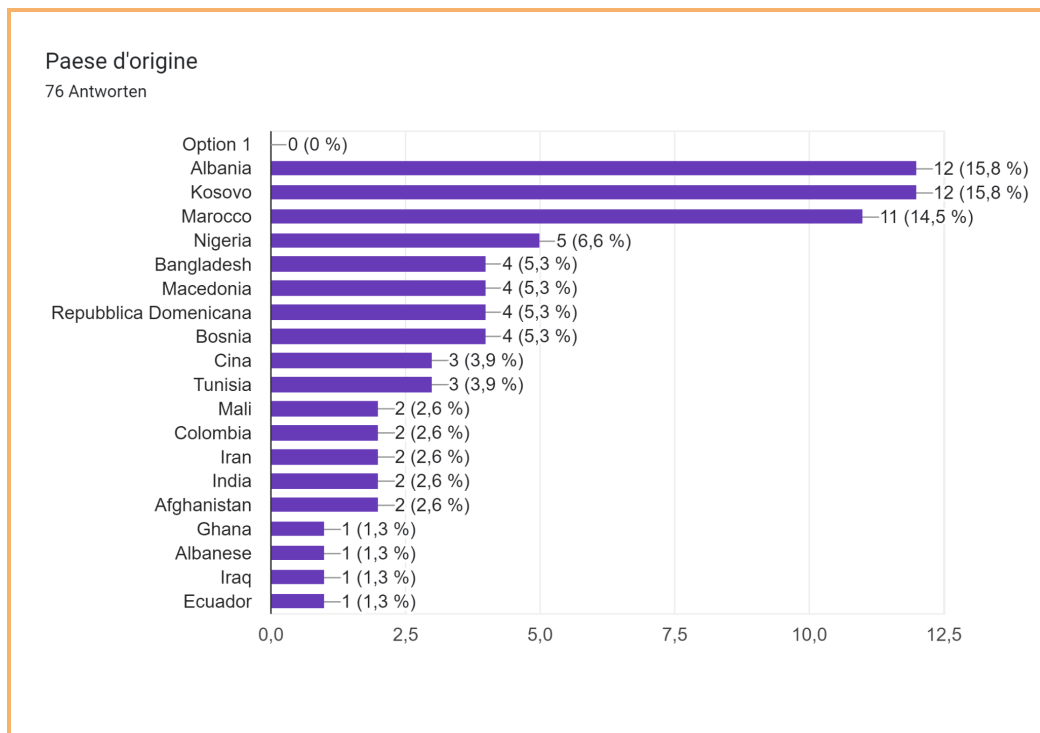
Bildungsniveau

Der Bildungshintergrund ist relativ breit gefächert. Rund 37 % der Befragten haben ein Gymnasium oder eine Universität besucht, während 8 % eine Berufsschule besucht haben. Knapp 27 % verfügen über einen Mittelschul- und 16 % über einen Grundschulabschluss. So verfügen ca. 43% über ein niedriges Bildungsniveau, rund 40 % über ein mittleres und ca. 16 % über ein hohes Bildungsniveau. Die Akademiker*innenquote liegt damit ähnlich hoch wie im Südtiroler Durchschnitt der Altersgruppe 30 - 40 Jahre: 16 % vs. 19 %. (Daten 2017)



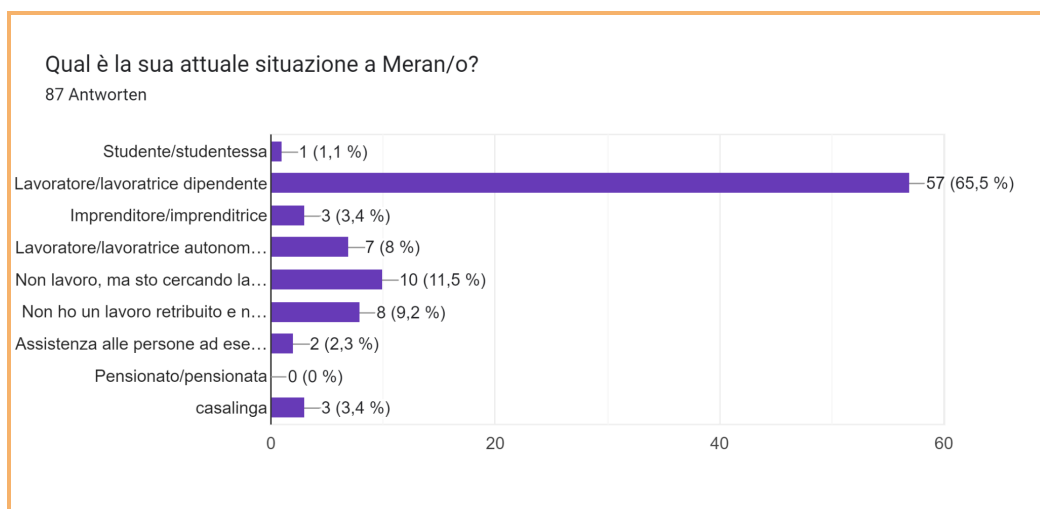
Herkunftsländer

Die Befragten stammen aus 20 verschiedenen Nicht-EU-Ländern. Zu den am häufigsten genannten Herkunftsländern gehören Albanien (18%), Kosovo (16 %) und Marokko (14,5 %).



Aktuelle Arbeitssituation

Der Großteil der Befragten steht in in einem Arbeitsverhältnis (57 %); nur wenige, nämlich 3,4 %, sind Unternehmer*innen und 8 % der Befragten sind selbständig. Etwa 9 % gehen derzeit keiner Arbeit nach. Nur eine Person gab an, Studierende zu sein; keine/r der Befragten ist Rentner*in (dies ergibt sich daraus, dass vor allem Menschen mit Kindern unter 18 Jahren LGK-Kurse besuchen).



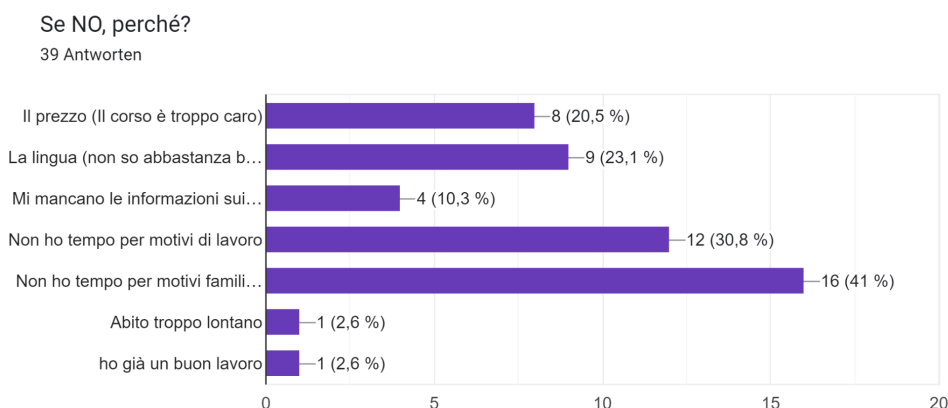
Auf die konkrete Frage: "Wenn Sie derzeit arbeiten - welcher Arbeit gehen Sie nach?" antworteten 52 der Befragten und gaben - wie erwartet - komplett unterschiedliche Beschäftigungen an. Besonders ins Auge sticht, dass **ein Großteil der Menschen im Tourismussektor und im Bereich Pflege & Betreuung in niedrigen bis mittleren Positionen** arbeitet. Besonders viele arbeiten als Kellner*innen und Zimmermädchen, Reinigungskräfte, Pflegepersonal, Köch*innen und Geschirrspüler*innen und in Dienstleistungsberufen wie Verkäufer*innen, Lagerarbeiter*innen und Bauarbeiter*innen oder landwirtschaftliche Arbeiter*innen. Diejenigen Befragten mit den höchsten Qualifikationen arbeiten z.B. als Qualitätsmanager, als Versandleiter oder Krankenschwestern. Einige der Befragten sind selbständige Kaufleute.

Teil 2: Interesse an einer Weiterbildung

Auf die persönlichen Daten folgt der Abschnitt mit den Fragen zum Interesse an einer Weiterbildung. Auf die Frage, **ob sie eine Weiterbildung interessieren würde, haben 76 % mit "Ja"** geantwortet. Die Frage, **warum sie eine Weiterbildung interessieren würde**, wurde folgendermaßen beantwortet:

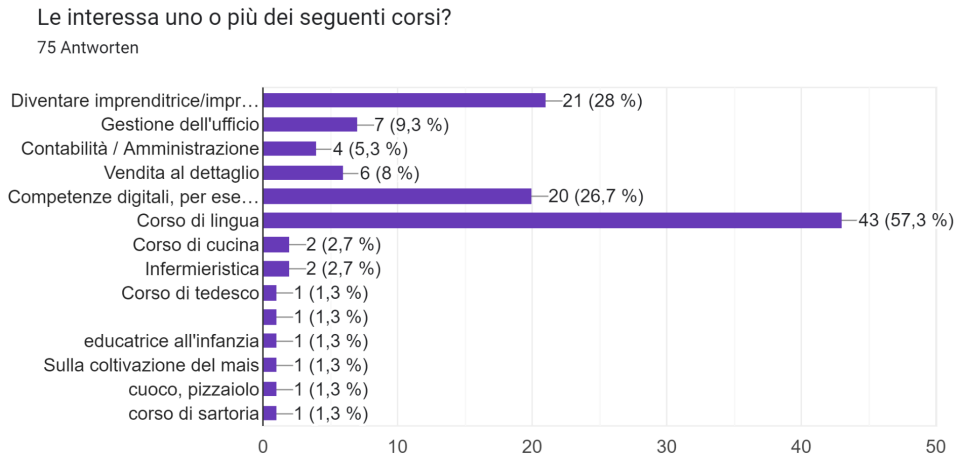
- 29,3 %: um eine neue Arbeit in einem anderen Bereich zu finden;
- 28%: um die Position im eigenen Unternehmen bzw. die eigene Arbeit zu verbessern;
- 22,7%: um als Selbständige*r oder Unternehmer*in zu arbeiten
- 49,3 %: um die persönlichen Fähigkeiten zu verbessern

Die **Hürden bezüglich Weiterbildung** bestehen vor allem im Zeitmangel aufgrund **familiärer Motive (41%)**, im **Zeitmangel aufgrund von Arbeit (30,8)** und der **Befürchtung, die Sprache der angebotenen Weiterbildungen** nicht genügend zu beherrschen.



Auf die Frage, welche der zur Auswahl stehenden Kurse die Befragten interessieren würde, gab ein Großteil der Befragten an, sich für einen **Sprachkurs zu interessieren (57 %)**. Auch eine Weiterbildung zum **Thema "Selbständig werden" stößt mit 28 %** auf großes Interesse. **26 % der Befragten interessieren sich für Weiterbildungen im Bereich digitale Kompetenzen**, rund 7 % für Büroverwaltung ("gestione d'ufficio") und 5 % für Buchhaltung.

Neben denjenigen von uns zur Auswahl gestellten Kursen, gab es die Möglichkeit, eine offene Frage nach interessanten Weiterbildungen zu beantworten. Wie erwartet, wurden hier sehr heterogene Antworten gegeben - von der Erzieherin im Bereich Kleinkindbetreuung über Ausbildung in der Krankenpflege bis hin zum/r Pizzaiolo/a.



Im Rahmen des Studieninteresse hinsichtlich des **Formats unseres Angebots** fragten wir nach den präferierten Zeiten für die berufliche Weiterbildung. Darauf gaben die Teilnehmer*innen folgende Präferenzen an:

34,2%: an Werktagen abends, z.B. von 19.00 – 22.00 Uhr

31,6%: am Wochenende, z. B. Samstag und Sonntag

27,8%: an Werktagen vormittags, z.B. von 9.00 – 12.00 Uhr

20,3%: an Werktagen nachmittags, z.B. von 14.00 – 17.00 Uhr

Auf die letzte Frage, ob die Teilnehmer*innen an einer Beratung zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsmöglichkeiten interessiert wären, haben 79 % der Befragten mit "Ja" geantwortet.

3. Interviews mit Netzwerkpartner*innen

Um die Hürden und Chancen, die sich Menschen mit erschwertem Zugang zur Weiterbildung darbieten, besser verstehen und somit darauf reagieren zu können, führten wir im Rahmen unserer Studie teilstrukturierte Interviews mit Netzwerkpartner*innen durch. **Dieser qualitative Ansatz ergänzt die weiter oben dargestellte standardisierte Umfrage.** Die Gespräche mit Schlüsselfiguren aus den Bereichen Arbeitsvermittlung/ Berufsberatung/ Migrant*innenverbände/ Kulturmediator*innen ermöglichte uns vermehrte Einblicke in die Thematik.

3.1. Methodologie

Zwischen Mitte September und Mitte November führten wir **acht Interviews in deutscher und italienischer Sprache mit Schlüsselfiguren durch**, sowohl online als auch in Präsenz. Die Auswahl erfolgte subjektiv nach dem Schneeballverfahren - es sollten jedoch alles erfahrene Vertreter*innen aus den Bereichen Integration/Arbeitsvermittlung/Weiterbildung sein. Dieses "Andocken" an Netzwerken ermöglichte uns einen ersten Zugang zu Fachpersonen des Feldes. Das Ziel unserer Recherche ist explorativ. Zur Veranschaulichung unserer Analyse werden **wichtige Zitate hervorgehoben**. Die Ergebnisse und daraus folgende Handlungsempfehlung für die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten sind im Punkt 4. "Ergebnisse" zusammengefasst. Erfasst wurde vor allem die Situation im Burggrafenamt und Meran, die Interviews wurden in ihrer Originalsprache belassen.

3.2 Interviewpartner*innen

Vertreter*innen folgender Migrant*innenverbände und Kulturmediator*innen aus dem Integrationsbereich, wurden befragt:

- 1.+2. Caritas Moka i + II, Meran
3. Savera, Bozen
4. Gemeindereferent*in für Integration und Mitglied des Integrationsbeirates, Meran
5. *Maternando - Die Vielfalt des Mutterseins erleben*, Interkulturellen Cafès, Meran
6. SPRAR/ , Meran

Zudem wurden Vertreter*innen folgender Institutionen befragt:

7. Berufsberatungszentrum, Meran
8. Arbeitsvermittlungszentrum, Meran

3.2 Interviews / interviste

1. Caritas Moka I

Alle Antworten beziehen sich auf MigrantInnen mit eher geringer Qualifikation aus dem Nicht-EU-Ausland

1) Wo sehen sie die größten Hürden für Migrant*innen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt?

Fehlende Sprachkenntnisse (Zweisprachigkeit) und starre Kriterien für die Absolvierung der Sprachkurse

Fehlende „soft skills“ und Informationen über Arbeitsrecht (z.B. Pflicht sich krank zu melden + Recht auf bezahlte Krankentage)

Fehlende Unterkünfte

Fehlende Kinderbetreuung

Fehlende Möglichkeit, Diplome anerkennen zu lassen

Fehlende Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln (vor allem bei Nachtarbeit in Pflege, Gastronomie oder Turnus)

Auf Seiten der Arbeitgeber*innen:

Fehlende Information über bürokratische Erfordernisse

Fehlende Bereitschaft zur Einschulung und Fortbildung, um ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen (Grundgedanke: „die bleiben eh nicht hier“)

2) Wo sehen sie die größten Chancen für neue Meraner Bürger*innen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt?

Pflege, Gastronomie, Reinigung

3) Was bräuchte es ihrer Meinung nach im Bereich Weiterbildung, damit mehr Menschen mit Migrationshintergrund eine Arbeit finden, die ihren Neigungen/Fähigkeiten/ Talenten entspricht?

- Aufbaukurse für Menschen mit Vorbildung, um das bestehende Diplom in Anwendung zu bringen
- Grundwissen Arbeitsrecht und „Arbeitsbürokratie“ (Lohnportale, Steuererklärung, Steuerfreibeträge Familien, Rente und TFR)
- Branchenspezifische Sprachkurse z.B. für Kellner (evtl. zusammen mit Orderman-Bedienung)
- Fortbildungen, vor allem außerhalb der Tourismussaison
- Fortbildungen, die nicht nur angekündigt werden, sondern auch stattfinden. Informationen und Hilfe für Arbeitgeber*innen, wenn diese Migrant*innen anstellen, um das Feld nicht den Zeitarbeitsfirmen zu überlassen

4) Wie haben es jene, die mit ihrer Arbeit glücklich sind, es geschafft, diese zu finden?

Durchhaltevermögen und Glück

////////////////////////////////////

2. Caritas Moka II

1. Dove vede i maggiori ostacoli per i migranti sul mercato del lavoro altoatesino?

La mancanza del riconoscimento dei loro diplomi e delle loro esperienze professionali svolte nel loro paese.

- La facilità con la quale vengono ingannati da molti datori di lavoro favorendo condizioni di sfruttamento lavorativo impensabili per gli autoctoni
- La mancanza di percorsi professionali per adulti
- L'eccessiva precarietà del posto di lavoro, contratti a tempo determinato rinnovati per anni (grazie alla "collaborazione" delle agenzie di lavoro)
- La mancanza di un alloggio adeguato e la conseguente mancanza di collaborazione in questo senso da parte di tante imprese del territorio. "braccia, non persone"
- L'essere costretti ad accettare qualsiasi tipo di offerta lavorativa perché altrimenti rischiano di non poter rinnovare i loro permessi di soggiorno e/o di non raggiungere i redditi richiesti per la richiesta di un pds lungo periodo e/o per la richiesta della cittadinanza. Una situazione che

rende l'immigrato perennemente in "ostaggio" del datore di lavoro di turno, favorendo fenomeni di sfruttamento lavorativo e perdita della dignità del lavoratore.

2) Dove vede le maggiori opportunità per i nuovi cittadini meranesi nel mercato del lavoro altoatesino?

- da nessuna parte. Gli immigrati sono, per la maggior parte, la manovalanza che serve alle imprese edili, dei servizi e del turismo, di avere del personale sempre a disposizione, spesso sottopagato e con scarse o nulle possibilità di progredire professionalmente. Esistono ovviamente eccezioni, ma in linea generale, anche per un discorso meramente linguistico, al soggetto immigrato viene fatto credere che il suo posto sia quello del lavoro subalterno per la vita.

- per un discorso più generale, questa cronica mancanza di lavoratori nei diversi settori può favorire la richiesta di maggiori benefici alla classe lavoratrice. Le imprese offrono sempre più benefits per attirare lavoratori e in questo quadro il lavoratore (anche immigrato) ha più possibilità di cambiare e trovare soluzioni più dignitose rispetto allo status quo. Qui è necessario un costante lavoro di sensibilizzazione per far capire a tante persone che licenziarsi da un'azienda per venire riassunti da un'altra parte, può essere una grande opportunità per migliorare le proprie condizioni di vita. Purtroppo spesso questo messaggio fa fatica ad attecchire per le paure spiegate in precedenza.

3) Cosa pensa sia necessario fare nel settore dell'educazione permanente affinché un maggior numero di persone con un background migratorio possa trovare un lavoro che corrisponda alle proprie inclinazioni/competenze/talenti?

- Offrire corsi di formazione professionale adeguati. C'è una cronica mancanza di lavoratori specializzati in tanti campi e spesso le agenzie di formazione professionale offrono i soliti corsi utili più a loro che ai partecipanti. Servirebbe una stretta collaborazione con la camera di commercio per capire quali figure mancano e offrire formazioni ad hoc.

- Esistono tante figure che nel loro paese erano professionisti in quel determinato settore. Da esperienze professionali abbiamo visto come sia molto difficile superare l'iniziale diffidenza del datore di lavoro ad offrire anche uno stage per quella persona. Forse sarebbe opportuno fare anche opera di sensibilizzazione ribaltando lo stereotipo dell'immigrato visto solo come un problema di "sicurezza" e non come una reale risorsa per il sistema produttivo altoatesino.

- In Alto Adige mancano percorsi professionalizzanti seri per adulti (tipo gli IEFP svolti in quasi tutto il resto d'Italia). Ad un adulto non resta che la scelta tra corsi di qualche ora che rilasciano attestati di frequenza di scarsissimo valore contrattuale o corsi FSE che sono quasi tutti a Bolzano e non permettono la frequenza, ad esempio, alle donne madri di bambini. Inoltre abbiamo notato come molti corsi FSE rilasciano qualifiche inutili.

4) In che modo coloro che sono soddisfatti del proprio lavoro sono riusciti a trovarlo?

- Poche persone immigrate sono davvero soddisfatte del proprio lavoro, anche perché, come detto in precedenza, spesso corrisponde a lavori di manovalanza molto faticosi e poco

gratificanti. Anche il grado di soddisfazione per la propria condizione lavorativa è assolutamente relativo e incline a cambiamenti repentini. L'importante è aumentare la consapevolezza dei propri diritti e riuscire a capire quando il lavoro che si sta facendo è rispettoso della dignità del lavoratore, da un punto di vista della paga, delle ore lavorate, delle ferie assegnate, della possibilità di un alloggio dignitoso, della possibilità di avere una residenza, eccetera eccetera.

5) Ritiene che sarebbe utile uno sportello dedicato di orientamento per i migranti per quanto riguarda educazione permanente/formazione continua/lavoro?

- Assolutamente sì. Però uno sportello dovrebbe in primis avere a disposizione soluzioni idonee da offrire. Bisognerebbe capire anche come si muove il centro mediazione lavoro, perché spesso vediamo che le persone che vanno lì ricevono unicamente delle offerte di lavoro trovate sul sito e-job. Offerte che spesso sono vecchie di settimane e dunque inutili.

- Bisognerebbe anche coordinarsi con le scuole superiori che offrono corsi serali (ad esempio la scuola Gandhi). Abbiamo visto che anche chi non è in possesso di un attestato di scuola media può partecipare a questa scuola che sicuramente rilascia diplomi molto più spendibili sul mercato di lavoro.

////////////////////////////////////

3. Savera (Cooperativa Mediatori Culturali Bolzano)

1) Dove vede i maggiori ostacoli per i migranti sul mercato del lavoro altoatesino?

Rafforzare l'offerta formativa linguistica e soprattutto la microlingua

2) Cosa pensa sia necessario fare nel settore dell'educazione permanente affinché un maggior numero di persone con un background migratorio possa trovare un lavoro che corrisponda alle proprie inclinazioni/competenze/talenti?

- sistema di valorizzazione delle competenze informali e non formali

- semplificare il riconoscimento delle competenze/titoli di studio

3) Ritiene che sarebbe utile uno sportello dedicato di orientamento per i migranti per quanto riguarda educazione permanente/formazione continua/lavoro?

Sì, che metta in rete i diversi servizi coinvolgendo le comunità con background migratoria e la Consulta per l'integrazione.



4. Dhurata Tusha, Referente per il Comune di Merano per l'integrazione e membro della Consulta per l'integrazione (trascrizione da file audio)

1) Quali sono le principali difficoltà dei cittadini stranieri nella ricerca del lavoro a Merano?

Molte persone straniere non capiscono la lingua e hanno difficoltà a cercare lavoro nel mercato del lavoro altoatesino, non riescono a trovare tutte le occasioni che ci sono. Gli ostacoli? O non leggono gli annunci, in genere non leggono il giornale. Non sanno dove sono, magari i punti o dove sono gli uffici giusti per chiedere le informazioni. Manca proprio la base.

Dove vedi le maggiori opportunità per i nuovi cittadini di Merano?

Ci sono tante opportunità, ed es. negli alberghi, ma io ho avuto tanti contatti con le ragazze giovani o con le donne giovani che vogliono lavorare con gli uffici perché magari la maggior parte hanno finito l'università. I titoli di studio in economia non vengono riconosciuti, ma un'opzione sarebbe anche il lavoro come contabile e assistenza in ufficio.

Perché tu mi avevi detto che ci sono differenze molto tra persone appartenenti a gruppi culturali diversi. In genere queste signore con titoli di studio alti sarebbero di origine albanese e sanno già abbastanza bene l'italiano? Vorrei capire se affiancare al corso di contabilità anche un corso di italiano.

Le persone di cui parlo ora sanno in genere abbastanza bene l'italiano. Però ho notato che è cambiata un po' anche la situazione delle donne marocchine, ci sono anche giovani donne, che hanno più interessi in diverse settori. Ad esempio, anche per alberghi, cosa che prima non avevano, me è cambiato negli ultimi 2 anni. Adesso mi cercano spesso se le aiuto a cercare un lavoro.

Come cameriere ai piani?

Sì, come cameriere ai piani e due o tre volevano partecipare anche nel nostro corso, arte bianca e pasticceria. Ma non c'erano più posti disponibili. Loro però spesso hanno abbastanza difficoltà con la lingua. Le signore albanesi interessate, con la maturità o la laurea, sono qui anche da pochi anni, perché si sono sposate o hanno raggiunto i mariti. Molte di loro lavorano già come cameriere ai piani o pulizie o vendita ma il loro sogno è in ufficio.

Quindi per un corso di questo tipo l'orario che va bene è quello serale.

Hai informazioni anche su altre comunità?

Si sto cercando di lavorare anche con la comunità indiana. È una comunità abbastanza chiusa nel suo mondo, ma ho creato molti contatti con loro, e so che sono molto attivi, ad es. fanno molte feste e altre cose straordinarie. Si trovano tra di loro e alcune conoscono sia l'italiano che il tedesco, a di una delle due lingue o solitamente.

Alcune di loro so che lavorano già, però e le altre non so se hanno intenzione di iniziare a lavorare. Loro lavorano soprattutto nel settore delle vendite. Non so, ma hanno un giro di

vendite delle loro cose tradizionali tra di loro a domicilio. Sì, credo che qualcuna abbia il negozio di famiglia. Quindi alla fine sono sempre tra di loro.

Di loro so che alcune sono laureate, e molte di loro sanno l'inglese, che per loro è un'opportunità?

Per loro sarebbe utile un buon orientamento per gli adulti.

Hai altre idee di che cosa noi come istituto potremmo fare? Che tipo di corsi? Perché noi non possiamo fare tanta lingua, però possiamo fare appunto quello di contabilità, ad esempio.

I corsi della bellezza piacciono, stai parrucchiere questi corsi qua.

Ok, quelli son difficili perché serve una qualifica professionale e noi non possiamo dare qualifiche. Noi possiamo andare solo a testate di frequenza e se hai un mestiere vero e proprio. Le qualifiche le rilascia la formazione professionale. Noi abbiamo tutte queste competenze, come si dice, di base tipo.

In genere per una persona migrante è più facile frequentare un corso in italiano.

Li faremo in italiano. Però la questione è in che in che settore tipo. Ci hanno chiesto di far lavorare più sulla digitalizzazione?

Sì, soprattutto. Come entrare, nel registro digitale della scuola dei figli. Molte domande vanno fatte tramite il digitale, la richiesta per la mensa....

Ulteriori informazioni raccolte tramite l'intervista.

- Per gli adulti ci sarebbe necessità di avviare una classe di Terza media serale per il recupero del titolo di studio. A Merano è possibile frequentare il corso serale presso la scuola tedesca C. Wolf ma per alcune persone non è fattibile perché è in lingua tedesca.
- Alcune scuole fanno delle giornate di orientamento per le famiglie appositamente per le famiglie migranti e la presenza di mediatrici culturali, quindi alternando le varie lingue della provincia con le lingue madri dei partecipanti. Spesso orientarsi nel sistema scolastico, cosa che spesso porta a scegliere la scuola superiore più per sentito dire e le aspettative dei genitori che i bisogni, le competenze e le scelte dei ragazzi.
- Spesso ragazzi vengono bocciati perché iscritti a scuole che non sono adatte a loro. Le bocciature sono in genere un problema, ma si possono a volte prevenire con una scelta più mirata del tipo di scuola.
- Implementare gli incontri di orientamento delle famiglie, potrebbe essere un'offerta del Cafè interculturale, coordinato dal Centro Multilingue, e si rimanda ad un colloquio.

////////////////////////////////////

5. Maternando dell'Intercultural Cafè, urania merano

Cecilia Muñoz

1. Dove vede i maggiori ostacoli per i migranti sul mercato del lavoro altoatesino?

Sicuramente, il primo ostacolo è la acquisizione delle lingue locali. Per le donne questa possibilità è ancora più lontana dovuto la mancanza di strutture dove lasciare, anche per poche ore, i figli piccoli (0 a 3 anni).

Tante donne avrebbero il desiderio di avere indipendenza economica senza "trascurare" i figli, il nutrimento, la casa, ecc. Un lavoro *part time* di 4 o 5 ore già nei primi anni di vita dei figli, permetterebbe loro di avere libertà economica senza colpa e stress... ma di nuovo... Dove lasciare i figli piccoli?

2) Dove vede le maggiori opportunità per i nuovi cittadini meranesi nel mercato del lavoro altoatesino?

Le opportunità dipendono da quanto la società altoatesina sia disposta ad aprirsi e riconoscere le potenzialità, formazione, creatività e input che i nuovi cittadini portano con sé. Sempre si pensa ai migranti in termini di mano d'opera poco qualificata. Così abbiamo infermiere nei magazzini di mele, saldatori professionisti impacchettando speck, laureate in economia come badanti ecc. Ci vuole una mappatura delle competenze, un orientamento, una riqualificazione delle potenzialità presenti nel territorio. Conviene al territorio conoscere le risorse umane e conviene alle persone migranti avere un posto di lavoro soddisfacente.

3) Cosa pensa sia necessario fare nel settore dell'educazione permanente affinché un maggior numero di persone con un background migratorio possa trovare un lavoro che corrisponda alle proprie inclinazioni/competenze/talenti?

È molto frustrante aver studiato o avere avuto una professione nel paese d'origine e non poter svilupparla qui. Sarebbe necessario una valutazione dei titoli e programmi di studio e il riconoscimento di, almeno, una parte. Magari il completamento delle qualifiche mancanti attraverso corsi specifici che si avvicinano alle competenze già acquisite. Offrire, anche, un orientamento sulle possibilità che il territorio offre: apprendistati, tirocini, corsi brevi ecc.

4) In che modo coloro che sono soddisfatti del proprio lavoro sono riusciti a trovarlo?

Credo sia dovuto alla padronanza di una lingua locale e allo sforzo personale. Tante altre ad avere avuto le possibilità di trovare persone autoctone che hanno riconosciuto le loro capacità. Altre persone hanno fatto corsi brevi come OSS, Tagesmutter, Pizzaioli, pasticceri, panettieri, parrucchiere ecc., e hanno trovato la loro strada. Questi corsi devono aver conto che le famiglie straniere non hanno una rete familiare e hanno meno risorse economiche per destinare alla cura dei figli durante la loro presenza ai corsi.

5) Ritiene che sarebbe utile uno sportello dedicato di orientamento per i migranti per quanto riguarda educazione permanente/formazione continua/lavoro?

Credo sia indispensabile un orientamento tanto per chi offre formazione come per chi cerca informazione sulla formazione. Il territorio offre possibilità di formazione attraverso enti pubblici e del terzo settore ma le informazioni non circolano. Tante volte le associazioni che organizzano corsi non sanno come raggiungere i migranti, quindi i corsi partono con poche persone e dall'altra parte i migranti vengono a sapere su queste possibilità a corso finito. A volte capita che ci siano contemporaneamente due corsi simili fatti senza che ci sia bisogno.

La presenza di uno sportello di orientamento sarebbe un punto di riferimento per entrambi e potrebbe essere un punto di monitoraggio dei bisogni da cui tenere conto allora di pensare alla formazione.

////////////////////////////////////

6. Interview mit Vertreterin Projekt EX-SPRAR/SIPROIMI der Bezirksgemeinschaft Meran

9.11.2023

Wo sehen sie die größten Hürden für Migrant*innen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt?

Meist sind die Hürden sprachlicher Natur.

Wo sehen sie die größten Chancen für neue Meraner Bürger*innen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt?

Viele von uns begleiteten Personen finden Arbeit über Zeitarbeitsfirmen, dies ist meist prekäre und schlecht bezahlte Arbeit. Am ehesten finden neue Meraner*innen in den Bereichen Reinigung, in der Landwirtschaft oder im Bereich Hilfsarbeiten, z.B. Regal aufstocken, Arbeit.

Was braucht es ihrer Meinung nach im Bereich Weiterbildung, damit mehr Menschen mit Migrationshintergrund eine Arbeit finden, die ihren Neigungen/Fähigkeiten/Talenten entspricht?

Erfahrungsgemäß können bereits einfache, kurze Kurse mit Zertifikatsabschlüssen unseren Klienten bei der Arbeitssuche weiterhelfen, z.B. ein Staplerführerschein, der in zwei Tagen erworben werden kann. Sie zeigen potentielle Arbeitgeber*innen, das Interesse am jeweiligen Arbeitsbereich besteht. Weil vor allem ökonomische und zeitliche Hürden bestehen, wären kurze und kompakte, kostenlose oder sehr günstige Weiterbildungen sinnvoll.

Wie haben es jene, die mit ihrer Arbeit glücklich sind, es geschafft, diese zu finden?

Einige unserer Klient*innen, die wir begleiten, schaffen es anhand von Praktikas in Arbeit zu kommen. Auch einzelne Projekte, wie etwa das „JugendCoachingGiovani“ in Bozen für 15 bis 25-jährige, sind bei der Arbeitsvermittlung erfolgreich. Mithilfe des Jugendcoachings konnten z.B. einige junge Männer aus Somalia eine Ausbildung zum Radmechaniker absolvieren; sie haben im Anschluss daran eine Arbeit gefunden.

Denken Sie, dass ein spezieller Orientierungs-Schalter für Migrant*innen bezüglich beruflicher Weiterbildung/Arbeitsvermittlung sinnvoll wäre?

Ja, dies kann ich mir durchaus vorstellen.

////////////////////////////////////

**7.Gespräch mit Vertreterin Berufsberatungszentrum Meran;
13.11.2023**

Wo braucht es derzeit am meisten Personal und bewerben sich für diese Stellen auch Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt, z.B. Migrant*innen? Erhalten diese auch Stellen? Falls nein, welche Kompetenzen fehlen?

Größter Mangel an Kompetenz betrifft meist die Sprache, fehlende Sprachkenntnisse sind die wohl größte Hürde für neue Meraner*innen. Derzeit ist der Arbeitsmarkt sehr gesättigt, wir haben eine geringe Arbeitslosenquote und Fachkräftemangel. **Viele freie Stellen gäbe es z.B. im Bereich Pflege.**

Welche Basiskompetenzen muss ein/e Mitarbeiter*in für den Südtiroler Arbeitsmarkt mitbringen, welche Kompetenzen können auch im Laufe der Anstellung erworben werden?

Auch hier ist eine der beiden Landessprachen die wohl wichtigste Basiskompetenz, um eine Stelle zu finden.

Bieten Sie spezielle Ausbildungsangebote für Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt und Weiterbildung?

Wir vermitteln vor allem jungen Menschen die passenden Ausbildungsangebote; wir beraten auch Erwachsene hinsichtlich Weiterbildung/Beruf, allerdings sind die Erwachsenen zahlenmäßig weniger stark vertreten als die Jugendlichen. Gerade bei Erwachsenen ist Weiterbildung oft schwierig, da diese mit ökonomischen Hürden verbunden ist.

Gibt es Nachqualifizierungen für Migrant*innen, wenn der im Ausland erworbene Schul- oder Studientitel nicht anerkannt wird?

Falls es Fragen zur Anerkennung von Schul- oder Studientiteln gibt, vermitteln wir die Personen an das Amt für Bildungswesen, die sich mit der Anerkennung befassen. Titel-Anerkennung aus dem EU-Ausland ist erfahrungsgemäß schwierig. **Wer einmal in einem Betrieb „ankommt“ und dort arbeitet, kann durchaus direkt im Unternehmen lernen: so eine Art „training on the job“ bieten im Grunde viele Betriebe an.**

Welche Fragen von Menschen mit erschwertem Zugang zu Weiterbildung, z.B. aufgrund sprachlicher Hürden, werden bezüglich Arbeit/Weiterbildung an Sie gerichtet?

Öfter werden wir nach Weiterbildungen in den Bereichen Tourismus, Metall -Handwerk, Gartenbau gefragt. Auch die Arbeit im Patronat stößt auf Interesse. Bei Beratungsgesprächen

mit Personen, die noch nicht deutsch, italienisch oder englisch sprechen, verständigen wir uns oft mithilfe von kulturellen Mediator*innen.

Was denken Sie - die Absolvent*innen von welchem Weiterbildungsangebot hätten gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Endlich selbständig! (Unternehmer*in bzw. Freiberufler*in werden)

Büroverwaltung

x Buchhaltung

Verkauf (Einzelhandel)

x Kurs zu digitalen Kompetenzen (Internet, MS Office/Word/Excel)

x Sprachkurs

Anderes (Weiterbildungsidee?): Bereich Pflege

Was bräuchte es ihrer Meinung nach, damit offene Stellen vermehrt mit neuen Meraner*innen besetzt werden würden? Können Sie ein konkretes Beispiel nennen?

Oft gibt es noch Bedenken von Unternehmer*innen, Menschen mit anderem kulturellen oder sprachlichen Hintergrund einzustellen. Gerade junge Leute brauchen einfach eine Chance, damit sie zeigen dürfen, was sie können. Auch in diese Richtung braucht es Sensibilisierungsarbeit.

////////////////////////////////////

8. Gespräch mit Vertreterin Arbeitsvermittlungszentrum Meran; 24.11.2023

Wo braucht es derzeit am meisten Personal und bewerben sich für diese Stellen auch Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt? Werden diese für die ausgeschriebenen Stellen auch angenommen? Falls nein, welche Kompetenzen fehlen?

Fehlende Sprachkenntnisse erschweren es Menschen, besser bezahlte Arbeit zu finden – und das, obwohl Fachkräftemangel herrscht. Personen mit Migrationshintergrund arbeiten des Öfteren für Leiharbeitsfirmen und damit auch öfter in prekären Verhältnissen.

Welche Basiskompetenzen muss ein/e Mitarbeiter*in für den Südtiroler Arbeitsmarkt mitbringen, welche Kompetenzen können auch im Laufe der Anstellung erworben werden?

Basis-Sprachkenntnisse in einer der zwei bzw. drei Landessprachen sind die wohl wichtigste Kompetenz, doch auch die digitalen Kompetenzen und die Soft-Skills sind wesentlich.

Könnte auch jemand, der noch kein Deutsch und Italienisch spricht, Arbeit finden und diese Sprachkompetenz im Laufe der Arbeit erwerben?

Sehr schwierig, ein Minimum an Verständnis ist notwendig, um Arbeitsabläufe zu erklären.

Bieten Sie spezielle Ausbildungsangebote für Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt und Weiterbildung?

Vor kurzem hat das Amt für Arbeit im Rahmen des PNRR-Plans eine Ausschreibung hinsichtlich der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung durchgeführt. Der Aufruf richtet sich an private Anbietende, die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie Kurse, Beratung und Orientierung für die in den Südtiroler Arbeitsvermittlungszentren (AVZ) eingetragenen Arbeitslosen anbieten und hierfür um Förderung ansuchen. Dafür stehen in den nächsten Jahren bis zu 3,2 Millionen Euro im Jahr zur Verfügung.

Gibt es Nachqualifizierungen für Migrant*innen, wenn der ausländische Schul-Studientitel nicht anerkannt wird?

Nach meiner Kenntnis bietet die italienische und deutsche Berufsbildung Nachqualifizierungen (Martha Stecher). Einzelne Berufsschulen, z.B. die Berufsschule Savoy, ermöglichen Nachqualifizierungen, z.B. im Service.

Können Migrant*innen – ihrer Erfahrung nach – die Kompetenzen aus ihren Herkunftsländern mitbringen (z.B. Tischler*in), jedoch keine zertifizierte Ausbildung haben, in ihren Berufen arbeiten, wenn sie nach Südtirol kommen?

Meist ist dies schwierig. Die Hürden sind groß und die Anerkennung von Titeln ist kompliziert.

Welche Fragen von Menschen mit Migrationshintergrund werden bezüglich Arbeit/Weiterbildung an Sie gerichtet?

Hier müssten sie meine Kolleg*innen von der Berufsberatung befragen, diese kennen die nachgefragten Informationen besser.

Die Absolventen welcher Weiterbildungsangebote hätten gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Endlich selbständig! (Unternehmer*in bzw. Freiberufler*in werden)

Büroverwaltung

Buchhaltung

Verkauf (Einzelhandel)

Kurs zu digitalen Kompetenzen (Internet, MS Office/Word/Excel)

Sprachkurs

Anderes (Weiterbildungsidee?) _____

Denke, alle Kurse sind sinnvoll.

Was bräuchte es ihrer Meinung nach, damit offene Stellen vermehrt mit neuen Meraner*innen besetzt werden würden? Können Sie ein konkretes Beispiel nennen?

Neben vermehrten Sprachkursen sicherlich auch die Sensibilisierung der Unternehmer*innen, um so eine offene und vielfältige Arbeitswelt zu schaffen.

Exkurs: Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung & Familie für migrantische Frauen

Cecilia Muñoz, unsere Gesprächspartnerin im obigen Interview, hat jahrelange Erfahrung als Kulturmediatorin und hat an mehreren öffentlichen runden Tischen zum Thema Integration von Bürger*innen mit Zuwanderungsgeschichte teilgenommen.

In einem Vortrag auf einem Festival für Female Empowerment, das kürzlich in Bruneck stattfand, hat sie über die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Migrantinnen und die Schwierigkeiten, denen diese auf gesellschaftlicher Ebene bei der Anerkennung ihrer erworbenen beruflichen Fähigkeiten begegnen, gesprochen.

Dankenswerterweise hat uns Frau Muñoz den wichtigsten Teil ihres Vortrages zur Verfügung gestellt. Ihn möchten wir hier im Original belassen:

Conciliazione famiglia lavoro delle donne migranti

In quanto donne (spesso madri), le donne immigrate siamo esposte a particolari situazioni di vulnerabilità e a peculiari situazioni di marginalizzazione.

La realtà quotidiana pesa ancora di più sulle donne – lavoratrici immigrate in termini di responsabilità di cura e di organizzazione del lavoro familiare, che sulle donne autoctone.

Le problematiche delle donne migrante lavoratrici sono diversi:

1. I lavori delle donne immigrate rimangono segregate nel settore dei servizi assistenziali e di cura.
2. Donne che non riescono a formarsi (imparare la lingua locale o intraprendere nuovi percorsi formativi) perché la responsabilità dei figli e la casa ricade soltanto su di loro.
3. Donne con lauree extraeuropee non valide in Italia che non trovano uno sbocco lavorativo in un ambito simile alla loro formazione.
4. Le Donne badanti che migrano per sostenere economicamente le proprie famiglie rimaste al paese. La conciliazione è nulla. Non esiste. La struttura familiare si è rotta.
5. Donne che devono lavorare per integrare il reddito familiare soprattutto l'affitto ma che possono farlo soltanto nelle ore che i figli sono a scuola (lavoro part time esclusivamente alla mattina, molto difficile da trovare)
6. Donne il cui lavoro è l'unica fonte di ingressi a causa della perdita del lavoro da parte dei coniugi dopo la Pandemia.

7. Donne che intraprendono percorsi di emancipazione attraverso il lavoro e la migrazione con grande fatica e realizzano o vorrebbero realizzare lavori in settori "vietati nel paese d'origine" (giudizio della famiglia e della comunità presente nel territorio)

"La giornata di noi, donne immigranti, è molto più breve di quella delle donne autoctone. Intendo le ore che abbiamo a disposizione per noi, per lavorare, fare un corso di formazione, o semplicemente per il nostro benessere. La nostra giornata si limita all'ore che i bambini trascorrono nelle scuole materne o nella scuola elementare. Niente più, niente nonni (sono lontani in nostri paesi di provenienza), niente baby-sitter (non possiamo permettercele). Quello che non hai fatto in quelle ore da lunedì a venerdì non si può più fare"

Ana Maria, 30 anni, del Perù.

In Italia, la rete familiare è assente quindi le madri attivano relazioni di solidarietà con altre donne immigranti per garantire l'accudimento dei figli. La capacità di costruire una rete amicale si tradurrebbe in un'altra risorsa importante per le donne immigrate lavoratrici a cui manca una rete familiare di sostegno.

"Arrivata in Italia ho partorito in solitudine, non avendo famiglia, ho cercato di conoscere altre mamme che come me, erano sole. Quando non passa il bus, chiamo la mia vicina che di casa. Anche lei è straniera e mi prende i bambini da scuola. Tante volte ci aiutiamo tra di noi per lasciare i bambini più piccoli, i più grandi restano da soli a casa"

Khaula, 35 anni del Marrocco.

Le ricerche sociologiche sul tema delle migrazioni femminili hanno messo in luce il ruolo determinante delle donne immigrate **nel permettere alle donne occidentali di conciliare i tempi di lavoro con i tempi della famiglia**, costituendo un bacino di forza lavoro a cui affidare parte delle responsabilità del lavoro familiare.

Disoccupazione delle donne straniere

Il tasso di disoccupazione è più alto tra le donne (15,2% contro l'11,4% tra gli uomini), ma a fare la differenza è soprattutto il **tasso di inattività**. Questo è molto alto tra le donne, ma è anche molto basso tra gli uomini stranieri rispetto agli uomini italiani e quindi la differenza di genere appare particolarmente marcata. Gli inattivi sono quindi coloro che non hanno un impiego ma che, a differenza dei disoccupati, non sono alla ricerca di lavoro. Tra gli stranieri, le inattive sono più del doppio degli inattivi.

In un'altra categoria ci sono le giovani donne, disoccupate e inattive non inseriti in un percorso di studio o di formazione di età compresa tra i 15 e i 34 anni costituiscono il gruppo dei cosiddetti neet. **A rendere difficile il loro inserimento lavorativo è il pregiudizio spesso più forte nelle culture di origine ma radicato anche nel nostro paese che vede la donna come unica responsabile del lavoro di cura dei figli**. A questo si aggiungono poi, ovviamente, le difficoltà legate alla condizione di straniera, oltre alla giovane età.

Frustrazione delle donne che hanno studiato:

“Quando arrivi in Italia, sembra che riparti da zero. Tu il tuo passato si cancella. La valigia personale della migrazione si fa leggera. Porti solo il tuo corpo. I tuoi studi non servo a nulla perché qui i titoli che sono extra-europei non hanno nessun riconoscimento. Nel mio caso dovrei ricominciare l’università perché i miei programmi di studio sono totalmente diversi nel mio paese. Dal 2000 ho potuto lavorare solo nel settore privato o nel terzo settore (associazioni) con contratti, cococo, lavori a progetti, e lavori occasionali quelli che stabiliscono ORA LAVORATA, ORA PAGATA. Questa è la realtà di noi donne straniere! Quando sei ammalata non guadagni, hai giorni di ferie ma non pagate. Quando sono rimasta in cinta sono stata a casa senza stipendio. È l’apporto per la pensione con questi stipendi sono molto bassi. La parola è “preariato infinito”.
Cecilia, 50 Argentina

Meno attive nel mondo del lavoro, ma più istruite

Nonostante il più alto tasso di inattività, **le donne straniere sono spesso più istruite degli uomini. Il numero delle laureate è doppio rispetto a quello dei laureati e maggiore è anche il numero di diplomate**, mentre sono in numero leggermente maggiore gli uomini con licenza di scuola media o elementare o con nessun grado di istruzione.¹⁰

Questa asimmetria di genere nel grado di istruzione esiste anche nella popolazione italiana e ugualmente a livello europeo, anche se in misura minore. La situazione delle donne straniere in Italia sembra quindi rispecchiare tendenze generali a livello italiano ed europeo (le donne hanno mediamente un grado di istruzione più alto, ma sono meno incluse nel mondo del lavoro), tuttavia in modo più severo rispetto alle cittadine italiane. **Questo conferma il ruolo dell’intersezionalità: essere donne e straniere crea una condizione di doppia fragilità.**

La probabilità delle donne straniere di evitare lavori dequalificati è molto inferiore rispetto alle cittadine autoctone. Le disuguaglianze di reddito si basano sia sulla nazionalità che sul genere. Gli stranieri hanno una paga mediana lorda inferiore rispetto a quella degli italiani (circa 12 e 10,6 euro l’ora rispettivamente). Anche le donne hanno una paga inferiore a quella degli uomini e pertanto le donne con cittadinanza estera risultano il gruppo più penalizzato.¹¹ **La sotto-occupazione e del sotto-inquadramento professionale si riflettono in forti disparità del livello retributivo.** Sotto il profilo lavorativo, esse sono segregate in questo settore del mercato del lavoro mal retribuito, segnato da precarietà, estrema flessibilità degli orari, contratti di lavoro svantaggiosi se presenti e con ben poche prospettive di aspirare ad un tipo di lavoro diverso, magari quello per cui hanno studiato nel proprio paese d’origine e donne che migrano debbono separarsi dai propri figli per accudire i nostri, dai propri anziani per curare i nostri; figli e anziani che a loro volta, rimasti nei paesi d’origine, vengono accuditi da altre donne della

¹⁰ Fonte Dati ISTAT, letzte Aktualisierung vom 23. Juni 2021

¹¹ Fonte Dati ISTAT, letzte Aktualisierung vom 23. Juni 2021

famiglia o a pagamento, in una "catena globale del lavoro di cura" che pesa sulle spalle delle donne dei paesi più poveri, in un gioco di produzione di disuguaglianze e di svalorizzazione del lavoro di cura di cui le stesse donne dei paesi più ricchi diventano – indirettamente e collettivamente-complici inconsapevoli.

(...) Nel 2012, il 49% delle lavoratrici straniere, quindi circa la metà, è sovra istruita rispetto alla professione in cui è impiegata; si tratta di livelli molto alti anche in considerazione di quelli delle italiane (20,1%) e degli occupati stranieri uomini fenomeni del sotto inquadramento e della sottoccupazione incidono maggiormente sulle donne straniere per la tipologia di lavori a bassa qualificazione in cui riescono ad inserirsi più facilmente unito al fatto che in tempi di crisi economica, di disoccupazione e di difficoltà economiche esse sono portate ad accettare qualsiasi tipo di lavoro a qualsiasi condizione.¹²

¹² ISTAT: Capitolo 3, "Il mercato di lavoro tra minori opportunità e maggiore partecipazione"
"Chiarotto, Ambra "Madri immigrate - Strategie di conciliazione tra lavoro e famiglia relatore", tesi di laurea magistrale (2012)

4. Ergebnisse

Die durchgeführte Umfrage zeigt, dass rund 43 % der Befragten über ein niedriges, 39 % der Befragten über ein mittleres Bildungsniveau (Berufsschule oder Oberschule) und ca. 15 % über ein hohes Bildungsniveau verfügen (FH oder Universität). Das Bildungsniveau der Befragten entspricht in etwa dem durchschnittlichen Bildungsniveau der ansässigen Wohnbevölkerung, mit Abweichungen von einigen Prozentpunkten.¹³ Trotzdem gehen nur wenige der Befragten höher qualifizierten Berufen nach. Ein Großteil der Teilnehmer*innen (57%) steht in einem Arbeitsverhältnis, wobei die meisten der Befragten im Tourismussektor und im Bereich Pflege und Betreuung arbeiten und dort niedere bis mittlere Positionen (Kellner*innen und Zimmermädchen, Reinigungskräfte, Pflegepersonal, Köch*innen und Geschirrspüler*innen) besetzen. Häufig sind auch Dienstleistungsberufen wie Verkäufer*innen, Lagerarbeiter*innen und Bauarbeiter*innen. Rund 11 % der Befragten sind auf Arbeitssuche, 9 % gehen keiner bezahlten Arbeit nach.

Somit decken sich die Ergebnisse aus der Umfrage mit den Wortmeldungen unserer Gesprächspartner*innen von Caritas Moka, SAVERA und Maternando (s. S. 21, S. 24, S. 35) - nämlich, dass aufgrund diverser Hürden (vor allem die mangelnde Anerkennung von Abschlüssen, sprachlichen Hürden etc.) Meraner*innen mit Zuwanderungsgeschichte häufig in Bereichen tätig sind, für die sie eigentlich unterqualifiziert sind. Diese Jobs im Tourismus- und Dienstleistungssektor sind häufig schlecht bezahlt und prekär.

> Handlungsempfehlung 1 (Angebot/Orientierung)

In den Bereichen Kompetenzfeststellung, Anerkennungs- und Qualifikationsberatung und (Nach-)qualifizierungsbegleitung gibt es großen Handlungsbedarf. Rund 80 % der Befragten würden eine Qualifizierungsberatung in Anspruch nehmen wollen.

Das Interesse an Weiterbildung ist, wie die Umfrage zeigt, durchaus groß - 76% interessieren sich für Angebote. Die größte Motivation für den Besuch einer Umfrage sind die Verbesserung der eigenen **persönlichen Fähigkeiten** und die **Verbesserung der beruflichen Chancen** und Möglichkeiten. Als das **größte Weiterbildungshemmnis haben sich die familiären Verpflichtungen** herausgestellt. Dies wird auch von diversen Interviewpartner*innen betont (s.S. 35). Besonders migrantische Frauen sind davon betroffen, da diese oft auf kein soziales Netz zurückgreifen können. Ein weiteres oft genanntes Hemmnis für den Besuch einer Weiterbildung ist die Befürchtung, die Sprache nicht genügend zu sprechen.

>Handlungsempfehlung 2 (Angebotsformat)

Bei Angeboten speziell für migrantische Frauen müssen die familiäre Situation und die Betreuungspflichten mitgedacht und mitorganisiert werden. Kurze, kompakte Angebote sind gefragt.

¹³ ASTAT, Dauerzählung der Bevölkerung, Daten 2020

>Handlungsempfehlung 3 (gesellschaftlicher Auftrag)

Wie sich aus den Interviews herauskristallisiert hat, wäre auch eine gleichzeitige Sensibilisierung der Institutionen und Arbeitgeber*innen für die Bedürfnisse von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sinnvoll.

>Handlungsempfehlung 4 (Angebotsformat)

Angebote sollten in der am wahrscheinlichsten gesprochenen Zweit- oder Drittsprache konzipiert werden, z.B. auf Italienisch. Wichtig wäre außerdem, Fachthemen mit berufsbezogenem Sprachtraining miteinander zu verknüpfen und spezielle Fachsprache-Kurse für Ausbildung und Beruf anzubieten, z.B. für Tourismus oder Pflege.

>Handlungsempfehlung 5 (Angebot/ Format)

Die Abende von Werktagen und die Wochenenden haben sich als die von den meisten Befragten präferierte Zeit für berufliche Weiterbildung herauskristallisiert. Wie aus den Interviews hervorgeht, können auch kurze und knappe Weiterbildungen für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eine nützliche Qualifikation sein, um erste Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt machen zu können.

4.1. Weiterbildungsangebote

Projekt 1

Schulung von Alltagsbegleiterinnen für Senior*innen und Menschen mit Beeinträchtigungen

Wie aus diversen Interviews hervorgeht, bietet vor allem die Pflege/Unterstützung von hilfsbedürftigen Menschen viele offene Stellen und damit Potential für Menschen mit geringem Bildungsgrad, eine Arbeitsmöglichkeit zu finden bzw. erstmals in Kontakt mit dem Südtiroler Arbeitsmarkt zu treten. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Arbeitskräftebedarf in diesem Bereich noch weiter steigen.

Zielgruppe

- Erwachsene ohne Schulabschluss oder mit niedrigem Bildungsniveau mit oder ohne Zuwanderungsgeschichte
- Pflegenden Angehörige, die einzelne Module besuchen und ihr Wissen vertiefen möchten

Zielsetzung

Die Absolvent*innen des Lehrgangs unterstützen hilfsbedürftige Menschen bei der Bewältigung ihres Alltags. Zur Arbeit kann die Unterstützung im Haushalt genauso gehören wie die Erledigung von Behördengänge oder die Begleitung zu Arztbesuchen. Alltagsbegleiter*innen sind keine Pflegekräfte, können aber z.B. Klient*innen bei der Mobilisierung und dem Erhalt ihrer kognitiven und physischen Fähigkeiten unterstützen. Durch die Ausbildung eignen sich die Absolvent*innen ein breites Wissen dazu an, z.B. im Bereich Ergotherapie oder Kommunikation.

Struktur/ Lehrplan

Modul 1 - Basisausbildung (80 UE)

Einführung (4 UE), Rolle der Alltagsbegleiter*innen (8 UE), Miteinander in Alltagsgestaltung (8 UE), Kommunikation (16 UE), Ethik (4 UE) Rechtliche Grundkenntnisse (4 UE), Sicherheit und Erste Hilfe (16 UE), Pflegenden Angehöriger (4 UE), Sozial- und Gesundheitsdienste (4 UE), Hauswirtschaftliche Basiskenntnisse (4 UE), Grundkenntnisse der Pflege (8 UE), Multiple Choice und Abschlussgespräch, Teilnahmebestätigung.

Modul 2 - Hauswirtschaft (40 UE)

Reinigung im Privathaushalt (8 UE), Hygiene und Gesundheitsschutz (4 UE), Textilpflege im Privathaushalt (4 UE), Einführung in die Kinästhetik (4 UE),

Ernährungskunde (16 UE), Mahlzeiten und Tischkultur (4 UE), Multiple Choice und Abschlussgespräch, Teilnahmebestätigung.

Modul 3 - Senior*innen (40 UE)

Medizinische Grundkenntnisse Veränderungen im Alter (16 UE), Kommunikation mit Demenzerkrankten (8 UE), Biografiearbeit (8UE), Umgang mit Tod und Sterben (8 UE), Multiple Choice und Abschlussgespräch, Teilnahmebestätigung.

Modul 4 - Menschen mit Beeinträchtigungen (40 UE)

Medizinische Grundkenntnisse Menschen mit Beeinträchtigung (12 UE), Kommunikation Menschen mit Beeinträchtigung (4 UE), Unterstützung im Alltag (8 UE), Unterstützung bei der Mobilisierung und Grundlagen der Ergotherapie (16 UE), Multiple Choice und Abschlussgespräch, Teilnahmebestätigung.

Sprachkurse Deutsch & Italienisch / Fachsprache (50 UE)

Schnupperpraktikum (40 UE)

Laut Lehrplan sollten die Basisausbildung und eines der Aufbaumodule (2,3 oder 4) sowie der berufsbezogene Sprachkurs und das Schnupperpraktikum absolviert werden. Die Ausbildung würde vorwiegend in italienischer Sprache stattfinden.

Voraussetzungen für die Teilnahme

Elementare Kenntnisse der italienischen Sprache

Mindestalter von 18 Jahren

Projektnetzwerk

Genossenschaften im Pflegebereich (z.B. "Betreut OHG")

Bezirksgemeinschaft Meran

Teilnahmegebühren

Geringe Teilnahmegebühren im Umfang von ca. 100 € pro Modul

Finanzierung

Das Projekt wurde im Rahmen des Programms *Erasmus+* an der urania meran entwickelt. Die erstmalige Durchführung könnte durch das Erasmus + Programm und die Bezirksgemeinschaft Meran finanziert werden, die durch diesen Beitrag die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung fördern möchte.

Gesamtkosten Summe	44.200,00
MwSt. 22 %	9.724,00
GESAMTSUMME	53.924,00
Erasmus +	16.145,00
(externe Referent*innen, Begleitung und Evaluierung)	
Bezirksgemeinschaft Meran	37.770,00

Projekt 2

Buchhaltungslehrgang in italienischer Sprache samt Fachsprache DT & IT

Wie aus dem Interview mit einer Vertreterin von Caritas Moka hervorgeht, haben vor allem viele Frauen aus dem osteuropäischen Raum (z.B. der albanischen Community, die die größte Zuwanderungsgruppe in Südtirol stellt) einen Abschluss im Bereich Wirtschaft/Ökonomie/Betriebswirtschaft, der in Südtirol nicht anerkannt wird. An der urania meran könnte ein Buchhaltungslehrgang in italienischer Sprache samt berufsspezifischer Fachsprache in deutsch und italienisch ("microlingua") angeboten werden. So können wir der unten genannten Zielgruppe eine Nachqualifizierung anbieten, mehr Personen mit Vorkenntnissen könnten in "ihrem" Bereich arbeiten und aus prekären Beschäftigungsverhältnissen heraustreten. Der Arbeitskräftebedarf im Bereich Verwaltung / Buchhaltung wird auch in den nächsten Jahren hoch bleiben.

Zielgruppe

- Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die bereits über informelle bzw. nicht zertifizierte Kompetenzen im Bereich Betriebswirtschaft/Ökonomie verfügen;
- Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, die nach ersten Arbeitserfahrungen im Büro den Wiedereinstieg versuchen möchten

Zielsetzung

Der Lehrgang ermöglicht eine Nachqualifizierung im Bereich Betriebswirtschaft und befähigt die Absolvent*innen, im Bereich Buchhaltung zu arbeiten - bereitet die Teilnehmer*innen also auf eine neue berufliche Tätigkeit vor bzw. zertifiziert bereits vorhandene Kompetenzen. Neben theoretischem und praxisrelevantem Wissen vermittelt der Lehrgang Deutsch- und Italienischkenntnisse im berufsspezifischen Kontext; die Nutzung von KI für die tägliche Kommunikation wird ebenfalls geübt. Auch Arbeitnehmer*innenrechte und mitteleuropäische Arbeitskultur werden diskutiert.

Struktur/Lehrplan

Allgemeine Buchhaltung (35 UE), Angewandte Buchhaltung (35 UE), Buchhaltung am Computer (10 UE), Abschreibungen (10 UE), Lohnbuchhaltung (10 UE), Vorbereitende Abschlussbuchungen (10 UE), berufsbezogene Fachsprache in Deutsch und Italienisch (20 UE), Anwendung der künstlichen Intelligenz im Büroalltag und für die berufliche Kommunikation (5 UE), Arbeitnehmer*innenrechte und Arbeitskultur (5 UE).

Insgesamt: 140 UE

Voraussetzungen für die Teilnahme

elementare Italienischkenntnisse

Abschluss der Mittelschule

Mindestalter 18 Jahre

Projektnetzwerk

Berufsberatung Meran

Arbeitsvermittlungszentrum Meran

KOI

Teilnahmegebühren

Die Teilnahmegebühren liegen bei ca. 2.200 € /Person. Die Teilnehmer*innen können beim italienischen Amt für berufliche Weiterbildung um eine Förderung von 80 % der Kursgebühr ansuchen, die 5-jährige Ansässigkeit ist für die Förderung keine Voraussetzung.

Finanzierung

Der Lehrgang würde über die Teilnahmegebühren und damit über das italienische Amt für berufliche Weiterbildung finanziert werden.

Projekt 3

Individuelle Qualifikationsberatung (IQB)

Wie sowohl aus unserer Umfrage, wie auch aus den Gesprächen mit Netzwerkpartner*innen hervorging, gibt es im Bereich Anerkennung von Schulabschlüssen und Berufsbefähigungen, Feststellung von vorhandenen Kompetenzen und individueller Beratung zu möglichen Nachqualifizierungen einen großen Bedarf. Da die urania meran durch die LGK-Kurse bereits einen bestimmten Bekanntheitsgrad bei migrantischen Communities genießt, könnte eine Beratungsstelle eingerichtet werden - ähnlich dem IQ Projekt in Deutschland. Die Qualifikationsberatung könnte beispielsweise einmal wöchentlich auf Voranmeldung stattfinden (2 h). Schritt für Schritt könnte so ein Netzwerk an wertvollem Wissen in Hinblick auf berufliche (Nach-)Qualifizierungen für das Burggrafenamt entstehen. Als Berater*innen würden Pädagog*innen oder Kulturmediator*innen eingesetzt werden, um so die Vertrauensbildung und die gegenseitigen Verstehensprozesse zu unterstützen. Darüber hinaus haben die migrantischen Mentor*innen eine Vorbildfunktion und Einblicke in die jeweilige Lehr- und Lerntradition.

Zielgruppe

- erwachsene Personen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, die ihre informellen Kompetenzen erweitern und zertifizieren lassen möchten
- erwachsene Personen mit Zuwanderungsgeschichte, deren ausländischen Schul- und Berufsabschlüsse in Südtirol nicht anerkannt werden

Zielsetzung

Analyse und Bewusstmachung vorhandener Kompetenzen und Ressourcen; die Teilnehmenden erhalten eine individuelle Beratung zur Erarbeitung eines persönlichen Kompetenzprofils, das realistische Anschluss-Perspektiven bietet und auf die Erfordernisse des Südtiroler Arbeitsmarkts abgestimmt ist. Die Klient*innen werden bei der Nachqualifizierung begleitet, indem fachspezifische Angebote (z.B. Gastronomie, Pflege) und Angebote in den Bereichen Soft-Skills und digitale Kenntnisse unterbreitet werden. Die Klient*innen werden bei der Zertifizierung ihrer informellen Kompetenzen (z.B. Hilfe beim Lehrabschluss als Privatist*in, Unterstützung beim Finden des passenden 2. Bildungswegs) und der formellen Realisierung der beruflichen Weiterbildung unterstützt.

Voraussetzungen für die Teilnahme

Mindestalter 18 Jahre

Projektnetzwerk

Berufsberatung

Arbeitsvermittlungszentren

Berufsschulen/Mittelschulen

KOI

Gemeinde Meran

Teilnahmegebühren

Keine

Finanzierung

Die individuelle Qualifikationsberatung könnte mit den Mitteln des Projekts "Intercultural Café" und damit über das Amt für Weiterbildung und das KOI finanziert werden. Auch eine anderweitige Finanzierung, z.B. über den Haushaltskapitel "Soziales" der Gemeinde Meran wäre denkbar, genauso wie eine künftige Finanzierung über ESF+ Projekte.

Projekt 4

Schritt für Schritt in die Selbständigkeit

Rund 28 % der Befragten interessierten sich für eine Weiterbildung im Bereich "Selbständig werden" (S. 40). Damit war diese die am zweithäufigste als interessant befundene Weiterbildung nach den Sprachkursen. Im Schnitt gründen Personen mit Zuwanderungsgeschichte in Italien häufiger Unternehmen bzw. machen sich häufiger selbstständig, als die Mehrheitsgesellschaft; in Südtirol haben 7,6 % der Unternehmer*innen Migrationshintergrund - die meisten stammen aus Marokko, China und Rumänien und sind in den Bereichen Bauwesen und Handel tätig.¹⁴ Wie auch der zitierte Artikel suggeriert, wäre eine diversitätssensible Begleitung bzw. Orientierung für Neo-Unternehmer*innen sinnvoll und wichtig, da die bürokratischen Hürden auf dem Weg zur Selbstständigkeit groß sind. Sinnvoll wäre bei einem solchen Lehrgang die Einbeziehung von Mentor*innen mit Zuwanderungsgeschichte.

Zielgruppe

- Personen mit keinen oder wenigen Kenntnissen des italienischen Wirtschaftssystems/Bürokratie, die eine eigene Geschäftsidee umsetzen möchten
- Personen mit Zuwanderungsgeschichte, die sich gerne selbständig machen möchten bzw. eine Geschäftsidee umsetzen möchten

Zielsetzung

Den Teilnehmer*innen soll in einfacher Sprache Instrumente und Wissen an die Hand gegeben werden, um den Weg in die Selbständigkeit zu erleichtern und erfolgreich zu gestalten. Wesentlicher Teil des Lehrgangs ist eine Auseinandersetzung mit Mentor*innen, also Personen mit Zuwanderungsgeschichte, die sich bereits erfolgreich verwirklicht haben.

Struktur/Lehrplan

Formen der Selbständigkeit (2,5 UE) Steuerrecht (10 UE) Arbeitsrecht (5 UE)
Businessplan & Kostenrechnung (5 UE) Buchhaltung & Bilanz (5 UE) Förderungen (5 UE) Online-Marketing für Selbständige (5 UE) Gespräch mit Mentor*innen (5 UE);
Nutzung der KI für die Kommunikation (2,5 UE);

Insgesamt: 45 UE

Zusätzliche Infos:

¹⁴ Battaiola Vittoria, "Aumentano le imprese dei migranti, a Bolzano crescita record di oltre il 22 %" del 17.04.2023

- Unterlagen und Unterricht in leichter Sprache (in deutsch oder italienisch oder beides)
- Kurze & kompakte nebenberufliche Weiterbildung, z.B. 19.00 - 22.00 Uhr werktags für drei Wochen

Voraussetzung für die Teilnahme

Abschluss der Mittelschule
Elementare Sprachkenntnisse
Mindestalter 18 Jahre

Projektnetzwerk

Handelskammer
Vereinigung Südtiroler Freiberufler
KOI

Teilnahmegebühren

noch festzulegen

Finanzierung

Die urania meran bemüht sich aktuell um die erneute Akkreditierung als Träger für ESF-Kurse. Möglich wäre eine Finanzierung über den ESF+ 2021- 2027 im Rahmen der kommenden Aufrufe für Beschäftigung oder Soziale Inklusion.

Im Rahmen des Interkulturellen Cafès könnten künftig außerdem folgende Weiterbildungen bzw. Module angeboten werden:

Modul 1: Erstorientierung für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt

Im Rahmen unserer Tätigkeit haben wir festgestellt, dass Personen mit Zuwanderungsgeschichte, die erst seit Kurzem in Meran und Burggrafenamt leben und noch keine der Landessprachen sprechen, sich eine erste Orientierung und Begleitung wünschen, um aus der sozialen Isolation zu treten. Zu ihnen zählen viele motivierte Frauen, die sich gerne weiterbilden würden, um anschließend in den Arbeitsmarkt einzutreten. Die Zeit, die ihnen für Weiterbildung und Sprachkurse zur Verfügung steht, ist allerdings oftmals aufgrund der Betreuungspflichten gegenüber Kleinkindern sehr beschränkt. Jene Jahre bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Kinder in den Kindergarten gehen, könnten jedoch trotzdem für den Ausbau der sprachlichen und beruflichen Kompetenzen genutzt werden. Diese erste Orientierung soll kompakt, kurz und kostenlos sein und dem Empowerment der Frauen und der Bewusstmachung eigener Kompetenzen dienen. Inhaltlich sieht das Modul berufsbezogene Fachsprache, die Förderung von Softskills und begleitete Freiwilligenarbeit in einer lokalen Einrichtung vor. Die Freiwilligenarbeit ermöglicht es den Teilnehmerinnen, den Südtiroler Arbeitsmarkt kennenzulernen - genauso wie die eigenen Vorlieben und Kompetenzen. Damit einher geht die Verbesserung der Sprachkenntnisse und das Knüpfen von sozialen Kontakten.

Zielgruppe

- Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, die erst seit Kurzem in Südtirol leben und sich noch in einer Orientierungsphase befinden
- Frauen ohne oder mit sehr wenig Arbeitserfahrung
- Mütter von Kleinkindern, die sich auf den Arbeitseinstieg in den kommenden Jahren vorbereiten möchten
- Frauen, die gerne Freiwilligenarbeit leisten würden

Zielsetzung

Diese Fortbildung soll den Teilnehmerinnen einen ersten Kontakt mit der Südtiroler Arbeitswelt ermöglichen. Ziel ist, dass Teilnehmerinnen Sprachverständnis und -verwendung sowie Softskills verbessern und durch die Freiwilligenarbeit einen praktischen Einblick in Berufsbereiche erhalten. Mögliche Partner-Institutionen wären Seniorenwohnheime und weitere öffentliche Institutionen.

Lehrplan/Struktur

Berufsbezogene Fachsprache & Softskills (20 UE / 10 x 2 h - wöchentliche Treffen)
Freiwilligenarbeit (20 UE / 10 x 2 h - wöchentliche Treffen)

Projektnetzwerk

Caritas Moka

Voraussetzungen für die Teilnahme

Mindestalter 18 Jahre

Teilnahmegebühren

10 €

Finanzierung

Dieses Weiterbildungsangebot könnte mit Mitteln aus dem Projekt "Interkulturelles Café" der urania meran finanziert werden.

Modul 2: Diversitätsmanagement für Unternehmen und Institutionen

Im Rahmen unserer Studie hat sich herauskristallisiert, dass auch eine Sensibilisierung von Arbeitgeber*innen und Institutionen bezüglich kultureller Vielfalt wichtig wäre - so dass Diversität künftig vermehrt als Chance begriffen und Stereotype abgebaut werden können.

Zielgruppe

- Unternehmer*innen
- Führungskräfte und leitende Mitarbeiter*innen von Unternehmen oder Institutionen

Zielsetzung

Sensibilisierung von Arbeitgeber*innen und Institutionen im Hinblick auf die kulturelle Verfasstheit unserer Arbeitskultur, Normen und Werte, Verhältnis der Geschlechter etc.

Lehrplan/Struktur:

bewusste Reflexion des eigenen kulturellen Wertesystems (2,5 UE); Vorträge und Workshops mit Diversity- und Anti-Rassismus-Trainer*innen(5 UE); an die Hand geben von Instrumenten für die Führung von heterogenen Teams mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen (5 UE).

Flexible Module, die an jeweilige Situation angepasst werden können, z.B. 5 x 2,5 UE

Teilnahmegebühren

noch festzulegen

Finanzierung

Über die Arbeitgeber*innen und Unternehmer*innen

Modul 3: Kurse für berufsbezogene Fachsprache (DT/ITAL)

Sprachliches und fachliches Lernen muss zusammen gedacht werden; oft sind Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz durch sprachliche Schwierigkeiten eingeschränkt und können deshalb nicht ihr ganzes Potential entfalten. Sprachförderung am Arbeitsplatz und hilfreiche Instrumente zur Sprachförderung im Betrieb können diese Hürden abbauen.

Zielgruppe

→ Menschen mit einer anderen Muttersprache als deutsch oder italienisch, die vielfältigen Kommunikationssituationen im Beruf besser gewachsen sein möchten (Tourismus, Pflege etc.).

→ Unternehmer*innen und Institutionen, die ihre Mitarbeiter*innen fördern und Instrumente zu Möglichkeiten der Sprachförderung ihrer Belegschaft kennenlernen möchten.

Zielsetzung

Arbeitnehmer*innen werden direkt am Arbeitsplatz bedarfsorientiert und gezielt sprachlich unterstützt. So könnten z.B. Pflegekräfte in einem Altenheim im Rahmen von gezielten Lerneinheiten Deutsch lernen und es können sichere Räume für den sprachlichen Austausch vor Ort geschaffen werden, z.B. Sprachcafé mit den Bewohner*innen eines Altersheimes.

Lehrplan/Struktur

Sprachunterricht *on the job* vor Ort (10 UE); schwierige Sprechsituationen wahrnehmen und üben (5 UE); sprachliche Lerntechniken (2,5 UE); Sprachförderung im Betrieb, Tipps für Arbeitgeber*innen (deutlich Sprechen, Redewendungen vermeiden, präzise Anweisungen formulieren etc.) (2,5 UE)

Flexible Module, die an jeweilige Situation angepasst werden können, z.B. 10 x 2 UE

Voraussetzung für die Teilnahme

Mindestalter 18 Jahre

Teilnahmegebühren

noch festzulegen

Finanzierung

Über die Unternehmer*innen und Arbeitgeber*innen