

# TEMA MANUAL

**Beratung zu  
Aus- und Weiterbildung  
für zugewanderte  
Eltern und Erwachsene**

Autorinnen:

Dr. Susanne Felger

Agathe Huller-Haastert

Der Aufbau und die Weiterentwicklung von TEMA wurden im Rahmen verschiedener Programme und Zeiträume gefördert, insbesondere von:



FREUDENBERG  
STIFTUNG



**Schöpflin** Stiftung :



Sowie im Rahmen des Landesprogramms Bildungsregionen



Die Erstellung dieses Manuals wurde dank der Unterstützung der Freudenberg Stiftung möglich.

# **TEMA Manual.**

Beratung zu Aus- und  
Weiterbildung für  
zugewanderte Eltern und  
Erwachsene

# Inhalt

<b>1. Wozu dieses Manual? – Einleitung für die Nutzer*innen</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Was ist TEMA? Warum gibt es TEMA? – Einleitung zum Projekt</b> .....	<b>8</b>
2.1. Was ist TEMA? – Grundstruktur, Träger, Arbeitsbereiche .....	8
2.2. Warum TEMA? Was bringt TEMA? – Ziele, Wirkungen, Teilnehmer*innen ..	12
2.3. Wie entwickelte sich TEMA? – Anfänge, Ausbauschritte, Finanzierung ....	14
<b>3. Wie arbeitet TEMA? – Konzept, Arbeitsweisen, Kompetenzen</b> .....	<b>15</b>
3.1. Der Mensch im Mittelpunkt: Pädagogisches Konzept und Praxis .....	15
<i>Die gemeinsamen pädagogischen Basics der TEMA-Arbeit</i> .....	15
<i>Das fördert Vertrauen und Aufgeschlossenheit der Klient*innen</i> .....	19
<i>Beratung und Sprach- &amp; Kulturmittlung im Tandem</i> .....	20
3.2. Sprach- & Kulturmittlung .....	21
<i>Wozu Sprach- &amp; Kulturmittlung?</i> .....	21
<i>Wie SKMs arbeiten und kooperieren</i> .....	21
<i>Was SKMs konkret tun</i> .....	22
<i>Herausforderungen in der Arbeit</i> .....	22
<i>Wie wir SKMs gewinnen und qualifizieren</i> .....	23
3.3. Elternberatung .....	24
<i>Wozu Elternberatung?</i> .....	25
<i>Wie Elternberater*innen arbeiten und kooperieren</i> .....	25
<i>Was Elternberater*innen konkret tun</i> .....	26
3.4. Erwachsenenberatung zur Aus- und Weiterbildung .....	28
<i>Wozu Erwachsenenberatung?</i> .....	29
<i>Wie die Berater*innen arbeiten</i> .....	29
<i>Was die Berater*innen konkret tun</i> .....	30
<i>Typische Beratungsthemen</i> .....	32
<b>4. Was können TEMA-Fachkräfte? – Kompetenzprofile und Kompetenzentwicklung</b> .....	<b>33</b>
<i>Was SKMs können müssen</i> .....	33
<i>Was Beratungsfachkräfte können müssen</i> .....	33
<i>Entgrenzung der Arbeit, persönliche Betroffenheit und professionelles Handeln</i> .....	34
<i>Kontinuierliches Lernen</i> .....	35
<i>Fortlaufende Konzeptarbeit</i> .....	35

<b>5. Wie lebt das TEMA-Team Vielfalt? – Diversität und Führung</b> .....	<b>36</b>
<i>Aufbau eines vielfältigen Teams</i> .....	36
<i>Honorarkräfte gut einbinden</i> .....	36
<i>Zusammenarbeit im vielfältigen Team</i> .....	37
<i>Ein interkulturelles Team führen</i> .....	37
<i>Der Mehrwert interkultureller Teams</i> .....	38
<b>6. Was bietet TEMA konkret? – Angebote im Überblick</b> .....	<b>39</b>
6.1. Angebote der Elternberatung .....	39
<i>Zugangswege und Teilnehmergewinnung</i> .....	40
<i>Mehrsprachiger Elterntreff</i> .....	41
<i>Mehrsprachiges Elterninfocafé</i> .....	42
<i>Wöchentliche Elternsprechstunde an Schulen</i> .....	44
<i>Individuelle Familienberatung</i> .....	44
6.2. Angebote der Erwachsenenberatung .....	46
<i>Zugangswege und Teilnehmergewinnung</i> .....	47
<i>Sprachcafé mit Kinderbetreuung</i> .....	47
<i>Interkultureller Gesprächskreis</i> .....	49
<i>Ukrainischer Familienkreis mit Kinderbetreuung</i> .....	50
<i>Sozial- und Berufsleben in Weinheim</i> .....	52
<i>Individuelle Erwachsenenberatung</i> .....	52
<b>7. Was macht TEMA erfolgreich? – Erfolgsfaktoren und notwendige Bedingungen</b> .....	<b>54</b>
<b>8. Anhang: Dokumente</b> .....	<b>57</b>
A1 Teilnehmende und Vermittlungszahlen zum Stand Sommer 2023 .....	58
A2 Profilbogen aus der Erwachsenenberatung .....	59
A3 Teilnahme-Fragebogen .....	62
A4 Aufgaben/Rollen der SKM und der Berater*in .....	67
A5 Ablauf der Beratung .....	68
A6 Ablauf Elterninfocafé .....	69
 TEMA Team .....	 72
Impressum .....	74

# 1. Wozu dieses Manual?

## – Einleitung für die Nutzer\*innen

### Ausgangsfragen

Wie können zugewanderte Eltern bzw. Familien dabei unterstützt werden, den Übergang ihrer Kinder von der Schule in den Beruf aktiv zu begleiten? Wie kann formal gering qualifizierten (jungen) Erwachsenen mit Migrationshintergrund dabei geholfen werden, ihre eigene berufliche Aus- und Weiterbildung voranzutreiben? Wie gelingt es überhaupt, diese Zielgruppen zu erreichen und zu aktivieren?

Diese und ähnliche Fragen erreichen das Bildungsbüro Weinheim als Träger des Projekts TEMA sowie die Fachleute der „Weinheimer Bildungskette – lokale Gesamtstrategie für Bildung und Integration“ immer wieder.

### Erfahrungstransfer

Eine Förderung der Freudenberg Stiftung hat es nun ermöglicht, die Angebote, Konzepte und Arbeitsweisen von TEMA, welche seit 2010 entwickelt und verfeinert wurden, umfassend zu dokumentieren.

Ziel des vorliegenden Manuals ist es, den Wissensschatz und die Praxiserfahrungen des TEMA-Teams systematisch zu erfassen und zugänglich zu machen. Dafür wurden Dokumente ausgewertet und zahlreiche Gespräche mit Fach- und Führungskräften geführt.

### Nutzer\*innen

Mit dem Manual stellen wir unser Wissen allen Interessierten zur Verfügung. Insbesondere denken wir dabei an Fachkräfte weiterer Kommunen und Bildungsregionen, sowie an (potenzielle) Förderer und politische Entscheider\*innen in Kommunen auf Landes- und Bundesebene, die die berufliche Integration zugewanderter Menschen systematisch fördern möchten.

Nicht zuletzt profitieren Kolleg\*innen und Netzwerkpartner\*innen, die neu zur „Weinheimer Bildungskette“ hinzukommen, von dieser Dokumentation. Sie sichert Wissen des Bildungsbüros und hat, schon im Prozess ihrer Erarbeitung, das Nachdenken über TEMA vertieft. Herzlichen Dank an alle Kolleg\*innen, die daran mitgewirkt haben!

Unser Manual führt in sechs Kapiteln und einem Dokumenten-Anhang durch das Projekt TEMA: Im Anschluss an die Einleitung führt „Was ist TEMA? Warum gibt es TEMA?“ (Kap. 2) in Grundstrukturen, Ziele, Wirkungen und die Entwicklungsschritte ein. Das pädagogische Konzept sowie die drei grundlegenden Funktionen Sprach- und Kulturmittlung, Elternberatung und Erwachsenenberatung und ihre Arbeitsweisen erklären wir in „Wie arbeitet TEMA?“ (Kap. 3).

In „Was können TEMA-Fachkräfte?“ (Kap. 4) besprechen wir Kompetenzprofile, Kompetenzerwerb und besondere Herausforderungen der communitybezogenen Arbeit. Herausforderungen bei der Zusammenarbeit und Führung eines diversen Teams und wie wir damit umgehen, besprechen wir in „Wie lebt das TEMA-Team Vielfalt? Diversität und Führung“ (Kap.5).

Die einzelnen Angebote und Veranstaltungsformate der Arbeitsbereiche Elternberatung und Erwachsenenberatung beschreiben wir in „Was bietet TEMA?“ (Kap. 6).

Zentrale Erfolgsfaktoren, notwendige Rahmenbedingungen und eine sinnvolle Eingliederung dieser Arbeit in die lokale Bildungslandschaft und die Kommune beschreiben wir unter „Was macht das Projekt TEMA erfolgreich?“ (Kap. 7).

Schließlich geben wir im Anhang mit Dokumenten (Kap. 8) die Möglichkeit zur Vertiefung und geben Einblick in nützliche Arbeitsmaterialien.

Die Kapitel sind inhaltlich so strukturiert, dass sie zur gezielten Nutzung und Vertiefung der jeweiligen Themen auch unabhängig voneinander gelesen werden können. Dadurch ergeben sich, bezogen auf das gesamte Manual, Wiederholungen, die für das Verständnis der einzelnen Kapitel unvermeidbar sind.

Damit bietet das TEMA-Manual viele Informationen und Erfahrungen, aber sicher kein Patentrezept. Wir zeigen lediglich, wie wir in Weinheim erfolgreich arbeiten. Anderenorts, unter anderen Bedingungen, kann anderes möglich und nötig sein! Handlungskonzepte müssen stets an die konkreten Bedarfe und die lokalen Bedingungen angepasst werden.

Inhaltsstichworte und Querverweise (➤) auf andere Kapitel oder Dokumente im Anhang helfen den Nutzer\*innen, inhaltliche Zusammenhänge herzustellen und, je nach Interesse, gezielt weiterzulesen. So kann das TEMA-Manual ganz praktisch genutzt werden.

Zu guter Letzt ein Hinweis zu männlichen bzw. weiblichen Bezeichnungen für Personen(gruppen): Wir gendern, wo alle Geschlechter gemeint sind. Das tun wir auch bei den Mitarbeiter\*innen, obgleich bei TEMA aktuell nur Frauen arbeiten, denn es ist so nicht gewollt, sondern eher eine Folge der Befristungen und Teilzeit-Anstellungen, die TEMA oft nur bieten kann.

## **Aufbau**

---

## **Kein Patentrezept**

---

## **Nutzungshilfen**

---

## **Gendern**

---

## 2. Was ist TEMA? Warum gibt es TEMA? – Einleitung zum Projekt

### 2.1. Was ist TEMA? – Grundstruktur, Träger, Arbeitsbereiche

Das Projekt TEMA ist eines der zentralen Handlungsfelder des Bildungsbüro Weinheim / Integration Central Weinheim e.V. und zugleich ein zentraler Baustein der kommunalen Gesamtstrategie für Bildung und Integration, der „Weinheimer Bildungskette“. Die seit 2010 entwickelten Förderangebote und Arbeitsstrukturen von TEMA sind in der Weinheimer Bildungslandschaft fest verankert. Über den Status eines befristeten Projekts ist TEMA längst hinausgewachsen. Nur seine Finanzierung ist immer noch projektbezogen und damit befristet. Bei Wegfall von Förderprogrammen ist die Arbeit gefährdet – insoweit ist TEMA noch immer ein Projekt.

TEMA stand ursprünglich für „Türkische Eltern als Motoren für Ausbildung“ und bezog sich auf die Projektziele der Anfangsjahre. Die Fokussierung auf türkische Eltern ist längst Geschichte. Der Name blieb.

**Seit der Projekterweiterung von 2018 besteht TEMA aus zwei Arbeitsbereichen:**

#### Elternberatung

- *In der Elternberatung werden Eltern, Familienangehörige und Mitglieder der entsprechenden Communities dabei unterstützt, sich zu „Motoren“ für die schulische und v. a. die berufliche Ausbildung ihrer (jugendlichen) Kinder zu entwickeln. Im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen die Eltern zweier Weinheimer Projektschulen (einer Werkrealschule und einer Realschule) sowie eines Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrums mit dem Förderschwerpunkt Lernen (SBBZ).*

#### Erwachsenenberatung

- *In der Erwachsenenberatung werden oft junge Erwachsene mit Migrationshintergrund und geringen formalen Bildungsabschlüssen zu ihrer eigenen Aus- und Weiterbildung entsprechend ihrer beruflichen Ziele und familiären Möglichkeiten beraten und bei der Umsetzung unterstützt. Durch niedrigschwellige Gruppenangebote, die sich an den Lebenslagen der Zielgruppen orientieren, wird ein Einstieg in die individuelle Beratung und eine gezielte Aus- und Weiterbildung eröffnet.*

Die TEMA-Arbeit wurde, über die Arbeitsbereiche hinweg, als konsistentes und durchlässiges Gesamtkonzept entwickelt. Auch der Übergang zwischen Eltern- und Erwachsenenberatung ist möglich. Das Ganze wird von einem Mitarbeiter\*enteam umgesetzt.

### **Gesamtkonzept und „atmendendes Angebot“**

---

Dabei wird das TEMA-Programm, bestehend aus Kontaktaufbau/Teilnehmerakquise, Gruppeninformationen, fortlaufenden Gruppen sowie individuellen Prozessen der Familien- bzw. Einzelberatungen, als „atmendendes Angebot“ gestaltet. Es richtet sich nach den identifizierten Bedarfen der Zielgruppen und wird, soweit Ressourcen dafür mobilisierbar sind, flexibel ausgebaut bzw. weiterentwickelt.

Derzeit arbeitet TEMA v.a. mit fünf Sprachgruppen. Es handelt sich um Zugewanderte mit türkischer, kurdischer, arabischer, bulgarischer und ukrainischer Muttersprache.

### **Sprachgruppen**

---

Das hauptamtliche Mitarbeiter\*enteam besteht aus zwei Elternberaterinnen, zwei Erwachsenenberaterinnen und zwei Sprach- und Kulturmittlerinnen (SKMs), die durch eine Mitarbeiterin für Verwaltung und Monitoring unterstützt und eine Projektleiterin koordiniert werden; zusammen umfasst es 3,75 Personalstellen.

### **Mitarbeiter\*enteam**

---

Hinzu kommen 8-10 semiprofessionelle Mitarbeiter\*innen auf Honorarbasis. Sie erweitern (oft nur mit wenigen h/Woche) die TEMA-Angebote durch kulturelle und sprachliche Vielfalt, ihre beruflichen Erfahrungen und Communitykontakte. Auch diese Honorarkräfte werden gezielt qualifiziert. Einige entwickeln sich mit der Zeit zu professionellen Sprach- und Kulturmittler\*innen weiter.

Die professionellen Beraterinnen sind entsprechend ihrer spezifischen Kompetenzen einem Arbeitsbereich fest zugeordnet.

Die SKMs arbeiten zugleich in der Eltern- und der Erwachsenenberatung. Je eine Beratungsfachkraft und eine SKM arbeiten fallbezogen im Tandem. Damit bietet TEMA eine integrierte Beratung und Sprach- und Kulturmittlung. Dies gilt als einer der Erfolgsfaktoren. Alle Mitarbeiterinnen sind auf Basis von Projektförderungen befristet beschäftigt; viele arbeiten in Teilzeit. Angestellt sind sie beim Trägerverein oder – im Rahmen einer kommunalen Kofinanzierung – bei der Stadt Weinheim.

TEMA ist mit seinen Angeboten, Arbeitsstrukturen und seiner Kompetenz ein geschätzter und unverzichtbarer Eckpfeiler der lokalen Gesamtstrategie für Bildung und Integration der „Weinheimer Bildungskette“. Erst in enger Zusammenarbeit zwischen TEMA, den Projektschulen, der Jugendberufshilfe, der Volkshochschule, den Unternehmen, der Agentur für Arbeit, kommunalen Ämtern und Behörden sowie weiterer Fach- und Beratungsstellen entfaltet es seine ganze Wirksamkeit.

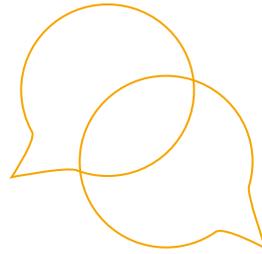
### **Lokale Gesamtstrategie und Netzwerk**

---

# Beratung zu Aus- und Weiterbildung



für **Eltern**  
bezogen auf ihre Kinder



für **Erwachsene**

mehrsprachiger  
**Elterntreff**

mehrsprachiges  
**Eltern-  
Infocafé**

wöchentliche  
**Eltern-  
Sprechstunde**  
FR-RS/DBS

individuelle  
**Familien-  
beratung**

**Sprachcafé**

interkultureller  
**Gesprächs-  
kreis**

Gruppenberatung  
**Sozial- und  
Berufsleben**

individuelle  
**Erwachsenen-  
beratung**

Übergänge  
oder parallele  
Prozesse bei  
Bedarf  
möglich



Einzelberatung Erwachsene

Gruppenangebote



Einzelberatung Eltern

## 2.2. Warum TEMA? Was bringt TEMA? – Ziele, Wirkungen, Teilnehmer\*innen

Durch TEMA werden zugewanderte Eltern und Familien dabei unterstützt, sich zu aktiven Mitgestalter\*innen und Multiplikator\*innen („Motoren“) für Bildung, Aus- und Weiterbildung zu entwickeln: zum einen mit Blick auf die Ausbildung ihrer Kinder, zum anderen bezogen auf ihre eigene Aus- und Weiterbildung als Erwachsene.

### Integration durch Bildung

Schon 2010 wurden erste Angebote für zugewanderte Eltern entwickelt. Die Anfänge von TEMA liegen nicht zufällig in den Entstehungsjahren der lokalen Gesamtstrategie „Weinheimer Bildungskette“. Das Leitziel ‚Integration durch Bildung‘ gehört quasi zur DNA der kommunalen Weinheimer Bildungsstrategie.

Mit einem aufsuchenden, herkunftssprachlich kompetenten und transkulturell vermittelnden Handlungsansatz geht TEMA aktivierend und unterstützend auf Eltern/Familien, (junge) Erwachsene und die Migranten-Communities zu. Seine Mitarbeiter\*innen wecken Interesse und informieren, sie sensibilisieren, beraten und motivieren, sich aktiv zu beteiligen.

### Konkret reagiert TEMA darauf,

### Handlungsbedarfe

- dass der Bildungserfolg in weiterführenden Schulen sowie beim Übergang in eine berufliche Ausbildung auch in Weinheim hochgradig von der sozialen Lage und der kulturellen und sprachlichen Herkunft der Familien abhängt; ein Migrationshintergrund verschlechtert die Chancen deutlich,
- dass sich die Problemlagen an den Schulen mit hohem Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund konzentrieren,
- dass die Beratungs- und Hilfsangebote von Schulen, Jugendberufshilfe, Berufsberatung der Arbeitsagentur u.a. viele zugewanderte Familien nicht gut erreichen,
- dass eine duale und schulische Berufsausbildung bei großen Teilen der Zugewanderten wenig bekannt ist und wenig wertgeschätzt wird,
- dass mit zunehmender Akademisierung der Berufsbildung – und heute mit rückläufigen Bewerberzahlen – die regionale Wirtschaft (mehr) Auszubildende und Fachkräfte aus dem Kreis der Zugewanderten braucht,
- dass langwierige oder zunächst erfolglose Such- und Übergangsprozesse nach dem Schulabschluss individuell wie gesellschaftlich hohe Kosten an Geld und Lebenszeit verursachen; solche Erfahrungen des „Scheiterns“ hängen den Betroffenen lange nach; sie belasten ihre gesamte weitere Bildungs- und Erwerbsbiografie.

Lokale Bildungsakteure allein stoßen angesichts grundlegender Strukturprobleme an ihre Grenzen. Für viele Fragen sind sie nicht zuständig. Hier ist Politik auf Landes- und Bundesebene gefordert, geeignete Rahmen zu setzen.

Bei individuellen Hilfen sowie bei der Personal- und Organisationsentwicklung „im Kleinen“ kann eine bildungsaktive Kommune in Partnerschaft mit zivilgesellschaftlichen Akteuren – zu denen unbedingt die Migranten-Communities gehören – und unterstützt durch staatliche Förderprogramme, regionale Stiftungen und Unternehmen aber viel erreichen! Auch das zeigt TEMA.

## TEMA-Erfolge

### Die Erfolge von TEMA erkennen wir anhand dieser Indikatoren:

- Die Angebote sind bei den Zielgruppen zunehmend bekannt, werden genutzt und in den Communities weiterempfohlen. Die Teilnehmerzahlen der Eltern – wie der Erwachsenenberatung steigen von Jahr zu Jahr.
- An den weiterführenden Schulen mit dem größten Migrationsanteil (Abgangsklassen 2022: RS: 27 %, WRS: 72 %) sowie am Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum mit Förderschwerpunkt Lernen (SBBZ: 67 %) ist die Elternberatung fest verankert.
- Von Mai 2018 bis Juni 2023 wurden rund 4.910 Teilnehmende erreicht. 1190 Einzelpersonen bzw. Elternpaare nahmen eine intensive Einzelberatung wahr. Davon konnten 304 Menschen in Aus- und Weiterbildung, Praktikum sowie in Erwerbsarbeit vermittelt werden.
- TEMA zeigt sich handlungsfähig und flexibel bei neuen Herausforderungen und Krisen wie dem großen Flüchtlingszuzug 2015/16, der Corona-Pandemie und zuletzt bei den Folgen des Kriegs gegen die Ukraine. Das wird in der Kommunalpolitik und der Stadtgesellschaft anerkannt.
- Die politische Unterstützung im Gemeinderat ist breit verankert und seitens des Oberbürgermeisters verlässlich. Bei Wegfall einer zentralen Landesförderung sprangen die Stadt und ein großer Weinheimer Arbeitgeber zuletzt als „Ausfallbürge“ ein.
- Expertise und Angebote von TEMA gelten als Eckpfeiler der „Weinheimer Bildungskette“, der lokalen Gesamtstrategie für Bildung und Integration. Sie sind regional eng mit anderen Partnern und deren Angeboten vernetzt. Durch intensive Elternarbeit und dem mehrsprachigen Zugang zu Migrantenfamilien unterstützt TEMA viele außerschulische und schulische Integrations- und Bildungsaktivitäten in Weinheim.
- TEMA gilt in Baden-Württemberg und darüber hinaus als best practice für Elternarbeit und Erwachsenenberatung für Zugewanderte mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen – also für Zielgruppen, die häufig als schwer erreichbar gelten.

## 2.3. Wie entwickelte sich TEMA? – Anfänge, Ausbauschritte, Finanzierung

Ausgehend von der Situation, dass nur jedem 4. Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein Übergang in eine Ausbildung gelang und die soziale Herkunft sehr über den Bildungserfolg entschied, wurden ab 2010 die Aktivitäten des Weinheimer Übergangsmanagements um neue Bausteine erweitert.

### Landesprogramm

Als Teil des damaligen Landesprogrammes „Azubi statt ungelernt – mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden“ des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg wurden mit Projekt TEMA erstmals gezielt die Eltern als Partner im Berufsorientierungsprozess ihrer Kinder angesprochen und beteiligt.

Zunächst mit dem Ziel, Familien mit türkischer Zuwanderungsgeschichte über das deutsche Ausbildungssystem zu informieren, sie zu beraten und zu aktivieren, ihre Kinder während der Berufsorientierung und beim Einstieg in eine Ausbildung zu begleiten, wurde das Projekt dank mehrerer Förderperioden kontinuierlich ausgebaut. Durch den Einsatz mehrsprachiger Fachkräfte mit guten Zugängen in die verschiedenen Migranten-Communities werden heute neben türkischen Familien auch bulgarische, arabisch-kurdische, ukrainische und weitere Familien beraten.

### Auf Bedarfe reagieren

Im engen Kontakt der TEMA-Mitarbeiter\*innen mit den Familien zeigte sich zunehmend auch bei älteren Geschwisterkindern, Eltern und weiteren Familienangehörigen ein Bedarf an Beratung zur eigenen Aus- und Weiterbildung. Daher wurde TEMA mit Beginn der Förderperiode 2018 im Förderaufruf „Der Weg zum Erfolg – mehr Menschen mit Migrationshintergrund in berufliche Aus- und Weiterbildung“ um einen zweiten Arbeitsschwerpunkt erweitert. Seither umfasst es die Beratung von Eltern zur Bildung und Berufsausbildung ihrer Kinder sowie die Beratung von (jungen) Erwachsenen zu ihrer eigenen Aus- und Weiterbildung.

### Finanzierung

Das Projekt TEMA wurde seit 2010 als Teil des Landesprogrammes des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (60%), des Landes Baden-Württemberg (20%) und der Stadt Weinheim (20%) finanziert. Die letzte Förderperiode im Förderaufruf „Der Weg zum Erfolg – mehr Menschen mit Migrationshintergrund in berufliche Aus- und Weiterbildung“ endete zum 31.12.2021.

Sowohl für 2022 als auch 2023 ist es gelungen, mittels Spendengelder von Stiftungen, einer Projektzusage aus dem Unternehmen Freudenberg Services (Programm e<sup>2</sup>) und Zusagen der Stadt Weinheim, das Defizit auszugleichen. Für 2024 und die Folgejahre ist die Finanzierung weiter unsicher.

TEMA kostet 2023 rd. 230.000 € (Gesamtbudget). Bisher konnte die Arbeit über Unsicherheiten und Finanzierungskrisen hinweg immer wieder gesichert werden. Eine verlässliche Regelfinanzierung steht jedoch aus.

# 3. Wie arbeitet TEMA?

## – Konzept, Arbeitsweisen, Kompetenzen

### 3.1. Der Mensch im Mittelpunkt: Pädagogisches Konzept und Praxis

#### Die gemeinsamen pädagogischen Basics der TEMA-Arbeit

Das Projekt TEMA arbeitet in beiden Arbeitsbereichen mit Zielgruppen, die in der Wahrnehmung der deutschen Mehrheitsgesellschaft und ihrer Institutionen wie Kitas, Schulen, Behörden und Unternehmen oft als schwer oder kaum erreichbar gelten. Und doch gelingt dies hier recht gut.

Wie also gelingt eine stärkende Eltern- bzw. Erwachsenenberatung? Gibt es „ein TEMA-Geheimrezept“ oder richtiger gesagt: Gibt es grundlegende Arbeitsweisen, die helfen, das Vertrauen der Klient\*innen zu gewinnen, sie zu aktivieren und sie auf ihrem Integrations- und Bildungsweg zu stärken und gezielt zu unterstützen?

***Als Antwort skizzieren wir zunächst pädagogische Basics, die in TEMA erarbeitet wurden und für alle Mitarbeiter\*innen handlungsleitend sind:***

Die Klient\*innen aller TEMA-Angebote haben viel gemeinsam: In ihrer Biografie und Zuwanderungsgeschichte haben sie Fremdsein, Verunsicherung, teils auch Abwertung und Ausgrenzung erlebt. Alle kennen den steinigen Weg, sich in einer meist völlig fremden Sprache und Kultur, zurechtfinden zu müssen. Meist haben sie die Entwertung eigener Kompetenzen (Sprache, Ausbildung, Beruf) erlebt.

Sie und ihre Familien wollen und müssen sich neu orientieren. Sie müssen in einer neuen Lebenssituation Vertrauen und Selbstvertrauen entwickeln und einen Weg finden, sich eine Zukunft aufzubauen. Gleichzeitig sind sie seitens der deutschen Gesellschaft und Institutionen mit vielfältigen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert, die sie zunächst einmal verstehen und dann, so gut es geht, einschätzen und bewältigen müssen. Die Fachkräfte müssen diese biografischen Erfahrungen ihrer Klient\*innen sehen und verstehen.

**Wie gelingt  
Empowerment?**

**Biografische  
Erfahrungen verstehen**

**Die Lebenslage erkennen**

Trotz der vielen Gemeinsamkeiten der Zugewanderten ist es ganz unverzichtbar, die konkrete Lebenssituation jedes/jeder einzelner Klient\*in möglichst gut zu verstehen und diese zum Ausgangspunkt jeder Beratung bzw. jedes Coachings zu machen.

**Den ganzen Menschen sehen**

Gerade vor dem Hintergrund ihrer mitunter schmerzlichen biografischen Erfahrungen als Zugewanderte wollen sie mit ihren jeweiligen Kompetenzen und ihrer Lebensleistung wahrgenommen und anerkannt werden. Sie wollen als ganzer Mensch gesehen werden – und nicht nur als Elternteil oder Arbeitskraft, die funktionieren soll. Genau das tun die TEMA-Fachkräfte. Sie wertschätzen die ganze Person.

**Den Klient\*innen folgen**

Die Themen, Ziele und Geschwindigkeit des Beratungs- bzw. Coachingprozesses bestimmen die Klient\*innen – Wendungen und „Schleifen“ inklusive. Diese sind für die Klient\*innen oft notwendig und werden mitgegangen. Die Mitarbeiter\*innen nehmen die Wünsche und Ziele ihrer Klient\*innen sehr ernst und vermeiden es, eigene Vorstellungen durchzusetzen. Vielmehr prüfen sie gemeinsam, wie und in welchem Zeitraum sich die Ziele umsetzen lassen. Sie klären, in welchen Schritten Ziele realisierbar sind. Die Mitarbeiter\*innen erkunden und durchdenken mit den Klient\*innen den Weg, definieren ggf. Meilensteine und konkretisieren den nächsten Schritt. Bei Bedarf unterstützen sie bei dessen Umsetzung.

**Offen, neugierig und zugewandt sein**

Alle Mitarbeiter\*innen arbeiten mit großer Offenheit, zugewandt und empathisch mit ihren Klient\*innen (und Kolleg\*innen). Eine Erwachsenenberaterin sagte: „Wir mögen Menschen und sind neugierig auf sie. Man muss sich gerne mit Menschen beschäftigen, sonst kann man diese Arbeit nicht machen.“

Die Mitarbeiter\*innen gehen offen auf Fremde(s) zu und bewegen sich sicher und reflektiert in verschiedenen Kulturen und Sprachen. Das erfordert interkulturelle Kompetenz und eine reflektierte, gefestigte Persönlichkeit: „Man muss sich trauen“, im mehrdeutigen Wortsinn: Man muss mutig sein sowie sich seiner selbst sicher bzw. sich seiner selbst bewusst sein.

**Aufmerksam und wertschätzend kommunizieren**

Die Mitarbeiter\*innen kommunizieren sehr aufmerksam, sensibel und reflektiert. Das gilt ganz besonders beim Erstkontakt bzw. bei der Teilnehmergewinning. Denn nur, wenn die unterbreiteten Angebote oder Informationen bei den Klient\*innen in einer günstigen Situation und „von der richtigen Person“ übermittelt werden, können sie positiv aufgenommen und damit wirksam werden. Es kommt auf das passende Setting und den richtigen Moment an. Und nur wenn die potenzielle Klient\*in dem- bzw. derjenigen, der sie anspricht oder einlädt, vertraut, kann das gelingen.

Eine grundlegend wertschätzende Haltung gegenüber den Klient\*innen ist dabei essenziell. Kommunizieren und Agieren „auf Augenhöhe“ ist die Basis dafür. Eine Elternberaterin formuliert es so: „Wir sind alle Menschen und alle gleich wertvoll. Das leitet mich.“

**Aktivieren und niederschwellige Einstiege bieten**

TEMA gewinnt seine Teilnehmer\*innen zunehmend durch Weiterempfehlung und aktive Nachfrage von Interessierten. Es informiert und aktiviert potenzielle Zielgruppen aber auch aktiv und aufsuchend, z.B. in Kitas und Schulen, bei Veranstaltungen und an Orten der Migrant\*innen-Communities, in Sprach- oder Integrationskursen etc. Wichtig sind dabei sehr niederschwellige Erstkontakte und Einstiegsangebote. Dafür werden v.a. Gruppenangebote genutzt. Günstig ist, wenn Menschen, zu denen bereits Kontakt besteht, andere mitbringen können und eine geschützte bzw. vertraute Gruppensituation Sicherheit vermittelt. Ausgehend von Gruppenveranstaltungen gelingt es eher, sich bekannt zu machen und Vertrauen aufzubauen, um Personen für Einzelberatungen bzw. individuelle Hilfsangebote zu gewinnen.

Eine Bezugnahme auf gemeinsame Bekannte oder Aktivitäten in den Migrant-Communities erleichtert den Mitarbeiter\*innen die Kontaktaufnahme, stärkt das Vertrauen und öffnet Kommunikationskanäle. Fast alle Mitarbeiter\*innen sind in ihren Communities aktiv, (sehr) bekannt, vernetzt und anerkannt. Örtliche Migrantenselbstorganisationen werden aktiv in die Arbeit einbezogen. Ihre Arbeit wird nicht zuletzt öffentlich wahrnehmbar wertgeschätzt – auch von Vertreter\*innen der Stadt. Die Migrantenorganisationen sind wichtige Multiplikatoren und Netzwerkpartner.

**Communities  
wertschätzen und  
nutzen**

---

Beim Erstkontakt oder im Laufe des Arbeitsprozesses, der ja Elternberatung oder Aus- und Weiterbildungsberatung in den Mittelpunkt stellt, erfahren die Mitarbeiter\*innen mitunter, dass für die Klient\*innen andere Problemlagen akut sind. Hierzu zählen z.B. Schwierigkeiten mit Behörden und Rechtsfragen, Wohnprobleme, gesundheitliche Probleme der Klient\*innen oder ihrer Familien. Unter solchen Bedingungen haben Klient\*innen wenig Zeit, Kraft und Aufmerksamkeit, sich um die zunächst angesprochenen Themen zu kümmern. TEMA-Mitarbeiter\*innen erfahren davon, weil sie die Lebenssituation ihrer Klient\*innen sensibel erfragen und sich viel Zeit zum Sprechen und Zuhören nehmen. Auch bei drängenden Problemlagen, die nicht zur TEMA-Kompetenz passen, wird versucht, zu helfen. Auch hier gilt: „Störungen haben Vorrang“. Ein positiver Effekt: Die konstruktive Bearbeitung „anderer Probleme“ schafft Vertrauen und stärkt die pädagogische Beziehung.

**Dringende Probleme  
erkennen**

---

Wichtig ist, dass sich Mitarbeiter\*innen ihres Auftrags und ihrer Kompetenzen, aber auch deren Grenzen bewusst sind. Deshalb agieren sie häufig als Lots\*innen zu anderen professionellen Beratungs- und Hilfsangeboten. Sie arbeiten eng im regionalen Netzwerk zusammen.

**Brücken bauen,  
Hilfen vermitteln**

---

Auch im TEMA-eigenen Aufgabenfeld wirken sie oft als Brückenbauer\*innen und Vermittler\*innen zwischen ihren Klient\*innen und den beteiligten Personen und Institutionen (Schulen, Behörden, Unternehmen etc.). Sie erklären einerseits immer wieder, wie in Deutschland das Bildungs- und Berufsbildungssystem, der Arbeitsmarkt und die Kultur und Gesellschaft insgesamt „ticken“. Andererseits sensibilisieren sie Prozessbeteiligte und (institutionelle) Partner für Informationslücken, kulturelle Differenzen und interkulturelle Missverständnisse.

Die Mitarbeiter\*innen beraten vertraulich und sorgen, auch räumlich, für Diskretion bei persönlichen Themen. Zugleich erklären sie ihren Klient\*innen, in welchem Kontext sie ggf. Informationen weitergeben und holen vorher deren Zustimmung ein. Innerhalb des TEMA-Teams werden Fallinformationen ausgetauscht und Fälle besprochen. Das ist unverzichtbar. Meist sind mehrere Mitarbeiter\*innen involviert, mindestens Beraterin und SKM. Bei Kooperationen und der Falldokumentation arbeiten alle aktiv für den Schutz der Klientendaten gemäß fachlicher Standards und den Vorgaben der DSGVO.

**Diskret sein**

---

Die Mitarbeiter\*innen unterstützen und helfen, wo möglich, grenzen sich aber auch ab, wo nötig. Sie balancieren stetig zwischen professioneller Nähe und Distanz. Hinzu kommen die oft hohe persönliche (biografische) Betroffenheit sowie ggf. eine Grundsolidarität innerhalb der gemeinsamen Community. Daraus resultiert eine hohe Motivation zu helfen. Innerhalb der Arbeitszeiten sind sie – auch mobil – fast immer erreichbar bzw. reagieren zeitnah auf Anfragen oder Terminbitten. Sie machen vieles möglich, auch zu ungewöhnlichen Zeiten und in besonderen Settings. Aber sie setzen, wo nötig, auch Grenzen und schützen sich selbst. Dabei werden sie von einer fürsorglichen Leitung unterstützt. Alle haben gelernt: „Wir können nicht jede/jeden retten!“

**Flexibel und empathisch  
sein – und sich  
abgrenzen**

---

**Geduldig sein und langfristig begleiten**

Beratung und Netzwerkentwicklung im Arbeitsfeld von TEMA sind „Marathons, keine Sprints“. Die individuelle Begleitung von Klient\*innen wie die Kooperation mit/in Institutionen sind meist längere, oft langfristige Entwicklungsprozesse. Das erfordert professionelle Geduld, Frustrationstoleranz und Hartnäckigkeit. Die Klient\*innen geben die Geschwindigkeit vor und bestimmen den für sie gangbaren Weg. Eine Beraterin sagt: „Selbst ehemalige Klient\*innen, die ihre Ziele nicht erreicht hatten, sehen wir irgendwann – oft nach Jahren – wieder.“ Das zeigt: Selbst ein scheinbar wenig erfolgreicher Arbeitsprozess kann wichtige Impulse gebracht und eine gute Arbeitsbeziehung geschaffen haben, an die sich später anknüpfen lässt.

**Selbstständig und im Team arbeiten**

TEMA-Mitarbeiter\*innen sind Teamplayer, die ihre Werte und Arbeitshaltungen auch im Zusammenspiel mit ihren Kolleg\*innen und Kooperationspartnern leben. Zugleich arbeiten sie im Alltag sehr selbstständig und eigenverantwortlich. Eine Personalführung, die ihnen viel Vertrauen, fachliche Unterstützung und Gestaltungsfreiraum gibt, stärkt sie dabei und schafft förderliche Rahmenbedingungen dafür.

**Multikulturell, multiprofessionell und vernetzt arbeiten**

Die TEMA-Beratungsarbeit fordert von allen Mitarbeiter\*innen und ihren Führungskräften ein hohes Maß fachlicher, sozialer und personaler Kompetenzen. Die benötigten Fachkompetenzen, die Sprach- und Kulturkenntnisse, Kontakte und Netzwerke, aber auch die nötige Ausdauer und Motivation sind nur im Team leistbar. Die TEMA-Mitarbeiter\*innen verstehen sich als ein Team, das sich, über Arbeitsbereiche hinweg, unterstützt und auch Erfolge teilt. Das stärkt die fachliche Qualität, erhöht Flexibilität und Gestaltungskraft und schafft für Klient\*innen Durchlässigkeit.

Kooperationspartner nehmen TEMA als Kompetenzzentrum wahr. Indem Mitarbeiter\*innen, über ihre Kernaufgabe hinaus, als Lots\*innen und Brückenbauer\*innen zu anderen Hilfen und Unterstützungsangeboten wirken, stärken sie das gesamte regionale Kooperationsnetzwerk. Davon profitiert die gesamte „Weinheimer Bildungskette“.

**Stetig reflektieren, verbessern und lernen**

Eine Basis des Erfolgs ist das stetige Reflektieren, Weiterlernen sowie die kontinuierliche Konzeptarbeit. Das Team arbeitet regelmäßig an Verbesserungen. Es erarbeitet und erprobt neue Formate, Inhalte und etabliert bei Bedarf Angebote für neue Kultur- und Sprachgruppen. Dabei verbessern die Mitarbeiter\*innen in formalen wie informellen Settings ständig ihre eigenen Kompetenzen. Sie sagen: „Wir lernen mit jedem Fall dazu. Das macht die Arbeit auch nach Jahren noch interessant. Es wird nie langweilig“. Diese lernfreudige, offene und neugierige Grundhaltung im Team wird von der Leitung explizit gefördert. Von dieser „Beweglichkeit in Kopf und Herz“ profitieren alle Beteiligten.

**Dokumentieren, auswerten, berichten**

TEMA berichtet kontinuierlich über seine Arbeit: den Geldgebern, der Kommunalpolitik, im Netzwerk der Bildungsregionen auf Landesebene und im eigenen Trägerverein Integration Central Weinheim e.V. Diese Berichterstattung basiert auf den Daten einer sorgfältigen Falldokumentation (Datenbank) sowie der Teilnehmer-Erhebung in Gruppenangeboten. Beides wird im Rahmen des Monitorings kontinuierlich ausgewertet und unterstützt auch die (Selbst-)Evaluierung und Bedarfsermittlung. Diese Aufgaben sind als wichtiger Baustein professionellen Arbeitens im Team akzeptiert und werden sorgfältig umgesetzt. Jede Fachkraft dokumentiert ihre Beratungsfälle. Das ist keinesfalls selbstverständlich. Es muss erklärt werden. Die Auswertung der Daten schafft Transparenz und macht Wirksamkeit sichtbar. Auch nach innen ist das wichtig; es stärkt die Motivation.

## Das fördert Vertrauen und Aufgeschlossenheit der Klient\*innen

Eine erfolgreiche Bildungsberatung mit zugewanderten Personen, die fremd sind in der deutschen Sprache und Kultur, gelingt nur auf Basis von Vertrauen in die beratenden Personen und Institution(en). **Wie aber kann Vertrauen und Aufgeschlossenheit gefördert werden?**

In der TEMA-Praxis sind diese Strategien erfolgreich:

- Vertrauensbildung mittels **gemeinsamer Kultur und Sprache** von Klient\*in und Mitarbeiter\*in: Der Erstkontakt wird i.d.R. von Muttersprachler\*innen hergestellt. Das bringt einen „Vertrauensvorschuss“. Später übergeben sie ggf. behutsam an Kolleg\*innen.
- **Multikulturell verwurzelte Mitarbeiter\*innen** geben Orientierung: Alle Mitarbeiter\*innen haben selbst einen Migrationshintergrund. Sie bewegen sich sicher in ihrer Herkunftskultur und -sprache sowie in der deutschen. Sie sind in „beiden Welten“ zuhause. So sind sie für Klient\*innen glaubwürdig, geben Orientierung oder wirken sogar als Vorbild.
- Mitarbeiter\*innen mit **reflektierter Migrationsgeschichte**: Mitarbeiter\*innen kommen oft aus der gleichen Kultur und haben ähnliche biografische (Zuwanderungs-)Erfahrungen wie Klient\*innen. Das fördert Nähe, birgt aber auch Risiken. Nur wenn die eigene Migrationsbiografie und die der eigenen Familien gut reflektiert ist/wird, gelingt eine professionelle Beziehung.
- **Personelle Kontinuität** herstellen: Beratungsarbeit und Familienkontakte über Monate oder gar Jahre erfordern eine hohe personelle Kontinuität seitens der Fachkräfte. „Man kennt sich“, begegnet sich wiederholt oder kennt die Familie – das hilft Vertrauen zu schaffen.
- Mitarbeiter\*innen sind **präsent in der Community**: Eine gute Einbindung der Mitarbeiter\*innen (und ihrer Familien) in der lokalen/regionalen Migranten-Community und ein gutes Ansehen dieser dort, fördert das Vertrauen in das Beratungsangebot.
- **Kommunale Einbindung**: Die TEMA-Angebote sind beauftragt von der Stadt Weinheim und werden von ihr finanziell unterstützt. Das signalisiert den Zielgruppen: Ihre Belange sind wichtig, sie werden von der Stadt „gesehen“ und es vermittelt Wertschätzung und Seriosität.
- **Gute Ausstattung**: Ähnliche Signale gehen von „ordentlichen Büros“ (Lage, Räume, Ausstattung) und einem bekannten und anerkannten Projektträger sowie von gut ausgebildeten Mitarbeiter\*innen aus. All das vermittelt Seriosität und Professionalität.
- **Verlässliche Angebote**: Die Mitarbeiter\*innen begleiten ggf. über viele Monate oder auch Jahre. Die Klient\*innen wissen, dass sie wiederkommen können, wenn der nächste Schritt ansteht und sind dankbar für ein verlässliches Angebot.
- **Diskretion und Datenschutz**: Beratungsgespräche erfolgen vertraulich. Die Mitarbeiter\*innen sorgen für Diskretion und das Einhalten der DSGVO-Vorschriften. Das ist wichtig, weil oft Persönliches oder gar Heikles besprochen wird.

### Vertrauen aufbauen

## Beratung und Sprach- & Kulturmittlung im Tandem

### Kompetenz im Tandem

Ein Schlüssel zum Erfolg von TEMA liegt sicher in der bedarfsgerechten, flexiblen und gut eingespielten Zusammenarbeit von Beratungsfachkräften und Sprach- und Kulturmittler\*innen (SKMs) im Tandem. Im Laufe des Projekts wurden die Aufgaben- und Kompetenzprofile immer klarer herausgearbeitet, sodass sie sich gut ergänzen.

Die SKMs sind Expert\*innen für die Sprache, Kultur und Community eines Kulturraums, während die Beratungsfachkräfte Expert\*innen für die regionalen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Migrant\*innen sowie den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind. Sie kennen die zuständigen Akteure, Netzwerke und Regelungen gut. In enger Zusammenarbeit bieten Berater\*in und SKM den Klient\*innen die Unterstützung, die sie brauchen, um mit ihren Kindern oder selbst den nächsten Bildungsschritt zu klären und zu gehen.

### Flexible Zusammenarbeit

Berater\*innen und SKMs arbeiten, je nach den jeweiligen Bedarfen, in Einzelberatungen oder Gruppenangeboten flexibel zusammen. Das gilt für die Eltern- wie für die Erwachsenenberatung. Es gibt weder feste Tandems noch feste Zuordnungen von SKMs zu dem Bereich „Eltern“ oder „Erwachsene“. Entscheidend ist, welche Sprach- und Kulturkenntnisse die Berater\*innen gerade brauchen.

Trotz unterschiedlicher Kompetenzprofile basiert die Arbeit von Berater\*innen und SKMs auf gemeinsamen pädagogischen Grundsätzen der TEMA-Arbeit, die im TEMA-Team fortlaufend reflektiert werden. Das fördert die Konsistenz der Bildungs- und Beratungsarbeit.

### Falldokumentation

Gemeinsam ist den Fachkräften zudem, dass alle ihre Beratungsfälle fortlaufend in der TEMA-Falldatenbank dokumentieren. Das schafft Transparenz, gerade wenn mehrere Personen an einem Fall mitarbeiten. Basisdaten der Teilnehmer\*innen werden mit eigens entwickelten Fragebögen erhoben.

## 3.2. Sprach- & Kulturmittlung

### Wozu Sprach- & Kulturmittlung?

Sprach- und Kulturmittler\*innen (SKMs) bauen Brücken zwischen der deutschen Kultur und Sprache und derjenigen der Klient\*innen. Sie unterstützen und ergänzen die Arbeit der Fachberater\*innen mit ihren spezifischen Sprach- und Kulturkenntnissen und mit ihren Kontakten in die Community. Sie werden immer dann hinzugezogen, wenn die Beratungsfachkraft selbst mit der Klientensprache und -kultur nicht vertraut ist. So stärken und erweitern die SKMs die interkulturellen Kompetenzen des TEMA-Teams.

#### Ihre Aufgaben:

- 1 Aktivieren und Werben von Teilnehmer\*innen sowie Begleitung ins Projekt, v. a. communitybezogene Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für TEMA-Angebote
- 2 Aufbau und Pflege von Kooperationen mit wichtigen Partnern aus dem Sprach- und Kulturkreis (Multiplikator\*innen, Migrantenselbstorganisationen, Moschee etc.)
- 3 Vorklärung des Beratungsbedarfs und – bei Bedarf – Begleiten der Klient\*innen bei der Umsetzung der in der Beratung vereinbarten Arbeitsschritte, inkl. Falldokumentation
- 4 Unterstützen von Gruppenangeboten für die TEMA-Zielgruppen

### Wie SKMs arbeiten und kooperieren

Sprach- und Kulturmittler\*innen sind keine Berater\*innen. Sie kooperieren eng mit ihren Kolleg\*innen, den Beratungsfachkräften aus der Eltern- oder der Erwachsenenberatung. Kommt eine Beratungsfachkraft selbst aus dem Sprach- und Kulturraum der Klient\*innen, dann bringt sie beide Kompetenzen mit. In diesem (Ausnahme-)Fall wird die Aufgabe der SKMs von der Fachberatung mit übernommen. Meist arbeiten SKMs und Fachberater\*innen jedoch im Tandem. Die genaue Aufgabenverteilung variiert dann je nach Bedarf, ob eine Einzelberatung oder ein Gruppenangebot unterstützt wird. Bei Einzelberatungen ist entscheidend, ob die Berater\*in die SKM-Unterstützung auch im Verlauf des Beratungsprozesses braucht oder ob deren Mitarbeit mit der Teilnehmergebung und der Übergabe des/der neuen Klient\*in an die Beratungsfachkraft abgeschlossen werden kann. Möglich wird das, wenn Klient\*in und Berater\*in sich gut auf Deutsch verstehen oder die Beratungsfachkraft mit der Kultur und Sprache des/der Klient\*in selbst gut vertraut ist. Ist dem nicht so, dann begleitet die SKM den weiteren Beratungsprozess. Das schließt wiederkehrende Fallbesprechungen zwischen SKM und Berater\*in ein.

#### Aufgabenüberblick

#### Einbindung in den Beratungsprozess

Nicht selten stehen die SKMs in Kontakt oder arbeiten mit der ganzen Familie oder doch mit mehreren Familienmitgliedern bzw. Generationen einer Familie. So lernen sie die Lebenssituation des/der Klient\*in einzuschätzen und unterstützen eine systemische Beratung.

### Was SKMs konkret tun

#### Kenner\*in von Kultur und Community

Sprach- und Kulturmittler\*innen informieren und werben, je nach Einsatzgebiet, Teilnehmer\*innen für die Eltern- bzw. Erwachsenenberatung. Sie gehen aktiv auf Menschen zu, informieren über die TEMA-Angebote, werben um Vertrauen und fassen ggf. später erneut nach. Sie entscheiden selbst, wie sie das Projektangebot erklären, sodass Relevanz und Nutzen von der Zielgruppe bzw. in der Community gut verstanden werden. Ein wichtiger Ansatz: Sie gewinnen und informieren Multiplikator\*innen und Kooperationspartner\*innen aus der Community und pflegen diese Kontakte.

In Abstimmung mit den Fachberater\*innen bereiten sie das Erstgespräch und das Kennenlernen von Klient\*in und Berater\*in vor. Sie dokumentieren erste Fallinformationen, klären mit dem/der Klient\*in, worum es geht und informieren die Berater\*in. Falls möglich, übergeben sie den Fall dann an die Fachberatung. Wenn sie den Beratungsprozess weiterhin begleiten und mit der Berater\*in im Tandem arbeiten, dann übernehmen sie im Weiteren die persönliche Begleitung und Fallverfolgung (telefonisch, per E-Mail, persönlich) und begleiten Klient\*innen ggf. auch zu Ämtern, Schulen, Unternehmen etc. und übersetzen dort, damit diese die besprochenen Arbeitsaufgaben erledigen können. Dabei erklären sie ihren Klient\*innen immer wieder, wie Deutschland funktioniert und „wie die Deutschen ticken“. Und sie erarbeiten, übersetzen und erklären Arbeits- und Infomaterialien von TEMA.

### Herausforderungen in der Arbeit

#### Herausforderungen

Gerade weil die SKMs beruflich stark von ihren Kontakten in die Migranten-Community profitieren und diese gezielt pflegen und ausbauen, ist ein fließender Übergang zwischen Beruf und Privatleben bzw. zwischen Arbeitszeit und Freizeit immanent. Die Entgrenzung von Erwerbsarbeit ins Privat- und Familienleben hinein, ist eine große Herausforderung. Ihr wird durch professionelle (Selbst-)Reflektion, Team-Supervision sowie klare Kommunikation und Regeln gegenüber den Klient\*innen begegnet.

In der Praxis sind SKMs vor allem dann besonders gefordert, (1.) wenn Klient\*innen falsch informiert sind und es große Mühe macht, bis sie nötige Korrekturen akzeptieren und den TEMA-Mitarbeiter\*innen bzgl. der korrigierten Informationen vertrauen. (2.) Wenn seitens Behörden, Fachstellen, Unternehmen etc. wichtige Infos bzw. Formulare in der benötigten Fremdsprache fehlen. Dies macht es den Klient\*innen schwer, selbstständig und selbstverantwortlich zu handeln und erhöht den Unterstützungsbedarf durch die SKMs. (3.) Wenn sich im Laufe des Kontakts herausstellt, dass die Teilnehmer\*innen sehr überfordert oder schwer traumatisiert sind. Diese Menschen brauchen zunächst Zeit für sich und zur Lösung gravierender Probleme, bei denen TEMA nicht direkt helfen kann. Soweit möglich werden dann weitere Hilfen vermittelt. Selten werden in solchen Fällen Arbeitsprozesse seitens der Fachkräfte ausgesetzt oder abgebrochen, bis die Problemlagen bearbeitet sind. Zum späteren Wiedereinstieg wird aktiv eingeladen.

## Wie wir SKMs gewinnen und qualifizieren

Bei Bedarf spricht eine TEMA-Führungskraft aktiv Personen aus der jeweiligen Migranten-Community an und lädt zur Mitarbeit als SKM ein. Im Fokus stehen dabei Personen, die zunächst durch ihre Persönlichkeit überzeugen. Solch gezieltes Anwerben war v. a. in den Aufbaujahren zeitaufwändig, aber unverzichtbar. Die meisten SKMs kommen aus Weinheimer Migranten-Communities, mitunter durch gezielte Vermittlung von Kolleg\*innen aus dem Bildungsbüro oder TEMA-Mitarbeiterinnen. Als gut etabliertes Projekt profitiert TEMA inzwischen auch von der eigenen Arbeit: Andere SKMs waren früher selbst Klient\*innen und haben sich schrittweise qualifiziert. SKMs werden, wie alle Mitarbeiter\*innen, intensiv eingearbeitet und kontinuierlich fortgebildet. Sie lernen in Fortbildungen, Team-Supervisionen und von Kolleg\*innen und ihrer Führungskraft. Vor allem lernen sie aber täglich „on the job“. Sie entwickeln ihre Kompetenzen mit bzw. in jedem Fall weiter. Das ist wichtig, weil die Arbeit wenig Routinen bietet und immer neue Menschen, Themen und Herausforderungen birgt. Fortbildungsbedarfe und -interessen werden regelmäßig im Team besprochen und nach Möglichkeit aufgegriffen. Aktuelle Aktivitäten beziehen sich auf digitales bzw. hybrides Arbeiten, den Umgang mit Traumata sowie auf neue Fördermöglichkeiten für Klient\*innen.

**SKMs gewinnen**

*Bulgarische  
Sprach- und  
Kulturmittlerin*



### 3.3. Elternberatung



## Wozu Elternberatung?

Zugewanderte Eltern bzw. Familien sehen sich in Deutschland nicht nur mit einer für sie fremden Sprache und Alltagskultur konfrontiert, sondern auch mit kulturellen Regeln und Rollenanforderungen, die für sie neu und zunächst unverständlich sind – oder die sie schlicht nicht kennen. Hierzu gehören auch die Erwartungen von Schulen an eine aktive Elternrolle, an Mitarbeit und Kommunikation zwischen Familien und Schule (bzw. später Ausbildungsbetrieb). Vor dem Hintergrund ihrer Schulerfahrungen im Heimatland und/oder ihrer Behördenerfahrungen in Deutschland sehen viele zugewanderte Eltern die Schule entweder als Gegner oder Kritiker ihrer Kinder/Familie oder eher als Bildungsinstanz, die sich schon kümmern wird. Im Herkunftsland vieler Eltern gilt: „Solange wir nichts von der Schule hören, ist alles gut.“ Oder die Schule lenkt, abhängig von der schulischen Leistung der Kinder, deren Bildungsweg und Berufswahl viel stärker als hierzulande. Dann halten es Eltern für normal, die Verantwortung an Bildungsinstanzen abzugeben und bleiben passiv. Dass sie als Eltern den Bildungsweg ihrer Kinder aktiv begleiten sollen, ist vielen zugewanderten Eltern neu!

Genauso fremd ist ihnen oft eine selbstbewusste Kommunikation mit Lehrer\*innen auf Augenhöhe. Deshalb erklären, vermitteln und unterstützen Elternberater\*innen ggf. zusammen mit SKMs Eltern/Familien und Lehrer\*innen dabei, gegenseitiges Verständnis, eine gute Kommunikation und Vertrauen zu entwickeln. Sie fördern ein wertschätzendes Aufeinander-Zugehen. Oft kommen Eltern (oder andere Angehörige, die sich um die Bildung der Kinder kümmern) anfangs nur dann zu schulischen Elternabenden oder zu TEMA-Veranstaltungen in Kooperation mit der Schule, weil sie die Elternberater\*innen oder SKMs bereits kennen, ihnen vertrauen und von ihnen persönlich eingeladen wurden – oder sich von ihnen verpflichtet fühlen. Das öffnet ihnen erste Türen ins Bildungs- und Hilfesystem.

## Wie Elternberater\*innen arbeiten und kooperieren

### *Elternberater\*innen erklären, vermitteln und bauen Brücken:*

- zwischen der Schule/Lehrkräften und den zugewanderten Eltern bzw. Familien,
- zwischen Eltern und ihren Kindern, z. B. bei inhaltlichem Dissens bzgl. Bildungs- und Berufswegen,
- zwischen Schüler\*innen und Schule/Lehrkräften; bei gravierenden Problemen schalten sie die Schulsozialarbeit ein,
- zwischen Eltern/Familien und anderen Fachberatungsstellen oder Behörden, wenn grundlegende Probleme die Eltern hindern, sich mit dem Bildungsweg oder der Berufsorientierung ihrer Kinder zu befassen.

Bezogen auf Bildungs- und Berufsbildungswege informieren die TEMA-Fachkräfte selbst – oft in enger Kooperation mit der Berufsberatung oder Jugendberufshilfe. Über ihr eigenes Tätigkeitsfeld hinaus wirken sie auch als Lots\*innen zu anderen Beratungsstellen und Hilfsangeboten. Von dieser Zugangssteuerung profitiert das gesamte Förder- und Unterstützungssystem der „Weinheimer Bildungskette“.

## Elternrolle und Erwartungen

## Aufgaben der Elternberatung

Elternberater\*innen informieren und aktivieren (oft im Tandem mit SKMs) Eltern bzw. Familien in Einzelgesprächen und meist aufsuchend. Sie bauen Kontakte und Vertrauen zu Familien auf, die in der Schule oft als schwer erreichbar gelten.

Zudem organisieren und moderieren sie TEMA-Gruppenangebote wie Elterntreffs oder Elterninfocafés und sie unterstützen schulische Infoveranstaltungen wie Elternabende.

Via Teilnahme an Gruppenangeboten gelingt dann oft der Einstieg in eine intensivere Einzel- oder Familienberatung.

In allen Feldern arbeitet die Elternberatung eng mit den Partnerschulen (Lehrkräfte, Schulleitung), der Schulsozialarbeit, der Jugendberufshilfe und der Berufsberatung (BA) u.a. zusammen. TEMA ist dort sehr erfolgreich, wo diese Partner\*innen transparent, wertschätzend, vertrauensvoll und „auf Augenhöhe“ zusammenwirken. Die Kooperationskultur zwischen der Schule und den außerschulischen Partnern erweist sich dabei als essenziell. Sie wird und wurde an den TEMA-Schulen über viele Jahre entwickelt und trägt inzwischen die Arbeit.

Dazu gehört auch ein flexibles Aufeinander-Zugehen. Die Elternberatung stimmt ihre Arbeit an jeder Schule kontinuierlich auf die dortigen Bedarfe, schulischen Abläufe und Erfordernisse ab – und entwickelt die schulische Kooperations- und Willkommenskultur damit in vielen kleinen Schritten weiter. Das verändert die Schulkultur im Umgang mit Zugewanderten.

An den Partnerschulen ist die Elternberatung inzwischen fest in die schulischen Regelabläufe eingebunden, anerkannt und gut etabliert.

### **Was Elternberater\*innen konkret tun**

Die Elternberatung (ggf. mit der SKM) beginnt – je nach Schulform – in den Klassenstufen 7/8, Kontakte zu den zugewanderten Schülerfamilien aufzubauen. Die Schule unterstützt das durch die Weitergabe von Kontaktdaten (auf Basis der Elternzustimmung zum Schuljahresbeginn, also DSGVO konform). Zugleich lernt die Beraterin die Schüler\*innen kennen und informiert die Eltern beim Erstkontakt (telefonisch oder persönlich aufsuchend) über ihre Arbeit sowie über erste Schritte im Berufsorientierungsprozess. Und sie bietet ihre Unterstützung an – was viele Eltern positiv überrascht. Der aufsuchende, aktivierende Erstkontakt und Vertrauensaufbau ist zentral und erfolgskritisch für den gesamten Prozess. Oft braucht es dafür mehrere Ansprachen und Geduld.

#### **Elternberatung praktisch**



Elternberatung mit SKM

Ist der Kontakt hergestellt, dann informiert die Beraterin schrittweise über mögliche Bildungswege, Chancen, Voraussetzungen und Alternativen – und erklärt Abläufe und wer wofür zuständig ist bzw. wobei hilft. Je nach Bedarf und Angebot bezieht sie dabei Kooperationspartner ein und ebnet Zugänge zu diesen. Wichtig ist: Die Elternberatung informiert, aber entscheidet nicht für die Familien. Das sollen die Familien verstehen. Und sie sollen erkennen, dass die Elternberatung nicht „die Schule“ ist, sondern ggf. eine unterstützende, vermittelnde Instanz sein kann.

Im weiteren Prozess bietet die Beraterin (ggf. mit der SKM), je nach Bedarf, der Familie gezielte Unterstützung an: Sie informiert über und erklärt deutsche (Berufs-)Bildungswege. Sie hilft bei (Schul-)Anmeldungen und Anträgen. Sie begleitet schulische Elterngespräche oder Gespräche zur Berufswegeplanung. Sie informiert und motiviert zugewanderte Eltern, an schulischen Veranstaltungen teilzunehmen. Sie vermittelt zwischen Schule und Familien bei Problemen oder Krisen und bringt Eltern und ihre Kinder miteinander ins Gespräch, wenn diese die Situationen sehr unterschiedlich einschätzen oder Ziele unterschiedlich definieren. Stets fördert sie dabei wertschätzende Kommunikation und Kooperation. Bei Bedarf baut sie Brücken zu spezialisierten Beratungs- und Unterstützungsangeboten im regionalen Netzwerk. Sie erstellt ggf. eigenes Infomaterial und organisiert Gruppeninfoveranstaltungen. Als enge schulische Kooperationspartnerin nimmt die Elternberatung auch an Gesamtkonferenzen u.a. Schulveranstaltungen teil.

Darüber hinaus kooperiert sie eng mit der Jugendberufshilfe (Job Central), der Berufsberatung der Arbeitsagentur, erschließt Unternehmenskontakte und recherchiert Praktikums- und Ausbildungsplätze oder begleitet Eltern mit ihren Kindern zu Ausbildungsmessen oder betrieblichen Informationsveranstaltungen.

### 3.4. Erwachsenenberatung zur Aus- und Weiterbildung



## Wozu Erwachsenenberatung?

Die Berater\*innen für (junge) Erwachsene mit Zuwanderungsgeschichte sind Fachleute für die Bildungs- bzw. Berufsbildungswegeplanung und sie sind vertraut mit den besonderen Bedarfen, Lebenslagen und Herausforderungen ihrer Zielgruppe. Sie entwickeln gemeinsam mit ihren Klient\*innen, ggf. unterstützt durch eine SKM, individuell passende Bildungs- bzw. Berufsperspektiven und helfen, diese Schritt für Schritt zu realisieren. Dabei lotsen sie ihre Klient\*innen durch „einen Dschungel von Möglichkeiten und Restriktionen“. Ausgangspunkt ist dabei immer die individuelle Situation des/der Klient\*in. So entwickeln auch Zugewanderte, die weder das deutsche Bildungssystem mit seinen Angeboten, noch den regionalen Arbeitsmarkt oder die deutsche Arbeitskultur kennen, sukzessive Orientierung und Ziele. Sie können den nächsten Schritt planen und umsetzen. Oft führt dies Klient\*innen erstmals an einen Deutschkurs, eine berufliche Qualifizierung oder eine reguläre Erwerbsarbeit heran.

Manche Klient\*innen und ihre Familien kämpfen mit multiplen Problemlagen. Sie müssen zuerst andere dringende Fragen klären, ehe sie Energie und Zeit für ihre eigene Berufsqualifizierung finden. Auch hier helfen die Berater\*innen: Sie ermutigen und stärken die Klient\*innen bei der Lösungssuche. Sie helfen mit Fachwissen, kennen regionale Strukturen und vermitteln ggf. an passende Angebote, Behörden oder Fachstellen.

## Wie die Berater\*innen arbeiten

Die Beratung findet überwiegend als Einzelberatungsprozess statt. Ein kleiner, wichtiger Teil der Aktivitäten bezieht sich jedoch auf Gruppenangebote. Dort werden erste grundlegende Informationsbedürfnisse befriedigt, TEMA-Angebote und Mitarbeiter\*innen vorgestellt, Kontakte geknüpft und es wird zur Einzelberatung eingeladen.

Diese unterstützt und begleitet Klient\*innen dann, eine individuell passende berufliche Perspektive zu entwickeln und schrittweise zu realisieren. Die Berater\*innen (und SKMs) begleiten Klärungs- und Qualifizierungsprozesse oft über Monate oder gar Jahre. Dabei geben sie keine Ziele oder Wege vor, sondern unterstützen, eigene zu entwickeln. Im Mittelpunkt steht immer der konkrete Mensch in seiner aktuellen Lebenssituation. Er wird gestärkt. Das Grundprinzip ist „Hilfe zur Selbsthilfe“. Oft ist es nötig, dabei die ganze Familie einzubeziehen. Aus der Einzelberatung wird dann eine systemische Familienberatung.

Die Beratungsarbeit basiert auf den theoretischen Grundlagen und Konzepten der systemischen Beratung, des Mentorings und der Erwachsenenbildung.

So nutzen die Berater\*innen z. B. „repetitive Muster“, d.h. sie wiederholen Angebote, Erläuterungen etc. geduldig. Ihnen ist bewusst, dass Paradoxien und Ambivalenzen normale Phänomene sind. Sie nutzen diese, um im Beratungsprozess Kernfragen auf den Grund zu gehen.

Im gesamten Prozess sind Verbindlichkeit, Zielorientierung und Eigenverantwortung von hoher Bedeutung. Mit den Klient\*innen vereinbarte Ziele sind immer spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert (SMART-Kriterien). Bei der Umsetzung werden die Beratenen angehalten, Aufgaben möglichst selbstständig zu erledigen. Sind die Anforderungen (noch) zu hoch, erhalten sie Unterstützung, die von Mal zu Mal reduziert wird.

Die TEMA-Mitarbeiterinnen reflektieren ihr Tun kontinuierlich. Sie hinterfragen z.B.: „Wie müssen wir kommunizieren, damit uns diese Teilnehmerin bzw. dieser Teilnehmer versteht und vertraut?“. Ein Erfolgsfaktor ihrer Arbeit ist dabei die enge und zugleich flexible Zusammenarbeit im Tandem aus Beraterin und SKM sowie im Gesamtteam über alle Arbeitsbereiche hinweg.

### Aufgaben der Erwachsenenberatung

---

### Einzel- und Gruppenberatung

---

### Fachliche Grundlagen

---

### Einzelberatungsprozesse

## Was die Berater\*innen konkret tun

Die Erstgespräche führen die Erwachsenenberater\*innen zumeist gemeinsam mit der SKM – selbst, wenn der/die Klient\*in bereits auf B1-Deutschniveau kommuniziert. Es gilt: „Wir wollen sicher gehen, dass wir uns gut verstehen“. Oft unterstützt die SKM dann auch eher mit Kultur- denn mit Sprachmittlung. In den meisten Fällen begleitet die SKM den Arbeitsprozess bis Klient\*in und Berater\*in sich kennen, vertrauen und alle Beteiligten einschätzen, dass ihre spezifische Unterstützung nun nicht mehr nötig ist. Geleitet vom Ziel, die Klient\*innen in ihrer Selbstständigkeit zu stärken, bietet TEMA nicht mehr Hilfestellung als nötig.

Im Beratungsprozess erarbeiten die Berater\*in mit ihren Klient\*innen realisierbare Schritte oder eine Schrittfolge, die in Richtung der „großen Ziele“ der Klient\*innen führen. Dieser Weg – oder auch das Ziel – wird im Weiteren immer wieder überprüft und ggf. neu justiert. Das nimmt Druck von den Klient\*innen. Die Beratungsfachkraft vermittelt den Klient\*innen dabei auch: „Alles, was Sie bisher (auch im Ausland) beruflich gemacht haben, ist von Wert.“ Das ist wichtig, denn oft entwerten Klient\*innen ihre beruflichen Erfahrungen.

Um kompetent zu Bildungswegen beraten zu können, müssen die Berater\*innen die regionale Angebotsstruktur (Akteure, Angebote, Zugangsregeln, Fördermöglichkeiten etc.) wirklich gut kennen. Dafür recherchieren sie stetig und knüpfen und pflegen ihr Netzwerk.

Der zumeist mehrmonatige Beratungs-/Coachingprozess wird als vielschrittiger Prozess gestaltet und kommuniziert. Jeder Erfolg, auch wenn er klein ist, wird gewürdigt. Das motiviert und stabilisiert Klient\*in und Fachkraft.

Die Beraterin zeigt Chancen und Potentiale auf. Sie motiviert, ein ausreichendes Sprachniveau zu erlangen, um eine Aus- oder Weiterbildung beginnen oder abschließen zu können und schlägt die Brücke zwischen Unternehmen oder Behörden und Migrant\*innen. Sie unterstützt beim Schreiben von Bewerbungen und bereitet auf Vorstellungsgespräche vor – bei Bedarf erarbeitet sie auch wichtige Fachbegriffe (Vokabeln).

Wenn nötig, arbeitet auch die Beraterin aufsuchend, zeitlich flexibel (auch abends) und meldet sich selbst bei Klient\*innen, um nachzufragen. Dabei nutzt sie alle verfügbaren Kommunikationswege und geht sehr flexibel auf die Bedarfe und die Möglichkeiten der Klient\*innen ein: Sie bietet persönliche Gespräche, Telefonberatung und nutzt Soziale Medien sowie Online-Beratung per Video etc. Digitale und hybride Arbeitsweise wurden in der Pandemie ausgebaut und gehören heute zum Alltagsrepertoire. Nicht zuletzt, weil TEMA sehr daran arbeitet, „es den Klient\*innen leicht zu machen“, brechen Teilnehmer\*innen ihre Beratung oder Gruppenmitarbeit fast nie ab.

### Komplexe Problemlagen

Stecken Klient\*innen in komplexen Problemlagen fest, dann analysiert und sortiert die Berater\*in mit ihnen zuerst ihre Lebenssituation. Sie versucht zu verstehen, welche Probleme gelöst werden müssen, damit sich der Mensch um die eigene Aus- und Weiterbildung kümmern kann. Sichtbar werden dabei z.B. ungelöste Probleme der Kinderbetreuung, in der Schule, Gesundheitsprobleme, Aufenthalts- oder Anerkennungsfragen oder schwierige Wohnsituationen. In solchen Fällen bespricht die Berater\*in Prioritäten und den nächsten Schritt und baut ggf. Brücken zu Fachberatungsstellen oder Behörden.

Sie erklärt ihren Klient\*innen sehr sorgfältig mit welchen Stellen sie kooperiert. Nur nach individueller Abstimmung und mit Vollmacht der Klient\*innen spricht sie direkt z.B. mit der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter. Oft telefoniert oder zoomt sie gemeinsam mit Klient\*innen mit Behörden oder unterstützt sie, das selbst zu tun. Dabei helfen die langjährigen Netzwerkkontakte der Berater\*innen, die gut entwickelten regionalen Unterstützungsstrukturen sowie eine gute Kooperationskultur.

Eine beidseitig hoch geschätzte Kooperation besteht mit der Volkshochschule Badische Bergstraße. Die VHS-Dozent\*innen und TEMA-Fachkräfte arbeiten Hand in Hand, v.a. beim Klären der Anschlussperspektiven von Absolvent\*innen aus Integrationskursen. Das macht diese Kurse besonders effektiv und trägt zu ihrem guten Ruf bei. Zugleich vermittelt TEMA interessierte Migrant\*innen zu VHS-Angeboten. Von dieser kooperativen Teilnehmerwerbung bzw. Zugangsteuerung profitieren beide Einrichtungen und v.a. die Migrant\*innen.

### **Integrationskurse**

---



Projektteilnehmerin

## Typische Beratungsthemen

Die Klient\*innen kommen mit Fragen, die sich auf Möglichkeiten ihrer Aus- und Weiterbildung beziehen. Sie wollen nächste Schritte klären und brauchen Hilfe, diese zu gehen. Aus ihren Bedarfen ergeben sich die Beratungsthemen. Sie brauchen Unterstützung:

### bei der Beruflichen Orientierung

- Herausfinden bzw. Testen der Vorerfahrungen, fachlichen/sprachlichen Kompetenzen und Potenziale
- Anerkennung ausländischer Zeugnisse
- Herausfinden von Qualifizierungs- und/oder Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland und Finanzierungsmöglichkeiten
- Herausarbeiten eines individuellen beruflichen Ziels

### im Bewerbungsprozess

- Erstellen von Bewerbungsunterlagen
- Vorbereiten auf Bewerbungsgespräche
- Recherchieren und Kontaktieren von Firmen oder Behörden

### beim Bewerten, Selektieren und Verstehen von Informationen

- Verstehen, wie in Deutschland Jobsuche, Arbeitsvermittlung, etc. funktioniert
- Verstehen des deutschen Bildungs- bzw. Berufsbildungssystems
- Verstehen des deutschen Arbeitsmarktes und der deutschen Arbeitskultur
- Kommunizieren mit deutschen Behörden, Unternehmen, Schulen
- Verhaltenssicherheit gewinnen und eigene Belange vertreten können

### bei der Klärung der Individuellen Rahmenbedingungen/Analyse der Lebenssituation

- Reflektieren der zeitlichen oder familiären Verfügbarkeit
- Bedingungen schaffen, die es möglich machen, sich fortzubilden oder berufstätig zu sein (Kinderbetreuung, Familienarbeit oder Unterstützung der Familie organisieren)
- Vermittlung zu anderen Beratungsstellen bei multiplen Problemlagen bei der Selbstreflexion
- realistisch einschätzen können, welches Berufsziel in welchen Schritten erreichbar ist
- „Glaubenssätze“ oder Verhaltensmuster erkennen und ggf. überprüfen
- an der Motivation und am Durchhaltevermögen arbeiten

## 4. Was können TEMA-Fachkräfte? – Kompetenzprofile und Kompetenzentwicklung

### Was SKMs können müssen

Die formalen Qualifikationsanforderung an die Sprach- und Kulturmittler\*innen sind im Projekt TEMA überschaubar. Im Zentrum steht der Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem Niveau von mindestens B2. Notwendig sind zudem berufliche Qualifikationen entweder in Form eines Abschlusses oder von fundierter Berufserfahrung möglichst in den Bereichen Bildung oder Soziale Arbeit. Diese können auch im Herkunftsland erworben worden sein.

### Anforderungen an SKMs

#### **Wichtiger als formale Abschlüsse sind soziale und personale Kompetenzen:**

- Sie müssen sich sicher, reflektiert und wertschätzend in ihrer Herkunftskultur und -sprache bewegen. Das gilt auch für Mitarbeiter\*innen der 2. oder 3. Zuwanderergeneration, die die Herkunftssprache der Eltern als Familiensprache gelernt haben.
- Sie sollen gute Verbindungen in die eigene Migranten-Community haben. Das ist von großem Vorteil. Sofern diese nicht bestehen, müssen sie im Zuge der Arbeit auf- bzw. ausgebaut werden.
- Entscheidend ist, die pädagogische Haltung und Persönlichkeit: Eine wertschätzende Grundhaltung und Kommunikation gegenüber allen Menschen sowie die Offenheit und Bereitschaft, aktiv auf Menschen zuzugehen sind ganz unverzichtbar.

### Was Beratungsfachkräfte können müssen

#### **Die Fachkräfte in der Eltern- bzw. Erwachsenenberatung benötigen v. a. diese Kompetenzen:**

- sehr gute Deutschkenntnisse, inkl. Fachsprache (auf Niveau C1) sowie (gewünscht) sichere Kommunikation in mind. einer weiteren (Herkunfts-)Sprache,
- einen deutschen Ausbildungs- bzw. Studienabschluss plus Berufserfahrung im Bereich Sozialer Arbeit, Bildung, Erziehung (oder langjährige Berufserfahrung mit Fortbildungen),
- ausgeprägte soziale, personale sowie interkulturelle Kompetenzen,
- eigene biografische bzw. familiäre Migrations- und Integrationserfahrung sind von Vorteil,
- professionelle, v. a. systemische Beratungskompetenzen,
- regionales Netzwerkwissen bezogen auf Akteure, Strukturen und Angebote.

### Anforderungen an Berater\*innen

Die TEMA-Berater\*innen sind allesamt „gestandene Persönlichkeiten“ mit viel Lebenserfahrung. Alle kamen als Kinder oder Jugendliche nach Deutschland und sind mit der deutschen Sprache aufgewachsen. Sie sind im Deutschen wie in ihrer Herkunftskultur/-sprache verwurzelt und bewegen sich in beiden Welten sicher – so sicher, dass sie ihre Klient\*innen von ihrer „Deutschland-Kompetenz“ überzeugen können. Das ist entscheidend, denn sie vermitteln und erklären, wie Deutschland funktioniert sowie die Mentalität der Deutschen. Dazu brauchen sie auch Grundkenntnis der Kulturen ihrer Klient\*innen.

Indem sie diese zu verstehen versuchen, reflektieren sie zugleich den eigenen Lebensweg und eigene Werte. Nicht zuletzt im Zusammenspiel von SKM und Beraterin werden kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede explizit und es wird möglich, Regeln, Werte, Normen der deutschen Gesellschaft zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen. Sein Kompetenzprofil erarbeitet bzw. vertieft das TEMA-Team durch regelmäßige Fortbildungen sowie „on the job“. Einige Berater\*innen bringen zudem einschlägige Berufserfahrung und Kontakte mit. Sie haben zuvor als VHS-Dozentin Integrationskurse geleitet.

### **Entgrenzung der Arbeit, persönliche Betroffenheit und professionelles Handeln**

#### **Beruf und Privatleben**

Eine besondere Herausforderung der TEMA-Arbeit, von der vor allem SKMs berichten, ist die Entgrenzung ihrer Berufsarbeit ins Private hinein. So begegnen die Fachkräfte ihren (potenziellen) Klient\*innen häufig im Alltag: beim Einkaufen, im Verein, bei Communityfesten oder im Umfeld ihrer Familie. Oft nutzen sie solche Gelegenheiten, Kontakte zu knüpfen bzw. zu pflegen oder das TEMA-Angebot bekannt zu machen. Oder sie werden gezielt darauf angesprochen. So wundert es nicht, wenn manche ihrer Kinder – halb anerkennend, halb mahnend oder genervt – sagen: „Mutter, mit dir kann man nirgendwo hingehen!“ Denn tatsächlich steht die ganze Familie der Fachkraft in ihrer Community unter sozialer Beobachtung, wird ihr doch eine Vorbildrolle zugeschrieben. Langjährige Mitarbeiter\*innen und ihre Familien sind in den Communities fast öffentliche Personen. Das ist nicht immer einfach für die Familien. Die Fachkräfte brauchen Kinder und Partner\*innen, die ihren besonderen Job wertschätzen und mittragen. Wegen dieser Belastung und der hohen Intensität sozialer Kontakte und Kommunikation im Job, pflegen manchen Mitarbeiter\*innen privat weniger Kontakte, berichten sie. Eine SKM sagt: „Das ist der Preis dieser Arbeit.“ Zugleich gewinnen SKMs und Berater\*innen, nach eigenen Aussagen, viel in ihrer Arbeit: Diese wird ganz überwiegend als sinnstiftend, wirksam und gesellschaftlich wichtig erlebt. Viele positive Rückmeldungen der Klient\*innen und messbare Erfolge motivieren. Es freut sie, wenn ihre Kompetenzen im Kooperationsnetzwerk aktiv nachgefragt und wertgeschätzt werden. Über ihre Arbeit gewinnen sie große Bekanntheit und Ansehen in der Stadtgesellschaft, insbesondere in ihrer Community.

Je identifizierter die Fachkräfte mit ihrer Aufgabe sind, desto mehr ist ihre professionelle Reflexion und (Selbst-)Fürsorge und die ihrer Führungskraft gefordert. Denn die TEMA-Fachkräfte balancieren stetig zwischen persönlicher Betroffenheit und Zuwendung, professioneller Empathie und professioneller Distanz zu ihren Klient\*innen. Die Übergänge sind fließend. Das macht ein hohes Maß von Professionalität nötig. Hierzu gehört auch das Reflektieren der eigenen Kompetenzen und ihrer Grenzen. Zum Entwickeln professioneller (Selbstschutz-)Strategien leisten fest etablierte Team-Fallbesprechungen („Kollegiale Beratung“), Supervisionen und Fortbildungen wertvolle Beiträge.

Auch die sehr kollegiale Zusammenarbeit im TEMA-Team stabilisiert und entlastet die Einzelnen. Ein offener und konstruktiver Umgang mit Rückschlägen oder Krisen und das Teilen und „Feiern“ auch von kleinen Erfolgen gehört unbedingt dazu.

## Kontinuierliches Lernen

TEMA-Fachkräfte lernen, nach eigener Aussage, stetig dazu: alltäglich „on the job“, durch geteiltes Wissen im Team, in angeleiteter Fallbesprechung/ Supervision oder systematischer ‚Kollegialer Beratung‘ sowie bei Fachtagungen oder in externen wie interne Fortbildungen. Inhouse-Fortbildungen mit externen Expert\*innen, die auf spezifische Bedarfe des Teams zugeschnitten sind, haben sich besonders bewährt. Fortbildungsthemen waren z.B. Gruppenberatungen, Umgang mit Traumata, digitales Arbeiten in der Beratung, digitale Übersetzungshilfen etc.

Das stetige Weiterlernen wird überwiegend als persönliche Entwicklungschance erlebt. Erfolgreiche SKMs und Berater\*innen entwickeln ihre Kompetenzen mit bzw. in jedem Fall weiter. Sie erleben wenig Routinen; die Zuwanderungsgeschichten und Lebenssituationen der Klient\*innen sind vielfältig. Auch Förderauflagen, konkrete Bedarfe und Aufgaben sowie gesellschaftlich-politische Rahmenbedingungen wie Migrationsströme, Richtlinien und Gesetze, regionale Förder- und Bildungsangebote etc. verändern sich ständig. Deshalb ist stetige Lernbereitschaft eine Schlüsselkompetenz für Fachkräfte. Sie müssen am Ball bleiben. „Es gibt ständig Gelegenheiten, die eigenen Kompetenzen zu verbessern. Beim Einstieg muss aber die persönliche Haltung stimmen. Und Grundkenntnisse aus Pädagogik oder Sozialarbeit sind die Basis für professionelles Handeln“, erklärt eine Beraterin.

## Fortlaufende Konzeptarbeit

Handlungskonzept und Praxis werden in beiden Arbeitsbereichen stetig reflektiert und weiterentwickelt. Immer wieder neue Herausforderungen, Aufgaben, veränderliche Rahmenbedingungen, aber auch fachliche Erkenntnisse machen das nötig. Weiterentwicklungen erfolgen immer partizipativ, unter aktiver Mitarbeit der Fachkräfte und nie allein durch eine Führungskraft. Viele Entwicklungsimpulse entstehen aus Bedarfsmeldungen und Beobachtungen der Fachkräfte, also eher „bottom-up“. Diese Arbeitsweise hält die Fachkräfte motiviert, flexibel und interessiert. Sie erleben sich als fachkompetent, mitgestaltend und selbstwirksam. Zugleich erweitern sie dabei ihre Kompetenzen. Kontinuierliche Fortbildung im Job und kontinuierliche Konzeptarbeit gehören zusammen.

In dieser Weise wurde zuletzt der TEMA-Arbeitsbereich „Erwachsenenberatung“ aufgebaut. Zu Beginn, vor gut 5 Jahren, wusste in Weinheim niemand genau, wie Aus- und Weiterbildungsberatung für die TEMA-Zielgruppe gelingen kann. So wurde recherchiert, analysiert, erprobt, reflektiert und verbessert. Gemeinsam haben sich Team und Leitung ein theorie- und erfahrungsbasiertes Handlungskonzept und in der Folge fundierte Praxiserfahrung und weitgehende Handlungssicherheit erarbeitet. TEMA-Arbeit bleibt also ein stetiger Entwicklungsprozess.

Nicht zuletzt hat das die Corona-Pandemie gezeigt: Innerhalb weniger Wochen wurden die Beratungs- und Coachingsprozesse auf neue analoge wie digitale Formate umgestellt. Digitale Kommunikation und pandemiekonforme „Miniformate“ in Präsenz wie Fenster-/Balkongespräche, oder walk & talk wurden etabliert. Experimentierfreudig haben die Mitarbeiter\*innen ihr Wissen und Können rund um digitales Arbeiten zunächst „im doing“, später auch in Fortbildungen enorm erweitert. Die bestehende Ausstattung mit Laptops und Diensthandys hat das unterstützt. Der dringende Wunsch des Teams, in Zeiten hoher Verunsicherung den Kontakt zu den Klient\*innen nicht abreißen zu lassen, hat das Team angetrieben.

**Fortbildung und  
kontinuierliches Lernen**

---

**Partizipation und  
Konzeptarbeit**

---

**Impulse aus der  
Coronazeit**

---

## 5. Wie lebt das TEMA-Team Vielfalt? – Diversität und Führung

### Aufbau eines vielfältigen Teams

#### Vielfalt gewünscht

Die kulturelle Vielfalt und die Mehrsprachigkeit der Mitarbeiter\*innen trägt entscheidend zum TEMA-Erfolg bei. Was in den Aufbaujahren noch eine theoriebasierte Arbeitshypothese war, hat die Praxis vielfach bestätigt: Es ist wichtig, das Mitarbeiter\*innenteam von Beginn an aus qualifizierten Migrant\*innen aufzubauen. Dies erweitert nicht nur die migrationsbiografischen Kenntnisse und interkulturellen Kompetenzen von TEMA, sondern sendet zugleich wichtige Signale in die Communities: (Potenzielle) Klient\*innen fühlen sich von zugewanderten Fachkräften eher akzeptiert und verstanden. Die subjektiv empfundene kulturelle Nähe senkt die Zugangshürden.

Und qualifizierte, beruflich erfolgreiche Fachkräfte mit Migrationsgeschichte wirken in die Communities als role models bzw. Vorbilder.

Doch mit der Vielfalt kultureller Herkunft ist die Diversität des TEMA-Teams nicht am Ende. Hinzu kommen Unterschiede bezogen auf die Einwanderungs- und Integrationsbiografien, beruflichen Qualifikationen, Berufsabschlüsse und -erfahrungen, Anstellungsverhältnisse und private Lebenssituationen. Nur bezogen auf das Geschlecht der Mitarbeiter\*innen wäre mehr Vielfalt wünschenswert. Aktuell arbeiten nur Frauen für TEMA. Weitere Vielfalt bringt die Zusammenarbeit von Fachkräften, Profis und Semiprofis im Team. Die Semiprofis erweitern, oft nur mit wenigen Stunden pro Woche, die kulturelle Vielfalt, die beruflichen Kompetenzen und die Communitykontakte von TEMA.

### Honorarkräfte gut einbinden

#### Profis und Semiprofis

Eine Aufgabe, die besondere Aufmerksamkeit verlangt, ist die gute Einbindung der semiprofessionellen Mitarbeiter\*innen. Jeder und jede – auch die Honorarkräfte – sollen verstehen, was TEMA erreichen will und, zumindest in Grundzügen, was wann wer warum tut. Mit Blick auf die oft sehr begrenzten Stundenkontingente sowie ihre jeweiligen beruflichen Qualifikationen ist gut abzuwägen, an welchen Besprechungen und Fortbildungen auch die Honorarkräfte teilnehmen. Es ist zu prüfen, was sie wissen und können müssen, um im und mit dem Team ihre Arbeit gut zu erledigen, aber auch, was für sie zeitlich nicht leistbar ist oder sie überfordern würde.

Grundsätzlich gilt jedoch: Auch die Semiprofis sind Teil des Teams und in die Personalentwicklung einbezogen. Das vermittelt sich über einen wertschätzenden Umgang „auf Augenhöhe“. Gut bewährt haben sich auch Lerngemeinschaften bzw. Lern Tandems aus Fach- und Honorarkräften. Große Integrationskraft hat im TEMA-Team die vielfältig praktizierte Reflexion der gemeinsamen Ziele, Werte und ihre konkrete Umsetzung in der täglichen Arbeit.

## Zusammenarbeit im vielfältigen Team

Die TEMA-Fachkräfte sind – trotz ihrer selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeitsweise und ungeachtet ihrer Vielfalt – echte Teamplayer. Das multikulturelle und multiprofessionelle Team unterstützt, stabilisiert, motiviert und qualifiziert die Arbeit der Einzelnen. Der Zusammenhalt ist groß. Zweifellos leben sie die Werte, die ihrer pädagogischen Arbeit zugrunde liegen auch nach innen.

**Kompetenzen aller einbinden**

---

Dabei ist die Vielfalt im Team Schatz und Herausforderung zugleich – nicht nur in der Arbeit mit Klient\*innen, sondern auch in der internen Zusammenarbeit, die nicht immer reibungsfrei verläuft. Teamentwicklung, Personalentwicklung und Führung im Alltag ist eine Herausforderung für die TEMA-Leitung.

Ganz wesentlich für den Erfolg ist es, die gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeiter\*innen für den Projekterfolg zu stärken, Ziele klar zu definieren und zu erklären sowie die Kompetenzen aller Mitarbeitenden wertzuschätzen und einzubinden. Dies alles dient dem Entwickeln des beruflichen Selbstverständnisses und fördert reflektiertes, professionelles Handeln im Team.

Unterstützt wird dieser Prozess von einer guten räumlichen wie sachlichen Ausstattung und verlässlichen Arbeitsstrukturen (Zeiten, Erreichbarkeit, Arbeitsplätze etc.). Ganz wichtig sind der regelmäßige Austausch zwischen Mitarbeiter\*innen und ihrer Leitung sowie die verschiedenen Formate des gemeinsamen Lernens sowie zur Weiterentwicklung der Arbeit.

## Ein interkulturelles Team führen

In der täglichen Zusammenarbeit bzw. Kommunikation kann es aufgrund der kulturellen Vielfalt im Team leicht zu Missverständnissen kommen. Die Mitarbeiter\*innen haben unterschiedliche Wertvorstellungen und sind an unterschiedliche kulturell geprägte Verhaltensweisen gewöhnt. So unterscheiden sich z.B. Gesprächsthemen und Kommunikationspraktiken (direkt/subtil) von Kultur zu Kultur. Das Wissen um kulturelle Normen ist daher unerlässlich, um in der Zusammenarbeit Missverständnisse zu vermeiden. Unterschiedliche Arbeits-, Verhaltens- und Kommunikationsweisen erfordern also gemeinsam erarbeitete und akzeptierte Regeln und Normen. Das verbessert u. a. die Problemlösungsfähigkeit und Entscheidungsfindung im Team.

Wichtig dafür sind Einfühlungsvermögen und Wertschätzung für „den/die Anderen“, die Bereitschaft, sich auf diese einzulassen, sich selbst anzupassen und dazuzulernen. Dabei geht nicht alleine um kulturelle Unterschiede, sondern auch um unterschiedliche Deutschkompetenz, z.B. muss das Sprachniveau der einzelnen Mitarbeiter\*innen berücksichtigt werden, damit alle Mitarbeiter\*innen alle Beiträge verstehen können und an Teammeetings gleichberechtigt partizipieren können.

Basis dafür ist eine angepasste, immer wertschätzende und lösungsorientierte Kommunikation. Nur so werden Rollen, Aufgaben und Funktionen im Team für alle verständlich.

**Herausforderungen**

---

Wichtig ist auch: Unterschiedliche kulturelle Praktiken haben ihre Gründe und Berechtigung. Sie dürfen bestehen, wahrgenommen werden und sollen als gleichwertig und bereichernd erlebt werden können. Kulturelle Vielfalt soll auch im Team erlebbar und „lebbar“ sein.

Um die dafür nötigen Reflexions-, Verständigungs- und Lernprozesse zu unterstützen, brauchen Führungskräfte ein hohes Maß „interkultureller Intelligenz“. Damit meinen wir die Fähigkeit, in Situationen, die durch kulturelle Unterschiede gekennzeichnet sind, angemessen zu handeln. Hierzu gehört ganz wesentlich Selbsterkenntnis: Die Leitung muss reflektieren, wie sie selbst aufgrund ihrer eigenen kulturellen Prägung wahrnimmt, kommuniziert und reagiert – und ihr Verhalten zu den Normen und Werten anderer Kultur in Bezug setzen.

### **Der Mehrwert interkultureller Teams**

#### **Interkulturelle Kompetenzen**

Die Vorteile gut zusammenarbeitender interkultureller Teams liegen auf der Hand: Sie erschließen eine Vielfalt an Ressourcen und Kompetenzen, die für eine kultursensitive Beratungstätigkeit wertvoll sind und sie vertiefen das Verständnis für Migrations- bzw. Integrationsprozesse und andere Kulturen. Sie ermöglichen es, kulturelle Vielfalt als bereichernd zu erleben und trainieren kultursensible Kommunikation und interkulturelle Kompetenzen. Damit fördern sie die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter\*innen.

Das Reflektieren der persönlichen und professionellen Haltung gegenüber unterschiedlichen Herkunftsländern und Lebensmodellen ist dabei zentral. So erarbeitet das Team gemeinsam und fortlaufend ein tragfähiges Grundkonzept und Wertegerüst für die TEMA-Arbeit.

# 6. Was bietet TEMA konkret? – Angebote im Überblick

## 6.1. Angebote der Elternberatung

Die TEMA-Elternberatung stärkt Eltern und andere Familienmitglieder mit Erziehungsaufgaben dabei, den Bildungs- bzw. Berufsbildungsweg ihrer Kinder gut informiert aktiv zu unterstützen. In TEMA-Gründungsdokumenten heißt es: Eltern, Familienangehörige und Mitglieder der entsprechenden Communitys sollen zu „Motoren“ für die schulische Bildung und Aus- und Weiterbildung ihrer jugendlichen Kinder entwickelt werden. Tatsächlich übernehmen nicht selten auch Großeltern, ältere Geschwister, Tanten oder andere Angehörige diese Aufgabe. Daher wird die Elternberatung oft als Familienberatung umgesetzt.

### Zielgruppe

Die Elternberatung wird an drei festen Projektschulen umgesetzt: an der Dietrich-Bonhoeffer-Werkrealschule (DB-WRS) in der Weinheimer Weststadt und die Friedrich-Realschule (FR-RS) in der Nordstadt, den beiden Stadtgebieten mit dem größten Migrationsanteil in der Bevölkerung. An beiden Schulen ist die Zahl der Schüler\*innen mit türkischer, arabischer oder bulgarischer Muttersprache besonders hoch. Er lag 2022 bei 72 % bzw. 27 % der Schulabgänger\*innen. Darüber hinaus arbeitet die Elternberatung am Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum mit dem Förderschwerpunkt Lernen (SBBZ) an der Zweiburgenschule. Dort betrug der Schüleranteil mit Migrationshintergrund rd. 67 %.

### Projektschulen

Alle Aktivitäten der Elternberatung werden in engem Austausch mit den Kooperationspartnern umgesetzt. Seit Projektbeginn 2010 wurden dafür Zuständigkeiten abgestimmt, Schnittstellen identifiziert und Abstimmungs- bzw. Steuerungsstrukturen wie Abläufe geklärt und etabliert, die einen zielgerichteten Übergangsprozess fördern. Systematisch und regelmäßig beteiligt sind hier v.a. die Berufsorientierungs-Lehrkräfte, Schulleitungen und/oder Klassenlehrer\*innen, die Jugendberufshilfe (Jugendagentur Job Central), die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, die Schulsozialarbeit an der Projektschule sowie zunehmend auch Unternehmenspartner vom Weinheimer Bündnis für Ausbildung.

### Kooperationspartner

## Zugangswege und Teilnehmergeinnung

Zugang zu den Familien zu finden und eine Vertrauensbasis für die Beratungsarbeit aufzubauen, ist eine Kernaufgabe von TEMA.

### Kontaktaufnahme

Im Arbeitsbereich Elternberatung erfolgt die erste Kontaktaufnahme meist mit direkter Unterstützung der Schule: Die Elternberatung spricht, je nach Schulform, in der 7./8. Klassenstufe die zugewanderten Eltern direkt an. Ihre Namen und Kontaktdaten erhält sie, bei vorliegender Elternzustimmung zur Datenweitergabe, von der Schule. Beim Erstkontakt mit den Eltern informieren die Berater\*innen dann über ihre Arbeit, ihre Unterstützungsangebote und die ersten Schritte im Prozess der Berufsorientierung. Viele Familien, die schon lange in Weinheim leben, kennen die Elternberatung von älteren Geschwistern oder via „Mundpropaganda“. Das macht die Kontaktaufnahme heute einfacher als in den ersten Projektjahren. Die TEMA-Elternberatung ist in den Weinheimer Migrant\*innen-Communities inzwischen bekannt und wird weiterempfohlen. Es zahlt sich aus, dass sich die TEMA-Fachkräfte und ihre Familien oft sehr in ihrer Community engagieren. „Man kennt sich“ bzw. die Familien und schätzt das Angebot.

Wichtig bleibt dabei, dass die Fachkräfte von ihren (potenziellen) Klient\*innen als „Profis“ mit offiziellem Auftrag wahrgenommen werden. Dabei hilft, dass sie im Auftrag der Stadt arbeiten, ein gut ausgestattetes Büro sowie eine solide Einbindung an den Schulen haben (Sprechzeiten, Räume, Wertschätzung und Zugang zur Schulleitung, Teil der Schulgemeinschaft etc.). Viele Eltern/Angehörige gelangen über Gruppenangebote zur individuellen Elternberatung.

**Insgesamt haben sich bei der Teilnehmergeinnung v.a. diese Wege bewährt:**

### Aktivierung und Zugangswege

- Direkte Ansprache der Eltern in ihrem Lebensumfeld, unterstützt durch Kooperationspartner wie Türkischer Elternverein, Folklore oder Musikgruppen, Sportvereine etc.,
- Anrufaktionen zur Aktivierung für die Teilnahme an Schulveranstaltungen wie Elternabende, Elternsprechtag, Informationsabende für Eltern und Schüler\*innen zum Übergang Schule/Ausbildung, Tag der offenen Tür etc.,
- Mehrsprachiger Elterntreff zum Informationsaustausch für Eltern mit Schulkindern,
- Mehrsprachiges Elterninfocafé (EIC) für Eltern mit ihren Kindern am Übergang Schule-Beruf,
- Individuelles Beratungsangebot für Familien mit Kindern in den 9. und 10. Klassen,
- Wöchentliche, individuelle Elternsprechstunden an den Projektschulen.

## Mehrsprachiger Elterntreff

Viele Eltern – vor allem aus Bulgarien, Syrien oder dem arabisch-sprachigen Raum – die die Sprach- und Kulturmittler\*innen und Berater\*innen durch die proaktive, aufsuchende Ansprache in ihren Communities erreichen, sind wenig oder falsch über das deutsche Bildungssystem informiert. Speziell für diese Eltern wurde 2022 als niederschwelliges Gruppenformat der ‚Mehrsprachige Elterntreff‘ konzipiert und erprobt.

Tandems aus Elternberaterin und Sprach- und Kulturmittlerin (SKM) für den jeweiligen Kulturkreis haben im Juni/Juli 2022 erstmals vier Elterngruppen erreicht: zwei arabisch sprachige und zwei bulgarische. Im offenen Austausch haben die Eltern – zumeist Mütter – dort Gelegenheit, Informationslücken zu schließen, Missverständnisse aufzuklären, kulturelle Unterschiede zu reflektieren und Antworten auf ihre Fragen zu bekommen.

Das Angebot hat sich bewährt und ist nun Teil des „festen Programms“. Es dient als Vorstufe zum EIC.

**Niederschwelliges  
Format**

Mehrsprachiger  
Elterntreff durchge-  
führt im Tandem aus  
Beraterin und Sprach-  
und Kulturmittlerin



### ■ Eine arabische Mutter:

„Danke, dass wir unsere Themen selbst aussuchen konnten. Ich habe gute Antworten auf meine Fragen bekommen. Ich würde gerne wiederkommen.“

## Mehrsprachiges Elterninfocafé

### Grundkonzept

Das i.d.R. zweisprachige Elterninfocafé (EIC) bietet Eltern – gerne zusammen mit ihren Kindern – Informationen und Austausch rund um den Übergang Schule-Beruf. Es ist ein Kernstück und ein bewährter „Klassiker“ der TEMA-Elternberatung. Durchgeführt wird es jährlich für die Klassenstufen 7 - 10 der Projektschulen; der Schwerpunkt liegt bei den 9. Klassen. Inzwischen wurde das Modell des türkischen Elterninfocafés erfolgreich auf arabische, kurdische und bulgarische bzw. mehrsprachige Elterngruppen übertragen.

Das Elterninfocafé vermittelt Basisinformationen zum Prozess der Berufsorientierung und zum Übergang Schule-Beruf. Im Fokus stehen dabei Ablauf und Wert einer dualen Ausbildung in Deutschland. Es gibt Einblicke in Ausbildungs- und Karrierechancen und will bestehende Bedenken der Eltern gegenüber einer dualen Ausbildung aufnehmen und ausräumen.

### Input, Austausch, Empowerment

Inputs geben die Elternberaterin und, je nach Thema, auch geladene Expert\*innen von Kooperationspartnern. In jedem EIC kommen Eltern/Familienangehörige und Lehrer\*innen/Schulvertreter\*innen sowie das Tandem Elternberater\*in-SKM zusammen und ins Gespräch. So vermittelt das Format nicht nur Informationen, sondern fördert das Verständnis voneinander und gibt Einblicke in andere Lebenswelten. Dies, plus das Kennenlernen konkreter Unterstützungsangebote und handelnder Personen stärkt die Offenheit aller Beteiligten bei der Übergangsbegleitung von der Schule in den Beruf konstruktiv zusammen zu arbeiten.

Die Eltern/Angehörigen werden ermutigt, beim Gestalten des (Berufs-)Bildungswegs ihrer Kinder aktiv mitzuwirken. Sie sollen entdecken, was Eltern beitragen können und wie sie Förderangebote aktiv nutzen können. Nicht zuletzt werden sie bestärkt, selbstbewusst und partnerschaftlich mit der Schule und anderen Einrichtungen zusammen zu wirken.

Im EIC profitieren die Teilnehmenden vom persönlichen Austausch von Erfahrungen und Informationen von Fachleuten und anderen Eltern. Alle Informationen und Beiträge werden, bei Bedarf, in die Herkunftssprachen der Familien übersetzt.

Das Infocafé findet in freundlich-wertschätzender Atmosphäre, wenn möglich, direkt an der Schule statt. Die Teilnehmer\*innen werden explizit willkommen geheißen, freundlich bewirtet und i.d.R. von der Schulleitung begrüßt. Sie sollen sich wohl fühlen und den Mut fassen, sich zu öffnen und aktiv mitzuwirken.

Trotz der vielfältigen Infos und Inputs, geht das EIC immer vom Informations- und Austauschbedarf der Eltern aus. Auch die Themen werden entsprechend zugeschnitten. Eltern werden ermutigt, ihre Fragen zu stellen und anzusprechen, was sie beschäftigt. Die EIC-Teilnahme ist freiwillig. Die Familien werden jedoch offensiv per Elternbrief der Schule sowie persönlich durch die Elternberater\*innen bzw. SKMs eingeladen.

Das jährliche EIC wird so terminiert, dass es vor den schulischen Berufswegeplanungsgesprächen für Eltern und Schüler\*innen stattfindet. Damit stimmt es die Eltern auf das Thema Übergang Schule-Beruf ein und stärkt sie, ihre Elternrolle aktiv wahrzunehmen. In den Projektschulen gilt das EIC als wichtige Veranstaltung.

Ein klassisches EIC dauert ca. 3 h; notwendige Übersetzungen und ein lebendiger Austausch benötigen Zeit. Während der Corona-Pandemie wurde zudem ein „Miniformat“ von rd. 1,5 h entwickelt, das in Kleingruppen mit 6-8 Eltern direkt beim Bildungsbüro stattfand.

Mehrsprachiges Elterninfo-  
café an der FR-RS, durch-  
geführt im Tandem aus  
Beraterin und Sprach- und  
Kulturmittlerin

■ Ein türkischer Vater:

„Ich will, dass meine Kinder es besser  
haben. Ich habe immer gedacht, nur  
mit Studium kann man hier Karriere  
machen. Jetzt habe ich erfahren, dass  
es gute Zukunftsberufe z. B. im Hand-  
werk gibt, bei denen man Aufstiegs-  
chancen hat und gut verdienen kann.“



**Kontinuität  
der Kooperation**

## Wöchentliche Elternsprechstunde an Schulen

Ein wichtiger Baustein beim Stärken von Elternbeteiligung im Übergangsprozess ihrer Kinder ist die wöchentliche, individuelle Elternsprechstunde für Migrantenfamilien. Neben dem praktischen Nutzen für die Zielgruppe entstehen daraus zugleich Impulse für das Ausgestalten bzw. Verbessern der Elternarbeit im schulischen Berufsorientierungs- und Übergangsprozess.

Die regelmäßigen Sprechstunden werden von den Fachkräften für Beratungsgespräche und für die Kontaktpflege mit den Eltern genutzt. Die Eltern kommen dafür an die Schule. Zudem dient die wöchentliche Präsenz der TEMA-Mitarbeiter\*innen an der Schule dazu, mit den Lehrkräften und anderen Kooperationspartnern im Gespräch zu bleiben, die nächsten Schritte in der Begleitung einzelner Schüler\*innen abzustimmen, Elternkontakte vorzubereiten bzw. abzustimmen sowie gemeinsame Veranstaltungen oder Aktionen wie z. B. gemeinsame Berufswegeplanungsgespräche mit Eltern und Kindern zu planen. Die zumeist fallbezogenen Abstimmungen sind zugleich Gelegenheit, Impulse für die schulische Berufsorientierung zu setzen, um die Erfahrungen und Bedarfe der Migrantenfamilien besser zu berücksichtigen.

Die regelmäßige Anwesenheit der Berater\*innen – und seit September 2023 auch der SKM – an ihren Schulen trägt wesentlich zur deren Integration in die Schulgemeinschaft bei. Sie werden als wichtige Partner der Schule wahrgenommen und wertgeschätzt.

## Individuelle Familienberatung

**Intensive kooperative  
Beratung**

Für Eltern bzw. Familien der Schüler\*innen der 9. und 10. Klassen bietet TEMA, nach Vereinbarung, eine individuelle Beratung an. Dabei besprechen die Elternberater\*in gemeinsam mit einer Fachkraft der Jugendberufshilfe (Jugendagentur Job Central) und/oder der Agentur für Arbeit ggf. unterstützt durch die Sprach- und Kulturmittlung die schulischen Anschlussmöglichkeiten und Perspektiven der Schüler\*innen sowie die Wünsche der Eltern. Dabei werden Chancen und mögliche Entwicklungswege aufgezeigt, Fragen beantwortet, bestehende Unsicherheiten, so weit wie möglich, ausgeräumt und ggf. bei unterschiedlichen Vorstellungen vermittelt. Wenn nötig, werden weitere Fachleute einbezogen bzw. es wird an deren Unterstützungsangebote vermittelt.

■ Eine Projektteilnehmerin mit ihrem Sohn:

„Die Berufswegeplanungsgespräche hier an der Schule mit meinem Sohn sind mir sehr wichtig. Alle unsere Fragen wurden beantwortet. Und wenn uns zu Hause noch etwas einfällt, können wir die Elternberaterin jederzeit anrufen.“



Beratungsgespräch an der DB-WRS, durchgeführt von der Elternberaterin und der Berufsberaterin der Agentur für Arbeit



■ Eine Mutter:

„Ich bin glücklich, dass die Elternberaterin mich angesprochen und über das Projekt informiert hat. Dass ich gleich beim ersten Treffen so gut über die schulischen und beruflichen Möglichkeiten meiner Tochter informiert werde, hätte ich mir nicht vorstellen können. Das war bestimmt nicht das letzte Treffen!“

Beratungsgespräch im Bildungsbüro, durchgeführt von der Elternberaterin und der Berufsberaterin der Agentur für Arbeit

## 6.2. Angebote der Erwachsenenberatung

### **Die eigene Bildung im Fokus**

Im Arbeitsbereich Erwachsenenberatung werden zumeist junge Erwachsene mit Migrationshintergrund und geringen formalen Bildungsabschlüssen zu ihrer eigenen Aus- und Weiterbildung beraten, und zwar entsprechend ihrer angestrebten beruflichen Ziele sowie der individuellen und familiären Möglichkeiten.

Der Einstieg in die Aus- und Weiterbildungsberatung wird durch unkomplizierte Kontakte und Gesprächsangebote geebnet, die die Lebenslagen der Zielgruppe aufnehmen. Niederschweligen Gruppenangeboten kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Sie werden ganz an die Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe angepasst. Diese Aktivitäten bieten einen Beratungseinstieg und eine schrittweise Hinführung zur individuellen Einzelberatung, dem intensivsten Format des TEMA-Angebots.

Die Schritte im Arbeits- und Beratungsprozess werden fallbezogen eng mit den beteiligten Kooperationspartner\*innen abgestimmt und, wo sinnvoll, mit weiteren Förderangeboten verknüpft. Durch die gute Vernetzung innerhalb der Weinheimer Bildungskette sowie mit regionalen Partnern können Stolperfallen auf dem Weg zur Bildungsteilnahme, wie z.B. fehlender Kinderbetreuung, Wohnungssuche etc., oft erfolgreich aus dem Weg geräumt werden.

### **Kooperationspartner**

Regelmäßige Partner der Erwachsenenberatung sind v.a. die Volkshochschule Badische Bergstraße, die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter sowie regionale Unternehmen und das Weinheimer Bündnis Ausbildung. Hinzu kommen situations- bzw. projektbezogen die Sozialverbände (Caritas, Diakonie), weitere Bildungsträger, die Kammern und kommunale Fachleute bzw. Fachstellen der Stadt und des Rhein-Neckar-Kreises.

## Zugangswege und Teilnehmerge Gewinnung

**Die Klient\*innen der Erwachsenenberatung finden Zugang auf ganz unterschiedlichen Wegen:**

- In den Anfangsjahren machten v.a. die Sprach- und Kulturmittler\*innen (SKMs) die Angebote der Erwachsenenberatung in ihren Communities bekannt und gewannen Teilnehmer\*innen. Bis heute informieren und bewerben sie die Angebote und begleiten den Zugang zur Beratung individuell. Inzwischen wurden die Zugangswege allerdings deutlich erweitert und ausdifferenziert.
- Immer öfter melden sich Interessierte eigenaktiv. Sie haben, über „Mundpropaganda“, davon gehört oder kennen Personen, die das Angebot bereits genutzt haben – oft sind dies Familienmitglieder.
- Mitunter kommen auch ehemalige Teilnehmer\*innen nach Jahren zurück und suchen Hilfe bei ihrem nächsten Qualifizierungs- oder Entwicklungsschritt.
- Wichtig sind die Erstinformation und Aktivierung von Interessierten in den Integrationskursen der örtlichen Volkshochschule. Dort stellt sich die Erwachsenenberatung regelmäßig vor. Kurz vor Ende des Deutschkurses suchen viele Kursteilnehmer\*innen nach Wegen, sich weiter zu qualifizieren oder den Einstieg in Erwerbsarbeit zu finden. Dann ist das TEMA-Beratungsangebot für sie interessant.  
In den Integrationskursen informieren die Berater\*innen mit Flyern. Interessierte können sich in Kontaktlisten eintragen. TEMA-Mitarbeiter\*innen suchen in den Folgewochen aktiv den Kontakt, falls sich die Interessierten nicht melden. Dieses aufsuchende Element der Aktivierung hat sich sehr bewährt. Fast alle Angesprochenen freuen sich sehr über eine telefonische Nachfrage. Sie verstehen erst dann, dass das Beratungsangebot ernst gemeint ist und ihnen tatsächlich kostenfrei zur Verfügung steht.
- Ein immer wichtigerer Zugangsweg zur individuellen Einzelberatung ist der Einstieg über TEMA-Gruppenangebote. Dort fassen (potenzielle) Klient\*innen Schritt für Schritt Vertrauen, werden ermutigt und gestärkt sowie sehr niederschwellig über Beratungs- und Bildungsmöglichkeiten informiert.
- Weitere Klient\*innen kommen auf Empfehlung von pädagogischen Fachkräften aus anderen Arbeitsfeldern des TEMA-Trägers, v.a. aus der Elternberatung oder über enge Netzwerkpartner. Offizielle Zuweisungen seitens der Arbeitsagentur oder des Jobcenters gibt es jedoch nicht.

## Sprachcafé mit Kinderbetreuung

Das Format Sprachcafé ist ein offenes, sehr niederschwelliges Angebot für Frauen. Das Café wird in Zusammenarbeit mit der Diakonie und dem Mehrgenerationenhaus Weinheim regelmäßig einmal pro Woche an zwei Orten angeboten. In entspannter, Vertrauen schaffender Atmosphäre bietet es Chancen, außerhalb des familiären Umfelds Kontakte zu knüpfen, sich mit der deutschen Kultur und Sprache vertraut zu machen und weitere Bildungs- und Begegnungsangebote kennenzulernen.

**Offenes niederschwelliges Angebot**

### Mit Kinderbetreuung

Die parallel stattfindende Kinderbetreuung macht es vor allem Frauen, die kaum soziale Kontakte außerhalb ihrer Familie haben, leicht, teilzunehmen. Das ist wichtig für Mütter, die kaum Zugang zu Begegnungs- und Bildungsangeboten außerhalb ihrer Familie und Community haben. Das Sprachcafé ist für sie oft ein erster Schritt auf die deutsche bzw. multikulturelle Gesellschaft zu. Es erweitert ihre Kontakte, ihren Horizont, ermutigt und unterstützt sie nächste (kleine) Schritte in Richtung Integration zu gehen. Der Einstieg gelingt über die Möglichkeit, Fragen rund um den Alltag in Deutschland zu besprechen. Geleitet wird das Treffen im Tandem von semiprofessionellen Mitarbeiter\*innen mit Erfahrungen im pädagogischen Bereich und in der Sprach- und Kulturmittlung (Honorarkräfte). In diesem Format steht die Kulturmittlung im Vordergrund. Wichtig ist die Begegnung mit der deutschen Kultur (und Sprache).

Die Teilnehmer\*innen kommen aus verschiedenen Kulturkreisen. Die Zusammensetzung verändert sich ggf. von Termin zu Termin. Das Café ist als kulturell gemischtes Angebot konzipiert.

Ab Herbst 2023 wurde das temporäre Gruppenangebot „Arabischer Frauenkreis“ in das Sprachcafé integriert. Mit diesem Frauenkreis hatte TEMA auf den Bedarf geflüchteter Frauen aus dem arabischen Kulturraum reagiert und für sie ein erstes Begegnungsangebot geschaffen. So wurden sie an die TEMA-Angebote, die deutsche Kultur und multikulturelle Veranstaltungsformate herangeführt.

#### ■ Eine albanische Teilnehmerin:

„Ich kann noch keinen Integrationskurs besuchen, weil meine Kinder zu klein sind. Daher komme ich regelmäßig ins Sprachcafé. Hier kann ich erste Wörter und Sätze lernen und mich mit anderen Müttern austauschen. Ich habe schon viel gelernt – auch über die deutsche Kultur und das Leben hier.“

*Sprachcafé durchgeführt im Tandem aus pädagogischer Mitarbeiterin und Sprach- und Kulturmittlerin*



## Interkultureller Gesprächskreis

Ein gutes Beispiel für ein Gruppenangebot, mit dem es möglich ist, Menschen an die individuelle Erwachsenenberatung heranzuführen, ist der niederschwellig zugängliche Interkulturelle Gesprächskreis zum Austausch über Alltags- und Berufsthemen. In den wöchentlichen Treffs einer festen Gruppe tauschen sich hier Zugewanderte unter fachkundiger Anleitung aus.

Viele, oft junge Erwachsene möchten nach erfolgreicher B1-Sprach-Prüfung die neu erlernten Deutschkenntnisse anwenden und verbessern. Zugleich suchen sie Informationen zu alltags- und berufsrelevanten Themen und wollen sich dazu austauschen. Auch brauchen Klient\*innen aus der Einzelberatung eine Übungsplattform für Bewerbungsgespräche.

Dieser Personenkreis aus verschiedenen Ländern, Sprachen und Kulturen nutzt das regelmäßige Angebot. Schon seit vier Jahren läuft der Gesprächskreis ohne Unterbrechung. Sobald einer der Teilnehmenden einen Platz in einem weiterführenden Sprachkurs oder eine Einstiegsmöglichkeit in Erwerbsarbeit hat, rückt ein anderer nach. Auch dieses Angebot leitet ein mehrsprachiges Tandem: Eine deutsche pädagogische Fachkraft und eine arabisch/kurdische Sprach- und Kulturmittlerin moderieren gemeinsam. Sie bringen relevante Themen ein, greifen die der Teilnehmenden auf, ergänzen und veranschaulichen durch weiterführendes Material oder Exkursionen. Informationslücken können geschlossen, Missverständnisse abgebaut und kulturelle Unterschiede analysiert, hinterfragt und verstanden werden.

**Sprachkenntnisse vertiefen**

**Kulturelle Unterschiede verstehen**

*Interkultureller Gesprächskreis durchgeführt im Tandem aus pädagogischer Mitarbeiterin und Sprach- und Kulturmittlerin*



### ■ Eine arabische Teilnehmerin:

*„Ich habe leider wenig Kontakt zu Deutschen. Nach meiner erfolgreichen B1-Prüfung hatte ich Angst, alles wieder zu vergessen. Dann hat mich die Sprach- und Kulturmittlerin zum Gesprächskreis eingeladen. Wir sprechen fast nur Deutsch. Sie übersetzt uns die schweren Wörter. Wir sprechen über Unterschiede in den Kulturen und warum das so ist.“*

## Ukrainischer Familienkreis mit Kinderbetreuung

Seit Mai 2022 bietet TEMA einen Gesprächskreis für Geflüchtete aus der Ukraine. Dieses Treffen bietet eine erste Orientierung zum Leben in Deutschland. Gestartet war es als Frauenkreis, auf Anfragen ukrainischer Männer wurde das Angebot zum Familienkreis weiterentwickelt.

### Orientierungshilfe für Geflüchtete

In festem Wochenrhythmus treffen sich dort 8-10 Teilnehmer\*innen jeweils 2 h in der Stadtbibliothek Weinheim. Das Angebot ist als Einstieg konzipiert. Es hilft, sich zu orientieren, erste Schritte zu planen und unterstützt das Ankommen: Die Teilnehmenden erhalten Informationen für den Alltag, erschließen sich erste Worte in der deutschen Sprache, nutzen den persönlichen Austausch, stellen ihre Fragen und erhalten Informationen und Erstkontakte zu weiteren Anlaufstellen und Förderangeboten. Auch werden kleine Ausflüge organisiert.

#### ■ Ein Vater:

„Ich bin mit meinen Kindern nach Deutschland geflüchtet. Ich freue mich, dass der Ukrainische Familienkreis nicht nur für Frauen ist. Wir bekommen hier viele Informationen über Land und Leute. Meine Kinder haben sich sehr auf den Ausflug in den Heidelberger Zoo gefreut. Es war ein sehr schöner Tag, auch für mich!“



Bereits nach kurzer Zeit war die Nachfrage hoch, so dass eine Warteliste eingerichtet wurde. Wenn Teilnehmer\*innen ausscheiden, weil sie den nächsten Integrationschritt gehen (z.B. einen Intensiv-Sprachkurs beginnen), rückt jemand nach.

Inzwischen haben Teilnehmer\*innen der ersten Durchläufe ihre Intensiv-Sprachkurse abgeschlossen und im direkten Anschluss die individuelle Beratung genutzt, um nächste Schritte für den Berufseinstieg anzugehen.

Der Gesprächskreis wird von einer ukrainische Sprach- und Kulturmittlerin und einer deutschsprachigen, pädagogisch erfahrenen Mitarbeiterin geleitet. Als Bedarf bestand, kam eine regelmäßige Kinderbetreuung durch eine ukrainischsprachige Erzieherin und eine ukrainische Elternbegleiterin aus dem "Rucksack Programm" des TEMA-Trägers hinzu.

Dieses Zusatzangebot wird durch eine Spende des Weinheimer Unternehmens Freudenberg SE und seiner Mitarbeiter\*innen möglich. Aus ihrem „Ukraine-Notfallfonds“ können Honorar- und Sachmittel sowie Raummieten finanziert werden.



*Ukrainischer Familienkreis,  
Highlight in den Sommer-  
ferien:  
Ausflug in den Heidelberger  
Zoo*

### Einzelveranstaltungen

## Sozial- und Berufsleben in Weinheim

Die Informationsabende, Sozial- und Berufsleben in Weinheim‘ sind Einzelveranstaltungen, die bei Bedarf angeboten werden. Das Format wurde entwickelt, als der Orientierungs- und Unterstützungsbedarf von osteuropäischen Arbeitsmigrant\*innen v.a. aus Bulgarien sichtbar wurde. Sie kommen oft mit Familie für ein konkretes Arbeitsangebot nach Deutschland, wurden also gezielt angeworben. Ihre Integration wird seitens der Unternehmen jedoch selten unterstützt.

Spätestens dann, wenn die meist ungelerten Arbeitskräfte in prekären Arbeitsverhältnissen ihren Arbeitgeber wechseln wollen und/oder eine qualifizierte Arbeit suchen, stellen sich Fragen zur eigenen Aus- und Weiterbildung und zum deutschen Arbeitsmarkt. Hinzu kommen Fragen zur Betreuung und Bildung der Kinder sowie soziale Fragen.

Manche der Teilnehmer\*innen können zur TEMA-Einzelberatung vermittelt werden, andere zu zuständigen Behörden, wie der Arbeitsagentur oder zu anderen Beratungsstellen. Der Infoabend wird flexibel angeboten, wenn eine Gruppe interessierter Personen mit ähnlichem Informationsinteresse zusammenkommt. Er wird dann von einer Sprach- und Kulturmittler\*in aus dem bulgarischen Kulturkreis geleitet.

## Individuelle Erwachsenenberatung

### Intensive Beratung

Alle Gruppenangebote zielen auf eine schrittweise Hinführung zur individuellen Einzelberatung, dem intensivsten Format der Beratung. Mit der Einzelberatung startet in der Regel ein Beratungsprozess, der sich über mehrere Wochen oder auch Monate erstreckt. Hierbei werden mit der Beraterin und – wenn erforderlich – gemeinsam mit der Sprach- und Kulturmittlerin Anschlussmöglichkeiten an einen Sprachkurs, Voraussetzungen für den Einstieg ins Berufsleben (z.B. Anerkennung von Zeugnissen), Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Finanzierung besprochen.

Die Beraterin zeigt Potenziale auf, bestärkt, ein ausreichendes Sprachniveau zu erlangen, um eine Aus- oder Weiterbildung beginnen bzw. abschließen zu können oder schlägt die Brücke zwischen Unternehmen und Migrant\*innen. Sie unterstützt beim Schreiben von Bewerbungen und bereitet auf Vorstellungsgespräche vor.

Die jeweilige Sprach- und Kulturmittler\*in unterstützt den Beratungsprozess, indem sie den Teilnehmer\*innen vermittelnd und erklärend zur Seite steht. Sie hilft beim Ausfüllen von Anträgen und Formularen, bei Gesprächen mit Ämtern und Behörden und befindet sich mit der Beraterin in regelmäßigem Austausch.



■ **Projektteilnehmerin:**

„Ich beende gerade eine Online-Weiterbildung und brauche Unterstützung im Bewerbungsprozess. Ich habe meine Bewerbungsunterlagen, soweit möglich, selbst erstellt und brauche jetzt Hilfe beim ‚Feinschliff‘. Auch für das Vorstellungsgespräch habe ich hier viele Tipps bekommen - und sogar ein kleines Training!“

Individuelle Erwachsenenberatung durchgeführt im Tandem aus Beraterin und Sprach- und Kulturmittlerin



■ **Projektteilnehmer:**

„Ich habe meine Zeugnisse mitgebracht und möchte sie gerne anerkennen lassen. Wie ich dabei vorgehen muss, erfahre ich hier. Außerdem bekomme ich Hilfe bei der Suche nach einem B2-Sprachkurs und Tipps für Gruppenangebote. Ich möchte mein Sprachniveau auf jeden Fall weiter verbessern.“

## 7. Was macht TEMA erfolgreich? – Erfolgsfaktoren und notwendige Bedingungen

Das Aufbauen und Entwickeln von TEMA war und ist ein Langstreckenlauf, kein Sprint. Die aufgebauten Strukturen, Kooperationen, Arbeitsweisen und die Expertise von TEMA sind das Ergebnis von mehr als 13 Jahren Engagement in diesem Arbeitsfeld.

### **Kontinuität und Finanzierungssicherheit**

Vielleicht der wichtigste, aber am schwersten realisierbare Erfolgsfaktor ist die Kontinuität der Arbeit. Erst eine gewisse Finanzierungssicherheit – wenn auch aus aufeinander folgenden Förderungen – sowie professionelle, stabile Arbeitsstrukturen ermöglichen die notwendige Verlässlichkeit von pädagogischer Beratungsarbeit und Kooperationen im regionalen Netzwerk.

Unsicherheiten, Krisen oder gar Abbrüche der Finanzierung gefährden alles, was aufgebaut wurde. Ein Arbeitsfeld wie TEMA lässt sich nicht kurzfristig hoch- und runterfahren oder gar an- und abschalten. Dann droht Totalschaden.

### **Vertrauen und Verlässlichkeit**

Das liegt v. a. daran, dass die Aktivierung und Mobilisierung der Zielgruppen – aber auch von Partnern – professionelle pädagogische Beziehungs- und Netzwerkarbeit verlangt, die auf Vertrauen und Verlässlichkeit basiert und Zeit braucht.

Wenn auch als befristetes Projekt gestartet und noch immer projektfinanziert, so ist TEMA im Grunde kein Projekt mehr. Solch ein Arbeitsfeld muss kontinuierlich, oder doch mindestens langfristig entwickelt werden (können), um erfolgreich zu sein. Darauf muss sich einstellen, wer beginnt, eine ähnliche Arbeit aufzubauen.

Neben Kontinuität und Finanzierungssicherheit können für TEMA weitere Gelingensfaktoren identifiziert werden. Oft befördern sich diese gegenseitig. Tatsächlich gibt es, abhängig von den örtlichen Bedingungen, unterschiedlichste Ansatzpunkte und Wege, eine solche Arbeit schrittweise aufzubauen.

### **Konkrete Bedarfe als Ausgangspunkt**

Ausgangspunkt sollten immer konkrete Bedarfe sein, die vor Ort identifiziert werden. Das Entwickeln von Angeboten bzw. Arbeitsformaten, die direkt auf die Bedarfe der Zielgruppen reagieren, macht die besondere Qualität und den Erfolg von TEMA aus. Sowohl die Bedarfsermittlung wie auch die Konzeptentwicklung basieren auf einer guten Kenntnis der Lebenswelten der Zielgruppen. Beides wird von den TEMA-Fachkräften aktiv mitgestaltet.

Die Fachkräfte tragen wesentlich zur Bedarfsermittlung bei. Einblicke und Erfahrungen aus ihrer Praxis sowie eine sorgfältige Falldokumentation (Datenbank) und ein Monitoring dienen der regelmäßigen Evaluation. Sie sind das Fundament für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Angebote.

Dabei werden wichtige Kooperationspartner und die Geschäftsführung der „Weinheimer Bildungskette“ einbezogen. Nicht zuletzt die Berichterstattungen im Trägerverein Integration Central Weinheim e.V. sowie für Geldgeber, politische Gremien und Fachgremien trägt zur diskursiven Bedarfsermittlung und zur (Selbst-)Evaluierung bei.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor war und ist sicher, die Wertschätzung und konsequente Einbeziehung der Kompetenzen von Migrant\*innen. Das zeigt sich in der engen Kooperation mit Migranten-Communities und ihren Selbstorganisationen, in der wertschätzenden Arbeitsweise sowie nicht zuletzt in der Personalstrategie von TEMA: Alle Mitarbeiter\*innen haben selbst Zuwanderungserfahrung, kennen die biografischen Herausforderungen eines Integrationsprozesses und sind mehrsprachig. Das allein reicht als Qualifikation zwar nicht aus, birgt aber große Chancen.

Getragen wird TEMA vom Engagement und der hohen Fachlichkeit seines Personals, seiner Leitung sowie der guten Zusammenarbeit in einem interkulturellen, multi-professionellen Team. Heute erleichtert die breite Anerkennung für diese Arbeit das Gewinnen, Entwickeln und Halten von Fachpersonal. Dennoch können fast alle Mitarbeiterinnen nur befristet und in Teilzeit beschäftigt werden. Männer sind unter diesen Bedingungen schwer zu gewinnen und zu halten.

In den unsicheren Aufbaujahren gingen die Mitarbeiter\*innen noch mehr ins Risiko: Ihre biografischen Erfahrungen und soziales Engagement, ihre Gestaltungs- und Lernfreude sowie ihr fachliches Interesse haben sie oft mehr motiviert als eine sichere Anstellung. Mit zunehmendem Erfolg von TEMA sowie einer gelungenen (Projekt)Finanzierung über Jahre wurde eine hohe personelle Stabilität erreicht. Damit und durch viele Weiterbildungen ist ein kontinuierlicher Kompetenzaufbau gelungen.

Engagement und Fachlichkeit der Mitarbeiter\*innen schlagen sich in einem starken pädagogischen Konzept und Wertegerüst nieder. Berufliche wie biografische Kompetenzen zugewanderter Menschen werden wertschätzt und genutzt, um Angebote ständig an Bedarfe anzupassen und/oder zu verbessern.

Das TEMA-Handlungskonzept, das auf unterschiedliche Aktivitäten und Einzelformate zurückgreifen kann, erweist sich als angemessen flexibel: Durchlässigkeit und teils aufeinander aufbauende Angebote ermöglichen eine hohe Individualisierung und Lösungskompetenz in der Arbeit.

**Kooperative  
Bedarfsermittlung,  
Falldokumentation und  
Evaluierung**

**Kompetenzen von  
Migrant\*innen**

**Engagiertes Personal,  
Kontinuität und  
Kompetenzaufbau**

**Pädagogisches Konzept  
und flexibles Angebot**

**Handlungsfähigkeit  
stärkt politische  
Unterstützung**

TEMA gilt als handlungsfähig – auch in unerwarteten Krisen, wie z.B. neuen Fluchtbewegungen oder der Pandemie. Dies und die kontinuierlich geleistete Integrationsarbeit bringt Anerkennung und stärkt die kommunalpolitische Unterstützung. Das Bildungsbüro Weinheim berichtet regelmäßig zu TEMA in städtischen Gremien (Kinder- und Jugendbeirat, Gemeinderat), in der regionalen Presse, in Jahres- und Projektberichten, auf Fachtagungen und auf seiner Website.

**Finanzierungspartner**

TEMA arbeitet derzeit mit finanzieller Unterstützung der Stadt Weinheim, der örtlichen Freudenberg Stiftung und des größten Weinheimer Arbeitgebers, Freudenberg SE. Sie sind als „Ausfallbürgen“ nach Wegfall der Landes- und EU-Förderung eingesprungen. Das zeigt, wie wichtig die Unterstützung von Oberbürgermeister und Gemeinderat, aber auch aus der Zivilgesellschaft ist. Für langfristig verlässliche Finanzierungskonzepte und als politische Rahmensetzer sind Land und Bund als Bildungspartner jedoch unverzichtbar. Bei angespannter Haushaltslage erwartet der Gemeinderat mit Recht, dass Land und Bund neue Förderprogramme auflegen und TEMA diese klug nutzt, ohne in unsinnige „Projektitis“ zu verfallen.

**Lokale  
Gesamtstrategie wirkt**

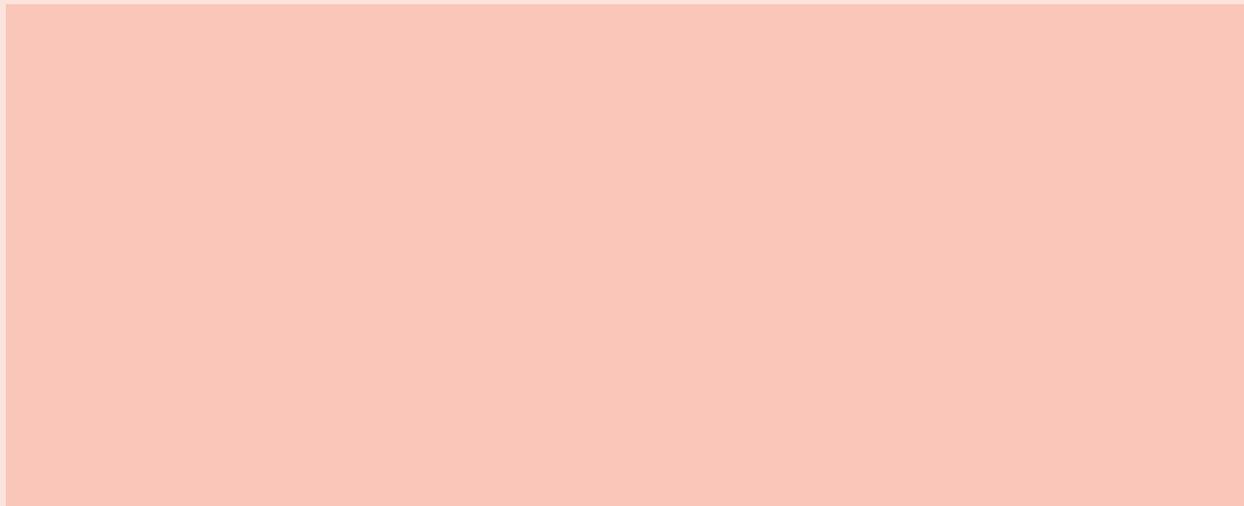
In Weinheim gelingt dies durch die solide Einbindung von TEMA in die Lokale Gesamtstrategie „Weinheimer Bildungskette“. TEMA profitiert von abgestimmten Zielen, Strategien, Arbeitsstrukturen und nicht zuletzt der Kooperationskultur der „Bildungskette“. Zugleich unterstützt TEMA mit seiner Expertise die kontinuierliche Weiterentwicklung der Gesamtstrategie. Als ein Kernbausteine dieser potenziert TEMA im Zusammenspiel mit anderen Bildungsketten-Angeboten seine eigene Wirksamkeit, wie die der anderen Akteure. Besonders deutlich wird das in der Kooperation mit der Jugendberufshilfe, der städtischen Schulsozialarbeit und den Bildungslotsen in den Integrationsklassen.

*Arabisch/Kurdische  
Sprach- und  
Kulturmittlerin*



# ANHÄNGE

## 8. Anhang: Dokumente



## Teilnehmende- und Vermittlungszahlen

Stand Juni 2023

	Anzahl Teilnehmende ( <u>Eltern</u> im Hinblick auf ihre Kinder und <u>Erwachsene</u> zu ihrer eigenen Aus- und Weiterbildung)		Erfolgreicher Übergang in...			
	intensive Einzelberatung	Kurz- und Gruppenberatung	duale Ausbildung	Praktikum / Weiterbildung	Arbeit	Gesamt
Ab 01.05. 2018	82 (51w / 31m)	650	15 (6w / 9m)	3 (2w / 1m)		18 (8w / 10m)
2019	142 (85w / 57m)	792	20 (11w / 9m)	16 (7w / 9m)		36 (18w / 18m)
2020	188 (118w / 70m)	960	25 (7w / 18m)	12 (11w / 1m)		37 (18w / 19m)
2021	215 (142w / 73m)	984	30 (14w / 16m)	38 (31w / 7m)		68 (45w / 23m)
2022	290 (211w / 79m) Elternpaare 103 Erwachsene 187	987	21 (13w / 8m)	63 (43w / 20m)	19* (11w / 8m)	103 (67w / 36m)
01.01.-30.06. 2023	273 (195w / 78m) Elternpaare 99 Erwachsene 174	538	10 (5w/5m)	22 (11w/11m)	10* (5w/5m)	42 (21w/21m)
<b>Gesamt</b>	<b>1190</b> (802w / 388m)	<b>4911</b>	<b>121</b> (56w / 65m)	<b>154</b> (105w / 49m)	<b>29*</b> (16w / 13)	<b>304</b> (177w / 127m)

\*Datenerfassung seit Abschluss des Landesprogrammes

Die Tabelle zeigt die Entwicklung seit Mai 2018. Mit Ende des Landesprogrammes und den damit verbundenen Berichtsvorgaben, wurde die Darstellung der Projektkennzahlen leicht modifiziert. Seither werden die Teilnehmenden-Zahlen in Eltern- und Erwachsenenberatung unterschieden, des Weiteren werden auch erfolgreiche Übergänge in Arbeit erfasst.

**Insgesamt** nahmen im Zeitraum Mai 2018 bis Juni 2023 **4.911 Personen** die verschiedenen Angebote wahr. **1190 Personen (Eltern und Erwachsene)** wurden intensiv beraten. Davon wurden **304 Personen** in duale Ausbildung, Weiterbildung oder Arbeit **vermittelt (25%)**.

# Mein Profil

## I. Persönliche Daten

Name: \_\_\_\_\_ geb.: \_\_\_\_\_  
Vorname: \_\_\_\_\_  
Straße: \_\_\_\_\_ PLZ/Stadt: \_\_\_\_\_  
Festnetz: \_\_\_\_\_ Handy: \_\_\_\_\_  
Email: \_\_\_\_\_  
Geb.-Datum: \_\_\_\_\_ Geschlecht: \_\_\_\_\_  
Familienstand: led.  verh.  gesch.   
Kinder: ja  nein  Geburtsjahre: \_\_\_\_\_  
Staatsangehörigkeit: \_\_\_\_\_  
In Deutschland seit: \_\_\_\_\_  
Aufenthaltsstatus:  unbefristet  befristet bis \_\_\_\_\_

## II. Fachliche Fähigkeiten

### Schulbesuch in Deutschland

Schulabschluss:

ohne  Hauptschule  mittlere Reife  Fachhochschulreife  Abitur

### Schulbesuch im Herkunftsland

Wie viele Jahre? \_\_\_\_\_

Welchen Schulabschluss erlangt? \_\_\_\_\_

Anerkennung des Schulabschlusses ist erfolgt? ja  nein

Wie gut sind meine **Sprachkenntnisse** in Deutsch:

Integrationssprachkurs A1, A2; B1: ja  nein

Weitere Sprachkurse B2, C1, C2: ja  welche \_\_\_\_\_ nein

### Selbsteinschätzung der Sprachfähigkeit, mündlich und schriftlich

Reicht für einfache Anlerntätigkeit: \_\_\_\_\_

Reicht für eine Vollausbildung: \_\_\_\_\_

### Berufsausbildung in Deutschland

Duale Berufsausbildung: ja  nein  wenn ja, welche: \_\_\_\_\_

Fachschulausbildung: ja  nein  wenn ja, welche: \_\_\_\_\_

### Berufsausbildung im Herkunftsland

Berufsausbildung: ja  nein  wenn ja, welche: \_\_\_\_\_

Anerkennung der Ausbildung erfolgt: ja  nein

### Berufspraxis

Zuletzt ausgeführte berufliche Tätigkeiten: von - bis / Berufsbereich / Betrieb

- \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### Zusätzliche Qualifikationen

Berufliche Zusatzqualifikationen (z.B. Staplerschein, Schweißerschein): ja  nein

welche: \_\_\_\_\_

PC-Kenntnisse: ja  nein ,

wenn ja, welche: \_\_\_\_\_

Weitere Sprachkenntnisse: ja  nein  wenn ja, welche:

\_\_\_\_\_ Sprechen  Lesen  Schreiben

\_\_\_\_\_ Sprechen  Lesen  Schreiben

Führerschein: ja  nein  wenn ja, welche Klasse: B  BE  A1

A

Sonstige: \_\_\_\_\_

Bei nein: Führerschein noch nie gehabt?

### Selbsteinschätzung der Fertigkeiten/Fähigkeiten

Das kann ich gut: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Das fällt mir schwer: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### III. Persönliche Rahmenbedingungen

#### Finanzielle Situation

Lohn / Gehalt  ALG I  ALG II

### IV. Berufliche Vorstellungen

#### Selbsteinschätzung zur beruflichen Zukunft

Meine berufliche Zukunft stelle ich mir so vor: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Wer oder was unterstützt mich, mein Ziel zu erreichen? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Zeitliche Verfügbarkeit für eine Beratung (bitte ankreuzen oder Zeiten eintragen):

Zeiten	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
<b>Vormittags</b> (9 bis 12 Uhr)					
<b>Mittags/Nachmittags</b> (12-16 Uhr)					
<b>Abends</b> (16-19 Uhr)					

Wünschen Sie Begleitung von einer der Sprach-und Kulturmittlerinnen zum ersten Beratungsgespräch?

Ja  Nein

Ort, Datum und Unterschrift

SKM: \_\_\_\_\_

Beraterin: \_\_\_\_\_

## Teilnahmefragebogen ELTERN/ERWACHSENE

1. Die Basisangaben (Vorgangs-Nr. und Interne Codierung) sind vom Projekt- bzw. Fachkursträger auf Seite 4 auszufüllen.  
Die Basisangaben für Kinder sind von der SKM / BAW auf Seite 5 auszufüllen.

Bitte füllen Sie den nachfolgenden Fragebogen aus und geben ihn unterschrieben an Ihren Projekt- bzw. Fachkursträger.

2. **Kontaktdaten Erwachsene (bitte private Kontaktdaten)**

Nachname	Vorname	
Straße	Haus Nr.	(2.1) PLZ:
Wohnort	Tel. Nr.	
Email: <small>(Falls keine vorhanden: <a href="mailto:keinemailadresse@vorhanden.de">keinemailadresse@vorhanden.de</a> eintragen)</small>	(2.2) Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ) -- . -- . ----	

3. **An welchem Tag beginnt Ihre Teilnahme bzw. hat Ihre Teilnahme begonnen?**

-- . -- . ----  
(TT.MM.JJJJ)

4. Ihr Geschlecht?       weiblich       männlich       nicht-binär

5. **Ihr Staatsangehörigkeit(en)?**

<input type="checkbox"/> Deutschland	<input type="checkbox"/> Portugal
<input type="checkbox"/> Bulgarien	<input type="checkbox"/> Rumänien
<input type="checkbox"/> Griechenland	<input type="checkbox"/> Spanien
<input type="checkbox"/> Italien	<input type="checkbox"/> Türkei
<input type="checkbox"/> Polen	
<input type="checkbox"/> Anderer EU-Mitgliedsstaat (Belgien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Schweden, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern)	
<input type="checkbox"/> Sonstige Staatsangehörigkeit(en) (außerhalb EU) .....	

**6. Ist die oben angegebene Adresse Ihr fester Wohnsitz?**

- Ja  Nein, ich habe aktuell keinen festen Wohnsitz (z.B. Notunterkunft, Gemeinschaftsunterkunft, obdachlos)

**7. Wie war Ihr Erwerbsstatus unmittelbar bevor Sie begonnen haben, im Projekt mitzumachen? (Mehrfachnennungen möglich)**

- 7.1  ich war erwerbstätig (dazu zählt auch Selbstständigkeit, betriebliche Ausbildung, Mini-Job, mithelfende Familienangehörige. (Schulische Ausbildung zählt nicht dazu)
- 7.2  ich war nicht erwerbstätig (z.B. Hausmann/Hausfrau und nicht arbeitslos gemeldet, Schüler\*in an allgemeinbildender Schule, Auszubildende in schulischer Ausbildung, Studierende.
- 7.3  ... und (falls zutreffend zusätzlich ankreuzen) bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet (aber weder erwerbstätig noch arbeitslos).
- 7.4  ich war in schulischer / betrieblicher Ausbildung.
- 7.5  ich war arbeitslos gemeldet
- 7.6  ... und (falls zutreffend zusätzlich ankreuzen) ich war langzeitarbeitslos (d.h. länger als 12 Monate ununterbrochen arbeitslos gemeldet)

**8. Welchen Bildungsstatus haben Sie erreicht? (Mehrfachnennungen möglich)**

- 8.1  ich besuche aktuell eine allgemeinbildende Schule
- 8.2  ich habe einen Hauptschulabschluss.
- 8.3  ich habe einen mittleren Bildungsabschluss / einen (Werk-) Realschulabschluss.
- 8.4  ich habe eine betriebliche Ausbildung, Berufsfachschule mit Berufsabschluss oder eine schulische Berufsausbildung absolviert.
- 8.5  ich habe einen berufsgrundbildenden Abschluss.
- 8.6  ich habe das Abitur / die Fachhochschulreife erlangt.
- 8.7  ich habe einen Meisterbrief.
- 8.8  ich habe einen Hochschulabschluss (z.B. Universität, Fachhochschule, duale Hochschule) und / oder wurde promoviert.
- 8.9  ich habe keinen Schulabschluss.
- 8.10  ich habe keine abgeschlossene Berufsausbildung.

## 9. Soziales

Hinweis: Die nachfolgenden Angaben sind freiwillig. Sie sind für uns aber sehr wichtig, um unsere Förderung bedarfsgemäß ausrichten und verbessern zu können.

9.1  ich möchte die Fragen zu „Soziales“ nicht beantworten.

**Wenn Sie hier ankreuzen, müssen Sie die Fragen 9.2 bis 9.4 nicht beantworten.**

9.2 Ich habe einen Migrationshintergrund / eine ausländische Herkunft, d.h. ich oder mindestens ein Elternteil von mir sind nicht in Deutschland geboren und 1950 oder später zugewandert und / oder haben keine deutsche Staatsbürgerschaft bzw. sind eingebürgert worden.  ja  nein

9.3 Ich gehöre zu einer anerkannten Minderheit (Sinti, Roma).  ja  nein

9.4 Ich habe einen Behindertenausweis oder einen gleichwertigen amtlichen Nachweis.  ja  nein

**Basisangaben (vom Projekt- bzw. Fachkursträger auszufüllen)**

Vorgangs – Nr. ....

(1)

**Interne Codierung** ..... (max. 10 Zeichen)

**10. Erklärungen**

1. Dieser Fragebogen wurde persönlich durch mich bzw. mit mir ausgefüllt.
2. Ich bestätige, dass ich die „Informationen für die Teilnehmenden zur Datenerhebung“ zur Kenntnis genommen habe.
3. Soweit ich die Fragen zu 9 „Soziales“ beantwortet habe, willige ich ausdrücklich in die Verarbeitung dieser Daten ein.
4. Mir ist bekannt, dass zur Qualitätssicherung der Fördermaßnahme Daten zu meiner beruflichen Situation erhoben werden. Dies erfolgt im Anschluss an meine Teilnahme.

-----

-----

## Zusatzblatt für Kinder (bei Elternberatung)

<b>Kontaktdaten Kind:</b>		
Nachname		Vorname
Geschlecht Kind?	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> nicht-binär
Schule, Schuljahr, Sonstiges:		

<b>Kontaktdaten der Eltern</b>		
Nachname		Vorname
Straße	Haus Nr.	PLZ:
Wohnort	Tel. Nr.	
Email: <small>(Falls keine vorhanden: <a href="mailto:keinemailadresse@vorhanden.de">keinemailadresse@vorhanden.de</a> eintragen)</small>		Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ) -- . -- . ----

**Code der Eltern (falls vorhanden):** .....

-----  
Datum der Datenerhebung

-----  
Unterschrift Elternteil

# Aufgaben/Rollen der SKM und der Berater\*in

<p><b>Sprach- und Kulturmittlerin (SKM)</b></p> <p><b>Allgemeine Aufgaben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehnergewinnung</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit (Werbung)</li> <li>• Multiplikatoren-Gewinnung</li> <li>• Kooperationsaufbau und -pflege zu wichtigen Partnern (z.B. Moschee, Elternverein, ...)</li> <li>• Berichterstattung (Datenbank)</li> </ul> <p><b>Aufgaben in der Einzelberatung</b> Wenn die SKM in den Beratungsprozess eingebunden ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Terminorganisation zum persönlichen Erstkontakt</b> und erste kurze Bedarfsanalyse</li> <li>• <b>Persönlicher Erstkontakt/Kennenlern-Gespräch</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aufbau von Vertrauen, Fördern der Motivation</li> <li>➤ Erfassung Profilbogen, Erfassung TN-Bogen</li> <li>➤ Klient*in als neuen Teilnehmer in der Datenbank anlegen</li> </ul> </li> <li>• <b>Fall-Übergabe SKM an BAW</b> (Bögen, Infos)</li> <li>• <b>Terminorganisation Erstberatung</b> zw. SKM, BAW und Klient</li> </ul>	<p><b>Beraterin (Eltern- und Erwachsenenberaterin)</b></p> <p><b>Allgemeine Aufgaben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehnergewinnung</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit (Werbung)</li> <li>• Multiplikatoren-Gewinnung</li> <li>• Netzwerkerschließung</li> <li>• Kooperationsaufbau und -pflege zu wichtigen Partnern (Job Central, Agentur für Arbeit, WUB, VHS, Berufliche Schulen ...)</li> <li>• Herstellung und Pflege von Betriebskontakten</li> <li>• Recherchen</li> <li>• Berichterstattung (Datenbank)</li> </ul> <p><b>Aufgaben in der Einzelberatung</b> Wenn die SKM nicht in den Beratungsprozess eingebunden ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Terminorganisation zum persönlichen Erstkontakt</b> und erste kurze Bedarfsanalyse</li> <li>• <b>Persönlicher Erstkontakt/ Kennenlern-Gespräch</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aufbau von Vertrauen, Fördern der Motivation</li> <li>➤ Erfassung Profilbogen, Erfassung TN-Bogen</li> <li>➤ Klient*in als neuen Teilnehmer in der Datenbank anlegen</li> </ul> </li> <li>• <b>Terminorganisation Erstberatung</b> zw. BAW und Klient</li> </ul> <p><u><b>Kann über die SKM erfolgen oder direkt über die BAW</b></u></p>
--	--

## Ablauf der Beratung

<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Beratung mit SKM:</b></li> <li>➤ Individuelle Beratung zu Aus- und/oder Weiterbildung mit Sprach- und Kulturmittlung durch SKM</li> <li>● <b>Begleitung</b> (telefonisch, persönlich) bei der Umsetzung der empfohlenen ersten Schritte aus der Beratung (wenn notwendig: Begleitung zu Kooperationspartnern)</li> <li>● <b>Fallverfolgung</b> (telefonisch, per Mail oder persönlich)</li> <li>● <b>Gemeinsame Fallbesprechungen</b> zw. SKM und BAW</li> <li>● <b>Kollegiale Fallbesprechung (Supervision)</b></li> </ul> <p><b>Aufgaben bei Gruppenangebote</b>  <b>Zusammenarbeit im Tandem mit BAW</b> (Infoveranstaltungen an der VHS, Beratung in Gruppen, regelmäßig laufende Angebote wie: Interkultureller Gesprächskreis, Sprachcafé, Ukrainischer Familienkreis) <b>und EB</b> (Elterntreff, Elterninfocafé, Berufswegeplanungsgespräche, Familiengespräche) <b>bei der Durchführung der Angebote</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ TN Gewinnung</li> <li>➤ Sprach- und Kulturmittlung</li> <li>➤ Begleitung in die Einzelberatung bei Bedarf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Beratung ohne SKM:</b></li> <li>➤ Individuelle Beratung zu Aus- und/oder Weiterbildung</li> <li>➤ <b>Unterstützung</b> im gesamten Bewerbungsprozess</li> <li>● Wenn erforderlich bzw. zeitlich möglich: Begleitung bei der Umsetzung der empfohlenen ersten Schritte</li> <li>● <b>Fallverfolgung</b> (telefonisch, per Mail oder persönlich) und <b>Fallverantwortung</b></li> <li>● <b>Falldokumentation</b></li> <li>● <b>Wenn SKM den Projektzugang geschaffen hat: Gemeinsame Fallbesprechung</b> zw. SKM und BAW</li> <li>● <b>Kollegiale Fallbesprechung (Supervision)</b></li> </ul> <p><b>Aufgaben bei Gruppenangebote</b>  <b>Zusammenarbeit im Tandem mit BAW</b> (Infoveranstaltungen an der VHS, Beratung in Gruppen, regelmäßig laufende Angebote wie: Interkultureller Gesprächskreis, Sprachcafé, Ukrainischer Familienkreis) <b>und EB</b> (Elterntreff, Elterninfocafé, Berufswegeplanungsgespräche, Familiengespräche) <b>bei der Durchführung der Angebote</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ TN Gewinnung</li> <li>➤ Verantwortlich für: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Themen &amp; Inhalte</li> <li>- Vorbereitung und Durchführung der Angebote</li> </ul> </li> <li>➤ Begleitung in die Einzelberatung bei Bedarf</li> </ul>
---	--

BAW = Beraterin für Aus- und Weiterbildung | Erwachsenenberaterin  
EB = Elternberaterin  
SKM = Sprach- und Kulturmittlerin

AGATHE HULLER-HAASSTERT / Bildungsbüro Weinheim / Integration Central e. V.

## Mehrsprachiges Elterninfocafé

Angebot für Eltern an zwei Weinheimer Projektschulen (Dietrich-Bonhoeffer-Werkrealschule und Friedrich-Realschule). Elternberatung in Gruppen zu Themen rund um gelingende Übergänge Schule – Beruf.

Mehrsprachige (deutsch / türkisch) Elternberaterinnen und Sprach- und Kulturmittlerinnen (deutsch / arabisch / bulgarisch / kurdisch / türkisch) des Bildungsbüros mit interkulturellen Kompetenzen organisieren und führen die Veranstaltung unter Mitwirkung von Kooperationspartnern durch. Elternberaterinnen und Sprach- und Kulturmittlerinnen bilden die „Kommunikationsbrücke“ zwischen Eltern, Kindern, Schule, Bildungseinrichtungen und Akteuren des Ausbildungsmarktes.

**ZIELE** / Die gelungene Beteiligung stärkt Eltern in ihrer Erziehungs- und Förderkompetenz und ermöglicht ihnen, sich an der Bildungsentwicklung ihrer Kinder zu beteiligen und ihre eigenen Erfahrungen einzubringen. Beteiligung auf Augenhöhe; Eltern und ihre Meinung erfahren Wertschätzung.

Veranstaltung bietet Eltern, Schule und anderen Kooperationspartnern die Chance, die unterschiedlichen Lebenswelten kennen zu lernen und ein besseres gegenseitiges Verständnis zu entwickeln.

**PROJEKT-FÖRDERUNG** / durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg (WiMi) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) für ein integratives Unterstützungsangebot für Familien und (junge) Erwachsene mit Migrationshintergrund im Bereich der beruflichen Ausbildung (+ beruflichen Weiterbildung). Im Rahmen der lokalen Gesamtstrategie „Weinheimer Bildungskette“ setzt sich das Bildungsbüro/IC für eine Biografie begleitende und sozial inklusive Bildungsförderung in Zusammenarbeit mit Stadt, Zivilgesellschaft, Migrant\*innen-Communitys sowie Eltern und Familien ein. Kindern, Jugendlichen und ihren Familien sollen von der Kita bis zum Berufseinstieg – und darüber hinaus im Sinne lebenslangen Lernens – gelingende Übergänge ermöglicht werden.

### **PARTNER**

- Weinheimer Bildungsbüro
- Eltern, Familien
- Schulleitungen
- Konrektor\*innen
- (BO)-Lehrkräfte
- Jugendberufshelfer\*innen von Job Central und Stadtjugendring
- ehrenamtliche Paten des Weinheimer Unterstützerkreises Berufsstart
- städtische Schulsozialarbeiter\*innen
- Berufsberatung der Agentur für Arbeit
- Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT
- weitere Partner\*innen, je nach Thema

Kombination aus telefonischer und schriftlicher Einladung sowie die Erinnerung kurz vor der Veranstaltung sind der entscheidende Schlüssel für die Teilnahme der Eltern.

## ZEITPLANUNG

### 4 Wochen vorher

- Eltern anrufen und über die Veranstaltung informieren
- Abfrage passender Termine und Ankündigung einer schriftlichen Einladung
- Eltern bitten, sich gemeinsam mit den Kindern Fragen zum Themenfeld Übergang Schule – Beruf / Ausbildung / weiterführender Schulbesuch etc. zu überlegen, die sie konkret interessieren
- Auswahl des Termins, an dem die meisten Eltern teilnehmen können

### 2 Wochen vorher

- Schriftliche Einladung durch die Schule. Dies kann zwar die persönliche Ansprache nicht ersetzen, aber sie ist eine zusätzliche Ergänzung und Erinnerung und macht die Struktur und Themen transparent. Sie symbolisiert für die Elternhäuser die Wertschätzung der Schule, eine mehrsprachige Einladung verstärkt diesen Effekt noch.
- Telefonische Kontaktaufnahme mit den Eltern zur Feinabstimmung / Ziele sind: Klare Zu- oder

Absage bekommen, nochmals auf das „Mitbringen von Fragen“ hinweisen, bei zeitlich verhinderten Familien erfahren, ob das Arbeitsmaterial und ein Protokoll gewünscht werden und wie sie es erhalten können

### 3 bis 4 Tage vorher

- Erinnerung (Anruf, SMS, E-Mail etc.); nochmalige Nennung des Veranstaltungsortes und Hinweis, wie dieser erreicht werden kann

## EINLADUNG

- Gemeinsamer Briefkopf mit den Logos der Schule und des Bildungsbüros
- Datum, Uhrzeit, Raum (in der Schule) und ggf. Lageplan
- Tagesordnung
- Name der Elternberaterin als Ansprechpartnerin für Fragen und Rückmeldung mit Namen und Telefonnummer
- Hinweis, dass Eltern Fragen mitbringen sollen
- Mehrsprachiger Text, wenn nötig und möglich
- Unterschrift der Schulleitung und der Elternberaterin
- Die Einladung wird den Schülern zwei Wochen vor der Veranstaltung persönlich mitgegeben oder per Post zugestellt

## RAHMENGESTALTUNG & BEWIRTUNG

- Der Ablaufplan wird erstellt und die Methoden festgelegt (Vorträge, Fragerunden etc.); anschließend Information an die Kooperationspartner\*innen
- Organisation des erforderlichen (technischen) Equipments
- Vorbereitung von Bewertungsbögen
- Tagesordnung im Raum gut sichtbar visualisieren
- Festlegung der Protokollführung
- Anfertigung von Namensschildern für Teilnehmende und Referierende
- Anwesenheitsliste vorbereiten
- Erlaubnis zur Veröffentlichung von Fotos einholen
- Festlegung, wer Bewirtung, Einkäufe und Raumvorbereitung übernimmt
- Eltern werden um Unterstützung gebeten (viele Eltern bringen gern etwas mit)
- in Erfahrung bringen, ob Besonderheiten beim Essen berücksichtigt werden müssen und Bewirtung entsprechend darauf abstimmen

## INHALTLICHE VORBEREITUNG

- Anlass und Inhalt (max. zwei Themen) werden gemeinsam mit der Schule festgelegt
- Klärung, ob die Eltern weitere Informationen zu den Themen benötigen. Zusammenstellung von (mehrsprachigen) Informationsmappen.
- Festlegung, durch wen die Eltern am besten zu den Themen informiert werden können (Lehrkräfte, Schulleitung, andere Eltern, Schüler\*innen etc.)
- Ansprache geeigneter Expertinnen
- Absprachen mit jedem der Experten (Vortragsinhalt und Ziel, Dauer des Vortrags, Anwesenheitsdauer, Materialien, (technisches) Equipment)
- Zur Aktivierung und Beteiligung der Eltern werden Fragen formuliert, die es den Eltern ermöglichen, Erfahrungen einzubringen
- Festlegung von Verantwortlichkeiten für die Öffentlichkeitsarbeit



**DAUER / 2-3,5 Std. / je nach Gruppengröße (nachmittags oder abends)**

**ca. 60 Min**

vor Veranstaltung mit den Kooperationspartnern

### **Begrüßung**

Elternberaterin (ist bei den Eltern über die enge Tätigkeit an der Schule i. d. R. schon gut bekannt) begrüßt die Eltern, sammelt die Fragen der Eltern und clustert diese für die jeweiligen Kooperationspartner/Experten

Diese Einstiegsphase baut mögliche Unsicherheiten bei den Eltern ab und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Eltern sich in der Fragerunde aktiv beteiligen

**METHODEN /** Visualisierung an Tafel oder Flipchart

**HINWEISE & MEDIEN /** Während der gesamten Veranstaltung übersetzt die Sprach- und Kulturmittlerin bei möglichen Verständigungsschwierigkeiten im erforderlichen Umfang (keine Simultanübersetzung).

**ca. 60-90 Min**

### **Veranstaltungsstart**

mit allen beteiligten Kooperationspartnern

### **Begrüßung**

durch Repräsentanten der Schule (idealerweise Schulleitung)

**HINWEISE & MEDIEN /** Eltern nehmen diese offizielle Begrüßung als hohe Wertschätzung wahr

### **Moderation**

Elternberaterin (= Moderatorin) stellt sich vor (Funktion, Aufgabe)

Leitet Vorstellungsrunde in Reihenfolge Schulvertreter\*innen, Sprach- und Kulturmittlerin, geladene Kooperationspartner\*innen, Vortragsexpertinnen (mit Funktion und Aufgabe), Eltern ein

Darstellung der Tagesordnung

### **Einstimmung**

auf das Thema durch Elternberaterin des Bildungsbüros: Bedeutung der Unterstützung und der Einbeziehung von Eltern beim Übergang von der Schule in den Beruf

### **Vortrag**

durch Experten/Kooperationspartner\*innen

### **Austausch**

Offene Austauschrunde, in der Eltern die zuvor gesammelten Fragen an die jeweiligen Experten/Kooperationspartner stellen können

Mögliche Fragen:

1. **Ausbildung oder weiterer Schulbesuch - was ist zu beachten?**
2. **Besteht die Möglichkeit von Nachhilfe während der Ausbildung?**
3. **Welche Noten sind für welche Berufe erforderlich?**
4. **Ist ein Praktikum in den Sommerferien sinnvoll - Wo kann man sich bewerben?**
5. **Wo haben Betriebe ihren Sitz, wo die Berufsschule?**

**HINWEISE & MEDIEN /** Elternberaterin motiviert die Eltern, die Fragen selbst zu stellen / Bei Bedarf gibt sie Unterstützung

Falls kein Experte zur Beantwortung einer Frage zur Verfügung steht, werden Kontaktdaten für die entsprechenden Institutionen ausgehändigt

### **Abschluss des Parts mit den Experten und Kooperationspartnern**

**ca. 30-60 Min**

### **Austausch**

Weiterer offener Austausch zwischen Eltern und Elternberaterin über noch offen gebliebene Fragen, über evtl. nicht verstandene Inhalte

Eltern treten in dieser Phase auch häufig in den Erfahrungsaustausch untereinander, z. B. durch eigene Erfahrungen mit ihren älteren Kindern

### **Ende**

Offizieller Abschluss mit Feedback und Verabschiedung

## TEMA Team



**Agathe Huller-Haastert**  
*Projektleitung*



**Güller Yildiz**  
*Elternberatung  
und Sprach- und  
Kulturmittlung  
(türkisch)*



**Halise Yüksel**  
*Elternberatung*



**Carmen Setiabudi**  
*Erwachsenenberatung*



**Martina Grohman**  
*Erwachsenenberatung*



**Ahlam Ibrahim**  
*Sprach- und Kulturmittlung*  
*(arabisch/kurdisch)*



**Aseniya Capiello**  
*Sprach- und Kulturmittlung*  
*(bulgarisch)*



**Claudia Brandt**  
*Gruppenangebote*



**Iryna Eisenlohr**  
*Gruppenangebote*



**Nebal Alsalkini**  
*Gruppenangebote*



**Petra Wille**  
*Gruppenangebote*



**Ulrike Bühler**  
*Gruppenangebote*



**Uta Baumann**  
*Gruppenangebote*



**Yana Goethe**  
*Gruppenangebote*

## Impressum:

*Herausgeber:*

*Bildungsbüro Weinheim / Integration Central e.V.*

*Fotos:*

*Bildungsbüro Weinheim / Integration Central e.V.*

*Grafik und Gestaltung:*

*W & S Agentur Raphael Schreiner, Dezember 2023*

*Weitere Infos finden sie unter*







<https://bildungsbuero.wordpress.com>