

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH
in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (HS 2018)

**Faktoren erfolgreicher beruflicher Integration von gut qualifizierten anerkannten
Flüchtlingen: Eine qualitative Ressourcenanalyse.**

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Susan Kley Looser, B.Sc.

am

22. November 2020

Erstbetreuung: Susanna Borner, lic. phil.
- Co-Studienleiterin MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Dozentin

Zweitbetreuung: Jelena Milošević, M. A.
- Stv. Leiterin HEKS (Hilfswerk Evangelischer Kirchen Schweiz)
Regionalstelle Ostschweiz
- Projektleiterin HEKS MosaiQ Ostschweiz - Fachstelle für qualifizierte
MigrantInnen

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

Abstract

Gut qualifizierte Flüchtlinge sehen sich bei ihrer Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt häufig in den Niedriglohnsektor gedrängt. Wenn sie beabsichtigen, sich ausbildungsadäquat beruflich zu integrieren, sind sie mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert. In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, über welche Ressourcen gut qualifizierte anerkannte Flüchtlinge verfügten, denen die erfolgreiche berufliche Integration gelungen ist. Haenggli, Marciniak & Hirschi (2019) haben „Wissen und Kompetenzen“, „Motivation“, „Umfeld“ und „Aktivitäten“ als wichtige Ressourcen für eine erfolgreiche Laufbahn vorgestellt. Mittels der qualitativen Forschungsmethode werden diese Ressourcen anhand von fünf eigenen dokumentierten Gesprächen überprüft. Es stellt sich heraus, dass alle diese Ressourcen in mittlerem oder hohem Masse nachvollzogen werden können. Auffällig sind hohe Ausprägungen in generellen Fähigkeiten, allen Aspekten der Motivation und in der Lernbereitschaft sowie eine mittlere Ausprägung von berufsrelevanten Fähigkeiten bzw. berufsrelevantem Wissen bei allen Personen zu Beginn der Stellensuche. Ausserdem lassen die Ergebnisse auf eine weitere Ressource schliessen: Bewusstsein seiner Persönlichkeit. Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass die befragten Personen ihren Erfolg vor allem mit den Ressourcen „Wissen und Kompetenzen“ und „Umfeld“ begründen. Dies steht im Gegensatz zu den Erkenntnissen aus der Analyse der Gespräche, in welchen vorwiegend die „Motivation“ und die „Aktivitäten“ hohe Werte erzielten. Somit stehen den befragten Personen Ressourcen zur Verfügung, derer sie sich wenig bewusst sind. Dieses Erkenntnis kann von Beratungspersonen genutzt werden, indem motivationalen Themen vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt wird und die Aktivitäten als Ressourcen wahrgenommen werden.

Vorwort

Während meiner Ausbildung zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin arbeitete ich als freiwillige Mentorin und als Praktikantin im Hilfswerk Evangelischer Kirchen Schweiz (HEKS), Ostschweiz im Projekt MosaiQ. Dabei handelt es sich um eine Fachstelle für gut qualifizierte Migranten und Migrantinnen. Sie werden beraten und begleitet bei der Diplomanerkennung, der Wahl einer geeigneten Weiterbildung, der Immatrikulation an Fach- und Hochschulen sowie bei der Suche nach einem Praktikum oder einer Arbeitsstelle und auch während des Praktikums bzw. der Arbeitsstelle. Ausserdem werden sie unterstützt bei Finanzgesuchen. Auch Arbeitgeber erhalten Unterstützung, insbesondere in administrativen Belangen. Das Ziel dieses Projekts besteht in der adäquaten beruflichen Integration von Migranten und Migrantinnen, wobei das Potenzial dieser Personen in der Schweiz anerkannt, eingebracht und genutzt werden soll. Ich erkannte, in welchen beruflichen Situationen sich gut qualifizierte Flüchtlinge befinden und mit welchen Hindernissen sie in ihrer Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Ich war von deren Zielstrebigkeit, Lernbereitschaft und Durchhaltewillen beeindruckt. Zu jener Zeit wurde ich im Rahmen meiner Ausbildung mit dem Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi (2012) vertraut. Ich fragte mich, über welche Ressourcen jene gut qualifizierten Flüchtlinge verfügt hatten, denen die Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt gelungen war. Insbesondere interessierte mich die Sicht der betroffenen Personen selber. In meiner persönlichen Beraterhaltung erachte ich das Arbeiten mit Ressourcen als sehr wichtig. Ich erhoffe mir von dieser Masterarbeit Erkenntnisse darüber, welchen Ressourcen bei der Integration von gut qualifizierten Flüchtlingen in den schweizerischen Arbeitsmarkt besondere Beachtung geschenkt werden soll. Ich bin überzeugt, dass ein vertieftes Bewusstsein dieser Ressourcen in zukünftigen Beratungsgesprächen von Nutzen sein wird. Den Mitarbeiterinnen des Projekts MosaiQ von HEKS Ostschweiz danke ich für ihre Hilfsbereitschaft und Anregungen sehr herzlich.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Fragestellung	1
2	Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung	3
2.1	Migration	4
2.1.1	Flucht	5
2.1.2	Aufenthaltsstatus	5
2.2	Integration	7
2.2.1	Integration in den Schweizerischen Arbeitsmarkt	7
2.3	Laufbahntheorien und -beratungsansätze	13
2.3.1	Lösungs- und ressourcenorientierter Ansatz	14
2.3.2	Das Karriere-Ressourcen-Modell	15
3	Methode	19
3.1	Aufnahmemethode	20
3.1.1	Gespräche	20
3.1.2	Material	21
3.2	Auswertungsmethode	22
3.2.1	Karriere-Ressourcen	22
3.2.2	Weitere Karriere-Ressourcen	24
3.3	Durchführung	24
3.3.1	Karriere-Ressourcen	24
3.3.2	Weitere Karriere-Ressourcen	25
4	Ergebnisse	26
4.1	Karriere-Ressourcen	26
4.2	Weitere Karriere-Ressourcen	29
5	Diskussion und Ausblick	31
5.1	Karriere-Ressourcen	31
5.1.1	Wissen und Kompetenzen	31
5.1.2	Motivation	36
5.1.3	Umfeld	39
5.1.4	Aktivitäten	43
5.2	Weitere Karriere-Ressource: Bewusstsein über die eigene Persönlichkeit	46
5.3	Karriere-Ressourcen aus Sicht der befragten Personen	47
5.4	Wünsche der interviewten Personen	48
5.5	Nutzen der Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit für Beratungspersonen	49
5.6	Reflexion und weiterführende Gedanken	51
5.7	Fazit	52

Anhang

Interview-Leitfaden

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Zusammenfassung von Schlüsselfaktoren für die Arbeitsintegration anhand der vorgestellten Studien von Spadarotto et al. (2014), UNHCR (2014) und SRK (2012)
- Abb. 2: Ausprägung der Ressourcen
- Abb. 3: Ausprägungen der Aspekte der Ressource „Wissen und Kompetenzen“
- Abb. 4: Ausprägungen der Aspekte der Ressource „Motivation“
- Abb. 5: Ausprägungen der Aspekte der Ressource „Umfeld“
- Abb. 6: Ausprägungen der Aspekte der Ressource „Aktivitäten“

Abkürzungsverzeichnis

AsylG	Asylgesetz
BFM	Bundesamt für Migration (ab 2015 SEM, siehe unten)
BFS	Bundesamt für Statistik
HEKS	Hilfswerk Evangelischer Kirchen Schweiz
SEM	Staatssekretariat für Migration der Schweizerischen Eidgenossenschaft
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees (Hochkommissar der Vereinten Nationen für Flüchtlinge)
o. J.	ohne Jahr

1 Einleitung und Fragestellung

„Ich bin sehr stolz und zufrieden, weil ich vorher das Gefühl nicht los wurde, dass ich vielleicht in der Schweiz nie wieder als Kameramann arbeiten könnte.“

Yousef Abujarad, Flüchtling aus Palästina

(Abujarad, 2018, 04:11 - 04:20)

Diese Arbeit befasst sich mit der beruflichen Integration von gut qualifizierten anerkannten Flüchtlingen in den schweizerischen Arbeitsmarkt. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Ressourcen von diesen Personen gelegt. Haenggli, Marciniak und Hirschi (2019) stellen in ihrem Karriere-Ressourcen-Modell die Ressourcen „Wissen und Kompetenzen“, „Motivation“, und „Umfeld“ vor. Diese werden durch „Aktivitäten“ ergänzt. Damit werden bestimmte Verhaltensweisen bezüglich dem Ressourcen-Management bezeichnet.

In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, von welchen Ressourcen bzw. welchem Ressourcen-Management gut qualifizierte anerkannte Flüchtlinge berichten, denen die eigene berufliche Integration gelungen ist und wie sich diese Ressourcen in das Modell von Haenggli et al. (2019) eingliedern lassen. Kenntnisse über hilfreiche Ressourcen aus Sicht der Flüchtlinge, die sich erfolgreich beruflich integriert haben, in Kombination mit Kenntnissen über die Einordnung von Ressourcen und deren Zusammenspiel gemäss dem Modell von Haenggli et al. (2019) können für Beratungspersonen von Nutzen sein. Sie erhalten nicht nur einen vertieften Einblick, mittels welcher Ressourcen gut qualifizierte Flüchtlinge Hindernisse überwinden, welche ihnen den Zugang zu ausbildungsadäquaten Arbeitsstellen erschweren, sondern sie erfahren auch, wie sie diese Ressourcen strukturieren können und auf welche ein besonderes Augenmerk gelegt werden kann, damit die Integration der betreffenden Personen in den schweizerischen Arbeitsmarkt gelingt.

In der vorliegenden Arbeit werden die Hintergründe zu Migration, Flucht und Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt erläutert. Es werden Studien vorgestellt, welche sich mit Hindernissen und Lösungsansätzen in der Arbeitsintegration von Migrantinnen und Migranten befassen, wobei ein Schwerpunkt auf die Situation von Flüchtlingen gelegt wird.

Nach einer Darstellung des lösungs- und ressourcenorientierten Laufbahnberateransatzes wird auf das Karrieren-Ressourcen-Modell von Hirschi (2012) eingegangen und insbesondere dessen Weiterentwicklung von Haenggli et al. (2019) vorgestellt.

Anschliessend wird das Vorgehen beschrieben, wie in der vorliegenden Untersuchung die Karriere-Ressourcen von gut qualifizierten Flüchtlingen identifiziert werden. Die Autorin der vorliegenden Arbeit (Autorin) wird Transkripte von eigenen Gesprächen mit gut qualifizierten anerkannten Flüchtlingen erstellen und diese auf die vorgeschlagenen Karrieren-Ressourcen und Aktivitäten von Haenggli et al. (2019) hin untersuchen.

Die Autorin erwartet, dass für eine erfolgreiche Integration der gut qualifizierten Flüchtlinge in den schweizerischen Arbeitsmarkt sowohl die Ressourcen „Wissen und Kompetenzen“, „Motivation“ und „Umfeld“ wie auch die „Aktivitäten“ bezüglich dem Ressourcenmanagement in einem mittleren bis hohen Masse nachvollzogen werden können. Die Autorin geht davon aus, dass den sozialen Ressourcen ein besonders hoher Stellenwert beigemessen wird. Des Weiteren wird vermutet, dass Ressourcen oder Aktivitäten identifiziert werden, welche im Modell von Haenggli et al. (2019) nicht erwähnt werden. Nach der Darstellung der Forschungsbefunde folgen eine Diskussion der Ergebnisse sowie weiterführende Gedanken. Die Arbeit wird mit einem Fazit abgeschlossen.

2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

In einem ersten Schritt wird auf Begriffe eingegangen, die zum Verständnis der vorliegenden Arbeit einer Klärung bedürfen. Danach werden Studien vorgestellt, welche sich mit der Integration von Migranten und Migrantinnen beschäftigen, wobei vor allem auf anerkannte Flüchtlinge fokussiert wird. Es folgen Ausführungen zu Laufbahnthorien und Berateransätzen mit einem Schwerpunkt auf ressourcenorientierte Beratung.

Was unterscheidet Migranten, Asylsuchende und Flüchtlinge? Was bedeutet „anerkannter“ Flüchtling? Um diese Begriffe klar zu stellen, wird in den folgenden Kapiteln auf Migration, Flucht und Aufenthaltsstatus eingegangen.

Für den Begriff „gut qualifiziert“ existiert keine einheitliche Regelung. Die Autorin verwendet diesen Begriff in der vorliegenden Arbeit für Ausbildungen auf Niveau der Sekundarstufe II.

Der Begriff „erfolgreich“ im Zusammenhang mit beruflicher Integration bedarf ebenfalls einer Klärung. So macht z.B. das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) (2012) darauf aufmerksam, dass das Wort „erfolgreich“ unterschiedlich interpretiert werden kann: Im Sinn von Chancengleichheit und Partizipation bedeutet es für gut qualifizierte Migrantinnen und Migranten, eine Stelle im qualifizierten Bereich zu finden. Aus Sicht der Sozialhilfe oder Arbeitslosenkasse kann es aber auch bedeuten, so schnell wie möglich zu arbeiten ohne Rücksicht auf die Berufssparte, das Einkommen und die weiteren Entwicklungsperspektiven. Spadarotto, Bieberschulte, Walker, Morlok und Oswald (2014) weisen auf die offene Frage hin, ob eine Arbeitsmarktintegration dann erfolgreich ist, wenn sie möglichst rasch geschieht oder wenn sie möglichst dauerhaft ist. Bei einer raschen Integration besteht ein Risiko, dass es ebenso rasch passieren kann, dass die Arbeit wieder verloren wird. Für eine dauerhafte Integration ist die Chance grösser, wenn eine Stelle im qualifizierten Bereich gefunden wird, wofür allerdings unter anderem Zeit benötigt wird. Haenggli et al. (2019) unterteilen Erfolg in objektiven und in subjektiven Erfolg. Ersterer kann beobachtet und anhand von Lohn oder Beförderung gemessen werden. Subjektiver Erfolg hingegen bedeutet, dass die Entwicklung der eigenen Laufbahn persönlich bewertet wird, und zwar anhand der eigenen Vorstellungen und Werte. Beruflicher Erfolg in diesem Sinn bedeutet nicht nur einen guten Lohn, Beförderung oder Ansehen zu erhalten, sondern insbesondere seine Arbeit als sinnvoll zu erleben und mit der eigenen Laufbahn zufrieden zu sein.

Die Autorin hält sich bezüglich des Begriffs „erfolgreich“ in diesem Zusammenhang an das Ziel, welches an ihrer Mentoren- bzw. Praktikumsstelle im Hilfswerk Evangelischer Kirchen Schweiz (HEKS) verfolgt wird: nämlich dass das berufliche Potenzial der Migrantinnen und Migranten anerkannt und genutzt werden soll für deren Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt (HEKS, 2020) und somit die Integration möglichst nachhaltig ist. Für die vorliegende Arbeit gilt als erfolgreich beruflich integriert, wer eine Stelle entsprechend seinen Qualifikationen gefunden hat und mit seiner Arbeit zufrieden ist.

Da in der vorliegenden Arbeit ein starker Fokus auf Ressourcen gelegt wird, ist auch eine Auseinandersetzung mit diesem Begriff angezeigt, was im Kapitel 2.3 stattfinden wird.

2.1 Migration

Migration bedeutet nach Dudenredaktion (o. J.b) allgemein eine Abwanderung. Diese kann in ein anderes Land oder generell an einen anderen Ort erfolgen. Auch die International Organization for Migration (IOM) (2020) weist auf die offene Bedeutung des Begriffs „Migrant“ hin. Es handelt sich dabei um Personen, die von ihrem ständigen Wohnsitz wegziehen, sei es innerhalb eines Landes oder über die Staatsgrenzen hinweg, sei es nur vorübergehend oder auf Dauer, und die Gründe können vielfältig sein. Sie berichtet von einer weltweiten Migration von 258 Mio. Personen, was 3.4% der Weltbevölkerung entspricht (Stand 2017).

In die Schweiz sind im Jahr 2018 gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) (o. J.) 23'900 Personen eingewandert und 31'800 Personen ausgewandert, was einem Wanderungssaldo von -7'900 entspricht. Am meisten Personen (66%) migrieren aus den EU/EFTA-Staaten in die Schweiz, 16% stammen aus anderen europäischen Staaten und 17% aus nicht-europäischen Staaten. Die beiden Hauptgründe für eine Einwanderung in die Schweiz sind familiärer (43%) oder beruflicher (32%) Art. Weitere Gründe sind Asyl (6%) und Ausbildung (5%), der Rest fällt u.a. auf die Qualität des Gesundheitssystems und soziale Netzwerke.

Herausforderungen für eine soziale und berufliche Integration ortet das BFS (2019) in einer unterschiedlichen Ausgangslage der Migrantinnen und Migranten bezüglich der Anerkennung von Abschlüssen und der Sprachkenntnisse, wobei letztere sowohl eine wichtige Voraussetzung wie auch ein Ergebnis einer erfolgreichen Integration sind.

2.1.1 Flucht

Gemäss dem United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) (2020) beträgt die Anzahl der Menschen, die weltweit auf der Flucht sind, ca. 70.8 Millionen (Stand Ende 2018). Davon sind 41.3 Millionen Personen Binnenvertriebene, d.h. sie überschreiten keine Staatsgrenzen. Weitere 25.9 Millionen Menschen haben aufgrund von Konflikten, Verfolgung oder wegen schweren Menschenrechtsverletzungen ihr Heimatland verlassen und sind unterwegs. Die restlichen 3.5 Millionen sind Asylsuchende, d.h. sie haben in einem möglichen Aufnahmeland ein Asylgesuch gestellt. Mehr als die Hälfte der Menschen, die sich auf der Flucht befinden, stammen aus Syrien, Afghanistan und Südsudan. Die meisten dieser Personen (ca. 80%) leben in den Nachbarländern ihres Heimatstaates. Als insgesamt wichtige Aufnahmeländer nennt das UNHCR (2020) die Türkei, Pakistan, Uganda, Sudan und Deutschland. In der Schweiz wird die Flüchtlingseigenschaft durch die Genfer Flüchtlingskonvention (Der Bundesrat, o. J.a) und das Asylgesetz (Der Bundesrat, o. J.b) bestimmt: „Flüchtlinge sind Personen, die in ihrem Heimatstaat oder im Land, in dem sie zuletzt wohnten, wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Anschauungen ernsthaften Nachteilen ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, solchen Nachteilen ausgesetzt zu werden. Als ernsthafte Nachteile gelten namentlich die Gefährdung des Leibes, des Lebens oder der Freiheit sowie Massnahmen, die einen unerträglichen psychischen Druck bewirken.“ (zit. Art. 3 AsylG). Ob diese Eigenschaften auf eine Person zutreffen, wird im Asylverfahren geprüft (Staatssekretariat für Migration (SEM), 2019a). Der Begriff Asyl umfasst „den Schutz und die Rechtsstellung, die Personen aufgrund ihrer Flüchtlingseigenschaft in der Schweiz gewährt werden. Es schliesst das Recht auf Anwesenheit in der Schweiz ein.“ (zit. Art. 2 AsylG). Es wird also geprüft, ob einer Person Asyl gewährt wird. Asylsuchende sind Personen, deren Asylantrag hängig ist. Je nachdem, ob für eine betroffene Person dieses Verfahren noch läuft oder welcher Entscheid gefällt wurde, erhält die asylsuchende Person einen anderen Aufenthaltsstatus.

2.1.2 Aufenthaltsstatus

Die Schweiz kennt für Ausländer 13 verschiedene Aufenthaltsstatus. Eine erste Unterteilung erfolgt in die beiden Kategorien EU-/EFTA-Bürgerinnen und -Bürger sowie Drittstaaten-Angehörige. Die Status B (Aufenthaltsbewilligung), C (Niederlassungsbewilligung), Ci (Niederlassungsbewilligung mit Erwerbstätigkeit), G (Grenzgänger) und L (Kurzaufenthaltsbewilligung) können auf beide Kategorien zutreffen, während F (Vorläufig

aufgenommene Ausländerinnen, Ausländer und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge), N (Asylsuchende) und S (Schutzbedürftige) nur für Bürgerinnen und Bürger aus Drittstaaten vorgesehen sind (Schweizerische Bundeskanzlei, Sektion Kommunikation, 2020). Gemäss der Schweizerischen Flüchtlingshilfe (SFH) (2020) wurde der Status S eingeführt, damit bei Massenfluchtsituationen rasch reagiert werden kann. Dieser Status wurde allerdings noch nie benutzt. Personen, die in einem Asylverfahren sind, erhalten einen Ausweis N, womit sie ein Anwesenheitsrecht in der Schweiz erhalten. Führt das Asylverfahren zu einem positiven Entscheid, wird die asylsuchende Person als Flüchtling anerkannt. Damit erhält sie den Aufenthaltsstatus B. Bei einem negativen Asylentscheid erfolgt eine Wegweisung, ausser es können Wegweisungsvollzugshindernisse (z.B. Krieg im Heimatland oder schwere Erkrankung der asylsuchenden Person) geltend gemacht werden. In diesen Fällen, also wenn eine Wegweisung nicht möglich, nicht zumutbar oder nicht zulässig ist, wird eine vorläufige Aufnahme gewährt und ein Aufenthaltsstatus F erteilt. Für Personen mit Bewilligung B oder F (vorläufig aufgenommene Ausländer und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge) ist seit 2019 eine Erwerbstätigkeit nicht mehr bewilligungs-, sondern nur noch meldepflichtig (SEM, 2020b). In der Schweiz befinden sich 43'931 anerkannte Flüchtlinge (Status B) und 48'247 vorläufig aufgenommene Ausländer/Flüchtlinge (Status F) (Stand Ende Januar 2020). Von den anerkannten Flüchtlingen sind 27'243 Personen erwerbsfähig, wovon 9'910 erwerbstätig sind. Die Erwerbsquote beträgt somit 36.4%. Bei den vorläufig aufgenommenen Personen sind 32'796 Personen erwerbsfähig, davon sind 14'378 erwerbstätig, was einer Erwerbsquote von 43.8% entspricht (SEM, 2020a). Zum Vergleich: Die Bruttoerwerbsquote in der Schweiz beträgt im Jahr 2019 58% (BFS, 2020). Ein Grund der höheren Erwerbsquote der vorläufig aufgenommenen Personen (Ausländer und Flüchtlinge) im Vergleich zu den anerkannten Flüchtlingen könnte darin liegen, dass finanziell unabhängige Personen mit Status F nach fünf Jahren einen Antrag auf Härtefallbewilligung stellen können. Voraussetzung ist u.a. Sozialhilfeunabhängigkeit. Auf diese Weise kann ein Wechsel des Status von F auf B erreicht werden, was Vorteile mit sich bringt, wie z.B. freie Wahl des Wohnkantons, freie Reisemöglichkeit (ausser Herkunftsland), Familiennachzug (SEM, 2019b).

2.2 Integration

Gemäss SEM (2020c) ist das Ziel der Integration „das Zusammenleben der einheimischen und ausländischen Wohnbevölkerung auf der Grundlage der Werte der Bundesverfassung und gegenseitiger Achtung und Toleranz“ (abgerufen am 28.07.2020). Zudem soll die Integration längerfristig sein und sie soll den ausländischen Personen die Teilnahme sowohl in Wirtschaft, Kultur und sozialem Leben ermöglichen. Vorausgesetzt werden sowohl Offenheit von Seiten der schweizerischen Bevölkerung wie auch der Wille der ausländischen Personen. Dazu ist erforderlich, dass Letztere die schweizerische Gesellschaft und die hiesigen Lebensbedingungen kennen lernen, was insbesondere das Erlernen einer Landessprache bedeutet. Auch die Bedeutung des Staates wird betont: Die Sozialpartner und die Nichtregierungs- sowie die Ausländerorganisationen (z.B. Ausländervereine) arbeiten zusammen (SEM, 2015).

Der soziale Frieden in der Schweiz hängt nach Wettstein (2012), Professor für Wirtschaftsethik an der Universität St. Gallen, stark von der erfolgreichen Integration von Zugewanderten ab. Er argumentiert, dass dies nicht nur eine Sache der zugewanderten Personen und des Staates ist, sondern dass auch Unternehmen in der Verantwortung stehen. Als Gründe führt er auf, dass die Wirtschaft auf zugewanderte Arbeitskräfte angewiesen ist und sich somit an der Lösung von gesellschaftlichen Folgeproblemen beteiligen soll. Ausserdem lassen sich gesellschaftliche Probleme grundsätzlich nicht einfach dadurch lösen, dass man nach den Verursachern sucht, sondern der Fokus soll darauf gerichtet werden, wer Lösungen anbieten kann und dies trifft gemäss Wettstein (2012) auf Unternehmen bzw. Arbeitgebende zu. Des Weiteren weist er darauf hin, dass zugewanderte Personen, die sich um Integration bemühen, ein moralisches Recht auf Unterstützung haben. Einen weiteren Grund erkennt er in der Idee der Diversität, welche sowohl einen Wert an sich besitzt wie auch einen ökonomischen Nutzen mit sich bringt. Als letzten Punkt führt er aus, dass ein entsprechendes Engagement zu einer Stärkung des Wirtschaftsplatzes Schweiz führen kann.

2.2.1 Integration in den Schweizerischen Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel werden Studien vorgestellt, welche sich mit der Arbeitsintegration von Flüchtlingen bzw. Migranten und Migrantinnen befassen. Dabei wird auf Herausforderungen eingegangen, denen diese Personen bei ihrer beruflichen Integration begegnen und es werden Lösungsansätze präsentiert sowie Empfehlungen abgegeben.

Spadarotto et al. (2014) untersuchen im Auftrag des Bundesamtes für Migration die Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt. Sie gehen der Frage nach, weshalb die Erwerbstätigenquote der genannten Gruppen eher tief ist (vgl. Kap. 2.1.2), untersuchen Risiko- und Erfolgsfaktoren und präsentieren ihre Schlussfolgerungen. Ihre Erkenntnisse gewinnen sie einerseits aus einer Verlaufsbeobachtung der Erwerbsbeteiligung und andererseits aus Befragungen von Fachpersonen. Letztere setzen sich u.a. zusammen aus kantonalen Stellen wie z.B. Sozialämtern, Anbietern von Integrationsmassnahmen, Ausländerorganisationen (z.B. Ausländervereine), Bundesamt für Migration und Arbeitgeberschaft. Als Schlüsselfaktoren aus der Verlaufsbeobachtung werden der Aufenthaltsstatus, das Herkunftsland, das Alter, das Geschlecht, der Wohnkanton und die Einreisekohorte erkannt, wobei der Aufenthaltsstatus als der klar dominierende Faktor identifiziert wird.

Aus der Befragung der Fachpersonen resultieren folgende Schlüsselfaktoren für die Arbeitsmarktintegration:

- Kenntnisse der Landessprache
- Psycho-physische Beeinträchtigung bzw. Vulnerabilität wie z.B. Traumata
- Bereitschaft, eine statusärmere Arbeit anzunehmen
- Bereitschaft, eine von Herkunftsland abweichende Arbeit anzunehmen
- Für anerkannte Flüchtlinge: rascher Familiennachzug

Weiter stellen Spadarotto et al. (2014) fest, dass die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen sehr instabil ist, d.h. es ist keine Kontinuität in der Erwerbstätigkeit vorhanden. Die Arbeitsverhältnisse sind nicht nur labil (z.B. Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit) sondern oft auch prekär (z.B. unzureichende Entlohnung). Was die Autoren vermissen, ist eine klare Positionierung von Seiten des Bundes, ob das Ziel eine möglichst rasche oder eine möglichst nachhaltige Arbeitsmarktintegration sein soll. Für Ersteres muss der Preis einer hohen Instabilität in Kauf genommen werden, für Letzteres sind gemäss Spadarotto et al. (2014) ausreichende Berufserfahrung und von Arbeitgebern anerkannte Qualifikationen notwendig.

Das UNHCR (2014) zeigt in seinem Bericht über die Arbeitsmarktintegration die Sicht von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in der Schweiz auf. Darin werden Faktoren eruiert, welche die Erwerbsintegration behindern oder sich als förderlich erweisen.

Des Weiteren werden Empfehlungen aufgeführt, wie betroffene Personen unterstützt werden können. Für diese Studie des UNHCR (2014) wurden 69 Interviews qualitativ ausgewertet. Daraus wird ersichtlich, dass jene Personen, die über gute Qualifikationen verfügen, häufig wünschen, ihr Leben auf demselben Niveau wie im Herkunftsland fort zu führen. Die meisten erkennen jedoch bald, dass dies nicht möglich ist und passen ihre Ziele nach unten an. Ihr Wunsch ist dann, einfach irgend etwas zu arbeiten, damit sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können und sie sind somit bereit, Arbeiten zu prekären Bedingungen auszuführen. Nur einigen wenigen der befragten Personen gelingt es, eine Stelle zu finden, welche sich nicht im Niedriglohnsektor befindet. Um dies zu erreichen, sind Hartnäckigkeit und viele Umwege nötig.

Menschen auf der Flucht verlieren häufig ihre Ressourcen wie materielle Werte und soziale Netzwerke. Auch ihre Stellung in der Arbeitswelt müssen sie zurück lassen. Ihre Ausbildung, Arbeitserfahrung, Wissen und Kompetenzen werden in der Schweiz kaum beachtet und es findet somit eine Entwertung statt. Anerkennungsverfahren zu durchlaufen oder Niveaubestätigungen zu erlangen, ist für die Betroffenen sehr schwierig und fast unmöglich, da je nach Ausbildung oder Beruf unterschiedliche Stellen involviert sind. Eine mögliche Lösung ist eine Requalifizierung - ein Unterfangen, welches nur wenigen Betroffenen gelingt, einerseits wegen fehlender finanzieller Mittel oder weil zusätzlich zu den Deutsch- auch Französisch- oder Englischkenntnisse verlangt werden. Auch ein fortgeschrittenes Alter, die Herkunft oder die Gesundheit können sich negativ auswirken.

Für die Suche nach Arbeit fehlt den Betroffenen ein soziales Netzwerk. Nicht vorhandene Kontakte und Beziehungen bedeuten ein Fehlen von sozialem Kapital. Die Gründe dafür sind vielfältig: Der Aufbau eines Netzwerkes braucht Zeit und Energie, es gibt Schwierigkeiten in der sprachlichen und kulturellen Verständigung, in der Nachbarschaft wohnen ebenfalls Fremdsprachige, indirekt erfahrene Fremdenfeindlichkeit, welche zu Scham und Rückzug führt. Die Autoren der zuletzt genannten Studie weisen darauf hin, dass auch die Arbeitslosigkeit ein Grund für die Scham darstellt. Die Betroffenen leiden an Perspektivlosigkeit und mit der Zeit verlieren sie ihre Ziele. In den wenigen Beispielen, in denen gut qualifizierte Flüchtlinge nicht unter prekären Bedingungen arbeiten, sind soziale Kontakte zu Schweizern und Schweizerinnen der entscheidende Faktor. Diese entstehen z.B. bei der Flüchtlingsbetreuung, der Unterstützung durch ein Hilfswerk oder von Sozialarbeitern, insbesondere wenn sich diese Personen zusätzlich zu ihrer institutionellen Rolle persönlich für die Betroffenen einsetzen. Wurde bereits eine Stelle gefunden, werden Arbeitskollegen oder Vorgesetzte als wichtige Ressource erwähnt, um das soziale Netzwerk

zu erweitern. Auch Kinder oder eine Vereinsmitgliedschaft erleichtern soziale Kontakte. Für viele Betroffene nimmt die eigene Familie einen sehr hohen Stellenwert ein, da sie emotionalen Halt und ein Gefühl von Zugehörigkeit bietet.

Als persönliche Ressourcen werden in dieser Studie des UNHCR (2014) das Planen und beharrliche Verfolgen von eigenen Zukunftsplänen genannt. Dies braucht ein grosses Durchhaltevermögen. Allerdings ist auch eine gewisse Anpassung nötig: Zu der Widerstandsfähigkeit gesellt sich ein gewisses Mass an Flexibilität.

In der Studie des UNHCR (2014) werden unter anderem folgende Lösungsansätze vorgestellt:

- Anerkennungsverfahren, welche einzelne Kompetenzen bescheinigen
- Tests, welche praktische Kenntnisse bestätigen
- Praktika oder Beschäftigungsprogramme, welche mit einem Arbeitszeugnis belegt werden
- Freiwilligenarbeit, in welcher Kenntnisse zu Sprache und Kultur erworben werden können

Das SRK (2012) porträtiert 13 Migranten und Migrantinnen aus verschiedenen Berufssparten, welche über ausländische Diplome auf Tertiärstufe verfügen und von Dequalifikation betroffen sind. Dequalifikation findet dann statt, wenn eine Person eine Tätigkeit ausübt, welche eine geringere Qualifikation voraussetzt oder wenn der Lohn schlechter ist als aufgrund ihrer Ausbildung erwartet werden darf (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), 2007). In der Studie des SRK (2012) berichten die Betroffenen von Schwierigkeiten bei der Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt und erläutern, mit welchen Lösungsstrategien sie den Herausforderungen begegnet sind. Es wird deutlich, dass in der untersuchten Gruppe Frauen stärker von Dequalifikation betroffen sind als Männer. Auch das Herkunftsland ist von Bedeutung: Das Risiko ist bei Personen aus Afrika, Asien oder Südamerika höher als bei Personen aus der Europäischen Union oder Nordamerika. Als Ursachen identifiziert das SRK (2012):

- Die rechtliche Situation: Mit dem Aufenthaltsstatus F ist es sehr schwierig, eine Stelle für gut qualifizierte Personen zu erhalten. Denn bei einer nur vorläufigen Aufnahme besteht ein theoretisches Risiko, dass nach einem Jahr diese Bewilligung nicht verlängert wird. Auch mit dem Status B bestehen noch Benachteiligungen, denn

Arbeitgebende bevorzugen die Niederlassungsbewilligung C oder das Schweizer Bürgerrecht.

- Der Prozess zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist komplex: Es wird zwischen reglementierten und nicht-reglementierten Berufen unterschieden. Für erstere ist eine Anerkennung zwingend notwendig, um den Beruf ausüben zu dürfen. Je nach Beruf ist eine andere Anerkennungsstelle zuständig. Bei den nicht-reglementierten Berufen ist eine formelle Anerkennung nicht notwendig. Es kann eine Niveau-Bestätigung oder eine Anerkennungsempfehlung beantragt werden. Die verschiedenen Anerkennungsverfahren dauern unterschiedlich lange und auch die Kosten unterscheiden sich beträchtlich. Zudem ist der Ausgang des Verfahrens offen.
- Es kommt auf den Beruf an: So ist es einfacher, sich erfolgreich in einer Branche zu integrieren, in der ein Mangel an Arbeitskräften herrscht. In einem gesättigten und kompetitiven Markt hingegen werden Erfahrungen und Kompetenzen, die in einem anderen Land erworben wurden, weniger oder nicht gewürdigt. Dazu kommt, dass sich Pausen im Arbeitsleben, z.B. Flucht, Asylverfahren oder die Zeit, um eine schweizerische Landessprache zu erlernen, negativ auswirken.
- Unzureichende Sprachkenntnisse: Das Beherrschen einer Landessprache spielt für gut qualifizierte Tätigkeiten eine wichtige Rolle. Dazu kommt, dass in der Deutschschweiz nebst Deutsch z.T. auch Kenntnisse in Schweizerdeutsch verlangt werden.
- Auch die persönliche Situation spielt eine Rolle: Ein höheres Alter, für Frauen die Mutterschaft, die Sprachregion (welche je nach Aufenthaltsstatus nicht frei gewählt werden kann) wie auch fehlende Zeit (z.B. aufgrund familiärer Verpflichtungen) oder fehlende finanzielle Mittel wirken sich nachteilig aus.
- Vorurteile: Die Erfahrung von Vorurteilen und Ablehnung führt bei den Betroffenen zu einem verminderten Selbstvertrauen.
- Mangelnde Information/Beratung: Da die Anzahl der niedrig qualifizierten Migranten und Migrantinnen deutlich höher ist als jene der gut Qualifizierten, kennen sich Beratungsstellen besser mit den Bedürfnissen der Niedrigqualifizierten aus. Hochqualifizierte werden direkt in den Sektor für Niedrigqualifizierte gedrängt, ohne dass sie eine Chance erhalten hätten, sich in einer höher qualifizierten Tätigkeit zu beweisen.

Als Folge resultiert gemäss dem SRK (2012) Statusverlust. Ebenfalls zu beachten ist, dass eine Ausgrenzung aus einer Gruppe nicht nur von der höheren sozialen Schicht ausgeht. Das bedeutet, wenn Betroffene niedrig qualifizierte Tätigkeiten ausüben, wird ihnen auch in

diesem Bereich zu verstehen gegeben, dass sie nicht zur Gruppe dazu gehören. Des Weiteren verändert sich das Beziehungsnetz: Zu Personen, die im Bereich des erlernten Berufs arbeiten, finden sie kaum Kontakt und zu neuen Arbeitskollegen finden sie kaum Zugang, da diese andere Gesprächsthemen haben. Verwandte im Heimatland können sich die neue Situation nicht vorstellen und deshalb wenig Verständnis zeigen. Dies führt zu Beeinträchtigungen in der physischen und psychischen Gesundheit der Betroffenen. Sie können unter körperlichen Schmerzen leiden oder sie erleben Frustration und Wut wie auch Stress und fühlen sich niedergeschlagen. Damit leidet auch ihr Selbstvertrauen.

Um diesen Folgen entgegen zu wirken, entwickeln Betroffene Bewältigungsstrategien, welche in der Studie des SRK (2012) in folgende zwei Formen unterteilt werden:

- Aktive, problemzentrierte Bewältigungsstrategie
- Kognitive, emotionszentrierte Bewältigungsstrategie

In der aktiven, problemzentrierten Bewältigungsstrategie wird versucht, die Situation aktiv zu verbessern. Dabei geht es um konkrete Handlungen: die Betroffenen versuchen, ihre Arbeitssituation zu verbessern, indem sie sich bewerben und teils die Branche wechseln; sie investieren in Aus- und Weiterbildungen oder leisten Freiwilligenarbeit, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, die schweizerische Kultur kennen zu lernen und ihre Zeit sinnvoll zu verbringen. Bei der kognitiven, emotionszentrierten Bewältigungsstrategie geht es darum, sich neu zu orientieren und dabei Ziele und Wünsche anzupassen; negative Emotionen sollen abgebaut werden und die eigene Identität wird entsprechend den neuen Gegebenheiten wahrgenommen. Hierfür kann die berufliche Situation entweder akzeptiert oder im Gegenteil abgelehnt werden. Beim Nicht-Akzeptieren geben die Betroffenen die Hoffnung nicht auf, sie lehnen sich auf und weigern sich, zu resignieren. Beim Akzeptieren hingegen arrangieren sich die Betroffenen mit dem Gedanken, dass ihnen nichts anderes übrig bleibt. Um diese schmerzhaftige Tatsache hinnehmen zu können, helfen folgende kognitive Prozesse: Konzentration auf positive Aspekte, höhere Gewichtung von anderen Aspekten im Leben und das Vergessen des ursprünglichen Berufes. Flüchtlingen hilft ausserdem die Erinnerung an ihren Fluchtgrund und an ihr Ziel, nämlich in Sicherheit leben zu dürfen, sowie die Dankbarkeit dafür, dass sie ihren Kindern eine Zukunftsperspektive bieten können. Die beiden Bewältigungsstrategien (aktive, problemzentriert und kognitive, emotionszentriert) stehen nicht einzeln für sich allein, sondern sie werden kombiniert: Sie können nacheinander oder auch parallel eingesetzt werden. Als hilfreiche Massnahmen erkennt das SRK (2012) insbesondere, dass Beratungspersonen für die speziellen Bedürfnisse von hoch qualifizierten Migranten und Migrantinnen sensibilisiert werden und

Informationen z.B. zu Anerkennungsverfahren, dem Arbeitsmarkt, Aus- und Weiterbildungen und Unterstützungsangeboten zur Verfügung stellen. Des Weiteren solle „erfolgreiche“ Arbeitsintegration bedeuten, eine gut qualifizierte Stelle zu finden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass gemäss den oben vorgestellten Studien der Aufenthaltsstatus, gute physische und psychische Gesundheit, Kenntnisse einer Landessprache, ein soziales Netzwerk und Qualifikationen der Migrantinnen und Migranten sehr wichtig für die berufliche Integration sind. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt und die Berufserfahrung sowie die Anpassungsfähigkeit bei gleichzeitiger Beharrlichkeit und Durchsetzungsvermögen der Migrantinnen und Migranten spielen ebenfalls eine bedeutende Rolle.

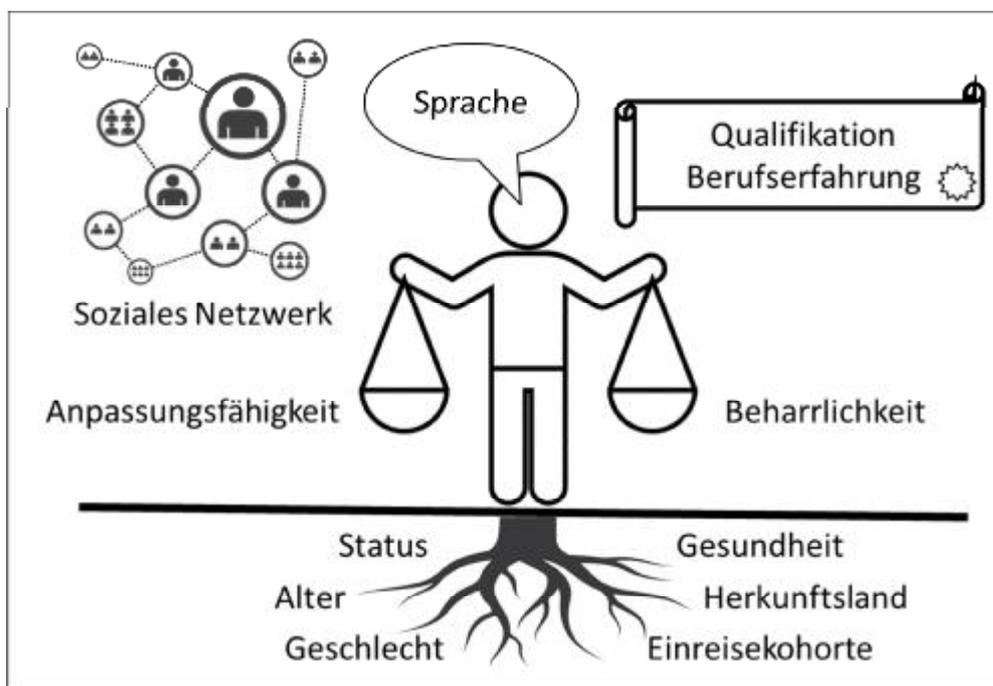


Abb. 1: Zusammenfassung von Schlüsselfaktoren für die Arbeitsintegration anhand der vorgestellten Studien von Spadarotto et al. (2014), UNHCR (2014) und SRK (2012)

2.3 Laufbahnthorien und -beratungsansätze

Es existieren zahlreiche Laufbahnthorien, welche Gasteiger (2014) in Passungstheorien, Entwicklungstheorien, entscheidungstheoretische Modelle, organisationale Laufbahnthorien und neuere, postorganisationale Laufbahnthorien unterteilt. Als aktuell gelten die lösungs- und ressourcenorientierten Laufbahnberateransätze (Gasteiger, 2014), welche im folgenden

Kapitel ausführlicher behandelt werden. Daraufhin wird vertieft auf das Karriere-Ressourcen Modell von Haenggli et al. (2019) eingegangen.

2.3.1 Lösungs- und ressourcenorientierter Ansatz

Lösungs- und ressourcenorientierte Beratung wird oft in einem zusammengefassten Ausdruck genannt. Das rührt daher, dass die lösungsorientierte Beratung und die ressourcenorientierte Beratung über Gemeinsamkeiten verfügen: Beide richten den Blick in die Zukunft und beide befassen sich mit den Ressourcen der zu beratenden Person. Bamberger (2015) erklärt, dass lösungsorientierte Berater an folgenden Merkmalen erkannt werden: sie fokussieren die Zukunft der Kunden, schaffen Wahlmöglichkeiten, identifizieren Ressourcen, realisieren Kooperationen, begleiten die Kunden in deren ersten Schritten und unterstützen deren Selbstwirksamkeit. Hier wird dargestellt, dass für lösungsorientierte Berater die Beschäftigung mit Ressourcen ein Teilgebiet ihrer Arbeit bedeutet. Allerdings stellen gemäss dem zuletzt genannten Autor die Ressourcen eine unabdingbare Basis dar, damit eine Lösung gefunden werden kann. Ressourcenorientierte Beratungspersonen fokussieren hauptsächlich auf die Ressourcen ihrer Klienten. Hier stellt sich die Frage, was konkret unter Ressourcen verstanden wird. Für Bamberger (2015) sind dies die „Gegenspieler zu den Problemen“ (S. 60). Er geht davon aus, dass alle Menschen über Ressourcen verfügen und diese Ressourcen einem Ziel dienen. Gemäss Storch und Krause (2007) aktivieren Ressourcen neuronale Netzwerke in einer gesundheitsfördernden Art. Ressourcen bieten Unterstützung, um Wünsche in Handlungen umzusetzen und dadurch dienen sie der Verwirklichung von Zielen. Nach Nussbeck (2014) werden mit Ressourcen alle Mittel bezeichnet, die jemand hat und gebrauchen kann, um eine Aufgabe zu lösen. Es handelt sich um positives Potential wie Kraft- und Energiequellen, Kompetenzen und Lösungsstrategien. Sie betont, dass es nicht auf das objektive Vorhandensein von Ressourcen ankommt, sondern auf die subjektive Bewertung einer Person auf dieses Vorhandensein. In einer Beratung geht es nach dieser Autorin um das Wecken, die Neubewertung, die Erhaltung oder Erweiterung von bereits vorhandenen Ressourcen oder um den Aufbau von neuen Ressourcen. Sie unterscheidet zwischen internen und externen Ressourcen. Unter internen Ressourcen werden kognitive Überzeugungen verstanden, die ein Gefühl von Selbstwirksamkeit und Vertrauen in die eigenen Stärken vermitteln. Für Bengel, Strittmatter & Willmann (1998, zitiert nach Nussbeck, 2014) beinhaltet dies auch das Vertrauen, dass Gegebenheiten verstanden und Schwierigkeiten gelöst werden können und dass sich der Aufwand dafür lohnt. Mit externen Ressourcen sind die soziale Umwelt, Materielles und Kulturelles wie z.B. Bildung gemeint. Diese externen Ressourcen sind nicht

per se hilfreich, sondern es hängt davon ab, wie sie genutzt werden. Probleme und Belastungen werden in der ressourcenorientierten Beratung nicht geleugnet. Worauf es ankommt sind jedoch Stärken und Chancen, die genutzt werden können, um eine Lösung zu finden. Es wird davon ausgegangen, dass Menschen einen Ressourcenpool besitzen. Buchwald und Hobfoll (2004) erläutern, dass mit demselben Ressourcenpool unterschiedlich auf Stressoren reagiert werden kann: Ist das Coping (Bewältigung von belastenden Situationen) erfolgreich, werden die Ressourcen erhalten oder es erfolgt ein Ressourcengewinn, was zu Wohlbefinden und Gesundheit führt. Ist das Coping erfolglos, wurden Ressourcen fehlinvestiert, es erfolgt ein Ressourcenschwund, was zu weiterem Stress oder auch Burnout führen kann. Es kann somit eine Gewinn- oder eine Verlustspirale entstehen. Für Nussbeck (2014) bedeutet ressourcenorientierte Beratung, nicht nur den Ressourcenpool zu erkennen und gegebenenfalls zu erweitern, sondern auch Unterstützung in der zielgerichteten Nutzung des Ressourcenpools zu bieten. Dieser Gedanke der vorgängig genannten Autorin zeigt wieder in die Richtung der lösungsorientierten Beratung.

2.3.2 Das Karriere-Ressourcen-Modell

Das Wort „Karriere“ hat im Deutschen gemäss Dudenredaktion (o. J.a) zwei Bedeutungen: Es kann ein erfolgreicher Aufstieg im Berufsleben gemeint sein oder er kann in einer neutralen Art „Laufbahn/Werdegang“ bedeuten. Im Folgenden wird der Begriff „Karriere“ im Sinn von Hirschi (2012) neutral verstanden. Dieser Autor befasst sich mit dem selbstbestimmten Laufbahnmanagement. Er untersucht frühere Forschungsarbeiten und schlägt in seinem Modell zusammenfassend vier Karriere-Ressourcen für die Entwicklung einer Laufbahn vor:

- Humankapitalressourcen
- Soziale Ressourcen
- Psychologische Ressourcen
- Identitätsressourcen

Humankapitalressourcen

Darunter werden arbeitsrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten verstanden wie Ausbildung und Erfahrung.

Soziale Ressourcen

Diese umfassen soziale Beziehungen. Dabei geht es um das Wohlwollen, welches jemandem entgegengebracht wird. Diese Ressource unterscheidet sich von den anderen darin, dass sie ausserhalb der Person liegt.

Psychologische Ressourcen

Dazu zählen Persönlichkeitseigenschaften (wie z.B. Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrungen) und persönliche Zustände (wie z.B. Glaube an Selbstwirksamkeit, Hoffnung).

Identitätsressourcen

Darunter wird das Bewusstsein über sich selber verstanden. Dabei geht es um Wertvorstellungen, berufliche Interessen und Ziele. Im Unterschied zu den psychologischen Ressourcen geht es bei den Identitätsressourcen darum, wie sich jemand in Bezug auf seine Arbeit bewusst wahrnimmt.

Dabei ist zu beachten, dass diese Ressourcen nicht als statische Einheiten zu betrachten sind, sondern sich in einem dynamischen Prozess befinden. Durch ihr Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein können sie sich gegenseitig beeinflussen. Es wird darauf hingewiesen, dass die Karriere-Ressourcen mittels Karriere-Management-Fähigkeiten interagieren. Die genannten Ressourcen bilden zusammen mit den Karriere-Management-Fähigkeiten einen integrativen Rahmen, an welchem sich Laufbahnberater orientieren können (Hirschi 2012).

Dieses Modell von Hirschi (2012) wird in der Folge weiterentwickelt. Gemäss Haenggli et al. (2019) werden hierfür in einem ersten Schritt Faktoren identifiziert, welche für den Laufbahnerfolg zentral sind und welche sich dadurch auszeichnen, dass sie veränderbar sind, also von betroffenen Personen weiter entwickelt werden können. Diese Faktoren werden in das oben genannte Modell integriert, was zu einem leicht veränderten Karriere-Ressourcen-Modell führt. Dieses neue Modell besagt nun, dass Personen, die beruflich erfolgreich sind, über drei verschiedenartige Ressourcen wie auch über bestimmte Verhaltensweisen bezüglich Management von Ressourcen verfügen. Die Ressourcen bzw. Verhaltensweisen werden neu folgendermassen unterteilt:

- Wissen und Kompetenzen (ehemals Humankapitalressourcen)
- Motivation (Teile der ehemals psychologische Ressourcen und Identitätsressourcen)
- Umfeld (ehemals soziale Ressourcen)
- Aktivität (ehemals Karriere-Management-Fähigkeiten)

Haenggli et al. (2019) erläutern diese Ressourcen und Verhaltensweisen im Umgang mit den Ressourcen in ihrem neuen Modell wie folgt:

Wissen und Kompetenzen

Darunter werden die folgenden drei Komponenten verstanden:

- Berufliche Expertise
- Arbeitsmarktwissen
- Allgemeine Fähigkeiten

Dieses Wissen bzw. Kompetenzen dienen der Erfüllung von Leistungsanforderungen in einem bestimmten Beruf und sind demzufolge sehr wichtig, um eine Laufbahn erfolgreich zu gestalten. Diese Ressourcen hängen mit dem objektiven Laufbahnerfolg zusammen (u.a. Lohn, Beförderungen, Prestige).

Motivation

Darunter werden die folgenden drei Komponenten verstanden:

- Wichtigkeit der Arbeit
- Zutrauen und
- Klarheit im Zusammenhang mit der eigenen Karriere

Hier geht es um die Motivation, seine Laufbahn erfolgreich gestalten zu wollen. Mit diesen Ressourcen hängt insbesondere der subjektive Laufbahnerfolg zusammen (u.a. Zufriedenheit mit der eigenen Laufbahn), aber auch der objektive Laufbahnerfolg.

Umfeld

Darunter werden die folgenden vier Komponenten verstanden:

- Entwicklungsmöglichkeiten im gegenwärtigen Unternehmen
- organisationale Unterstützung durch den gegenwärtigen Arbeitgeber
- Arbeitsherausforderung bei der aktuellen Arbeitstätigkeit
- soziale Unterstützung zur Laufbahnentwicklung

Damit werden Rahmenbedingungen innerhalb der aktuellen Organisation wie auch im privaten Umfeld beschrieben. Der Unterschied zu den anderen Ressourcen besteht darin, dass diese sich nicht innerhalb einer Person, sondern in deren Umfeld befinden.

Aktivitäten

Darunter werden die folgenden drei Komponenten verstanden:

- Netzwerken
- Informieren über Möglichkeiten
- Kontinuierliches Lernen

Damit geht es um Verhaltensweisen, die wichtig sind, um seine eigene Laufbahn erfolgreich zu gestalten. Diese Aktivitäten hängen sowohl mit dem objektiven wie auch mit dem subjektiven Laufbahnerfolg zusammen. Sie sind ausschlaggebend, um seine Laufbahn selbständig und aktiv gestalten zu können und somit für den beruflichen Erfolg.

Ein zweiter Schritt in der Weiterentwicklung des Modells von Hirschi (2012) besteht gemäss Haenggli et al. (2019) darin, dass ein Fragebogen für die Selbsteinschätzung der Karriere-Ressourcen „Wissen und Kompetenzen“, „Motivation“, „Umfeld“ und den „Aktivitäten“ erarbeitet wird. Dieser Fragebogen kann sowohl in der Beratungspraxis wie auch für weitere Forschung angewendet werden. Verschiedene Versionen (für Berufstätige oder für Studierende, in deutscher oder englischer Sprache) stehen unter Cresogo (o. J.) öffentlich und kostenlos zu Verfügung.

Die vorliegende Arbeit kann folgendermassen in die vorgestellte Literatur eingeordnet werden: Der Fokus liegt auf Personen, die in die Schweiz geflüchtet sind und den Aufenthaltsstatus B erhalten haben. Allen gemeinsam ist, dass sie bei ihrer Einreise bereits über gute Qualifikationen aus ihrem Heimatland verfügten und es ihr Wunsch war, auf einem entsprechenden Niveau eine Stelle in der Schweiz zu finden. In den Studien von Spadarotto et al. (2014), dem UNHCR (2014) und dem SRK (2012) wird auf Hindernisse und hilfreiche Aspekte hingewiesen. Der Nutzen der vorliegenden Untersuchung für Beratungspersonen liegt vor allem in jenen Faktoren, die durch Beratungen verändert werden können. Deshalb legt die Autorin einen Schwerpunkt auf den ressourcenorientierten Ansatz. Es wurde das Modell von Haenggli et al. (2019) gewählt, weil dazu bereits ein Fragebogen zur Einschätzung von Ressourcen (Cresogo, o. J.) zur Verfügung steht. Allerdings erfolgt keine Selbsteinschätzung durch die betroffenen Personen selber, weil dadurch bei der Beantwortung der Fragen unterschiedliche Massstäbe angewendet werden könnten. Die Autorin bevorzugt persönliche Gespräche mit den Betroffenen, um auf diese Weise selber eine Einschätzung nach einheitlichen Kriterien vornehmen zu können. Einen weiteren Vorteil erkennt die Autorin darin, dass evtl. weitere Ressourcen erkannt werden. Wie die Autorin konkret vorgeht, wird im folgenden Kapitel erläutert.

3 Methode

Für die vorliegende Arbeit wird die qualitative Forschungsmethode angewendet. Diese ermöglicht einen offenen Zugang dem Thema, welches untersucht wird. Die zwischenmenschliche Kommunikation wird als wichtig erachtet. Auf diese Weise können subjektive Sichtweisen mit einbezogen werden. Somit bietet diese Methode eine grosse Nähe zum Untersuchungsgegenstand. Gleich zur quantitativen Forschungsmethode muss die Vorgehensweise auch bei der qualitativen Forschungsmethode lückenlos nachvollziehbar sein (Flick, Kardorff & Steinke, 2008).

Es wird eine qualitative Inhaltsanalyse gemäss Mayring (2016) durchgeführt. Hierfür wird aufgrund der Theorie ein Kategoriensystem entwickelt. Darin werden jene Aspekte aufgeführt, auf welche sich die Bearbeitung des Materials bezieht. Die Kategorien werden im Voraus definiert. Um diese Kategorien zu bilden, sind Selektionskriterien nötig. Dabei handelt es sich um deduktive Elemente, d.h. sie müssen theoretisch begründet werden. Ergeben sich erst nach der Bearbeitung des Materials weitere Kategorien, handelt es sich dabei um induktive Elemente.

Mayring (2016) unterscheidet in der qualitativen Inhaltsanalyse zwischen drei Grundformen: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. In der vorliegenden Arbeit wird die Form der Strukturierung verwendet. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass aus dem Material eine bestimmte Struktur herausgefiltert wird. Für die Erarbeitung des Kategoriensystems werden die Kategorien definiert und Kodierregeln erstellt. Anhand dieser Regeln sollen eindeutige Zuordnungen vorgenommen werden können. In einem ersten Materialdurchlauf werden Ankerbeispiele gesucht, welche die jeweiligen Kategorien veranschaulichen. Das bedeutet, dass bestimmte Textstellen als Beispiele dienen, was unter eine jeweilige Kategorie fällt. Ankerbeispiele sind somit Prototypen für die Kategorien. Die Definition der Kategorien, die Ankerbeispiele und die Kodierregeln werden in einem Kodierleitfaden aufgeführt. Erläuterungen zur konkreten Ausarbeitung des Kodierleitfadens werden im Kapitel 3.2.1 dargestellt. Es erfolgt ein Materialdurchlauf, in welchem jene Aussagen markiert werden, welche für die Fragestellung der Arbeit wichtig sind und danach werden diese Aussagen bearbeitet. Im Anschluss werden die Ergebnisse aufbereitet.

In den folgenden Unterkapiteln werden die Aufnahme- und die Auswertungsmethode eingehend beschrieben sowie die Durchführung der Untersuchung ausführlich erläutert.

3.1 Aufnahmemethode

Zur Aufnahmemethode gehören die Organisation wie auch die Art der Führung der Gespräche und die Herstellung des Materials, was in den beiden folgenden Unterkapiteln erklärt wird.

3.1.1 Gespräche

Die Autorin fand über ihre Praktikumsstelle bei HEKS Kontakte zu gut qualifizierten anerkannten Flüchtlingen (Aufenthaltsstatus B), welche sich erfolgreich beruflich in die Schweiz integriert hatten. Diese Personen wurden von der Autorin gebeten, mit ihr über die Ressourcen zu sprechen, welche ihnen die erfolgreiche berufliche Integration ermöglicht hatten. Die Autorin hat dargelegt, dass die Erkenntnisse in die Masterarbeit der Autorin einfließen werden. Es wurden sieben Personen angefragt. Davon waren sechs Personen bereit für ein Gespräch und sie waren auch einverstanden, dass ihre Aussagen von der Autorin mit einem iPhone aufgenommen werden dürfen. Bei einer von diesen sechs Personen stellte sich heraus, dass der erfolgreiche berufliche Einstieg noch nicht komplett gelungen war. Deshalb fließen die Angaben dieser Person nicht in die vorliegende Arbeit ein.

Bei allen Gesprächen handelt es sich um halb-strukturierte Interviews. Für die Erstellung des Interview-Leitfadens hat sich die Autorin am Anwendungsmanual des Karriere-Ressourcen Fragenbogen orientiert (Ingold, Hänggli & Hirschi, 2018). Dabei wurden die Fragen angepasst: Die Fragen werden offen gestellt und die Autorin versucht, im Gespräch heraus zu finden, ob und wenn ja, wie stark eine Ressource bei den Interviewten vorhanden ist. Dies im Unterschied zum Fragebogen unter Cresogo (o. J.), wo die Kunden auf einer Skala aus fünf Möglichkeiten auswählen können. Die Autorin hat sich für persönliche Gespräche entschieden, damit die Aussagen von allen interviewten Personen anhand derselben Kriterien bewertet werden können. Der Interviewleitfaden für die Gespräche befindet sich im Anhang.

Vier Gespräche fanden in Sitzungszimmern von HEKS Ostschweiz in St. Gallen und je eines auf Wunsch der interviewten Person in deren Wohnung bzw. in einem ruhigen Restaurant statt. Die Gespräche dauerten zwischen 1 Std. und 2 Std. 20 Minuten. Sie wurden in Hochdeutsch gehalten. Wie in den Beratungsgesprächen im Projekt MosaiQ bei HEKS üblich, wurden die Interviews per Du geführt. Es erfolgte keine Gegenleistung für die

Teilnahme. Die Namen der interviewten Personen sind anonymisiert. Eine Person wünschte eine noch weitergehende Anonymisierung, so dass in dieser Arbeit auf konkrete Angaben zu den Personen (wie z.B. Heimatland, Ausbildung, Beruf, Alter) verzichtet wird. Allgemein kann erwähnt werden, dass es sich bei den fünf interviewten Personen um drei Frauen und zwei Männer aus dem nahen und mittleren Osten handelt. Deren Ausbildungen sind im wirtschaftlichen oder naturwissenschaftlichen Bereich angesiedelt. Eine Person verfügt über einen Masterabschluss und drei Personen haben mit einem Bachelor abgeschlossen. Die Diplome dieser vier Personen wurden von Swissuniversities anerkannt (Anerkennungsempfehlung). Für die fünfte Person war dies nicht möglich. Sie hat sich in der Schweiz requalifiziert (Sekundarstufe II). Vier Personen fanden eine Stelle entsprechend ihrem Studium bzw. der Requalifikation. Die fünfte Person hatte bereits im Herkunftsland in einem anderen Bereich gearbeitet und fand eine Stelle, an welcher sie ihre Erfahrungen einbringen kann. Das Alter der Interviewpartner und -partnerinnen variiert stark zwischen ca. 25 und 55 Jahren und beträgt im Durchschnitt 39 Jahre. Die Autorin hat den betroffenen Personen zugesichert, dass sie die Tonaufnahmen und auch die darauf basierenden Dokumente ausschliesslich für die vorliegende Masterarbeit verwendet.

3.1.2 Material

Die Erstellung des Materials basiert auf den Tonaufnahmen der Gespräche. Daraus erstellt die Autorin Transkripte, wobei die Zeilen nummeriert werden. Die Transkription erfolgt in Anlehnung an Dresing und Pehl (2013). Irrelevante Feinheiten werden nicht erfasst (wie z.B. Räuspern, kurze Pausen). Füllwörter wie z.B. „äh“ werden jedoch notiert und die zum Teil fehlerhafte Grammatik der Gesprächsteilnehmenden wird belassen. Dadurch soll der Charakter der Gespräche mit Personen, für welche Deutsch eine Fremdsprache ist, bewahrt werden. Für den Untersuchungsgegenstand irrelevante Gesprächsteile werden nicht transkribiert. Diese werden mit eckigen Klammern und drei Punkten angedeutet. Die Transkripte stellen die Basis der vorliegenden Untersuchung dar. Für jedes Transkript wird ein Deckblatt erstellt. Dieses enthält einerseits Informationen zum Gespräch, u.a. Datum, Ort und Dauer des Gesprächs und andererseits Angaben zur interviewten Person, u.a. Name (anonymisiert), Geschlecht, Alter, Dauer der Flucht, Ausbildung, Diplomanerkennung, Arbeitserfahrungen im Heimatland und in der Schweiz. Als Material stehen fünf Transkripte zur Verfügung.

3.2 Auswertungsmethode

Für die Auswertung des Materials sind Überprüfungseinheiten erforderlich. Diese unterscheiden sich je nachdem, ob die interviewten Personen von Ressourcen nach Haenggli et al. (2019) berichten oder ob sie weitere Ressourcen erwähnen.

3.2.1 Karriere-Ressourcen

Die Überprüfung der Ressourcen nach Haenggli et al. (2019), erfolgt anhand der vier Ressourcen „Wissen und Kompetenzen“, „Motivation“, „Umfeld“ und „Aktivitäten“, wobei jede dieser vier Ressourcen in drei Aspekte unterteilt wird. Diese Aspekte basieren auf dem Anwendungsmanual des Karriere-Ressourcen Fragenbogen von Ingold et al. (2018).

Die Autorin erstellt einen Kodierleitfaden nach dem Schema von Mayring (2015). In diesem Leitfaden werden einerseits die Kategorien und Aspekte definiert und andererseits werden die Kriterien erläutert, welche der Einstufung der Aussagen und deren Zuordnung in eine Kategorie dienen.

Für die Definition der Kategorien wird jede der vier Karriere-Ressourcen nach Haenggli et al. (2019) in die Ausprägungen „hoch“ (bzw. „stark förderlich“), „mittel“ (bzw. „mittelstark förderlich“) und „niedrig“ (bzw. „kaum förderlich“) unterteilt. Zusätzlich wird eine Restkategorie bereitgestellt, falls die Ausprägung aus dem Material nicht erschliessbar ist. Dies ergibt total 16 Kategorien: K1, K2, K3 usw. bis K16. Jede dieser 16 Kategorien wird beschrieben. Daraufhin werden die Aspekte definiert, basierend auf dem Anwendungsmanual des Karriere-Ressourcen Fragenbogen von Ingold et al. (2018). Es wird jede der vier Karriere-Ressourcen in drei Aspekte unterteilt: A, B und C. Dies ergibt 12 Aspekte. Jeder dieser 12 Aspekte wird beschrieben und in die Ausprägungen „hoch“, „mittel“, „niedrig“ und „nicht erschliessbar“ unterteilt. Jeder dieser 12 Aspekte wird sowohl als Ganzes wie auch in seinen Ausprägungen beschrieben.

Um die Ausprägung der Aussagen aus den Transkripten bestimmen zu können, sind Kriterien notwendig. Diese werden von der Autorin definiert und mit einem Ankerbeispiel aus den Transkripten (wenn vorhanden) veranschaulicht. Damit die eingestufteten Aspekte einer Kategorie zugeordnet werden können, sind weitere Kriterien nötig. Auch diese werden von der Autorin definiert.

Nachfolgend werden die Karriere-Ressourcen mit den zugehörigen Aspekten dargestellt:

Wissen und Kompetenzen

Diese Ressource umfasst das Bewusstsein über Wissen und Kompetenzen. Es werden die folgenden drei Aspekte betrachtet:

- A: Berufsrelevante Fähigkeiten und berufsrelevantes Wissens
- B: Kenntnisse über den Arbeits- bzw. Stellenmarkt
- C: Generelle Fähigkeiten

Motivation

Diese Ressource umfasst das Bewusstsein über den eigenen Willen, eine Stelle zu finden.

Es werden die folgenden drei Aspekte betrachtet:

- A: Emotionale Wahrnehmung der Wichtigkeit von Arbeit
- B: Zutrauen in die eigene Fähigkeit, seine Laufbahn selbständig gestalten zu können
- C: Klarheit und Selbstbestimmtheit bezüglich der eigenen Laufbahnziele

Umfeld

Die Kategorien des Umfeldes werden lediglich über die soziale Unterstützung definiert. Hier wird also eine Ausnahme zum Karriere-Ressourcen nach Haenggli et al. (2019) gemacht. Der Grund liegt darin, dass es in der vorliegenden Arbeit um das Finden einer ersten Stelle in der Schweiz im gut qualifizierten Bereich geht. Somit sind keine aktuellen Arbeitgeber einer qualifizierten Arbeitsstelle vorhanden und eine Anwendung von Fähigkeiten an einer aktuellen Arbeitsstelle ist von vornherein ausgeschlossen. Sollten trotzdem Unterstützungen dieser Art vorhanden sein (z.B. von Arbeitgebenden in anderen Bereichen), werden sie unter der sozialen Unterstützung erfasst. Die Autorin unterteilt die soziale Unterstützung je nach Herkunft der erhaltenen Unterstützung.

Diese Ressource umfasst die Unterstützung des Umfeldes. Es werden die folgenden drei Aspekte betrachtet:

- A: Unterstützung von Institutionen oder Ämtern
- B: Unterstützung von Personen ausserhalb der Familie
- C: Unterstützung von Personen innerhalb der Familie

Aktivitäten

Diese Ressource umfasst das Ausmass an Aktivitäten. Es werden die folgenden drei Aspekte betrachtet:

- A: Aufbau, Pflege und Nutzung von sozialen Kontakten betreffend Laufbahn
- B: Engagierte Suche nach Informationen
- C: Lernbereitschaft (fachlich, sprachlich, kulturell)

3.2.2 Weitere Karriere-Ressourcen

Für die Beantwortung der zweiten Frage, ob weitere Ressource festgestellt werden können, müssen Überprüfungseinheiten induktiv aus dem vorhandenen Material hergeleitet werden. Die Autorin sucht hierfür in den Transkripten nach Ressourcen, welche nicht in die bereits definierten Kategorien mit deren Aspekten passen. Das Augenmerk liegt auf zusätzlichen Aussagen der Interviewpartner, was sie in ihrer beruflichen Integration als hilfreich erfahren haben und/oder worauf sie ihren Erfolg zurückführen.

3.3 Durchführung

3.3.1 Karriere-Ressourcen

In den Transkripten wird nach Aussagen zu Ressourcen betreffend „Wissen und Kompetenzen“, „Motivation“, „Umfeld“ und „Aktivitäten“ gesucht. Innerhalb einer Ressource wird die Aussage dem entsprechenden Aspekt zugeteilt (jeweils A, B oder C). Durch die Anwendung der Kriterien zur Einstufung der Aspekte werden die Aspekte in „hoch“, „mittel“ oder „niedrig“ eingestuft. In der Folge werden die eingestufteten Aspekte einer Kategorie zugeordnet. Dies erfolgt anhand der Kriterien zur Einteilung in die Kategorie.

Die Autorin erstellt für jede Person ein Dokument, in welchem die Kodierungen begründet werden. Darin werden die relevanten Aussagen zu jeder Kategorie und deren Aspekten aufgeführt (Zeilennummer und Aussage). Für eine bessere Leserfreundlichkeit erfolgen leichte Veränderungen (z.B. Weglassen von „äh“ und Wortwiederholungen oder Setzen von Kommata). Im Anschluss werden die Aussagen zusammengefasst und eingestuft (in „hoch“, „mittel“ oder „niedrig“). Wenn dies für die drei Aspekte einer Kategorie erfolgt ist, werden die Einstufungen der drei Aspekte aufgelistet. Danach erfolgt die Einteilung der zusammengefassten Aspekte in die entsprechende Kategorie. Auf diese Weise wird fortgefahren, bis alle Kategorien bestimmt sind.

3.3.2 Weitere Karriere-Ressourcen

Das Auffinden von weiteren Ressourcen basiert auf den induktiv hergeleiteten Überprüfungseinheiten. In den Transkripten wird nach entsprechenden Aussagen gesucht. Daraufhin erstellt die Autorin für jede Person ein Dokument, in welchem diese Aussagen zusammengestellt werden.

Die Autorin weist darauf hin, dass eine neue Ressource am gleichen Material aufgefunden und überprüft wird. Es wird klargestellt, dass deshalb eine neue Ressource nicht als bewährt gelten kann, sondern dass damit eine neue Idee generiert wird.

4 Ergebnisse

In den folgenden beiden Unterkapiteln werden die Ergebnisse der Überprüfung von Ressourcen nach Haenggli et al. (2019) vorgestellt und es wird erläutert, ob und inwiefern weitere Ressourcen festgestellt werden konnten.

4.1 Karriere-Ressourcen

Es wird dargestellt, welche Ressourcen nach Haenggli et al. (2019) anhand der Gespräche mit den fünf interviewten Personen gefunden wurden. Die Resultate werden beschrieben und graphisch dargestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass zu Beginn der Stellensuche eine Person über hohes und vier Personen über ein mittleres Mass an „Wissen und Kompetenzen“ verfügten. Vier Personen waren hochmotiviert und eine Person war dies in mittlerem Masse. Alle fünf Personen verfügten über ein mittelstark förderliches Umfeld. Drei Personen zeigten ein hohes Ausmass an Aktivitäten und für zwei Personen traf dies in mittlerem Masse zu.

Werden die Ressourcen pro Person betrachtet, zeigt sich ein heterogenes Bild: Eine Person verfügt über drei Ressourcen im hohen Bereich und eine Ressource im mittleren Bereich, zwei Personen verfügen über je zwei Ressourcen im hohen und mittleren Bereich, eine Person verfügt über eine Ressource im hohen und drei Ressourcen im mittleren Bereich und eine Person verfügt über vier Ressourcen im mittleren Bereich.

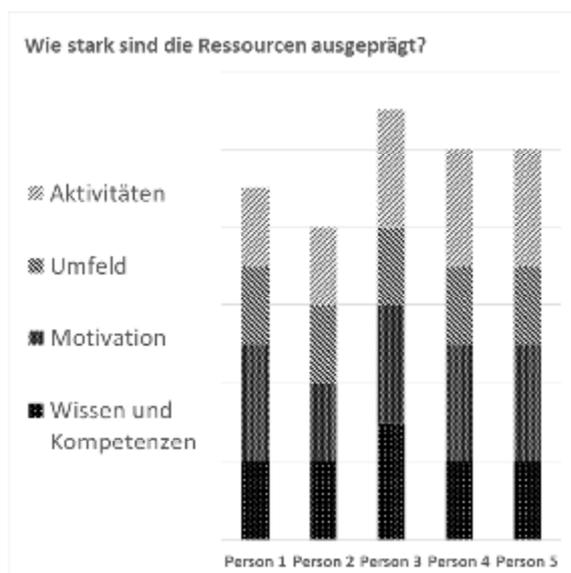


Abb. 2: Ausprägung der Ressourcen

Werden die Ressourcen nach Aspekten aufgeteilt betrachtet, sind die Ergebnisse folgendermassen:

Wissen und Kompetenzen

Alle fünf Personen verfügen zu Beginn der Stellensuche über mittlere berufsrelevante Fähigkeiten. Die Kenntnisse des Stellenmarktes sind bei einer Person umfassend, bei drei Personen teilweise und bei einer Person in geringem Masse vorhanden. Alle fünf Personen besitzen hohe generelle Fähigkeiten.

Motivation

Alle fünf Personen nehmen die Wichtigkeit der Arbeit in starkem Masse emotional wahr. Vier Personen verfügen über ein hohes Zutrauen in die eigene Fähigkeit, ihre Laufbahn selbständig gestalten zu können und für eine Person trifft dies in mittlerem Masse zu. Ebenfalls für vier Personen bestand grosse Klarheit und Selbstbestimmtheit bezüglich der eigenen Laufbahnziele und für eine Person trifft dies in mittlerem Ausmass zu.

Umfeld

Drei Personen haben hohe Unterstützung durch Ämter oder Institutionen erfahren und für zwei Personen trifft dies in mittlerem Masse zu. Unterstützung durch Personen ausserhalb der Familie haben ebenfalls drei Personen in hohem und zwei Personen in mittlerem Masse erhalten. Unterstützung innerhalb der Familie haben zwei Personen in mittlerem und drei Personen in geringem Mass erfahren.

Aktivitäten

Drei Personen haben engagiert soziale Kontakte betreffend Laufbahn aufgebaut, gepflegt und genutzt, für zwei Personen trifft dies in mittlerem Ausmass zu. Ebenfalls drei Personen haben engagiert nach Informationen zur Stellensuche/Laufbahnplanung gesucht und zwei Personen haben dies in mittlerem Ausmass gemacht. Für alle fünf Personen bestand eine hohe Lernbereitschaft (fachlich, sprachlich, kulturell).

Diese Ergebnisse werden in den folgenden Abbildungen dargestellt:

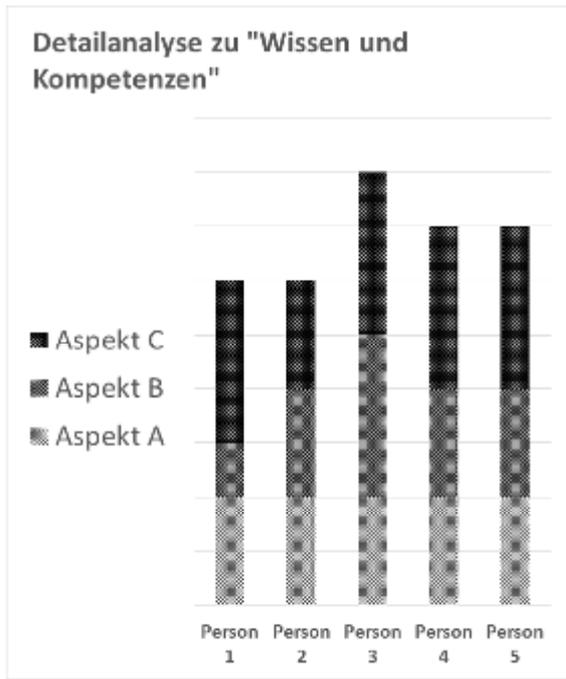


Abb. 3: Ausprägungen der Aspekte der Ressource „Wissen und Kompetenzen“

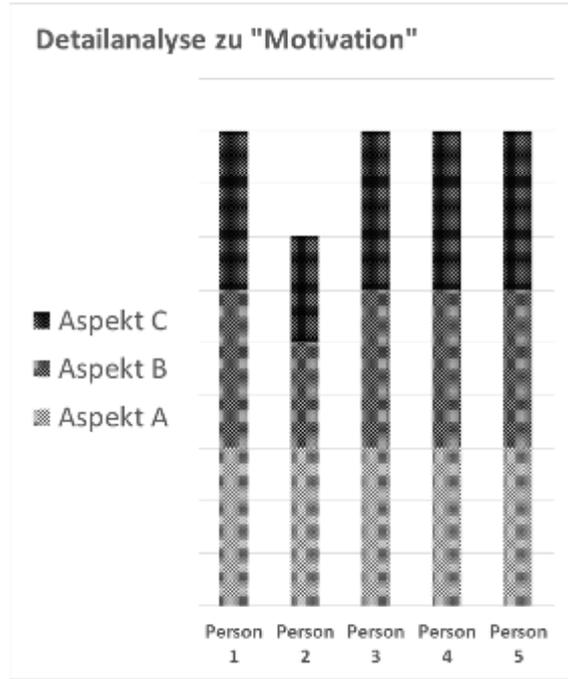


Abb. 4: Ausprägungen der Aspekte der Ressource „Motivation“

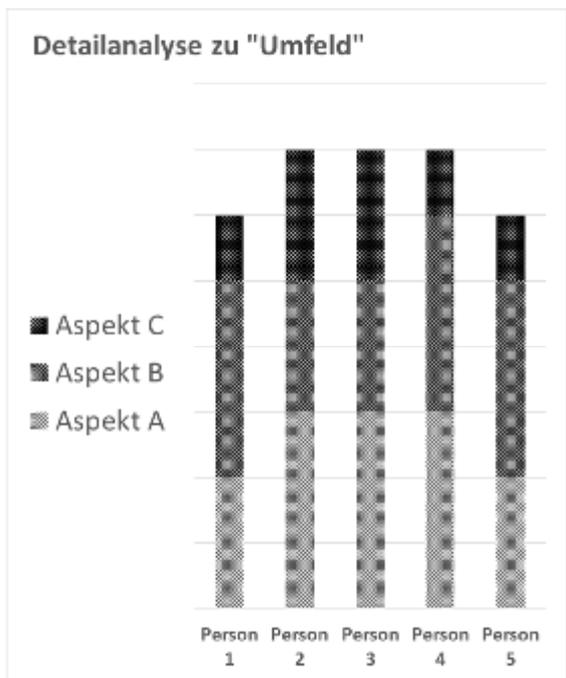


Abb. 5: Ausprägungen der Aspekte der Ressource „Umfeld“

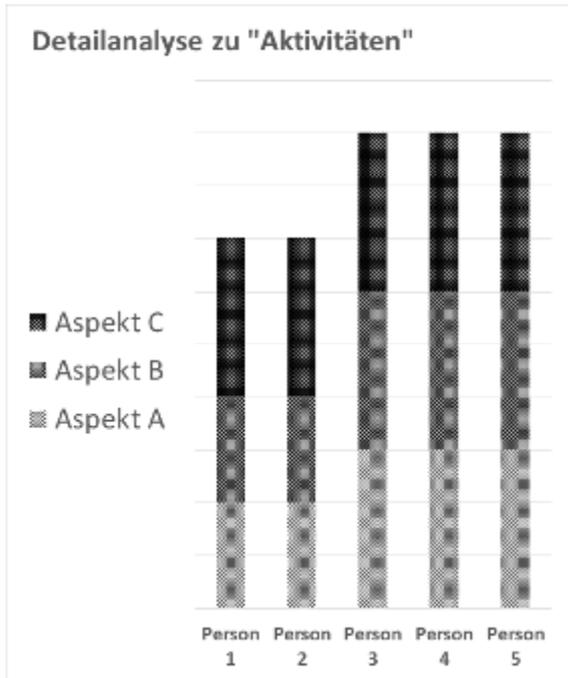


Abb. 6: Ausprägungen der Aspekte der Ressource „Aktivitäten“

Es kann zusammenfassend festgehalten werden, dass alle Karriere-Ressourcen nach Haenggli et al. (2019) bei allen fünf interviewten Personen in hohem oder mittlerem Masse aufgefunden wurden. Keine Ressource erzielt in allen Aspekten niedrige Werte. Für drei Ressourcen zeigt sich ein klares Bild: „Wissen und Kompetenzen“ sind bei vier Personen

mittelstark ausgeprägt, „Motivation“ ist bei vier Personen hoch und „Umfeld“ ist bei allen fünf Personen mittelstark ausgeprägt. Einzig bei „Aktivitäten“ ist das Bild weniger eindeutig. Hier zeigen drei Personen hohe und zwei Personen mittlere Werte. Keine Person zeigt bei allen Ressourcen hohe Werte. Bei der Betrachtung der Aspekte kann festgestellt werden, dass alle Personen sowohl Aspekte im hohen wie auch im mittleren Bereich aufweisen. Keine Person erreicht mehr als neun Aspekte im hohen Bereich und keine Person weist mehr als neun Aspekte im mittleren und niedrigen Bereich zusammen auf. Nur vier Mal wurde ein Aspekt als niedrig eingestuft. Dies verteilt sich auf drei Personen.

Auffallend ist, dass jeweils vier oder fünf Personen hohe Ausprägungen in den folgenden Aspekten aufweisen:

- generelle Fähigkeiten („Wissen und Kompetenzen“: Aspekt C)
- Emotionale Wahrnehmung der Wichtigkeit der Arbeit („Motivation“: Aspekt A)
- Zutrauen in die eigene Fähigkeit, seine Laufbahn selbständig gestalten zu können („Motivation“: Aspekt B)
- Klarheit und Selbstbestimmtheit bezüglich den eigenen Laufbahnzielen („Motivation“: Aspekt C)
- Lernbereitschaft („Aktivitäten“: Aspekt C)

Ebenfalls auffällig ist, dass alle fünf Personen eine mittlere Ausprägung in folgendem Aspekt aufweisen:

- Berufsrelevante Fähigkeiten und Wissen („Wissen und Kompetenzen“: Aspekt A)

4.2 Weitere Karriere-Ressourcen

In den Gesprächen konnte festgestellt werden, dass die interviewten Personen Eigenschaften ihrer Persönlichkeit erwähnten. Die darauf folgende systematische Suche nach Aussagen im Sinne von „ich bin“ (bzw. „ich war“ oder Ähnlichem) in den Transkripten führt zu folgendem Ergebnis:

Alle interviewten Personen erwähnten mind. zwei Persönlichkeitsmerkmale (ein Mal zwei, zwei Mal vier, ein Mal sechs und ein Mal neun Persönlichkeitsmerkmale). Folgende Eigenschaften werden erwähnt: Offenheit (drei Mal), Neugierde, Aufgeschlossenheit, Pflichtbewusstsein, Genauigkeit, Realitätssinn, Hartnäckigkeit, Teamfähigkeit, Freund-sein, Optimismus (zwei Mal), Heiterkeit, „Witzig“-sein, Aktivität, Stolz, Stark-sein, Bescheidenheit, Geduld, Ruhig-bleiben, Unsicherheit (zwei Mal), „Kompliziert“-sein, Vielfältig-sein.

Die genannten Eigenschaften sind sehr vielfältig. Die Autorin stellt kein gehäuftes Vorhandensein von bestimmten Merkmalen fest. Somit erkennt die Autorin als Ressource nicht eine bestimmte Art von Persönlichkeitsmerkmal, sondern vermutet vielmehr, dass das Bewusstsein über die eigene Persönlichkeit den Personen als Ressource diene.

5 Diskussion und Ausblick

Wie erwartet, zeigt die vorliegende Untersuchung, dass für eine erfolgreiche Integration der gut qualifizierten anerkannten Flüchtlinge in den schweizerischen Arbeitsmarkt die folgenden Ressourcen in einem mittleren bis hohen Masse nachvollzogen werden können:

- Wissen und Kompetenzen
- Motivation
- Umfeld
- Aktivitäten (Verhaltensweisen zum Ressourcenmanagement)

Entgegen der Erwartung der Autorin wird den sozialen Ressourcen kein besonders hoher Stellenwert beigemessen. Eine weitere Ressource wurde aufgefunden: Die Autorin vermutet, dass das Bewusstsein über die eigene Persönlichkeit für die Personen bei deren beruflichen Integration hilfreich war.

Diese Erkenntnisse werden im folgenden Kapitel diskutiert. Die Aspekte einer Ressource werden durch Aussagen aus den Transkripten veranschaulicht. Des Weiteren werden die Erkenntnisse aus der Untersuchung in einen Zusammenhang mit den vorgestellten Studien von gesetzt. Ebenfalls thematisiert werden Wünsche der interviewten Personen. Im Anschluss wird darauf eingegangen, wie Beratungspersonen die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit in Beratungen mit gut qualifizierten anerkannten Flüchtlingen nutzen können. Weiterführende Gedanken sowie ein Fazit runden das Kapitel ab.

5.1 Karriere-Ressourcen

5.1.1 Wissen und Kompetenzen

Aspekt A: Berufsrelevante Fähigkeiten und Wissen

„Ich habe Erfahrung und ich ja, aber hier ist alles für mich neu.“

„Das Material, das System ist hier ganz anderes.“

Faten A. (Interview, 27.05.2020, Zeile (Z.) 164, 260)

Für alle fünf Personen wird „Wissen und Kompetenzen“ als mittel eingestuft. Grundsätzlich sind alle Interviewteilnehmende bereits gut qualifiziert. Um die Leistungsanforderungen von Arbeitgebenden zu erfüllen, ist es von Vorteil, sowohl das Basiswissen wie auch Erfahrung

im Beruf zu haben. Ebenfalls vorteilhaft ist es, sich bei Beginn der Stellensuche kompetent zu fühlen. Keine der interviewten Personen hat alle diese Kriterien erfüllt.

Zwei der interviewten Personen hatten zwar das Basiswissen (Studium), aber es mangelte ihnen an Arbeitserfahrung im entsprechenden Bereich. Drei Personen hatten bereits Erfahrung in ihrem Beruf. Von ihnen war es für eine Person nicht möglich, die Fächerliste ihres Studiums in die Schweiz zu bringen (das Herkunftsland verlangt dafür ein persönliches Erscheinen, was für sie als Flüchtling nicht möglich war). Deshalb konnte sie sich in der Schweiz keine Kenntnisse anerkennen lassen. Eine Person musste erkennen, dass die Ausübung des genau gleichen Berufes für sie in der Schweiz nicht mehr möglich ist. Sie kann ihre Erfahrung an einer Arbeitsstelle zwar einbringen, jedoch fehlen ihr zum Teil Grundlagenkenntnisse. Und eine Person fand trotz ihrer Qualifikation und Erfahrung, dass hier alles neu für sie war. Somit verfügten vier Personen entweder über das Basiswissen oder die Erfahrung und jene Person, die sowohl die Grundlagenkenntnisse und Berufserfahrung aus dem Heimatland mitbrachte, fühlte sich nicht von Beginn weg den Anforderungen in der Schweiz gewachsen. Aus diesen Gründen wurden die Ressource „Wissen und Kompetenzen“ für alle Personen als mittel eingestuft.

Aspekt B: Kenntnisse des Stellenmarkts in der gesuchten Tätigkeit

„findet man sicher was“

Sipan F. (Interview, 09.06.2020, Z. 614)

Kenntnisse zum Stellenmarkt sind bei drei Personen mittel, und bei je einer Person hoch bzw. niedrig eingestuft. Vier Personen berichten, dass sie im Internet auf Job-Portalen nach Stellen gesucht hatten und wussten, ob es in ihrem Bereich wenige oder viele Stellen hatte, was als „mittel“ eingestuft wurde. Für eine hohe Einstufung waren weitere Angaben nötig. Dies konnte bei einer Person festgestellt werden. Wenn auf ihre Bewerbungen Absagen folgten, dann behielt sie die entsprechenden Firmen weiterhin im Auge. Eine Person berichtet nur vage über den Stellenmarkt. Im Grossen und Ganzen ging es den interviewten Personen darum, Stellenausschreibungen zu finden, auf die sie sich in der Folge bewerben konnten.

Aspekt C: Generelle Fähigkeiten

Die generellen Fähigkeiten werden in drei Bereiche unterteilt: persönlich, sozial und fachlich.

Persönlich:

*„ich kann auch die andere Person oder die Arbeitgeber auch überzeugen“
Sipan F. (Interview, 09.06.2020, Z. 433-434)*

Sozial:

*„dass ich [...] gute Beziehung machen kann.
Und schnell und ich erzähle über die Sachen ehrlich und mit Lächeln“
Mimo M. (Interview, 12.05.2020, Z. 628-630)*

Fachlich:

*„wenn ich [...] etwas Wissenschaftliches lese, dann lese ich Englisch“
Ahmed B. (Interview, 11.05.2020, Z. 759-761)*

Vier Personen sprechen in hohem und eine Person in mittlerem Masse von generellen Fähigkeiten. Unter hohem Mass versteht die Autorin, dass eine Person mind. sechs allgemeine Fähigkeiten von sich nennt. Dabei ist fest zu halten, dass die Personen nicht gefragt wurden, ob sie über diese oder jene Fähigkeit verfügten, sondern dass sie selber die entsprechenden Fähigkeiten fanden und formulierten (Ausnahme: Kenntnisse in Fremdsprachen wurden erfragt). Zusätzlich muss von diesen sechs Fähigkeiten mind. je eine im persönlichen, sozialen und fachlichen Bereich liegen. Wenn dies nicht erreicht wird, aber mind. drei allgemeine Fähigkeiten erwähnt werden, gilt ein mittleres Mass, was für 1 Person zutrifft.

Alle fünf Personen erwähnen mind. zwei persönliche Fähigkeiten. Drei Personen erwähnen, dass sie „schnell“ bzw. „gut lernen“ können, zwei Personen erwähnen, dass sie an einer Sache „dranbleiben“. Weitere Nennungen sind u.a.: neue Ideen haben, Geduld haben, genau arbeiten, ruhig bleiben. Bei den sozialen Fähigkeiten sprechen je zwei Personen von „Menschen verstehen“ und gut im Team arbeiten zu können, weitere Nennungen sind u.a. gerne mit Menschen reden, gut mit Menschen umgehen. Alle fünf Personen nennen generelle fachliche Fähigkeiten. Alle verfügen zusätzlich zu ihrer Muttersprache über gute oder sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse, drei Personen haben Kenntnisse in weiteren ein bis zwei Sprachen. Vier Personen vermitteln zwischen Kulturen.

Die Tatsache, dass zu Beginn der Stellensuche bei keiner der befragten Personen Basiswissen, Erfahrung und ein Gefühl von Kompetenz vorhanden waren, löst bei der Autorin die Frage aus, wie es den betroffenen Personen trotzdem gelungen ist, sich beruflich zu integrieren. Für die beiden Personen, die erst ihr Studium abgeschlossen hatten, aber noch nicht über Erfahrung in ihrem Bereich verfügten, war es vorrangig, die nötige Erfahrung zu sammeln. Die drei anderen Personen hatten bereits in ihrem Bereich gearbeitet. Für jede von ihnen war die Ausgangslage jedoch anders. Jener Person, die sowohl Basiswissen wie Erfahrung im Heimatland mitbrachte, mangelte es am Gefühl der Kompetenz. Dieses Gefühl basierte auf mangelnder Erfahrung in der Schweiz, da hier für sie alles neu war. Für sie gestaltete sich die Situation ähnlich wie für die Personen ohne Erfahrung. Auch für sie war es prioritär, die nötige Erfahrung zu sammeln, und zwar hier in der Schweiz. Die andere Person mit viel Berufserfahrung im Heimatland sah sich gezwungen, den Beruf zu wechseln. Zwar kann sie ihre Erfahrungen nutzen, ihr fehlen jedoch die Grundlagen. Für sie ist es wichtig, diese zu erlangen. Die dritte Person mit Berufserfahrung konnte keine Anerkennungsempfehlung erlangen. Damit sie beweisen konnte, dass sie tatsächlich über das Wissen verfügt, war für sie eine Requalifizierung notwendig. Egal wie sich die Ausgangslage präsentierte, die Lösung war für jede der befragten Personen, Praktika zu absolvieren. Zwei Personen fanden nach einer Praktikumsstelle eine Arbeitsstelle. Drei Personen absolvierten drei Praktika, bevor sie eine Arbeitsstelle fanden. Von diesen drei Personen hatte eine Person zusätzlich noch über 1.5 Jahre Freiwilligenarbeit geleistet und eine andere hatte eine Arbeit auf Abruf zu einem kleinen Pensum (Dolmetschen). Die Dauer der Praktika betrug zwischen zwei und acht Monaten, nur eines war kürzer (drei Wochen).

Die Kenntnisse über den Stellenmarkt sind für die befragten Personen im Durchschnitt mittelmässig. Alle wussten zwar von Job-Börsen oder suchten auch im Internet nach Firmen und Stelleausschreibungen und bewarben sich entsprechend, doch umfassende Kenntnisse des Stellenmarktes zu erlangen scheint für die Befragten nicht im Vordergrund gestanden zu haben. Diesbezüglich ist auch zu erwähnen, dass keine der fünf Personen eine Praktikumsstelle oder Arbeitsstelle über eine Bewerbung auf ein Stelleninserat erhalten hat. So wird z.B. berichtet:

*„das erste [Praktikum] habe ich über die Gemeinde, [das] zweite [Praktikum] über die Gemeinde und [das] dritte [Praktikum] habe ich über J. [Anm. Mitarbeiterin von HEKS] bekommen“
Dana R. (Interview, 11.06.2020, Z. 278-280)*

Alle Praktika wurden von den interviewten Personen entweder über private Kontakte, die Wohngemeinde oder durch Mitarbeiterinnen von HEKS gefunden. Hier stellt sich die Frage nach dem Huhn und dem Ei: Hatten die interviewten Personen zu wenig Kenntnisse über den Stellenmarkt, fanden deshalb keine Stelle und wichen in der Folge auf private und institutionelle Kontakte aus? Oder machten sie positive Erfahrungen über ihre Kontakte und brauchten deshalb keine umfassenden Kenntnisse mehr über den Arbeitsmarkt? Fakt ist, dass es nicht nur einen offenen, sondern auch den verdeckten Stellenmarkt gibt. Das bedeutet, dass nicht alle Stellen offiziell ausgeschrieben werden. Viele Stellenbesetzungen kommen durch direkte Kontakte zustande und nicht über Inserate (Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB), 2020). Buchs und Buchmann (2018) beschreiben den verdeckten Stellenmarkt mit 20% als eher gering. Ein Blick auf die Kanäle der Personalsuche offenbart allerdings, dass nicht etwa Stellenbörsen im Internet an erster Stelle stehen, sondern Homepages von Unternehmen, gefolgt vom Beziehungsnetz der Mitarbeitenden. Sucht jemand Personal ausschliesslich über nur einen Kanal, handelt es sich um das Beziehungsnetz der Mitarbeitenden. Die Stellenbörsen im Internet folgen an dritter Stelle. Darauf folgt noch eine Vielzahl von anderen Möglichkeiten der Personalsuche von Unternehmen, z.B. Nutzung von Blind- oder Spontanbewerbungen, Kontakte mit Geschäftspartnern, Suche über Personalberater, Meldung bei RAV, Ausschreibung in Fach- und Branchenzeitschriften oder in einem Karrierenetzwerk im Internet. Die geringe Zahl von 20% für den verdeckten Arbeitsmarkt bedeutet somit nicht, dass die restlichen 80% der Stellen auf Jobportalen ausgeschrieben werden. Eine Publikation auf der firmeninternen Homepage genügt bereits, um nicht dem verdeckten Stellenmarkt zugerechnet zu werden.

Unter den drei Aspekten zu „Wissen und Kompetenzen“ stechen die generellen Fähigkeiten mit den höchsten Werten heraus. Die generellen Fähigkeiten sind aus Sicht der Autorin sehr vielfältig. Alle Personen erwähnen eine generelle Fähigkeit aus jedem Bereich (persönlich, sozial und fachlich). Einzige Ausnahme: eine Person erwähnte keine soziale Fähigkeit. Alle befragten Personen verfügen über gute oder sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse. Diese Sprachkenntnisse können als Voraussetzung betrachtet werden, um im qualifizierten Bereich zu arbeiten bzw. eine Voraussetzung sein, damit die berufsrelevanten Fähigkeiten und Wissen (Aspekt A von „Wissen und Kompetenzen“) eingesetzt werden können. Im Weiteren scheint es nicht auf eine besondere generelle Fähigkeit darauf anzukommen, damit eine berufliche Integration gelingt, sondern eher darauf, dass sie vorhanden sind und den betroffenen Personen bewusst sind.

Die eingangs dieser Arbeit vorgestellten Studien von Spadarotto et al. (2014), dem UNHCR (2014) und dem SRK (2012) betonen alle die Wichtigkeit der Sprache und der Berufskennntnisse. Für Letzteres sind Anerkennungen von Qualifikationen und praktische Kenntnisse ausschlaggebend. In der vorliegenden Untersuchung kann festgestellt werden, dass alle interviewten Personen über Ausbildungen auf tertiärer Stufe verfügen. Vier Mal erfolgte eine Anerkennungsempfehlung von Swissuniversities und ein Mal eine Requalifikation auf Sekundarstufe II. Zudem verfügen alle Personen über gute bis sehr gute Deutschkenntnisse. Drei Personen haben Prüfungen auf dem Niveau B2 absolviert, d.h. sie verstehen komplexe und abstrakte Themen und können sich fließend verständigen. Die anderen beiden Personen befinden sich auf dem Niveau C1, d.h. sie verstehen zusätzlich implizite Bedeutungen und können ausführlich über komplexe Themen diskutieren (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen, o. J.). Trotzdem erreichten die interviewten Personen für die Ressource „Wissen und Kompetenzen“ lediglich mittlere Werte. Von hohen Werten trennte sie vor allem die fehlende Berufserfahrung in der Schweiz. Um diese Lücke zu füllen, absolvierten alle interviewten Personen ein oder mehrere Praktika.

5.1.2 Motivation

Aspekt A: Emotionale Wichtigkeit der Arbeit

*„Ich habe schon zwei Kinder und dann ist es gut, dass wir ein Vorbild für diese Kinder sind und die sehen, dass die Eltern aufstehen, zum Arbeit gehen und so was, dann lernen sie, dass es auch etwas wertvoll ist, ja und dann fühle ich mich als Teil von Society, Gesellschaft, ja, dass ich was auch mache, ja und dass ich auch mich entwickeln kann und weiter kommen kann, deshalb ist das auch wichtig.“
Dana R. (Interview, 11.06.2020, Z. 396-409)*

Auf die Frage, warum sie arbeiten wollen, nennen alle fünf Gesprächspartner und -partnerinnen mind. drei Gründe dafür und sie erwähnen in diesem Zusammenhang mind. ein Gefühl. Damit wird die emotionale Wichtigkeit der Arbeit für alle Personen als hoch eingestuft. Vier Personen nennen Selbständigkeit und Geld verdienen bzw. finanzielle Unabhängigkeit als Gründe. Drei Personen erkennen einen Sinn, wenn sie umsetzen können, was sie studiert haben. Ebenfalls drei Personen beziehen die Familie mit ein: Davon erwähnt eine Person, dass sie sich durch die Arbeit als gutes Vorbild für ihre Kinder sieht, eine andere kann durch die Arbeit die Familie im Heimatland unterstützen und die dritte

Person berichtet, dass es ihrer Mutter viel bedeutet zu sehen, dass die Tochter selbständig ist. Für zwei Personen bedeutet Arbeit, sich selber weiter entwickeln zu können. Ebenfalls zwei Personen finden, dass sie ein normales Leben führen möchten und das bedeutet zu arbeiten. Es wird berichtet von Freude, Stolz, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein und Respekt, von Gefühlen wie Glück und Sicherheit und auch davon, sich als Teil der Gesellschaft zu fühlen. Des Weiteren wird berichtet, dass Arbeit wichtig ist, um den eigenen Horizont zu erweitern, das Gehirn aktiv zu behalten, sein soziales Netzwerk zu erweitern, sich integrieren zu können, später eine C-Bewilligung oder den Schweizer Pass zu erhalten und in eine gute Zukunft blicken zu können.

Aspekt B: Zutrauen in die eigene Fähigkeit, seine Laufbahn selbständig gestalten zu können

„Wollen ist Können. Also wenn man will, kann man das. Also ich hatte ein Ziel und dafür habe ich gekämpft und habe das erreicht. [...] Also ich glaube, wenn man ein Ziel hat, dann hat man ein Plan und wenn man diesen Plan hat, dann weiss man, was man zu tun hat und was man will und dann, also dann ist man motiviert.“

Ahmed B. (Interview, 11.05.2020, Z. 78-90)

Vier Personen glaubten daran, ihr Ziel erreichen zu können und liessen sich nicht von ihrem Vorhaben abbringen, auch dann nicht, wenn ihnen empfohlen oder nahegelegt wurde, zuerst in einem Niedriglohnbereich Geld zu verdienen und erst später im hochqualifizierten Bereich eine Stelle zu suchen. Dies wurde als „hoch“ eingestuft. Die fünfte Person glaubte zwar ebenfalls, ihr Ziel irgendwann zu erreichen, fühlte sich jedoch durch die vielen Absagen über mehrere Monate hinweg demotiviert bezüglich Bewerbungsprozess, was eine mittlere Einstufung ergibt.

Aspekt C: Klarheit und Selbstbestimmtheit bezüglich der eigenen Laufbahnziele

„weil ich noch viel also noch viele Pläne habe, [...] mein Ziel wäre, als Qualitätsmanager zu arbeiten“

Sipan F. (Interview, 09.06.2020, Z. 950-953)

Die Aussagen von vier Personen wurden als hoch eingestuft. Sie waren sich im Klaren darüber, in welchem Bereich sie arbeiten wollten und berichten auch von einem Ziel in der

Zukunft, z.B. welche Tätigkeit sie später ausüben möchten oder welche Position sie anstreben. Eine Person wusste, auf welchen Bereich sie fokussiert. Sie betonte ihre Zufriedenheit, weitere Ziele verschiebt sie auf später. Damit wurden ihre Aussagen als mittel eingestuft.

Die Aussagen der interviewten Personen zeugen von einem hohen Bewusstsein über den eigenen Willen, eine Stelle in einem Bereich zu finden, der ihren Qualifikationen bzw. ihrer Berufserfahrung entspricht. Alle drei Aspekte der Motivation werden für fast alle Personen als hoch eingestuft. Dadurch kann diese Ressource als besonders wichtig betrachtet werden.

Die Autorin fragt sich, was passiert, wenn über längere Zeit trotzdem keine Arbeit gefunden wird? Dann wird das „Wertvolle“ nicht erreicht, man wird nicht selbständig, man fühlt sich nicht als Teil der Gesellschaft. Wird der Glaube an die Ziele zerstört? Alle Personen erlebten auch Zeiten der Unsicherheit. Auf die Frage, was sie dann gemacht hatten, antworten die Interviewten z.B. folgendermassen:

„da habe ich mich mehr aufs Studium (Requalifikation) konzentriert, da habe ich gedacht, ja, wenn ich das fertig habe, dann vielleicht würde ich bessere Möglichkeiten haben“

Dana R. (Interview, 11.06.2020, Z. 537-540)

„wie du deine Gedanken kontrollieren kannst, weil was du denkst, entscheidet, was du machst; was du machst, entscheidet, was deine Gewohnheiten, Habits, sind und deine Gewohnheiten definieren, was deine Zukunft ist und dann musst du immer von Gedanken anfangen“

Sipan F. (Interview, 09.06.2020, 1017-1024)

Alle fünf Personen berichten von ihrer Denkweise in Zeiten der Unsicherheit. Dabei wird auch davon gesprochen, Familie und Freunde verloren zu haben und in ein fremdes Land geflüchtet zu sein. Eine Person erklärt, dass sie nach 20 Jahren erfülltem Arbeitsleben von einem Tag auf den andern alles verlassen hat. Seither denkt sie für den heutigen Tag. Bei allen fünf Gesprächspartnern und -partnerinnen fällt ein Streben nach positiven Gedanken auf.

Die emotionale Wichtigkeit der Arbeit wird in keiner der eingangs vorgestellten Studien betont. In der vorliegenden Untersuchung wird diese jedoch von allen interviewten Personen stark wahrgenommen. Auch bezüglich den beiden anderen motivationalen Aspekten (Zutrauen in die eigene Fähigkeit, seine Laufbahn selbständig gestalten zu können sowie der Klarheit und Selbstbestimmtheit bezüglich der eigenen Laufbahnziele) besteht Uneinigkeit. Während Spadarotto et al. (2014) die Bereitschaft, eine andere oder eine statusärmere Arbeit anzunehmen als Schlüsselfaktoren für eine Arbeitsmarktintegration erkennen, ist in der vorliegenden Untersuchung das Gegenteil der Fall: Es wird ein starker der Glaube an die eigenen Ziele, ein starker Fokus auf diese Ziele und ein ausgeprägter Wille, diese zu erreichen, festgestellt. Dies entspricht den Erkenntnissen des UNHCR (2014) bezüglich Personen, die im gut qualifizierten Bereich eine Stelle gefunden hatten: Hier waren ein beharrliches Verfolgen von den eigenen Zukunftsplänen, Widerstandskraft und Durchhaltevermögen festgestellt worden. Dabei wird betont, dass gleichzeitig auch Anpassungsfähigkeit und Flexibilität ermittelt worden waren. Darauf wird in der Diskussion der „Aktivitäten“ näher eingegangen. Das SRK (2012) berichtet in seiner Studie von der aktiven, problemzentrierten sowie der kognitiv, emotionszentrierten Bewältigungsstrategie. Über Erstere wird ebenfalls in der Diskussion der „Aktivitäten“ berichtet. Die kognitiv, emotionszentrierte Bewältigungsstrategie kann gemäss SRK (2012) darin bestehen, dass eine Person neue Gegebenheiten akzeptiert oder eben nicht akzeptiert. In der vorliegenden Untersuchung wird die Strategie des „Nicht-Akzeptierens“ festgestellt: Keine der interviewten Personen war bereit, ihre Hoffnung auf eine Tätigkeit im qualifizierten Bereich aufzugeben.

5.1.3 Umfeld

Aspekt A: Unterstützung durch Institutionen oder Ämter

„es ist so, man hat die Augen, man sieht den Weg, aber man kennt den Weg nicht, es muss jemand sein, den dir den Weg zeigt oder [...] und dann hat mir MosaiQ geholfen, sie waren einfach für mich die jemand, also jemand, der mir diesen Weg gezeigt hat.“

Ahmed B. (Interview, 11.05.2020, Z. 922-928)

Die Unterstützung durch Institutionen oder Ämter wurde für drei der interviewten Personen als hoch und für zwei Personen als mittel eingestuft. Die hohe Einstufung beruht darauf, dass die Personen von mind. zwei Institutionen oder Ämtern Unterstützung erhalten haben. Handelte es sich nur um eine Institution oder ein Amt, wurde die Hilfe als mittel eingestuft.

Die unterstützenden Institutionen oder Ämter waren namentlich:

- HEKS (Projekt MosaiQ), fünf Nennungen
- Wohngemeinde (Sozialdienst), zwei Nennungen
- Caritas, eine Nennung

Dass HEKS (Projekt MosaiQ) von allen Personen erwähnt wurde, ist nicht erstaunlich, da alle fünf interviewten Personen von der Autorin über HEKS für die Gespräche angefragt worden waren. Alle hatten durch die Hilfe der Mitarbeiterinnen von HEKS zu Praktikumsstellen bzw. Arbeitsstellen gefunden.

Von den beiden Personen, die von ihrer Wohngemeinde unterstützt wurden, erwähnte die eine Person die Finanzierung der Requalifikation, die Vermittlung von zwei Praktikumsstellen und den Tipp, sich bei HEKS MosaiQ zu melden. Die andere Person erhielt Unterstützung in der Diplomanerkennung sowie ein Referenzschreiben, welches ihr einen hohen Integrationswillen und die schnelle Erlernung der Deutschen Sprache bestätigte. So wird z.B. berichtet:

„auch er [Leiter des Sozialdienstes] hat uns in keinem Thema gesagt, das gehört meiner Arbeit nicht, manchmal hat er uns auch geholfen in Sachen, die nicht von seiner Arbeit sind, aber wir haben gefragt, er hat geantwortet.“

Faten A. (Interview, 27.05.2020, Z. 1402-1405)

Was die Wohngemeinde betrifft, wird auch von entgegengesetzten Erfahrungen berichtet: Eine Person bedauert, dass es sie viel Zeit und Kraft gekostet habe, Informationen von einem persönlichen Kontakt über den Nächsten zusammen zu suchen. Anstatt von der Gemeinde Tipps zu erhalten, wo sie sich melden könnte oder was sie machen könnte, war sie jeweils nur gefragt worden, ob sie eine Arbeit gefunden habe. Wenn sie dies jeweils verneinen musste, habe sie sich wie ein kleines Kind gefühlt. Eine andere Person beklagt, dass die zuständige Person vom Sozialamt keine Kenntnisse über das absolvierte Studium bzw. den erlernten Beruf gehabt habe und keine Unterstützung zur beruflichen Integration entsprechend dem Ausbildungsniveau geboten habe.

Vier der fünf Interviewpartner und -partnerinnen erwähnten eine regional tätige Arbeitsintegrationsstelle. Das Ausmass der Unterstützung wurde zwei Mal mit „ein bisschen“ und ein Mal mit „wirklich nicht so viel“ erwähnt. Positiv betrachtet wurde teils die Unterstützung für Deutschkurse, jedoch wenig für die Stellensuche. Und eine Person

konstatiert, dass sie von dieser Stelle gar keine Unterstützung erhalten habe, da der zuständigen Beratungsperson die Qualifikationen und der Beruf nicht bekannt waren. Die Autorin vermutet, dass die zum Teil sehr spezialisierten universitären Ausbildungen für die dortigen Beratungspersonen nur schwer fassbar sind. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sie eher selten Personen beraten, welche eine Ausbildung auf Tertiärstufe absolviert haben. Ein anderer möglicher Grund ist, dass das vorrangige Ziel die finanzielle Unabhängigkeit vom Sozialamt ist, ohne z.B. darauf zu achten, ob eine Anstellung im Niedriglohnsektor oder im angestammten Bereich erfolgt bzw. kurz- oder langfristig sein wird. Auf die offene Frage, welches Ziel als prioritär zu betrachten sei, haben Spadarotto et al. (2014) hingewiesen (vgl. Kap. 2.2.1).

Aspekt B: Unterstützung durch Personen ausserhalb der Familie

„ich habe Bekannte und Freunde aus der Schweiz, und sie haben mir so immer geholfen, sie sind für mich immer da, wenn ich irgendwie das brauche oder wenn ich etwas nicht weiss, wie es hier funktioniert oder wie ich damit vorgehe und dann frage ich sie und sie helfen mir.“

Ahmed B. (Interview, 11.05.2020, Z. 499-502)

Drei Personen erzählen von mind. drei Personen oder Personengruppen ausserhalb ihrer Familie, von denen sie in mind. in zwei verschiedenen Bereichen (z.B. Deutsch, Tipps, Verständnis) unterstützt wurden, was als hoch eingestuft wird. Zwei Personen berichten von Unterstützung durch mind. eine Person oder Personengruppe in einem Bereich, womit eine mittlere Einstufung erfolgt. Alle Personen berichten von Kollegen und/oder Freunden. Davon haben vier Personen über diese Kontakte zu HEKS MosaiQ gefunden. Ebenfalls vier Personen berichten, dass sie sich durch Freunde und Kollegen im Erlernen der deutschen Sprache unterstützt fühlten. Als weitere Personen wurden erwähnt: Kollegen aus dem Heimatland, Nachbarn, Familien, Frauen aus einem Kirchenverein, Sprachtandems. Die erfahrene Unterstützung bestand u.a. im Erfahren von Verständnis, Erlangen von Kenntnissen über die schweizerische Kultur, in der Wohnungs- und Arbeitssuche, in Alltagshilfen wie Briefe verstehen, aber auch Tipps wurden erhalten, z.B. wer oder was ihnen weiterhelfen könnte (Adresse eines Professors, Link zur Internetseite für die Diplomanerkennung, Informationen über nützliche Weiterbildungsangebote).

Die Unterstützung durch Personen ausserhalb der Familie erfolgt vor allem durch Kollegen, Freunde und Nachbarn. Dabei geht es insbesondere um die Anwendung der deutschen

Sprache und um das Verständnis der schweizerischen Kultur. Besonders nützlich erwiesen sich Tipps, die zu HEKS MosaiQ, weiteren Kontaktpersonen oder der Diplomanerkennung führten. Aber auch einfach jemanden zum Reden zu treffen, Verständnis zu erfahren und Hilfe bei alltäglichen Angelegenheiten zu erhalten wurden als wertvoll erlebt.

Aspekt C: Unterstützung durch Personen innerhalb der Familie

„also Familie, die fehlt mir leider“

Ahmed B. (Interview, 11.05.2020, Z. 344)

Keine der befragten Personen berichtet von mind. zwei Personen innerhalb ihrer Familie, die sie in mind. zwei Bereichen unterstützt hatte. Somit erfolgte keine der Einstufungen in „hoch“.

Zwei Personen berichten von mind. einer Person, welche in mind. einem Bereich Unterstützung geboten hatte, was als „mittel“ eingestuft wurde. Diese beiden Personen waren mit ihrer Familie in die Schweiz geflüchtet. Für sie beruhte die Unterstützung vor allem im Verständnis des Partners. Die anderen drei Personen waren alleine als Flüchtling in die Schweiz gekommen. Da sie keine innerfamiliäre Unterstützung hatten, erfolgte eine Einstufung in „niedrig“.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es den interviewten Personen, wenn sie alleine als Flüchtling in die Schweiz eingereist sind, an familiärer Unterstützung mangelt. Sind sie als Familie geflüchtet und Unterstützung ist vorhanden, dann handelt es sich um Verständnis. Eine Kompensation durch Personen ausserhalb der Familie oder durch Ämter und Institutionen gelingt nur teilweise. Hier ist zu erwähnen, dass jene beiden Personen, welche das innerfamiliäre Verständnis erhalten hatten, zu jenen drei Personen gehören, welche von Ämtern und Institutionen eine hohe Unterstützung erhalten hatten. Von den drei Personen, die keine familiäre Unterstützung erfuhren, hat nur eine Person eine hohe Unterstützung durch Institutionen und Ämter erfahren und bei ihr handelt es sich um diejenige Person, welche die mangelnde Unterstützung durch die Gemeinde beklagt. Sie musste sich über ausserfamiliäre Kontakte den Zugang zu den anderen hilfreichen Institutionen (Caritas und HEKS MosaiQ) mit viel Kraft- und Zeitaufwand erschaffen. Das bedeutet, dass ausgerechnet jene Personen, welche keine familiäre Unterstützung erhalten konnten, auch am wenigsten Unterstützung durch die Gemeinden erhalten hatten. Sie waren

somit in noch höherem Ausmass auf Unterstützung von Personen ausserhalb der Familie, wie Kollegen, Freunden, Hilfswerken oder anderen Organisationen angewiesen.

Sowohl Spadarotto et al. (2014) wie auch das UNHCR (2014) und das SRK (2012) weisen auf die grosse Bedeutung der sozialen Beziehungen hin, insbesondere Familie, Kinder, Vereinsmitgliedschaften, Kontakte zu Schweizern und Schweizerinnen, Personen in der Flüchtlingsbetreuung und in Hilfswerken. Die vorliegende Untersuchung zeigt jedoch, dass die Ressource „Umfeld“ die einzige der vier Karriere-Ressourcen nach Haenggli et al. (2019) ist, welche für keine einzige der befragten Personen in hohem Ausmass zur Verfügung stand. Dies erklärt die Autorin damit, dass in der vorliegenden Untersuchung ein sehr hohes Ausmass in einem Aspekt (z.B. in der ausserfamiliären Unterstützung) ein niedriges oder mittleres Ausmass in den anderen Aspekten (z.B. in der Unterstützung innerhalb der Familie oder durch Ämter) nicht zu kompensieren vermochte.

5.1.4 Aktivitäten

Aspekt A: Aufbau, Pflege und Nutzung sozialer Kontakte betreffend Laufbahn

„Dann habe ich so vor der Haupt[ver]sammlung [eines Berufsvereins] zwei Tage angerufen und gefragt, ob ich dort sein darf, dann hat die Präsidentin gesagt: ‚Aber wenn sie kein Mitglied sind, dürfen sie nicht‘, ich habe gesagt: ‚Ich werde Mitglied sein‘.“

Faten A. (Interview, 27.05.2020, Z. 669-673)

Drei Personen berichten, dass sie engagiert soziale Kontakte betreffend ihrer Laufbahn aufgebaut, gepflegt und genutzt hatten. Das bedeutet, sie haben von Aktivitäten mit mind. zwei Kontakten und von mind. drei Tätigkeiten (z.B. fragen, probieren, teilnehmen, nutzen) berichtet. Zusätzlich war auch ein grosses Engagement, z.B. anhand von Beschreibungen mit Worten wie z.B. „immer“ oder „viel“, erkennbar, was als hoch eingestuft wurde. Bei diesen drei Personen fällt auf, dass sie sehr viel fragen und sich bemühen, Leute kennen zu lernen. Sie berichten von verschiedenen Ideen: Eine Person war zu Beginn vor allem online sehr aktiv und lernte Leute über Facebook und andere Netzwerke kennen. Auf diesem Weg wurde eine Praktikumsstelle gefunden. Ebenfalls berichten diese Personen z.B. von der Teilnahme an einem Workshop mit Berufsleuten, an Besichtigungen (welche von einem Berufsverein organisiert wurden) oder sie trafen sich mit Leuten, die in Freiwilligenarbeit Flüchtlinge unterstützen. Zwei Personen berichteten von Aktivitäten mit mind. einem Kontakt,

was eine mittlere Einstufung ergab. Diese zwei Personen nutzten insbesondere den Kontakt zu den Mitarbeiterinnen von HEKS MosaiQ.

Aspekt B: Suche nach Informationen (Stellensuche und Laufbahnplanung)

„man muss nicht so schnell aufgeben, immer wieder versuchen weiter, also sich weiter bewerben, neue Leute kennen lernen, einfach im Internet suchen, ob Organisation gibt, die die Flüchtlinge unterstützen oder so“
Sipan F. (Interview, 09.06.2020, Z. 277-279)

Drei Personen haben selber sowohl Stellen wie auch den Kontakt zu einer Beratungsstelle gesucht. Zusätzlich ist ein grosses Engagement, z.B. anhand von Beschreibungen mit Worten wie z.B. „immer“ oder „viel“, erkennbar. Somit erfolgte eine Einstufung in „hoch“. Die anderen beiden Personen haben selber Stellen und/oder den Kontakt zu einer Beratungsstelle gesucht, damit war die Einstufung „mittel“.

Aspekt C: Lernbereitschaft (fachlich, sprachlich, kulturell)

Fachlich:

„auch wenn ich einen Job für, also ohne Lohn finde, würde ich trotzdem machen, Hauptsache, dass ich mal lerne, wie die Schweizer und wie ja, wie es funktioniert auf Schweizer Markt, wie alles funktioniert, wie sie arbeiten, nach welchen Methoden, nach, also wie wird alles zusammen gebaut, wie wird alles, wie werden die Produkte hergestellt, welche Anforderungen muss man achten, welche Normen, welche Standards“
Sipan F. (Interview, 09.06.2020, Z. 664-674)

Sprachlich:

„ich habe gesagt, ich will gerne etwas freiwillig zu machen ohne Geld, einfach zu lernen und meine Sprache zu verbessern und das war super“
Mimo M. (Interview, 12.05.2020, Z. 147-148)

Kulturell:

„ich habe über Bewegung für Frauen in ganz der Schweiz etwas kennen gelernt, so dass ich wie Ausbildung auch Weiterbildung gemacht dort, sehr sehr gut, weil ich lebe jetzt in der Schweiz und ich, man braucht die Umgebung kennen lernen, nicht einfach leben, weil diese Land irgendwie gehört zu mir jetzt, ich will wissen, was passiert in vergangen 100 Jahr“
Mimo M. (Interview, 12.05.2020, Z. 234-242)

Alle fünf befragten Personen berichten von einer hohen Lernbereitschaft. Das bedeutet, sie lernen gerne bzw. freiwillig und zwar sowohl im fachlichen, sprachlichen und kulturellen Bereich. Es wurde von vielen verschiedenen Ideen und Aktivitäten berichtet: Im fachlichen Bereich z.B. an Gastvorlesungen gehen, um Fachbegriffe im eigenen Fachgebiet zu hören oder selber Computerprogramme erlernen. Um die deutsche Sprache zu lernen wurden Bücher auf Deutsch gelesen, die früher in der Muttersprache gelesen worden waren; Filme auf Deutsch geschaut, die man von früher bereits kannte; es wurden Sprachtandems gebildet (zwei Personen mit unterschiedlicher Muttersprache lernen voneinander); Kurse für Flüchtlinge besucht, bevor offizielle Kurse möglich waren. Im kulturellen Bereich wurde z.B. im Turnverein, an einem Familientreff oder einer Frauengemeinschaft mitgemacht, an Treffen mit Frauen aus einem Kirchenverein gegangen, an einer Lebensmittelausgabestelle mitgeholfen oder ein Jugendraum besucht.

Die Lernbereitschaft kann auch über diese drei Bereiche hinausgehen:

„man lernt nie aus. Wenn man auch mit irgendetwas kein Erfolg hat, dann lernt man von dem etwas“
Ahmed B. (Interview, 11.05.2020, Z. 604-605)

Insgesamt bestand bei drei Personen ein hohes Ausmass an Aktivitäten und bei zwei Personen ist sie mittel. Auffallend ist die hohe Lernbereitschaft (fachlich, sprachlich, kulturell) bei allen Personen. In der Studie von Spadarotto et al. (2014) wird nicht auf Aktivitäten eingegangen. Das UNHCR (2014) hingegen erwähnt das beharrliche Verfolgen von den eigenen Zukunftsplänen. Hierfür ist es einerseits nötig durchzuhalten, andererseits aber auch, sich anzupassen. Die Autorin vermutet, dass die fachliche Lernbereitschaft dem Durchhaltewillen dient und die kulturelle Lernbereitschaft der Anpassung förderlich ist. Die sprachliche Lernbereitschaft kann sowohl dem fachlichen wie dem kulturellen Bereich

dienen. In der Studie des SRK (2012) wird von zwei Bewältigungsstrategien berichtet: der aktiven, problemzentrierten Strategie und der kognitiven, emotionszentrierten Strategie. Bei der aktiven, problemzentrierten Strategie geht es, wie der Name vermuten lässt, um Aktivitäten, d.h. durch konkrete Handlungen wird eine Situation verbessert, z.B. werden Bewerbungen verschickt oder die deutsche Sprache verbessert. Die hohe fachliche Lernbereitschaft zeugt nach Meinung der Autorin von der aktiven, problemzentrierten Bewältigungsstrategie. Die kulturelle Lernbereitschaft deutet auf die kognitive, emotionszentrierte Bewältigungsstrategie: In diesem Fall wird eine neue Gegebenheit akzeptiert, und zwar das neue kulturelle Umfeld. Die sprachliche Lernbereitschaft dient beidem: Fachkenntnisse werden erweitert und die neue Kultur kann durch die Sprache besser kennen gelernt werden.

5.2 Weitere Karriere-Ressource: Bewusstsein über die eigene Persönlichkeit

„Also ganz einfach würde ich sagen und ganz direkt: weil ich sehr stur bin.“

Sipan F. (Interview, 09.06.2020, Z. 260)

Alle Gesprächspartner und -partnerinnen erwähnten in den Gesprächen Persönlichkeitseigenschaften, und zwar ohne explizit danach gefragt worden zu sein. Es wurde von sehr vielfältigen Eigenschaften berichtet: Offenheit wurde drei Mal und Optimismus wurde zwei Mal erwähnt, ansonsten handelt es sich um einzelne Nennungen, wie z.B. Neugierde, Pflichtbewusstsein, Genauigkeit, Hartnäckigkeit, Teamfähigkeit, Aktivität, Bescheidenheit, Freund-sein, Ruhig-bleiben, Stark-sein. Jede interviewte Person nannte zwischen zwei und neun Eigenschaften. Es wurden Eigenschaften aus allen fünf Persönlichkeitsdimensionen nach Costa und McCrae (1992, zitiert nach Maltby, Day & Macaskill, 2011) erwähnt, wobei jede Person Eigenschaften aus mind. zwei Dimensionen nannte. Es kann keine besonders starke Ausprägung einer Dimension festgestellt werden. Nach Auffassung der Autorin kann daraus kein Rückschluss gezogen werden, dass eine bestimmte Art von Eigenschaften als besonders vorteilhaft für die berufliche Integration gelten könnte. Somit scheint nicht ausschlaggebend zu sein, ob jemand über eine bestimmte Persönlichkeitseigenschaft verfügt oder nicht. Allerdings könnte es nach Auffassung der Autorin darauf ankommen, sich den Eigenschaften seiner Persönlichkeit bewusst zu sein.

Haenggli et al. (2019) hatten bei der Entwicklung ihres Karriere-Ressourcen Modells die Persönlichkeitseigenschaften explizit ausgeschlossen. Ihnen war es wichtig, Faktoren in ihr Modell zu integrieren, die entwickelbar sind. Persönlichkeitseigenschaften werden jedoch als

relativ zeit- und situationsstabil betrachtet (Maltby et al., 2011). Der Autorin geht es nicht darum, die Persönlichkeitseigenschaften an sich entwickeln zu wollen, sondern das Bewusstsein über eben diese Eigenschaften. Dieses kann zu einem Gefühl von Selbstsicherheit führen und dies kann durchaus als eine Ressource gelten.

5.3 Karriere-Ressourcen aus Sicht der befragten Personen

Alle Personen wurden gefragt, worauf sie selber ihre erfolgreiche berufliche Integration zurückführen. Die Autorin hat die Antworten in die vier Karriere-Ressourcen nach Haenggli et al. (2019) eingeteilt:

Wissen und Kompetenzen

Alle fünf Personen nannten mind. zwei entsprechende Beispiele. Vier Personen erklärten die Sprache (Deutsch) und ebenfalls vier Personen die Berufserfahrung (Praktikum) als wichtige Ressource. Drei Personen nannten die Berufsqualifikation (Studiumabschluss, Diplomanerkennung, Requalifikation) und ebenfalls drei Personen die Integration in die Schweiz (Kenntnisse der Kultur). Zwei Nennungen betrafen Freiwilligenarbeit.

Motivation

Beispiele für diese Ressource wurden von drei Personen genannt, z.B. erklärt Faten A.: „zuerst will ich wirklich arbeiten“ (Interview, 27.05.2020, Z. 315).

Umfeld

Vier Personen nannten Kontakte bzw. Unterstützung, wie z.B. Ahmed B., der sagte: „jemand, der mir diesen Weg gezeigt hat“ (Interview, 11.05.2020, Z. 927-928).

Aktivitäten

Zwei Personen erwähnten Aktivitäten wie z.B. „probieren“, „etwas machen“.

Weitere Karriere-Ressource: Bewusstsein über die eigene Persönlichkeit

Eine Person erwähnte eine Persönlichkeitseigenschaft, nämlich seine „Sturheit“.

Es kann festgehalten werden, dass eine Person als Gründe für die erfolgreiche berufliche Integration alle vier Ressourcen nach Haenggli et al. (2019) sowie eine seiner Persönlichkeitseigenschaften erwähnte. Zwei Personen sprachen von drei der vier Ressourcen nach Haenggli et al. (2019): „Wissen und Kompetenzen“, „Motivation“ sowie

„Umfeld“. Zwei Personen nannten zwei der vier Ressourcen: Beide erwähnten „Wissen und Kompetenzen“, als zweite Ressource sprach eine Person vom „Umfeld“, die andere Person von „Aktivitäten“.

Die befragten Personen fokussieren bei den Gründen für ihre erfolgreiche berufliche Integration stark auf die Ressource „Wissen und Kompetenzen“. Diese Ressource wurde als einzige von allen Personen genannt und dies erst noch von jeder Person mehrfach. Im Vordergrund stehen dabei vor allem die Qualifikationen, Arbeitserfahrung und Sprachkenntnisse in Deutsch. An zweiter Stelle folgt mit vier Personen die Ressource „Umfeld“. Noch von drei Personen wurde „Motivation“ und nur von zwei Personen wurden „Aktivitäten“ erwähnt. Diese Erkenntnis steht im Gegensatz zu den Resultaten, welche die Autorin aufgrund ihrer Analyse gewonnen hatte. Darin werden die Ressourcen „Wissen und Kompetenzen“ und „Umfeld“ nur als „mittel eingestuft. Der Grund hierfür liegt aus Sicht der Autorin vor allem darin, dass bei Beginn der Stellensuche die Erfahrungen aus den Praktika noch nicht vorhanden waren, während die befragten Personen diese Praktika bereits zu den Gründen für die erfolgreiche berufliche Integration zählten. Das „Umfeld“ erhielt in der Analyse keine hohen Werte, da die zum Teil fehlende innerfamiliäre Unterstützung die Beurteilung beeinflusste. Die befragten Personen hingegen gewichteten die Unterstützung sehr hoch, da für sie die Begleitung durch die Mitarbeiterinnen von HEKS entscheidend gewesen war, wie z.B. Faten A. sagt: „ohne MosaiQ würde ich das nicht schaffen“ (Interview, 27.05.2020, Z. 396). Auf der anderen Seite war in der Analyse der Autorin die „Motivation“ besonders stark ausgeprägt, gefolgt von den „Aktivitäten“. Die Autorin folgert daraus, dass den interviewten Personen vorhandene Ressourcen zu wenig bewusst sind („Motivation“ und „Aktivitäten“).

5.4 Wünsche der interviewten Personen

Die Interviewpartner und -partnerinnen wurden in den Gesprächen gefragt, was sie sich für ihre berufliche Integration gewünscht hätten. Die Antworten fielen sehr unterschiedlich aus. Erwähnt wurden: Kürzere Asylverfahren und weniger Bürokratie; die Möglichkeit, zusätzlich zum Diplom der Ausbildung die Liste der besuchten Fächer in die Schweiz zu bringen (notwendig für eine Anerkennungsempfehlung des Diploms in der Schweiz); bessere Fachsprache- und Computerkenntnisse; eine Ausbildung in der Schweiz; Chancen, sich beweisen zu können; besserer Informationsfluss von amtlichen Stellen, z.B. über Kontaktmöglichkeiten, Praktikumsstellen, Freiwilligenarbeit, Vorgehen bei der Stellensuche. Ebenfalls zur Sprache kam ein Vorschlag für einen möglichen Gesetzesartikel, der besagt:

Anstelle von Sozialhilfe beziehen sollen Flüchtlinge die Möglichkeit erhalten, bei einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren. Die Unternehmen sollen verpflichtet sein, einen Flüchtling aufzunehmen und ihn in die schweizerische Arbeitswelt einzuführen.

Die soziale Verantwortung von Unternehmen wird auch von Wettstein (2012) thematisiert. Er beschäftigt sich mit der gesellschaftlichen Integration von Zugewanderten. Konkret plädiert er dafür, dass Unternehmen ihre soziale Verantwortung übernehmen indem sie z.B. spezifische Praktika- und Lehrstellen anbieten, sich klar zur Nicht-Diskriminierung bekennen, interkulturelle Kompetenz fördern, Diversität als Gewinn erkennen und fördern, Weiterbildung ermöglichen und dass sie sich für verbindliche Standards bezüglich Integration von Zugewanderten einsetzen. Gegen die Idee der sozialen Unternehmensverantwortung wird gemäss Wettstein (2012) häufig das Argument der Wirtschaftsfreiheit vorgebracht. Diesem entgegnet er, dass Verantwortung nicht eine Einschränkung, sondern eine notwendige Voraussetzung von Wirtschaftsfreiheit sei.

Wünsche nach einer Änderung von Rahmenbedingungen gehen aus Sicht der Autorin über die Möglichkeiten von Beratungspersonen hinaus. Allerdings kann das Verständnis für die Wünsche der betroffenen Personen für eine gute Beziehung zwischen der Beratungsperson und den Gesprächsteilnehmern und -teilnehmerinnen förderlich sein.

5.5 Nutzen der Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit für Beratungspersonen

Die interviewten anerkannten gut qualifizierten Flüchtlinge, denen die erfolgreiche berufliche Integration gelungen war, verfügten alle in einem mittleren bis hohen Ausmass über Ressourcen in allen Bereichen nach Haenggli et al. (2019). Daraus folgert die Autorin einerseits, dass in Beratungen auf alle diese Ressourcen gleichermassen eingegangen werden soll. Bereits ausgeprägte Ressourcen können genutzt und weniger stark vorhandene Ressourcen können geweckt werden oder kaum erkennbare Ressourcen können aufgebaut werden. Andererseits wird auch erkannt, dass nicht alle Ressourcen auf einem hohen Niveau erfüllt sein müssen, damit die berufliche Integration erfolgreich verläuft. Mit dieser Erkenntnis können Beratungspersonen einem möglichen hohen Druck entgentreten und sich Schritt für Schritt der Stärkung und Nutzung von Ressourcen widmen.

Da in der vorliegenden Untersuchung das Bewusstsein von Persönlichkeitsmerkmalen als mögliche Ressource erkannt wurde, was im Modell von Haenggli et al. (2019) und dem darauf basierenden Fragebogen von (Cresogo, o. J.) nicht mehr thematisiert wird, schlägt die

Autorin vor, dass sich Beratungspersonen in Gesprächen mit Flüchtlingen auf das Modell von (Hirschi, 2012) als Orientierungsrahmen zurück besinnen. In seinem Modell gehen die psychologischen Ressourcen und die Identitätsressourcen über die motivationalen Aspekte von Haenggli et al. (2019) hinaus (vgl. Kap. 2.3.2). Wie Hirschi (2012) darlegt, interagieren die verschiedenen Ressourcen. Durch die Förderung von einer Ressource kann sich eine Aufwärtsspirale ergeben, d.h. auch das Ausmass von anderen Ressourcen kann sich dadurch erhöhen. Für Beratungen mit gut qualifizierten Flüchtlingen bedeutet dies, dass z.B. nicht nur besprochen wird, wie z.B. fehlende Berufserfahrung erlangt oder mangelnde Sprachkenntnisse verbessert werden können oder wie das soziale Netzwerk erweitert werden kann. Damit soll nicht die Wichtigkeit dieser Themen geschmälert werden, sondern es geht darum, dass auch die anderen Ressourcen in den Beratungen bewusst zur Sprache kommen. Das Bewusstsein, dass das Sprechen z.B. über die Motivation auch der Entwicklung der noch fehlenden Kompetenzen dient, kann für Beratungspersonen insofern von Nutzen sein, dass sie dadurch Zuversicht ausstrahlen.

Die Erkenntnis der hohen generellen Fähigkeiten sowohl im persönlichen, sozialen und fachlichen Bereich kann für zukünftige Beratungen bedeuten, dass den betroffenen Personen Zeit und Raum gegeben wird, in welchem sie sich ihrer eigenen generellen Fähigkeiten bewusst werden. Ein möglicher Einsatz der jeweiligen Fähigkeiten kann diskutiert werden. Die interviewten Personen verfügten über eine hohe Motivation, waren sich dieser Ressource jedoch zum Teil wenig bewusst. Diese Ressource kann von Beratungspersonen geweckt werden. So kann über die Wichtigkeit von Arbeit gesprochen werden, über das Zutrauen, seine Laufbahn selbständig zu gestalten und über die Klarheit und Selbstbestimmtheit der Laufbahnziele. Die Autorin geht davon aus, dass das Thematisieren von motivationalen Aspekten die positive Spirale fördert, d.h. die anderen Ressourcen können dadurch gestärkt werden vgl. Hirschi (2012). In Zeiten von Rückschlägen, Zweifeln und sinkender Motivation besteht die Chance, dass diese anderen Ressourcen genug stark aufgebaut worden sind, um eine mögliche sinkende Motivation (bzw. die psychologischen und Identitätsressourcen) aufzufangen und zu stützen.

Die interviewten Personen sprachen auch von Unsicherheiten:

*„viele Tage habe ich gedacht, vielleicht klappt nicht, ich habe kein Arbeit,
[...] was soll ich machen?“*

Mimo M. (Interview, 12.05.2020, Z. 1348-1350)

Die Erkenntnis, dass auch die Erfolgreichen schwierige Zeiten kennen, kann den Beratungspersonen dienen. Denn so können sie vermitteln: Gefühle der Unsicherheit sind normal, auch die Personen, denen die berufliche Integration gelungen ist, haben dies erlebt. Alle erfolgreichen Personen fanden Denkweisen, die für sie von Nutzen waren. Die Beratungspersonen können mit den betroffenen Personen deren Denkweisen besprechen, z.B. kann thematisiert werden, welche Denkweisen in der Vergangenheit hilfreich waren, oder welche Denkweise in Zukunft möglich sein könnte. Gegenüber negativen Gedanken kann Verständnis bekundet werden und zielführende Gedanken können bestärkt werden. Wenn die Personen in den Beratungsgesprächen das Zusammenspiel der Ressourcen kennen lernen und sich ihrer Ressourcen bewusster werden, könnten sie diese Erkenntnisse in ihre Gedankenwelt einfließen lassen.

In der vorliegenden Untersuchung zeigte sich, dass z.T. keine innerfamiliäre Unterstützung möglich ist und dass Unterstützung von den Gemeinden (Sozialämtern) in unterschiedlichem Ausmass stattfindet. Je nachdem sind die betroffenen Personen umso mehr auf Kollegen, Freunde oder Beratungsstellen angewiesen. Für Beratungspersonen kann dies bedeuten, dass sie eine zentrale Stellung innehaben und dass die Qualität ihrer Arbeit für die Beratenen grosse Auswirkungen haben kann. Dies bedeutet auch eine grosse Verantwortung für die Beratungspersonen. Den Beratenen geht es um mehr als Arbeit und Geld-Verdienen, zentral für sie ist auch ihre Identität. Die hohe Lernbereitschaft, die in den Interviews festgestellt wurde, kann in der Beratungspraxis sehr gut als Ausgangspunkt für Gespräche benutzt werden. Dabei können Interessen gefunden werden, bei welchen die Personen gerne aktiv sind. Ausserdem kann etwas thematisiert werden, was den Personen in der Beratung ein gutes Gefühl gibt. Damit kann, wie bei der „Motivation“, die positive Spirale gefördert werden. Dasselbe könnte für die neu aufgefundene Ressource „Bewusstsein über die eigene Persönlichkeit“ gelten.

5.6 Reflexion und weiterführende Gedanken

Aufgrund der Tatsache, dass die Autorin ein Praktikum bei HEKS im Projekt MosaiQ absolviert hat, konnten über die Leiterin dieses Projekts mögliche Interviewpartner und -partnerinnen angefragt werden. Die Autorin erachtet die Rücklaufquote als hoch: Von sieben angefragten Personen haben sechs Personen zugesagt. Fünf Gespräche wurden ausgewertet. Die Autorin beabsichtigte, die Personen zu einem grossen Teil frei sprechen zu lassen, damit die Interviewten möglichst offen berichten und sich nicht zu erwartungskonformen Antworten gedrängt fühlten. Zum Teil fiel es der Autorin während der

Gespräche nicht leicht, sich an den Leitfaden zu halten, da andere interessante Themen zum Vorschein kamen. Es musste entschieden werden, ob diesen Raum gelassen wird oder strikt zum Leitfaden zurückgekehrt wird. Die Autorin entschied sich für Ersteres, was zum Teil zu deutlich längeren Gesprächen führte als geplant. Die Stimmung an den Gesprächen nahm die Autorin als entspannt und inspirierend wahr. Beim Erstellen des Kategoriensystems entschied sich die Autorin, nicht nur die vier Ressourcen, sondern für jede Ressource drei Aspekte zu beurteilen. Die Schwierigkeit bestand darin, für jeden dieser zwölf Aspekte Kriterien zu definieren, wann konkret eine Einstufung in „niedrig“, „mittel“ oder „hoch“ stattfinden soll. Das Material erachtet die Autorin als sehr ergiebig und es konnten leicht Ankerbeispiele für die Kodierungen gefunden werden. Dies erleichterte die anschliessende Auswertung. Die Autorin macht darauf aufmerksam, dass es sich um eine qualitative Forschungsarbeit mit nur fünf ausgewerteten Interviews handelt. Demzufolge dürfen die Ergebnisse nicht verallgemeinert werden. Trotz der geringen Anzahl von interviewten Personen können die Ergebnisse aus Sicht der Autorin für zukünftige Beratungen von Nutzen sein: In zukünftigen Gesprächen kann ein stärkerer Fokus auf motivationale Aspekte gelegt werden und es kann zusammen mit den Betroffenen besprochen werden, ob sie dies hilfreich finden. Interessant fände die Autorin eine Forschungsarbeit mit einer grösseren Anzahl von Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Auf diesem Weg könnte festgestellt werden, ob sich die vorliegenden Ergebnisse bewähren oder nicht. Für eine grösser angelegte Forschungsarbeit empfiehlt die Autorin, dass die Kriterien für die Einstufungen verfeinert und evtl. von mehreren Personen diskutiert und gemeinsam definiert würden. Ebenfalls spannend wäre es, dieselbe Untersuchung wie die Vorliegende mit gut qualifizierten anerkannten Flüchtlingen durchzuführen, denen die berufliche Integration *nicht* wunschgemäss gelungen ist. Ein Vergleich der beiden Arbeiten könnte Auskunft darüber geben, ob sich Unterschiede in den verfügbaren Ressourcen erkennen lassen oder nicht.

5.7 Fazit

Die vorliegende Untersuchung zeigt auf, dass alle der befragten gut qualifizierten anerkannten Flüchtlinge über alle wichtigen Faktoren von Laufbahnerfolg verfügten. Dabei handelt es sich um die Ressourcen „Wissen und Kompetenzen“, „Umfeld“ und „Motivation“ wie auch um „Aktivitäten“ im Umgang mit diesen Ressourcen (Haenggli et al., 2019). Insbesondere weisen die befragten Personen hohe generelle Fähigkeiten, starke Motivation und ausgeprägte Lernbereitschaft aus. Im Gegensatz dazu hatten die Studien von Spadarotto et al. (2014), dem UNHCR (2014) und dem SRK (2012) stark auf Qualifikationen, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und auf soziale Kontakte fokussiert. Auch die

interviewten Personen selber schätzen diese Ressourcen für ihren Erfolg als besonders hilfreich ein (Anerkennungsempfehlung von Swissuniversities (bzw. Requalifikation), Praktika, Sprachdiplome). Menschen auf der Flucht verlieren häufig eben diese Ressourcen: Ihre Ausbildung und Berufserfahrung wird entwertet und ihre sozialen Netzwerke mussten sie zurück lassen (UNHCR, 2014). Was ihnen bleibt, sind ihre Motivation und die Möglichkeit, aktiv ihre Situation zu verbessern. Als weitere mögliche Ressource wurde in der vorliegenden Untersuchung das „Bewusstsein über die eigene Persönlichkeit“ identifiziert. Die Autorin schlägt vor, dass in zukünftigen Beratungen die gut qualifizierten anerkannten Flüchtlinge auf ihre vorhandenen, jedoch weniger bewussten Ressourcen sensibilisiert werden. So könnten generelle Fähigkeiten und persönliche Eigenschaften vertieft besprochen werden. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, gemeinsam Wege zu suchen, wie die fachliche, sprachliche und kulturelle Lernbereitschaft genutzt werden kann. Betreffend der motivationalen Ressource können Beratungspersonen thematisieren, warum Arbeit als wichtig erachtet wird, welche beruflichen und auch ausserberuflichen Ziele die Beratenen anstreben und wie stark der Glaube oder die Zuversicht ausgeprägt ist, sein Ziel zu erreichen. Wie Hirschi (2012) erläutert, befinden sich Ressourcen in einem dynamischen Prozess: Eine gegenseitige Verstärkung findet statt. Somit dient die Förderung der Wahrnehmung von generellen Fähigkeiten, Motivation und Lernbereitschaft ebenfalls der Erhöhung der anderen Ressourcen.

Literaturverzeichnis

Abujarad Yousef. (25.01.2018, 04:11 - 04:20). HEKS MosaiQ Ostschweiz.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<https://www.youtube.com/watch?v=7BdvFtEbZUE&feature=youtu.be>

Asylgesetz (AsylG), SR 142.31 vom 26. Juni 1998 (Stand 01.01.2019).

Bamberger, G. G. (2015). *Lösungsorientierte Beratung*. (5. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Buchs H. & Buchmann M. (2018). Verdeckter Arbeitsmarkt in der Schweiz ist eher klein. *Die Volkswirtschaft*, 11, 39-41.

Buchwald, P. & Hobfoll, S. E. (2004). Burnout aus ressourcentheoretischer Perspektive. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 51, 247-257.

Bundesamt für Statistik (BFS). (o. J.). Migration und Integration.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration.html>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2019). Migrationsgrund und Ausgangslage bei der Ankunft: Unterschiede nach Ländergruppen.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration.assetdetail.10489608.html>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2020). Brutto- und standardisierte Erwerbsquoten nach Geschlecht, Nationalität.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/erwerbsquote.assetdetail.12647297.html>

Cresogo. (o. J.). The Career Resources Questionnaire.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<http://www.cresogo.com/>

Der Bundesrat. (o. J.a). Internationales Recht.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19510156/index.html>

Der Bundesrat. (o. J.b). Landesrecht.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995092/index.html>

Dresing, T. & Pehl, T. (2013). Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse.

Zugriff am 28.07.2020 unter

www.audiotranskription.de/praxisbuch

- Dudenredaktion. (o. J.a). Karriere.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.duden.de/node/76415/revision/76451>
- Dudenredaktion. (o. J.b). Migration.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.duden.de/node/96679/revision/96715>
- Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (Hrsg.). (2008). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.
- Gasteiger, R. (2014). Laufbahnentwicklung und -beratung. In H. Schuler, R. Hossiep, M. Kleinmann & W. Sarges (Hrsg.), *Praxis der Personalpsychologie. Human Resource Management kompakt* (Bd. 29). Göttingen: Hogrefe.
- Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen. (o. J.).
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php>
- Haenggli, M., Marciniak, J. & Hirschi, A. (2019). Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine lebenslange Laufbahngestaltung. *dvb Forum Fachmagazin des Deutschen Verbandes für Bildungs-und Berufsberatung e.V.*, 1, 4-9.
- Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz (HEKS). (2020). HEKS MosaiQ Ostschweiz.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.heks.ch/was-wir-tun/heks-mosaiq-ostschweiz>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40, 369-383.
- Ingold S., Hänggli M. & Hirschi A. (2018). Anwendungsmanual. Karriere-Ressourcen Fragebogen.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://static1.squarespace.com/static/556b5fc5e4b08a6590cd288c/t/5c7943a171c10b2a9c6e912d/1551451049354/Anwendungsmanual+CRQ.pdf>
- International Organization for Migration (IOM). (2020). Who is a Migrant?
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.iom.int/who-is-a-migrant>
- Maltby, J., Day, L. & Macaskill, A. (2011). *Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz*. (2. aktual. Aufl.). München: Pearson Studium.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse*. (12. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. (6. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Nussbeck, S. (2014). *Einführung in die Beratungspsychologie*. (3., aktual. Aufl.). München: Ernst Reinhardt.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). (2007). *International Migration Outlook. Annual Report 2007*. Paris: OECD Publishing.

Schweizerische Bundeskanzlei, Sektion Kommunikation. (2020). Aufenthaltsbewilligungen - Übersicht und Verlängerung.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.ch.ch/de/aufenthaltsbewilligung-ubersicht-antrag-verlangerung/>

Schweizerische Flüchtlingshilfe (SFH). (2020). Aufenthaltsstatus.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.fluechtlingshilfe.ch/themen/asyl-in-der-schweiz/aufenthaltsstatus>

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB. (2020). Stellenmarkt.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/8921>

Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK). (2012). Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.migesplus.ch/publikationen/dequalifiziert-das-ungenutzte-wissen-von-migrantinnen-und-migranten-in-der>

Spadarotto, C., Bieberschulte M., Walker, K., Morlok, M. & Oswald A. (2014). Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. 03.03.2020.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/studie-erwerbsbet-va-flue-d.pdf>

Staatssekretariat für Migration (SEM). (2015). Schweizerische Integrationspolitik.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/politik.html>

Staatssekretariat für Migration (SEM). (2019a). Das Asylverfahren.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/asylverfahren.html>

Staatssekretariat für Migration (SEM). (2019b). Kurzinformationen.
Zugriff am 28.07.2020 unter
<https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/publikationen/info-flue-va/info-flue-va-de.pdf>

Staatssekretariat für Migration (SEM). (2020a). Asylstatistik.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2020.html>

Staatssekretariat für Migration (SEM). (2020b). Erwerbstätige aus dem Asylbereich.

Zugriff am 28.07.2020 unter

https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/arbeit/erwerbstaetige_asylbereich.html

Staatssekretariat für Migration (SEM). (2020c). Integration.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration.html>

Storch, M. & Krause, F. (2007). *Selbstmanagement - ressourcenorientiert*. Bern: Huber.

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2014). *Arbeitsmarktintegration*.

Genf: UNHCR Büro für die Schweiz und Liechtenstein.

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2020). Statistiken.

Zugriff am 28.07.2020 unter

<https://www.unhcr.org/dach/ch-de/publikationen/statistiken>

Wettstein, F. (2012). Die gesellschaftliche Integration von Zugewanderten als Teilbereich sozialer Unternehmensverantwortung. In Migrations-Alliance Kanton Bern (Hrsg.), *Integration der ausländischen Arbeitskräfte. Chance und Verantwortung von Unternehmen* (S. 5-13). Bern: isa - Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen.

Anhang: Interview-Leitfaden

Einleitung

- Bedanken für das Gespräch
- Erklären, dass ich bei HEKS in St. Gallen ein Praktikum absolviert habe und eine Ausbildung zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin mache. Für die Schule schreibe ich eine Masterarbeit.
- Erläutern: Ich schreibe über die berufliche Integration von gut qualifizierten anerkannten Flüchtlingen. Ich möchte herausfinden, was hilfreich war während der Stellensuche. Ich werde im Ganzen mit 4-6 Personen ein solches Gespräch führen. Und ich hoffe, dass ich so herausfinde, was wichtig ist, wenn wir Flüchtlinge beraten.
- Das Gespräch wird mit meinem I-Phone aufgenommen und anschliessend transkribiert. Alle Auskünfte werden anonymisiert. Formular erklären und unterschreiben lassen.
- Zuerst (Teil 1) stelle ich dir einige allgemeine Fragen zu deiner Person, über deine Ausbildung, deinem Berufswunsch in der Schweiz und wo du jetzt arbeitest.
- Danach (Teil 2) werde ich Fragen stellen wie es war, als Du auf Stellensuche warst.

1. Teil:

- Welches ist dein Heimatland?
- Welche Ausbildung hast du im Heimatland absolviert? Bzw. Beruf?
- Wie lange hat die Ausbildung im Heimatland gedauert?
- Über welche Berufserfahrung hattest du verfügt, bevor du in die Schweiz kamst?
- Wie lange hatte die Flucht gedauert (ungefähr) und das Asylverfahren (ungefähr)?
 - Welchen Status hast du dann bekommen?
- Was war dein Berufswunsch in der Schweiz?
- Wie lange dauerte die Stellensuche?
- Was und wo arbeitest du jetzt? (Beruf, Position, Firma)
- Seit wann arbeitest du an dieser Stelle?
- Entspricht deine jetzige Arbeit deinem Ausbildungsniveau?
- Bist du zufrieden mit Ihrer jetzigen Arbeitsstelle? Inwiefern?
- Darf ich dein Alter wissen?

2. Teil

- Was findest du, warum hast du es geschafft, diese Stelle zu finden? Was war wichtig, was war hilfreich?

- Wenn jemand eine Stelle sucht im gleichen Beruf wie du arbeitest, was muss man dann können (bzw. wissen)?
- Konntest (bzw. wusstest) du das damals, als du eine Stelle suchtest?
- Was genau konntest du (bzw. wusstest du)?

- Brauchte es zusätzlich noch Weiterbildungen, um die Stelle zu bekommen?
- Wer hat diese finanziert?

- Gibt es andere Sachen, die du gut kannst – Sachen, die man für viele verschiedene Berufe gebrauchen könnte?

- Wie war der Stellenmarkt damals?
- Hatte es viele oder wenige offene Stellen?
- War dir das bewusst als du mit der Stellensuche begonnen hattest?

- Wusstest du, welche Möglichkeiten du hier hast mit deiner Ausbildung/deinem Beruf? Was hast gemacht, um es heraus zu finden?
- Wusstest du, was du machen musst, um eine Stelle zu finden? Was hast du gemacht, um Informationen zu bekommen? Wie bist du auf diese Idee gekommen?
- Wo hast du Informationen über freie Stellen gefunden?
- Wusstest du, was du alles machen musst, um dich zu bewerben? Wie hast du das herausgefunden?
- Hast du deine Diplome in der Schweiz anerkennen lassen? Hast du es selber gemacht? War das schwierig? Wie hast du herausgefunden, was du machen musst?
- Was ist der Unterschied, wie man eine Stelle sucht hier in der Schweiz und im Heimatland. Welche neuen Sachen musstest du können?

- Warum willst du arbeiten?
- Wie wichtig ist Arbeit für dich? Damals – auf der Stellensuche?
- Was ist sonst noch wichtig für dich im Leben?
- Wie wichtig ist Arbeit für dich im Vergleich mit all diesen anderen Sachen?

- Wusstest du damals, dass du sehr viel selber machen musst, um eine Stelle zu finden?
- Hast du daran geglaubt, dass du das schaffen werden? Und wenn es schwierig wird?
- Hast du dich manchmal unsicher gefühlt? Was hast du dann gemacht? Was ist dann wichtig für dich?
- Glaubst du Sie, dass es immer einen Weg gibt, sein Ziel zu erreichen? (im Beruf)
- Als du auf der Suche nach einer Arbeit warst: Was war dein berufliches Ziel? Was wolltest du beruflich erreichen?
- Hattest du eine Idee, was für eine Tätigkeit du z.B. in 3, 5 oder 10 Jahren machen willst bzw. was für eine Position du dann haben möchtest? Wie war deine Vorstellung?

- Hat dir jemand geholfen in deiner beruflichen Entwicklung? Wer? Und sonst noch? Wie geholfen?
- Wer war für dich wichtig in jener Zeit? Auch andere Personen – nicht nur für den Beruf. Warum waren diese Personen wichtig?
- Hast du schon an einem anderen Ort gearbeitet, als du auf der Suche nach einer Stelle im gut qualifizierten Bereich waren?
- Wenn ja: Fragen zum Arbeitgeber:
 - Hattest bei diesem Arbeitgeber Karriere-Möglichkeiten?
 - Hat er dich unterstützt auf deiner Stellensuche?
 - Konntest du dort dein Wissen und deine Kompetenzen einsetzen?
- Was hast du gemacht, um Leute kennen zu lernen, die dir helfen?
- Was haben diese Personen/Institutionen gemacht, um dich zu unterstützen. Was genau war hilfreich? Warum hat das geholfen? Gab es auch Sachen, die nicht geholfen haben? Was hast dann gemacht?
- Was hast du gemacht, um in Kontakt zu bleiben mit Menschen, die dich unterstützen?

- Lernst du gerne neue Sachen für deinen Beruf?
- Wenn ja: Was hast du Neues gelernt seit deinem Studium/Stelle im Heimatland?
- Wie erlebst du die Sprache?
 - Deutsch lernen, wie viele Kurse, welches Niveau (während Stellensuche)
 - Was hast du gemacht, um Deutsch zu lernen? Und was noch?
 - Hast du dich in der deutschen Sprache sicher gefühlt, als du auf Stellensuche warst?
 - Nützten dir deine Ihre Muttersprache oder andere Sprachkenntnisse für deine Stelle?
- Wie hast du kulturellen Unterschiede zwischen deinem Heimatland und der Schweiz erlebt?
 - Nützt es dir etwas für deine Stelle, dass du verschiedene Kulturen kennst?
 - Was hast du gemacht, um die Kultur in der Schweiz und die Unterschiede zwischen deiner Kultur und der Kultur in der Schweiz zu verstehen?

- Gibt es etwas, was du dir damals (also während der Stellensuche) gewünscht hättest, damit die Stellensuche besser geht? Was wäre dann besser gegangen? Warum?
- und was hast du dann gemacht, als du das nicht hattest?
- Kommt dir noch etwas in den Sinn, was hilfreich war, dass du es geschafft hast, diese Stelle zu finden? Etwas, was auch noch wichtig war?
- Was findest du, war besonders wichtig, um deine Stelle zu finden?

Vertiefungsfragen

- kannst du mir das noch genauer erklären?
- wie meinst du das genau?
- kommt dir noch etwas in den Sinn?
- was hast du dann gemacht?

Ausklang

- Ich habe jetzt viele Informationen von dir bekommen. Vielen herzlichen Dank für deine Mithilfe!
- Möchtest du noch etwas sagen?
- Dann sind wir am Ende des Gesprächs angekommen.
- Anbieten, dass die Interviewpartner die fertige Masterarbeit lesen dürfen.