

Auftraggeberin

isa – Fachstelle Migration, Bern

Autorinnen und Autor

Lisa Stalder, Denise Efionayi-Mäder, Didier Ruedin

Projektverantwortliche

Denise Efionayi-Mäder

© 2024 SFM

DOI: 10.35662/unine-sfmstudies-□

**Université de Neuchâtel, Institut SFM, Rue A.-L. Breguet 2, 2000 Neuchâtel
+41 32 718 39 20, secretariat.sfm@unine.ch, www.migration-population.ch**

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis, Glossar, Dank	4-8
Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
1.1 Hintergrund	11
1.2 Mandat und Ziele	12
1.3 Methoden und Vorgehen	13
1.4 Herausforderungen	15
2 Kontext und konzeptuelle Einbettung	17
2.1 Personen mit Migrationserfahrung auf dem Arbeitsmarkt	17
2.2 Formen der Anerkennung	18
2.3 Anerkennungsberatung	19
3 Eine Beratungsstelle für Migrant·inn·en	22
3.1 Profile und Anliegen der STEPS-Klientinnen und Klienten	22
3.2 Relevanz eines Beratungsangebots	27
3.3 Einordnung im bestehenden Anerkennungsberatungsangebot	32
4 Verlauf und Wirkungen der Beratung	33
4.1 Beratungsverläufe	33
4.2 Klientelresultate	34
4.3 Prozessresultate	36
4.4 Qualität der Beratung	38
4.5 Zusammenarbeit zwischen STEPS und anderen Stellen	40
5 Herausforderungen und Chancen	45
5.1 Steiniger Weg zu einem BAE	45
5.2 Stellenwert der Anerkennung von ausländischen Diplomen	47
5.3 Handlungsspielräume zwischen Potenzial- und Defizitorientierung	48
5.4 Fazit	49
6 Literaturverzeichnis	52
7 Anhang	54

Abkürzungsverzeichnis

BAE	Berufsabschluss für Erwachsene
BBG	Bundesgesetz über Berufsbildung
BBV	Berufsbildungsverordnung
BIZ	Berufsberatungs- und Informationszentren des Kantons Bern
BKD	Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
EBA	eidgenössischer Berufsattest
EFZ	eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ENIC	<i>European Network of Information Centres</i>
GSI	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion des Kantons Bern
IAS	Integrationsagenda Schweiz
isa	Info – Sprache – Arbeit (isa – Fachstelle Migration, Bern)
KIP	kantonale Integrationsprogramme
MBA	Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern
NGO	Nichtregierungsorganisation
SAH Fokus	Schweizerisches Arbeiterhilfswerk
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SFM	Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien, Universität Neuchâtel
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
STEPS	Pilotprojekt STEPS – Schritte zum Berufsziel
VAE	<i>*Validation des acquis de l'expérience</i>

Glossar

Quelle: Die folgenden Begriffsbestimmungen sind dem Bundesratsbericht in Erfüllung des Postulats Atici (21.3235) entlehnt, der am 22. November 2023 erschienen ist (Bundesrat 2023). Bei der ersten Nennung im Text sind sie jeweils mit * gekennzeichnet. Weitere Begrifflichkeiten werden direkt im Text eingeführt. Ergänzungen der Autorenschaft stehen in [].

Anerkennung ausländischer Abschlüsse Für Erwachsene, die im Ausland einen mit einer beruflichen Grundbildung vergleichbaren Bildungsabschluss erworben haben, besteht in der Schweiz die Möglichkeit, eine Anerkennung (Gleichwertigkeit) beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ bzw. beim Schweizerischen Roten Kreuz SRK zu beantragen.

Für die Ausübung eines Berufs ist eine Anerkennung nur für sogenannt *reglementierte Berufe* notwendig. Im Bereich der beruflichen Grundbildung setzen aktuell 14 reglementierte Berufe für deren Ausübung eine spezifische berufliche Grundbildung voraus.

anderes Qualifikationsverfahren Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung, die nicht wie üblich durch eine Gesamtprüfung nachgewiesen werden, sondern durch andere vom SBFJ anerkannte Qualifikationsverfahren. Das Berufsbildungsgesetz gibt nicht vor, wie solche *andere Qualifikationsverfahren* auszusehen haben. Gesetzlich vorgeschrieben ist einzig, dass *andere Qualifikationsverfahren* zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung gleichwertig sein müssen.

Bisher sind in der Schweiz zwei Arten von *anderen Qualifikationsverfahren* entwickelt worden: das *Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen* und das *Qualifikationsverfahren mit aufgeteilter Prüfung*.

Anrechnung von Bildungsleistungen Bei der Anrechnung geht es darum, vor Beginn einer Ausbildung erworbene Kompetenzen zu belegen, um auf dieser Grundlage von Teilen des Unterrichts oder von Teilen des Qualifikationsverfahrens dispensiert zu werden.

Die *Anrechnung von Bildungsleistungen* führt somit nicht zu einer offiziellen Bescheinigung von Kompetenzen, sondern ist ein Instrument der Berufsfachschulen oder Kantone, um Dispensationen zu ermöglichen. Auch wenn Bildungsleistungen angerechnet wurden, ist die berufliche Grundbildung immer mit einem Qualifikationsverfahren abzuschliessen.

formal Ausbildungslose Personen, die gemäss Selbstdeklaration keine Ausbildung absolviert haben bzw. im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) als höchste abgeschlossene Ausbildung «obligatorische Schule / keine Ausbildung» angeben.

formale Bildung Staatlich geregelte Bildung, die in der obligatorischen Schule stattfindet, oder zu einem der folgenden Abschlüsse führt:

- zu einem Abschluss der Sekundarstufe II, zu einem Abschluss der höheren Berufsbildung oder zu einem akademischen Grad
- zu einem Abschluss, der Voraussetzung für eine staatlich reglementierte berufliche Tätigkeit bildet.

[Nicht-formale oder non-formale Bildung erfolgt ausserhalb dieses Curriculums. Sie umfasst alle Weiterbildungsangebote, die nicht zu einem staatlich anerkannten Abschluss führen, auch CAS, DAS, MAS. Vgl. <https://doku.berufsbildung.ch/download/dokubb/html/sites/6.5.1.html>

informelle Bildung Kompetenzwerb ausserhalb strukturierter formaler oder nicht-formaler Bildung [in der Familie, Nachbarschaft, über Massenmedien usw. Formaler, nicht-formaler und informeller Kompetenzwerb erfolgt in lebenslangen Lernprozessen.]

[reglementierte Berufe Insgesamt kennt die Schweiz rund 240 reglementierte Berufe, wovon die meisten einen Tertiärabschluss erfordern und nur 14 eine spezifische berufliche Grundbildung voraussetzen. Das SBFJ führt eine Liste der reglementierten Berufe, das unter folgendem Link abrufbar ist:

https://www.sbfj.admin.ch/dam/sbfj/de/dokumente/2016/08/reglementierte-berufe.pdf.download.pdf/Liste_regl_Berufe_D.pdf .]

Weiterbildung / nicht-formale Bildung Strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung, namentlich in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung.

Validierung *Validierung* ist in der Europäischen Union ein breit gefasster Begriff, der verschiedenste Arten von Sichtbarmachen, Anerkennen und Zertifizieren von bereits vorhandenen Kompetenzen beinhaltet. Das Ziel von Validierung ist im europäischen Verständnis nicht zwingend ein formaler Abschluss, sondern kann auch ein Attest von privaten Institutionen sein.

Auch in der Schweiz gibt es unterschiedliche Verwendungen des Begriffs.

- *Validation des acquis de l'expérience* (VAE): Wird in der lateinischen Schweiz tendenziell nach europäischem Vorbild breit verwendet. Validierung wird so auch für die Anrechnung vorhandener Kompetenzen an Bildungsgänge oder Qualifikationsverfahren mit dem Ziel von Dispensationen verwendet.
- *Validierung von Bildungsleistungen*: Wird von Bund und Kantonen sowie in der Deutschschweiz verwendet. Es handelt sich um ein spezielles, sogenannt *anderes Qualifikationsverfahren* der beruflichen Grundbildung, das zum Erhalt eines eidgenössischen Berufsattests (EBA) oder eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) führt.

Beim *Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen* dokumentieren die Kandidatinnen und Kandidaten bereits erworbene Bildungsleistungen in einem Dossier. Sie belegen damit, dass sie bestimmte berufsspezifische Handlungskompetenzen und die Anforderungen der Allgemeinbildung erfüllen. Das Dossier wird von einer kantonalen Stelle überprüft. Kommt die Überprüfung zu einem positiven Schluss, dann gilt das Qualifikationsverfahren als bestanden und das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder eidgenössische Berufsattest (EBA) wird erteilt. [Folgende 15 Berufe kommen in Frage: Assistentin Gesundheit und Soziales EBA, Detailhandelsfachmann EFZ (wie alle weiteren), Fachfrau Betreuung, Fachmann Gesundheit EFZ, Goldschmiedin, ICT-Fachmann, Informatikerin, Kaufmann, Köchin, Logistiker, Maurerin, Mediamatiker, Medizinische

Praxisassistentin, Produktionsmechaniker, Restaurationsfachfrau. (Bundesrat 2023, 24)]

[4 Wege zum Vgl. Einleitung, 1.1 Hintergrund
Berufsabschluss für
Erwachsene]

Dank

An dieser möchten Stelle wir allen Beteiligten, die sich für ein Gespräch bereit erklärt haben, ganz herzlich danken. Gerade in einem Pilotprojekt fehlen oft Vorwissen und Dokumentationen, wodurch vertiefte – mit einzelnen Personen auch mehrere – Interviews von besonderer Bedeutung sind. Unser Dank gilt daher vorab dem STEPS-Team, insbesondere Brigitte Gsteiger, Rosanna Kläy, Asel Kojobaeva, Monika Weber, sowie den (ehemaligen oder gegenwärtigen) Verantwortlichen bei der isa – Fachstelle Migration: Francesca Chukwunyere, Ursula Dubois und Tom Morgenegg.

Ebenfalls zu besonderem Dank für Fachinterviews und zusätzliche Auskünfte verpflichtet sind wir ferner wichtigen Schlüsselpersonen aus anderen Institutionen und Organisationen: Rahel Arn (BKD), Sabina Giger (SBFI), Rolf Looser (Triio), Evelyn Tsandev (BKD, BIZ), Julia Weingart (GSI, ASI). Zusätzlich fanden kürzere, informelle Austausche oder Abklärungen bei weiteren Schlüsselpersonen aus Behörden und NGOs statt.

Ganz herzlich danken möchten wir nicht zuletzt den Klient:inn-en, die sich für ein mehrstündiges Fokusgruppen- oder ein Einzelgespräch zur Verfügung gestellt haben. Die engagierten und vielfältigen Rückmeldungen zu ihren Erfahrungen und die Anregungen waren zentral für das Verständnis und die Einschätzung der Hintergründe, Beratungsabläufe und Kontexte. Wir danken: Ibtisam Alasbachi, Pavla Becková, Artan Muharremi, Mária, Slagjana Rytz, Katarzyna Salamon Hörler, Hüsniyya Salimova, Kanchana Weerakotuwa, die sich explizit einverstanden erklärten, namentlich aufgeführt zu werden, sowie allen weiteren Teilnehmer:inne-n an den Fokusgruppen und Einzelinterviews.

Schliesslich gebührt den Dokumentalistinnen des SFM, Christine Diacon und Hoang-Mai Verdy, herzlicher Dank für die Literatursuche und Anpassung der Bibliografie. Ein besonderer Dank auch an Joëlle Fehlmann, ehemalige wissenschaftlich Mitarbeiterin am SFM, die massgeblich an der formativen Evaluationsphase beteiligt war.

Zusammenfassung

Das Pilotprojekt STEPS – Schritte zum Berufsziel wurde 2020 von der isa – Fachstelle Migration lanciert mit dem Ziel, erwachsene Personen mit Migrationserfahrung im Kanton Bern beim Berufseinstieg niederschwellig zu unterstützen. Aufbauend auf die Feststellung, dass durch fehlende Anerkennung von im Ausland erworbener Bildung oder Berufserfahrung der Berufseinstieg von Migrant·inn·en oft erschwert wird, was für die betreffenden Personen zu einer Eingliederung in den Arbeitsmarkt unter ihrem Ausbildungsniveau führen kann und für die Gesellschaft zu einem Verlust von Kompetenzen, schaffte die isa mit dem Pilotprojekt STEPS ein auf den Migrationsbereich spezialisiertes Beratungsangebot. Dieses reihte sich ergänzend in ein bereits bestehendes Angebot in der Bildungs- und Berufsberatung im Kanton Bern ein.

Zeitgleich mit der Eingabe des Pilotprojekts beauftragte die isa das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) an der Universität Neuchâtel eine formative und bilanzziehende Evaluation durchzuführen. Der vorliegende Schlussbericht bezieht sich hauptsächlich auf die Resultate der summativen (bilanzziehenden) Evaluation. Diese besteht einerseits aus einer quantitativen Analyse der erfassten Profile, Anliegen und Resultate der STEPS-Klientel. Andererseits führte das Forschungsteam Fokusgruppen- und Einzelinterviews mit den STEPS-Mitarbeitenden, mit Personen, welche eine Beratung in Anspruch genommen haben, und mit projektexternen Fachpersonen durch.

Der Bericht verwendet den in der Schweiz noch kaum etablierten Begriff der Anerkennungsberatung. Dieser ist von der Terminologie der Bildungs- und Berufsberatung abzugrenzen und breit ausgelegt. Unter Anerkennung verstehen wir sowohl die formelle Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, Diplomen und Berufserfahrungen (einschliesslich der Validierung von Bildungsleistungen) als auch die Wertschätzung einer Person durch ihr direktes Umfeld und die soziale Anerkennung durch die Gesellschaft. Die Wirkung von STEPS wurde im Hinblick auf diese unterschiedlichen Dimensionen ausgewertet. Es wurde untersucht, ob, in welchem Umfang und wie das Pilotprojekt sein Ziel erreicht hat, Personen über 25 Jahren, die als Erwachsene in die Schweiz gekommen sind, einen ihren Wünschen und Kompetenzen entsprechenden Berufseinstieg zu ermöglichen. Gleichzeitig wurde dieses Ziel in verschiedene Teilaspekte wie die Qualität der Beratung und unterschiedliche messbare Resultate heruntergebrochen, um dem umfangmässig und zeitlich begrenzten Rahmen des Pilots gerecht zu werden.

Die anfangs drei, später zwei Beraterinnen mit je einem 50% Pensum (ab dem dritten Projektjahr) berieten, wie in der Eingabe des Projekts vorgesehen, über 50 Klient·inn·en pro Jahr. In Bezug auf die Profile des Beratungsangebots STEPS zeichnet sich ein sehr durchmischtes Bild ab, u.a. was Herkunftsland, Aufenthaltsstatus, Bildungsstand und Alter betrifft. Die häufigsten Anliegen waren die Stellensuche, eine Weiterbildung, die Anerkennung von Diplomen und ein Berufsabschluss für Erwachsene (BAE). Zu letzterem kann gesagt werden, dass der Kanton Bern vier Wege vorsieht, um erwachsenen Personen gezielt einen Schweizer Berufsabschluss zu ermöglichen. Um den Zugang zu diesen vier Wegen zu fördern, hat der Kanton Bern etwa zeitgleich mit der Lancierung von STEPS eine Fachstelle BAE aufgestellt, welche Teil der kantonalen Berufsberatungs- und Informationszentren (BIZ) ist. Angesichts der möglichen Schnittstellen zwischen STEPS und der BIZ, einschliesslich der Fachstelle BAE, hat die Evaluation deshalb auch die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den verschiedenen Angeboten untersucht. Obschon sich die angesprochenen Zielgruppen teilweise überschneiden, unterschieden sich die Angebote in ihren Herangehensweisen. Dies weitete einerseits das Beratungsangebot auf Personen aus, auf deren Bedürfnisse in den Regelstrukturen bisher nur begrenzt eingegangen werden konnte, erschwerte andererseits aber auch den Austausch zwischen den unterschiedlich platzierten Akteur·inn·en.

Die befragten Klient·inn·en beurteilten STEPS mehrheitlich sehr positiv und als auf ihre Situation abgestimmt. Viele berichteten von der Schwierigkeit, sich in der Schweizer Berufs- und Bildungslandschaft zu orientieren und die eigenen Kompetenzen einzuordnen. Die Anerkennung von ausländischen Diplomen und die Zulassung zu einem BAE sind in den meisten Fällen mit Hindernissen verbunden. Dazu kommen finanzielle Hürden, welche nicht selten durch die Migration, fehlende formelle und soziale Anerkennung und familiäre Umstände verschärft werden. Die Beratung von STEPS konnte auf diese Schwierigkeiten konkret eingehen, indem zusammen mit den Ratsuchenden auf individueller Basis und unter Betrachtung der ganzheitlichen Situation die bestmöglichen Wege erarbeitet wurden. Zudem berichteten befragte Klient·inn·en von mangelndem Selbstvertrauen oder Entmutigung, die sich nach einer oft mehrjährigen Stellensuche oder erfolglosen Bemühung um formelle Anerkennung eingestellt hatten. Mehrere Personen gaben an, dass die Beratung bei STEPS dazu beigetragen hat, ihr Bewusstsein über ihre Fähigkeiten und damit ihr Selbstvertrauen zu stärken.

Die jeweils am Anfang der Beratungen formulierten Anliegen der Klient·inn·en entsprachen nicht immer den tatsächlich erreichten Resultaten – was teilweise auch mit der beschränkten Laufzeit des Pilots von knapp drei Jahren zusammenhängt. So haben nur vereinzelt Personen tatsächlich einen BAE-Weg eingeschlagen, obwohl dies ein häufig genanntes Ausgangsanliegen war. Allerdings konnte mehreren Personen zu einer formellen Anerkennung eines Diploms – sofern sich diese Anerkennung im Verlaufe der Beratung als sinnvoll herausstellte – oder zu einer qualifizierten Stelle verholfen werden. Betrachtet man auch die sogenannten Prozessresultate, so haben die Beratungen häufig zu Vermittlungen an relevante Stellen, zur Stärkung der Reflexion oder zur Erweiterung von beruflichen oder bewerbungsrelevanten Kompetenzen geführt. Auch die Qualität der Beratungstätigkeit der über die Projektdauer insgesamt drei Beraterinnen kann als sehr hoch bewertet werden in Bezug auf verschiedene Kriterien wie die Strukturierung der Arbeit oder die Empathie und Migrationssensibilität der Beraterinnen.

Die zentralen Kritikpunkte konzentrieren sich auf die Zusammenarbeit zwischen STEPS und weiteren Stellen im Bereich der Anerkennungs-, Berufs- und Bildungsberatung. Obschon hervorgehoben werden muss, dass ein produktiver Austausch zwischen STEPS und verschiedenen relevanten Akteur·inn·en im Kanton Bern durchaus stattgefunden hat – und dies unter den erschwerten Bedingungen der Covid-19 Pandemie –, wurde STEPS nur bedingt von den kantonalen Regelstrukturen, insbesondere der BIZ, anerkannt. Die von der BIZ formulierten Erwartungen an das Projekt STEPS wichen teilweise stark vom Selbstverständnis des letzteren ab. Dies hatte für beide Seiten eher negative Konsequenzen. Für STEPS bedeutete die erschwerte Zusammenarbeit eine kleinere Reichweite und eine ungewisse Zukunft nach Ablauf des Pilots; für den Kanton Bern den möglichen Verlust des *Know-Hows* eines an und für sich erfolgreichen Projekts der momentan wohl einzigen auf den Migrationsbereich spezialisierten Organisation mit vertieften Kenntnissen zu BAE (isa), welche das Anliegen, möglichst vielen erwachsenen Personen einen Berufsabschluss zu ermöglichen, ins migrantisches Zielpublikum tragen kann.

1 Einleitung

1.1 Hintergrund

Zahlreiche Studien wie auch Praxiserfahrungen belegen, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Integration von Zugewanderten unter anderem durch die fehlende Anerkennung von Diplomen und Nachweisen von zertifizierten Arbeitserfahrungen wesentlich erschwert oder verzögert werden (Pecoraro & Wanner 2019; Engelage 2019). Dies gilt nicht nur, aber insbesondere für Personen, die Ausbildung und Praxiserfahrungen in Drittstaaten (des Globalen Südens) erworben haben, mit dem Schweizer Bildungssystem wenig vertraut sind (Fibbi & Efonyai-Mäder 2008) oder nur eine beschränkte formelle Bildung nachweisen können. Für gleichwertige Berufsausbildungen und Diplome aus anderen Staaten sind zwar grundsätzlich Anerkennungen und unter Umständen auch Validierungen von einschlägigen Erfahrungen und Bildungsleistungen denkbar. Allerdings können sich notwendige Nachweise und Dokumentationen gerade für Migrant·inn·en, die mit der Schweizer Bildungslandschaft und dem Arbeitsmarkt noch wenig vertraut sind und allenfalls die Landessprachen nicht ausreichend beherrschen, teilweise als sehr anspruchsvoll erweisen. Dies stellte auch die isa – Fachstelle Migration in Bern in ihren Beratungen und eigenen beruflichen Integrationsprojekten wiederholt fest. Bei der isa – Fachstelle Migration handelt es sich um eine Nichtregierungsorganisation, welche hauptsächlich durch Beiträge des Kantons Bern, verschiedener Gemeinden sowie Spenden von Kirchen finanziert ist. Mehrere Akteure·innen, mit denen die isa im Austausch stand, bekräftigten den entsprechenden Handlungsbedarf.

Das Pilotprojekt STEPS reiht sich in ein bereits bestehendes Angebot in den Bereichen Bildungs- und Berufsberatung im Kanton Bern ein, zeichnet sich allerdings durch seine spezifische Ausrichtung auf Personen mit Migrationserfahrung aus. Die Finanzierung des Pilotprojekts belegt auch die Tendenz, auf Bundes- und kantonaler Ebene, den Zugang zu einer Berufsbildung für Erwachsene, einer gezielten Anerkennung von Berufserfahrungen (im In- und Ausland) und von ausländischen Abschlüssen zumindest zu überdenken und allenfalls zu verbessern (siehe Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 21.3235 Atici, 22.11.2023). Unter den 10 Kantonen, welche die Berufsbildung für Erwachsene gezielt vorantreiben, nimmt Bern in der Deutschschweiz eine gewisse Vorreiterrolle ein. Konkret geht es um folgende vier Wege zu einem Berufsabschluss für Erwachsenen (BAE):

1. ein besonders anspruchsvolles Verfahren zur *Validierung von Bildungsleistungen¹ aufgrund eines umfassenden Dossiers und mit Erfahrung im angestrebten Beruf (Art. 31. Abs.1 BBV);²
2. eine direkte Zulassung zu einer Abschlussprüfung im angestrebten Beruf;³
3. eine verkürzte Berufslehre, die zu einem EFZ oder EBA führt;
4. eine reguläre berufliche Grundbildung (Lehre) ebenfalls mit EFZ oder EBA.

Bei den beiden erstgenannten Wegen wird für die Zulassung zu diesen sogenannten *anderen Qualifikationsverfahren eine mindestens fünfjährige berufliche Erfahrung vorausgesetzt. Sämtliche Wege sind mit teilweise komplexen Auflagen bezüglich Grundkompetenzen, Sprachniveau, Berufserfahrung und

¹ Die Asteriske bezeichnen Termini mit Verweis auf das Glossar oben.

² Gemäss Tsandev und Salzmann (2019, 259-261) gab es im Kanton Bern für 13 Berufe Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen.

³ Was die direkte Zulassung zu Prüfungen betrifft, wird fälschlicherweise in verschiedenen Merkblättern auf Art. 32 BBV verwiesen, was allerdings insofern nicht korrekt ist, als der entsprechende Artikel breiter gefasst ist (id., 261).

Anstellungsverhältnis, mit Lohnneibussen (Lehre) und (in)direkten Kosten verbunden, die nur unter gewissen Bedingungen erlassen werden. Vor- und Nachteile entsprechender Umsetzungsschritte realistisch einzuschätzen, ist selbst für erfahrene Jobcoaches und Berufsintegrationsfachleute schwierig, wie auch mehrmals durch die Fachdokumentation bestätigt wurde, die vor allem für Eingeweihte zugänglich ist. Daher hatte das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern (BKD) im September 2019 fast zeitgleich mit der Lancierung des Pilotprojekts STEPS eine Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene (Fachstelle BAE) eingeführt, mit dem Ziel, interessierte Personen in Bezug auf die Voraussetzungen und Bedingungen einer der vier BAE-Wege zu beraten. Die Fachstelle BAE ist Bestandteil der Berufsberatungs- und Informationszentren (BIZ) des Kantons Bern, die ebenfalls der BKD unterstellt sind. Für eine ausführliche Darstellung der vier Wege zum BAE – unter Berücksichtigung migrantischer Lebensumstände – ist auf Tsandev und Salzmann (2019, 258 ff) zu verweisen; der Beitrag geht zusätzlich auf die Mechanismen der Anerkennung von ausländischen Diplomen ausführlich ein.

1.2 Mandat und Ziele

Schon seit 2016 entwickelte die isa ein Konzept für ein Projekt, das Migrant·inn·en bei der Erreichung eines Berufsabschlusses niederschwellig und bedarfsgerecht begleiten, aber auch generell bei der Anerkennung von ausländischen Diplomen unterstützen sollte. Sie stützte sich dabei auf die Erfahrungen aus der allgemeinen Beratungspraxis und einem «Vorgängerprojekt» im Gastrobereich, in dem sie Stellensuchende und potentielle Arbeitgeberschaft begleitete und zwischen beiden Seiten vermittelte. Das erstellte Konzept wurde verschiedenen kompetenten Stellen von Bund und Kanton (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, SBFI; Bildungs- und Kulturdirektion, BKD; Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, GSI) unterbreitet, ohne jedoch vorerst gutgeheissen zu werden. Im Jahr 2019 kam das SBFI auf die isa zu, die das ursprüngliche Konzept in der Folge aufgrund verschiedener Absprachen überarbeitete. Es wurde dann im Januar 2020 beim SBFI unter dem Arbeitstitel «Begleitung von Migrant·inn·en bei der Erreichung eines Berufsabschlusses für Erwachsene» eingereicht, nachdem auch die zuständigen Bildungs- (BKD) und Integrationsdirektion (GSI) des Kantons Bern bereit waren, sich am Pilotprojekt (finanziell) zu beteiligen. Zeitgleich mit der Eingabe wurde das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) der Universität Neuchâtel beauftragt, eine bilanzziehende Evaluation mit formativen Komponenten des dreijährigen Pilotvorhabens durchzuführen.

Nach verschiedenen Vorbereitungen (während der Pandemie) wurde im Juni 2020 das Pilotprojekt STEPS mit dem Ziel lanciert, erwachsene Migrant·inn·en mit Wohnsitz im Kanton Bern bei der Diplomanerkennung, Validierung von Bildungsleistungen und dem Erwerb von Nachholbildung zwecks eines anerkannten Berufsabschlusses professionell zu unterstützen und/oder sie beim Ein- oder Umstieg auf dem Arbeitsmarkt zu begleiten (vgl. Projektbescrieb 30.01.2020). Dies hatte in Abstimmung mit der kantonalen Berufsberatung und der neu geschaffenen kantonalen Fachstelle BAE zu geschehen. Der Pilot sollte somit ergänzend und subsidiär zu den Beratungsangeboten der BIZ zur Anwendung kommen. Er richtete sich primär an Personen mit Migrationserfahrung über 25 Jahre – insbesondere Personen mit B- oder C-Ausweis im Familiennachzug. Im Verlauf des Projekts wurde die Zielgruppe infolge der Nachfrage auf Personen mit anderen Ausweisen ausgeweitet (F, S und auch Personen mit Migrationserfahrung mit einem Schweizer Pass). Das Projekt startete mit 80 Stellenprozent für die Beratung. Diese stiegen nach sechs Monaten von 80 auf 90 und ab Oktober 2022 auf 100 Stellenprozent an, welche zuerst auf drei und dann auf zwei Beraterinnen aufgeteilt wurden. Die zusätzlichen 20 Prozent wurden bei der Administration und Leitung gestrichen, welche nach den planungsintensiveren ersten Monaten auch weniger Aufwand benötigten. Die Ausrichtung der Beratungen wurde ebenfalls im Verlauf des Projekts an den Bedarf der Klientel angepasst. So war die Unterstützung bei der Stellensuche durch das Erstellen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben im ursprünglichen Projektbescrieb nicht

vorgesehen, wurde dann aber aufgrund der Nachfrage angeboten, insbesondere auch bei Klient·inn·en, die sich ursprünglich für einen BAE interessiert hatten. Vielfach betrifft die Stellensuche nicht Arbeitslose, sondern Personen in prekären oder unbefriedigenden Anstellungsverhältnissen, die einen Stellenwechsel anstreben.

Die vorliegende Evaluation beabsichtigt, das Projekt in Bezug auf das genannte Hauptziel zu reflektieren und dieses gleichzeitig in konkrete Teilaspekte herunterzubrechen. Vorab soll anhand von einer quantitativen Analyse der Profile der STEPS-Klientel, einer Dokumentenanalyse und vor allem der Interviews aus verschiedenen Perspektiven erhoben werden, welche Personen eine Beratung in Anspruch genommen haben und welche Relevanz die Projektstätigkeit für sie hatte. Zu beleuchten sind dabei auch Verlauf und Qualität der Beratung im Hinblick auf die Erreichung der Berufsziele und unter Berücksichtigung der konkreten Lebensumstände der Ratsuchenden. Von Interesse sind ferner die Verortung des Pilotprojekts in der (kantonalen) Beratungslandschaft und insbesondere die Schnittstellen zur Regelstruktur (BIZ) sowie zu anderen öffentlichen oder privatrechtlichen Angeboten. Abschliessend wird es auch darum gehen, Potenziale und Schwächen des Pilotprojekts für Migrant·inn·en und allenfalls auch für Personen ohne Migrationserfahrung im Kanton Bern und darüber hinaus aufzuzeigen und im Hinblick auf eine allfällige Weiter- oder Überführung in die Regelstruktur oder Anpassung einzelner Elemente zu diskutieren.

Obwohl der Begriff der Anerkennungsberatung im Schweizer Kontext noch kaum etabliert ist, verwenden wir ihn im vorliegenden Bericht, um neben der Erreichung eines Berufsziels auch die soziale Teilhabe und Bedeutung für sozioökonomische Verhältnisse aufzuzeigen. Anerkennungsberatung bezieht sich somit hier nicht ausschliesslich auf rechtlich-formelle Anerkennung eines Abschlusses oder die Validierung von Arbeitserfahrung (sogenannte Bildungsleistungen), sondern schliesst eine kritische Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Dimension beruflicher Eingliederung ein, die auf die Lebenswelt der Person eingeht und sie von dort aus berät, unterstützt und je nach Bedarf begleitet. In diesem Sinn versteht Schmidtke (2020, 223) erfolgreiche Beratung einerseits als Stärkung der individuellen Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit im Beratungsprozess und andererseits «auf struktureller Ebene [als] bildungsadäquate berufliche Integration sowie die verbesserte Positionierung gegenüber Arbeitgeber·inne·n oder Behörden». Kraus (2023, 15) spricht in diesem Zusammenhang auch von «In-Wert-Setzung» der Anerkennung von Bildungsleistungen, die auch für die persönliche Standortbestimmung sowie im sozialen Umfeld bedeutungsvoll ist.

1.3 Methoden und Vorgehen

Das folgende Unterkapitel beschreibt Vorgehen und Quellen, die für die vorliegende Studie verwendet wurden. Es ist jedoch für das Verständnis der Ergebnisse der Evaluation nicht unabdinglich. Die Evaluation des Pilotprojekts basiert auf einem Methodenmix bestehend aus qualitativen und quantitativen Methoden. Ihr ging ausserdem eine kurze Literaturlanalyse voran. Diese erlaubte es, zentrale Aspekte der Anerkennungsberatung vorgängig zu eruieren.

Der vorliegende Schlussbericht ist Teil einer Gesamtevaluation bestehend aus einem extensiven formativen und einem summativen, bilanzziehenden Teil. Die formative Evaluation fand zwischen 2020 und 2022 statt und beinhaltete die Sichtung/Analyse der Grundlagen (Formulare für Erstgespräche, Erfassung von Klient·inn·endaten, interne Protokolle usw.) und wiederholte Austausche mit der Projektleitung und punktuell mit den Beraterinnen. Ebenfalls im Rahmen der formativen Evaluation fand am 28. Mai 2021 ein erstes Fokusgruppengespräch mit dem STEPS-Team statt. Während des Gesprächs wurde u.a. geklärt, dass sich die Einschätzung von Beratungsqualität und -erfolg nicht allein auf wenige Ergebnisindikatoren (beispielsweise Stellenantritt, Diplomanerkennung) reduzieren lässt, sondern auch notwendige Etappen(ziele) des Beratungsprozesses zu beachten hat. Die Rückmeldungen aus dem Team und aus einer kurzen Online-

Zufriedenheitsbefragung bei der Klientel (survey-monkey) liessen daraus schliessen, dass sich das STEPS-Programm gut entwickelte. Ferner zeigte sich im Austausch mit den Beratenden, welche Aspekte der Beratungstätigkeit und Dokumentierung noch zu erproben, vertiefen und ergänzen waren.

Die meisten (in Tabelle 1 aufgeführten) Einzelinterviews und Fokusgruppengespräche sowie die quantitative Auswertung fanden im Rahmen der bilanzziehenden Evaluation ab Anfang 2023 statt. Bei dieser Komponente der Evaluation ging es darum, rückblickend Wirkung, Zielerreichung, Stärken und Schwächen des Projekts zu beleuchten und die Potenziale für eine Weiterführung des Pilotprojekts oder für Vorhaben mit ähnlicher Zielsetzung aufzuzeigen.

Abschliessend wurden Hauptergebnisse zur kritischen Beurteilung dem STEPS-Team unterbreitet. Die Rückmeldungen der Teammitglieder flossen nach einer Überarbeitung in den Schlussbericht ein.

1.3.1 Statistische Auswertung der Datenbank zu Klientel und Beratungsprozessen

Für die quantitative Auswertung wurde die Datenbank der Fälle – 170 Klient·inn·en – mit Stand 23. August 2023 berücksichtigt. Dabei wurde speziell auf den Persönlichkeitsschutz geachtet, dass die Profile und Verläufe von einzelnen Klient·inn·en nicht erkennbar sind, aber trotzdem Tendenzen abgelesen werden können. Der Fokus lag hierbei bei beschreibenden Analysen, welche Merkmale und Verläufe zusammenfassend darstellen. Zur Anwendung kamen vor allem Tabellen und Grafiken. Für eine bessere Zugänglichkeit der Resultate und aufgrund des für quantitative Auswertungen beschränkten Datensatzes wurde auf Regressionsmodelle verzichtet.

1.3.2 Expert·inn·en-Interviews sowie Fokusgruppen und Einzelinterviews mit der Klientel

Im Rahmen der Evaluation wurden zwei Fokusgruppen (mit fünf bzw. sechs Teilnehmenden) durchgeführt mit Klient·inn·en, die bei STEPS eine Beratung in Anspruch genommen hatten, und drei Fokusgruppen mit dem STEPS-Team. Klient·inn·en, welche zu den festgelegten Daten und Uhrzeiten nicht für ein Fokusgruppengespräch verfügbar waren, wurde ein Einzelinterview angeboten. Mit neun Klient·inn·en wurde ein persönliches (in einem Café oder bei der jeweiligen Person zuhause) oder online Einzelinterview durchgeführt. Ein weiteres Einzelinterview fand telefonisch mit einer Beraterin statt. Zudem wurden insgesamt acht Interviews mit projektexternen Fachpersonen durchgeführt (in Tabelle 1 ebenfalls als Einzelinterviews erfasst).

Tabelle 1: Anzahl Teilnehmer·innen

	Einzelinterviews	Fokusgruppen	Total Personen
Klient·inn·en	9	11	20
Kanton Bern	3	-	3
NGO	4	-	4
STEPS-Team	1	4	5
Bund	1	-	1
Total	18	15	33

Unter den insgesamt 20 befragten Klient·inn·en waren 18 verschiedene Herkunftsländer vertreten. Die interviewten Personen hatten zudem unterschiedliche Aufenthaltsstatus: von F-, über B- und C-Ausweise bis zur Schweizer Staatsbürgerschaft. Interviewteilnehmende waren zwischen Mitte 20 bis Anfang 60 Jahre alt. In Bezug auf Herkunftsland, Aufenthaltsstatus und Alter widerspiegelt das Sample also die vielfältigen Profile unter der STEPS-Klientel. Etwas weniger durchmischt waren die Profile bezüglich Bildungsstands, was vor allem mit der Funktionsweise der Fokusgruppen zusammenhängt (vgl. 1.4).

Die Interviews mit projektexternen Fachpersonen hatten zum Ziel, vertiefende Informationen über die Rahmbedingungen und Ausrichtung des Pilotprojekts STEPS zu sammeln. In den Einzel- und

Fokusgruppeninterviews mit den Beraterinnen und Klient:inn-en ging es hauptsächlich darum, die Relevanz des Projekts, die Abläufe und die Resultate zu reflektieren.

Die Interviews mit projektexternen Fachpersonen, STEPS-Teammitgliedern und Klient:inn-en fanden überwiegend im zweiten und dritten Quartal 2023 statt. Die teildirektiven, themengeleiteten Interviews dauerten zwischen 50 Minuten und drei Stunden und wurden mittels eines flexiblen, auf Profil und Funktion der Befragten zugeschnittenen Interviewleitfadens geführt. Falls die interviewte(n) Person(en) damit einverstanden war(en), wurde das Interview aufgenommen und anschliessend in zusammenfassender Form transkribiert.

1.4 Herausforderungen

Eine erste Herausforderung für die Evaluation aber auch für das Projekt STEPS allgemein war der relativ eng abgesteckte und dennoch eher unscharf definierte Rahmen des Pilots. Dieser ergab sich einerseits durch den Ausschluss dessen, was STEPS *nicht* war, nämlich eine Akteurin der klar definierten und professionalisierten Aufgabenbereiche der Berufs- und Bildungsberatung in der Schweiz. Wie am Anfang der Einleitung dargelegt, benutzen wir hier den Begriff der Anerkennungsberatung. Letztere definieren wir breit, weil die Arbeit der Beraterinnen durchaus Elemente beinhaltet, welche anderen Aufgabenbereichen zugeordnet werden können. Da bei STEPS die Betrachtung der Gesamtsituation der jeweiligen Person im Vordergrund stand, ergab eine Aufteilung der Beratung in verschiedene Lebensbereiche (wie z.B. Beruf, Bildung, Soziales) wenig Sinn. Allerdings stellte diese breite Ausrichtung für die Evaluation eine Herausforderung dar, da nicht immer klar war, wonach sie sich primär zu orientieren hatte. Sollte STEPS als eine Art Realisierungsunterstützung ausgewertet werden, in Bezug auf die (formale) Anerkennung von ausländischen Abschlüssen oder vor allem im Hinblick auf die Ermöglichung eines Berufsabschlusses für Erwachsene (BAE), die aufgrund seiner institutionellen Zuständigkeit für das SBFI im Vordergrund stand (wobei sich die Zusammenarbeit in diesem Bereich nur teilweise konkretisieren konnte (vgl. 4.3))? Angesichts dieser Schwierigkeit wurden die Kriterien im Zuge der formativen Evaluation gemeinsam mit den STEPS-Mitarbeiterinnen erarbeitet und verfeinert und führten zur Definition von Klientel- und Prozessresultaten und Kriterien für die Qualität der Beratung, welche im konzeptuellen Teil ausführlicher erläutert werden.

Eine weitere Herausforderung stellte die Auswahl der Teilnehmer:innen für Einzelinterviews und Fokusgruppen mit der STEPS-Klientel dar. Die für ein Interview vorgesehenen Klient:inn-en wurden von den STEPS-Mitarbeiterinnen gemäss den von den Forschenden vorgegebenen Kriterien ausgesucht. Die Vorgaben erfolgten aus dem Gedanken, dass Fokusgruppen eine gewisse Homogenität bezüglich Bildungsstands und Erfahrung mit der Schweizer Berufsbildungslandschaft aufweisen sollten, um eine Diskussion zwischen allen Teilnehmenden auf Augenhöhe zu ermöglichen. Die vorgegebenen Kriterien waren, dass die Teilnehmenden einen mittleren bis höheren Bildungsstand haben sollten (für die erste Fokusgruppe) und dass sie mit einer Abklärung für einen BAE oder/und einem Anerkennungsverfahren eines ausländischen Diploms in Berührung kamen (für die zweite Fokusgruppe). Somit wurden gewisse Personen per se von einer Teilnahme an einer Fokusgruppe ausgeschlossen, nämlich Personen mit niedrigem Bildungsstand, die keinen BAE anstrebten. Zudem konnten nur Personen zu einer Fokusgruppe eingeladen werden, die dafür ausreichende Kenntnisse in Deutsch hatten. Jedoch wurden Einzelinterviews mit zwei Personen auf Englisch bzw. Spanisch durchgeführt.

Abgesehen davon muss aber auch davon ausgegangen werden, dass unter den Teilnehmenden mit ausreichendem Sprachstand, auf die ein oder beide Kriterien (mittlerer bis höherer Bildungsstand und/oder BAE-Verfahren) zutrafen, ein gewisser Selektionsbias bestand. Nach Angaben der STEPS-Beraterinnen wurden alle Klient:inn-en, die die Kriterien erfüllten, für die Fokusgruppen kontaktiert. Jedoch ist es wahrscheinlich,

dass insbesondere Personen mit einer eher positiven Erfahrung mit STEPS für ein Interview zugesagt haben. Dies verhinderte jedoch nicht, dass die befragten Klient·inn·en das Projekt auch kritisch reflektieren konnten und sowohl Stärken als auch Schwächen ausmachten. Zudem ging es bei der Befragung der Klientel auch nicht in erster Linie um Repräsentativität, sondern darum, gewisse Aspekte der Beratung konkret zu vertiefen.

Ausserdem war auffällig, dass sich bedeutend mehr Frauen als Männer zu einem Interview bereiterklärt hatten.⁴ Unter den insgesamt 20 befragten Klient·inn·en waren zwei Männer. Obschon Frauen unter der STEPS-Klientel allgemein übervertreten waren, kam diese Übervertretung in den Evaluationsinterviews noch stärker zum Ausdruck. Die vorliegende Analyse erlaubt deshalb besonders auf die Situation von migrierten Frauen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und auf ihre Erfahrungen mit STEPS einzugehen, wobei geschlechterspezifische Erfahrungen von Männern oder nicht-binären Personen hier kaum erfasst sind.

Eine Herausforderung bei der Auswahl der Fachpersonen ergab sich aus der Schwierigkeit, Expert·inn·en zu finden, die das Pilotprojekt genügend gut kannten, um sich fundiert dazu äussern zu können, ohne in irgendeiner Weise involviert – und möglicherweise etwas befangen – zu sein. Dies ist allerdings eine geläufige Schwierigkeit in Evaluationen.

⁴ Teilnehmende, die sich keiner dieser beiden Geschlechtskategorien zuordneten, wurden im Rahmen des Projekts keine erfasst.

2 Kontext und konzeptuelle Einbettung

2.1 Personen mit Migrationserfahrung auf dem Arbeitsmarkt

2.1.1 Einordnung des Begriffs

Unter Personen mit Migrationserfahrung – oder auch Migrant·inn·en, Zugewanderten oder migrierten Personen – werden hier Personen der sogenannten ersten Generation verstanden: solche, die im Ausland geboren und meist als Erwachsene in die Schweiz migriert sind – also eine Migrationserfahrung gemacht haben –, wobei auch Personen dazuzählen, die in der Schweiz eingebürgert sind.⁵ In Bezug auf die Beteiligung und die Positionierung migrierter Personen auf dem Arbeitsmarkt sollte zusätzlich unterschieden werden zwischen Personen, die als Kinder oder Jugendliche in die Schweiz kamen und die Schule und/oder eine Ausbildung in der Schweiz absolviert haben, und Personen, welche erst im Erwachsenenalter in der Schweiz zugewandert sind. Die Herausforderungen können je nach Alter bei der Ankunft stark variieren. Zum Beispiel haben Personen ohne Schulabschluss oder Berufsbildung, die im Erwachsenenalter migriert sind, nur bedingt die Möglichkeit, in der Schweiz eine Ausbildung anzufangen.

2.1.2 Zugang zum Arbeitsmarkt

Zugewanderte in der Schweiz, die im Alter von 25 bis 55 Jahren als ausländische Staatsangehörige in die Schweiz eingewandert sind, haben eine tiefere Erwerbsquote als in der Schweiz geborenen Personen (Favre et al. 2020, 45). Gemäss einer Studie von Favre et al. (2020) ist die Erwerbsquote unter EU- und EFTA-Staatsangehörigen (etwa 80% aller Zugewanderten) höher als unter Personen aus Drittstaaten. Zudem gehen im Vergleich zu in der Schweiz geborenen Personen Zugewanderte mit höherem Bildungsstand weniger häufig einer Erwerbstätigkeit nach. Bei migrierten Frauen ist der Anteil derjenigen, die nicht einer Erwerbsarbeit nachgehen oder keine Stelle finden besonders hoch, wobei der Zivilstand einen grossen Unterschied macht: Nach fünf Jahren in der Schweiz ist die Erwerbsquote unverheirateter Zuwanderinnen mit 83% fast gleich wie die Erwerbsquote unverheirateter Frauen, die in der Schweiz geboren sind (86%), während verheiratete Zuwanderinnen nach fünf Jahren zu 61% erwerbstätig sind (im Vergleich zu 80% bei den verheirateten und in der Schweiz geborenen Frauen) (Favre et al. 2020, 48). Dabei gilt es zu beachten, dass Frauen bedeutend häufiger im Familiennachzug in die Schweiz kommen als Männer. Der Familiennachzug ist nach der Erwerbstätigkeit der zweithäufigste Migrationsgrund.⁶ Personen im Familiennachzug haben oft noch keine Stelle bei ihrer Ankunft in der Schweiz, da ihr Aufenthaltsstatus nicht von einer Erwerbstätigkeit abhängt. Jedoch suchen viele von ihnen in die Schweiz kommen, eine Erwerbstätigkeit (Bachmann 2016, 19).

2.1.3 Positionierung auf dem Arbeitsmarkt

Nicht nur beim Zugang, sondern auch in der Positionierung von Personen mit Migrationserfahrung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zeigen sich Unterschiede im Vergleich zu solchen ohne Migrationserfahrung. Migrant·inn·en sind im Vergleich zur Schweizer Bevölkerung ohne Migrationserfahrung häufiger überqualifiziert für die Stelle, die sie besetzen.⁷ Insbesondere bei migrierten Frauen besteht statistisch gesehen ein grosser Graben zwischen dem Bildungsniveau und der ausgeübten Tätigkeit (Riaño 2021). Während die

⁵ Dies entspricht der Bevölkerung mit Migrationshintergrund der ersten Generation in der Klassifizierung des schweizerischen Bundesamtes für Statistik: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationssta-tuts.html#_par_table_6

⁶ <https://migration.swiss/migrationsbericht-2021/zuwanderung-und-integration/einwanderung-und-integration-statistik-2021?lang=true>

⁷ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/monitoring-legislaturplanung/alle-indikatoren/leitline-3-sicherheit/uebereinstimmung-bildungsniveau-taetigkeit.html>

Übereinstimmung von Bildungsniveau und Tätigkeit bei Schweizer Männern am höchsten ist, finden sich Männer mit Migrationserfahrung aber auch Schweizerinnen ohne Migrationserfahrung oft in beruflichen Tätigkeiten wieder, welche weniger als das von ihnen erreichte Bildungsniveau voraussetzen (Riaño 2021). Dieser Mismatch kommt noch deutlicher zum Ausdruck bei Migrantinnen, wobei mit der Herkunft (EU- oder nicht-EU-Land) noch eine weitere Abstufung dazukommt (Riaño 2021).

2.2 Formen der Anerkennung

Soziales und kulturelles Kapital ist nicht universell, sondern stark ortsgebunden (Riaño 2011). Eine Ausbildung, Arbeitserfahrung und Beziehungen in einem Berufsfeld vermögen nicht überall auf der Welt die gleichen Türen zu öffnen. Der Migrationsprozess kann den sozialen Status einer Person rekonfigurieren, wobei neben der Bildung und dem Beruf auch Staatsbürgerschaft, Alter und Geschlecht bestimmen, welche Möglichkeiten sich für die Person im Zielland ergeben. Zudem spielt der institutionelle Kontext im Ankunftsland eine Rolle, welcher sich aus einem Geflecht von Regulierungen auf verschiedenen Stufen (auf nationaler aber auch kantonaler oder Gemeindeebene) oder auch aus internationalen Abkommen (man denke z.B. an das Bologna-System für Universitäten) ergibt. Dies hat Auswirkungen sowohl auf die formelle Anerkennung von im Ausland erworbenen Diplomen und Arbeitserfahrungen, als auch auf die soziale Anerkennung in Form von Status und Wertschätzung einer Person durch ihr Umfeld (vgl. Schmidtke 2020).

2.2.1 Institutionelle Anerkennung

Auf der individuellen Ebene kann die fehlende Übereinstimmung von im Ausland erworbener Kompetenzen mit den Anforderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt den Zugang grundsätzlich erschweren oder nur zu niedrig qualifizierten und deswegen oft prekarierten Sektoren ermöglichen. In diesem Fall geht es um Anerkennung formell zertifizierter und die Validierung informeller Kompetenzen, Erfahrungen, Wissen und Bildungsleistungen (vgl. Mey et al. 2022).⁸ Anerkennung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die im Ausland erworbenen Kompetenzen in der Schweiz durch die zuständige Behörde oder auf dem Arbeitsmarkt als gleichwertig zu einer Schweizer Ausbildung anerkannt werden (Mey et al. 2022). Die formelle Anerkennung (der Gleichwertigkeit) eines Abschlusses oder Diploms ist dann unabdingbar, wenn die Person in einem der 14 reglementierten Beruf arbeiten möchte, die eine spezifische berufliche Grundbildung voraussetzen. Sie ist aber auch generell von Bedeutung, wenn jemand eine Zulassung zu einer Aus- oder Weiterbildung anstrebt (z.B. Bachelor- oder Masterstudium) oder eine grössere Arbeitsplatzsicherheit oder einen höheren Lohn anstrebt, der allerdings vielfach Verhandlungssache bleibt. Validierung bedeutet ebenfalls eine formelle Anerkennung, welche sich jedoch auf informelle Bildungsleistungen oder (Berufs-)Erfahrungen bezieht. Eine Validierung in der Praxis erworbener Kompetenzen kann ebenfalls den Zugang zu einer Berufslehre ermöglichen oder den Weg zu einem Schweizer Berufsabschluss verkürzen (z.B. BAE im Kanton Bern).

2.2.2 Soziale Anerkennung oder Wertschätzung

Auch gesellschaftliche Aspekte der Wertschätzung spielen bei der beruflichen Integration eine wichtige Rolle. Die soziale Anerkennung bezieht sich auf das Ansehen einer Person in ihrem direkten Umfeld oder in gesellschaftlichen Teilbereichen, die auch durch Ungleichheiten in Bezug auf Geschlecht und Herkunft geprägt sein können (Intersektionalität). Das Ausmass an sozialer Anerkennung hat einen Einfluss auf die berufliche Integration, indem die Position einer Person in der Gesellschaft und die Erwartungen, welche letztere an sie stellt, die Realisierung eines Berufsziels fördern oder erschweren können. Für Frauen in der Schweiz schränken einerseits die ungleiche Verteilung von Haushalts- und Erziehungsaufgaben im Familienalltag und das

⁸ Wir beziehen den Begriff «formell» in diesem Zusammenhang nicht auf Bildungssetting oder -inhalte, sondern auf den Anerkennungsprozess mittels einer staatlichen oder anderen kompetenten Instanz (z.B. SRK bei Gesundheitsberufen).

Fehlen von staatlichen Unterstützungsangeboten bei der Kinderbetreuung die Auswahl der beruflichen Tätigkeit ein (was für Migrantinnen wie auch für Schweizerinnen gilt). Andererseits sind eine gewisse Abwertung oder der Verlust von Kompetenzen auch auf Diskriminierung und Vorurteile gegenüber migrantisch gelesenen Personen zurückzuführen (Riaño 2021). Verschiedene Studien belegen, dass Migrantinnen in der Schweiz allgemein eher wenig Kompetenz und eine traditionelle Geschlechterrolle zugeschrieben wird (Bachmann 2016; Fischer & Dahinden 2017; Fankhauser et al. 2009). Diese Zuschreibungen können dazu führen, dass auch Programme, die Migrantinnen bei der (beruflichen) Integration unterstützen sollen, diese wiederum in feminisierte, schlecht bezahlte, befristete und wenig sozial anerkannte Berufsfelder zu vermitteln suchen (Bachmann, 2016). Vorherrschende Stereotype über Migrantinnen beeinflussen, welche beruflichen Tätigkeiten von verschiedenen Integrationsakteur·inn·en für migrierte Frauen als realistisch eingestuft werden (Bachmann 2016). Gleichzeitig verstärkt die Übervertretung von Migrantinnen in Niedriglohnsektoren wiederum die stereotype Vorstellung, Migrantinnen seien wenig emanzipiert und gering qualifiziert sowie eher familienorientiert.

2.2.3 Institutioneller Kontext der Anerkennung

Schliesslich muss auch auf die Rolle von Institutionen in der Anerkennung und (mit den individuellen Fähigkeiten übereinstimmenden) Eingliederung von Personen mit Migrationserfahrung in den Arbeitsmarkt hingewiesen werden. Staatliche Institutionen können den Zugang zu einer formellen Anerkennung von ausländischen Diplomen, zu einer Validierung von informellen Kompetenzen oder zu einer Ausbildung für erwachsene Migrant·inn·en erleichtern oder erschweren, was einerseits von Arbeitsmarktdynamiken und andererseits von politischen Interessen und Machtverhältnissen abhängt. Zwar berücksichtigt die Schweiz seit der Jahrtausendwende bei der Arbeitsmarktintegration zunehmend die individuellen Fähigkeiten von Zugewanderten. Doch war dies nicht immer der Fall: Erst mit dem neuen Ausländer·innen-Recht (2008) wurde die volle geografische und berufliche Mobilität von Zugewanderten verankert. Im Anschluss an die Abschaffung des Saisonier-Statuts Anfang der 2000er Jahre sollten migrantische Bevölkerungsgruppen die Nachfrage nach wenig qualifizierter Arbeit in gewissen Wirtschaftsbereichen oder Regionen decken. Dazu gehörten weiterhin EU-Bürger·innen (nach der progressiven Einführung der Freizügigkeit) und Personen aus dem Asylbereich, wie beispielsweise tamilische Geflüchtete in der Gastwirtschaft oder kosovarische und türkische auf dem Bau. Dabei wurden Migrant·inn·en mehrheitlich als Kollektiv behandelt und in gewisse Branchen verwiesen, in welchen gerade ein Arbeitskräftemangel bestand (Efionayi-Mäder 2019, 29; Piguet & Wimmer 2000). Erst allmählich wurden Personen mit Migrationserfahrung stärker als Individuen mit sehr unterschiedlichen Werdegängen, Bedarfen und Kompetenzen wahrgenommen und das Ziel definiert, diese individuellen Fähigkeiten bestmöglich zu nutzen und fördern. Damit sollte auch dem Verlust von Potenzial, Bildung und Erfahrungen von migrierten Personen entgegengewirkt werden.

2.3 Anerkennungsberatung

2.3.1 Einordnung des Begriffs

Wie am Anfang der Einleitung erläutert, wird hier unter Anerkennungsberatung ein Beratungsangebot in den Bereichen Beruf und Bildung verstanden, welches auf die Erreichung eines Berufsziels ausgerichtet ist, das den individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen entspricht. Sie dreht sich sowohl um die Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufs im Sinne eines behördlichen Bescheids als auch um die soziale Wertschätzung. Neben fehlenden Voraussetzungen rücken somit auch individuelle Lebensumstände und Ressourcen ins Zentrum der Beratung, die weit über eine Informationsvermittlung hinausgehen (Schmidtke 2020, 34). Idealerweise erschliesst sie auch Potenziale hinsichtlich Bildung und beruflicher Weiterentwicklung, wie dies inzwischen ebenfalls im Asylbereich gefordert wird. Tatsächlich wenden sich die kantonalen

Integrationsprogramme (KIP) und die Integrationsagenda Schweiz (IAS) tendenziell von einem primär defizit-orientierten Ansatz ab, um sich an den Grundsätzen «Bildung vor Arbeit» und entsprechenden Potenzialen zu orientieren, was allerdings nicht ausschliesst, dass tradierte Prägungen weiterwirken sowie auch neue sozial- und migrationsrechtliche Einschränkungen die Integrationsbedingungen prägen (Bregoli et al., in Vorbereitung). Gemäss mehreren Aussagen wird allerdings im Kanton Bern das Prinzip Bildung vor Arbeit – zumindest im Asylbereich – kaum auf über 25-Jährige angewandt, die in der IAS die Hauptzielgruppe darstellen. Somit befindet sich die Anerkennungsberatung in einem Spannungsfeld zwischen institutionellen Rahmenbedingungen, welche für Migrant·inn·en tendenziell eher restriktiv sind, und der individuellen Unterstützung zur Überwindung ebendieser Rahmenbedingungen (Schmidtke 2020). Daraus ergibt sich in der Praxis ein vielschichtiger Aufgabenbereich und für die Beratenden ein professioneller Rahmen, der sowohl grosses Empathievermögen wie auch ein ausgeprägtes Verständnis der Lebensumstände und der gesellschaftlichen Strukturen voraussetzt.

Im Verlauf der formativen Evaluation wurden die Kriterien zur Messung einer erfolgreichen Beratung und der Qualität im Beratungsprozess definiert. Im Spannungsfeld zwischen strukturellen Vorgaben und dem Ziel, die individuelle Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit zu stärken, können gezielte Strategien entwickelt werden. Im Folgenden wird zuerst auf die aus Theorie und Praxis im Bereich der Anerkennungsberatung abgeleiteten Indikatoren zur Messung der Beratungsqualität (in Bezug auf den Beratungsprozess) eingegangen, um daraus verschiedene Handlungsstrategien abzuleiten.

2.3.2 Qualität des Beratungsprozesses

Folgende Kriterien zur Messung der Qualität der Beratung, die zum Ausdruck kommen sollten, wurden sowohl aus der Analyse der Einzelinterviews und Fokusgruppengespräche (induktiv) erschlossen als auch aus der Fachliteratur (deduktiv) abgeleitet.⁹ Die Kriterien bauen auf einer ersten Zusammenstellung gängiger Aspekte der Beratungsarbeit in der Fachliteratur auf und wurden in den Gesprächen mit den STEPS-Mitarbeitenden und der Klientel ausgearbeitet und auf den untersuchten Kontext ausgerichtet.

- **Zielorientierung:** Die Beraterin sollte gemeinsam mit der Klientin oder dem Klienten klare Ziele festlegen und den Beratungsprozess darauf ausrichten.
- **Strukturierung:** Die Beraterin sollte den Beratungsprozess effektiv strukturieren und im Interesse der Klientin oder des Klienten klare Aufgaben und zu unternehmende Schritte für beide Seiten definieren.
- **Methodenvielfalt:** Die Beraterin sollte eine Vielfalt von Methoden und Strategien anwenden, um die Klientin oder den Klienten bestmöglich und auf die jeweilige Situation abgestimmt zu unterstützen.
- **Dokumentation:** Die Beraterin sollte den Beratungsprozess angemessen dokumentieren, um den Verlauf nachvollziehbar zu machen, die Qualität der Beratung zu sichern und die eigene Beratungsarbeit kritisch zu reflektieren.
- **Empathie und Vertrauen:** Die Beraterin sollte eine vertrauensvolle Beziehung zur Klientin oder zum Klienten aufbauen und empathisch auf deren oder dessen Bedürfnisse eingehen.
- **Migrationssensibilität:** Die Beraterin sollte die migrationsspezifische Situation der Klientin oder des Klienten verstehen und angemessen darauf reagieren. Dies beinhaltet die Berücksichtigung der sozioökonomischen und ausländerrechtlichen Situation der Person wie auch struktureller Gegebenheiten (Rechtsrahmen, Diskriminierung, politischer Kontext).

⁹ In diesem Zusammenhang wäre der Rückgriff auf andere Evaluationen der Beratungstätigkeit im Kanton Bern oder in der Schweiz von Interesse. Obwohl entsprechende Studien über die BIZ gegenwärtig laufen, war es zum Zeitpunkt der Analyse nicht möglich, (vorläufige) Erhebungsinstrumente oder Ergebnisse einzusehen. In Deutschland und Österreich liegen einschlägige Analysen vor, die aber nur beschränkte bzw. aufwändige Vergleiche mit der Situation im Kanton Bern zulassen.

- **Identitätsstiftender Austausch:** Die Beraterin sollte das Selbstvertrauen und Empowerment der Klientin oder des Klienten fördern, und zwar auch bei fehlender rechtlicher oder gesellschaftlicher Anerkennung ihrer beruflichen Fähigkeiten.

Die Qualität der Beratung hat zweifellos einen direkten Einfluss auf die Wirkung und Zielerreichung. Dennoch ist es aus analytischer Sicht sinnvoll, die Prozessqualität (der Beratung) neben Resultaten (formelle Zielerreichung) zu berücksichtigen. Dies auch deshalb, weil STEPS als Pilotprojekt eine begrenzte Laufzeit hatte und gewisse Resultate oder Wirkungen der Beratung in der Form der Erreichung eines Berufsziels möglicherweise erst nach Jahren zum Ausdruck kommen. Der Fokus auf die Beratungsprozesse erlaubt somit eine detailliertere Auswertung.

2.3.3 Resultate der Beratung

Aus der formativen Evaluation wurde ersichtlich, dass auch bei den Resultaten unterschieden werden sollte zwischen solchen, die für die Klientin oder den Klienten einen erreichten Meilenstein darstellen – was wir hier als Klientelresultate verstehen – und den eher impliziten Resultaten, die sich aus dem Beratungsprozess ergeben – was wir als Prozessresultate bezeichnen. Während sich erstere relativ leicht messen lassen durch konkrete Indikatoren wie z.B. die Aufnahme oder der Abschluss eines Anerkennungs- oder Validierungsverfahrens oder ein Stellenantritt, gestaltet sich die Messung der Prozessresultate etwas komplizierter. Folgende Indikatoren zur Messung der Prozessresultate wurden in Absprache mit den STEPS-Beraterinnen entwickelt:

- **Kompetenzerweiterung bezüglich Karriereplanung:** Die Klientin oder der Klient hat ihr oder sein Wissen in Bezug auf eine Anerkennung von Diplomen, Validierung von Berufserfahrung oder die allgemeine Karriereplanung erweitert. Die Beratung hat zur Identifizierung von Karrieremöglichkeiten und einer Berufslaufbahn beigetragen.
- **Berufliche Kompetenzerweiterung:** Die Klientin oder der Klient hat durch die Unterstützung zur Realisierung gezielter Schulungen und Praktika ihre oder seine beruflichen Kompetenzen erweitert oder vertieft.
- **Bewerbungstraining:** Die Klientin oder der Klient hat durch gezielte Unterstützung bei der Stellensuche, ihr oder sein Vorgehen, Bewerbungsunterlagen und das Verhalten in Bewerbungsgesprächen optimiert.
- **Weiterleiten an Fachleute, Arbeitgeber-innen oder Mentor-inn-en:** Die Klientin oder der Klient konnte Kontakte zu Arbeitgeber-inne-n und Fachleuten knüpfen und ein (berufliches) Netzwerk aufbauen oder ausweiten.
- **Stärkung der Reflexion und Selbstexploration:** Die Klientin oder der Klient ist sich ihrer oder seiner eigenen Interessen, Stärken und Schwächen besser bewusst, lernt sich selber besser kennen und hat ein grösseres Selbstvertrauen in Bezug auf die eigene berufliche Zukunft.
- **Gezielte Vermittlung spezifischer Informationen bezüglich des jeweiligen Anliegens:** Die Klientin oder der Klient verfügt über Information, welche auf ihre oder seine spezifische Situation zugeschnitten ist.

Die detaillierte Erfassung der Resultate von Beratungsprozessen durch die Beratenden ist Teil der Dokumentation, welche ein Aspekt der Qualität der Beratung darstellt (siehe Unterkapitel 2.3.2).

3 Eine Beratungsstelle für Migrant·inn·en

In diesem Kapitel wird auf die Resultate der empirischen Untersuchung eingegangen. In einem ersten Schritt werden die häufigsten Profile und Anliegen der Klientel dargestellt. Danach wird auf die Relevanz eines Beratungsangebots spezifisch für Personen mit Migrationserfahrung aus der Sicht der Befragten eingegangen. Und schliesslich soll das Angebot STEPS basierend auf die verschiedenen Interviews in das bestehende Beratungsangebot im Kanton Bern eingeordnet werden.

3.1 Profile und Anliegen der STEPS-Klientinnen und Klienten

3.1.1 Wege zu STEPS

STEPS wurde durch das Auflegen von Flyern, durch den Versand eines isa-Newsletters, im Internet und durch die Teilnahme von STEPS-Vertreter·inne·n an einschlägigen öffentlichen Veranstaltungen beworben. Das Pilotprojekt präsentierte sich dabei als Beratungsangebot zur Unterstützung bei der Erreichung eines Berufsziels, das sich an migrierte Erwachsene ab 25 Jahren im Kanton Bern richtet. Von den Personen, die eine Beratung bei STEPS in Anspruch nahmen, fand eine Mehrheit den Weg zum Projekt selber, ohne dass sie von einer anderen Stelle weitervermittelt wurden. Ein weiterer bedeutender Anteil der Klient·inn·en wurde von der Projektträgerorganisation isa vermittelt. STEPS beriet alle Personen, die eine Beratung anfragten, mit der Ausnahme einer Person unter 25, welche somit nicht zur anvisierten Altersgruppe gehörte und nach einem kurzen Gespräch an eine andere Stelle weitervermittelt wurde.

Die Zahl der Personen (170), die den Weg zu STEPS fanden und eine Beratung in Anspruch nahmen, entspricht den Erwartungswerten im Projektentwurf (rund 50 pro Jahr). Dabei gilt zu beachten, dass die ersten Projektjahre von der Covid-Pandemie und den damit verbundenen Kontakt- und Mobilitätseinschränkungen geprägt waren. Beratungen wurden auch online durchgeführt. Allerdings hat das STEPS-Team über die gesamte Dauer des Projekts, einschliesslich während der Pandemie, persönliche Gespräche angeboten, welche von den Klient·inn·en auch grösstenteils bevorzugt wurden. Ausserdem wurde die Laufzeit des Pilotprojekts aus organisatorischen und personellen Gründen um einige Monate gekürzt und das Angebot Ende August 2023 eingestellt.

3.1.2 Häufigste Anliegen

Die Erstanliegen der Klient·inn·en wurden von den Beraterinnen acht Kategorien bzw. Unterkategorien zugeordnet, die sich teilweise erst im Verlauf der Beratungstätigkeit genauer abzeichneten, wenn realistische und sinnvolle Möglichkeiten im Gespräche im Austausch mit den Beraterinnen ausgelotet werden konnten: Anerkennung ausländischer Diplome; Berufsabschluss für Erwachsene (BAE) mit den vier Unterkategorien (vgl. 1.1); Stellensuche; Weiterbildung. Die häufigsten erfassten Anliegen der Klient·inn·en in den STEPS-Beratungen waren das Suchen einer Weiterbildung oder einer Arbeitsstelle, die Anerkennung von Diplomen aus dem Ausland und ein Berufsabschluss für Erwachsene (BAE). Wie die Zahlen belegen, kamen vielfach auch mehrere Anliegen zur Sprache, die möglicherweise zusammenhängten (oder sich gegenseitig bedingten). Bei längeren Beratungs-Zeiträumen konnten noch zusätzliche Anliegen in einer späteren Phase oder aufgrund einer veränderten Ausgangslage hinzukommen.

Tabelle 2: Erstanliegen bei STEPS Sitzungen (Mehrfachantworten möglich) N=170

Anliegen	Anzahl
Anerkennung von Diplomen	49
BAE	46
Stellensuche	84
Weiterbildung	73

Die Zuordnung der Erstanliegen zu den obengenannten Kategorien erlaubt eine Übersicht und Quantifizierung der Anliegen der Klient:inn-en. Allerdings verdeckt diese Abstraktion auch zu einem gewissen Grad die oft komplexen und ineinandergreifenden Anliegen, mit denen die Personen zu STEPS kamen. Dies ist wichtig, da STEPS den Anspruch erhob, gerade dieser Komplexität gerecht zu werden, indem jeweils auf die Gesamtsituation der Ratsuchenden eingegangen wurde. So nannten mehrere Teilnehmende an den Fokusgruppen und Einzelinterviews als Grund für die Anmeldung bei STEPS ein allgemeines Gefühl, verloren oder mit den verfügbaren Informationen überfordert zu sein und nicht weiter zu kommen in ihrer aktuellen Situation. Wie mehrfach betont wurde, stellte nicht selten eine – oft bereits länger andauernde – prekäre Arbeitssituation ein ausschlaggebendes Moment für das Ratsuchen dar. So hatten laut den Beraterinnen viele Klient:inn-en bereits einen Job, der jedoch schlecht bezahlt und/oder wenig Stabilität bot und unter ihrem Qualifikationsniveau der Person war. Das Anliegen aus dieser Situation heraus und weiterzukommen konnte oft erst durch das Gespräch mit der STEPS-Beraterin in ein konkretes Erstanliegen übersetzt werden, das in der Folge gemeinsam herausgearbeitet und konkretisiert wurde.

Die quantitative Analyse der Profile der STEPS-Klientel erlaubt zudem eine Übersicht über deren häufigste Charakteristiken. Dabei gilt es hervorzuheben, dass es sich bei den Teilnehmenden um eine sehr durchmischte Gruppe handelte. Die häufigsten Profile in Bezug auf Alter, Sprachniveau und Ausbildung schienen allerdings grundsätzlich gut mit den Anliegen der Teilnehmenden vereinbar zu sein, einen in der Schweiz anerkannten Abschluss zu erwerben und/oder eine (qualifizierte) Stelle zu finden. Dies gilt, obwohl sich mehrere Personen aus verschiedensten Gründen, beispielsweise familiärer oder finanzieller Art oder wegen des Entscheids der Arbeitgeberschaft, dann doch gegen einen BAE entschieden.

3.1.3 Profile der STEPS-Klientel

Die Profile der Personen in Bezug auf Herkunftsland, Aufenthaltsstatus und Bildungsniveau waren vielfältig – mindestens je vier Teilnehmende kamen aus 16 verschiedenen Herkunftsländern. Nur schon daher kann davon ausgegangen werden, dass ein spezifisches Beratungsangebot im Bereich der beruflichen Anerkennung und (Weiter-) Bildung unter migrierten Personen in der Schweiz, bzw. im Kanton Bern, auf ein breit ausgelegtes Interesse stösst.

Die meisten Teilnehmenden leben seit wenigen Jahren in der Schweiz. Die höchste Dichte der Verteilung findet sich bei 3 Jahren (Abbildung 1).

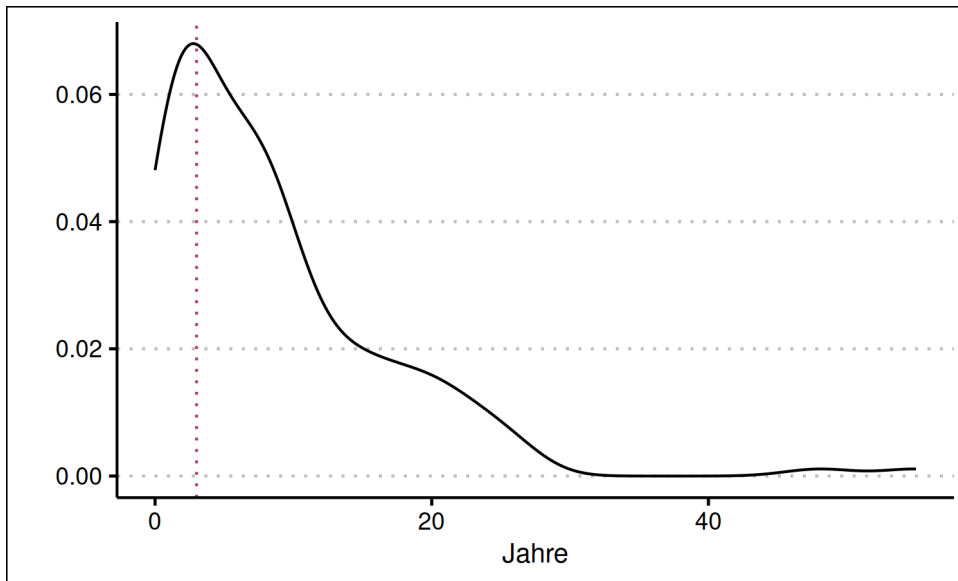


Abbildung 1: Jahre in der Schweiz, Kerndichte. Je höher die Linie, desto häufiger tritt eine spezifische Aufenthaltsdauer in den Daten auf. Die gestrichelte Linie zeigt 3 Jahre, das Maximum der Kerndichte. N = 148 Teilnehmende (bei welchen die Aufenthaltsdauer verlässlich eruiert werden konnte).

Die meisten Teilnehmenden sind etwas über 30 Jahre alt (Abbildung 2). Das bedeutet, dass sie wahrscheinlich über Berufserfahrung verfügen.

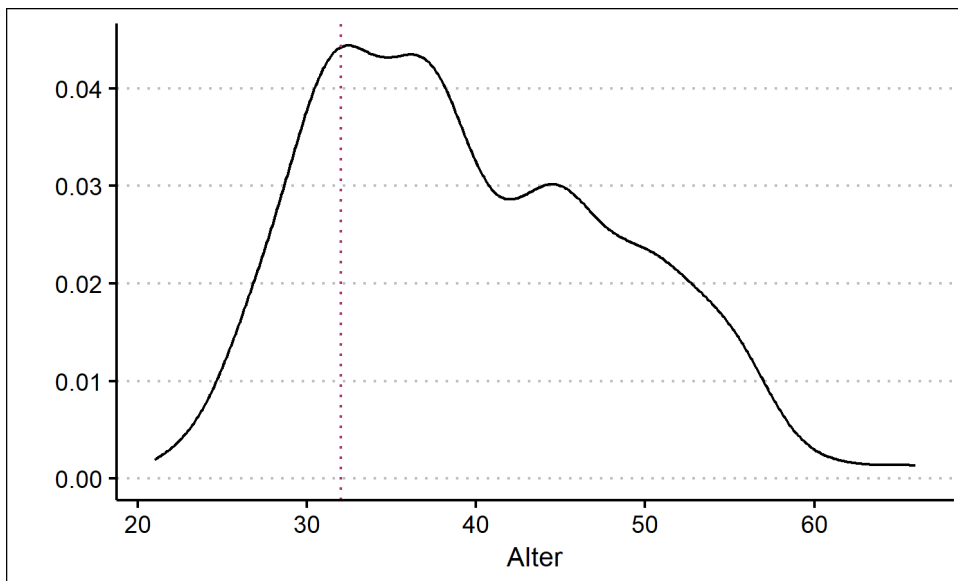


Abbildung 2: Verteilung der Alter, Kerndichte um die Verteilung zu glätten. Je höher die Linie (y-Achse), desto häufiger tritt ein spezifisches Alter (x-Achse) in den Daten auf. Die gestrichelte Linie zeigt das Alter mit der höchsten Dichte (32 Jahre). N=170 Teilnehmende.

Unter den Teilnehmenden finden sich sowohl Personen mit prekären Aufenthaltstiteln als auch solche, die mit einer C-Bewilligung oder Schweizer Bürgerrecht über einen gefestigten Aufenthalt verfügen (Abbildung 3). Eine Mehrheit verfügt aber mit einer B- oder C-Bewilligung über einen eher stabilen Aufenthaltsstatus und auch bei F- und L-Bewilligungen über das Recht, in der Schweiz einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Die häufigste Form ist die B-Bewilligung für ein Jahr.

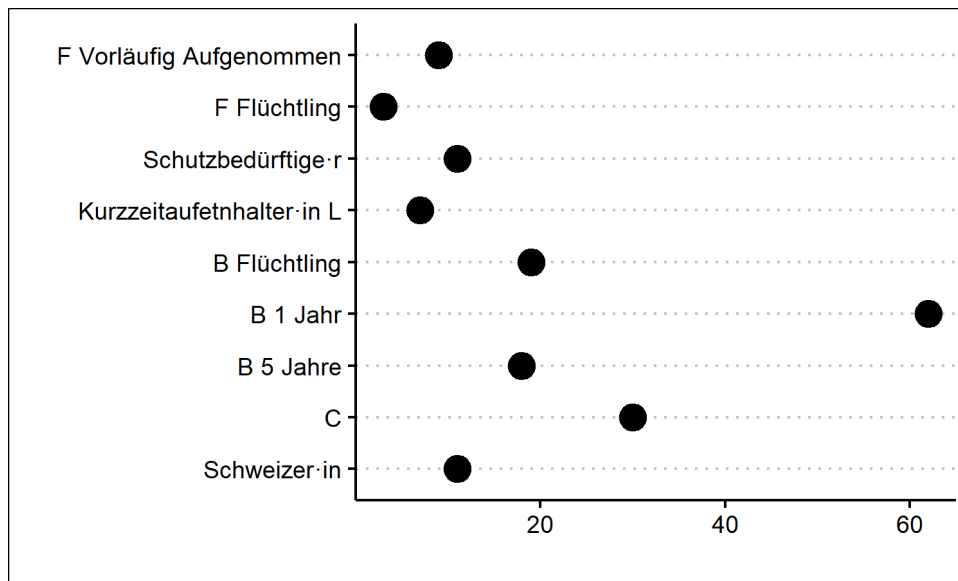


Abbildung 3: Anzahl der Aufenthaltstitel auf der x-Achse. N = 170 Teilnehmende.

Mehr als zwei Drittel (115) der Teilnehmenden sind Frauen. Insgesamt 55 Männer nahmen eine Beratung bei STEPS in Anspruch. Für die Übervertretung von Frauen können wir nur Hypothesen aufstellen. Wie die Beraterinnen überlegten (Fokusgruppe STEPS-Team vom 29. August 2023), hängt das Geschlechtergefälle möglicherweise damit zusammen, dass Frauen, die zusammen mit ihrer Familie migrierten oder im Familiennachzug in die Schweiz kamen, häufiger als die Männer für die Kinderbetreuung zuständig sind und erst nach einer Betreuungspause wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen. Diese Rollenverteilung kann sowohl die individuellen Präferenzen der Frauen oder der Familien widerspiegeln, als auch die gesellschaftlichen Erwartungen in der Schweiz und die ungleiche Unterstützung von aussen, die Frauen und Männer bzw. Mütter und Väter beim Berufseinstieg erfahren. Selbst wenn die Beratung auch für Personen gedacht war, die bereits einen Job haben aber beruflich weiterkommen möchten, war der zeitliche Aufwand einer Beratung für eine zu 100% berufstätige Person (was häufiger auf Männer zutrifft) möglicherweise öfter ein Hindernis. Jedenfalls zeigt die Auswertung, dass STEPS insbesondere (aber nicht nur) von Frauen in Anspruch genommen wurde. Im Hinblick auf die Tatsache, dass Migrantinnen im Schweizer Arbeitsmarkt besonders oft Stellen unter ihrer Qualifikation besetzen (Gerber & Wanner 2019), ergibt es Sinn, dass das STEPS vor allem eine weibliche Zielgruppe erreicht hat.

Bei ebenfalls zwei Drittel der Teilnehmenden schätzten die Beraterinnen den Sprachstand auf mindestens einem B1 Niveau auf einer GER Skala (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen) ein. B1 bedeutet, dass die Person in vertrauten Situationen die Hauptpunkte eines Gesprächs verstehen und sich dazu ausdrücken kann. Ein Mindestsprachniveau B1 wird im Kanton Bern vorausgesetzt für die Zulassung zur verkürzten beruflichen Grundbildung für Erwachsene oder für eine Validierung von Bildungsleistungen.¹⁰ Je nach Beruf werden Deutschkenntnisse auf Niveau A2, B1 oder B2 vorausgesetzt für eine (unverkürzte) berufliche Grundbildung oder eine direkte Zulassung zur Abschlussprüfung. Unter Umständen kann für die Zulassung zu einem Studium oder die Anerkennung eines Universitätsabschlusses auch ein Sprachniveau C1 (oder gar C2) verlangt werden. Ein weiteres Drittel der Teilnehmenden hatte eher elementare Deutschkenntnisse auf dem

¹⁰ <https://www.biz.bkd.be.ch/de/start/themen/laufbahn/berufsabschluss-fuer-erwachsene/verkuerzte-berufliche-grundbildung.html>

Niveau A1 oder A2. In diesem Fall konnten die Beratungsgespräche bei STEPS auf eine andere Sprache ausweichen oder mit Übersetzung durchgeführt werden.

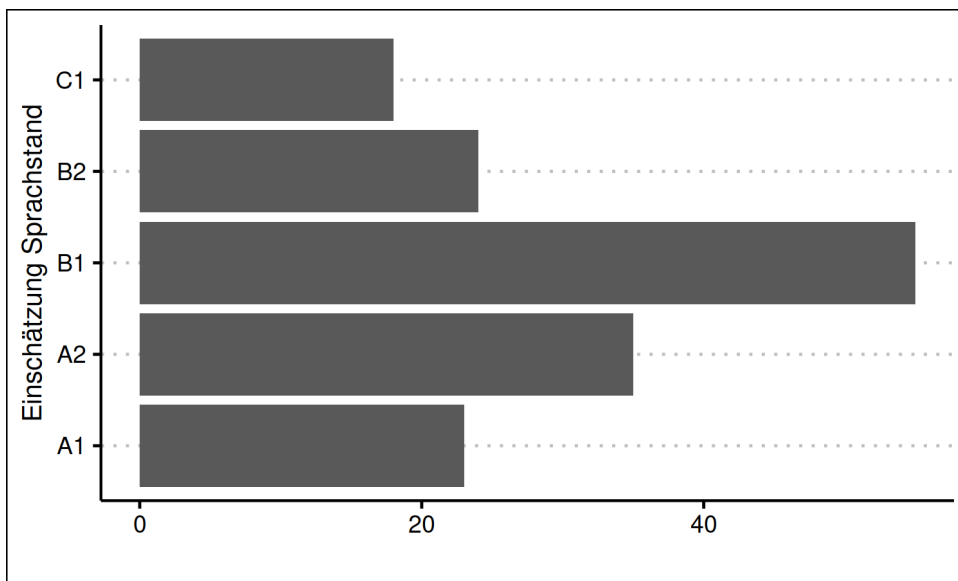


Abbildung 4: Sprachfähigkeiten, Einschätzung des Sprachstands im Rahmen des GER. Die Anzahl Personen ist auf der x-Achse angegeben. N = 164 Teilnehmende (bei denen der Sprachstand genau erfasst wurde).

Der höchste Bildungsabschluss der Teilnehmenden ist geprägt von Personen, die angaben, an einer Universität oder Fachhochschule studiert zu haben (Abbildung 5). Andere Kategorien sind deutlich weniger vertreten.

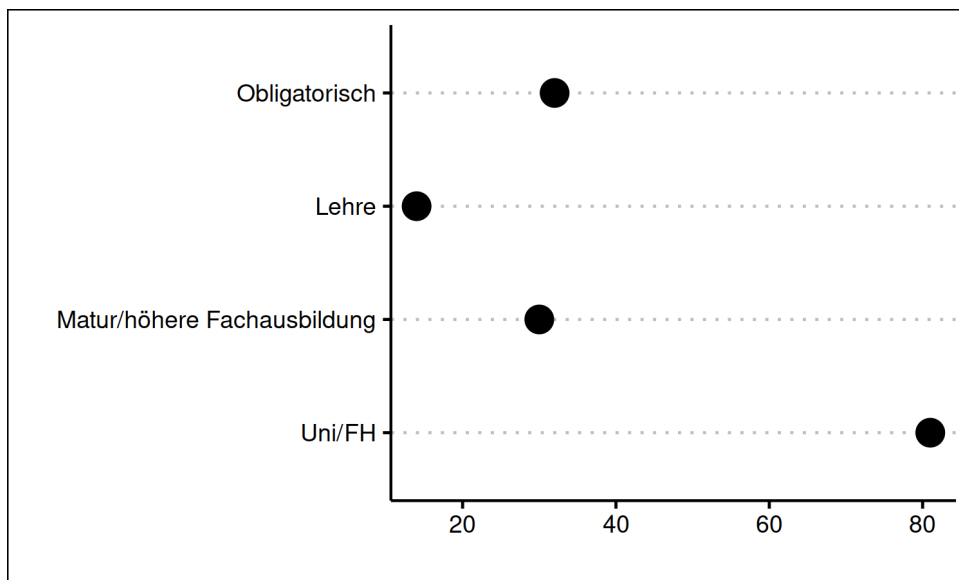


Abbildung 5: Höchste abgeschlossene Ausbildung. x-Achse: Anzahl Personen. N = 170 Teilnehmende.

Zusammenfassend kann über die Profile der STEPS-Klientel gesagt werden, dass es sich mehrheitlich um Personen im jüngeren bis mittleren Erwerbsalter, mehrheitlich Frauen, mit grossenteils fortgeschrittenen Deutschkenntnissen und einem eher hohen Bildungsstand handelt, die seit wenigen Jahren in der Schweiz sind. Die STEPS-Klientel schloss eine ganze Bandbreite von Profilen mit ein, wobei die quantitative Analyse

wenig über individuelle Umstände aussagt. Dennoch kann aufgrund der erfassten (persönlichen) Charakteristiken davon ausgegangen werden, dass sich die Teilnehmenden zu einem grossen Teil in einer guten Ausgangslage befinden, was das Alter, den Aufenthaltsstatus, das Sprachniveau und die Ausbildung betrifft, um einen Beruf auszuüben oder in der Schweiz anerkannte berufliche Qualifikationen zu erwerben. Dementsprechend können Hürden für die STEPS-Klientel bei der Erreichung des Berufsziels nicht alleine auf deren individuelle Eigenschaften oder auf bildungsrelevante Defizite zurückgeführt werden, wie etwa mangelnde Deutschkenntnisse, ein tiefer Bildungsstand oder fehlende Berufserfahrung. Auch sind sozialrechtliche Beschränkungen wie ein prekärer Aufenthaltsstatus in der Schweiz nicht die Hauptgründe für einen erschwerten Berufseinstieg bei den angesprochenen Profilen.

Die Auswertung der quantitativen Daten zeigt auf, dass die Beratung auch (und insbesondere) für junge Personen im Erwerbsalter relevant war, die einen höheren Bildungsstand und Arbeitserfahrung mitbringen. Auch wenn die Informationen zu den Klient·inn·en von STEPS keine allgemeingültigen Schlüsse zu Personen mit Migrationserfahrung in der Schweiz oder im Kanton Bern zulassen, so weisen diese dennoch auf besondere Schwierigkeiten für Personen mit Migrationserfahrung auf dem Weg zur beruflichen Anerkennung hin, die aufgrund ihrer Spezifität in den Regelangeboten möglicherweise eher wenig Beachtung erhalten. Um die Schwierigkeiten für Personen mit Migrationserfahrung bei der Erreichung des Berufsziels und die Relevanz einer spezifischen Beratungsstelle im Detail zu beleuchten, werden im Folgenden die Resultate der qualitativen Analyse herbeigezogen. Basierend auf Fokusgruppen und Einzelinterviews mit der Klientel von STEPS sollen gesellschaftliche, soziale und institutionelle Hürden für einen passenden Berufseinstieg für migrierte Personen in der Schweiz aufgezeigt werden.

3.2 Relevanz eines Beratungsangebots

3.2.1 Orientierung in der (Berufs)Bildungslandschaft Schweiz

Die STEPS-Klient·inn·en, die an den Fokusgruppen und Einzelinterviews teilgenommen haben, hoben die Komplexität der Schweizer Berufsbildungslandschaft hervor. Für Personen, die neu in der Schweiz und mit dem hiesigen System wenig vertraut sind, noch kein ausgebautes Netzwerk haben oder vielleicht auch die lokale Amtssprache nur beschränkt beherrschen, kann die Orientierung eine beträchtliche Herausforderung darstellen.

Fallbeispiel 1: Frau Novák¹¹ ist Kindergärtnerin und kam vor sieben Jahren aus einem osteuropäischen Land in die Schweiz. In ihrem Herkunftsland schloss sie einen Bachelor an der Pädagogischen Hochschule und einen Master in Medienwissenschaften ab. Als sie in die Schweiz kam, konnte sie noch kein Deutsch, fand aber bald einen Job als Barfrau. Nach sechs Jahren bekam sie gesundheitliche Probleme und mit der Nachtarbeit ging das nicht mehr. Auch wollte sie beruflich weiterkommen, wusste allerdings nicht, was sie mit ihrer Ausbildung in der Schweiz überhaupt machen kann und welcher Schweizer Ausbildung ihr Diplom entspricht. Im Internet suchte sie nach Beratungsangeboten und fand STEPS. Die STEPS-Beraterin riet ihr zur Anerkennung ihres Diploms, informierte sie über die Voraussetzungen und legte ihr zudem eine Schnupperlehre in einer Kita nahe. Frau Novák bewarb sich in einer Kita, ging schnuppern und stellte so fest, dass die Arbeit in einer Kita nichts für sie ist. Jetzt arbeitet sie mit Kindern in einem Asylzentrum für Familien, was ihr sehr gefällt. Sobald ihr Diplom in der Schweiz anerkannt ist, kann sie sich auch intern auf Stellen bewerben. Frau Novák denkt, dass sie die Information, die sie bei

¹¹ Alle Namen in den Fallbeispielen sowie einige Details, die Aufschluss über die Identität der Person geben könnten, wurden von den Forschenden abgeändert.

STEPS bekam, eventuell auch hätte selber zusammentragen können. Jedoch hätte sie dies viel mehr Zeit gekostet und auch Geld, weil sie vielleicht kostspielige Schritte unternommen hätte, die sich dann als unnötig herausgestellt hätten. Auch finde ein reger Informationsaustausch in der Community aus ihrem Herkunftsland in der Schweiz statt. Doch es zirkulieren auch viele falsche Informationen. Das hatte sie oft nur noch mehr verwirrt. Sie denkt, dass viele migrierte Personen in einer ähnlichen Situation ohne Unterstützung aufgeben.

Das oben geschilderte Fallbeispiel verweist auf die Schwierigkeit, eine im Ausland erworbene Ausbildung überhaupt im Schweizer Kontext verorten zu können. Mehrere Teilnehmende der Fokusgruppen und Einzelinterviews berichteten von einem Gefühl des Verlorenenseins oft noch Jahre nach ihrer Ankunft in der Schweiz: Sie haben eine abgeschlossene Ausbildung, wissen aber nicht, was sie damit in der Schweiz anfangen können, oder ob und wie ihre Diplome in der Schweiz anerkannt würden. Dabei ist nicht unbedingt das Fehlen der entsprechenden Kenntnisse das Problem, seien es fachliche oder sprachliche, sondern der Aufwand, um an die nötigen Informationen zu kommen. STEPS war in dem Sinn für mehrere Klient·inn·en ein Türöffner für ihr jeweiliges Berufsfeld, indem die Beraterin den Abschluss im Schweizer Kontext einordnen und dann mögliche Wege und konkrete Schritte aufzeigen konnte. Zudem wurde STEPS auch als strategisch platzierte Akteurin wahrgenommen, die weitere Beziehungen ermöglichen kann. Einige Teilnehmende an den Fokusgruppen und Einzelinterviews nahmen die Mitarbeitenden über den Rahmen der Beratungen hinaus als Teil ihres persönlichen Netzwerkes in der Schweiz war.

3.2.2 Schwierigkeiten bei der formellen Anerkennung

Die formelle Anerkennung eines Abschlusses oder informell erworbener Arbeitserfahrung sind an bestimmte Anforderungen geknüpft. STEPS konnte einerseits informieren über die benötigten Unterlagen und die Prozedur und andererseits je nach Bedarf die Klientel auf individueller Basis konkret bei der Realisierung unterstützen. Oder wie es eine Teilnehmerin an einer Fokusgruppe darstellte: STEPS half genau da weiter, wo es für die Person nötig war.

Fallbeispiel 2: Frau Dumitru kam vor drei Jahren mit ihrem Mann in die Schweiz. Sie ist Pflegefachfrau und kommt ursprünglich aus einem osteuropäischen Land, wo sie vor über 25 Jahren ihre Ausbildung absolvierte. Nach der Ausbildung arbeitete sie nur kurz in ihrem Herkunftsland und wanderte dann nach Deutschland aus, wo sie über 20 Jahre lang als Pflegefachfrau arbeitete. In Deutschland war die Anerkennung ihrer Ausbildung damals relativ einfach. Als sie in die Schweiz kam, musste sie wiederum ihre Ausbildung aus dem Herkunftsland anerkennen lassen, denn die Anerkennung in einem EU-Land wird im Fall von Pflegefachpersonen von der Schweiz nicht direkt übernommen. Die Anerkennung in der Schweiz war sehr kompliziert und sie wartet noch immer auf das letzte Dokument, das sie aber in den nächsten Monaten endlich erhalten sollte. Das eigentliche Problem war für Frau Dumitru die Kommunikation mit den Behörden ihres Herkunftslandes. Nach vielen vergeblichen Versuchen, die nötigen Dokumente zu bekommen, war sie so wütend, dass sie überlegte, das Anerkennungsverfahren aufzugeben. Die STEPS-Beraterin ermutigte sie jedoch, nicht aufzugeben, und rief selber auch mehrmals bei den Behörden an. Auch für die STEPS-Beraterin war es schwierig die richtigen Informationen zu bekommen, doch Frau Dumitru hatte den Eindruck, dass die Beraterin als Vertreterin einer Organisation bei den Behörden ihres Herkunftslandes mehr Erfolg hatte. Nun ist ihr Dossier komplett und wird wohl nächstens vom Roten Kreuz (SRK) anerkannt. Frau Dumitru sagt, ohne die STEPS-Beraterin hätte sie das niemals geschafft.

Das vorangehende Fallbeispiel illustriert, dass die formelle Anerkennung von ausländischen Diplomen nicht ausschliesslich von den Schweizer und kantonalen Behörden abhängt. Auch binationale Abkommen und die Kollaboration der Institutionen im Herkunftsland sind für die formelle Anerkennung eines Abschlusses grade in reglementierten Berufen wie in der Pflege von Bedeutung. Ein kleines, auf den Kanton Bern ausgerichtetes Projekt wie STEPS hatte nur beschränkt die Möglichkeit, auch den Kontext in den Herkunftsländern seiner Klientel näher zu kennen. Dennoch konnte die individuelle, auf die Bedürfnisse und die Situation der jeweiligen Person abgestimmte Unterstützung bei der Bewältigung der verschiedenen bürokratischen Hürden für die Anerkennung zum Erfolg beitragen. So war es schlussendlich nicht nur die Expertise der Beraterin, die der Klientin weiterhalf, sondern auch die zwischenmenschliche Unterstützung, die in einer scheinbar ausweglosen Situation eine entscheidende Ressource für das Durchhaltevermögen der Klientin darstellte.

Einige Schwierigkeiten bei der Anerkennung formeller Abschlüsse aus dem Ausland und informell erworbener Kompetenzen hängen aber auch direkt mit den Spezifitäten des Schweizer Arbeitsmarktes und Berufsbildungssystems zusammen. Das Schweizer Berufsbildungssystem ist aus Sicht einiger der befragten Teilnehmer·inne·n ein geschlossenes System, bei dem man genau in ein Kästchen passen muss. Wenn man erst als erwachsene Person in die Schweiz kommt und somit nicht einen der üblichen Schweizer Bildungswege absolviert hat, passe man in der Regel nicht hinein. Dies trifft laut der interviewten Personen auch auf manche Beratungsstellen zu. Eine interviewte Klientin bezeichnete daher das Schweizer Berufsbildungssystem als grundsätzlich sehr gut, was aber gleichzeitig eine Stärke und auch eine Schwäche sei: Gerade weil das System so gut funktioniere, sei es gegen aussen geschlossen für Leute, die eine Ausbildung im Ausland absolviert haben. Diese Komplexität kam auch in den Fokusgruppen mit den STEPS-Beraterinnen und in den Gesprächen mit Fachpersonen zum Ausdruck.

3.2.3 Hindernisse bezüglich sozialer Anerkennung

Die Herausforderung, im Berufsbildungssystem Schweiz seinen Platz zu finden, hängt mit formellen Gegebenheiten zusammen, kann aber auch als ein Problem der sozialen Anerkennung verstanden werden. Denn mit der fehlenden Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt von im Ausland erworbenen Kompetenzen geht auch eine tiefere soziale Stellung einher, welche sich auf die Zukunftspläne und das Selbstverständnis der betroffenen Personen hinderlich auswirkt.

Fallbeispiel 3: Frau Santos ist 58 Jahre alt und kommt ursprünglich aus einem südamerikanischen Land. Sie hat in Deutschland studiert und gearbeitet und ist mit 45 Jahren in die Schweiz gekommen. Als sie ihren Job in der Schweiz verlor, nahm sie die erstbeste Stelle in einem Call-Center an. Sie war nicht wirklich zufrieden mit dieser Stelle. Die Mitarbeitenden mochte sie gerne, aber die Bezahlung war schlecht. Am Arbeitsplatz und auch ausserhalb hat sie oft die Erfahrung gemacht, dass ihre Leistungen selten anerkannt, ihre Fehler aber immer sofort kritisiert werden. Als Schwarze Frau und Migrantin habe sie manchmal den Eindruck, die Leute schauten auf sie herab. An der STEPS-Beratung hat sie eine Begegnung auf Augenhöhe geschätzt. Die Beratung empfand sie als eine Art Coaching, wo sie selber angehalten war, aktiv zu werden und Lösungen zu finden, aber mit der sachlichen, einfühlsamen und ausserstehenden Unterstützung der Beraterin. Das helfe den Leuten, ihren Platz zu finden und ihr Selbstbewusstsein zu stärken.

Einige Teilnehmende an den Fokusgruppen und Interviews fanden, dass Personen mit Migrationserfahrung in der Schweiz oft ein niedriger Bildungsstand und wenig professionelle Kompetenz zugeschrieben werde. Diese Erfahrung machten insbesondere (aber nicht nur) Personen, die in die Schweiz geflüchtet sind. Eine

Teilnehmerin berichtete in einer Fokusgruppe, dass bei geflüchteten Personen im Asylbereich wenig darauf geachtet werde, dass sie sich nachhaltig ins Berufsleben integrieren. Sie sah den Grund dafür in der Funktionsweise des Asylsystems, in welchem die Leute kaum als Personen wahrgenommen werden, die das Potenzial haben, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.

Eine weitere Interviewte fand, dass ein formeller, wenn möglich in der Schweiz erworbener Berufsabschluss hohe soziale Beachtung genieße, während informell erworbene Kompetenzen oder ausländische Abschlüsse soziale Entwertung erfahren. Dies führt in den Augen einiger interviewter Personen dazu, dass nicht das eigentliche Können der Person im Vordergrund steht, sondern das Zertifikat, welches dieses Können formell bestätigt. Personen, die diese formelle Bedingung nicht erfüllen, haben wenige alternative Möglichkeiten, ihre Kompetenzen zu beweisen. Auch kann das grosse Gewicht formeller Qualifikationen gewisse Hierarchien am Arbeitsplatz untermauern. Zum Beispiel empfand eine Teilnehmerin an einer Fokusgruppe, die in der Schweiz als Assistenzpflegerin arbeitet, in ihrem Herkunftsland aber Kinderärztin mit langjähriger Erfahrung war, ihre derzeitige Anstellung als einen klaren sozialen Abstieg. Kolleg·inn·en in einer hierarchisch höheren Position aber mit weit weniger Arbeitserfahrung behandelten sie zudem respektlos.

Einige Teilnehmende haben auch Diskriminierung und Rassismus im Berufs- und Privatleben in der Schweiz erfahren. So berichtete eine Interviewte, dass ihr als (Schwarze) Migrantin oft unterstellt würde, dass sie nicht ganz so intelligent sei wie andere Personen. Solche Erfahrungen wirken sich nicht nur negativ auf das Selbstvertrauen der Teilnehmerin aus, sondern haben auch einen Einfluss auf ihre beruflichen Aussichten und Aufstiegsmöglichkeiten, indem ihre Leistungen nur geringe Anerkennung erhielten, wo hingegen Fehler von Vorgesetzten hervorgehoben werden, vielleicht weil sie gerade diese negative, vorgefasste Meinungen bestätigen.

3.2.4 Finanzielle Hürden

Je nach finanzieller Situation der Person sind nicht alle Anerkennungs- und Berufsbildungswege realistisch. Dem ist nicht nur auf Grund der Kosten einer Ausbildung so, sondern auch aus zeitlichen Gründen. Wer eine (verkürzte) Berufslehre absolvieren will, muss die finanziellen Ressourcen und Unterstützung haben, um für einige Jahre mit einem sehr kleinen Ausbildungslohn zurechtzukommen, während es sich bei dieser Lehre um eine Vollzeitbeschäftigung handelt, die kaum eine Nebenerwerbstätigkeit zulässt.

In den beiden Fokusgruppen kam (unbezahlte) Freiwilligenarbeit als Möglichkeit zur Sprache, professionell Fuss zu fassen und ein Netzwerk aufzubauen. Doch auch dafür braucht es jeweils die finanziellen Mittel. Die familiäre Situation und Unterstützung sind entscheidend, ob einer Person solche Betätigungsmöglichkeiten auch tatsächlich offenstehen. Die Klient·inn·en sahen deshalb auch die Beratung im Bereich der finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten als sehr wichtig an. Eine Teilnehmerin an einem Einzelinterview sagte, sie hätte es geschätzt, wenn STEPS noch systematischer die Kosten der verschiedenen Wege und Finanzierungsmöglichkeiten aufgezeigt hätte.

Das STEPS-Team seinerseits legte grossen Wert darauf, mögliche finanzielle Hürden in die Beratung miteinzubeziehen und für die jeweilige Person finanziell realistische Möglichkeiten aufzuzeigen. Die Triagen an das Zentrum 5 (Schreibwerkstatt) fanden oft statt, damit die Klientin oder der Klient Unterstützung beim Stellen von Finanzierungsgesuchen erhalten konnte. Allgemein zeigte die Zentralität finanzieller Aspekte in den Fokusgruppen und Einzelinterviews auf, dass gerade für Personen mit Migrationserfahrung selbst mit – aber insbesondere ohne – professionelle Unterstützung grosse Hürden bestehen, um an Informationen zu kommen oder eine Finanzierung für eine Aus- oder Weiterbildung zu finden.

Die STEPS-Beratung war kostenfrei für die Klientel, unabhängig vom zeitlichen Aufwand und der Anzahl Sitzungen. Einige der befragten Personen beschrieben die Kostenfreiheit des Angebots als einen sehr wichtigen Aspekt, gerade für Personen ohne oder mit niedrigem Einkommen. In der «teuren Schweiz» wurde ein solches Angebot keinesfalls als Selbstverständlichkeit wahrgenommen, sondern als ein bedeutender Mehrwert.

3.2.5 Frauenspezifische Herausforderungen

Von den befragten Klientinnen und Klienten von STEPS waren viele über den Familiennachzug in die Schweiz gekommen. Insbesondere für Frauen mit kleinen Kindern und in der Schweiz berufstätigem Partner machte die Kinderbetreuung während der ersten Jahre in der Schweiz einen bedeutenden Anteil ihrer Arbeit aus.

Fallbeispiel 4: Frau Marková kam vor elf Jahren aus einem osteuropäischen Land im Familiennachzug in die Schweiz; ihr Mann hatte hier ein Jobangebot. Sie hat einen Universitätsabschluss aus ihrem Herkunftsland in Betriebsmanagement und eine zusätzliche pädagogische Ausbildung. Ihr Studium unterschied sich allerdings stark von vergleichbaren Studiengängen an Schweizer Universitäten. In ihrem Herkunftsland arbeitete sie als Lehrerin für Jugendliche in einer Berufsschule und später im IT-Bereich. Sie hat drei Kinder, zwei davon haben eine Behinderung. Seit ihrer Ankunft in der Schweiz war sie zu Hause für die Kinder zuständig. Wegen der Lücke im Lebenslauf hat sie jetzt Mühe bei der Stellensuche. Auch fehlt ihr als Migrantin ein Netzwerk, das ihr beim Wiedereinstieg helfen könnte. Sie möchte im Sozialbereich arbeiten und ihre Erfahrungen in der Betreuung von Kindern mit speziellen Bedürfnissen einbringen.

Während Schwierigkeiten beim Berufseinstieg die Wahl eines Elternteils, hauptsächlich die Kinderbetreuung zu Hause zu übernehmen, unter Umständen mitbeeinflussen, verstärkt eine längere Berufsauszeit diese Schwierigkeiten noch mehr. Die Orientierungslosigkeit nach der Ankunft in der Schweiz kann für Personen, die nicht von Anfang an ins Berufsleben integriert sind, besonders ausgeprägt sein. Die Isolation zu Hause erschwert den Zugang zu Informationen und einem sozialen und beruflichen Netzwerk zusätzlich. Zudem wird in der Schweizer Gesellschaft die unbezahlte Betreuungsarbeit mit Kindern nur beschränkt formell oder sozial anerkannt, obschon diese anspruchsvoll ist und wichtige Kompetenzen voraussetzt.

Gemäss den Mitarbeitenden von STEPS und der Trägerorganisation isa, welche auf den Migrationsbereich spezialisiert ist, besteht eine weitere Schwierigkeit, die gerade Frauen besonders trifft, darin, dass viele Personen mit Migrationserfahrung nicht wissen, dass sie im Kanton Bern Kinderbetreuungsgutscheine beantragen können. Das System sei viel zu hochschwellig, da zudem auch die Beantragung der Betreuungsgutscheine mit einem grossen administrativen Aufwand verbunden sei. Dieser sei für viele in die Schweiz zugewanderte Personen nur schwer zu meistern, selbst wenn sie über die Existenz von Betreuungsgutscheinen informiert sind. Die im vorhergehenden Fallbeispiel genannte Klientin hatte zudem vergeblich versucht, von den kantonalen Behörden Unterstützung bei der Betreuung ihres Kindes mit einer Behinderung zu erhalten. Erst als das Kind eingeschult war, wurde ihr diese Unterstützung angeboten. Ob dies damit zu tun hat, dass die Person das richtige Angebot einfach nicht fand, weil die Orientierung eine besondere Herausforderung darstellt, oder ob eine staatliche Unterstützung vor dem Schulalter tatsächlich nicht möglich war, konnte nicht abgeklärt werden. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass gerade wenn sich der Berufseinstieg aufgrund einer Migrationserfahrung ohnehin schwierig gestaltet, die fehlende Unterstützung bei der Kinderbetreuung besonders schwer wiegt.

3.3 Einordnung im bestehenden Anerkennungsberatungsangebot

Einige der befragten Fachpersonen standen vorerst einer spezifischen Beratungsstelle für Personen mit Migrationserfahrung eher kritisch gegenüber, da die regulären Angebote bereits versuchen, alle Personen anzusprechen (z.B. Fachstelle BAE, Berufsberatung des BIZ). STEPS stellt in dem Sinn eine Alternative dar, gerade auch weil für die Personen, die eine Beratung in Anspruch nehmen, keine Kosten anfallen. Obschon unter Umständen auch die kantonalen Beratungsangebote kostenlos sein können, beispielsweise bei Erstberatungen oder für Personen ohne (Berufs)Abschluss, trug die grundsätzliche Kostenlosigkeit für alle Klient·inn·en und unabhängig von der Anzahl und Dauer der Beratungen bedeutend zur Niederschwelligkeit von STEPS bei. Ebenfalls zur Akzeptanz trug die Tatsache bei, dass keine Mindestanforderungen bezüglich Sprachniveau gestellt wurden, um eine Person zu beraten. Auch bei nicht oder kaum vorhandenen Sprachkenntnissen in Deutsch wurde versucht, mit der Person zu kommunizieren und eine Beratung anzubieten – allenfalls in einer anderen Sprache oder mit Übersetzung.

Obwohl aufgrund der hohen Nachfrage für Beratung im Bereich Bildung und Beruf kaum von Konkurrenz zwischen den verschiedenen Beratungsangeboten gesprochen werden kann, besteht dennoch eine gewisse Gefahr der Doppelspurigkeit. Daher sind eine gute Koordination und Absprache zwischen den Angeboten angesagt. Allerdings erachteten weder die STEPS-Beraterinnen noch die Vertreterinnen der kantonalen Stellen es als unbedingt wünschenswert, dass ein intensiverer Austausch und eine rege Vermittlung von Klient·inn·en zwischen den verschiedenen Beratungsangeboten bestand. Wie mehrere befragte Fachpersonen betonten, wirft die Vermittlung von Klient·inn·en Fragen zum Datenschutz auf (im Fall, dass persönliche Informationen oder ganze Dossiers weitergegeben werden) und kann dazu führen, dass die Personen ihre Geschichte mehrmals verschiedenen Berater·inne·n erzählen müssen oder auch dass ihnen widersprüchliche Empfehlungen abgegeben werden. Zu letzterem Punkt kann jedoch aus der Perspektive der Klientel auch argumentiert werden, dass es in komplexen Situationen von Vorteil sein kann, die Meinungen von unterschiedlichen Expert·inn·en einzuholen.

Aus den Fokusgruppen- und Einzelinterviews mit der Klientel ging hervor, dass diese STEPS entweder als besser auf ihre Bedürfnisse abgestimmt wahrnahm im Vergleich zu anderen Angeboten im Kanton Bern oder als komplementär verstand. Andere Beratungsstellen, welche die befragten Klient·inn·en ebenfalls aufgesucht hatten, sind u.a. das Berufsinformationszentrum (BIZ) des Kantons Bern, die regionale Arbeitsvermittlung (RAV), das Programm Bernetz der Stadt Bern, die Beratungsstelle TRiiO, die Fachstelle HEKS MosaiQ und die Universität Bern.

Obschon die befragten Personen auch positive Erfahrungen mit den erwähnten Beratungsstellen gemacht hatten, insbesondere mit dem Programm Bernetz, standen sie diesen auch kritisch gegenüber. Eine oft-ge-nannte Schwachstelle bei Beratungsangeboten wie dem BIZ oder den RAV waren die begrenzten Möglichkeiten, individuellen Umständen Rechnung zu tragen. Die Beratungsstellen vermitteln zwar Information – oft gleicher Art und in gleichem Umfang wie STEPS – doch war es dann an der Person, die Information einzuordnen und zu entscheiden, welche Elemente für sie wichtig und nützlich sind. Einzelne Teilnehmer·innen sahen jedoch auch die Art von Information, die ihnen bei anderen Beratungsangeboten vermittelt wurden, als wenig auf ihre Situation abgestimmt.

Fallbeispiel 5: Frau Wójcik war vor 18 Jahren beim BIZ. Da habe man ihr geraten, eine «Tellerwäscher-Karriere» zu machen. Sie wollte Sozialarbeit machen, doch die oder der Mitarbeitende des BIZ wollte sie eher für einen Pflegeberuf motivieren. Eine Zeit lang bewarb sie sich für Putz- und Verkaufsjobs. Sie war auch bei der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV). Da wurde ihr empfohlen, einen Job im Bereich Design,

wo sie ihr Studium gemacht hat, zu suchen. Allerdings war das Studium in ihrem Herkunftsland ganz anders aufgebaut als das Designstudium in der Schweiz. Dieses Jahr war sie erneut beim BIZ. Sie findet, dass das BIZ sehr gut Jugendliche beraten kann, die hier zur Schule gegangen sind. Für erwachsene Personen aus dem Ausland brauche es aber eine spezielle Beratungsstelle.

Das obengenannte Fallbeispiel illustriert den Eindruck einiger Teilnehmenden, dass ihnen aufgrund der Komplexität der Übertragbarkeit und Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Kompetenzen zu einem Job unter ihrem Qualifikationsniveau geraten wurde. Dies hängt womöglich auch damit zusammen, dass Mitarbeitende einer Stelle, die Beratungen und Begleitungen in einem bedeutend kleineren Ausmass anbieten können als dies bei STEPS der Fall war, realistischerweise die Chancen einer Person, eigenständig z.B. einen Diplomanerkennungsprozess zu absolvieren, tiefer einschätzen. Eine befragte Person, welche einen Asylprozess durchlaufen hat, machte eine ähnliche Erfahrung. In ihrer Wahrnehmung erhalten im Asylbereich nur geringe Unterstützung und Ermutigung für den beruflichen Aufstieg, was dazu führt, dass viele ganz oder teilweise von der Sozialhilfe abhängig bleiben. Im Unterschied dazu habe STEPS sowohl zum Ziel, seine Klient·inn·en auf dem Weg zu einem ihren Wünschen und Qualifikationen entsprechenden Berufsziel zu begleiten, als auch die Möglichkeit, auf komplexe und migrationsbedingte individuelle Situationen einzugehen.

4 Verlauf und Wirkungen der Beratung

In diesem Kapitel werden die Abläufe und Resultate der STEPS-Beratungen untersucht. Bei den Resultaten unterschieden wir zwischen Klientelresultaten und Prozessresultaten (vgl. 2.3). Erstere beziehen sich auf konkrete Ziele, die die Person mit Unterstützung von STEPS erreicht hat. Diese können, müssen aber nicht immer mit den ursprünglichen Anliegen der Klientin oder des Klienten übereinstimmen. Bei den Prozessresultaten handelt es sich um Kompetenzerweiterung und Realisierungsunterstützung bezüglich Anerkennung von Diplomen, Validierung von Erfahrungsleistungen, oder bezüglich allgemeiner Karriereplanung. Schlussendlich wird noch auf die im konzeptuellen Teil aufgezeigten Kernelemente der Anerkennungsberatung eingegangen und die Qualität der Beratung anhand der Informationen aus den Interviews mit den Klient·inn·en evaluiert.

4.1 Beratungsverläufe

Die STEPS-Beratungen verliefen in Form von Einzelgesprächen zwischen jeweils einer Beraterin und einer Klientin oder einem Klienten. Die Gespräche fanden entweder im Lokal der isa im Zentrum der Stadt Bern statt oder online, insbesondere auch während der Pandemie. Zusätzlich zu den Gesprächen standen die Beraterinnen per E-Mail und Telefon mit den Klient·inn·en in Kontakt, um Informationen auszutauschen und sich über deren Fortschritte zu erkundigen.

Die STEPS-Beratungen hatten keine im Voraus festgelegten Zeitraum. Die Dauer einer Sitzung hing jeweils von den Bedürfnissen der Klientin oder des Klienten ab, so auch vom Deutschniveau, was einen Einfluss darauf hat, wie viel Unterstützung jemand bei der Einordnung von verschiedenen Informationen braucht. Für eine Person mit geringen Deutschkenntnissen kann es schwieriger sein, zu entscheiden, welche Informationen für sie zentral sind, was laut Beraterinnen oft zu vergleichsweise längeren oder mehr Beratungsgesprächen führte. Die quantitative Auswertung zeigt, dass eine Beratungseinheit meist 15 Minuten oder 1 Stunde dauerten (höchste Werte der Kurve in Abbildung 6). Als Beratungseinheit erfassten die STEPS-Mitarbeitenden nicht nur Beratungsgespräche, sondern auch Aktionen, die zur Vor- oder Nachbereitung eines Beratungsgesprächs erfolgten (z.B. Telefonate, Absprachen mit externen Akteur·inn·en etc.). Laut Angabe der Teammitglieder handelte es sich bei den 15-minütigen Beratungseinheiten meist um Vor- und Nachbereitung. Die Gespräche

dauerten hingegen oft um 1 Stunde. Es kam aber vereinzelt auch zu langen Gesprächen. Das längste Gespräch dauerte 180 Minuten.

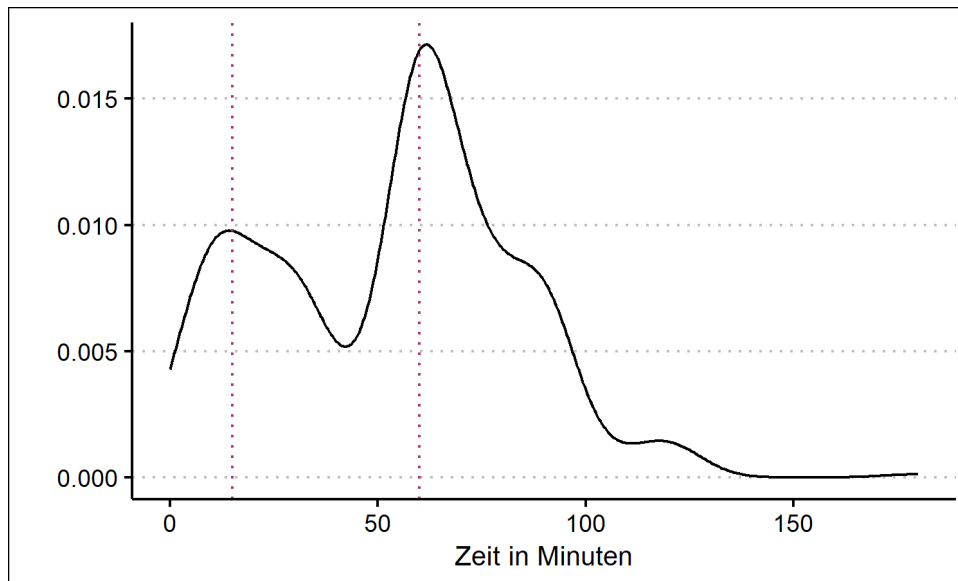


Abbildung 6: Dauer der Beratungseinheiten in Minuten; Kerndichte, um die Verteilung zu glätten.

Das Ausmass und die Ausgestaltung der Beratungen richteten sich nach dem Prinzip des Empowerments: STEPS sollte den Klient·inn·en nicht die Arbeit abnehmen, sondern sie dazu befähigen, so viel wie möglich selber in die Hand zu nehmen. Allgemein bewerteten die Klient·inn·en das Mass an Unterstützung und Raum für Eigeninitiative bei STEPS als sehr positiv. Eine befragte Klientin schätzte sehr, dass die Beraterin sie mit gezielten Fragen im Entscheidungsprozess geleitet hatte, ohne zu werten und ohne ihr dabei ihre Selbstständigkeit abzuspochen. Es wurde jedoch jeweils im einzelnen Fall abgewogen, wie viel Unterstützung eine Person braucht. In manchen Fällen erkannten die STEPS-Beraterinnen, dass eine Person z.B. aus Zeitgründen oder wegen einer schwierigen persönlichen Situation kaum alle nötigen Schritte wie Telefonate selber unternehmen würde. Möglicherweise waren Personen, die sich mehr tatkräftige Unterstützung von den STEPS-Beraterinnen gewünscht hätten, unter unseren Interviewteilnehmer·inne·n untervertreten. So gab es einzelne Fälle, wie die Beraterinnen berichteten, von Personen, die mit der Erwartung zu STEPS kamen, dass das Projekt ihnen einen Job finden würde, was in dem Sinn nicht als Angebot des Projekts vorgesehen war.

Von kantonalen Stellen im Bereich der Anerkennungs- und Berufsberatung wurde die Beratung durch STEPS zudem als eine «Realisierungsunterstützung» (vom BIZ verwendeter Begriff) verstanden für Personen, die bereits bei einer kantonalen Stelle in Beratung waren und Information bekommen haben, aber Unterstützung brauchen bei der praktischen Umsetzung, die sich aus der Information ergibt. Die Implikationen dieses an sich sinnvollen Vorgehens wurden allerdings nicht weiter erörtert, unter anderem weil grundsätzlich selten Klient·inn·en von den BIZ an STEPS verwiesen wurden (vgl. 4.3). In der Wahrnehmung des STEPS-Teams griff ausserdem dieses Verständnis der Rolle von STEPS zu kurz, zumal weitere Aspekte der Arbeit, angefangen bei der gesamtheitlichen Betrachtung der Ausgangslage der jeweiligen Person, nicht unter den Begriff der Realisierungsunterstützung fällt.

4.2 Klientelresultate

Klientelresultate beziehen sich auf konkrete Ziele, die mit Unterstützung von STEPS erreicht wurden. Die STEPS-Beraterinnen erfassten acht verschiedene Kategorien von Klientelresultaten in der Datenbank, wobei

ein Beratungsprozess jeweils zu einem oder zu zwei verschiedenen (einem primären und einem sekundären) Klientelresultaten führen konnte. Die erfassten Kategorien sind: Antritt einer Lehre im Rahmen eines Berufsabschlusses für Erwachsene; Einleitung eines Validierungsverfahrens im Rahmen eines Berufsabschlusses für Erwachsene; Antritt einer Arbeitsstelle; Standortbestimmung; Erstellung eines Bewerbungsdossiers; Anerkennung eines Abschlusses; Beginn eines Anerkennungsverfahrens; Weiterbildung. Die Beratung führte in keinem Fall zum Resultat der direkten Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen eines Berufsabschlusses für Erwachsene, aber in vier Fällen wurde eine Validierung in Angriff genommen.

Tabelle 3: Primäres Resultat der Beratung, (gesamte Projektzeit) N = 169 Teilnehmende. (In zwei Fällen war die Validierung zum Stichtag August 2023 nicht formalisiert.)

Primäres Klientelresultat	Anzahl
BAE: Antritt Lehre	4
BAE: Antritt Validierung	4
Antritt Arbeitsstelle	19
Standortbestimmung	72
Erstellung Bewerbungsdossier	29
Anerkennung Diplom: Abschluss	2
Anerkennung Diplom: Beginn	22
Weiterbildung	17

Tabelle 4: Sekundäre Resultate der Beratung. N = 93 Teilnehmende, bei denen sekundäre Resultate erfasst wurden.

Sekundäres Klientelresultat	Anzahl
Antritt Arbeitsstelle	1
Standortbestimmung	71
Erstellung Bewerbungsdossier	9
Anerkennung Diplom: Abschluss	2
Anerkennung Diplom: Beginn	4
Weiterbildung	6

Beispielhaft sei an dieser Stelle erwähnt, dass im Projektjahr 2023 bis zum 31. August 2023 die Klient·inn·en mit dem Klientelresultat «Antritt Arbeitsstelle» Stellen als Luftfrachtspezialist·in (1 Person), als Webentwickler·in (1 Person), als Grafikdesigner·in (1 Person), als Lehrer·inn·enassistenten (2 Personen), als Detailhändler·in (1 Person), als Kinderbetreuer·in (1 Person) und als Allrounder·in Golfplatz (1 Person) gefunden haben (vgl. 4. Zwischenbericht STEPS, 2023). Unter den angetretenen Arbeitsstellen gab es auch qualifizierte Stellen, welche nicht unbedingt mit der Ausbildung der jeweiligen Klientin oder des Klienten übereinstimmten, aber dennoch dem gesteckten Ziel entsprachen, den beratenen Personen möglichst einen qualifizierten Berufseinstieg zu ermöglichen. Auch von Seiten der Beratung war es ein Anliegen, der Tendenz entgegenzuwirken, dass Personen mit Migrationserfahrung in prekäre, weil schlecht bezahlte und befristete Anstellungen gedrängt wurden.

Die Standortbestimmung fällt als ein besonders häufiges Klientelresultat auf. Dies hat damit zu tun, dass die Rubrik als eine Art Auffangkategorie relativ weit abgesteckt ist und jene Resultate miteinschliesst, die keiner anderen Kategorie zugeordnet werden konnten. Die Standortbestimmung als Klientelresultat kann in einigen Fällen auch darauf hinweisen, dass die Beratung zu keinem greifbaren Resultat geführt hat. Konkret war dies der Fall bei einer interviewten Person, die sich von der STEPS-Beratung einen Zugang zu einem beruflichen Netzwerk erhofft hatte, was die Beratung in diesem Fall nicht bieten konnte und was laut STEPS-Team auch nicht zu den Hauptaufgaben des Angebots gehörte.¹² Dennoch bewertete die befragte Person als positiv, dass

¹² Allerdings reflektierte der ebengenannte Klient, der einen Masterabschluss im Bereich Migration hat, dass er durch die Teilnahme an der Evaluation von STEPS eine Bezugsperson am Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) kennengelernt habe.

die Beratung ihr geholfen habe, sich besser über ihre Fähigkeiten, Errungenschaften und aktuelle Situation in der Schweiz bewusst zu werden (vgl. Prozessresultate).

Auch fällt auf, dass ein Berufsabschluss für Erwachsene (BAE) als Klientelresultat selten war. Während 46 Personen mit dem Erstanliegen die Beratung starteten, einen BAE zu erreichen (siehe Tabelle 2, S.23), haben im Zeitraum der Beratung nur acht STEPS Klient·inn·en diesen Weg auch tatsächlich eingeschlagen. Nicht miteinbezogen ist eine Klientin, die ein Validierungsverfahren abgeschlossen hat, als einer der vier Wege zu einem BAE, allerdings selbstständig und nach Abschluss der STEPS-Beratung. STEPS hatte ihr zuvor die nötigen Informationen vermittelt, aber der Zeitpunkt für das Verfahren war nicht der richtige für die Klientin. Ein weiterer «Fall», der nicht mitgerechnet ist, ist ein Klient, der zwar eine Lehrstelle fand, diese aber aus finanziellen Gründen nicht antreten konnte.

In den Fokusgruppen mit dem STEPS-Team und den Interviews mit Klient·inn·en wurden vor allem finanzielle und auch sprachliche Hürden als mögliche Gründe genannt für die relativ kleine Anzahl Klient·inn·en, die den BAE-Weg einschlugen. Während sich gerade Personen mit Familie und in prekären Verhältnissen einen zusätzlichen finanziellen Engpass während der Dauer der Lehre oft nicht leisten können, setzt ein BAE auch ein Sprachniveau voraus, welches einige STEPS-Klient·inn·en erst noch erreichen mussten.

Fallbeispiel 6: Frau Perera hat während vielen Jahren in der Schweiz in verschiedenen Jobs als Kinderbetreuerin gearbeitet. Mit der Unterstützung von STEPS begann sie ein Validierungsverfahren als Fachfrau Betreuung. Eine direkte Zulassung zur Abschlussprüfung wäre ebenfalls eine Möglichkeit und vielleicht die einfachere Lösung gewesen. Allerdings setzt die direkte Zulassung ein hohes Anstellungspensum voraus, welches für Frau Perera nicht möglich war. Die Validierung ist diesbezüglich flexibler, ist aber gleichzeitig sprachlich anspruchsvoll. Die Fachkenntnisse müssen durch schriftliche Arbeiten in verschiedenen Modulen belegt werden. Das setzt ein schriftliches Niveau in Deutsch voraus, welches für Frau Perera schwer zu erreichen war, obschon sie das geforderte Sprachzertifikat vorlegen konnte. Da Frau Perera keine formelle nachobligatorische Ausbildung hat, musste sie die Kosten für die Schule nicht selber tragen und hatte im Rahmen des Validierungsprozesses kostenlos Anspruch auf vier Beratungen. Diese waren aber nicht ausreichend, um für die schriftlichen Arbeiten die nötige (sprachliche) Unterstützung zu bekommen. Die STEPS-Beraterin korrigierte die Sprache bei den schriftlichen Arbeiten. Nach neuesten Rückmeldungen (Dezember 2023) ist das Validierungsverfahren bis heute noch nicht abgeschlossen, aber auf gutem Weg dazu.

Das oben genannte Fallbeispiel zeigt die Langwierigkeit und verschiedenen Schwierigkeiten für Personen mit Migrationserfahrung beim Zugang zu einem BAE auf, die auch mit der Informationsvermittlung und aktiven Unterstützung durch STEPS und BAE-Fachstelle weiterbestanden. So stellte die Sprache eine klare Hürde dar, aber auch die Vereinbarkeit der Anforderungen mit familiären Verpflichtungen. STEPS bot die Möglichkeit, auf die individuelle Situation einzugehen und dort tatkräftig Unterstützung zu leisten, wo es für die Klientin am nötigsten war. Diese Möglichkeit spielte nicht nur auf der fachlichen Ebene, sondern auch auf der Motivationsebene eine grosse Rolle: Die schrittweise Begleitung war aus Sicht der Klientin im oben genannten Fallbeispiel sehr wichtig, damit sie den Prozess abschliessen konnte.

4.3 Prozessresultate

Unter Prozessresultaten werden Resultate verstanden, welche sich nicht in Form eines Meilensteins ausdrücken lassen, aber dennoch eine wichtige Rolle spielen können für das berufliche Weiterkommen (siehe 2.3.3.

Zu den Prozessresultaten gehören die Kompetenzerweiterung bezüglich Karriereplanung, Anerkennungs- und Validierungsverfahren, oder die berufliche Kompetenzerweiterung z.B. durch ein Praktikum. Weiter zählen Bewerbungstrainings und die Vermittlung von Fachleuten, Arbeitgeber·inne-n oder Mentor·inn-en und das Vernetzen in (beruflichen) Netzwerken zu den Prozessresultaten. Auch die Stärkung der Reflexion und die Informationsvermittlung wurden von den Beraterinnen als Prozessresultate erfasst. Die folgenden Tabellen geben eine Übersicht über die Häufigkeit der primären und sekundären Prozessresultate. Für das primäre Prozessresultat ist ein Resultat pro teilnehmende Person erfasst (Tabelle 5), für die sekundären Prozessresultate waren mehrere Angaben möglich (Abbildung 7).

Tabelle 5: Resultat der primären Beratungsprozesse, N= 167 Teilnehmende.

Prozess1	Freq
Kompetenzerweiterung bzgl. Anerkennung von Diplomen	26
Kompetenzerweiterung bzgl. Karriereplanung	38
Kompetenzerweiterung bzgl. Validierung von Berufserfahrung	5
Berufliche Kompetenzerweiterung	20
Bewerbungstraining	28
Vermittlung/Netzwerke	7
Stärkung Reflexion	6
Informationsvermittlung	37

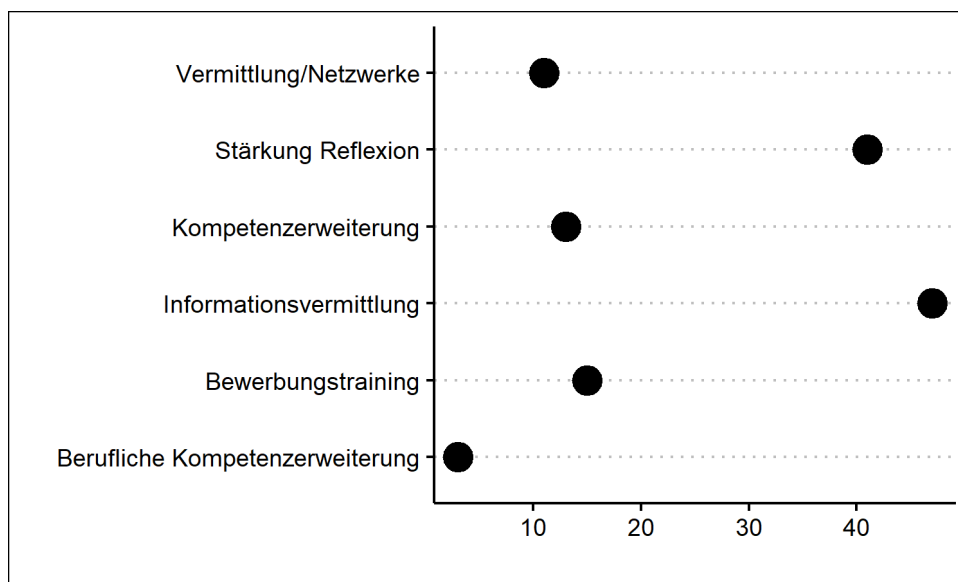


Abbildung 7: Resultat der sekundären Beratungsprozesse, Mehrfachangaben möglich

In den Fokusgruppen und Einzelinterviews mit den Klient·inn·en spielten Prozessresultate eine zentrale Rolle. Dazu gehörten häufige Aussagen, dass STEPS der jeweiligen Person Mut gemacht und zur Stärkung ihres Selbstwertgefühls beigetragen habe.

Fallbeispiel 7: Frau Karam hat einen Bachelorabschluss in Heilpädagogik und Soziologie aus ihrem Herkunftsland im Nahen Osten. Bevor sie vor acht Jahren mit ihrem Mann in die Schweiz kam, arbeitete sie sechs Jahre lang als Heilpädagogin mit Kindern. Seit sie in der Schweiz ist, hat sie in verschiedenen niedrigqualifizierten, temporären und schlecht bezahlten Hilfsjobs gearbeitet. Ihre Familie ist nicht auf ein zusätzliches Einkommen angewiesen, aber sie möchte gerne in ihrer Karriere weiterkommen. Sie sagt, sie wisse, was sie kann. Doch in der Schweiz habe sie oft das Gefühl, dass man nicht an sie und ihre

Fähigkeiten glaubt. Bei Personen mit Migrationserfahrung stehe oft im Vordergrund, was sie nicht können, anstatt was sie mitbringen. Das mache es schlussendlich auch schwierig, an sich selber zu glauben und seine Ziele zu erreichen. Bei STEPS hatte sie das Gefühl, dass man an sie glaubte. Das gab ihr das Selbstvertrauen, um ein Anerkennungsverfahren einzuleiten und sich auf Lehrstellen für eine verkürzte Lehre zu bewerben. Obwohl sie die Informationen über diese Möglichkeiten eigentlich schon hatte, fehlte ihr vorher der Mut dazu. Schlussendlich hätte sie eine Lehrstelle in der Nähe von Biel bekommen, die aber aufgrund der Distanz zu ihrem Wohnort nicht mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbar war. Das Anerkennungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Im oben beschriebenen Fallbeispiel hat die STEPS-Beratung im Beratungszeitraum zu keinem formell abgeschlossenen Meilenstein, wie z.B. dem Abschluss eines Anerkennungsverfahrens oder dem Antreten einer Lehrstelle, geführt. Dennoch hat die Klientin durch die Beratung Kompetenzen (im Sinne von Selbstwertgefühl und Mut) entwickelt, um ihren Zielen etwas näher zu kommen.

Die Vermittlung in berufliche Netzwerke wurde zudem von den befragten Klient·inn·en als ein sehr zentraler Aspekt genannt, den STEPS nur bedingt abdecken konnte. Das Prozessresultat Vermittlung/Netzwerke kommt in der quantitativen Erhebung sieben Mal vor und ist somit nicht unter den häufigsten Prozessresultaten. Dies hängt einerseits damit zusammen, dass STEPS nicht auf bestimmte Berufsgruppen ausgerichtet ist und deshalb auch nicht alle formellen und informellen beruflichen Netzwerke in den verschiedenen Branchen kennt. Im Pilotprojekt war nicht vorgesehen, die Klient·inn·en untereinander zu vernetzen. Dennoch könnte es sich lohnen, diesen Aspekt in Zukunft zu stärken. Mehrere Teilnehmende an den Fokusgruppen unterstrichen, dass Beratungsstellen für Migrant·inn·en solche Vernetzungen fördern sollten und verwiesen u.a. auf das Programm Bernetz der Stadt Bern. An den Fokusgruppen, die im Rahmen der Evaluation durchgeführt wurden, wurde von einigen Teilnehmenden der direkte Austausch mit anderen Personen in einer ähnlichen Situation geschätzt.

4.4 Qualität der Beratung

Die Qualität der Beratung wurde von den Interviewteilnehmenden allgemein als sehr hoch eingeschätzt. Auch die befragten Klient·inn·en, welche neben STEPS noch weitere Beratungsangebote aufgesucht hatten, waren zufrieden mit der Qualität der Beratung. Sie schnitt aus ihrer Sicht auf verschiedenen Ebenen besser ab als andere Beratungsangebote, die oft auch als komplementär aufgefasst wurden. Dies hing unter anderem mit dem Anspruch von STEPS zusammen, auf jede Person und Situation individuell und bedarfsgerecht einzugehen. Auch andere befragte Fachpersonen und die STEPS-Beraterinnen betrachteten das Eindenken in die individuelle Situation und damit die Niederschwelligkeit (Erreichbarkeit, Kostenlosigkeit, Unabhängigkeit, Akzeptanz usw.) als Vorteil des Angebots.

Im Folgenden soll die Beratungsqualität in Bezug auf die in der Sektion 2.3.2 definierten Kategorien analysiert werden.

Zielorientierung: Ziele wurden nicht vom Projekt oder den Beraterinnen vorgegeben, sondern mit den Klient·inn·en gemeinsam erarbeitet. Dabei sollten diese Ziele zwar realistisch, jedoch auch nicht zu tief gesteckt sein. Aus den Interviews mit der Klientel ergab sich, dass letztere ihre beruflichen Erwartungen durch die STEPS-Beratung kaum senkte, sondern im Gegenteil durch die Beratung oft den Mut fand, ihre beruflichen Ambitionen kurz- oder langfristig im Auge zu behalten und darauf hinzuarbeiten. Die Festlegung konkreter Ziele bedeutete jedoch nicht, dass diese in jedem Fall bis zur Erreichung oder bis zum Ende der Beratung weiterverfolgt wurden. Manchmal ergaben sich im Verlauf der Beratung neue Möglichkeiten, oder ein

bestimmtes Ziel musste aufgrund der verhältnismässig grossen Hürden aufgeschoben oder ganz aufgegeben werden. Ein häufiger Grund für die Aufschiebung z.B. eines Anerkennungs- oder Validierungsverfahrens war das Sprachniveau, das dafür vorausgesetzt wird. In solchen Fällen konnten aber meistens neue Ziele oder Zwischenziele definiert werden, ohne die längerfristige Aussicht auf eine Anerkennung oder Validierung aufzugeben.

Strukturierung: Die Beratungen wurden von den befragten Klient·inn·en als strukturiert wahrgenommen. Dazu gehörte, dass Informationen klar und auf eine individuell abgestimmte Art vermittelt wurden. Diese führte nicht nur zu einem zeitlich effizienten Beratungsprozess, sondern ersparte aus Sicht einiger befragten Personen auch den Klient·inn·en Zeit im Umgang mit den erhaltenen Informationen. Eine Klientin berichtete, dass sie sich mit der Beraterin in jeder Sitzung auf «Hausaufgaben» für die STEPS-Mitarbeiterin einerseits und sich (als Klientin) andererseits geeinigt habe. Die Beraterin habe sie auch dazu ermutigt, einen Ordner anzulegen für ihre Recherchen und ein Journal zu führen. Diese Struktur im Beratungsprozess empfand sie als sehr positiv.

Methodenvielfalt: Die STEPS-Beraterinnen haben einen interdisziplinären Hintergrund und konnten ausserdem ihre Beratungskompetenzen durch ein *Certificate of Advanced Studies* (CAS) in «Laufbahndiagnostik und -beratung» während der Dauer des Projekts vertiefen. Das Anpassen der Unterstützungsleistungen auf die jeweiligen Bedürfnisse kann als Ausdruck von Methodenvielfalt verstanden werden. Obschon die Beraterinnen dem Grundsatz folgten, die Eigenständigkeit und Eigeninitiative ihrer Klientel möglichst zu fördern, leisteten sie auch tatkräftige Unterstützung, wenn sie diese für nötig hielten. So hatte eine STEPS-Beraterin zum Beispiel an das Konsulat und verschiedene Behörden des Herkunftslandes einer Klientin E-Mails verschickt und Anrufe getätigt, als diese nach mehreren Versuchen keinen Erfolg hatte und am Ende ihrer Kräfte war. Eine andere Klientin schätzte dagegen, dass die gleiche Beraterin ihr lediglich half, ihren eigenen Entscheidungsfindungsprozess strukturiert und selbstbewusst anzugehen.

Dokumentation: Im Verlauf des Projekts wurden alle Klient·inn·en in einer Datenbank erfasst. Zudem erstellten die Beraterinnen Klient·inn·enakten. Die genauen Informationen, Kategorien und der Grad der Differenzierung der Kategorien mussten jedoch im Verlauf des Pilotprojekts und der formativen Evaluation erarbeitet, erprobt und angepasst werden. Aus den Rückmeldungen der befragten Klient·inn·en und laut STEPS-Team lief die fachliche Dokumentation, die es den Beraterinnen ermöglichte, den Überblick über die verschiedenen «Fälle» zu behalten, einwandfrei.

Die fachlich-administrative Dokumentation muss jedoch von den für die Evaluation notwendigen (zusätzlichen) Unterlagen unterschieden werden. Letztere erlauben es den Forschenden, die Beratungsprozesse im Nachhinein zu untersuchen sowie quantitativ und qualitativ zu erfassen. Dies gestaltete sich insofern schwierig, als die Beraterinnen anfangs einige Rubriken wie z.B. den Zeitaufwand für die Vor- und Nachbereitung einer Beratung unterschiedlich erfassten (in der Organisation kamen auch zwei Datenbanken zur Anwendung, deren Angaben nicht in jedem Fall konsistent waren). Zudem war aus Sicht der Forschenden die Klassifizierung des Erstanliegens der Klientin oder des Klienten in vier Anliegenskategorien eher intransparent, da die vereinfachten Kategorien zwar einen systematischen Überblick erlaubten, jedoch kaum der Komplexität der verschiedenen Ausgangslagen der Klient·inn·en gerecht wurden. Das genannte Verbesserungspotential hinsichtlich der Dokumentation für die systematische Auswertung des Projekts ist insofern zu relativieren, als es sich um ein Pilotprojekt und nicht um ein etabliertes Angebot mit eingespielten Prozessen handelte.¹³ Für ein allfälliges Folgeprojekt wäre eine detaillierte Dokumentation im Hinblick auf die Wirkungsanalyse angebracht.

¹³ Ausserdem waren die Beraterinnen stets bemüht, bei Fragen oder Anliegen des Forschungsteams zeitnah Hand zu bieten.

Was die Klärung gewisser Begriffe angeht, auf die bereits im Rahmen der formativen Evaluation geachtet wurde, sei auf die bekannte Komplexität der Termini in diesem Bereich zu verweisen.¹⁴

Empathie und Vertrauen: Die Empathie der Beraterinnen wurde als ein wichtiger positiver Punkt und eine besondere Stärke von STEPS in Fokusgruppen- und Einzelinterviewteilnehmenden hervorgehoben. Die STEPS-Beraterinnen interessierten sich aus Sicht der befragten Klient·inn·en für sie und vermochten sich in ihre Situation hineinzusetzen. Dabei gilt es auch hervorzuheben, dass die befragten Personen die Empathie der Beraterinnen gleichzeitig als eine Begegnung auf Augenhöhe wahrnahmen, bei der es nicht nur um die Schwierigkeiten und Defizite der jeweiligen Person, sondern auch um deren Fähigkeiten ging.

Ein Vertrauensverhältnis aufzubauen braucht in den meisten Fällen Zeit. Dieser Aufbau wurde dadurch begünstigt, dass die Beratungen keine im Voraus festgelegte Dauer und Frequenz hatten, sondern sich den Bedürfnissen der jeweiligen Klientin oder des jeweiligen Klienten anpassen konnten. Dies ermöglichte, dass die Personen ihre Situation ausführlich schildern und die Beraterinnen darauf eingehen konnten, ohne aus zeitlichen oder finanziellen Gründen immer direkt zum Kern der Sache kommen zu müssen. Eine Klientin hätte es zudem vorgezogen, dass das erste Gespräch alleine dem gegenseitigen Kennenlernen gedient hätte, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Aus ihrer Sicht würde dies dazu beitragen, dass die Klient·inn·en den Empfehlungen der Beraterinnen eher trauen und diese annehmen, was schlussendlich den ganzen Prozess erleichtere.

Migrationssensibilität: Das STEPS-Pilotprojekt war bei der im Migrationsbereich tätigen Nichtregierungsorganisation isa angesiedelt. Daher konnte es auf die langjährige Erfahrung und fachliche Kompetenz der Organisation und deren Mitarbeitenden aufbauen. Wo hingegen die befragten Klient·inn·en mehrfach bemängelten, dass es im Kanton Bern wenige Anlaufstellen für Personen mit Migrationserfahrung gebe, die sich in diesem Feld auskannten, wurde STEPS diese Sensibilität für migrationsbezogene Themen von den Interviewteilnehmenden klar zugesprochen. Geschätzt wurde auch von einigen befragten Personen, dass eine Beraterin selber in die Schweiz immigriert ist und sich hier mit einer ausländischen Tertiärausbildung beruflich orientieren musste, was wiederum dazu beitrug, dass sich die Klient·inn·en in ihrer eigenen Situation verstanden fühlten.

Identitätsstiftender Austausch: Unter den in den Klient·inn·eninterviews am häufigsten erwähnten positiven Punkten zu STEPS war, dass die Beratung zur Stärkung des Selbstvertrauens und insbesondere des Vertrauens in die eigenen beruflichen Errungenschaften und Fähigkeiten der jeweiligen Person beigetragen hatte. Gerade weil viele Personen die Erfahrung einer sozialen Abwertung und fehlender Anerkennung in der Schweiz gemacht hatten, stellte die Anerkennung durch die Beraterinnen und der Austausch auf Augenhöhe ein aus ihrer Sicht zentrales Element auf dem Weg zum Berufsziel dar.

4.5 Zusammenarbeit zwischen STEPS und anderen Stellen

Wie bereits mehrmals erwähnt wurde, reihte sich das Pilotprojekt STEPS in eine Landschaft bereits bestehender Beratungsangebote im Kanton Bern ein. Der Pilot zeichnete sich durch seine Niederschwelligkeit und Spezialisierung in den Bereichen Migration und Beruf aus und konnte damit aus Sicht der befragten Klient·inn·en auf Bedürfnisse eingehen, die von keiner anderen Stelle so abgedeckt wurden. Allerdings stellt sich im Hinblick auf die zeitlich beschränkte Dauer und die Grösse des Projekts mit jeweils zwei Beraterinnen und

¹⁴ So werden allein schon die Begriffe Validierung, VAE, Anerkennung usw. in den Sprachregionen und Nachbarländern unterschiedlich verwendet. Sie lieferten auch in den Austauschen zwischen dem SFM- und dem STEPS-Team immer wieder Diskussionsstoff (vgl. auch Glossar).

insgesamt 100 Stellenprozent für die Beratung auch die Frage der Zusammenarbeit mit anderen nicht-staatlichen und kantonalen Stellen. Auf diese soll im folgenden Unterkapitel eingegangen werden.

4.5.1 Triagen, Vermittlung und Austausch mit anderen Beratungsstellen

Die Zusammenarbeit zwischen STEPS und weiteren Stellen, welche Unterstützung und Beratung insbesondere im beruflichen Bereich für Personen mit Migrationserfahrung anbieten, fand sowohl auf fachlicher Ebene als auch in Form von Weiterleitungen von Klient·inn·en an andere relevante Stellen statt. Die fachliche Vernetzung bezieht sich auf den Austausch von Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten unter Expert·inn·en und Berater·inn·en der verschiedenen nicht-staatlichen und kantonalen Organisationen, die Beratungen für Personen mit Migrationserfahrung anbieten. Wie auch aus den vier von der Projektleiterin verfassten Zwischenberichten hervorgeht, fand dieser fachliche Austausch mit den Mitarbeitenden den kantonalen Stellen BIZ, Fachstelle BAE, GSI, TRiiO und den Projekten Netzwärk und Bernetz statt. In Zusammenarbeit mit dem Swiss African Forum organisierte die isa 2022 sieben Abendveranstaltungen, darunter eine zum Thema berufliche Aus- und Weiterbildung, mit Inputs von Fachreferent·inn·en (3. Zwischenbericht STEPS, 2023).



Abbildung 8: Weitervermittlung der Klientel an andere Stellen (Wortgrösse proportional zur Anzahl Triagen)

Die Zusammenarbeit zwischen STEPS und weiteren Stellen kann auch in der Form von Triagen von STEPS-Klient·inn·en an andere Stellen quantitativ erfasst werden. Die Weitervermittlung der Klientel an andere Stellen erfolgte primär an das BIZ, die Fachstelle BAE, SAH Fokus, Zentrum 5 (Schreibstube), ENIC und TRiiO, wie Abbildung 8 illustriert (grosse Schriftzeichen stehen für eine grosse Zahl von vermittelten Personen). Eine vertiefte Übersicht über die verschiedenen Angebote findet sich in der aufschlussreichen Masterarbeit von Kojobaeva (2022).

Als sehr positiv bewerteten die Mitarbeitenden die Komplementarität von STEPS mit den übrigen Tätigkeiten der Trägerorganisation isa, bei der das Pilotprojekt intern angesiedelt war. Es konnte einige Leerstellen im

Angebot der isa füllen, die ihrer Ansicht nach keine andere Organisation oder kantonale Stelle abdeckte, was auch die befragten Klient·inn·en bestätigten. Ausserdem ermöglichte die Zusammenarbeit mit TRiiO, dass die beiden Stellen sich nicht nur gegenseitig Klient·inn·en vermittelten, sondern manchmal auch schwierige Fälle gemeinsam besprechen und Lösungen suchen konnten.

In Bezug auf die Zusammenarbeit mit den kantonalen Stellen entwickelte sich auf der Basis einzelner Beratungsprozesse auch eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen STEPS und der BAE-Fachstelle (BIZ) und Stellen, die in die BAE-Prozesse involviert sind (insbesondere die zuständige Stelle am MBA). STEPS hat verschiedentlich Klient·inn·en an das BIZ und die Fachstelle BAE vermittelt, wodurch sich gezeigt hat, dass das Projekt den Outreach der kantonalen Stellen erweitern und eine Filterfunktion ausüben kann, indem es gezielt geeignete Personen an die kantonalen Beratungsstellen weiterleitete. Das STEPS-Team gab aber an, seinerseits nur wenige Klient·inn·en von anderen öffentlichen Beratungsstellen direkt vermittelt bekommen zu haben. Auch indirekt kamen die befragten Klient·inn·en selten über die kantonalen Beratungsstellen zu STEPS, etwa durch aufgelegte Flyer. Dieser beschränkte Austausch kann auf die Neuheit des Pilotprojekts, auf eine unklare Definition der jeweiligen Aufgabenbereiche und Schnittstellen zurückgeführt werden sowie auf unterschiedliche (institutionelle) Auffassungen darüber, wie und in welchem Umfang ein solcher Austausch überhaupt sinnvoll gewesen wäre.

Letztendlich muss aber auch die Covid-19 Pandemie als eine besondere Herausforderung für die Triagen, Vernetzung, Zusammenarbeit und Beratungsarbeit allgemein miteinbezogen werden, obwohl die persönlichen Beratungen nie eingestellt wurden. Die Pandemie erschwerte den Kontakt zwischen Beratenden und Klientel und betraf gerade Personen, die eine Lehrstelle anfangen wollten und somit zum Zielpublikum der BAE-Fachstelle sowie auch von STEPS gehörten, stark: Viele Lehrstellen, Praktika oder Schnupperlehren konnten nicht angetreten werden oder wurden aufgeschoben. Zudem muss auch davon ausgegangen werden, dass die Kommunikation über die bestehenden Angebote und die Vernetzung unter den verschiedenen Stellen und Beratungsangeboten durch die Pandemie eingeschränkt wurden.

4.5.2 Schnittstellen und Abgrenzungen der Aufgabenbereiche

An dieser Stelle drängen sich einige Hinweise auf die zentrale Schnittstelle des Pilotprojekts mit den Regelstrukturen und deren kritische Einschätzung auf. Nachdem im institutionellen Bereich inzwischen verschiedene Entwicklungen stattgefunden haben, auf die wir nicht näher eingehen konnten, und das Pilotprojekt nun abgeschlossen ist, kann es nicht darum gehen, allfällige Divergenzen im Detail auszuleuchten. Vielmehr sind wenige Anhaltspunkte zu nennen, die auch bei zukünftigen Kooperationen allenfalls zu beachten sind.

Befragte Fachpersonen der kantonalen Stellen gaben sinngemäss an, dass die Abgrenzung von STEPS gegenüber den Angeboten des BIZ und somit der Fachstelle BAE ungenügend war, da das Zielpublikum der Beratungsangebote weitgehend übereinstimmte. Worauf diese Einschätzung beruht, konnte nicht näher erörtert werden, da es offenbar weniger um die Abgrenzung der Klientel als um die Aufgabenbereiche ging. Die divergierenden Einschätzungen der Bedarfe von beiden Seiten (BIZ und STEPS) sind möglicherweise mit unterschiedlichen Herangehensweisen der beiden Angebote zu erklären: Während die Fachstelle-BAE gemäss Auftrag von den vier BAE-Wegen ausgeht und ihre Klientel im Hinblick auf diese berät, setzt STEPS bei der Gesamtsituation der jeweiligen Person an, um dann zu entscheiden, welche Option für die Person die beste ist. Somit wurde STEPS auch zu einer Anlaufstelle für diejenigen Personen, die sich möglicherweise viel von einem der vorgesehenen Bildungs- oder Berufswege versprochen, aber aus verschiedenen Gründen nicht gut hineinpassten.

Wie die kürzlich erschienene Antwort des Bundesrats (2023) auf das Postulat Atici sowie Kraus (2023) betonen, sind beispielsweise Validierungsverfahren für Migrant·inn·en ohne ausgezeichnete Sprach- und andere Landeskenntnisse unter den gegebenen Umständen denkbar ungeeignet, zumindest ohne gezielte Begleitung, was sich in entsprechend geringen Fallzahlen spiegelt (siehe 5.1). STEPS konnte eine entsprechende Unterstützung somit nur in Einzelfällen leisten, wobei diese jeweils besonders intensiv war. Die Herausforderung für die Regelstrukturen, mit ungewöhnlichen Bildungs- und Berufswegen umzugehen, und damit die Relevanz einer Beratungsstelle, die auf ganz unterschiedliche Laufbahnen eingeht, wurde gerade aus diesem Grund von mehreren projektexternen Fachpersonen unterstrichen. Aber auch (verkürzte) Lehren sind für viele Migrant·inn·en aus ausländerrechtlichen und finanziellen Gründen keine Alternative, abgesehen davon, dass selbst besonders leistungsstarke Personen mit Migrationshintergrund nachweislich grössere Probleme haben, eine Lehrstelle zu finden als solche ohne (Kost 2019).

Ferner spricht die Tatsache, dass sich einige Klient·inn·en bereits an andere Beratungsangebote der BIZ gewandt hatten, dafür, dass ihre Anliegen nicht immer (ausreichend bedarfsgerecht) abgedeckt werden konnten, was gemäss spontanen Aussagen von einzelnen BIZ-Beratenden bestätigt wurde. In diesem Zusammenhang wurde auf Initiative der Leiterin der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) eine regelmässige Sprechstunde einer STEPS-Beraterin in einer Koje (Gesprächsinsel) der BIZ Infothek in Bern ab 2023 geplant und zwar im Wechsel mit anderen migrationsspezifischen Anbietenden wie frac.ch, die in Biel bereits eine Zusammenarbeit pflegte. Nachdem verschiedene Abklärungen getroffen und Daten festgelegt worden waren, wurde diese, aus Sicht von STEPS interessante Möglichkeit, Mitte Dezember per Mail mit Verweis auf logistische Probleme abgesagt.

BIZ verwies (schriftlich) auf andere Projekte wie die Fachstelle interne Test- und Förderdiagnostik, die konkreten Unterstützungsbedarf bei der Begleitung von Interessent·inn·en der BAE-Wege aufzeigte.¹⁵ Ferner wurde geltend gemacht, dass STEPS in dieser Hinsicht «keinen fachgerechten Support» hatte bieten können: Tatsächlich hatte BIZ hauptsächlich eine Realisierungsunterstützung erwartet, nämlich dass Klient·inn·en, die Hilfe bei der konkreten Umsetzung der Empfehlungen benötigten, diese beim Pilotprojekt bekommen sollten. Gemäss Aussagen hatte die Fachstelle BAE dem STEPS-Team die Erarbeitung eines Formulars zur Übermittlung von Fällen nahegelegt, die gezielte (finanzielle, administrative, berufliche) Unterstützung von STEPS benötigten. Dieses Vorgehen kam aber nicht zustande. Dabei mag es sich um ein Detail handeln; dennoch steht das Formular sinnbildlich für die von beiden Seiten unterschiedlich gesteckten Rahmen des Projekts: Während die kantonalen Behörden das neue Beratungsangebot von STEPS durch das Formular ihrer Funktionsweise anzupassen versuchten, widersprach dieser Rahmen von unterstützenden Begleitmassnahmen (mittels eines Formulars) dem Ansatz des STEPS-Teams, das eine ganzheitliche Betrachtung der Situation der jeweiligen Person anstrebte. Allerdings nahm STEPS die Rolle der Realisierungsunterstützung mehrfach wahr, ohne aber seine Arbeit darauf reduzieren zu können/wollen. Das Projekt verstand sich somit weniger als ein den kantonalen Stellen – insbesondere der BAE-Fachstelle – zugeordnetes Angebot, denn als eigenständiges und komplementäres Beratungsangebot im Migrationsbereich, für das wiederum aus Sicht von BIZ-Verantwortlichen kein Bedarf bestand – zumindest nicht in dieser Form.

Diese beschriebenen Akteurslogiken erinnern an das von Schmidtke (2020) erwähnte Spannungsfeld zwischen dem Anspruch, durch die Beratung die Chancen der Klient·inn·en so weit wie möglich auszuloten, und der Notwendigkeit, sich an den institutionellen Limiten zu orientieren. Dass dieses Spannungsfeld unterschiedliche Handlungsperspektiven zwischen dem NGO-Projekt STEPS und den kantonalen Akteur·inn·en im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung prägte, ist deshalb kaum überraschend. Allerdings spielte vermutlich

¹⁵ Dieses Projekt wurde inzwischen in die Regelstrukturen überführt.

über die unterschiedlichen institutionellen Sachzwänge und Handlungslogiken hinaus auch ein seit Lancierung des Pilotvorhabens fehlendes Vertrauensverhältnis auf einer mittleren Führungsebene eine Rolle. Dies wurde mehrfach auch von indirekt involvierten Stellen erwähnt und erschwerte vermutlich eine frühzeitige einvernehmlich Aussprache über die Anpassung der Zusammenarbeit, die sich auf operativer Ebene teilweise gut einspielte (vgl. 4.5.1).

4.5.3 Projektabschluss und Ausblick

Die befragten Klient·inn·en bedauerten das Ende des Pilotprojekts – nicht nur für sich selbst sondern insbesondere für andere Personen, die in Zukunft Unterstützung benötigen und diese nicht mehr von STEPS erhalten können. Einige fanden, die Information über das Projekt STEPS hätte breiter gestreut werden müssen. Sie befürchteten, dass bereits während der Laufzeit des Pilots viele weitere Personen, welche die Unterstützung benötigt hätten, die Information über das Angebot wohl nie bekommen haben. Eine grösser angelegte Streuung der Information über das Angebot durch die kantonalen Beratungsstellen hätte die Sichtbarkeit des Projekts unter Personen, die zur Zielgruppe gehören, wahrscheinlich erhöht.

Gemäss Aussagen von NGOs oder anderen Stellen (beispielsweise GSI) und nicht zuletzt der Klientel konnte das Pilotprojekt als ein wichtiges, wenn nicht das einzige, Angebot im Migrationsbereich angesehen werden, das sich vertiefte Kenntnisse im Bereich BAE und Anerkennung (von Diplomen) angeeignet hatte.¹⁶ Aufgrund der Einbettung in die Trägerorganisation isa hatte es gute Voraussetzungen, um Personen mit Migrationserfahrung zu erreichen. Die Schnittstellen zu den kantonalen Beratungsangeboten und die spezifische Ausrichtung von STEPS auf Personen mit Migrationserfahrung stellten somit eine Chance dar, die Bemühungen des Kantons Bern, möglichst vielen erwachsenen Personen den Weg zu einem Schweizer Berufsabschluss oder einer Anerkennung zu öffnen, ins migrantische Zielpublikum zu tragen. Aufgrund des geringen Vernetzungsgrads aber auch im Hinblick auf die zeitliche Beschränkung des Pilotprojekts droht das entwickelte *Know-How* jedoch verloren zu gehen: Weder andere NGOs – inklusive der isa –, noch öffentliche Beratungsstellen, konnten die Erfahrungen aus dem Projekt eingliedern, d.h. zu einem bedeutenden Grad in ihre Arbeit integrieren. Mit dem Ende des Pilotprojekts und dem Abgang des STEPS-Teams sollte deshalb so bald wie möglich eine Reflexion stattfinden, wie das entwickelte *Know-How* nach Abschluss der Pilotphase beibehalten und die gezielte Unterstützung von Personen mit Migrationserfahrung bei der Erreichung eines Berufsziels in irgendeiner Form weitergeführt werden könnten.

¹⁶ Die Fachstelle MosaiQ des Hilfswerks der Evangelischen Kirchen (HEKS) unterstützt qualifizierte Migrant·inn·en bei der Anerkennung ausländischer Diplome und bietet eine Laufbahnberatung an. Da das Angebot aber eher auf qualifizierte Personen mit Hochschulabschluss ausgerichtet ist, gehört BAE nicht zu den Schwerpunktthemen von MosaiQ.

5 Herausforderungen und Chancen

In diesem abschliessenden Kapitel geht es darum, die Ergebnisse der Evaluation abzugleichen und einzuordnen, um die wichtigsten Schwachstellen oder Herausforderungen wie auch zentrale Erfolge und Stärken des Pilotprojekts auszuleuchten, das nach dreijährigem Bestehen etwas früher als geplant eingestellt wurde. Dies soll auch im Hinblick auf mögliche «Lehren» geschehen, die aus den vorliegenden, vielfältigen Erfahrungen zu ziehen sind und ähnliche Vorhaben in Zukunft inspirieren können. Wie aus den Gesprächen und der Fachliteratur hervorgeht, hat sich in der Berufs-, Laufbahn- und Anerkennungsberatung während der letzten Jahre viel bewegt; so wurden gemäss Rückmeldung der BKD in der Abteilung der BSLB in Bern neun Projekte durchgeführt, die inzwischen in den Regelbetrieb übergeführt werden konnten, aber keine direkten Verbindungen zu STEPS hatten.¹⁷ Da STEPS nun abgeschlossen ist, wurden im vorliegenden Bericht organisatorische, administrative wie auch personenbezogene Fragen nicht eigens vertieft. Dies gilt umso mehr, als für die Evaluation diesbezüglich Einzelverantwortlichkeiten von untergeordneter Bedeutung sind und vor allem grundsätzliche Überlegungen zu Relevanz und Zielerreichung des Pilotvorhabens in Vordergrund stehen.

5.1 Steiniger Weg zu einem BAE

Wie vorliegende Praxiserfahrungen aus dem Migrationsbereich (isa) und die Fachliteratur (Pecoraro & Wanner 2019) belegen, landen selbst qualifizierte Migrant·inn·en ohne anerkannten Abschluss oftmals in prekären Arbeitsverhältnissen, die auf die Dauer schwer tragbar sind. Vor diesem Hintergrund war die Feststellung, dass sich die Anerkennung von ausländischen Diplomen oder Bildungsleistungen, aber auch der Weg über alternative Qualifikationsverfahren zur Erlangung eines Berufsabschlusses kompliziert gestalten können, ein Ausgangspunkt für die Lancierung des Pilotprojekts. Diese fiel in eine Zeit, in der – angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels – das Interesse an der Förderung von qualifizierten Berufsleuten mit oder ohne Migrationserfahrung wuchs, sowie vermehrt Forderungen nach einer vielfältigen und bedarfsgerechten Beratung laut wurden. In diesem Sinn sollte STEPS die Angebote des kantonalen BIZ und der Flüchtlings- und Sozialdienste durch subsidiäre Angebote im Sinne eines Pilotprojektes ergänzen. Als Nahtstelle zum Regelangebot wurde kurz vor Projektstart die neu eingeführte Fachstelle BAE designiert (1.1), womit sich ein besonderer Fokus auf die Nachholbildungen (für Erwachsene) abzeichnete.

Unter letzteren weckten insbesondere die sogenannt *anderen Qualifikationsverfahren mit *Validierung von Bildungsleistungen oder *Zulassung zu einer Abschlussprüfung – als Alternativen zu einer (verkürzten) Lehre – in der Öffentlichkeit immer wieder grosses Interesse, obwohl sie nachweislich mit beträchtlichen Hürden verbunden sind: Dies gilt insbesondere für Personen mit Migrationserfahrung, die etwa die Landesprachen ungenügend beherrschen (Tsandev & Salzmann 2019), oder armutsgefährdete Personen (Mey et al. 2022).

Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, beabsichtigten anfangs 28% der Klient·inn·en, die sich an STEPS wandten, einen der vier BAE-Wege zu beschreiten. Allerdings konnte dieses Erstanliegen dann nur in 17% der Fälle (8) tatsächlich konkretisiert werden. Bei den übrigen musste in den Folgeberatungen aus verschiedenen – sprachlichen, finanziellen, administrativen – Gründen oder aufgrund fehlender Voraussetzungen (keine Lehrstelle) vom ursprünglichen Anliegen abgesehen werden.

¹⁷ Assessments, Evaluationen oder andere Dokumentationen zu dem 2021 abgeschlossenen Gesamtprojekt (mit 9 Teilprojekten), welche eventuell Anregungen oder Vergleichspunkte (Qualitätsstandards, Indikatoren usw.) für unser Vorgehen geliefert hätten, liegen bisher keine vor. In Deutschland besteht inzwischen eine umfangreiche Literatur, wobei die Übertragbarkeit auf den Berner Kontext und ein Pilotprojekt beschränkt ist und sehr aufwändige Abklärungen erfordert hätte.

Tabelle 6 - Berufsabschlüsse nach BAE-Wegen (verkürzte und ordentliche Lehre zusammen) im Kanton Bern, im Jahr 2023

Verfahren	Anzahl total	Ausländer-innen	Frauen	nicht bestanden
(verkürzte) Lehre	831	28.5%	30%	6%
Direkte Zulassung Prüfung	208	25.0%	49.0%	12.5%
Validierung	41	9.8%	90.2	k.A.
Total	1080			

Quelle: BKD – MBA

Der tiefe Anteil der Klientel, die sich für einen bestimmten BAE-Weg entschied, ist aber auch im Verhältnis zu den Abschlusszahlen des Kantons zu betrachten. Gemäss diesen Statistiken haben im Jahr 2023 insgesamt 1080 Erwachsene eines der vier BAE-Verfahren (inklusive Lehre) durchlaufen und zwar in der überwiegenden Mehrheit erfolgreich; bei den Lehren bestanden nur 6% den Abschluss nicht, bei direkten Prüfungen waren es doppelt so viele. Wie aus Tabelle 6 ersichtlich wird, sind insbesondere die Validierungen der Bildungsleistungen wenig zahlreich, während die Anteile von ausländischen Abgänger-inne-n nur etwa 10% betragen, was u.a. mit den hohen sprachlichen, möglicherweise auch soziokulturellen Anforderungen dieses anspruchsvollen Verfahrens zu tun hat.

«Validierungsverfahren erfüllen als bildungspolitische Massnahme zur Steigerung der Durchlässigkeit des Bildungssystems eine wichtige Funktion für spezifische Zielgruppen. Dies sind beispielsweise qualifizierte Migrantinnen und Migranten, deren im Ausland erworbene Abschlüsse in der Schweiz vom Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden (...).

Validierungsverfahren eignen sich jedoch wenig zur Erfüllung des sozialpolitischen Ziels, Personen ohne Berufsabschluss zu qualifizieren, denn diese Verfahren erfordern sehr gute sprachliche und reflexive Fähigkeiten sowie ein hohes Mass an Selbstorganisation. Für schulungsgewohnte Personen sind die Hürden des Validierungsverfahrens in der Regel zu hoch. Sie benötigen eher niederschwelligere Qualifikationsmöglichkeiten und eine enge Begleitung.» Bundesrat (2023, 52).

Die Ergebnisse der vorliegenden Evaluation bestätigen die in Fachkreisen bekannten Hindernisse und unterstreichen, wie wichtig eine intensive Begleitung ist, wobei sowohl Angebote wie STEPS (Begleitung, Unterstützung) wie auch Regelstrukturen gefragt sind. Bekräftigt werden diese Schlüsse durch eine vergleichende Forschung von Kraus (2023), die argumentiert, dass eine systematische Förderung von staatlicher Seite mittels vorteilhafter Rahmenbedingungen die Tendenz durchaus beeinflussen kann, wie etwa das Beispiel des Kantons Genf zeigt: Im Jahr 2020 entfielen von 642 Validierungsverfahren landesweit die Hälfte (323) auf Genf, gefolgt von den bevölkerungsstärksten Kantonen Zürich und Bern (mit 113 respektive 51 Validierungen; vgl. Bundesrat 2023, 27).

Neben den STEPS-Klient-inn-en, die sich für eine Validierungsverfahren entschieden, konnten vier weitere Personen eine klassische Lehre antreten. In einem Fall war eine verkürzte Lehre vorgesehen, wurde aber von der Arbeitgeberschaft verworfen. Andere Interessierte fanden entweder keine Lehrstelle, mussten mit der Streichung der Sozialhilfe rechnen oder erhielten kein Stipendium, das ihnen eine Lehre ermöglicht hätte. Gerade Personen mit Familienverantwortung wollten oder konnten sich einen mehrjährigen Erwerbsausfall nicht leisten. Was den Erfolg bei der Abschlussprüfung von erwachsenen Auszubildenden («Lehrlingen») betrifft, so sind keine systematischen Abweichungen zwischen Personen mit Schweizer oder anderer Nationalität bzw. zwischen Bewilligungstypen von ausländischen Staatsbürger-inne-n auszumachen.

5.2 Stellenwert der Anerkennung von ausländischen Diplomen

In einer vergleichbaren Grössenordnung wie für die BAE-Verfahren wandten sich weitere 29% der Klient·inn·en für eine Anerkennung bestehender Abschlüsse oder Diplome aus dem Ausland an das Pilotprojekt; meist geschah dies in der Hoffnung, dadurch die (prekäre) berufliche Situation verbessern zu können. In diesem Fall konnten rund die Hälfte der Personen entsprechende Schritte tatsächlich einleiten, und am Stichdatum der Evaluation hatten zwei Personen die Anerkennung (Gleichwertigkeit) abgeschlossen. Wie die Erfahrungsberichte illustrieren, gab es vielfältige Gründe, weshalb es in den übrigen Fällen nicht klappte oder von einer Anerkennung absichtlich abgesehen wurde. Zum letztgenanntem Punkt drängen sich einige Bemerkungen auf, die das STEPS-Beratungsteam wie auch andere Fachpersonen aus ihrer Erfahrung heraus betonten: Zugewanderte aus Ländern, die kaum duale Ausbildungssysteme kennen bzw. in welchen die Organisationen der Arbeitswelt weit geringeren Einfluss auf die Berufsbildungen haben, als dies insbesondere in der Deutschschweiz der Fall ist, tendierten dazu, den Stellenwert von staatlichen Anerkennungen zu überschätzen. Dies gilt selbstverständlich nur ausserhalb des beschränkten Bereichs der eidgenössisch (mitunter auch kantonal) reglementierten 14 Berufe der Grundbildung, bei denen eine Gleichwertigkeitsanerkennung für eine Ausübung ohnehin unumgänglich ist.

Bei nicht-reglementierten Berufen führt diese Fehleinschätzung gemäss Rückmeldungen vielfach dazu, dass Ratsuchende mit einer Anerkennung eines Berufsdiploms unrealistische Erwartungen verbinden, indem sie sich davon einen stark erleichterten Zugang zu angestrebten Tätigkeiten erhoffen. Dabei verkennen sie, dass viele Arbeitgeber·innen in ihrer Beurteilung von Bewerber·inne·n weniger auf staatlichen Bescheinigungen setzen als auf Rückmeldungen von Amtskolleg·inn·en (beispielsweise Arbeitszeugnisse) und eigene Erfahrungswerte etwa mit bewährten Lehren in der Schweiz. Wie es eine Interviewte absichtlich überspitzt formulierte, geht es darum, Unsicherheit zu reduzieren und sich zu versichern, «den oder die kann ich in meinem Betrieb gut gebrauchen». Die beträchtlichen Bemühungen und mitunter finanziellen Aufwände (Gebühren, Übersetzungen, Beglaubigungen usw.) können deshalb in ein Missverhältnis zu den konkreten Vorteilen einer Abschlussanerkennung geraten, wenn diese bei der Stellensuche kaum Türen öffnet.

Gleichzeitig verdeutlichen mehrere Praxisbeispiele, dass die Anerkennung ausländischer Diplome auch vielfältige Vorzüge birgt, die nicht zu unterschätzen sind: etwa den Anschluss an (öffentliche) Aus- und Weiterbildungen zu ermöglichen, bei Arbeitsverlust neue Einstellungschancen zu verbessern und nicht zuletzt die Handlungskompetenzen und das Selbstbewusstsein der Klient·inn·en zu stärken. Dies macht deutlich, wie anspruchsvoll eine ausgewogene und bedarfsgerechte Beratung unter diesen Umständen ist und dass sie ein Vertrauensverhältnis voraussetzt, das kaum in einem einmaligen Gespräch hergestellt werden kann. Es geht also um viel mehr als die Vermittlung von fachlichem Wissen, die selbstverständlich ebenfalls zentral ist. Dies belegt allein die Tatsache, dass die Nachfrage bei STEPS im Verhältnis zu den Ressourcen gross war und den geplanten Eckwerten entsprach, obwohl es keine aktive Bewerbung des Projekts auf Seite des Regelstrukturen gab.¹⁸

Die vorliegenden Analysen weisen auf ein grosses Entwicklungspotenzial der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Beratungsangeboten insbesondere an der Nahtstelle zwischen STEPS und BIZ, das im Rahmen dieses Pilotprojekts wenig ausgeschöpft wurde, wie verschiedene Beteiligte einräumten. Auf die genauen (Hinter)Gründe für diese Schwachstelle einzugehen, hätte vertiefte Nachforschungen erfordert, auf die aus pragmatischen Gründen verzichtet wurde. Die abschliessenden Hinweise beschränken sich vielmehr auf

¹⁸ Nach Vereinbarung war STEPS angehalten, nicht in den BIZ zu informieren, in welchen die designierten Ansprechstelle für das Projekt auf eine breitere Kommunikation verzichtete (vgl. 4.5.2).

allgemeine Überlegungen zu Tätigkeitsfeld, Schnittstellen und Handlungsspielraum des Pilotprojekts, die auch für zukünftige Kooperationen von Interesse sein dürften.

5.3 Handlungsspielräume zwischen Potenzial- und Defizitorientierung

Wie im konzeptuellen Teil aufbauend auf Schmidtke (2020) erläutert wurde, befindet sich die Anerkennungsberatung in einem Spannungsfeld zwischen – notwendigerweise¹⁹ – restriktiven Zulassungsbedingungen bzw. administrativ-finanziellen Sachzwängen einerseits und dem Ziel, die Klientel bestmöglich in ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen, andererseits. So mussten sich das Pilotprojekt selbstverständlich an die Auflagen und Prozesse der formalen Anerkennung und Validierung halten, was teilweise bei Klient·inn·en, die sich eine grundsätzliche Erleichterung des Prozesses erhofft hatten, auf Unverständnis stiess und entsprechende Rücksprachen erforderte. Gleichzeitig setzten die Beraterinnen gelegentlich auch unkonventionelle und offiziell nicht vorgesehene Methoden ein (wie beispielsweise Telefonanrufe an ausländische Vertretungen, Kontakte mit Sozialdiensten und Stiftungen), um ihre Klientel möglichst bedürfnisgerecht zu unterstützen. Diese Flexibilität und hohe Klientelorientierung wurde durch die Entstehungsgeschichte des Projekts begünstigt, das sich auf praktische Erfahrungen aus einem «Vorgängerprojekt» im Gastrobereich stützte, in dem auch ein enger Kontakt zur Arbeitgeberschaft gepflegt worden war, auch wenn dieser im STEPS-Projekt nicht weitergeführt werden konnte.

In diesem Zusammenhang ist ein zentraler Themenstrang zu nennen, der vielfach zur Sprache kam und hier bestenfalls gestreift werden kann. Mehrere befragte Klient·inn·en und Expert·inn·en aus Migrationsfachstellen äusserten den Eindruck, dass Regelinstitutionen wie u.a. Sozialdienste, RAV, BIZ, BSLB einen vorwiegend defizitorientierten Umgang mit Personen mit Migrationserfahrung pflegen, der sich demotivierend auswirkt und einer bedürfnisgerechten Unterstützung wenig zuträglich ist. Sie sprachen auch fehlende transkulturelle Kompetenz und die Orientierung an einem typisch schweizerischen Bildungsweg an, dem Zugewanderte per se kaum gerecht werden können. Inwiefern sich die geäusserten Eindrücke vorwiegenden aus unumgänglichen institutionellen Sachzwängen ergeben oder darüber hinaus Denkweisen prägen, die sich den Ressourcen oder Potenzialen von migrantischen Personen generell verschliessen, bleibe dahingestellt. Da solche Rückmeldungen nicht von Seiten der Bildungsinstitutionen kamen, haben wir kaum Hinweise darauf, wie letztere ihre Arbeit oder auch die Angebote der spezifischen Integrationsförderung wahrnehmen. Bekannterweise wurden Zugewanderte migrationsgeschichtlich bedingt bis in die 90er-Jahre beruflich kaum gezielt gefördert (ausser in gewissen Unternehmen), während sich Angebote im Asylbereich vorwiegend an Geringqualifizierten und «Bildungsfernen» orientierten, weil der Zugang zur Erwerbstätigkeit auf bestimmte Branchen beschränkt blieb (vgl. 2.1.3).

Inzwischen hat es allerdings massgebliche Weiterentwicklungen der Integrationsförderung gegeben, wobei nicht immer klar ist, wie stark diese in der Praxis abgestützt sind. So wurde in den Gesprächen auch verschiedentlich zu Protokoll gegeben, dass die Devise «Bildung vor Arbeit» der Integrationsagenda Schweiz im Kanton Bern wenig umgesetzt wird, wenn es um erwachsene Personen geht. Dies belegen auch Praxisbeispiele, die zeigen, dass Sozialdienste (einschliesslich der Asylsozialhilfe) etwa bei der Aufnahme einer Lehre für Erwachsene über 25 Jahren oft nicht Hand bieten. Ferner haben auch Studien des SFM gezeigt, dass die spezifische Integrationsförderung ausserhalb der Regelstrukturen ebenfalls oft defizitorientiert handeln. Es wäre daher sicher verkürzt, letzteren pauschal eine geringere Ressourcenorientierung und ein weniger bedürfnisgerechtes Vorgehen als anderen Organisationen zuzuschreiben. Die angesprochenen Themen wie auch

¹⁹ Damit ist gemeint, dass in Qualifikations- und Anerkennungsverfahren immer auch Ausschlusskriterien zur Anwendung kommen (müssen), was allerdings nicht bedeutet, dass diese nicht angepasst, sowie optimale Rahmenbedingungen gesteckt werden sollten, wie auch verschiedene Bildungsexpert·inn·en fordern, beispielsweise bezüglich der gebührenfreien, bedürfnisorientierten BSLB (Hirschi 2018, 7).

die Frage der Nachhaltigkeit der Berufsintegration sollten daher in den Kooperationen zwischen unterschiedlichen Akteur·inn·en gezielter thematisiert werden, so dass ein gegenseitiger Lernprozess zustande kommen kann. Dies bedingt einen gleichberechtigten Dialog zwischen allen involvierten (Bildungs)Institutionen, öffentlich-rechtlichen Körperschaften und privaten NGOs.

Jedenfalls stellt der Handlungsspielraum der Beratenden deshalb eine wichtige Herausforderung dar, denn er ist die Voraussetzung dafür, dass die Anerkennungsberatung weder eine reine Umsetzungsmassnahme staatlicher Vorgaben ist, noch in eine primär aktivistische Tätigkeit dagegen umschlägt. Partizipative Aktionsforschung könnte dabei eine vermittelnde Rolle spielen. In diesem Zusammenhang äusserte eine befragte Klientin in einem Gruppengespräch das höchstrelevante Anliegen, dass Mitarbeitende des Projekts oder zukünftige Beratende befähigt würden, die behördliche Praxis im Bereich BAE und Anerkennungsberatung allgemein aus einer migrationsspezifischen Perspektive mitgestalten zu können. Tatsächlich konnte der Austausch in den Beratungen, gemäss vielfältigen Rückmeldungen, die Situation und das Verhalten aller Involvierten (Klientel und Beratende) auf individueller Ebene beeinflussen, während Erfahrungen über das Projekt und idealerweise die Fachstelle isa hinaus wenig Resonanz haben werden. Dies wäre aber gerade deshalb interessant, weil die Position erwachsener Personen mit Migrationserfahrung vis-à-vis des Schweizer Beratungsangebots eine zeugnisgerechte Position bietet, um gewisse Schwachstellen zu erkennen, abzubauen und letztlich epistemische Gerechtigkeit zu fördern (Fricker 2023, 56 ff). Dies dürfte durchaus auch für eine Klientel ohne Migrationserfahrung aber mit atypischen Lebensverläufen oder Berufserfahrungen sowie aus gesamtgesellschaftlicher Warte von hohem Interesse sein.

5.4 Fazit

Als Fazit möchten wir abschliessend die Haupteckdaten aus der Evaluation kurz rekapitulieren und erlauben uns, einzelne Einschätzungen aus eigener Perspektive einfließen zu lassen. Im Hinblick auf eine allfällige Weiterführung des Pilotprojekts oder zukünftige Angebote mit ähnlicher Zielsetzung verweisen wir deshalb nochmals auf die Schwachstellen und Stärken von STEPS sowie auf allgemeine Chancen und Herausforderungen, wenn es darum geht, die nachhaltige berufliche Integration von Zugewanderten zu fördern.

Eine wichtige Zielsetzung der Institutionen (SBFI, BKD, GSI), die das Pilotvorhaben finanzierten, bestand darin, die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit an der Nahtstelle zum bestehen Regelangebot und insbesondere der BAE-Fachstelle – als designierte Ansprechpartnerin bei den BIZ – gründlich auszuleuchten. Diese Absicht konnte zum Bedauern mehrerer befragter Fachpersonen kaum eingelöst werden. Das erklärt sich unter anderem dadurch, dass trotz breitem Interesse wenige Klient·inn·en einen BAE-Weg einschlugen, wodurch die Zusammenarbeit beschränkt blieb, obwohl sie auf operativer Ebene funktionierte. Inwiefern eine engere Kooperation diese Zahl allenfalls erhöht hätte, bleibt deshalb ungewiss. Klar ist hingegen, dass analog zur interinstitutionellen (IIZ) auch die Zusammenarbeit mit NGOs anspruchsvoll ist und im gegenseitigen Einvernehmen sorgfältig abgesteckt werden muss. Wir haben dabei auf unterschiedliche institutionelle Logiken, Beratungsverständnisse und Herangehensweisen der beteiligten Stellen verwiesen. Diese gilt es zu reflektieren, ohne jedoch die genannten Unterschiede als unüberwindbare Gegebenheiten darzustellen zu wollen. Im Gegenteil: Der beschränkte Austausch zwischen den verschiedenen Angeboten stellt insofern eine beachtenswerte Schwachstelle dar, als dass die Nahtstelle sich unter anderen Umständen auch sehr produktiv hätte gestalten und somit eine Chance für mögliche gut abgestimmte Folgeprojekte darstellen können.

Dies gilt umso mehr, als niemand die Notwendigkeit komplementärer Angebote grundsätzlich infrage stellte. Diese Notwendigkeit wird auch in der Fachliteratur betont, wenn von niederschweligen Angeboten in Betrieben und Migrationsfachstellen oder aufsuchender Beratungsarbeit (vgl. Hirschi 2018) die Rede ist. Es wäre

deshalb verfehlt, Dienstleistungen des Regelangebots gegen solche anderer Akteur·inn·en auszuspielen, die einen anderen Zugang zum Zielpublikum haben, wie aus den vorliegenden Erkenntnissen klar hervorgeht. Damit allerdings ein konstruktiver Austausch gelingen kann, spielen abgesehen von Bestrebungen der Entscheidungsinstanzen beteiligter Organisationen auch die allgemeinen Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle. Während die Pandemiesituation eine denkbar herausfordernde *force majeure* für alle Akteur·inn·en der Beratungs- und Integrationsarbeit war und eingespielte Prozesse der Zusammenarbeit generell auf die Probe stellte, sind auch bildungspolitische Entscheide von grossem Belang. Dies unterstreicht der interkantonale Vergleich (mit dem «Erfolgsmodell» Genf bezüglich des Validierungsverfahrens) sowie der Blick auf die Sparmassnahmen in der migrationsspezifischen Berufsberatung, welche der Kanton Bern in den letzten Jahren vornahm mit empfindlichen Einschränkungen der Angebotspalette in diesem Bereich.

Zu den Stärken des Pilots zählt seine spezifische Ausrichtung auf erwachsene Personen mit Migrationserfahrung, die infolge überlagerter Hürden beim Berufseinstieg in der Schweiz riskieren, im Niedriglohnssektor und in prekären Stellen unter ihrem Qualifikationsniveau zu landen und dort stecken zu bleiben. Somit stiess STEPS nicht nur auf eine breite Nachfrage, sondern deckte offensichtlich eine Lücke im bestehenden Angebot ab. Im Unterschied zu spezialisierten Stellen umfasste die individuelle Begleitung eine breite Unterstützungspalette in Absprache mit den Klient·inn·en und unter Berücksichtigung der jeweiligen Gesamtsituation – einschliesslich familiärer Verhältnisse, Aufenthaltsstatus, finanzieller Situation. Dies erlaubte es, beispielsweise bei einer längeren Verzögerung oder gar Blockade einer Diplomanerkennung auf die Unterstützung bei der Stellensuche zu setzen und andere Schritte zu unternehmen, die zur Erreichung eines Berufsziels beitrugen und alternative Türen öffneten. Ausserdem stärkte die Beratung durch eine gezielte Ressourcen- und Chancenorientierung vielfach individuelle Handlungskompetenzen und eine eigene Standortbestimmung der Klientel, die wiederum zur sozialen Wertschätzung im Umfeld beitrug. Dies ging aus den Interviews in eindrücklicher Weise hervor und wird in der Literatur auch unter dem Begriff der «In-Wert-Setzung» (Kraus 2023) thematisiert.

Der Pilot bietet somit eine Reihe von Anknüpfungspunkten für die Anerkennungs-, Bildungs- und Berufsberatung im Kanton Bern und darüber hinaus. Angesichts der wachsenden Tertiarisierung und digitalen Transformation des Arbeitsmarkts sowie der anhaltend hohen Mobilität und soziokulturellen Diversität der Zugewanderten (Stichwort *hyperdiversity*), dürfte die entsprechende Beratungsnachfrage weiter zunehmen. Wir sind der Ansicht, dass die Antwort darauf nicht in einer neuen, spezialisierten und klar abgegrenzten Dienstleistung zu sehen ist. Vielmehr müsste sie sich in einer breit verstandenen und vielfältigen Anerkennungsberatung niederschlagen, die sich professionalisiert, und an der Diskussion um die Senkung von spezifischen Nutzungsbarrieren und Anpassung ungünstiger Rahmenbedingungen beteiligt. Mehrere interviewte Fachpersonen waren ferner der Ansicht, dass es interessant wäre, die Beratung auf Arbeitgeber·innen auszuweiten, die sich bereit erklären, Stellensuchende auf ihrem Weg zum Berufsziel zu unterstützen. Wir wissen aus anderen Evaluationen, dass eine solche Begleitung durchaus einem Anliegen entspricht, was auch ein Vorläuferprojekt bei der isa bestätigte. Ein solches Vorgehen ist zweifellos anspruchsvoll, stellt aber eine vielversprechende Perspektivenerweiterung dar, indem Interessen und Vorschläge von Unternehmensseite in die Reflexion eingebunden werden.

Aus den Erfahrungen des Pilotprojekts und Erkenntnissen neuerer Studien lässt sich ableiten, dass ein verbesserter Zugang zu Anerkennung (von Diplomen) und Berufsabschlüssen für Erwachsene keinesfalls nur für Personen mit Migrationserfahrung von Bedeutung ist, sondern zukünftig auch zahlreiche andere Bevölkerungsgruppen ansprechen wird, deren Bildungsweg aus verschiedenen Gründen von einem erwarteten, linearen Verlauf abweicht. Damit kann die Bemerkung auf dem STEPS-Flyer («Allerdings gleicht der Prozess der beruflichen Integration in der Schweiz gelegentlich dem Gang durch ein Labyrinth.») durchaus breit verstanden

werden. Die Herausforderung besteht nun darin, das erarbeitete *Know-How* möglichst über das Ende des Pilotprojekts weiterzutragen – eventuell in Form eines Folgeprojets und/oder durch die Aneignung der gesammelten Erfahrungen durch andere, bestehende Stellen und Angebote.

6 Literaturverzeichnis

- Auer, Daniel. 2018. «Language Roulette – the Effect of Random Placement on Refugees' Labour Market Integration». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (3): 341–62. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1304208>.
- Bachmann, Susanne. 2016. *Diskurse über MigrantInnen in Schweizer Integrationsprojekten*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13922-3>.
- Bundesrat. 2023. «Validierung von Bildungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss: Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 21.3235 Atici vom 17.03.2021». Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft.
- Efionayi-Mäder, Denise. 2019. «Von Fremdarbeitern zu Vorzeigemigrantinnen – Hinweis auf die Migrationsgeschichte der Schweiz». In *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*, herausgegeben von Sonja Engelage, 19–49. Zürich: Seismo.
- Engelage, Sonja, Hrsg. 2019. *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*. Zürich: Seismo.
- Fankhauser, Lilian, Andrea Kofler, und Brigitte Schnegg. 2009. «Frauen in der Migration: das Bild der Migrantin in der öffentlichen und politischen Wahrnehmung und in der aktuellen Forschung». Bern: Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM.
- Favre, Sandro, Reto Föllmi, und Josef Zweimüller. 2020. «Zuwanderung, Rückwanderung und Integration aus der Perspektive des Arbeitsmarkts». In *Panorama Gesellschaft Schweiz 2020: Migration - Integration - Partizipation*, 44–58. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BFS).
- Fehlmann, Joëlle, Denise Efionayi-Mäder, David Liechti, und Michael Morlok. 2019. «Bildungsmassnahmen für spät eingereiste Jugendliche und junge Erwachsene: privat (mit)finanzierte Bildungsangebote für Asylsuchende». SFM Studies 74. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies.
- Fibbi, Rosita, und Denise Efionayi-Mäder. 2008. «Erziehungsfragen in Migrationsfamilien». In *Familien – Erziehung – Bildung*, von Denise Efionayi-Mäder, Claudia Ermert Kaufmann, Rosita Fibbi, Jürg Krummenacher, Andrea Lanfranchi, Urs Moser, Markus P. Neuenschwander, Jürgen Oelkers, Heidi Simoni, und Susanne Viernickel, 48–66. Bern: Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF.
- Fischer, Carolin, und Janine Dahinden. 2017. «Gender Representations in Politics of Belonging: An Analysis of Swiss Immigration Regulation from the 19th Century Until Today». *Ethnicities* 17 (4): 445–68. <https://doi.org/10.1177/1468796816676844>.
- Fricker, Miranda. 2023. *Epistemische Ungerechtigkeit: Macht und die Ethik des Wissens*. München: C.H. Beck.
- Gerber, Roxane, und Philippe Wanner. 2019. «De-Qualification and De-Emancipation among Recently Arrived Highly Skilled Immigrant Women in Switzerland». NCCR – on the move Working Paper 23. Neuchâtel: nccr – on the move.
- Hirschi, Andreas. 2018. «Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)». Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ.
- Kojobaeva Gut, Asel. 2022. «Nachholbildungsangebote für Erwachsene: Chancen und Herausforderungen: eine qualitative Bestandaufnahme im Kanton Bern». Bachelor-Thesis, Bern: Berner Fachhochschule, Departement Soziale Arbeit.
- Kost, Jakob. 2019. «Erfolgreiche Migrantinnen und Migranten im Berufsbildungssystem. Individuelle, familiäre und ausbildungsbezogene Aspekte». In *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*, herausgegeben von Sonja Engelage, 269–89. Zürich: Seismo.
- Kraus, Katrin. 2023a. «Validieren als pädagogische Tätigkeit». In *Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen: disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge*, herausgegeben von Martin Schmid, 149–64. Bielefeld: WBV Media.
- . 2023b. «Theoretische Analyse zur Validierung im Berufsbildungssystem der Schweiz». Zürich: Universität Zürich.
- Lenz, Peter, und Malgorzata Barras. 2017. «Does Teaching Chunks and Fluency Make a Difference in Migrants' Language Learning?» In *The Linguistic Integration of Adult Migrants / L'intégration linguistique des migrants adultes*, herausgegeben von Jean-Claude Beacco, Hans-Jürgen Krumm, David Little, und Philia Thalgot, 195–200. Berlin, Boston: De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110477498-026>.

Mey, Eva, Nina Brüesch, Gisela Meier, Alina Vanini, Milena Chimienti, Barbara Lucas, Marta Marques, und Kushtrim Adili. 2022. «Förderung des Qualifizierung Erwachsener: armutsgefährdete und -betroffene Personen in ihren Lebenswelten erreichen». Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW.

Pecoraro, Marco, und Philippe Wanner. 2019. «Does the Recognition of Foreign Credentials Decrease the Risk for Immigrants of Being Mismatched in Education or Skills?» In *Migrants and Expats: The Swiss Migration and Mobility Nexus*, herausgegeben von Philippe Wanner und Ilka Steiner, 161–86. IMISCOE Research Series. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05671-1_7.

Piguet, Etienne, und Andreas Wimmer. 2000. «Les nouveaux «Gastarbeiter»? Les réfugiés sur le marché du travail suisse». *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale* 1 (2): 233–57. <https://doi.org/10.1007/s12134-000-1003-7>.

Riaño, Yvonne. 2011. «Drawing New Boundaries of Participation: Experiences and Strategies of Economic Citizenship among Skilled Migrant Women in Switzerland». *Environment and Planning A: Economy and Space* 43 (7): 1530–46. <https://doi.org/10.1068/a4374>.

———. 2021. «Highly Skilled Migrant and Non-Migrant Women and Men: How Do Differences in Quality of Employment Arise?» *Administrative Sciences* 11 (1): 5. <https://doi.org/10.3390/admsci11010005>.

Schmidtke, Birgit. 2020. *Bildungs- und Berufsberatung in der Migrationsgesellschaft: Pädagogische Perspektiven auf Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen*. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839444856>.

Tsandev, Evelyn, und Patrizia Salzmänn. 2019. «Potential und Anerkennung von Kompetenzen qualifizierter Migrantinnen und Migranten in der Schweiz». In *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*, herausgegeben von Sonja Engelage, 245–68. Zürich: Seismo.

7 Anhang

Tabelle 7: Triage an für Organisationen mit mehr als einer Beobachtung. Bei N = 88 Teilnehmenden erfasst.

Triage an	Anzahl
BIZ	8
BAE	6
SAH_Fokus	6
Zentrum_5	6
ENIC	5
Triio	5
BFF	4
BIZ BAE	3
Kirche	3
SRK	3
BFH	2
HAF-L	2
IKD	2
Job_Caddie	2
Jobbüro	2
KA	2
SBFI	2
Sozialdienst	2
Universität	2
VHS	2

Kurzbeschreibung

Evaluation des Pilotprojekts STEPS zur «Begleitung von Migrant·inn·en bei der Erreichung eines Berufsabschlusses für Erwachsene»

Fehlende Anerkennung von Diplomen und Nachweisen von zertifizierten Arbeitserfahrungen erschweren oder verzögern wesentlich den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Integration von Zugewanderten. Insbesondere betroffen sind Personen mit Ausbildung und Praxiserfahrungen aus Drittstaaten (aber nicht nur), die mit dem Schweizer Bildungssystem wenig vertraut sind, oder nur eine beschränkte formelle Bildung nachweisen können.

Vor diesem Hintergrund lanciert die Fachstelle Migration isa im Juni 2020 ein Pilotprojekt, das darauf abzielt Migrant·inn·en über 25 Jahre mit Wohnsitz im Kanton Bern bei der Diplomanerkennung, Validierung von Bildungsleistungen und dem Erwerb von Nachholbildung zwecks eines anerkannten Berufsabschlusses professionell zu unterstützen und/oder sie beim Ein- oder Umstieg auf dem Arbeitsmarkt zu begleiten. Dieser Pilot, STEPS – Schritte zum Berufsziel genannt, ergänzt andere Beratungsangebote der BIZ, die ihre Klient·inn·en u.a. bei der Erstellung von Validierungsdossiers unterstützen, jedoch ein grosses Mass an Schriftlichkeit und Kenntnis über die Abläufe und Zuständigkeiten in unserem Bildungssystem erfordern.

Die isa beauftragte das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) der Universität Neuchâtel eine Evaluation von STEPS durchzuführen. In einer ersten Phase dieser Evaluation wurden bereits u.a. die Abläufe und Prozesse in der Beratung und Begleitung dokumentiert, sowie die Profile der Klient·inn·en untersucht (formative Komponente zwecks interner Qualitätssicherung). Nach der formativen Phase steht nun die Bilanzierung des Pilotprojekts an: Sie befasst sich mit Zielerreichung, womöglich Wirkung (erfolgreiche Abschlüsse, Übergänge usw. der Klient·inn·en, Herausforderungen) und der Gesamtbewertung (Stärken, Schwächen) des Angebots. Um diesen zweiten Evaluationsschritt zu konkretisieren, werden eine Grundlagenanalyse (statistische und Aktenanalyse), Fokusgruppen, Fachgespräche sowie Einzelinterviews mit Klient·inn·en durchgeführt. Der Schlussbericht zur Evaluation wird im Februar 2024 vorliegen.

Kontaktdaten Forschungsteam

Leitfaden

Fachpersonen – Einzelinterviews

Funktion und Hintergrund

- Funktion, Expertise, Rolle Ihrer Institution und Bezug zu STEPS
- Lageeinschätzung allgemein
- Wie hat sich die Beratung im Bereich BAE generell, in der Fachstelle und bezüglich Migration entwickelt? Wer sind die wichtigsten Akteure?
- Inwiefern ist in der Fachstelle BAE die Anerkennung von Berufsabschlüssen und -erfahrungen im Ausland Teil der Beratung?
- Wie schätzen Sie die (rechtlichen) Rahmenbedingungen und die Praxis ein, was den Migrationsbereich angeht (Fortschritte und verbleibende Hürden) im Bereich Anerkennung? Gab es in den letzten Jahren rechtliche Änderungen auf kantonaler und nationaler Eben (z.B. VAE)?
- Kann man von einer Institutionalisierung der Anerkennungspraxis sprechen?
- Wo besteht der grösste Handlungsbedarf mit Blick auf die Anerkennungspraxis?

Rolle und Bedeutung des Pilotprojekt STEPS

- Weshalb und mit welchen Erwartungen haben sich die BKD bzw. GSI entschieden, das Pilotprojekt zu unterstützen? (Wo oder weshalb bestanden evtl. Zweifel?) (Nachfrage: Niederschwelligkeit, Kenntnis des Migrationsbereichs, usw.)
- Worin besteht oder bestünde idealerweise die Spezifität des Pilotprojekts STEPS in der Angebotslandschaft?
- Wie sehen Sie die Zusammenarbeit der verschiedenen Beratungsstellen?

Erfahrungen und Einschätzungen STEPS

- Wie war die Entwicklung?
- Hat STEPS seine Ziele angepasst an die Profile und Anliegen der Klient:inn-en, die anders waren als erwartet? Falls ja, in welche Richtung?
- Sehen Sie bei STEPS neben der individuellen Beratung auch andere Funktionen (migrationsspezifische Infos über Trends, Anliegen, Feedbacks an andere Akteure)?
- Wie hat sich die Schnittstelle zwischen den BAE-Stellen bzw. Ihrer Fachstelle und dem Pilotprojekt entwickelt (Filterfunktion)?
- BAE: Weshalb gibt es relativ wenige Überweisungen an STEPS?
- Wo sind die Schwierigkeiten für Migrant:inn-en allgemein bei der Arbeitssuche/Anerkennung der Berufe oder Erfahrungen in der Schweiz?

Bilanz Erfahrungen STEPS (und allgemein)

- Welches sind rückblickend besondere Stärken und Schwächen der STEPS-Beratungen/Vermittlungen? (wichtigste Erfolge, aber auch Schwierigkeiten)
- Bei welchen Zielgruppen oder Anliegen bietet STEPS den grössten Mehrwert?
- Welches sind aus Ihrer Sicht die grössten Herausforderungen für STEPS? (kontextuelle Faktoren)
- In der Migrationsforschung spricht man oft vom Verlust von Fachkompetenz durch die fehlende Anerkennung von ausländischen Diplomen (Migrant·inn·en arbeiten in Jobs unter ihrem Qualifikationsniveau). Inwiefern ist dies ein zentrales Thema in der Arbeit von STEPS?
- Was bräuchte es generell, um die Anerkennung von Erfahrungen/Diplomen und die berufliche Integration zu verbessern?
- Was würde Ihrer Meinung nach am meisten helfen, um Migrant·inn·en eine adäquate Eingliederung ins Berufsleben zu ermöglichen?
- Welche sind allenfalls für Sie die wichtigsten Lehren, die Sie aus dem Pilot ziehen?
- Was bräuchte es vor allem, damit STEPS (oder eine ähnliche Stelle) in Zukunft bestmöglich weiterlaufen kann (finanzielle Mittel, Personal, Kompetenzen, institutionelle Anerkennung, Werbung für das Angebot, etc.)?

Weitere Infos, Kontakte, Anregungen

- Haben Sie noch Bemerkungen oder Anliegen bezüglich der Evaluation oder darüber hinaus?
- Empfehlenswerte Dokumente, Berichte

Leitfaden

STEPS-Klientel – Fokusgruppen und Einzelinterviews

Gegenwärtige (beruflichen) Situation und Hintergrund

- Können Sie mir kurz etwas zu Ihrer allgemeinen und beruflichen Situation sagen?

Wege zu STEPS und Schnittstellen

- Wie haben Sie von STEPS erfahren?
- Aus welchem Grund haben Sie entschieden, sich bei STEPS zu melden und eine Beratung in Anspruch zu nehmen?
- Ist die STEPS-Beratung für Sie abgeschlossen und falls ja, wie und weshalb ging die Beratung zu Ende? (vielleicht vorsondieren wie lange/umfangreich die Beratung war)
- Falls die STEPS-Beratung für Sie formell abgeschlossen ist, sind Sie weiterhin in Kontakt mit den Beraterinnen oder dem isa-Team oder anderen Personen, die Sie durch STEPS kennengelernt haben?
- Haben Sie Erfahrungen mit anderen Beratungsangeboten (Fachstelle BAE, BIZ oder NGO)? Was haben Sie besonders geschätzt oder eher nicht?
- Wie sehen Sie die Zusammenarbeit der verschiedenen Beratungsstellen?

Erfahrungen und Beratung bei STEPS

- Welche Themen haben Sie in der Beratung besprochen?
- Wie beurteilen Sie das Verhalten und das Engagement der STEPS-Beraterinnen?
- Was haben die Beraterinnen von Ihnen als Klient·in erwartet? Fanden Sie die Ansprüche angemessen, oder eher zu hoch oder zu tief und warum?
- Was haben Sie besonders geschätzt während der Beratung? Was hat am meisten geholfen?
- Was haben Sie vermisst, oder was hat Ihnen nicht gefallen während der Beratung?
- Haben sich Ihre Anliegen, Ansichten und Ziele im Verlauf der Beratung geändert? Wenn ja, wie und weshalb?
- Hatten Sie das Gefühl, dass die STEPS-Beraterinnen Ihr Wissen, Ihre Fähigkeiten und Ihre Möglichkeiten richtig einschätzen?
- Hatte die STEPS-Beratung einen Einfluss darauf, wie Sie Ihre eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Möglichkeiten einschätzen?

Allgemeine Herausforderung für Migrant·inn·en in der Schweiz auf dem Arbeitsmarkt

- Wo sind die Schwierigkeiten für Sie insbesondere und für Migrant·inn·en allgemein bei der Arbeitssuche/Anerkennung der Berufe oder Erfahrungen in der Schweiz?
- Welche vorgefassten Meinungen/Vorurteile bestehen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Migrant·inn·en in der Schweiz?
- Was würde Ihrer Meinung nach am meisten helfen, um Migrant·inn·en den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen wie Schweizer·inne·n?
- Denken Sie, dass es Angebote wie STEPS braucht? Können durch Angebote wie STEPS gewisse Ungleichheiten in der Gesellschaft überwunden werden, inwiefern und wie?

Bilanz Erfahrungen STEPS (und allgemein)

- Haben Sie das Gefühl, dass die STEPS-Beratung Sie auf Ihrem beruflichen Weg und allgemein im Leben einen Schritt weitergebracht hat? Inwiefern und weshalb?
- Was würden Sie dem STEPS-Team empfehlen (beim nächsten Mal) anders zu machen? Was könnte man noch besser machen?
- Möchten Sie noch etwas hinzufügen zu unserer Studie, dem Vorgehen oder allgemein?

Allfällig Infos, die es evtl. noch zu ergänzen gäbe

Fragen, die in der Datenbank fehlen: Aufenthaltstitel, Familienstand, aktuelle Beschäftigung.

Weitere Studien des SFM

85: Didier Ruedin, Dina Bader (2023). Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration de la Ville de La Chaux-de-Fonds.

84f: Daniel Auer, Denise Efonayi-Mäder, Joëlle Fehlmann, Mirjam Suri, Dina Bader, Giuliano Bonoli, Michael Morlok, Johanna Probst (2023). Suivi et évaluation du programme pilote « Encouragement précoce de la langue ».

84d: Daniel Auer, Denise Efonayi-Mäder, Joëlle Fehlmann, Mirjam Suri, Dina Bader, Giuliano Bonoli, Michael Morlok, Johanna Probst (2023). Monitoring und Evaluation des Pilotprogramms «Frühzeitige Sprachförderung».

83: Rosita Fibbi, Leonie Mugglin, Andrea Bregoli, Lisa Ianello, Philippe Wanner, Didier Ruedin, Denise Efonayi-Mäder (2023). « Que des locataires ! » Participation politique des résident·e·s espagnols et portugais à Genève et Neuchâtel.

82: Didier Ruedin, Dina Bader (2022). Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration de la Ville de Neuchâtel.

81d: Leonie Mugglin, Denise Efonayi-Mäder, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz.

81f: Leonie Mugglin, Denise Efonayi-Mäder, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). Racisme structurel en Suisse : un état des lieux de la recherche et de ses résultats.

81i: Leonie Mugglin, Denise Efonayi-Mäder, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). Razzismo strutturale in Svizzera: studio sulle basi teoriche e concettuali e sui fondamenti empirici.

80d: Dina Bader, Denise Efonayi-Mäder (2022). Förderprogramm «ici.gemeinsam hier.». Wissenschaftliche und empirische Möglichkeiten.

80f: Dina Bader, Denise Efonayi-Mäder (2022). Programme de financement «ici.ensemble». Pistes scientifiques et empiriques.

79: Didier Ruedin, Joëlle Fehlmann (2022). Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration du Canton de Neuchâtel.

78: Johanna Probst, Didier Ruedin, Patrick Bodenmann, Denise Efonayi-Mäder, Philippe Wanner (2021). Littérature en santé relative au covid-19. Focus sur la population migrante.

77: Denise Efonayi-Mäder, Joëlle Fehlmann, Johanna Probst, Didier Ruedin, (alphabetisch) und Gianni D'Amato (2020). Mit- und Nebeneinander in Schweizer Gemeinden. Wie Migration von der ansässigen Bevölkerung wahrgenommen wird (Langfassung).

76: Joëlle Fehlmann, Denise Efonayi-Mäder (2020). Evaluation des Pilotprojekts «Lern- und Werkzentrum» tipiti.



**Swiss Forum for Migration
and Population Studies**

Das Pilotprojekt STEPS – Schritte zum Berufsziel der isa – Fachstelle Migration im Kanton Bern beriet zwischen 2020 und 2023 insgesamt 170 erwachsene Personen mit Migrationserfahrung beim Berufseinstieg oder -wechsel. Das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) der Universität Neuchâtel wurde beauftragt, eine Evaluation von STEPS durchzuführen. Diese Evaluation hat aufgezeigt, dass für ein solches Pilotprojekt eine Nachfrage vorhanden ist und dass die Beratungen durch die befragten Klient·inn·en überwiegend positiv beurteilt werden. Der auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Ansatz von STEPS konnte Migrant·inn·en konkret und mit vielfältigen Methoden auf dem Weg zur Anerkennung von ausländischen Diplomen oder zu einem Schweizer Berufsabschluss unterstützen und durch seine Ressourcen- und Chancenorientierung auch zur sozialen Anerkennung beitragen. Allerdings erwies sich die Zusammenarbeit zwischen STEPS und weiteren Angeboten in der Anerkennungs-, Bildungs- und Berufsberatung im Kanton Bern auch im Kontext der Covid-19 Pandemie und aufgrund unterschiedlicher institutioneller Logiken als Herausforderung. Die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt zeigen aber wichtige Lücken und Handlungsmöglichkeiten auf, welche nicht nur in Bezug auf ein migrantisches Zielpublikum sondern auch allgemein für die Beratungstätigkeit in den Bereichen Bildung und Beruf von Bedeutung sein können.

Autorinnen und Autor

Lisa Stalder, Politologin, Projektmitarbeiterin und Doktorandin am SFM der Universität Neuchâtel

Denise Efionayi-Mäder, Soziologin und Vizedirektorin SFM

Didier Ruedin (PhD), Soziologe, Projektleiter SFM und Lehrbeauftragter an der Universität Neuchâtel

© 2024 SFM

DOI: 10.35662/unine-sfmstudies-87

**Université de Neuchâtel, Institut SFM, Rue A.-L. Breguet 2, 2000 Neuchâtel
+41 32 718 39 20, secretariat.sfm@unine.ch, www.migration-population.ch**