Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

f-bb-Bericht

Tatjana Erfurt
Katharina Bock

Wissenschaftliche Expertise zur Weiterentwicklung des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen Berlin

Abschlussbericht (09.10.2023 – 31.12.2023)

Im Auftrag von:

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	BERLIN	

Impressum

f-bb-Bericht
Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)
ISSN 2699-0865

Herausgegeben von

Dr. Iris Pfeiffer
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Im Auftrag

der Beauftragten des Senats für Integration und Migration aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Autorinnen

Tatjana Erfurt, Katharina Bock
unter Mitarbeit von Wiebke Reyels

Erscheinungsjahr

2024

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/

Zitiervorschlag

Erfurt, T./Bock, K. (2023): Wissenschaftliche Expertise zur Weiterentwicklung des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen Berlin. f-bb-Bericht 01/24

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:

Inhalt

Auf einen Blick: zentrale Empfehlungen 1
1. Evaluationsauftrag 2
2. Methodische Herangehensweise 3
2.1 Dokumentenanalyse 3
2.2 Expertinnen- und Experteninterviews 3
2.3 Fokusgruppeninterview 4
3. Status Quo der bestehenden Qualifikationsmöglichkeiten 5
3.1 Basisqualifizierung als Grundlage für die Lotsinnen- und Lotsentätigkeit 6
3.2 Zusatzqualifizierungen als vertiefende Qualifizierungsbegleitung 7
3.3 Weitere Qualifizierungsangebote zur individuellen Weiterentwicklung 9
4. Impulse für die Weiterentwicklung der bestehenden Qualifizierungsmöglichkeiten 9
4.1 Qualitätssicherung und Stärkung der bestehenden Qualifizierungsangebote 10
4.2 Einführung von Entwicklungsmodulen im Sinne eines Baukastensystems 12
5. Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktperspektiven der Lotsinnen und Lotsen 13
5.1 Transparenz zu Entwicklungsmöglichkeiten im LRP 13
5.2 Begleitung zur beruflichen Weiterentwicklung 14
5.3 Strukturelle Unterstützung 18
6. Schlussfolgerung und Ausblick 19
7. Literaturverzeichnis 21
Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht 22

Auf einen Blick: zentrale Empfehlungen

Die wissenschaftliche Expertise zur Weiterentwicklung des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen Berlin hatte zum Ziel, die bereitgestellten Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich einer sich wandelnden Arbeitswelt zu prüfen und Weiterentwicklungspotenziale für das Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und Integrationslotsen des Landes Berlin zu identifizieren. Sie wurde durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH umgesetzt. Die Untersuchung erfolgte anhand einer Dokumentenanalyse, 5 Expertinnen- und Experteninterviews und einem Fokusgruppeninterview mit 10 Integrationslotsinnen und -lotsen im Zeitraum Oktober bis Dezember 2023.

Folgende **Impulse** konnten für die Weiterentwicklung der bestehenden Qualifizierungsmöglichkeiten und der Arbeitsmarktperspektiven der Lotsinnen und Lotsen formuliert werden:

- **Modularisierung** der Basisqualifizierung und Anpassung der Inhalte an die aktuellen Bedarfe der Lotsinnen und Lotsen
- Modifikation der Zusatzqualifizierung hin zu **Entwicklungsmodulen** im Sinne eines Baukastensystems mit Stundenkontingent für individuelle Qualifizierungen
- **Transparenz zu Entwicklungsmöglichkeiten** der Lotsinnen und Lotsen im Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und Integrationslotsen schaffen
- Persönliche Begleitung der **beruflichen Weiterentwicklung der Lotsinnen und Lotsen durch regelmäßige berufliche Entwicklungsberatung** sowie Coaching- und Mentoringprogramme
- **Vorbilder und Kontakte** für die Lotsinnen und Lotsen stärken durch Vernetzung, Gremienintegration, Alumni-Treffen und Hospitationsmöglichkeiten
- **Neukonzeption des Zertifikats** der Basisqualifizierung mit detaillierten Angaben der erlernten Kompetenzen
- Erarbeitung von **Weiterbildungsszenarien** für definierte Gruppen (Lotsinnen und Lotsen ohne formale Ausbildung; mit einer schulischen Bildung; mit einer Berufsausbildung oder Studium) zur Orientierung und konzeptionellen Aufbereitung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
- **Strukturelle Unterstützung durch Kooperationen** mit der Berliner Verwaltung und Prüfung der Verflechtung mit Qualifizierungs- und Ausbildungsangeboten außerhalb des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen (z.B. Teilqualifizierungen und Sprachkurse)

1. Evaluationsauftrag

Seit 2013 setzt der Berliner Senat das „Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und Integrationslotsen“ um. Die Berliner Integrationslotsinnen und -lotsen geben Personen mit Migrationsgeschichte und Geflüchteten Hilfestellung im Alltag, unterstützen als Sprach- und Kulturmittelnde bei Behörden und Fachdiensten und tragen so erheblich zur Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz der Verwaltung Berlins bei. Die Lotsinnen und Lotsen sind dafür bei einem der 16 beteiligten Träger sozialversicherungspflichtig beschäftigt und erhalten im Programm berufsbegleitende Qualifizierungen (vgl. Die Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration 2023). Ziel des Programms ist unter anderem, die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationsgeschichte zu stärken. So sollen die Lotsinnen und Lotsen die Beschäftigung im Landesrahmenprogramm selbst als berufliche Chance nutzen und sich im Rahmen der Beschäftigung weiterbilden. Dabei sind die Voraussetzungen der Lotsinnen und Lotsen sehr divers. Einige unter ihnen können auf vorhandene Berufs- oder sogar Studienabschlüsse aufbauen, andere müssten zunächst einen (anerkannten) Schulabschluss erwerben (vgl. Khan-Zvorničanin, M. u.a. 2015, S.41ff; Abgeordnetenhaus Berlin 2019). Mit Blick auf eine sich wandelnde, zunehmend digitale Arbeitswelt gilt es, im Programm ein vielfältiges berufsbegleitendes Qualifizierungs- und Begleitangebot weiter zu entwickeln, welches offen für diverse Bildungskarrieren ist und den Lotsinnen und Lotsen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet. Durch den Fachkräftemangel ergeben sich vielerorts Möglichkeiten für einen Arbeitsmarkteinstieg und es gilt, Potenziale bestmöglich zu nutzen. Durch die gestiegene Fluchtzuwanderung ergeben sich gerade rund um das Tätigkeitsfeld der Integrationslotsinnen und -lotsen Einsatzbereiche mit hohem Bedarf. Nicht zuletzt verändert auch die zunehmende Digitalisierung die Anforderungen, die an die Lotsinnen- und Lotsentätigkeit gestellt werden.

Die vorliegende Untersuchung hat vor diesem Hintergrund das Ziel, für das Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und Integrationslotsen Weiterentwicklungspotenziale mit Blick auf die sich wandelnden Bedingungen und die Bedarfe der Lotsinnen und Lotsen zu identifizieren. Die Ergebnisse der Untersuchung werden im Folgenden festgehalten. Zunächst wird in Kapitel 2 die methodische Herangehensweise dargestellt. In Kapitel 3 wird der Status Quo der bestehenden Qualifikationsmöglichkeiten und die in der Erhebung gesammelten Einschätzungen dargestellt. In Kapitel 4 werden Optimierungspotenziale für diese Qualifikationsmöglichkeiten zusammengefasst. Kapitel 5 stellt Impulse zur Weiterentwicklung des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und -lotsen Berlin insgesamt vor, bevor im Kapitel 6 als Ausblick schließlich Empfehlungen für nächste Schritte formuliert werden.

2. Methodische Herangehensweise

2.1 Dokumentenanalyse

Um einen ersten Überblick über die Situation der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen im Landesrahmenprogramm zu erhalten, wurde eine **Dokumentenanalyse** vorgenommen. Diese bezog sich auf frei zugängliche Materialien, Programm- und Träger-Websites sowie sachrelevante Protokolle[1] von Anhörungen im Berliner Abgeordnetenhaus. Die Evaluation von Camino aus dem Jahr 2015 „… und jetzt bin ich Integrationslotsin."[2] und die Ergebnisse der Befragung zu den beruflichen Wünschen der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen im Landesrahmenprogramm im Frühjahr 2019[3] wurden ebenfalls für die Analyse herangezogen. Zudem konnten unveröffentlichte Berichte, die von der Abteilung Integration und Migration sowie der Fachstelle des Programms zur Verfügung gestellt wurden, für die Untersuchung genutzt werden.

Alle Dokumente wurden hinsichtlich ihrer Aussagen zu den Zielen, Inhalten, bestehenden Strukturen und Erfahrungen des Programms ausgewertet und mit Hilfe eines Analyserasters auf konkrete Aufgaben der Lotsinnen und Lotsen, bestehende Angebote zur Qualifizierung, wichtige Akteure in der Qualifizierung und bereits kommunizierte Bedarfe der Integrationslotsinnen und -lotsen sowie Perspektiven der Weiterentwicklung untersucht.

2.2 Expertinnen- und Experteninterviews

Zur Vertiefung der Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse und um konkrete Ideen zur Weiterentwicklung der Qualifikationsmöglichkeiten des Landesrahmenprogramms (LRP) zu erhalten, wurden fünf qualitative leitfadengestützte explorative **Expertinnen- und Experten-Interviews** geführt. Ein Interview wurde mit der Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration und eines mit der Fachstelle des Landesrahmenprogramms umgesetzt. Als weitere begleitende Strukturebene wurden Interviews mit einer Vertretung der bezirklichen Koordinierungsstellen und mit zwei Projektträgervertretungen durchgeführt.

Als leitfadengestütztes Interview mit Expertinnen und Experten (vgl. Helfferich 2014) wurde das Gespräch vorstrukturiert und unter anderem folgende offene Fragen an alle Expertinnen und Experten gestellt und durch weitergehende Fragen ergänzt:

- Worin bestehen die Stärken des aktuellen Qualifizierungsangebotes für die Integrationslotsinnen und -lotsen ihrer Meinung nach?

[1] Abgeordnetenhaus Berlin 2019, 2020, 2023.
[2] Khan-Zvorničanin, M.; Koch, L.-B.; Schaffranke, D. (2015): „… und jetzt bin ich Integrationslotsin." Evaluation des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen. Berlin: Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH.
[3] Ramlow, J. (2019): Ergebnisse der Befragung der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen im Landesrahmenprogramm im Frühjahr 2019 zu ihren beruflichen Wünschen. Berlin: spx consult GmbH.

- Welche Schwächen oder Herausforderungen sehen Sie im Angebot und der Umsetzung der Qualifizierungsmöglichkeiten innerhalb des LRP?
- Wenn Sie einen Wunsch frei hätten: was würden Sie sich für die Qualifizierung der Lotsinnen und Lotsen wünschen, um deren berufliche Perspektiven zu stärken?

Dadurch konnten die Schwerpunkte und individuelle Betrachtungen und Einschätzungen strukturiert dargestellt werden.

Die Interviews wurden aufgenommen, um entsprechend detaillierte Protokolle zu erstellen. Anhand dieser wurde wie bei der Dokumentenanalyse ein Analyseraster angelegt. Die Aussagen zu den besprochenen Themen wurden nach Schwerpunkten (vgl. Mayring 2010) ausgewertet:

- Berührungspunkte und Beschäftigung mit der Qualifizierung
- Stärken des aktuellen Qualifizierungsangebotes
- Herausforderungen in der Umsetzung der Qualifizierung
- Eignung der Basisqualifizierung für den Arbeitsmarkteinstieg
- individuelles Coaching als Unterstützungsinstrument für den Arbeitsmarkteinstieg
- Empfehlungen und Wünsche für die Qualifizierung
- Digitalisierung im Kontext der Qualifizierung
- Perspektiven in der Verwaltung
- weitere Punkte

Anhand der Leifragen konnten die Stärken und Herausforderungen der Qualifizierungsmöglichkeiten des LRP identifiziert und diese mit Blick auf die Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg außerhalb der Lotsinnen- und Lotsentätigkeit bewertet werden. Mit Hilfe der Expertinnen- und Experten-Interviews war eine mögliche Gewichtung der Bedarfe und Weiterentwicklungsoptionen möglich.

2.3 Fokusgruppeninterview

Im nächsten Schritt wurde mit zehn Integrationslotsinnen und Integrationslotsen von sieben unterschiedlichen Trägern ein **Fokusgruppeninterview** durchgeführt. Fokusgruppeninterviews gelten als ressourcenschonende Methode, durch die unterschiedliche Akteure zusammenkommen und ein Thema aus möglichst vielseitigen Perspektiven beleuchten, ohne dabei einen gemeinsamen Konsens anzustreben (vgl. Schulz 2012, S.9ff). Durch eine heterogene Gruppe konnten die aktuellen Qualifizierungsmöglichkeiten und konkrete Bedarfe aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet werden. Trotz der recht kleinen Vertreterinnen- und Vertretergruppe der Integrationslotsinnen und -lotsen konnte eine große Heterogenität der Lotsinnen und Lotsen mit Blick auf die bestehenden Bildungs- und/oder Qualifikationsniveaus gesichert werden. Unter den zehn Teilnehmenden fanden sich Integrationslotsinnen und -lotsen, die bereits seit mehr als fünf Jahren die Tätigkeit ausüben, gleichzeitig waren einige Teilnehmende dabei, die erst im vergangenen Jahr ihre Arbeit aufgenommen haben. In der Gruppe waren sowohl Teilnehmende mit abgeschlossenem Studienabschluss als auch

einer Berufsausbildung sowie ohne abgeschlossene formale Ausbildung vertreten. Mit den Teilnehmenden waren insgesamt sechs Berliner Bezirke vertreten.

Folgende Methoden kamen im Austausch zur Anwendung:

- Gruppendiskussion zu Stärken und Schwächen des aktuellen Qualifizierungsangebotes
- Ranking der Qualifizierungsmodule nach inhaltlicher Relevanz
- Bepunktung möglicher Tätigkeitsfelder entsprechend ihrer Attraktivität als berufliche Perspektive (Lotsentätigkeit, Verwaltung, freie Wirtschaft, Erziehung/Lehre, Gesundheitsbereich, Sozialarbeit, Studium, Berufsausbildung, Fortbildung/Umschulung, Sprachkurs, Anerkennungsverfahren / in meinem alten Beruf arbeiten, Sonstiges)
- Formulierung von Wünschen zur Weiterentwicklung des LRP

Mit Hilfe der angewandten Methoden konnten die Integrationslotsinnen und -lotsen Stärken, Herausforderungen und Angebotslücken benennen, ihre Wünsche zu bestehenden Qualifikationsmöglichkeiten äußern sowie die beruflichen Perspektiven in der Gruppe identifizieren. Daraus wurden Möglichkeiten der Weiterentwicklung der Qualifizierung abgeleitet und persönliche Weiterbildungsbedarfe festgehalten.

3. Status Quo der bestehenden Qualifikationsmöglichkeiten

Im Rahmen des LRP nehmen die Integrationslotsinnen und -lotsen zu Beginn ihrer Tätigkeit an einer verpflichtenden Basisqualifizierung teil. Diese ist für jeweils 20 Teilnehmende ausgelegt und wird zweimal im Jahr von der Fachstelle Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und Integrationslotsen, die bei der spx consult GmbH angesiedelt ist, angeboten.

Die Fachstelle fungiert als Schnittstelle zwischen der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, dort der Beauftragten für Integration und Migration und den Trägern, die das Programm umsetzen. Eine der Hauptaufgaben der Fachstelle ist die Qualifizierung und fachliche Begleitung der Integrationslotsinnen und -lotsen und Unterstützung der Weiterentwicklung des Landesrahmenprogramms. Die Inhalte der Basisqualifizierung sind mit der SenASGIVA abgestimmt und festgelegt. Die Basisqualifizierung umfasst 144 Stunden und wird in sechs Wochen mit sechs Stunden Schulungszeit täglich (fünf Tage/Woche) umgesetzt. Am Ende der Basisqualifizierung absolvieren die Integrationslotsinnen und -lotsen eine Abschlussprüfung, die aus einem mündlichen Teil sowie einem Multiple-Choice-Test besteht und insgesamt sechs Stunden umfasst.

Die Zusatzqualifizierungen werden berufsbegleitend in Form von meist ein- bis zweitägige Veranstaltungen angeboten. Die Teilnahme ist für die Integrationslotsinnen und -lotsen freiwillig und soll die Teilnehmenden zu bestimmten Themen im Rahmen ihrer Tätigkeit vertiefend qualifizieren und die Weiterbildungsbedürfnisse durch vorgeschaltete Abfrage der gewünschten Inhalte durch die Fachstelle abdecken.

3.1 Basisqualifizierung als Grundlage für die Lotsinnen- und Lotsentätigkeit

Alle Interviewpartnerinnen und -partner schätzen die Basisqualifizierung als eine professionelle Beschulung mit wichtigen Inhalten für die Tätigkeit als Integrationslotsinnen und-lotsen ein. Besonders positiv wurde die Abschlussprüfung bewertet, da diese die Wichtigkeit der Basisqualifizierung verdeutlicht und die Motivation der Integrationslotsinnen und -lotsen steigert. Mit dem Zertifikat wird den Teilnehmenden eine besondere Wertschätzung vermittelt und ihre Leistung gewürdigt. In der Fokusgruppe wurde der Punkt der Wertigkeit des Zertifikats nach dem Bestehen der Prüfung jedoch sehr stark diskutiert. Es besteht die einheitliche Meinung, dass das Zertifikat nicht die gewünschte Anerkennung bei den zukünftigen Arbeitgeberinnen und -gebern bekommt. Das Zertifikat habe aktuell keine ausreichende Aussagekraft über die erlernten Fähigkeiten und Kompetenzen und sei laut Fokusgruppenteilnehmenden nur bedingt hilfreich bei einem anvisierten Wechsel in eine neue qualifizierte Tätigkeit. Die Forderung nach einer Gleichstellung der Basisqualifizierung mit einer regulären Ausbildung wurde in der Fokusgruppe diskutiert und eine Aufwertung des Zertifikats gewünscht.

In der qualitativen Auswertung der Diskussion in der Fokusgruppe über die einzelnen Module der Basisqualifizierung konnte festgestellt werden, dass bei einigen Modulen die Inhalte gekürzt bzw. ausgebaut werden sollten. Auffällig dabei ist etwa, dass die Strukturen und Aufgaben der Verwaltung in 12 Stunden vorgestellt werden, im Vergleich dazu die ausschließlich auf die Verweisberatung ausgelegten Inhalte aus dem Gesundheitssystem mit ganzen 30 Gesamtstunden behandelt werden. Zu beachten ist, dass diese Ergebnisse aus der Fokusgruppe generiert sind und damit die Perspektiven der anwesenden Teilnehmenden in ihrer Gesamtschau abbilden. Für ein umfassendes Bild zur Bewertung der Qualifizierungsmodule durch die Lotsinnen und Lotsen wäre eine quantitative Befragung im Sinne einer Vollerfassung sinnvoll.

Aktuelle Module, die in der Basisqualifizierung angeboten werden[4]:

Modul	Einschätzung nach Rückmeldung der Integrationslotsinnen und -lotsen (ILO)
1[5] Grundlagen von Kommunikation und Beratung (30h)	✓ positive Einschätzung ohne kritische Punkte
1 Grenzen der Sprachmittlung (6h)	Ausbau des Moduls, da Hauptaufgabe der ILO

[4] von der Fachstelle Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und Integrationslotsen zur Verfügung gestellte Modulübersicht

[5] die vorangestellte Nummer verweist auf das entsprechende Modul, die Unterthemen wurden für die Analyse separat betrachtet

2 Bildungsstrukturen in Deutschland und Berlin (30h)	- kann gekürzt werden, da Verweisberatung ausreichend ist vs. - genau richtig mit der Stundenanzahl, da Begleitung der Klientinnen u. Klienten in Schulen/Kitas/Jugendamt etc. eine der wichtigsten Aufgaben ist
3 Grundlagen der Sozialgesetzgebung (30h)	✓ wichtige Inhalte, da die Klientinnen u. Klienten wenig Wissen dazu haben
4 Struktur und Aufgaben der Verwaltung(en) (12h)	Erweiterung des Moduls, auch in Hinblick auf den gewünschten Wechsel der ILO in die Verwaltung
5 Gesundheitsstrukturen in Deutschland (30h)	Rückbau des Moduls, da Sprachmittlung im Gesundheitsbereich nicht im Fokus
5 Häusliche und sexualisierte Gewalt (6h)	✓ hohe Relevanz, da oft damit konfrontiert, professionaler Umgang damit notwendig

Tabelle 1: Einschätzung zu Modulen der Basisqualifizierung

In der Fokusgruppe wurden die Vor- und Nachteile der Qualifizierung in Präsenz oder in Form von digitalen Veranstaltungen diskutiert. Dabei wurden persönliche Präferenzen für die unterschiedlichen Formate kommuniziert, die sowohl die Flexibilität der digitalen Formate wie auch den höheren Interaktionswert von Präsenzformaten als Vorteile hervorheben. Insgesamt lässt sich daraus schließen, dass je nach Thema und Konzeption beide Formen grundsätzlich einsetzbar sind und auch eine hybride Form der Beschulung konzipiert werden könnte. Für ein umfassendes Stimmungsbild hierzu wäre eine Befragung aller Lotsinnen und Lotsen empfehlenswert.

3.2 Zusatzqualifizierungen als vertiefende Qualifizierungsbegleitung

Die Zusatzqualifizierungen ist ein wichtiges Instrument innerhalb des Landesrahmenprogramms, das die Integrationslotsinnen und -lotsen für ihre Weiterbildung nutzen können. Im Fokusgruppeninterview wurde die wichtige Rolle und eine sehr gute Gestaltung der Zusatzqualifizierungsangebote betont. Insbesondere die praktischen Aspekte der Veranstaltungen, wie der Besuch bei konkreten Beratungsstellen und der Austausch vor Ort wurde als sehr wichtig für die weitere Verweisberatung der Integrationslotsinnen und -lotsen eingeschätzt. Auffällig ist, dass durch die Lotsinnen und Lotsen auch von einer mehrmaligen Teilnahme an den gleichen Modulen berichtet wird. Dies wurde durch neue Entwicklungen in vielen

Bereichen begründet. Demgegenüber steht, dass gleichzeitig die begrenzten Plätze in den Zusatzqualifizierungen beklagt wurden, sodass einige Lotsinnen und Lotsen nicht an den gewünschten Qualifizierungen teilnehmen konnten. Aus den Expertinnen- und Experteninterviews mit den Trägern wurde deutlich, dass es für Integrationslotsinnen und -lotsen durch zahlreiche Termine und Aufgaben im Rahmen Ihrer Tätigkeit teilweise herausfordernd ist, Zeit für die Teilnahme an den Zusatzqualifizierungen zu finden.

Einige der Expertinnen und Experten sehen einige konkrete Angebote aus der Zusatzqualifizierung als nur begrenzt passend für die Lotsinnen und Lotsen an. So wurde das Angebot „Gegen Gewalt und Diskriminierung von LGBT* Personen“ als wenig hilfreich für die tägliche Arbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen eingeschätzt und stattdessen vertiefende Schulungen zum Sozialgesetzbuch, Wohngeld, Kommunikation mit dem Jobcenter, Aufenthaltsrecht, Schulrecht und Kita empfohlen. Demgegenüber steht eine Wertschätzung der Lotsinnen und Lotsen für dieses konkrete Angebot.

Zusatzqualifizierungen (eine Auswahl aus den zuletzt angebotenen ZQ)	**Einschätzung nach Rückmeldung der ILO und Expertinnen und Experten**
Gegen Gewalt und Diskriminierung von LGBT* Personen	- gute Organisation u. Umsetzung, mit Besuch der Beratungsstellen (ILO) - unnötig da zu wenig Bezug zur alltäglichen Arbeit der ILO (Expertin und Experten)
traumatische Belastung und posttraumatische Belastungsstörungen	sehr wichtig, da als ILO auch immer eine emotionale Stütze für die Klientinnen und Klienten
Selbstbehauptung, Selbstsicherheit, Selbstfürsorge	gute Reflexionsmöglichkeit über die eigene Distanz zu den Klientinnen und Klienten
Migration, Integration, Einbürgerung	positive Einschätzung ohne kritische Punkte
Einführung in das deutsche Arbeitsrecht	positive Einschätzung ohne kritische Punkte
Umgang mit Schulden	sehr hilfreich, um an die richtigen Stellen zu verweisen, gute Umsetzung

Tabelle 2: Einschätzungen zu Angeboten der Zusatzqualifizierung

3.3 Weitere Qualifizierungsangebote zur individuellen Weiterentwicklung

Um sich für ihre Tätigkeit als Lotsin und Lotse weiterzubilden, nutzen die Integrationslotsinnen und -lotsen auch andere Angebote außerhalb des LRP. Als erster Akteur für weitere Qualifizierung wird der eigene **Träger** genannt. In den Schulungen werden Inhalte je nach Ausrichtung des Trägerprofils angeboten. Genannt wurden politische Bildung, Transrechte, politische Partizipation als Migrantin und Migrant, Selbstständigkeit, Wohnungssuche und Selbstempowerment durch Wissen. Je nach Größe des Trägers unterscheiden sich die Angebote sehr stark. Teamsitzungen oder kollegialer Austausch sind individuelle Angebote der Träger für kleine Lotsinnen- und Lotsengruppen, die auf die Bedarfe des Trägers und der Tätigkeit der Lotsinnen und Lotsen abgestimmt sind. Dadurch haben die Träger auch eigene Steuerungsmöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten je nach konkretem Einsatz der Lotsinnen und Lotsen im Bezirk. Die Angebote sind jedoch unterschiedlich ausgeprägt je nach Träger und stellen keinen einheitlichen Wissensstand bei allen Lotsinnen und Lotsen im Programm her.

Des Weiteren wurde deutlich, dass **Informations- und Vernetzungsangebote der Bezirke** eine große Rolle für die Information und praktische Tätigkeit der Lotsinnen und Lotsen haben. Die zum Teil durch die bezirklichen Koordinationen angestoßenen Angebote umfassen den Wissensaustausch durch Runde Tische und punktuelle Angebote wie Rundgänge durch relevante Behörden und Einrichtungen. Der persönliche Austausch mit der bezirklichen Verwaltung hilft den Integrationslotsinnen und -lotsen Wissen über neue Entwicklungen in den verschiedenen Fachbereichen zu erlangen sowie die Strukturen besser zu verstehen und damit auch besser verweisen zu können. Gleichzeitig knüpfen die Teilnehmenden Kontakte für die weitere Zusammenarbeit. Damit sind solche Austauschformate als Orte des Wissens für die Lotsinnen und Lotsen sehr wichtig.

Es bestehen noch weitere Schulungsangebote von Weiterbildungsanbietern, die punktuell von den Lotsinnen und Lotsen genutzt werden, um sich zu qualifizieren. Weiterbildungen aus dem Bereich Quartiersmanagement, die von anderen Projekten umgesetzt werden, wurden in der Fokusgruppe beispielhaft aufgezählt. Diese sind nicht speziell auf die Lotsinnen und Lotsen abgestimmt, aber dennoch nutzbar, um sich in bestimmten Bereichen weiter professionalisieren zu können. Solche Formate können noch systematischer mit in die Qualifizierungsplanung der Lotsinnen und Lotsen eingebunden werden.

4. Impulse für die Weiterentwicklung der bestehenden Qualifizierungsmöglichkeiten

Aus den Rückmeldungen zu den vorhandenen Qualifizierungen lassen sich Impulse für deren Weiterentwicklung generieren. Insbesondere ist dabei wichtig in den Blick zu nehmen, dass sich das Anforderungsprofil an die Integrationslotsinnen und -lotsen durch die Digitalisierung der Kommunikation und der Verwaltung sowie durch die starke Fluchtzuwanderung in

den letzten Jahren verändert hat und sich voraussichtlich noch weiter verändern wird. Dadurch erhalten zum einen Kenntnisse zum Kontext Flucht (Asylrecht, Traumafolgen, aber auch Resilienz und Selbstfürsorge) eine größere Bedeutung, zum anderen benötigen die Lotsinnen und Lotsen eine Vielzahl an digitalen Kompetenzen, sollten mit digitalen Verwaltungsworkflows und Office-Anwendungen vertraut sein sowie zu den Chancen und Herausforderung der Informationsvermittlung und Kommunikation über Social Media informiert sein.

4.1 Qualitätssicherung und Stärkung der bestehenden Qualifizierungsangebote

Trotz einer guten Qualität der bestehenden Qualifizierungsangebote ließen sich bei der Expertise einige konkrete Anpassungsvorschläge formulieren, die zur Optimierung hinsichtlich des Bedarfs der Lotsinnen und Lotsen beitragen können.

Basisqualifizierung

Im Fokusgruppeninterview und im Austausch mit den Trägern wurde deutlich, dass eine **modulare Gestaltung** der Basisqualifizierung als sehr wertvoll erachtet wird. Das kompakte Curriculum überfordert manche Teilnehmende, sodass eine Unterteilung der Basisqualifizierung in zwei oder mehr Teile sinnvoll erscheint. Zum Reflektieren des theoretischen Inputs benötigen die Teilnehmenden mehr Zeit. Mit einer zeitlichen Pause könnten die erlernten Inhalte in der praktischen Arbeit mit den Klientinnen und Klienten geübt und verfestigt werden. Zusätzlich oder alternativ könnte eine Planung der Schulung als halbtägige Schulung hilfreich sein, um die Theorie mit dem Arbeitsalltag besser verbinden zu können. Bei einer modularen Aufteilung empfiehlt sich auch eine jeweils zeitnahe Prüfung der Modulinhalte. Von einer Modularisierung der Basisqualifizierung könnten auch die Träger profitieren, die gegebenenfalls nur für drei Wochen am Stück auf die Unterstützung der Lotsinnen und Lotsen verzichten müssen. Eine teilweise **Digitalisierung** der Lernformate im Sinne eines Blended Learning ist denkbar und bietet den Vorteil einer Aufwandsreduktion und größeren Flexibilität für die Lotsinnen und Lotsen. Jedoch sind die Präsenzformate von einem sehr hohen Wert für die Vernetzung der Lotsinnen und Lotsen, durch die sie ein Peer-Netzwerk aufbauen, Wissen austauschen können und gemeinsame Perspektiven für ihre berufliche Zukunft entwickeln können. Eine weitgehende Digitalisierung der Angebote ist darum nicht zu empfehlen.

Anschließend an die Einschätzung der Lotsinnen und Lotsen zu den verschiedenen Modulen der Basisqualifizierung (vgl. Tabelle 1) lassen sich auch in der zeitlichen **Gewichtung der Module** Anpassungsmöglichkeiten identifizieren. Die Module „Bildungsstrukturen in Deutschland und Berlin“ sowie „Gesundheitsstrukturen in Deutschland“ wurden insgesamt als zu umfangreich eingeschätzt. Die Inhalte könnten zu Gunsten des Moduls „Strukturen und Aufgaben in der Verwaltung“ gekürzt werden, um noch mehr Raum für die Inhalte zum Thema Verwaltung sowie die unterschiedlichen Zuständigkeiten und Funktionsweisen der einzelnen Institutionen und deren Aufgaben auf Landes- und Bezirksebene einräumen zu können. Die Unterthemen „Grenzen der Sprachmittlung“ und „Häusliche und sexualisierte Gewalt“ wurden als sehr wichtig identifiziert und sollten mehr Raum in der Basisqualifizierung einnehmen

und damit mehr Erfahrungsaustausch ermöglichen. Um die Integrationslosinnen und -lotsen auf die aktuellen Herausforderungen im Rahmen ihrer Tätigkeit vorzubereiten, sollten die Module neben der Verschiebung der Schwerpunkte auch auf ein neues Angebot untersucht werden. Den Fokusgruppenteilnehmenden fehlte eine tiefere Auseinandersetzung mit dem Asylrecht, konkret den aktuellen Regelungen und den damit verbundenen Konsequenzen für die geflüchteten Klientinnen und Klienten. Insgesamt wird der Einsatz von **Dozentinnen und Dozenten** mit starkem Praxisbezug und eigenen Migrationserfahrungen sehr wertgeschätzt. Diese können als Vorbild fungieren und die Teilnehmenden bei der eigenen beruflichen Entwicklung motivieren.

Zu der von den Integrationslotsinnen und -lotsen gewünschte Professionalisierung würde auch eine Schulung zum Thema Zeitmanagement beitragen. Da die Integrationslotsinnen und -lotsen zahlreiche Ansprechpartnerinnen und -partner mit vielen Anfragen und Aufgaben haben, möchten sie lernen, wie und mit wem eine entsprechende Kommunikation richtig ist und an welchen Stellen sie priorisieren müssen. Mit der Unterstützung des LRP könnten solche Angebote auch direkt von den Trägern übernommen werden und nach den individuellen Bedarfen gestaltet werden.

Zusatzqualifizierungen

Auch bei den Zusatzqualifizierungen wurden einige Bedarfe der Nachsteuerung identifiziert. Ein relevanter Punkt war eine **frühzeitige Planung und Umsetzung** der Zusatzqualifizierungsangebote, um eine Vertretung für die Termine abzusichern und die Teilnahme zu gewährleisten. Durch die Einführung einer Teilnahmestatistik sollte eine mehrmalige Teilnahme bei begrenzten Plätzen vermieden werden, um allen Interessierten eine Teilnahme zu ermöglichen.

Ein neues Konzept der Beschulung sollte eine **sprachliche Begleitung** der Integrationslotsinnen und -lotsen nach ihren individuellen Bedarfen, (Wunsch: bis B2/C1 des GER) mit einem schriftlichen Nachweis in Form eines Sprachzertifikats beinhalten. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten der Verknüpfung des Qualifizierungsangebotes mit dem Erlernen der Sprache. Als am wenigsten aufwendige Unterstützung können parallele Besuche von Sprachkursen angeregt und ermöglicht werden. Dabei müssten die vorhandenen Angebote systematisch an die Lotsinnen und Lotsen kommuniziert und ggf. Vereinbarungen zur (teilweisen) Freistellung getroffen werden. Durch eine Vernetzung mit dem BAMF bzw. durchführenden Kursträgern könnten auch konkrete Konzepte für einen eigenen Sprachkurs im Rahmen des LRP geprüft werden. Letztlich könnten auch die bestehenden Qualifizierungsangebote – der Basis – und/oder Zusatzqualifizierungen – auch im Sinne eines integrierten Fach- und Sprachlernens (vgl. Laxczkowiak/Scheerer-Papp 2018) konzipiert werden.

Die Erhebung ergab auch, dass Zusatzqualifizierungen als vertiefendes Angebot der Qualifizierung noch mehr direkten **Kontakt mit der Verwaltung, relevanten Einrichtungen und Behörden** ermöglichen sollten. Die Lotsinnen und Lotsen sehen sich als gleichberechtigte

Kolleginnen und Kollegen der Beratungsstellen auf die sie verweisen und der Verwaltung, in der sie sprachmitteln. Der Austausch ist ihnen besonders wichtig, da sie stets aussagefähig sein und ihre Klientinnen und Klienten professionell unterstützen wollen. Ein Ausbau der Zusammenarbeit durch organisierte Austauschtreffen und gemeinsame Fallbesprechungen zwischen den Lotsinnen und Lotsen und den zuständigen Stellen in der Verwaltung kann die Zusammenarbeit nachhaltig fördern, die Verwaltung für die Lotsinnen- und Lotsentätigkeit öffnen und neue Strukturen der Verweisberatung schaffen.

Mit der zunehmenden **Digitalisierung der Arbeitswelt** benötigen auch die Integrationslotsinnen und -lotsen mehr Wissen und praktische Anwendungskenntnisse in diesem Bereich. Zunächst sind an dieser Stelle die Träger gefordert, um die entsprechende technische Ausstattung zu stellen und die Einführung ins Büromanagement anzubieten. Es kann zudem eine zentral organisierte Beschulung geben, um für alle die gleichen Voraussetzungen für die Arbeit mit digitalen Angeboten und Werkzeugen zu schaffen. Neben der Arbeit mit Microsoft Office wurde die Entwicklung weiterer digitaler Kompetenzen gefordert. Die Lotsinnen und Lotsen sollten über digitale Beratungsangebote im Bereich Migration und Integration informiert werden, z.B. wo Klientinnen und Klienten sich online informieren können, wie sie mit Informationen aus Social Media umgehen sollen und was bei der Nutzung der bereits eingeführten Onlinedienste in der Migrationsberatung und der Berliner Verwaltung zu beachten ist. Dazu könnte eine Zusatzqualifizierung konzipiert werden, um den Umgang mit digitalen Angeboten zu verstehen und proaktiv zu nutzen um die Klientinnen und Klienten besser in der immer mehr digitalisierten Beratungslandschaft begleiten zu können.

4.2 Einführung von Entwicklungsmodulen im Sinne eines Baukastensystems

Neben der Qualitätssicherung und Stärkung der aktuellen Qualifizierungsangebote, die vor allem auf die Befähigung zur Arbeit als Lotsinnen und Lotsen ausgelegt sind, muss im Hinblick auf die sich wandelnden Arbeitsmarktbedingungen die Frage nach dem aktuellen Ziel des LRP diskutiert werden. Aktuell sind die Qualifizierungsangebote im LRP auf die Befähigung der Lotsinnen und Lotsen zu ebendieser Tätigkeit ausgelegt. Wenn im Rahmen des LRP der Übergang in andere Beschäftigungsverhältnisse fokussiert werden soll, ist eine andere Schwerpunktsetzung der Qualifizierung notwendig. Das aktuelle Qualifizierungsportfolio müsste hierfür um Angebote ergänzt werden, die gezielt den Einstieg auf den Arbeitsmarkt nach einer Tätigkeit als Lotsin oder Lotse fördern. Mit Blick auf die heterogene Gruppe der Lotsinnen und Lotsen empfiehlt sich eine Modularisierung und inhaltliche Erweiterung der Zusatzqualifikationen, sodass es für die Bedarfe der verschiedenen Lotsinnen und Lotsen je nach ihren persönlichen Zielen verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten gibt. Bisherige Module wären vor allem relevant für diejenigen, die in der Tätigkeit als Lotse oder Lotsin bzw. in dem Berufsfeld bleiben wollen. Personen mit anderen beruflichen Zielen bräuchten Module, die sie zielgerichtet aus der Lotsinnen- und Lotsentätigkeit heraus- und zu ihren gewünschten Tätigkeiten hinführen. Es handelt sich dann hierbei nicht mehr um eine „Zusatz“qualifizerung zur Ergänzung der Handlungsfähigkeit als Lotsinnen und Lotsen, sondern um eigenständige

Module, die besonders der beruflichen Entwicklung gewidmet sind. Wählt man eine solche konzeptionelle Umgestaltung, sollte diese dann auch im Wording reflektiert werden, etwa indem man von „Entwicklungsmodulen“ (o.ä.) spricht. Bei der Entwicklung und Gestaltung der Entwicklungsmodule müssen die individuellen Wege für die heterogene Gruppe der Lotsinnen und Lotsen unbedingt im Fokus stehen und das klare Ziel der Qualifizierung für den Übergang in andere Beschäftigungsverhältnisse haben. Hierfür könnten unter anderem auch externe bestehende Qualifizierungsangebote bedarfsorientiert eingebunden werden.

5. Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktperspektiven der Lotsinnen und Lotsen

5.1 Transparenz zu Entwicklungsmöglichkeiten im LRP

Für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktperspektiven ist es wichtig, dass bei allen Beteiligten Klarheit über die Perspektiven im Landesrahmenprogramm herrscht. Im Fokusgruppeninterview bestand die deutliche Forderung nach der **Anerkennung** der Tätigkeit und des Zertifikats über den Weg der Berufsbildbildung. Bei einigen Teilnehmenden gibt es den konkreten Plan, später als offiziell anerkannte Integrationslotsinnen und -lotsen im Sinne eines etablierten Berufsbildes zu arbeiten. Dies wurde durch die Diskussion zu möglichen beruflichen Perspektiven in der Fokusgruppe deutlich, in der viele der Teilnehmenden gar keine berufliche Alternative zur aktuellen Tätigkeit für sich formulieren konnten, weil sie im LRP ihre langfristige Perspektive sehen. Für andere Lotsinnen und Lotsen stellt das LRP einen Zwischenschritt für den Übergang in andere Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeitsbereiche dar. Auch in der Dokumentenanalyse und den Expertinnen- und Experteninterviews wurde eine intensive und sich verändernde Diskussion der Entwicklung eines Berufsbildes „Integrationslotsin und -lotse“ deutlich. Sollte keine (kurzfristige) Berufsbildentwicklung im Landesrahmenprogramm geplant sein, sollte dies transparent auf allen Ebenen kommuniziert werden, um Erwartungen zu managen und Perspektiven aufzuzeigen.

Wie die Tätigkeit der Integrationslotsinnen und -lotsen ausgestaltet ist und welche Ansprüche durch die Träger an sie gestellt werden, unterscheidet sich je nach Träger. Der Eindruck aus der Erhebung legt nahe, dass einige Lotsinnen und Lotsen sehr klar entsprechend des Konzepts der Sprachmittlung und Verweise agieren, während bei anderen Trägern die Integrationslotsinnen und -lotsen – aus praktischen Bedarfen der Praxis heraus – Aufgaben übernehmen, die näher am Profil der Migrationsberatung und Sozialarbeit liegen. Entsprechend handeln und entwickeln sich die Lotsinnen und Lotsen je nach den Anforderungen, die an sie gestellt werden. Hier steckt das Potenzial, die Fähigkeiten der Lotsinnen und Lotsen im Bereich der Migrationsberatung und Sozialarbeit, in der u.a. durch Fluchtzuwanderung sehr dringender Bedarf herrscht, noch besser zu nutzen. Diese Entwicklung birgt jedoch die Gefahr der Doppelstruktur zu den regulären Berufen im Bereich Sozialarbeit und Migrationsberatung. Auch aus diesem Grund ist die Prüfung der Entwicklung eines Berufsbildes bzw. die

Herstellung einer entsprechenden Transparenz und die entsprechende Weiterentwicklung des Programms wichtig.

5.2 Begleitung zur beruflichen Weiterentwicklung

Die Notwendigkeit der beruflichen Weiterentwicklung wird durch verschiedene Faktoren unterstrichen, darunter technologischer Fortschritt, demografischer Wandel und sich verändernde Arbeitsstrukturen durch den starken Fachkräftemangel. Die berufliche Weiterentwicklung der Integrationslotsinnen und -lotsen ist von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung und damit den Erfolg des LRP. Die Erfahrungen und Kompetenzen der Lotsinnen und Lotsen werden dringend auf dem Arbeitsmarkt gebraucht und sollten daher im Rahmen des LRP weiter ausgebaut und genutzt werden.

Aufbauend auf der Analyse der bestehenden Qualifizierungsstrukturen und der Bedarfe der Lotsinnen und Lotsen wurden Ideen entwickelt, die Impulse für eine Weiterentwicklung der Begleitung der Lotsinnen und Lotsen im Rahmen des LRP geben können. Diese gruppieren sich um die drei Schwerpunkte „Vorbilder und Kontakte“, „Persönliche Begleitung“ und „Qualifizierungen“.

Vorbilder und Kontakte

Um während ihrer Tätigkeit konkrete weitere Berufspläne entwickeln zu können, brauchen die Integrationslotsinnen und -lotsen Vorbilder sowie Kontakte mit Menschen, die einen ähnlichen persönlichen oder beruflichen Hintergrund haben. So können sie Vorstellungen über mögliche Einsatzbereiche außerhalb des LRP entwickeln.

Im Rahmen der organisierten beruflichen Weiterentwicklung können **Alumni-Treffen** als niedrigschwellige Angebote für die Berufsplanung genutzt werden. Im Sinne des Peer-to-Peer Prinzips können die ehemaligen Lotsinnen und Lotsen von den Erfahrungen berichten und bereits gegangene Wege und Möglichkeiten aufzeigen. Mit einem Alumni-Verteiler oder auch entsprechenden Gruppen auf Social Media ließe sich der Austausch ggf. unkompliziert und kostengünstig unterstützen.

Regelmäßige Vernetzungstreffen mit Schwerpunktthemen zwischen den Lotsinnen und Lotsen aus allen beteiligten Bezirken ermöglichen einen direkten Austausch zu aktuellen Themen und stärken den Kontakt zwischen den Bezirken. Zudem sollte das Netzwerk neben der bereits vernetzten strategischen auch auf der operativen Ebene mit den Stadtteilmüttern und dem Förderprogramm IQ ausgebaut werden. Bei organisierten Austauschtreffen könnten Erfahrungen mit bezirklichen Behörden ausgetauscht werden und durch eine ähnliche Zielgruppe und Aufgabenbereiche das Wissen geteilt sowie Netzwerke genutzt werden.

Ergänzend dazu kann die Teilnahme der Lotsinnen und Lotsen an relevanten **bezirklichen Gremien** sehr produktiv sein. Lotsinnen und Lotsen können hier Kontakte in die Verwaltung knüpfen und die Fachbereiche kennen lernen. Die Teilnahme könnte außerdem eine

Beteiligung an Entscheidungen innerhalb der Bezirke ermöglichen und dabei die Erfahrungen aus der Tätigkeit als Lotsin und Lotse miteinfließen lassen.

Persönliche Begleitung

Die persönliche Begleitung der Lotsinnen und Lotsen sollte das Kernstück der Weiterentwicklung des LRP sein und sollte eine regelmäßige und verpflichtende **berufliche Entwicklungsberatung** oder Karrieresprechstunde beinhalten. Diese kann durch Externe oder ggf. auch durch die Fachstelle umgesetzt werden. Denkbar ist dabei etwa eine mindestens einmalige individuelle Beratung für jede Lotsin und jeden Lotsen, der/die neu ins LRP einsteigt, optimalerweise aber eine langfristige Begleitung anhand mehrerer Beratungstermine so lange die Lotsinnen und Lotsen im Programm tätig sind. Letztere könnten auch in Form einer fakultativen Karrieresprechstunde umgesetzt werden. Zentral sollte bei der beruflichen Entwicklungsberatung sein, dass gemeinsam mit den Lotsinnen und Lotsen eine berufliche Perspektive entwickelt und die nächsten Qualifizierungsschritte abgestimmt werden. An dieser Stelle könnte die Beratung eine zentrale Rolle spielen, um den Besuch der angebotenen Qualifizierungsmodule im LRP zu planen bzw. zu eruieren, welche externen Angebote für die individuellen Ziele der Lotsinnen und Lotsen herangezogen werden könnten (z.B. Sprachkurs, Anerkennungsverfahren, Teilqualifizierung) (vgl. auch das unter Punkt 3.2 dargelegte Baukastensystem). Die berufliche Entwicklungsberatung könnte je nach individuellen Bedarfen durch ein **Coaching** ergänzt werden. Zum Auftakt der Programmteilnahme können auch Gruppencoachings hilfreich sein, um eine erste berufliche Orientierung je nach Vorqualifikation zu ermöglichen. Ergänzend oder alternativ könnte auch ein Mentoringprogramm hilfreich sein, um den Lotsinnen und Lotsen den Kontakt zu und die systematische Begleitung durch Personen zu ermöglichen, die in einem Bereich tätig sind, den sie sich selbst als berufliche Perspektive vorstellen.

Qualifizierungen

Neben der Schaffung von Vorbildern und Kontakten sowie der intensiven persönlichen Begleitung spielen bei der beruflichen Weiterentwicklung der Lotsinnen und Lotsen insbesondere Qualifizierungen eine Rolle. Die Lotsinnen und Lotsen sollten die Möglichkeiten haben, Qualifizierungsmaßnahmen zu besuchen, die zum jeweiligen Entwicklungsziel passen und bereits vorhandene Potenziale nutzen. Diese sollten individuell kombinierbar sein und könnten z.B. in Form der bereits diskutierten „**Entwicklungsmodule**“ im Sinne eines Baukastensystems eingeführt werden. Da das LRP nicht für alle Bedarfe die richtige Qualifizierung selbst anbieten kann und es bereits zahlreiche Angebote außerhalb gibt, sollten diese im Portfolio zur Weiterentwicklung der Lotsinnen und Lotsen mitgedacht werden. Dies könnten z.B. Teilqualifizierungsangebote oder anerkennungsbezogene Qualifizierungsangebote sein. Da die Lotsinnen und Lotsen sich in unterschiedlichen Kontexten Sprachlernangebote gewünscht haben, sollte solch ein Angebot als optionales Entwicklungsmodul eingebettet werden. Eine

weitere, niedrigschwellige Komponente können auch **Hospitationen** als Teil der Entwicklungsmodule integriert werden – etwa in Verwaltungsbereichen, falls ein Einstieg in die Berliner Verwaltung in Frage kommt.

Wie unter 4.2 dargelegt, könnte so nach Durchlaufen der verpflichtenden Basisqualifizierung eine Vielzahl individueller Qualifizierungsbausteine genutzt werden, um sich weiter zu entwickeln. Lotsinnen und Lotsen, die in dieser Tätigkeit oder einer verwandten Tätigkeit bleiben wollen, könnten die aktuell bereits bestehenden Module zur Vertiefung ihrer Kenntnisse nutzen, während andere ihre Zeit für Qualifizierungen verwenden, die als Brücke in eine andere Tätigkeit fungieren.

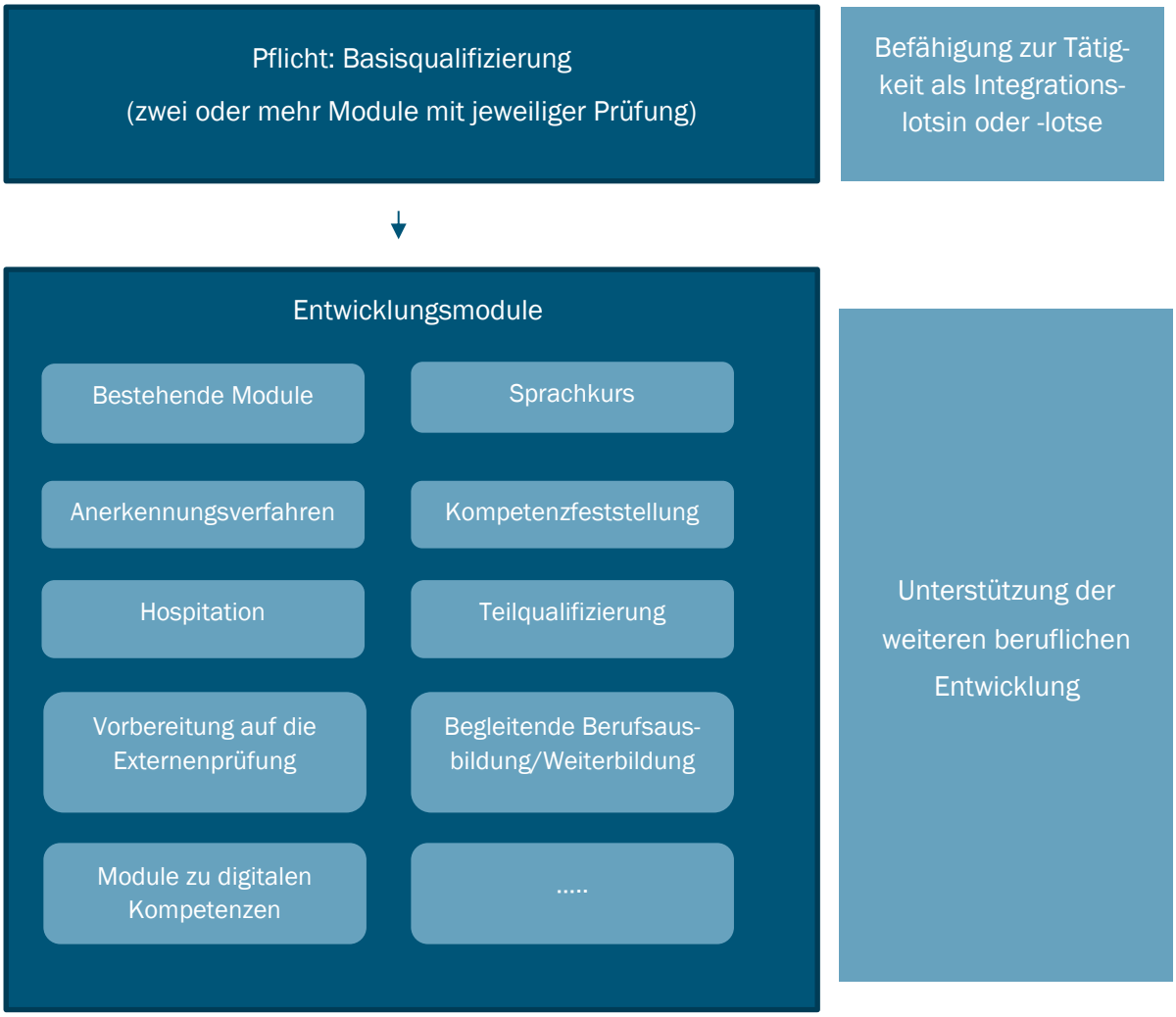

Abbildung: Beispielhafte Darstellung einer Gliederung in Basisqualifizierung und „Entwicklungsmodule“ (Abbildung: f-bb)

Damit die Lotsinnen und Lotsen wissen, welche Möglichkeiten ihnen offenstehen und um einen roten Faden in der Beratung zu haben, ist empfehlenswert, systematisch **Weiterbildungsszenarien** unter Berücksichtigung der Vorqualifikation zu entwickeln. Diese können als Beispiele in der Beratung genutzt werden und als Unterstützung bei der beruflichen

Weiterentwicklung sowie zur Sensibilisierung der Lotsinnen und Lotsen in Bezug auf mögliche Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden. Zur umfassenden Erstellung der Weiterbildungsszenarien sind noch tiefere Analysen nötig, um Aufschluss über die Vorqualifikationen und beruflichen Ziele der Lotsinnen und Lotsen sowie die Anforderungen in den entsprechenden Berufsfeldern zu erhalten. Auf Grund der unterschiedlichen Möglichkeiten, die sich abhängig von den vorliegenden Vorqualifikationen bieten, könnten die Weiterbildungsszenarien in folgende Fälle eingeteilt werden: Menschen ohne formalen Abschluss, Menschen mit einem Schulabschluss / ohne eine anerkannte Berufsausbildung sowie Menschen mit einer Berufsausbildung oder Studium.

Bei der Weiterentwicklung der Qualifizierungsmaßnahmen im Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und -lotsen ist außerdem wichtig, dass alle Zertifikate aus dem LRP besser nutzbar gemacht werden. Die Lotsinnen und Lotsen erwerben im LRP umfangreiches Wissen und praktische Erfahrungen, die bei einem Einsatz im Bereich der Integration sehr wertvoll sind. Die Verwertbarkeit der Nachweise über theoretisches und praktisches Wissen der Lotsinnen und Lotsen kann durch ein detailliertes Zertifikat gesteigert werden. Die **Überarbeitung des Zertifikats** der Basisqualifizierung hin zu einem Dokument, aus dem die im LRP erworbenen Qualifikationen deutlich hervorgehen, ist empfehlenswert. Auch könnten Vorlagen für aussagekräftige Arbeitszeugnisse mit entsprechenden Textbausteinen entworfen werden, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Lotsinnen und Lotsen stärker zu betonen.

Im Folgenden sind die möglichen Aspekte der Weiterentwicklung des Angebots des LRP zur Begleitung der beruflichen Entwicklung der Lotsinnen und Lotsen zusammengefasst:

Vorbilder und Kontakte	Berufliche Begleitung	Qualifizierung
• Alumni-Treffen für den Austausch über bereits gegangene Berufswege • Vernetzungstreffen der Lotsinnen und Lotsen • Ausbau der Vernetzung auf operativer Ebene mit Stadtteilmüttern, Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung • Teilnahme an relevanten bezirklichen Gremien	• eine regelmäßige/verpflichtende berufliche Entwicklungsberatung oder Karrieresprechstunden • und/oder Gruppencoaching, Einzelcoaching • Mentoringprogramm • Weiterbildungsszenarien unter	• ZQ/Entwicklungsmodule, inkl. externe Qualifizierungsangebote, z.B. TQ, Vorbereitung auf Externenprüfung u. Förderung der deutschen Sprachkenntnisse (B2-C1) • Ausbau des Zertifikats, einheitliche Vorlage für Arbeitsnachweise/detaillierte Beschreibung von Qualifizierungsinhalten u. Tätigkeiten

	Berücksichtigung der Vorqualifikation entwickeln	• Hospitation in potenziellen Einsatzbereichen, z.B. der Verwaltung

Tabelle 3: Impulse zum Ausbau der beruflichen Begleitung der Integrationslotsinnen und -lotsen

5.3 Strukturelle Unterstützung

Neben der Konzeption des konkreten Qualifizierungsprogramms im Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und -lotsen könnten weitere Aktivitäten auf struktureller Ebene die Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven der Lotsinnen und Lotsen unterstützen.

Kooperation mit Berliner Verwaltung

Die hohe Qualifikation und Motivation der Lotsinnen und Lotsen wird den Berichten in der Erhebung nach durch andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und insbesondere in der Verwaltung noch nicht genug gesehen und genutzt. Aus der Dokumentenanalyse ging hervor, dass Einstiege für Lotsinnen und Lotsen in der Verwaltung zum Teil durch formale Anforderungen und entsprechende Formulierungen in Ausschreibungen erschwert sind. Im Rahmen der Kooperationen könnten die Behörden auf zukünftige Einsatzbereiche der Integrationslotsinnen und -lotsen hingewiesen und durch den Austausch vorbereitet werden. Um den möglichen Einsatz der Lotsinnen und Lotsen näher zu prüfen, könnte eine Arbeitsgruppe oder gesteuerte Kooperation oder zumindest ein Informationskanal zwischen den Behörden und dem LRP eingeführt werden, um die Sichtbarkeit und Transparenz der Lotsinnen- und Lotsentätigkeit zu stärken und Schnittstellen für den Einstieg zu identifizieren. Damit kann beispielsweise auch eine Prüfung angeregt werden, wie man Stellenprofile gestalten könnte, um die Lotsinnen und Lotsen bei der möglichen Tätigkeit explizit mitzudenken. Somit kann auch der Prozess der migrationsgesellschaftlichen Ausrichtung der Berliner Verwaltung weiter gefördert werden. Auch könnten die Ergebnisse des im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf pilotierten Modells der Verwaltungslotsinnen und -lotsen ausgewertet und daraufhin geprüft werden, ob und mit welchen Unterstützungsleistungen der Verwaltungslehrgang I ein möglicher Weg für Integrationslotsinnen und -lotsen in die Verwaltung sein kann.

Verflechtung mit Qualifizierungs- und Ausbildungsangeboten außerhalb des LRP

Ein ähnlicher Ansatz ist auch bei der Kooperation mit für die Zielgruppe der Lotsinnen und Lotsen relevanten Bildungseinrichtungen, etwa den Berliner Berufsfachschulen mit Schwerpunkt Sozialberufe und Büromanagement/Verwaltung, möglich. Zur genauen Festlegung der einschlägigen Berufsbereiche wäre eine systematische Erhebung der Vorqualifikationen und beruflichen Wünsche der Lotsinnen und Lotsen in Form einer empirischen Umfrage hilfreich. Durch gezielte Kooperationen mit den Schulen könnten konkrete Schritte im Rahmen der Weiterentwicklung des Landesrahmenprogramms unternommen werden, etwa indem für die

einschlägigen Berufe mit den Schulen und zuständigen Stellen geprüft wird, ob eine Anrechnung der Erfahrungen oder Qualifikationen der Lotsinnen- und Lotsentätigkeit im Rahmen des LRP auf eine Ausbildung möglich wäre und unter welchen Bedingungen eine Verkürzung der Ausbildung umgesetzt werden kann.

Prüfung einer Verlängerung des regulär vorgesehenen Einsatzzeitraumes der Lotsinnen und Lotsen

Soll das Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und -lotsen als qualifizierendes Element weiter ausgestaltet werden, welches nachhaltig den Übergang in andere Beschäftigungsverhältnisse garantiert, so spielt die Maßnahmendauer und damit der Anstellungszeitraum der Lotsinnen und Lotsen eine wichtige Rolle. Aktuell ist der Einsatzzeitraum anhand der Zuwendungsbescheide grundsätzlich jeweils für ein Jahr gesichert. In dieser Zeit ist es möglich, die Basisqualifizierung und eventuell einige Zusatzqualifizierungen durchzuführen und als Lotsin oder Lotse tätig zu sein. Die Praxis zeigt aber, dass viele Lotsinnen und Lotsen für einen längeren Zeitraum im LRP tätig sind. Um Qualifizierungswege über die Basisqualifizierung hinaus planen zu können, empfiehlt es sich, von vornherein – ggf. auch abhängig vom Bedarf der Lotsinnen und Lotsen, der in einer beruflichen Entwicklungsberatung oder beim Einstieg in das Programm festgestellt werden könnte – einen zweijährigen Einsatz und Qualifizierungsweg vorzusehen. Bei der Planung der Qualifizierungswege müssen die rechtlichen Rahmen des LRP beachtet und geprüft werden.

6. Schlussfolgerung und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des LRP bereits sehr gut auf die Bedarfe der Integrationslotsinnen und -lotsen sowie Anforderungen an das Tätigkeitsprofil angepasst sind. Die Lotsinnen und Lotsen bekommen das notwendige Handwerkszeug für die Verweisberatung sowie die Kultur- und Sprachmittlung, um als kompetente Ansprechpartnerinnen und -partner ihren Klientinnen und Klienten zur Verfügung zu stehen. Aus der Dokumentenanalyse, den Expertinnen- und Experteninterviews sowie dem Fokusgruppeninterview konnten jedoch einige zum aktuellen Bedarf der Teilnehmenden passende Optimierungsvorschläge entnommen werden.

Die Anpassung der Modulinhalte und -dauer sowie eine mögliche Modularisierung der Basisqualifizierung kann im Rahmen der Weiterentwicklung des Landesrahmenprogramms ohne aufwendige Prozesse umgesetzt werden. Die mögliche Einführung von Entwicklungsmodulen für eine stärkere Fokussierung des Wechsels der Lotsinnen und Lotsen in eine (qualifizierte) Beschäftigung, bedeutet eine intensive Auseinandersetzung mit den aktuellen Zielen des LRP.

Ein wichtiger Punkt für die Weiterentwicklung ist die Transparenz der konkreten Ziele des Gesamtprogramms und der Klarheit für die Lotsinnen und Lotsen über die eigenen beruflichen Perspektiven. Eine stärkere strukturelle Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit der Berliner Verwaltung könnte weitere spannende Impulse für die Modernisierung des LRP mitbringen und den aktuell schwierigen Übergang in die Verwaltung zu ermöglichen.

Die vorliegende Expertise konnte den aktuellen Stand des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und -lotsen hinsichtlich der berufsbegleitenden Maßnahmen und Qualifizierungen des Programms abbilden und erste Impulse für eine Weiterentwicklung des LRP geben. Für weitere Umsetzungsschritte ist empfehlenswert, systematisch Daten zu den Vorqualifikationen sowie beruflichen Zielen der Lotsinnen und Lotsen zu erheben. Hierfür wäre eine quantitative Vollerhebung unter den Lotsinnen und Lotsen zweckdienlich, die berufliche Hintergründe, Bildungsabschlüsse, Sprachniveaus und berufliche Motivation erfasst. Zur weiteren Ausdifferenzierung der Weiterentwicklungsszenarien ist außerdem eine detaillierte Prüfung der möglichen Verflechtung mit standardisierten Ausbildungsgängen (Ausbildungen, Teilqualifizierungen) sowie den Einstiegsoptionen im Bereich der sozialen Arbeit, Migrationsberatung und Berliner Verwaltung notwendig. Zum einen umfasst dies die Prüfung formaler und praktischer Zugangs- und Anrechnungsvoraussetzungen von Bildungsgängen, die auf Grundlage der Qualifikationen und beruflichen Motivation der Lotsinnen und Lotsen vielversprechende Ansatzpunkte wären. Zum anderen könnten die langfristigen Einstiegsmöglichkeiten der Lotsinnen und Lotsen im Feld der Sozial- und Migrationsberatung sowie weiteren Berufsbereichen durch eine Befragung einschlägiger Träger, Behörden und Arbeitsmarktexpertinnen und -experten genauer beleuchtet werden.

7. Literaturverzeichnis

Abgeordnetenhaus Berlin (2020): Drucksache 18/3057 *„Entwicklung Beruflicher Perspektiven für Integrationslots*innen“*, Drucksachen 18/1678 und 18/2191 – Schlussbericht. https://www.parla-ment-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-3057.pdf

Abgeordnetenhaus Berlin (2019): Wortprotokoll, Ausschuss für Integration, Arbeit und Soziales, Anhörung *„Entwicklung Beruflicher Perspektiven für Integrationslots*innen“*. Drucksache 18/1678. https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IntArbSoz/protokoll/ias18-036-wp.pdf

Abgeordnetenhaus Berlin (2023): Ausschuss für Integration, Frauen, Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung, Anhörung: https://www.y-outube.com/watch?v=3lDgV11FSgQ&list=PLgqUxMeOmFHwGeGhstZMYz9-6NyBfJvRa&index=11, *Stand 14.12.2023*.

Die Beauftrage des Berliner Senats für Integration und Migration (2023): Integrationslots:innen Berlin. https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/integrationslots-innen/, *Stand 14.12.2023*.

Helfferich, C. (2014): Leitfaden- und Experteninterviews. In: N. Baur, J. Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 559–574.

Khan-Zvorničanin, M.; Koch, L.-B.; Schaffranke, D. (2015): „… und jetzt bin ich Integrationslotsin.“ Evaluation des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen. Berlin: Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH.

Laxczkowiak/Scheerer-Papp (2018): https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/WEB_IQ_Broschu%CC%88re_Qualita%CC%88tsrahmen_A4_doppel.pdf, *Stand 13.12.2023*.

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (11. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.

Ramlow, J. (2019): Ergebnisse der Befragung der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen im Landesrahmenprogramm im Frühjahr 2019 zu ihren beruflichen Wünschen. Berlin: spx consult GmbH.

Schulz, M. (2012): Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In: Schulz, M.; Mack, B. (Hg): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 9-22.

Schulz, M.; Mack, B.; Renn, O. (2012): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung. Wiesbaden: Springer VS, S. 111-129.

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht

www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen