

CASE STUDY

Der junge Fisch:

Zusammenarbeit und

Kommunikation



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

**GOOD
GUIDANCE**
Stories 2.0

INHALTSVERZEICHNIS

Kompetenz	2
Einleitung/Zusammenfassung/Hintergrund	2
Stichwörter	2
Hauptpersonen	3
Die Geschichte der Fallstudie	3
Fragen, Kommentare und Diskussionsthemen	10

Kompetenz

Entwicklung und Bereitstellung von Berufsbildungsprogrammen.

Dazu gehört die Entwicklung von Programmen, die den ermittelten Bedürfnissen entsprechen; Bereitstellung von Veranstaltungen und Aktivitäten; Überprüfung und Bewertung von Programmen für berufliches Lernen.

Relevante Fähigkeiten:

- Anpassungsfähigkeit
- Teambuilding
- Positive Verstärkung
- Überzeugungskraft
- Empathie
- Flexibilität
- Widerstandsfähigkeit/Resilienz

Einleitung/Zusammenfassung/Hintergrund

Der Ausdruck „Zusammenarbeit“ bezieht sich nicht nur auf die bloße Aufteilung - entweder vertikal oder horizontal - von Aufgaben und Handlungen, die zur Erreichung beruflicher Ziele oder zur Einhaltung bestimmter Normen erforderlich sind. Die Zusammenarbeit ist in erster Linie eine entscheidende Kompetenz, die auf drei Säulen beruht: (I) Kommunikation, (II) Vertrauen und (III) individuelle Entwicklung. In diesem Sinne stellen solche Elemente den Kern der Fallstudie dar und ihre Bedeutung wird in allen Absätzen der Fallstudie ausführlich beschrieben. ES wird die Geschichte von Raquel, Dylan und Eva erzählt: eine Projektmanagerin, ein Mitarbeiter und eine Freiwilligendienstleistende des Vereins Eurocircle Abteilung für Mobilitäten. Nach einer kurzen Beschreibung des Vereins selbst und dessen Tätigkeitfelds - Marseille, Frankreich - hebt die Erzählung Merkmale der Persönlichkeit jeder Person hervor. So können explizit und implizit einige wesentliche Fähigkeiten aufgezeigt werden, die es uns ermöglichen, effektiv zusammenzuarbeiten (Empathie, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Resilienz u.a.). Darüber hinaus versucht die Fallstudie, die Bedeutung von Zusammenarbeit auch auf die Zielgruppe der Berufs- und Bildungsberatung ‚Junge Erwachsene‘ zu erweitern. Das bedeutet, dass Beratung nicht nur als eine Reihe von Maßnahmen gesehen wird, die wir als Berater*innen für die Jugendlichen durchführen, sondern als einen Prozess, der mit ihnen durchgeführt werden kann.

Ferner beschreibt die Fallstudie die Praxis von Eurocircle bei der Entwicklung von Berufsbildungsprogrammen sowie auch die allgemeine Struktur und Logik hinter dem, was als „Drei Stufen-Prozess“ definiert wird.

Stichwörter

- Beratung
- Team
- Verbale und nonverbale Kommunikation
- Vertrauen
- Individuelle Entwicklung

Hauptpersonen

Schlüsselpersonen der Geschichte sind Raquel, eine Projektmanagerin, Dylan, ein Mitarbeiter, Eva eine Freiwillige, und Romain, ihr ratsuchender Kunde. Diese vier sind zwar fiktiv, stellen aber die alltägliche Realität von Eurocircle dar. Mittels einer Interviewreihe, die mit den dauerhaften Mitarbeiter*innen und den Freiwilligen und Praktikant*innen des Vereins durchgeführt worden sind, wurden ihre Persönlichkeiten, Einstellungen, Standpunkte, Stärken und Schwächen herausgearbeitet und verfeinert.

Die Geschichte der Fallstudie

Der Kontext: Eurocircle und Marseille

Eurocircle wurde 1992 in Berlin als europäischer Zusammenschluss für die unabhängige Förderung von Sozial- und Bildungsdienstleistung sowie Arbeitsvermittlung gegründet. 1996 wurde der Verein dann in Marseille, Frankreich, als Non-Profit-Organisation angemeldet. Seit mehr als 20 Jahren macht Eurocircle es sich zum Ziel, die soziale und berufliche Eingliederung junger, insbesondere benachteiligter Menschen - so genannter „NEETs“ (weder in Beschäftigung noch in allgemeiner oder beruflicher Bildung) – zu fördern. Das Engagement von Eurocircle, jungen Menschen Chancen zu bieten und sie auf dem Weg zur beruflichen Selbstfindung zu begleiten, beruht auf zwei grundlegenden Aspekten: erstens die Berufung auf Solidarität, Toleranz und interkulturellen Dialog als Grundwerte; zweitens auf den realen Schwierigkeiten, die sich aus der sozioökonomischen Situation junger Menschen ergeben. In Marseille sind die Gründe für sozioökonomische Ungleichheiten komplex, multidimensional und schon lange fest verwurzelt. Betrachtet man jedoch nur die letzten zwei Jahrzehnte, so bezieht sich eine der Hauptursachen für die wachsende Kluft zwischen der reichen Bourgeoisie und den ärmeren Teilen der Gesellschaft auf die rasante Entwicklung der urbanen Dimension der Stadt.² Letzteres bildete den Kern der wirtschaftlichen Renaissance von Marseille und wurde vor allem durch die Renovierung des alten Hafens und seiner Umgebung angetrieben. Heute schlägt dort das administrative, touristische und kommerzielle Leben als Puls der Stadt. Laut dem Soziologen Michel Peraldi wurde eine solche Renaissance jedoch auf Kosten der Ärmsten und am meisten Benachteiligten erzielt. Es gab immer weniger Wohnraum für die Gruppe der Benachteiligten, die zunehmend in die Randgebiete der Stadt verdrängt wurden. Daher ist es in diesem Zusammenhang kaum überraschend, dass der Nachhall der Wirtschaftskrise in 2008 immer noch ernste Sorgen, insbesondere für die Jugend, bereitet. So verzeichnete das 14. Arrondissement von Marseille 2015 eine Quote von fast 50% Jugendarbeitslosigkeit.³ Laut einer Studie des Forschungszentrums Compas liegt die Armutsquote – die sich auf Personen bezieht, die weniger als 977 Euro im Monat verdienen – in diesen Stadtteilen zwischen 42 % und 55 %, dem höchsten Wert in Frankreich⁴. Solche Schwierigkeiten werden auch durch das Bildungsniveau junger Menschen veranschaulicht, von denen weniger als die Hälfte über einen Abschluss (Abitur oder Äquivalent) verfügt. Jeder Fünfte verlässt das Schulsystem vorzeitig ohne Abschluss.⁵ Im Jahr 2018 erreichte die Jugendarbeitslosigkeit im Département Bouches-du- Rhône insgesamt 23,4 % .⁶ Im selben Jahr stellte das französische Ministerium für nationale

¹ Eurostat-Glossar „Weder in Beschäftigung noch in allgemeiner oder beruflichen Bildung“. Abgerufen von:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

² Peraldi M. Duport C. Samson, M. (2015). Soziologie von Marseille. Die Entdeckung

³ Zentrum Beobachtung Und Messen Von Sozialer Politik. Abgerufen Von: <http://www.lecompas.fr/ressource/nos-publications/>

⁴ Ebd.

⁵ Ebd.

⁶ Ebd.

Bildung fest, dass die Auswirkungen der internationalen, beruflichen Mobilität auf junge Menschen für das Selbstvertrauen, die soziale Eingliederung und die kulturelle Offenheit von großer Bedeutung ist. Die europäische und internationale Mobilität stellt einen zentralen Vorteil in der Jugendpolitik dar.⁷ In diesem Sinne möchte Eurocircle die Bedingungen für junge Menschen fördern, indem man ihnen eine interkulturelle oder berufliche Erfahrung im Ausland ermöglicht. Eine solche Erfahrung, die an den persönlichen und beruflichen Hintergrund junger Menschen angepasst wird, wird vom Eurocircle als große Chance für den Erwerb sozialer, beruflicher und interkultureller Kompetenzen angesehen. Mobilität, wie oben erwähnt, wird nicht als Ziel, sondern als Teil eines dreistufigen Prozesses betrachtet. Laut der Verantwortlichen der Abteilung für Mobilität bei Eurocircle soll Mobilität den jungen Menschen dabei helfen, eine langfristige Perspektive in Bezug auf Beruf und Bildung zu entwickeln.

Entwicklung von Berufsbildungsprogrammen: ein Drei-Stufen-Prozess

- *Die Vorbereitung und Seminare vor der Abreise* beruht auf Methoden der non-formalen Bildung⁸ und befasst sich mit den entscheidenden Aspekten der Mobilität: interkultureller Dialog und Dynamik, kulturelle Vielfalt und kulturelles Bewusstsein, aktive Bürgerschaft, Sprache und Körpersprache usw. Die aktive Beteiligung der internationalen Freiwilligendienstleistenden ist hier besonders wichtig. Interkulturelle Erfahrung ist ein Tool, das die jungen Menschen zur Steigerung ihrer eigenen Motivation nutzen können. Die neuen Erfahrungswerte können ihnen helfen, Antworten zu finden, Zweifel zu zerstreuen sowie Lebensstile und Arbeitsweisen in verschiedenen Ländern zu vergleichen, sich mit Gleichaltrigen auszutauschen und vieles mehr. Darüber hinaus bieten Schulungen vor der Abreise Berater*innen von Eurocircle eine erste Chance, vertrauensvolle Beziehungen zu den jungen Menschen aufzubauen. Durch diesen Ansatz, der sowohl Einzelberatung als auch Gruppenaktivitäten beinhaltet, können die Berater*innen die Bedürfnisse, Interessen, Ziele sowie auch die zusammenhängenden Anliegen und Hindernisse der Teilnehmer*innen besser bewerten.
- Der zweite Schritt bezieht sich auf die *berufliche Mobilität* selbst. Während dieser Zeit begleiten und unterstützen die Berater*innen die jungen Erwachsenen, um die optimale Entwicklung junger Menschen sowohl auf beruflicher als auch auf persönlicher Ebene zu gewährleisten.
- *Die Nachbereitung und Seminare nach der Rückkehr* werden als wesentlicher Teil gesehen, damit die jungen Menschen den besten Nutzen aus ihren Erfahrungen ziehen können. Diese Schritte werden durch unterschiedliche Aktivitäten durchgeführt, die sich in zwei Phasen unterteilen lassen. Erstens, Momente der Gruppenreflexion, die von ein oder zwei Berater*innen begleitet werden und mit vielseitigen und interaktiven Methoden gestaltet werden. Ziel solcher Workshops ist es, den jungen Menschen dabei zu helfen, die Auswirkungen der Mobilität und ihre eigene Entwicklung, insbesondere in Bezug auf Hard- und Soft Skills, sowie Selbstvertrauen und Autonomie zu erkennen. Die zweite Phase besteht demgegenüber aus einer 1:1-Beratung und gemeinsamen Recherche und Erörterung möglicher Bildungs- oder Berufschancen. Ergänzt wird dies durch Maßnahmen zur personalisierten weiteren Begleitung, das kann zum Beispiel die Unterstützung bei der Überarbeitung von Lebensläufen und Motivations schreiben sein.

Das Team: Raquel, Dylan und Eva

Raquel kam vor 4 Jahren aus Spanien nach Marseille. Nach einem einjährigen Praktikum wurde sie als Projektmanagerin in der Mobilitätsabteilung von Eurocircle eingestellt. In den letzten 3 Jahren bestand ihre

⁷ Ministerium für nationale Bildung. (2012). Mission zur Bekämpfung von Schulabbrechern. Abgerufen von: <https://eduscol.education.fr/cid55115/mission-de-lutte-contre-le-decrochage.html>

⁸ Non-formale Bildung bezeichnet geplante, strukturierte Angebote persönlicher und sozialer Bildung, die außerhalb eines formalen Lehrplans stattfinden. Angebote für junge Menschen sind oft in Vereinen und Jugendorganisationen zu finden. Abgerufen von <https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/definitions>

Hauptaufgabe aus Entwicklung, Verwaltung und Umsetzung von Mobilitätsprogrammen für junge Menschen mit geringen Möglichkeiten, die eine berufliche Erfahrung im Ausland machen wollen. Genauer gesagt besteht ihre Aufgabe darin, stabile Beziehungen zu ausländischen Unternehmen aufzubauen, in denen junge Menschen dann ihre Praktika absolvieren, aber auch genau diejenigen auf ihre erste, langfristige persönliche und berufliche Erfahrung im Ausland vorzubereiten. Nach ihrer Rückkehr nach Frankreich erhalten sie weiterhin von Raquel eine entsprechende Beratung, die helfen soll, möglichst viel positives aus der Auslandserfahrung mitzunehmen. In Anlehnung an bewährte Konzepte des Vereins hat Raquel Schulungen und Workshops im Vorfeld der Abreise entwickelt, bei denen einerseits Gruppenaktivitäten und andererseits individuelle Beratung im ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen. Die Kombination aus Gruppenaktivitäten zusammen mit einem individuellen Ansatz, ist für Raquel der zentrale Aspekt in der Beratung. NEETs sind aus mehreren Gründen keine einfache Zielgruppe, da sie eine sehr heterogene Gruppe sind und ihre Bildungs- und Berufsprofile so unterschiedlich wie auch ihre (manchmal schwierigen) persönlichen Hintergründe. Die Mehrheit der Jugendlichen, die Eurocircle kontaktieren, haben in der Schule Schwierigkeiten. Diese Schwierigkeiten, die teilweise zu einem möglichen Scheitern und Durchfallen ohne Schulabschluss führen, sind häufig die Ursache für mangelndes Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl. Eine weitere Folge ist oft berufliche Orientierungslosigkeit. In diesem Sinne muss Raquel konsequent arbeiten, um ihnen einen klaren Rahmen mit abgestufter Beratung anbieten zu können. Diese sollte die Autonomie und den Initiativegeist der Teilnehmer*innen nicht beeinträchtigen. Aus ihrer Erfahrung hat Raquel den Eindruck, dass viele junge Menschen von ihren Unsicherheiten verfolgt werden, was ihre Motivation und ihr Engagement oft mittel- und langfristig gefährdet. Aus diesem Grund muss sie geduldig und belastbar sein und sich ihre eigene mögliche Voreingenommenheit bewusst machen und nichts als selbstverständlich hinnehmen.

Raquel ist auch die Leiterin ihres Teams, das aus zwei weiteren Personen besteht: einem Mitarbeiter, Dylan und einer Freiwilligen, Eva. Eva ist eine 22-jährige deutsche Studentin, die sehr engagiert ist und in Zukunft Jugendtrainerin werden möchte. Obwohl sie Französisch sprechen kann, ist sie sich der Tatsache bewusst, dass die Sprache in bestimmten Situationen immer noch eine Barriere darstellt. Dies ist ein kritisches Thema für Eva. Aus Angst, nicht richtig zu verstehen oder nicht verstanden zu werden, arbeitet sie weniger effektiv, was sie ab und an doch deutlich runterzieht. Dylan ist 29 Jahre alt und seit anderthalb Jahren bei Eurocircle tätig. Er ist Franzose und hat einen Abschluss in EU-Projektmanagement. Seine Kollegen nennen ihn wegen seiner Präzision „die Uhr“. Er ist in der Tat immer fokussiert, streng und gut organisiert. Seine Präzision und Strenge verbergen einen gelegentlichen Mangel an Selbstvertrauen außerhalb seiner administrativen Komfortzone. Als einziger französischer Muttersprachler des Teams legt er großen Wert auf seine Sprache, vermeidet Fachsprache, und vor allem mit Eva mäßigt er sein Sprechtempo.

Raquel weiß, dass sie sich auf die beiden verlassen kann. Auch wenn sie die Verantwortung bei wichtigen Entscheidungen übernehmen muss, bittet sie oft um die Meinung ihres Teams. Gemeinsam erarbeiten sie neue Inhalte für die Ausbildung im Allgemeinen und sie bezieht das Team auch in die Umsetzung der Gesamtprojekte mit ein. Sie ist sich auch bewusst, dass es in erster Linie an ihr liegt, Dylans und Evas persönliche und berufliche Entwicklung bei Eurocircle zu fördern. Es ist ihre Aufgabe, Eva das Gefühl zu vermitteln, willkommen und integriert zu sein. Da sie selbst Ausländerin ist weiß sie, dass dies nicht nur mit Evas fortschreitendem Vertrauen in ihre Sprachkenntnisse einhergeht. In ähnlicher Weise ist sich Raquel Dylans Schwierigkeiten bewusst, sich zu öffnen und Initiativen außerhalb der administrativen Arbeit seines Jobs zu ergreifen und sie weiß, dass er ohne einen kleinen Schub seine Komfortzone nicht verlassen wird.

Das Projekt

In wenigen Wochen wird das Team ein sehr wichtiges Projekt umsetzen: „Can? Do!“. Im Anschluss an ein einmonatiges Training mit Fokus auf Sprachkurse, kulturelle Vielfalt, kulturelles Bewusstsein, Gruppenzusammenhalt und Konfliktmanagement ermöglicht „Can? Do!“ 36 Jugendlichen (in drei Gruppen zu je 12 Personen) eine viermonatige Praktikumsmöglichkeit in Deutschland oder Spanien. „Can? Do!“ stellt eine große Herausforderung für das Team dar und alle drei haben hohe Erwartungen und sind höchst motiviert. Raquel hat im vergangenen Jahr viel Zeit und Energie in die Konzeption, Verfeinerung und Entwicklung eines solchen Projekts investiert. Drei Jahre Erfahrung, Engagement und Anstrengungen fließen dabei zusammen.

Dylan trägt wesentliche Verantwortung, die sich diesmal nicht ausschließlich auf die üblichen administrativen Aufgaben für die Jugendlichen und ihre Aufnahmestrukturen bezieht. Raquel hat darauf bestanden, ihn in den Auswahlprozess einzubeziehen. Nach kurzem Zögern konnte sie ihn überzeugen. Schließlich bietet „Can? Do!“ Eva die Möglichkeit, Raquel beim Training zu unterstützen und so einen ersten Eindruck von der Arbeit einer Jugendtrainerin zu erhalten. Darüber hinaus wird ihre Teilnahme als deutsche Freiwillige in Frankreich von großer Bedeutung sein, da sie ihre eigenen interkulturellen Erfahrungen mit den Jugendlichen teilen wird.

Am Vorabend des Projektbeginns nehmen sich die drei Zeit, den Ablaufplan für die kommenden Monate gemeinsam zu überarbeiten. Sie überprüfen die Liste aller erforderlichen Verwaltungsdokumente und der praktischen Aspekte und Materialien, die für die Ausbildung benötigt werden. Sie äußern ihre Bedenken und die möglichen eigenen Hürden zusammen mit derer jeweiligen Lösungen während Eva alles auf ein Flipchart schreibt. Bevor Raquel das Büro verlässt, gibt sie den anderen beiden ein beschriebenes Blatt Papier mit dem Titel „Das ist Wasser“⁹. Es ist eine kurze Geschichte: *Eines Tages trafen zwei junge Fische, die friedlich nebeneinander schwammen, zufällig auf einen älteren Fisch, der in die andere Richtung schwamm. Der ältere Fisch nickte und sagte: „Morgen Jungs, wie ist das Wasser?“ Die beiden jungen Fische schwammen weiter und schließlich schaute einer den anderen an und sagte: „Was zum Teufel ist Wasser?“ Raquel hatte ein paar Zeilen hinzugefügt: *Wie ihr vielleicht erraten habt, ist der Sinn der Geschichte, dass die ersichtlichsten und wichtigsten Realitäten oft am schwersten zu erfassen und auszusprechen sind. In diesem Projekt werden wir nicht die alten und weisen Fische sein, die den jungen Menschen erklären, was Wasser ist. Nehmen wir morgen nicht das, was für uns selbstverständlich ist, als selbstverständlich. Wir stellen uns selbst in Frage. Lasst uns flexibel, geduldig und belastbar sein. Lasst uns Spaß haben!**

Der Auswahlprozess und Dylans Schwierigkeiten

„Sag etwas, komm schon, sag etwas!“ Dylans eigene Stimme hallte in seinem Kopf und er versuchte vergeblich, diesen Kloß in seinem Hals runterzuschlucken. Er konnte nicht aufhören, mit dem Stift in seiner rechten Hand zu spielen und auf sein Bein zu tippen; er suchte nach den richtigen Worten, aber das Interview war bereits vorbei und er hatte keinen Ton mehr von sich gegeben. Es war der zweite Tag des Auswahlprozesses, und Raquel und er hatten bereits ein Dutzend Kandidaten interviewt. Acht von ihnen waren bereits perfekt für das Projekt geeignet. Mit diesem Erfolg hatten sie nicht gerechnet. Raquel konnte ihre Aufregung kaum verbergen, während sie den Lebenslauf und den Motivationsbrief des letzten Kandidaten einsortierte. Dylan war auch glücklich. Er glaubte an dieses Projekt, und zu sehen, dass die Auswahl so gut lief, war einfach fantastisch. Wenn er es bloß schaffen könnte, seine Unsicherheit zu überwinden... „Das würde mir helfen, mich mehr als Teil dieses Projekts zu fühlen“, dachte er. Mit vor seiner Brust gekreuzten Armen sah er kurz Raquel an. Sie machte einen tollen Job. Sie erklärte nicht nur sorgfältig das Projekt mit seinen Zielen, Anforderungen und Abläufen, sondern sie zeigte auch wahres Interesse an der Erfahrung jedes einzelnen Kandidaten. Mit einer Mischung aus Professionalität und Vertrautheit führte sie die Gespräche. Sie stellte die richtigen Fragen, vermied diejenigen mit einer Ja/Nein-Antwort und gab allen Teilnehmer*innen das Gefühl, ihr wirklich wichtig zu sein. Vor allem aber sorgte sie dafür, dass sich alle wohlfühlen. Dylan hatte den Eindruck, dass jede Person, die diesen Raum betrat - auch die Schüchternste-, nach wenigen Minuten locker in das Gespräch einstieg. Raquel saß bloß aufrecht da, mit einem leichten Anheben der Augenbrauen und einem Lächeln. So schuf sie die idealen Bedingungen für jeden Kandidaten, seine Geschichte zu erzählen. Sie gab allen eine faire Chance, auch Dylan. Als Raquel ihn wenige Wochen zuvor gebeten hatte, am Auswahlprozess teilzunehmen, wusste er, dass es ihm helfen sollte, sich seinem Unbehagen in solchen Situationen zu stellen. Aus diesem Grund hatten sie einen groben Zeitplan erstellt, der während der Interviews eingehalten werden sollte. Dylan war für die Vorstellung des Vereins verantwortlich sowie die Präsentation der ersten administrativen Schritte des Projekts, während Raquel das Projekt selbst beschrieb und den Kandidaten Fragen zu beruflichen und persönlichen Erfahrungen stellte. „Denk daran“, hatte sie Dylan an diesem Morgen

⁹ Von David Foster Wallace. Von: <https://www.theguardian.com/books/2008/sep/20/fiction>

gesagt, „*unser Ziel ist es, zu bewerten, ob dieses Projekt die Bedürfnisse der Kandidat*innen in Bezug auf Beschäftigungsfähigkeit erfüllt; Sobald wir dies getan haben, geht es darum, zu verstehen, ob er oder sie bereit ist, eine langfristige Erfahrung im Ausland zu machen. Dies ist kein Vorstellungsgespräch, also lass uns nicht zu formell sein. Ah, noch eine Sache: Zögere nicht, weitere Fragen zu stellen und einzugreifen, wann immer Du Lust hast*“. Und doch, die einzigen Worte, die er in diesen zwei Tagen sprechen konnte, waren nur „*Hallo, bitte füll dieses Formular mit deinem Vornamen, Familiennamen, E-Mail-Adresse und Telefonnummer aus.*“ „*Die Uhr*“, dachte er, „*Ich verdiene wirklich einen solchen Spitznamen*“.

In der Pause ging Raquel mit zwei Tassen Kaffee zu Dylan ins Büro und bat ihn, sich mit ihr an den runden Tisch in der Mitte des Raumes zu setzen. Etwa dreißig Minuten lang besprachen sie die Notizen, die sie während der Interviews gemacht hatten, und schauten sich die Lebensläufe der anderen Kandidaten an, die sie noch erwarteten. „*Ich kenn diesen Typ*“, sagte Raquel plötzlich. „*Er hat mich vor einigen Wochen telefonisch kontaktiert und um eine Erläuterung zu dem Projekt gebeten. Wir haben eine ganze Weile gesprochen...*“ Sie zögerte einen Moment und versuchte, sich an den Anruf zu erinnern. „*Er war wirklich schüchtern und klang ziemlich verloren. Er wusste eigentlich nicht viel über das Projekt.*“ Dylan nahm den Lebenslauf und schaute kurz darauf. „*Romain, 22. Er lebt im 14. Arrondissement.*“ Raquel nickte und fügte hinzu: „*Nun, werden wir mal sehen!*“

Die Interviews wurden am Nachmittag fortgesetzt und Dylan bemerkte ziemlich überrascht, dass er sich dabei langsam etwas wohler fühlte. Er versuchte, Raquels Haltung nachzuahmen, und, nachdem Raquel ihn freundlich dazu aufgefordert hatte, hatte er auch ein paar Fragen an eine sehr freundliche Bewerberin gestellt. Die Idee, nach Spanien zu gehen freute sie dermaßen, dass sie sich das ganze Interview kaum stillhalten konnte. Als sie den Raum verließ, überprüfte Raquel die Kandidatenliste. In zehn Minuten, um 15 Uhr, wäre Romain an der Reihe. Plötzlich klopfte jemand an die Tür. Es war Eva. „*Es gibt ein Problem mit einem der Partner in Deutschland*“, sagte sie und fügte dann hinzu: „*Ich telefoniere gerade mit dem Verantwortlichen. Er möchte mit dir sprechen.*“ Raquel schaute Dylan an: „*Ich komme bald wieder, du kannst anfangen.*“ Wenige Minuten später hörte Dylan erneut ein Klopfen an der Tür. Er stemmte die Hände auf seine Hüften und sagte: „*Bitte, komm herein.*“

Von Angesicht zu Angesicht mit Romain

Romain betrat den Raum, schloss die Tür und ging auf Dylan zu. Direkt vor ihm nahm er Platz. „*Hallo, wie geht es dir?*“, fragte Dylan, während die beiden sich per Handschlag begrüßten, „*Bitte füll dies mit deinem Vornamen, Familiennamen, E-Mail-Adresse und Telefonnummer aus.*“ Romain nickte und, ohne ein Wort zu sagen nahm er das Papier und einen Stift. Dylan, der etwas Zeit schinden und warten wollte, bis Raquel zurückkam, versuchte sich an die Worte zu erinnern, die sie benutzt hatte, um das Eis zu brechen. Plötzlich bemerkte er, dass Romains Hand zitterte. Er war sichtlich nervös und obwohl er gerade den Raum betreten hatte, schaute er bereits auf seine Uhr. Dylan schüttelte seine Schultern, als wollte er den Stress damit abschütteln, dann begann er zu sprechen: „*Also, zuerst mal willkommen bei Eurocircle! War es einfach, uns zu finden? Nein? Keine Sorge, ich erinnere mich an das erste Mal, als ich hierherkam: Ich musste zweimal um den Block laufen. Ehrlich, ich ging den ganzen Weg bis zum Bahnhof und zurück zum Marktplatz, bevor ich die Haustür fand!*“ Romain lächelte, schaute aber immer wieder auf das Formular, das er gerade ausfüllen musste. Dann hob er den Kopf, während er sein Handy aus der Tasche nahm. „*Nun, sollen wir anfangen?*“ sagte Dylan, der einen kurzen Blick auf Romains Telefon warf, das auf dem Tisch blinkte. „*In Ordnung... Wie du auf unsere Website gesehen hast, betreiben wir mehrere Mobilitätsprojekte: Diese können sowohl lang- als auch kurzfristig sein und bestehen entweder aus einem Freiwilligendienst oder einem Praktikum. „Can? Do!“ zum Beispiel ist unser jüngstes Praktikumsprojekt, und wir freuen uns, dass du dich beworben hast!*“ Dylan machte eine kurze Pause und schaute Romain an. Der schien in seine eigenen Gedanken eingetaucht zu sein. Er tippte auf sein Bein und konnte den Blickkontakt nicht länger als ein paar Sekunden halten. Dylan empfand aber sein Verhalten nicht als respektlos oder desinteressiert. Im Gegenteil, trotz seines eigenen Unbehagens empfand er Empathie und noch dazu ein tiefes Verantwortungsbewusstsein, denn es war seine Aufgabe, Romain aus seiner Blase zu führen und, um dies zu tun, musste er sein Vertrauen gewinnen und ihm das Gefühl vermitteln, dass er sich öffnen durfte. „*Ich bin nicht der alte und weise Fisch*“, dachte er.

„Wenn es für dich okay ist, werde ich das Projekt kurz zusammenfassen, dann können wir unklare Punkte durchgehen und über deine Interessen und Erwartungen sprechen. Ich möchte auch kurz deine früheren Erfahrungen besprechen, sowohl berufliche als auch persönliche. Sag mir ruhig, wenn es etwas gibt, das du in deinem Lebenslauf nicht erwähnt hast, aber mir gerne sagen willst.“ Dylan war scheinbar ruhig und unbekümmert, aber innerlich fühlte er sich fast euphorisch über die Tatsache, dass er gerade etwa doppelt so viele Worte wie in den letzten beiden Tagen zusammen gesprochen hatte. Romain teilte seine Begeisterung jedoch nicht. Im Gegenteil, er schaute noch einmal auf seine Uhr und mit schnellem (aber offensichtlichem) Blick auf sein noch blinkendes Telefon. „Nun, „Can? Do!“ beinhaltet eine einmonatige Schulung vor der Abreise, bei der die Teilnehmer von einem intensiven Sprachkurs und mehreren Gruppenaktivitäten zu kultureller Vielfalt, Kulturschock, Konfliktmanagement usw. profitieren.“ Dylan war diesmal entschlossen, nicht aufzugeben: „Auch Einzelberatungen finden statt, die das Ziel haben, deine Interessen und Bedürfnisse mit dem am besten geeigneten Praktikum in Einklang zu bringen. Ich sehe hier in deinem ausgefüllten Erwartungsformular, dass du gerne nach Deutschland gehen würdest, aber du hast für ein Praktikum kein Interessengebiet angegeben. Hattest du Zeit, darüber nachzudenken?“ Romain atmete tief ein und kreuzte seine Beine, dann sagte er: „Nicht wirklich... Ich meine... In der Schule war ich ziemlich gut in Mechanik und meine Eltern denken, dass ich...“ er atmete nochmals tief ein und dann fuhr er fort: „Ich weiß nicht, wahrscheinlich sollte ich einfach alles nehmen, was Sie mir vorschlagen können ...“ Dylan bemühte sich nach Romains Erklärung, jegliches Schweigen zu verhindern. Er sagte ihm, dass das erste Einzeltreffen sich einer Analyse der Möglichkeiten in verschiedenen Bereichen widmen könne und dass die endgültige Wahl eines Praktikums nicht ausschließlich auf dem eigenen Bildungs- oder beruflichen Hintergrund beruhen sollte. Dylan erkannte, dass Romain nicht einfach schüchtern war. Er schien, zu glauben, keine andere Wahl zu haben, als das zu akzeptieren, was auch immer man ihm zuwies. Er erwartete offensichtlich nicht, dass seine Interessen oder Neigungen die geringste Rolle spielen könnten. Dylan beschloss, das Thema zu wechseln. Sie sprachen über Marseille, darüber, wie seltsam es für Dylan gewesen war, von Paris in diese Stadt zu ziehen; „Es ist etwas ganz anderes“, sagte Romain plötzlich, „Sie werden nie etwas wie Marseille nochmals in Frankreich finden! Ich meine, es ist einzigartig, jedes Viertel ist ein kleines Dorf mit Eigenheiten, die sie im nächsten gleich um die Ecke nicht wiederfinden werden.“ Dylan erkannte, dass das Eis endlich gebrochen war. Sie sprachen etwa dreißig Minuten und während er über seine Hobbys redete, nahm Romain sein Telefon, um ihm etwas zu zeigen: „Schauen Sie, zwei Freunde von mir haben das gemacht.“ Er gab Dylan sein Telefon, es zeigte eine Website namens „Hundert Geschichten über Marseille“. Dann fuhr er fort: „Es ist eine Sammlung von Alltagsgeschichten von gewöhnlichen Menschen, einem Gemüsehändler, einem Bäcker, einem Postboten, einem Straßenkünstler, man findet dort alles. Ich habe die Website entworfen und es hat sehr viel Spaß gemacht!“ Dylan fragte überrascht, „Wo hast du das gelernt?“ „Allein, auf meinem Computer, an meinem Schreibtisch. Meine Eltern haben mir immer gesagt, dass ich damit keine Zeit verschwenden soll...“ antwortete Romain mit leiser Stimme.

Als Raquel etwa 10 Minuten später zurückkam, sprachen die beiden über Reisen und das Leben im Ausland. Sie entschuldigte sich bei beiden für die Unterbrechung und stellte sich Romain vor, der ihr die Hand schüttelte und ein wenig eingeschüchtert schaute, wie Dylan interpretierte. Dylan nahm sich kurz Zeit, um das bisherige Gespräch für Raquel zusammenzufassen. Er stellte besonders Romains Liebe zu Marseille heraus und erwähnte enthusiastisch die Website, die er entworfen hatte. Raquel schwieg erst ein Moment und zeigte dann ihr Interesse an der Website. Dylan erwartete, dass sie die Führung übernehmen und das Interview fortsetzen würde, aber sie setzte sich zurück auf ihren Stuhl und sagte ruhig: „Bitte, macht weiter.“ Dylan starrte sie ein wenig überrascht an und sagte leise: „Willst Du denn keine Frage stellen? Oder das Projekt vielleicht noch einmal präsentieren?“ „Ich bin nur gekommen, um mich vorzustellen und gegebenenfalls am Ende des Interviews zu unterstützen“, antwortete Raquel lächelnd. Dylan schaute Romain an und er erkannte sofort, dass die Eigendynamik des Interviews verblasste. „In Ordnung“, sagte er, „wir sprachen über Reisen, nicht wahr? Was ist mit diesem Roadtrip? Wo war es?“ Nach einem Moment des Zögerns erzählte Romain ihnen von jenem Sommer vor drei Jahren, als er nach Schottland zu einem zweimonatigen Roadtrip ging. Er erklärte, wie nervös er war allein zu reisen, und dass er jedes kleine Detail vorher planen musste, auch die offensichtlichsten, denn das machte ihn sicher. „Am Ende war die ganze vorherige Planung umsonst, denn als

ich aus dem Flugzeug stieg, war ich so aufgeregt, dass ich meinen Plan völlig vergessen hatte!“ Raquel und Dylan lachten und Romain erwiderte mit einem ersten aufrichtigen Lächeln seit er den Raum betreten hatte. Wenige Minuten später, als Romain die Tür öffnete, um das Büro zu verlassen, blickte er auf Dylan zurück und dankte ihm für das angenehme Gespräch, dann fügte er hinzu: „Mir gefällt dieses Projekt sehr, ich hoffe es klappt!“

Fragen, Kommentare und Diskussionsthemen

- Glauben Sie Romain sollte für das Projekt ausgewählt werden? Ist er bereit, eine berufliche Erfahrung im Ausland zu machen?
- Welche Fragen würden Sie in einem solchen Interview stellen?
- Hat Raquel Dylan erlaubt, sein Unbehagen während des Interviewprozesses effektiv zu überwinden? Halten Sie ihre Entscheidung, ihn in den Auswahlprozess einzubeziehen, überhaupt für eine gute Idee?
- Suchen Sie die Aktionen und Bemühungen von Raquel heraus, die eine effektive und reibungslose Zusammenarbeit gewährleisten. Wie unterstützen sich generell die Mitglieder des Teams gegenseitig?
- In welchen Momenten zeigte Dylan Anpassungsfähigkeit und Empathie?
- War Dylans Entscheidung, von dem Thema abzuweichen und über Marseille zu sprechen, in diesem Moment angemessen?
- Welche Zeichen nonverbaler Kommunikation könnten Sie in die Geschichte identifizieren?
- Wie sollte Raquel Eva bezüglich ihrer Rolle als Freiwilliger bei Eurocircle bei der Durchführung von Workshops vorab zur Abreise in dem Projekt mit einbeziehen?
- Wie sollte das Team Eva unterstützen und ermutigen, sich während des Trainings ihren Unsicherheiten zu stellen und, sie schließlich zu überwinden? Wie stellen Sie sich Evas persönliche und berufliche Entwicklung vor?

KONTAKT

METROPOLISNET

www.metropolisnet.eu

KONTAKT

Antonia Restemeier, Network Co-ordinator and Project Co-ordinator

Kronenstraße 6,

10117 Berlin, Deutschland

t: +49 (0) 30 28409 182

e: antonia.restemeier@metropolisnet.eu

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

RINOVA
innovate, create & regenerate

 **CITY OF TAMPERE**
EMPLOYMENT AND GROWTH SERVICES

 **MetropolisNet**
Erasmus+ successor to the local development
partnership in the metropolisnet areas

 

 **BALLYMUN
JOB CENTRE**
Building a Brighter Future With Work

 **CIOFS-FP**
Centro Italiano Opere Femminili Salesiane
Formazione Professionale