



Praxishandreichung

Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente
zur Kompetenzfeststellung und Profiling



Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

Impressum

Herausgeber:

Koordinierungsstelle Integration durch Qualifizierung (KP-IQ),
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)
Sternwartstraße 27 – 29
40223 Düsseldorf

Redaktion:

Adele Morreale (KP-IQ)
Tülay Zengingül (EP Pro Qualifizierung)
Wolfgang Erler (anakonde, Evaluation)

Autoren:

IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Profiling

Fotos:

Tür an Tür- Integrationsprojekte gGmbH

Grafik:

Moana Brunow, ZWH

Alle Rechte vorbehalten

© 2007

Praxishandreichung - Qualitätsstandards und migrationsspezifische
Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling

Inhaltsverzeichnis

1. Anliegen der Praxishandreichung	1
2. Auf dem Weg in die Wissensgesellschaft: Kompetenzfeststellung	2
3. Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund	4
4. Kompetenzfeststellungs- und Profilinginstrumente im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) u.a. auf einen Blick	9
5. Beschreibungen der Instrumente und Verfahren	12
1. Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (DJI), Einzelberatung	12
2. Fluequal-Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (PC-Tool)	16
3. Beratungsgutschein	18
4. Profilkaukasten des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück	21
5. Einstieg in die technische Arbeitswelt - Kompetenzfeststellung für Frauen mit Migrationshintergrund	25
6. Modulares Kompetenzerfassungssystem (MKS)	29
7. KompetenzenPanorama für Migrantinnen und Migranten	31
8. Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (IHK-Bildungshaus)	35
9. Berufliche Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten.	38
10. Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (Integrationswerk Ost M-V)	41
11. Modularisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren	42
12. Profilingverfahren (AMA Mainz GbR)	49
13. Kompetenzfeststellung (CJD Mainz)	50
14. Kompetenzfeststellung/Potenzialanalyse - Integraler Bestandteil von Beratungsprozessen im Netzwerk KUMULUS PLUS	51
15. MIGRA_kompetenzen_CHECK	54
16. Kompetenzerfassung von Migrantinnen und Migranten durch MSO Bildungsbeauftragte	57
17. Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte	60
18. e-profiling	62
19. Kompetenzbilanz in der Gruppe - der Kompetenzenkoffer	67

1. Anliegen der Praxishandreichung

Im bundesweiten Informations- und Beratungsnetzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) haben sich insgesamt sechs Entwicklungspartnerschaften zusammengeschlossen, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesagentur für Arbeit und der europäischen Beschäftigungsinitiative EQUAL, um die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Das Koordinierungsprojekt IQ bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) bündelt die erfolgreichen Ansätze, Konzepte und Instrumente, schafft Plattformen zu ihrer Verbreitung in Politik und Wirtschaft und fördert den Austausch zwischen den Akteuren im Netzwerk und interessierten Fachleuten aus der Praxis.

Die IQ-Entwicklungspartnerschaften InBeZ, Integra.net, Kumulus Plus, MigraNet, Nobi und Pro Qualifizierung, sowie die Equal-Entwicklungspartnerschaften Arbeit und Bildung international, bridge und e-profiling Ltd., sowie anakonde als Evaluation des Netzwerkes IQ haben sich zum Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung und Profiling“ zusammengeschlossen und die vorliegende Praxishandreichung erstellt.

Kompetenzfeststellungsverfahren für Menschen mit Migrationshintergrund können einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Integration leisten. Die Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling sind ebenso zahlreich wie unüberschaubar. Die Expertinnen und Experten aus dem Facharbeitskreis haben erkannt, dass die Instrumente oftmals nicht einsehbar sind und sich kaum auf Standards zur Qualitätssicherung zurückführen lassen. Systematische Gesamtübersichten, die Transparenz und Überblick über die Instrumentenlandschaft schaffen könnten, lassen auf sich warten.

Aus diesem Grund hat der Facharbeitskreis "Kompetenzfeststellung und Profiling" die Praxishandreichung zusammengestellt, die *systematisch ihre* entwickelten und praxiserprobten Instrumente beschreibt und im Expertenkreis abgestimmte Qualitätsstandards darstellt. Die Handreichung informiert, welches Instrument zu welchem Kontext passt und für welche Anforderungen und welche Zielgruppe am sinnvollsten ist. Alle hier skizzierten Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling haben die Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund gemeinsam und werden durch eine eingehende Praxiserprobung auf den Prüfstand gestellt.

Die Handreichung richtet sich an Akteure der Arbeitsmarktagenturen und ARGEN, Bildungsträger, Kammern, sowie Personalverantwortliche aus Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen, die sich für die Anwendung von migrationsspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren und Profiling interessieren.

Die Praxishandreichung bietet Ihnen die Möglichkeit

- sich einen Überblick über ausgewählte migrationsspezifische Instrumente und Verfahren zu verschaffen,
- ein in der Praxis erfolgreich erprobtes Instrument u.U. im eigenen Tätigkeitsfeld einzusetzen,
- die Qualität von neu zu entwickelnden Instrumenten (nicht nur) für Menschen mit Migrationshintergrund durch bestimmte Qualitätsstandards zu sichern.

2. Auf dem Weg in die Wissensgesellschaft: Kompetenzfeststellung

Migrantinnen und Migranten bringen eine Fülle an Kompetenzen mit, die häufig nicht beruflich eingesetzt werden können. Zeugnisse, die im Ausland erworben wurden, werden kaum anerkannt. Medizinerinnen aus Russland arbeiten als Putzkräfte und Ingenieure aus dem Iran hinter der Theke.

Nicht nur Qualifikationen bleiben unbeachtet, sondern auch informelle oder non-formelle Kompetenzen, wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit oder interkulturelle Kompetenz. Ein Großteil der Fähigkeiten, die im Beruf zum Einsatz kommen sind nicht in Zeugnissen dokumentiert, sondern werden im Laufe des Lebens erlernt. Solche Kompetenzen zu erkennen, sie ein- und umzusetzen, stellt in Zukunft ein entscheidendes Kriterium am Arbeitsmarkt dar. Fachliche Kompetenz ist heute nur noch ein Faktor unter vielen, der über die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit entscheidet. „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr“ trifft schon lange nicht mehr zu. Die Entwicklungen in der Arbeitswelt stellen neue Herausforderungen an Arbeitnehmende, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie an die berufliche Bildung. Hochspezifische Anforderungen, Innovationsdruck, Flexibilität und das Aufweichen traditioneller Berufsbilder machen lebenslanges Lernen unabdingbar. Aufgrund dieser Veränderungen hat sich ein Perspektivenwechsel vollzogen: Von der Qualifikation hin zur Kompetenz. Während Qualifikation eine Wissens- und Fertigungsposition darstellt, die durch Normierung und Zertifizierung erfasst werden kann, lässt sich Kompetenz erst im selbstorganisierten Handeln erkennen.¹

„Kompetenz ist die Kombination oder Verbindung von Fähigkeiten, die eingesetzt wird, um eine bestimmte Anforderung zu erfüllen oder eine bestimmte Handlung vorzunehmen.“² Dabei werden Kompetenzen „von Wissen fundiert, durch Werte konstituiert, als Fähigkeiten disponiert, durch Erfahrung konsolidiert, auf Grund von Willen realisiert“.³

Von dieser Definition abgeleitet, bezeichnet die Kompetenzfeststellung die Anwendung von Verfahren, die geeignet sind Verhaltensweisen zu analysieren, die Menschen zur Bewältigung von Aufgaben in spezifischen Situationen anwenden. Kompetenzfeststellung bietet die Möglichkeit individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Potentiale zu erfahren und zu erfassen. Das „Erfassen“ geht jedoch mit der Frage einher, wie Kompetenzen objektiv gemessen werden können. Sind sie wie naturwissenschaftliche Größen definierbar? Oder entziehen sich Kompetenzen dieser Objektivität, weil sie – per Definition - immer vom Kontext und damit auch mit der kulturellen Sozialisation verbunden sind? Wer definiert z.B. was „Teamfähigkeit“ oder „Kommunikationsfähigkeit“ bedeutet? Was bedeuten diese Kompetenzen in einem anderen Land?

Kompetenzfeststellungsverfahren lassen sich grob unterteilen in:

- subjektorientierte Verfahren
- anforderungsorientierte Verfahren, bzw. objektive Verfahren⁴

¹ vgl. Erpenbeck/Rosenstiel, 2003: Handbuch Kompetenzmessung

² CH-Q, 2000: Schweizerisches Qualifikationshandbuch

³ Erpenbeck/Heyse, 1999: Kompetenzbiographie

⁴ vgl. Lang-von Wins, 2003: Tests zur beruflichen Orientierung und Planung, In: Erpenbeck/Rosenstiel, Handbuch Kompetenzmessung.

In **subjektiven Verfahren** steht die teilnehmende Person im Mittelpunkt des Geschehens. Sie selbst soll dazu befähigt werden, die eigenen Kompetenzen einzuschätzen und für sich nutzbar zu machen. Ziel der Kompetenzfeststellung ist die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und des Empowerments.

Objektive Messverfahren wollen eine Kompetenzmessung von außen ermöglichen. In **anforderungsorientierten Verfahren** werden Stärken und Schwächen einer Kandidatin oder eines Kandidaten geprüft. Ein Unternehmen sucht z.B. einen passenden Kandidaten für eine zu besetzende Stelle.

Kompetenzfeststellung kann somit als „objektives Messverfahren“ oder als „subjektives Einschätzungsverfahren“ gestaltet werden. Viele Verfahren bewegen sich jedoch zwischen den Polen oder kombinieren beide Ansätze.

Als Verfahren werden eingesetzt:⁵

Interviews: Der Durchführungsmodus reicht von völlig freien Gesprächsformen über teilstrukturierte bis zu vollstrukturierten Varianten mit standardisiertem Ablauf und Fragestellung.

Arbeitsproben: Dies sind standardisierte Aufgaben, die in Zusammenhang mit beruflichem Verhalten einhergehen. Sie sind eher dazu geeignet isolierte Realitätsausschnitte abzubilden und erforderliche Qualifikationen zu prüfen.

Testverfahren: Häufig verwendet werden Intelligenztests, Leistungstests (kognitive und nicht-kognitive Fähigkeiten, z.B. im motorischen, sensorischen Bereich), und Persönlichkeitstests (Merkmale einer Person).

Biografieorientierte Methoden: Kompetenzentwicklung wird als lebenslanger Prozess angesehen. Aus Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden Kompetenzen, wenn ein Reflexionsrahmen hergestellt wird.

Selbsttests und Selbstbeurteilungen: Durch die Bewertung der eigenen Leistung wird die eigene Selbstreflexion und Selbsteinschätzung gestärkt. Die Person wird sich hinsichtlich ihrer Neigungen, Interessen und Kompetenzen bezüglich möglicher Berufs- oder Tätigkeitsfelder bewusst.

Profiling: Darunter versteht man in der Personalwirtschaft die Analyse der Anforderung einer zu besetzenden Stelle in Verbindung mit der Analyse entsprechend relevanter Merkmale einer Bewerberin oder eines Bewerbers. Ein Anforderungsprofil wird mit einem Bewerberprofil verglichen.

Assessment-Center (AC): Dies ist ein Eignungs- und Leistungsbeurteilungsverfahren, das mittels mehrerer verschiedener eignungsdiagnostischer Verfahren unter Einsatz geschulter Beurteiler/innen an einer Gruppe von Teilnehmenden durchgeführt wird. Ziel ist es, Aufschluss über die Fähigkeit oder das Entwicklungspotential der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu gewinnen.⁶

⁵ Enggruber/Bleck, 2005: Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs

⁶ Obermann, 2006: Assessment-Center

Verfahren, Methoden und Kriterien der Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen müssen „gerecht und transparent sein.“⁷ Um dies zu erreichen muss mit kulturellen Unterschieden (wie z.B. einer unterschiedlichen Gewichtung und Wertung von Werten) sensibel umgegangen werden und auf eine monokulturelle Ausrichtung muss verzichtet werden. Nur so können Kompetenzfeststellungsverfahren einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten leisten und für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt beitragen.

Martina Früchtl, Koordination IQ Facharbeitskreis "Kompetenzfeststellung und Profiling"
Tür an Tür- Integrationsprojekte gGmbH

3. Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund

Um ein möglichst umfassendes Bild über Potenziale, Werte und Kompetenzen eines Menschen zu bekommen, reicht es nicht aus nur einen Ausschnitt zu betrachten (wie z.B. nur berufliche Kompetenzen). Instrumente zur Kompetenzfeststellung müssen möglichst ganzheitlich ausgerichtet sein und berufliche Kompetenzen, als auch Schlüsselkompetenzen und individuelle Ressourcen erfassen. Dabei müssen formell als auch informell erworbene Kompetenzen Berücksichtigung finden.

Kompetenzfeststellungsverfahren müssen immer zielgerichtet sein, d.h. sie dienen der Berufsorientierung, Berufs- oder Lebenswegplanung oder der Einbindung in adäquate Förderangebote. Bei der Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren müssen immer die Grundsätze der Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, Gerechtigkeit und Transparenz herrschen. Dabei müssen die Privatsphäre und Rechte des Einzelnen immer gewahrt werden. Das Individuum steht immer im Mittelpunkt des Geschehens.

Vorrangiges Ziel der Kompetenzfeststellung ist die Ermittlung von individuellen Kompetenzen, Fertigkeiten und Potenzialen unter der Berücksichtigung kultureller Aspekte und geschlechtlicher Präferenzen. Die Konzipierung, Durchführung und Auswertung von Kompetenzfeststellung erfolgt unter der Berücksichtigung von genderspezifischen und kulturellen Aspekten. So sollen z.B. Fragestellungen oder Tests nicht paradox sein, oder in keiner Relation zur Wirklichkeit stehen. Mit kulturellen Unterschieden (wie z.B. einer unterschiedlichen Gewichtung und Wertung von Werten) muss sensibel umgegangen werden und auf eine monokulturelle Ausrichtung verzichtet werden. Es ist zu beachten, dass eine dialogische Auseinandersetzung zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Fachkräften stattfinden kann, um kulturell bedingten Unterschieden Raum zur Aushandlung zu geben (z.B. Unterschiede in der Einordnung von Begriffen).

Im Sinne des Diversity Management werden alle Unterschiedlichkeiten anerkannt, wertgeschätzt und als positiver Beitrag genutzt. Dies bedeutet auf Ebene:

- der Teilnehmerinnen und Teilnehmer: die Möglichkeit der Feststellung von individueller Kompetenzen, ins besonderes interkultureller Kompetenz

⁷ Rat der Europäischen Union, 18. Mai 2004: „Entwurf von Schlußfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierung der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen.“

- des Personals: die Sensibilisierung für interkulturelle und genderspezifischen Bedarfe und Schulung der eigenen interkulturellen Kompetenz
- der Methoden: die Vermeidung von Stereotypen, unangemessene Sprachlastigkeit, Förderung von transkulturellen Auseinandersetzungen
- der Institution: die Berücksichtigung von Diversity Management in Leitbildern und der Auswahl von Methoden

Die nun folgenden Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung für Menschen mit Migrationshintergrund wurden im Rahmen des Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellung und Profiling“ im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) festgelegt. Die Qualitätsstandards basieren auf den von der GFBM e. V. im Rahmen des vom BMBF geförderten BQF-Projektes "Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) Migrant/innen" entwickelten Qualitätsstandards.

3.1. Teilnehmerebene

Information und Transparenz für die Teilnehmenden: Die Ziele, die Abläufe, die verwendeten Begriffe, die Verwertungs-(Möglichkeiten) und die Aussagen/Wirkungen der Ergebnisse müssen für die Teilnehmenden transparent sein. Sind am Kompetenzfeststellungsprozess verschiedene Stellen beteiligt, muss auch dies der Klientin/dem Klienten transparent sein. Eine Weitergabe von Daten an Dritte ist nur mit der Zustimmung der Klientin/des Klienten möglich. Um eine größtmögliche Verständigung herzustellen sind entsprechend des Sprachniveaus, des Bildungsgrades und des Alters Unterstützungsleistungen anzubieten (z.B. zusätzliche Visualisierungen, Raum für dialogische Verfahren, zielgruppenspezifische Erläuterungen).

Freiwilligkeit: Kompetenzfeststellungsverfahren sollten als Angebot an Teilnehmende und nicht als Pflicht verstanden werden. Es sollte die Chance betont werden, dass Kompetenzfeststellung die Basis für selbst bestimmte Entscheidungsprozesse sein kann. Zentrales Ziel der Durchführung und Begleitung sollte sein, dass Teilnehmende das aktive und entscheidende Subjekt ist, das heißt, das Instrument für sich nutzen. Kompetenzfeststellung sollte somit den Charakter einer begleitenden Selbstüberprüfung haben. Wichtig ist es, stets darauf hinzuweisen, dass alle Auskünfte und Antworten freiwillig erfolgen und die Teilnehmenden jederzeit die Freiheit haben, auf eine Frage nicht zu antworten oder später zu antworten.

3.2 Durchführungsebene

Fachkräfte sollten nach Möglichkeit multikulturell zusammengesetzte Teams mit interdisziplinärem Profil bilden. Werden bei der Kompetenzfeststellung Testverfahren angewendet, die Verhalten in Situationen analysieren, sind mehrere Beobachter/innen zwingend erforderlich. Jeder Mensch beobachtet und beurteilt zwangsläufig subjektiv. Daher müssen mehrere Beobachter eingesetzt werden, die sich gegenseitig unterstützen und kontrollieren, um ihre gemeinsamen Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu bewältigen.

Fachkräfte müssen in der Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren qualifiziert sein und brauchen interkulturelle Kompetenz ebenso wie Ambiguitätstoleranz. Vertrauens- und Motivationsbildung, sowie Empathie sind dabei wichtige Voraussetzungen. Grundkenntnisse über das deutsche Bildungs- und Ausbildungswesen, sowie über Berufs- und Weiterbildungswege stellen weitere zentrale Voraussetzungen dar, vor allem wenn der Kompetenzfeststellungsprozess an eine Berufsberatung gekoppelt ist. Fachkräfte müssen sensibel sein gegenüber Lebensläufen

mit Migration, Lernkulturen und Lebenssituationen von Menschen mit Migrationshintergrund. Sie müssen über den Nutzen, die Ziele, die Einsatzmöglichkeiten, die Zielsetzungen von Verfahren und Methoden informiert sein. Die Verwertung der Ergebnisse durch die verschiedenen beteiligten Institutionen muss ihnen bewusst sein.

Der Besuch von kontinuierlichen Fortbildungsangeboten ist zwingend für Fachkräfte, die mit den Verfahren arbeiten und die mit den gewonnenen Daten aus der Kompetenzfeststellung arbeiten, erforderlich.

3.3 Methodisch-didaktische Ebene

Sprache: Die Aufgabenstellung sollte dem Sprachniveau der Teilnehmenden entsprechen. Wenn dies nicht möglich erscheint, sind entsprechende Unterstützungsleistungen erforderlich (z.B. Sachinhalte visualisieren, Übersetzungen, gemeinsames Erarbeiten der Zielsetzung, der Arbeitsschritte und Begriffe) oder andere Verfahren zur Kompetenzfeststellung müssen gewählt werden. Jedes Kompetenzfeststellungsverfahren sollte anhand des Europäischen Referenzrahmens für Sprache eingestuft werden. Bei der Auswahl eines geeigneten Kompetenzfeststellungsverfahrens für eine Klientin oder eines Klienten sollte diese Eingruppierung dem Sprachniveau des Anwenders entsprechen. Um eine einheitliche Verständigung über Begriffe zu erzielen, ist die Verwendung eines Glossar erforderlich.

Transparenz in der Durchführung und Umsetzung: Für alle Beteiligten muss eine ausführliche Einführung in das Verfahren und die Vorgehensweise erfolgen. Alle Beteiligten müssen eine maximale Chance haben, Ziele, Ablauf und Bedeutung des Verfahrens, sowie die Chancen und Risiken des Verfahrens zu erfassen. Diese Information erfolgt sinnvollerweise vor der individuellen Teilnahmeentscheidung.

Bei jedem Kompetenzfeststellungsprozess ist es notwendig ein ausführliches Erstgespräch zu führen, um das Verfahren, die Methode und die Zielsetzung zu klären. Dabei ist es zwingend erforderlich zentrale Begriffe, die im Kompetenzfeststellungsprozess auftauchen zu klären (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit). Von zentraler Bedeutung ist es dabei die Methode der Kompetenzfeststellung, dem Hintergrund und dem Sinn solcher Verfahren zu klären.

Am Ende des Erstgespräches treffen die durchführende und die teilnehmende Person eine gegenseitige Übereinkunft über die Durchführung. Dabei ist auch wichtig darauf hinzuweisen, dass für das Ergebnisse die Fachkraft nicht verantwortlich gemacht werden kann, sie aber nach besten Wissen und Gewissen handelt.

Methodenauswahl: Kompetenzfeststellungsverfahren sollten neben der Verbindung von personenorientierten und anforderungsorientierten Verfahrensteilen eine ausgewogene und zielgruppenspezifische Mischung von Methoden enthalten. Dabei sollen formelle und informelle Lernprozesse berücksichtigt werden. Die Methoden sind zielgruppenspezifisch zu wählen und sollen kulturelle und genderspezifische Aspekte berücksichtigen.

3.4 Verfahrensebene

Zielbestimmung/Verfahrenstreue: Ein Kompetenzfeststellungsverfahren braucht einen genau geplanten, geeigneten Zeitpunkt für die Durchführung sowie eine präzise vorherige Zielbestimmung. Schon im Erstgespräch muss eine Zielvereinbarung getroffen werden, die dem Prozess angepasst werden kann. Nach Abschluss des Kompetenzfeststellungsprozesses muss eine Zielüberprüfung und ein Abgleich über die Zielvereinbarungen getroffen werden. Verfahren

und Methoden sollten je nach Zielgruppe, Zielsetzung und institutionellen Rahmenbedingungen differenziert eingesetzt werden. Empfohlene Vorgaben zum Verfahren dürfen nicht willkürlich an veränderten Bedingungen angepasst werden. Akteure sollten für den Entscheidungsprozess über bzw. in passende/n Verfahren und Methoden beraten und qualifiziert sein.

Personen- und anforderungsorientierte Verfahren: Kompetenzfeststellungsverfahren sollten sowohl personen- als auch anforderungsorientierte Verfahrenselemente enthalten, die in einer zielgruppenspezifischen Balance stehen.

Personenorientierte Verfahrensteile: Verfahrensteile, die sich auf die Selbstreflexion von Biografien, von individuellen Entscheidungsprozessen und von Rollenverhalten im gesellschaftlichen Kontext beziehen. Sie werden nur bedingt an Anforderungen gemessen und stehen den Teilnehmenden zur individuellen Verwertung und Verfügung.

Anforderungsorientierte Verfahrensteile: Verfahrensteile, die sich auf konkrete Anforderungen beziehen, z.B. von betrieblicher Seite, allgemeine und spezifische berufsbezogene als auch nachgefragte persönliche Merkmale.

Kompetenzfeststellung als Prozessbegleitung: Kompetenzfeststellung muss nicht nur Momentaufnahme von Kompetenzen und Potenzialen, sondern kann auch die systematische Begleitung und Ergebnisdokumentation nach festgelegten Kriterien von Prozessen der Kompetenzentwicklung sein.

Anschlussfähigkeit: Ein Kompetenzfeststellungsverfahren sollte für die Teilnehmenden einen konkreten Nutzen haben. D.h., das Ziel der Kompetenzfeststellung beinhaltet die Weiterführung eines Prozesses auf Basis der gewonnenen Ergebnisse. Dies kann ein Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot sein. Wenn der Prozess (Kompetenzfeststellung, Beratung, Weitervermittlung) getrennt ist, müssen beim Datentransfer Datenschutzrichtlinien gewährleistet werden.

Berufsorientierung / Berufswegplanung: Berufsorientierung/Berufswegplanung sollte Teil des Kompetenzfeststellungsverfahrens sein, da sie für die Teilnehmenden den Horizont der beruflichen Möglichkeiten in dieser Phase erweitert und den entsprechenden Verwertungsrahmen darstellt. Ein Empowerment und ein Selbststärkungsprozess werden dabei in Gang gesetzt. Dabei müssen sowohl der personenbezogene als auch der anforderungsbezogene Kontext einbezogen werden. Durch die Einbindung der Berufsorientierung/Berufswegplanung werden die Ergebnisse des Kompetenzfeststellungsverfahrens für die Teilnehmer/innen in einen verwertbaren Kontext gestellt. Berufsorientierung/Berufswegplanung innerhalb der Kompetenzfeststellung fördert die Transparenz und die Selbstbestimmung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Ergebnisse und deren Verwertung.

Selbst- und Fremdeinschätzung: Kompetenzfeststellungsverfahren sollen neben der Fremdeinschätzung stets auch Elemente der Selbsteinschätzung enthalten, die diesen gegenübergestellt werden. Die Teilnehmenden müssen dabei die Möglichkeit haben aktiv in den Prozess einzugreifen.

Die Rückmeldung soll konkret auf das Individuum zugeschnitten sein. Die Betonung liegt dabei auf seinen Stärken. Eine Verhaltensänderung kann nur das Individuum selbst anstreben. Deshalb werden Rückmeldungen in einer für die Person sinnvollen Form weitergegeben, im Sinne einer

möglichen Verhaltensänderung. Es werden Einsatzmöglichkeiten gesucht, die im Bereich der potentiellen Entwicklungsmöglichkeiten der Person liegen.

Die Teilnehmenden an der Kompetenzfeststellung sind nicht Beurteilte, über deren Köpfe hinweg entschieden wird. Sie werden aktiv in die Auswertung einbezogen, um zu realistischen Selbsteinschätzungen zu kommen und zukunftsorientierte Lebenswegentscheidungen zu entwickeln.

3.5 Rahmenbedingungen

Atmosphäre: Zur effektiven Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren ist eine Atmosphäre der Vertraulichkeit zu schaffen, in der sich die Teilnehmer ernst genommen und angenommen fühlen. Dazu sind auch äußere Störfaktoren (wie z.B. Telefon, Durchgangsverkehr) zu vermeiden.

Dokumentation / Zertifizierung: Ergebnisse von Kompetenzfeststellung müssen entsprechend der Zielsetzung dokumentiert und zertifiziert werden. Dokumentation ist das Festhalten von Ergebnissen für den internen Prozess. Die Zertifizierung ist für die externe Verwendung abhängig vom Bestimmungszweck, z.B. eine Beteiligung wird durch eine Teilnahmebestätigung, eine geprüfte Kompetenz durch ein Zertifikat und ein Arbeitsergebnis durch eine Beurteilung bestätigt. Materialien und Informationen müssen dabei der Klienten zur Verfügung gestellt werden.

Evaluation / Qualitätssicherung: Im Rahmen einer Wirkungsanalyse der Kompetenzfeststellung ist sicherzustellen, dass eine Reflexion des gewählten Verfahrens durch die Beteiligten stattfindet, deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung der Instrumente und Verfahren einfließen und einer ständigen Verbesserung dienen. Dabei muss die Sicht der Teilnehmenden immer berücksichtigt werden. Die Ergebnisse der Evaluation müssen in den Prozess rückgekoppelt werden und bei der Zielbestimmung, der Methodenwahl, der Wahl der Fachkräfte und der weiteren spezifischen Gestaltung von Kompetenzfeststellung berücksichtigt werden. Dabei gilt es zu prüfen, inwiefern geschlechtspezifische und kulturellspezifische Aspekte auf den Prozess einwirken.

Durchführung / Ausbildung: Damit die Standards nachhaltig in die tägliche Arbeit integriert werden können und die geforderte Qualität erhalten bleibt, ist es notwendig die Durchführenden von Kompetenzfeststellungen zu schulen. Die Schulungen sollen den Standards entsprechen und sie werden zertifiziert. In dem Zertifikat ist das Kompetenzfeststellungsverfahren, die Stundenanzahl, die Schulungsmethode und -inhalte beschrieben. Die Ausgebildeten sollten unter Supervision einmal ein Verfahren durchgeführt haben.

4. Die Kompetenzfeststellungs- und Profilinginstrumente im Netzwerk IQ u.a. auf einen Blick

Instrumente*		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Konzept, Inhalte, Methoden																				
Instrumententyp	1.1 Kompetenzfeststellung – <i>ein</i> Instrument		
	1.2 Kompetenzfeststellung – <i>mehrere</i> Module					
	2. Kompetenzfeststellung mit Beratung, Training, Nachbegleitung verknüpft
	eigene Neuentwicklung		
	Kombination verschiedener Instrumente					
Arbeitsergebnis für Teilnehmende	Gutachten					
	Portfolio
	Fördervereinbarung			
	Testergebnis/se von Eignungsdiagnostik im KFV								
	validiert?									
Sprache	Begleitung wegen Sprachverständnis notwendig?
	sprachunabhängige/s Modul/e enthalten?					
	Instrument in anderer Sprache als Deutsch?	.															.		.	
	Sprachstandsfeststellung (Deutsch) enthalten										
	Selbsteinschätzung zur Sprachkompetenz (Deutsch u.a.)			
Zielgruppen	Arbeitsuchende, Arbeitslose, Menschen mit beruflichem Orientierungsbedarf ohne nähere Eingrenzung
	Migranten/innen (über 25 Jahre)
	für bestimmte Teilzielgruppe entwickelt und eingesetzt																	.		

Konzept, Inhalte, Methoden		Instrumente*																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Methodik/ Verfahren	Begleitung (auch teilweise) notwendig	
	individuelle Bearbeitung nach Einführung							
	Bearbeitung am PC			
	Bearbeitung am PC mit automatischem Feedback										.							.		
	Fragebogen			
	Interviews	
	ausschließlich Selbsteinschätzung	
	Assesment-Verfahren					
	Fokus: subjektorientiert	
	Fokus: anforderungsorientiert												.	.				.		
	verbindet Subjekt- und Anforderungsperspektive						
	nur Gruppenarbeit							.							.	.				
	nur (auch: begleitete) Einzelarbeit		
	Kombination aus Gruppen- und Einzelarbeit				
	Modul: Erprobung praktischer Fähig-/ Fertigkeiten enthalten oder in nächstem Schritt angekoppelt					
Sonstiges	Zahl der bisher dokumentierten Teilnehmenden	69		64	207	90		15	41	7	200	100	134	120	200	40		40	⁷⁰⁰⁰ 23	
	Dauer der Durchführung: bis 5 Std.			
	5 bis 10 Std.					
	10 bis 15 Std.					.							.							
	ab 15 Std.				
	Instrument im Internet zum Download		
	schriftliche Anleitung zur Durchführung für Dritte	
	Trainingskonzept für Multiplikatoren		

Die Instrumente sind von 1-19

Nr.	Name des Instruments	Träger	Entwicklungs- partnerschaft (EP)
1	Kompetenzbilanz für Migrant/innen (DJI)	Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH	MigraNet
2	FLUEQUAL-Kompetenzbilanz für Migrant/innen (PC-Version)	Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH	MigraNet
3	„Beratungsgutschein“	FITT gGmbH	InBeZ
4	Profilbaukasten des Rhein-Hunsrück-Kreises	Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück	InBeZ
5	Einstieg in die technische Arbeitswelt-Kompetenzfeststellung und Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund	LIFE e.V. KUMULUS PLUS	KUMULUS PLUS
6	Modulares Kompetenzerfassungssystem (MKS)	KOMBI Consult GmbH	bridge
7	KompetenzenPanorama für Migrant/innen	IUBM Ltd.	MigraNet
8	Kompetenzbilanz für Migrant/innen (IHK Bildungshaus)	IHK-Bildungshaus der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart	Integra.net
9	Berufliche Kompetenzfeststellung für Migrant/innen	KUBI e.V.	Integra.net
10	Kompetenzbilanz für Migrant/innen (Integrationswerk Ost M-V GbR)	Integrationswerk Ost M-V GbR	NOBI
11	Modularisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren	CJD Ludwigshafen	InBeZ
12	Profilingverfahren (AMA Mainz GbR)	ArbeitsMarktAgentur Mainz GbR	InBeZ
13	Kompetenzfeststellung (CJD Mainz)	CJD Mainz e.V.	InBeZ
14	Kompetenzfeststellung/Potenzialanalyse-Integraler Bestandteil von Beratungsprozessen im Netzwerk-KUMULUS PLUS	GFBM e.V.	KUMULUS PLUS
15	MIGRA_kompetenzen_CHECK	Bürgerinitiative Ausländische Arbeitnehmer e. V.	NOBI
16	Kompetenzerfassung von Migrant/innen durch MSO-Bildungsbeauftragte	MOZAIK gGmbH	Pro Qualifizierung
17	Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte	Facharbeitskreis des Netzwerkes IQ: Unternehmensgründungen von Migrantinnen und Migranten	
18	e-profiling	e-profiling Ltd.	
19	Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzenkoffer	Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH	MigraNet

5. Beschreibung der Instrumente

Im Folgenden werden die Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling beschrieben.

Die Nummerierungen der folgenden Instrumente von 1-19 stimmen überein mit der ausgefüllten Matrix (vgl. Kapitel 4).

1. Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten, Einzelberatung

Einsatzfelder

Die Kompetenzbilanz ist ein Instrument zur Identifizierung, Wertschätzung und Bewertung von Kompetenzen. Entwickelt wurde sie vom Deutschen Jugend Institut (Monika Jaeckel und Wolfgang Erler, 2003) in Zusammenarbeit u.a. mit der EQUAL Entwicklungspartnerschaft „FLUEQUAL – Flüchtlinge qualifizieren“. Die Bewusstwerdung der eigenen Kompetenzen und Ressourcen steht dabei im Vordergrund, wodurch ein Empowerment Prozess in Gang gesetzt wird. Eingesetzt werden kann sie in der Beratungsarbeit, in Orientierungs- und Sprachkursen, in Qualifizierungsmaßnahmen, sowie in Integrationsprojekten (z.B. Stadtteilprojekten). Im Projekt empowerMi von Tür an Tür - Integrationsprojekte in der Entwicklungspartnerschaft MigraNet wird das Instrument zur beruflichen Orientierung und Beratung im Sinne von Laufbahnmanagement eingesetzt.

Ziele der Kompetenzbilanz für Migrant/innen sind:

- Aufdecken von formellen und informellen Kompetenzen
- Dokumentation von formellen und informellen Kompetenzen
- Selbstreflexion
- Empowerment
- Hilfestellung bei der Berufsfindung und Berufswegplanung, Lebensweg- und Lernplanung
- Realitätscheck
- Erstellung eines Portfolios
- Entwurf von Bewerbungsschreiben und Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Entwickelt wurde die „Kompetenzbilanz für Migrant/innen“ für erwachsene Menschen mit Migrationshintergrund. Im Projekt empowerMi wird die Kompetenzbilanz eingesetzt für Menschen mit Migrationhintergrund, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, arbeitssuchend sind, oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Häufig haben Migrant/innen mit vielen Hürden am Arbeitsmarkt zu kämpfen. So werden z.B. ihre oft weitreichenden formalen Berufsqualifikationen nicht anerkannt oder interkulturelle Kompetenzen nicht wahrgenommen. Notgedrungen lernen die Betroffenen, sich auf die eine oder andere Weise zu arrangieren. Aber sie bleiben häufig weit unter ihren biografischen und ökonomischen Möglichkeiten. Durch die Kompetenzbilanz erkennen die Teilnehmer/innen ihre beruflichen und außerberuflichen Kompetenzen und Entwicklungspotenziale. Neue Tätigkeitsfelder und langfristige Perspektiven für ein Leben in Deutschland, ebenso für den Fall einer Rückkehr ins Heimatland oder des Weiterwanderns, eröffnen sich. Dies hat eine individuelle Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit zur Folge. Die Teilnehmer/innen müssen befriedigende bis gute Deutschkenntnisse besitzen.

Sprache

Deutsch. Empfohlen ist ein Kenntnisstand B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache. Mit geringeren Sprachkenntnissen lässt sich die Kompetenzbilanz auch durchführen, es bedarf jedoch einer verstärkten Wortschatzklärung. Hier bietet es sich an, auf Kurzversionen des Instruments zurückzugreifen, oder die Kompetenzbilanz in der Gruppe zu erarbeiten (siehe eigene Beschreibung). Eine englische Version ist ebenfalls erhältlich.

Erfasste Kompetenzen

Die Kompetenzbilanz erfasst ein möglichst ganzheitliches Bild der Kompetenzen und Potenziale eines Menschen. Neben beruflichen Kompetenzen werden auch Schlüsselkompetenzen und individuelle Ressourcen erfasst. Berücksichtigt werden sowohl formell als auch informell erworbene Kompetenzen. Dies sind:

Selbstorganisation/-management, Verantwortungsbewusstsein, Fähigkeit zur Stressbewältigung, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Interkulturelle Kompetenz, Flexibilität und Mobilität, Organisationsfähigkeit, Pädagogische Fähigkeit und Kreative Fähigkeit.

Methodik und Verfahren

Der Ansatz des Instruments liegt in der Biographieforschung. Die Kompetenzentwicklung wird als lebenslanger Prozess gesehen. Im Laufe des Lebens eignet man sich eine Fülle an Kompetenzen an, in formellen Lernorten, wie Schule und Ausbildung, und in informellen Lernorten, wie Familie, Freizeit und Berufslaufbahn. Erst wenn ein Reflexionsrahmen über die Tätigkeiten und Erfahrungen hergestellt wird, werden daraus bewusst wahrgenommene Kompetenzen. Die Kompetenzbilanz ist ein solcher ressourcenorientierter Reflexionsrahmen. Es ist eine ganzheitliche und subjektorientierte Arbeitsmethode. Das Individuum steht im Mittelpunkt des Geschehens. Mit dem/der Berater/in werden gemeinsam Lösungen entwickelt. Die Teilnehmer/innen können ihre eigenen Kompetenzen und Ressourcen in einem Selbstreflexionsprozess erkennen, wodurch ein größeres Selbstbewusstsein und höheres Selbstwertgefühl resultieren kann (Empowerment). Dies stärkt die individuelle Beschäftigungsfähigkeit.

Die Kompetenzbilanz ist in vier Teile untergliedert: die parallel laufenden Teile Beschreiben, Erkennen, Nachweisen/Dokumentieren und der im Anschluss stattfindende Teil Umsetzen/Planen.

Teil Beschreiben:

Ein Fragekatalog führt durch die Stationen des Lebens: Familie, Migration, Netzwerke, Schule und Beruf, Soziales Leben, Freizeit, Interessen und weitere informelle Lernorte.

Teil Erkennen:

Wenn von Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen die Rede ist, denken die meisten nur an Schule, Ausbildung und Beruf. Dabei stammt der Großteil der Kompetenzen, über die wir verfügen, aus anderen Lebensbereichen, so genannten informellen Lernorten. Zu jeder beantworteten Frage im Teil „Beschreiben“ kann reflektiert werden, welche Kompetenz durch die beruflichen und außerberuflichen Tätigkeiten erworben wurden. Dies ist eine Selbsteinschätzung.

Teil Nachweisen/Dokumentieren:

Zu jeder beantworteten Frage aus dem Teil „Beschreiben“ und den daraus gewonnenen Kompetenzen kann festgehalten werden, ob die Kompetenzen dokumentiert werden können. Als Nachweise dienen Zeugnisse, aber auch Fotos, Zeitungsausschnitte, Empfehlungen, Werkstücke

etc. Dies ist vor allem dann von Interesse, wenn Zeugnisse nicht vorhanden sind oder die Kompetenzen an informellen Lernorten erworben wurden. Ein Teilnehmer hat z.B. ein Stadtteilstfest organisiert und darüber wurde in der Zeitung berichtet. Der Zeitungsartikel dient der Dokumentation.

Teil Umsetzen/Planen:

Im Anschluss an den Kompetenzfeststellungsprozess geht es darum, die gewonnen Kompetenzen nutzbar zu machen. Das heißt, welche Kompetenzen und Fähigkeiten in Deutschland zu welcher Zeit, an welcher Stelle, in welchem Zusammenhang und in welcher Weise verwendet und eingesetzt werden können. Sinnvoll ist hier eine Lern- und Entwicklungsberatung anzuknüpfen.

Formale Rahmenbedingungen

Die Kompetenzbilanz wird im Projekt empowerMi in Einzel- und Gruppenarbeit eingesetzt. Im Folgenden wird die Einzelberatung beschrieben (Gruppenarbeit siehe eigene Beschreibung). Die freiwillige Teilnahme ist in beiden Verfahren unabdingbar. Die gewonnenen Daten müssen vertraulich und sensibel behandelt werden. In einem Erstgespräch wird das Instrument erklärt und Ziele vereinbart (welchen Sinn und Zweck hat die Kompetenzfeststellung).

Die Teilnehmer/innen füllen ihre Bilanz selbst aus, der/die Berater/in bietet eine Hilfestellung. Die Durchführung ist prozesshaft und flexibel. Das heißt, das Instrument muss nicht der Reihenfolge nach bearbeitet werden, sondern verschiedene Module können herausgegriffen oder gesondert behandelt werden.

Insgesamt kann der Prozess mit 7 – 9 Stunden angesetzt werden, wobei er sich verkürzt, wenn der/die Teilnehmer/in Module zu Hause bearbeitet. Auf jeden Fall sind mehrere Sitzungen notwendig, um einen Reflexionsrahmen herstellen zu können.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Kompetenzbilanz ist Eigentum des/der Teilnehmer/in. Ein zusätzliches Portfolio fasst die Kompetenzen zusammen. Darin sind enthalten: Kompetenzprofil, Lebenslauf, Soziogramm, Sprachlernbiographie (welche Sprache wurde wann, wie und wie lange gelernt? Welches Niveau?), Kompetenzcheck (sind die Vorstellungen über den beruflichen Werdegang realistisch, oder fehlen noch Qualifikationen?) und Umsetzungsplan (welche Schritte müssen zur Erfüllung der Ziele unternommen werden?). Dazu gelegt werden formelle und informelle Nachweise der Kompetenzen, wie Zeugnisse, Fotos, Werkstücke etc. Das Portfolio kann für die Erstellung von Bewerbungsschreiben hilfreich sein und dient als wichtige Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

Anleitung für Multiplikatoren

„Handreichung zur Kompetenzbilanz. Leitfaden für Multiplikator/innen“ von Monika Jaeckel und Wolfgang Erler.

Tür an Tür bietet Multiplikator/innenschulungen an. Dies sind in der Regel eintägige Seminare mit einem theoretischen Input und einer Praxisanleitung zum Einsatz des Instruments.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Der Einsatz der Kompetenzbilanz soll immer zielgerichtet sein, d.h. er dient der Berufsorientierung, Berufs- oder Lebenswegplanung oder der Einbindung in adäquate Förderangebote. Zum Projekt

empowerMi kommen die Teilnehmer/innen durch Eigeninitiative, durch die Vermittlung der örtlichen Agentur für Arbeit/ARGE, durch Weiterbildungs- und Sprachkursträger und durch Migrantenselbstorganisationen. Nach dem Kompetenzfeststellungsprozess werden Hilfestellung bei der Vermittlung in Arbeit, Job oder Praktikum gegeben. Bei Bedarf kann in einen Sprachkurs oder weitere Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden. Dies sind zum Teil Angebote oder Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaft MigraNet.

Abschließende Bewertung des Instruments

Das Instrument ist sehr gut für die Berufswegplanung im Sinne von Laufbahnmanagement geeignet. Es ist eine gute Orientierungshilfe um eigene Perspektiven langfristig zu entwickeln. Dies schafft Handlungssicherheit und stärkt die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Eine begleitende Lern- oder Entwicklungsberatung ist deshalb erforderlich. Zur Verbesserung der Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt, bedarf es Instrumente zur Wertschätzung, Bewertung, Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen. Die Kompetenzbilanz für Migrant/innen ist eine subjektorientierte Arbeitsmethode. D.h., das Individuum soll dazu befähigt werden, eigene Kompetenzen zu erkennen und für die Gestaltung der eigenen Zukunft nutzbar zu machen. Dazu sind Deutschkenntnisse nötig. Die Kompetenzbilanz berücksichtigt migrationspezifische Fragestellungen und betrachtet den Prozess der Migration und den damit verbundenen Kompetenzerwerb als zentralen Punkt.

Wo beziehbar?

Martina Früchtl
Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH
Schießgrabenstr. 14
86150 Augsburg
0821/90799-20
martina.fruechtl@tueranuter.de

Inga Paula
Tür an Tür gGmbH
Frohsinnstr. 13a
86150 Augsburg
0821/8102521
inga.paula@tuerantuer.de

download unter www.fluequal-kompetenzbilanz.de oder www.tuerantuer.de

2. FLUEQUAL-Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (PC-Tool)

Einsatzfelder

Die Kompetenzbilanz ist ein Instrument zur Identifizierung, Wertschätzung und Bewertung von Kompetenzen. Entwickelt wurde sie vom Deutschen Jugend Institut (Monika Jaeckel und Wolfgang Erler, 2003) in Zusammenarbeit u.a. mit der EQUAL Entwicklungspartnerschaft „FLUEQUAL – Flüchtlinge qualifizieren“. Ende 2005 wurde aus der Papierversion eine PC-Version entwickelt. Im Folgenden wird das PC-Tool beschrieben. Beide Versionen sind inhaltlich identisch. Eine ausführliche Beschreibung zum Einsatzfeld siehe „Kompetenzbilanz für Migrant/innen“.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Siehe „Kompetenzbilanz für Migrant/innen“. PC-Kenntnisse sind nur gering erforderlich.

Sprache

Deutsch. Empfohlen ist ein Kenntnisstand B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache.

Erfasste Kompetenzen

Siehe „Kompetenzbilanz für Migrant/innen“

Methodik und Verfahren

Die PC-Version der Kompetenzbilanz für Migrant/innen kann auf den eigenen PC heruntergeladen werden und individuell zu Hause bearbeitet werden. Auch kann die PC-Version mit einem/einer Berater/in gemeinsam bearbeitet werden. Dies ist sinnvoller, weil dann eine Beratung stattfindet und Hilfestellung bei der Bearbeitung gegeben werden kann. Die Methodik und das Verfahren sind dann identisch mit der Beschreibung „Kompetenzbilanz für Migrant/innen“

Formale Rahmenbedingungen

PC-Arbeitsplatz notwendig. Die Bearbeitungszeit verkürzt sich bei PC geübten Teilnehmer/innen.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Kompetenzbilanz und das Portfolio können ausgedruckt werden.

Anleitung für Multiplikatoren

Siehe „Kompetenzbilanz für Migrant/innen“

Abschließende Bewertung des Instruments

Das Instrument ist sehr gut für die Berufswegplanung im Sinne von Laufbahnmanagement geeignet. Die Einbindung der PC Version in ein Beratungsangebot ist sehr ratsam, weil nur so langfristige Perspektiven entwickelt werden können und möglicher Förderbedarf aufgezeigt werden kann.

Wo beziehbar?

Martina Früchtl
Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH
Schießgrabenstr. 14
86150 Augsburg
0821/90799-20
martina.fruechtl@tueranuter.de

download unter www.fluequal-kompetenzbilanz.de

3. Beratungsgutschein

Als Instrument der Zusammenarbeit zwischen ARGE und Migrationsdiensten erhalten arbeitsuchende MigrantInnen unter bestimmten Voraussetzungen von der ARGE einen Beratungsgutschein (Wert 80 €), den sie bei den Migrationsdiensten einlösen können. Gemeinsam mit den Ratsuchenden erarbeiten die Mitarbeiter/innen der Migrationsdienste ein aussagekräftiges Profiling. Das Profiling entspricht den Datenanforderungen der ARGE, so dass die ARGE die Angaben in ihr Datensystem einspeisen kann. Über das Profiling hinaus arbeiten die Mitarbeitenden der Migrationsdienste mit den Kund/inn/en an einer Berufswegplanung und formulieren konkrete Empfehlungen für weitere Schritte in Richtung Arbeitsmarktintegration (z.B. Sprachförderung, Qualifizierungsmaßnahme). In einem 6-Augen-Gespräch werden die Empfehlungen gemeinsam mit dem/der zuständigen Arbeitsvermittler/in bzw. Fallmanager/in besprochen. Die Vereinbarungen der weiteren Schritte werden in die Eingliederungsvereinbarung der ARGE mit aufgenommen.

Einsatzfelder

Liegt bei der ARGE für den Kunden / die Kundin mit Migrationshintergrund noch kein aussagekräftiges Profiling (auch Erstprofiling) vor bzw. bedarf deren Profiling einer Aktualisierung und/oder liegt ein erhöhter Beratungsbedarf vor, der innerhalb der Ressourcen der ARGE nicht gedeckt werden, können Migrant/inn/en, die Arbeitslosengeld II beziehen, einen Beratungsgutschein erhalten.

Um möglichst zeitnah nach dem Besuch der Integrationskurse die Arbeitsmarktintegration zu unterstützen, werden die Kurse in Saarbrücken von einem Beschäftigten der ARGE, des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Migrationsdienste 4-6 Wochen vor Kursende besucht. Dort stellen sie den Teilnehmenden die Angebote der ARGE und der Migrationsdienste vor und stehen für Fragen zur Verfügung. Gleichzeitig werden bei Bedarf die Voraussetzungen für einen Beratungsgutschein überprüft, so dass eine Unterstützung gleich nach Kursende in die Wege geleitet werden kann.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Zielgruppe sind Personen mit Migrationshintergrund, die Arbeitslosengeld II beziehen und für die kein aussagekräftiges Profiling vorliegt.

Eine Nutzergruppe sind die Mitarbeitenden der Migrationsdienste. Entsprechend der Aufgaben, die im Zusammenhang des Beratungsgutscheins zu leisten sind, müssen die Beschäftigten der Migrationsdienste über Kenntnisse über die arbeitsmarktpolitischen Regelungen, Leistungen und Instrumente verfügen. Um passgenaue Empfehlungen über weitere Qualifizierungen oder Förderungen sonstiger Art zu geben, bedarf es Informationen über die regionalen Einrichtungen und Angebote (z.B. Bildungsträger und aktuell laufende Weiterbildungsmaßnahmen). Dies bedarf wiederum eines Informationsaustauschs zwischen regional tätigen Bildungsträgern und Migrationsdiensten. Die Arbeitsvermittler/innen und Fallmanager/innen der ARGE als zweite Nutzergruppe brauchen entsprechend Informationen über die regional tätigen Migrationsdienste, um die Kund/inn/en im Zusammenhang der Beratungsgutscheine ausreichend informieren (Ansprechperson, Adressen etc.) zu können. Gleichzeitig muss ein ausreichendes Maß an Information und Transparenz über Zuständigkeiten und Kontaktdaten gewährleistet sein, damit die

Beschäftigten der Migrationsdienste und der ARGE zum Zweck von Absprachen und Klärungen direkten Kontakt auf kurzem Weg zueinander aufnehmen können.

Idealerweise wird das Instrument und die Zusammenarbeit von regelmäßigen Arbeitstreffen zwischen ARGE, Migrationsdienste und BAMF flankiert, um kontinuierlich auf Entwicklungen (z.B. Änderung des Bedarfs der Zielgruppe und/oder der Nutzer) reagieren zu können und Optimierungen in die Wege zu leiten.

Sprache

Im Rahmen des Profilings, das orientiert an den Datenanforderungen der ARGE erstellt wird, findet auch eine Einschätzung der Sprachkenntnisse statt. Schwerpunkt ist die Selbsteinschätzung durch die Teilnehmer/innen.

Erfasste Kompetenzen

Über die Datenanforderungen der ARGE (VerBIS) hinaus können die Migrationsdienste in den Beratungsgesprächen mit den Kund/inn/en sehr viel stärker beruflich verwertbare Kompetenzen herausarbeiten und so neben formalen Qualifikationen auch informelle Kompetenzen in den Blick nehmen, aus denen ein umfassendes und aussagekräftiges Profil der Kund/inn/en erstellt werden kann.

Methodik und Verfahren

In der Beratung der Migrationsdienste werden die Aktivitäten zur beruflichen Integration erarbeitet, umgesetzt und begleitet. Gemeinsam mit den Ratsuchenden werden Kompetenzen und Eignungen ermittelt und im Sinne einer beruflichen Orientierung eine Berufswegplanung erarbeitet. Liegen Defizite z.B. in den deutschen Sprachkenntnissen und/oder ein beruflicher Qualifikationsbedarf vor, dann werden konkrete Empfehlungen zur Qualifizierung und weiteren Förderung formuliert.

In intensiven Einzelgesprächen wird gemeinsam mit den arbeitssuchenden Migrant/inn/en das Profiling erstellt. In erster Linie ist das Instrument subjektorientiert, wobei eventuelle Berufswünsche oder -perspektiven der Kund/inn/en eine wichtige Sichtweise einnehmen können.

Formale Rahmenbedingungen

Die Leistung der Beratungsgutscheine sieht die Erstellung eines aussagekräftigen Profilings und konkrete Förderempfehlungen vor. Die Anzahl und Dauer dafür notwendiger Beratungsgespräche variiert von Einzelfall zu Einzelfall. Durchschnittlich ist von maximal 5 Stunden pro Teilnehmenden auszugehen.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Über einen vollständig ausgefüllten Profillbogen der ARGE hinaus wird gemeinsam mit den Teilnehmenden und den zuständigen Beschäftigten der ARGE eine Fördervereinbarung erstellt. D.h., weitere konkrete Schritte in Richtung Arbeitsmarktintegration werden verabredet, die verbindlich in die Eingliederungsvereinbarung der ARGE münden.

Anleitung für Multiplikatoren

Eine Beschreibung des Instruments über die Zielgruppe, die Nutzer/innen, die Inhalte, die Erfahrungen mit dem Instrument, die Voraussetzung und Rahmenbedingungen des Einsatzes sowie die notwendigen Netzwerkstrukturen liegt schriftlich vor.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Das Instrument ist in eine Förderkette eingebunden. Werden die Kund/inn/en über die Integrationskurse erreicht, dann sichert das Instrument zeitnahe Aktivitäten in Richtung beruflicher Integration direkt nach dem Sprachkurs. Andernfalls bildet das Instrument den Beginn einer Förderkette. Die Erstellung des Profiling ist eingebettet in eine kundenorientierte und arbeitsmarktbezogene Beratungsarbeit. Entsprechend des grundsätzlichen Auftrags der Migrationsdienste wird hierbei ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der Aspekte einbezieht, die in einem direkten Arbeitsmarktbezug stehen, aber auch Unterstützungsleistungen impliziert, die für die ratsuchende Person nicht in unmittelbarem Bezug zur Arbeitsmarktintegration stehen. Entscheidendes Ziel der Beratungsarbeit ist die Verabredung konkreter weiterer Schritte zur beruflichen Integration, so dass an den Instrumenteneinsatz bei Bedarf weitere Fördermaßnahmen (Sprachförderung, Qualifizierung etc.) anschließen. Da durch das Verfahren Zugänge zu den Migrationsdiensten geschaffen wurden, können die Ratsuchenden das Beratungsangebot zur weiteren Begleitung und Unterstützung nutzen.

Abschließende Bewertung des Instruments

Das Instrument bedient die Schnittstellen der beruflichen Integration von Migrant/inn/en, indem die Ressourcen lokaler Akteure effizienzsteigernd und kostengünstig im Sinne der Kooperationspartner und der Zielgruppe genutzt werden. Erstens können mit dem Instrument und dem Kooperationspartner BAMF zeitnah an den Integrationskurs Aktivitäten zur beruflichen Integration initiiert werden. Zweitens kann den arbeitssuchenden Migrant/inn/en ein zeitintensiveres und umfassenderes Beratungsangebot gemacht werden, das mittels der verfügbaren Ressourcen der ARGE nicht geleistet werden könnte. Drittens bedienen die Migrationsdienste die Datenbedürfnisse der ARGE, wodurch das Profiling direkt in das Datensystem der ARGE eingepflegt werden kann. Durch das Verfahren werden der Zielgruppe Zugänge zur ARGE, den Migrationsdiensten und den Weiterbildungsangeboten erleichtert. Mit dem Instrument werden wichtige Informationsflüsse gesichert (qualitativ und an den Schnittstellen zwischen den Akteuren). Das Verfahren garantiert den Migrant/inn/en eine einzelfallorientierte und arbeitsmarktbezogene Beratung und unterstützt die Übergänge in passgenaue und bedarfsgerechte Fördermaßnahmen.

Wo beziehbar?

Nurettin Berber
ARGE Saarbrücken
Hafenstr. 18
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/9449442
Nurettin.Berber@arge-sgb2.de

Wolfgang Vogt
Fitt gGmbH Projekt SIMA
Rastpfuhl 12a
66113 Saarbrücken
Tel.: 0681/5869482
wvogt@sim-a-inbez.de

4. Profilbaukasten des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück

Das Verfahren des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück setzt sich aus insgesamt sechs Modulen zusammen, die den Profilbaukasten des Rhein-Hunsrück-Kreises abbilden. Die Ergebnisse der einzelnen Module werden in der Profildatenbank dokumentiert, die die Resultate des Baukastensystems bündelt.

Das Kompetenzfeststellungsverfahren des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück umfasst neben der Information zum Projekt sechs Module:

1. Modul 1: Stammdaten, schulischer und beruflicher Werdegang
2. Modul 2: Vermittlungsfaktoren (Hemmnisse und Ressourcen)
3. Modul 3: Evaluationen (Arbeitsgelegenheiten, Qualifizierungsmaßnahmen, Sprach-/Integrationskurs)
4. Modul 4: Berufliche Orientierung/Kompetenzfeststellung
5. Modul 5: Feststellung der Sozialkompetenzen
6. Modul 6: Praktische Kompetenzfeststellung in der Profilwerkstatt.

Die Module 3 - 6 können optional eingesetzt werden, wenn sie für die Teilnehmenden innerhalb des Verfahrens geeignet und sinnvoll erscheinen.

Das Verfahren lässt sich als eine Kombination aus verschiedenen Instrumenten verstehen (Frageleitfäden, Fragebögen in Form von Selbst- und Fremdeinschätzungen), die z.T. von den Teammitgliedern des Teilprojekts neu entwickelt wurden, z.T. wurden bestehende Instrumente modifiziert (z.B. Kompetenzbilanz NRW).

Einsatzfelder

Die Ergebnisse aller Module münden in eine Stellenbilanz, die den Kunden in Printform mitgegeben werden kann. Die Stellenbilanz lässt sich als Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsschritte verstehen. Sie hält fest, welche beruflichen Ressourcen der Teilnehmende mitbringt, woran er / sie arbeiten muss und wer ihm helfen kann. Die Stellenbilanz kann als Grundlage betrachtet werden, um zusammen mit den Kunden berufliche Möglichkeiten herauszuarbeiten. Diese können sein:

- Hilfestellungen bei der Arbeitsplatz- und/oder Ausbildungsplatzsuche sowie bei Minijob und Praktikumsuche,
- Empfehlungen für Arbeitsgelegenheiten und Qualifizierungsmaßnahmen,
- Unterstützung bei der Zeugnisanerkennung und der Beschaffung von arbeitsmarktrelevanten Unterlagen (z.B. Arbeitszeugnisse).

Für Kunden im Arbeitslosengeld-II-Bezug werden darüber hinaus Zwischen- und Abschlussberichte für die persönlichen Ansprechpersonen der Arbeitsgemeinschaft Rhein-Hunsrück erstellt. Die Berichte des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück sind eine wichtige Grundlage für die Arbeitsgemeinschaft Rhein-Hunsrück, um die Kunden passgenauer in den Arbeitsmarkt vermitteln zu können.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Das Angebot des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück richtet sich aktuell an alle arbeitssuchenden Migrant/inn/en ab 25 Jahren. Das Team berät und informiert die Adressaten über

Zugänge zum Arbeitsmarkt und führt darüber hinaus das Kompetenzfeststellungsverfahren mit den Kunden durch.

Perspektivisch ist auch eine Ausweitung der Zielgruppe denkbar. Das Instrument kann auch z.B. bei Jugendlichen oder Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen (Sucht, Behinderung etc.) eingesetzt werden.

Sprache

Die Module 1 und 2 werden in Form eines Interviews mit den Teilnehmenden durchgeführt. Hierzu benutzen die Berater Frageleitfäden zur Orientierung und begleiten den gesamten Prozess. Modul 3 kommt dann zum Einsatz, wenn der betreffende Kunde an einer Arbeitsgelegenheit, Qualifizierungsmaßnahme oder einem Sprach-/Integrationskurs teilgenommen hat. Dazu stehen Fragebögen zur Verfügung, die - abhängig vom Sprachniveau der Teilnehmenden - alleine oder gemeinsam mit den Beratern ausgefüllt werden. Die Module 4 und 5 sind Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden, die durch eine Fremdeinschätzung ergänzt werden können. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt immer gemeinsam mit den Beratern des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück. Bei nicht ausreichender Sprachbeherrschung kann ein Übersetzer (z.B. eine vertraute Person) mit einbezogen werden, um zu gewährleisten, dass die Inhalte und Zielsetzungen des Verfahrens verdeutlicht werden. Das Modul 6 ist bei einem externen Träger angesiedelt und sieht einen berufsbezogenen Deutschunterricht vor, der die Fachsprache in unterschiedlichen Berufsfeldern vermittelt.

Erfasste Kompetenzen

Im Rahmen der beruflichen Orientierung und Kompetenzfeststellung des Moduls 4 werden die Interessen und Fähigkeiten zu einzelnen Tätigkeiten und Anforderungen unterschiedlicher beruflicher Bereiche erfasst. Aus der Auswertung der Selbsteinschätzung ergibt sich als Produkt eine konkrete Rückmeldung an die Kunden und an die Arbeitsgemeinschaft zu möglichen beruflichen Einsatzfeldern. Darüber hinaus werden Anhaltspunkte zur weiteren Stellenplanung gewonnen.

Die Feststellung der Sozialkompetenzen bei Anwendung des Moduls 5 ermittelt ausgeprägte und ausbaufähige Sozialkompetenzen der Teilnehmenden. Die Ergebnisse sind z.B. für künftige Bewerbungsverfahren verwertbar (Bewerbungsanschreiben, Präsentation im Vorstellungsgespräch etc.).

In der Profilwerkstatt (Modul 6) stellen die Teilnehmenden ihre berufspraktischen Kompetenzen unter Beweis. Die Werkstatt bietet die optimale Gelegenheit, die Ergebnisse der vorausgehenden Module praktisch zu überprüfen. In der Profilwerkstatt erhalten die Teilnehmenden neben einer Orientierung in unterschiedlichen Berufsfeldern auch eine Schulung zum berufsbezogenen Deutsch, um die Fachsprache in ihrer favorisierten Tätigkeit zu erlernen. Die Maßnahme wird bei einem externen Träger durchgeführt. Weitere Inhalte sind:

- Teilnahme an einem Bewerbungstraining
- Schärfung des beruflichen Profils
- Ermittlung praktischer Kompetenzen
- Durchführung eines Praktikums

Methodik und Verfahren

Die Module 1 - 5 werden von den Berater/inne/n des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück durchgeführt und begleitet. Bei Teilnehmer/inne/n ohne erhebliche Sprachdefizite ist eine selbstständige Bearbeitung einzelner Module nach vorausgegangener Einführung möglich. Ansonsten leisten die Beschäftigten des Teilprojektes Unterstützung bei der Bearbeitung der einzelnen Module.

Die Durchführung von Modul 6 ist bei einem externen Träger angesiedelt. Hier werden praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden in verschiedenen beruflichen Bereichen in Form von Gruppen- und Einzelarbeiten erprobt.

Das Instrument verbindet Aspekte aus Subjekt- und Anforderungsorientierung. Zum einen werden die Biografien der Zielgruppe thematisiert, indem die daraus erworbenen Kompetenzen und Potentiale reflektiert werden. Zum anderen werden Anforderungen aufgegriffen, wie sie an Arbeitsplätzen gestellt werden.

Formale Rahmenbedingungen

Der Zeitumfang für die Module 1 - 5 beträgt ca. 5 - 10 Stunden und ist in diesem Zusammenhang abhängig vom Sprachniveau der Teilnehmenden.

Die Durchführung der Profilwerkstatt als Maßnahme zur praktischen Kompetenzfeststellung umfasste im ersten Durchlauf (09/2006 - 02/2007) insgesamt 6 Monate. Hier sind auch kürzere Zeiträume denkbar.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Teilnehmenden erhalten eine Rückmeldung zu ihren Ergebnissen in unterschiedlichen Formen. Dazu gehört:

- ein aussagekräftiger Lebenslauf
- eine Stellenbilanz in Printform, die eine Zusammenfassung aller Ergebnisse und Handlungsschritte beinhaltet
- ein Zeugnis und eine Abschlussbeurteilung über die berufspraktischen Kompetenzen, sofern die Kunden an der Profilwerkstatt teilgenommen haben.

Anleitung für Multiplikatoren

Zum praktischen Einsatz der Profildatenbank, die zur Verwaltung und Dokumentation der Arbeitsergebnisse dient, liegt ein Leitfaden vor. Auch für die Anwendung der einzelnen Module gibt es Hinweise und Erläuterungen für Dritte.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Das Instrument des Profilkastens ist eingebettet in eine vor- und/oder nachgeschaltete Beratung. Kompetenzfeststellung und Beratung werden durch die Beschäftigten des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück geleistet. Als Schnittstelle kann die Weiterleitung der Ergebnisse an die persönlichen Ansprechpersonen der Arbeitsgemeinschaft Rhein-Hunsrück definiert werden. Diese nutzen die Resultate für eine passgenaue Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Abschließende Bewertung des Instruments

Die besondere Stärke der Vorgehensweise des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück liegt vor allem darin, dass das Team der Zielgruppe Beratung und Kompetenzfeststellung „aus einer Hand“ anbietet. D.h., jeder Berater führt Kompetenzfeststellungen mit den Kunden durch und/oder berät die Adressaten zu verschiedenen Fragestellungen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Integration (Stellenrecherche, Bewerbungsverfahren, Anerkennungsverfahren etc.). Beratung und Kompetenzfeststellung sind gleichwohl als voneinander unabhängige Prozesse zu verstehen und können getrennt voneinander stattfinden.

Grundlage für diese Verfahrensweise sind folgende Überlegungen:

- Die Berater sind dezentral auf 4 Verbandsgemeinden des Rhein-Hunsrück-Kreises verteilt und können vor Ort Beratung und Kompetenzfeststellung durchführen, d.h. die Kunden haben eine Anlaufstelle und sparen Zeit und Wege.
- Die Ergebnisse aus der Beratung können ohne Reibungsverluste in die Kompetenzfeststellung münden und umgekehrt.
- Die Adressaten haben eine/n feste/n Berater/in im Rahmen ihres Kompetenzfeststellungs- und/oder Beratungsverfahrens, d.h. der Berater / die Beraterin bündeln alle Ergebnisse und leitet gemeinsam mit dem Teilnehmenden Handlungsschritte ein bzw. transferiert die Resultate an die persönlichen Ansprechpartner der Arbeitsgemeinschaft Rhein-Hunsrück.

Wo beziehbar?

Christian Scheer
Informations- und Beratungszentrum Rhein-Hunsrück
Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück
Ludwigstraße 3 - 5
55469 Simmern
Tel.: 06761/82-445
christian.scheer@rheinhunsrueck.de

5. Einstieg in die technische Arbeitswelt – Kompetenzfeststellung und Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund

LIFE e.V. hat ein Verfahren entwickelt, das Migrantinnen aus Osteuropa mit technischer Qualifikation den Berufseinstieg erleichtern soll. Das Verfahren kombiniert Beratung, Kompetenzfeststellung und Unterstützung bei der Bewerbung miteinander. Innovatives Element ist die Integration von handlungsorientierter Kompetenzerfassung in einen Beratungsprozess, der in Präsenz und online durchgeführt wird. Dadurch wird nicht nur die Beratungsleistung verbessert. Die Ratsuchenden selbst können ihre Kompetenzen erfahren, reflektieren, und für ihren eigenen Bewerbungsprozess online dokumentieren.

Einsatzfelder/ Ziele

Ziel des Verfahrens ist es, Migrantinnen mit technischer Qualifikation zu befähigen, einen Arbeitsplatz im technischen Bereich zu finden oder sich neue berufliche Perspektiven zu erschließen. Durch das Verfahren soll die Integration von Frauen in technische Berufe verbessert und damit auch ein Beitrag zur horizontalen Desegregation des Arbeitsmarktes geleistet werden.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Technikerinnen, Ingenieurinnen oder Naturwissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund müssen in Deutschland beruflich oft beim Punkte Null anfangen: Ihre Abschlüsse werden häufig nicht anerkannt. Unsere Zielgruppe kommt aus Osteuropa, die meisten der Frauen sind in sozialistischen Systemen beruflich sozialisiert worden. Deutsche Arbeitskultur, Teamarbeit, flache Hierarchien sind vielen von ihnen fremd, ebenso wie die Notwendigkeit, sich selber zu vermarkten und zu präsentieren, um einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Das Verfahren besteht aus drei Modulen. Die verbindliche Teilnahme an allen drei Modulen ist Voraussetzung.

Die Kompetenzdokumentation online setzt Computergrundkenntnisse voraus und den Zugang zu einem Rechner. Ein vierstündiges Einführungsseminar in die Arbeit mit der Lernplattform Moodle ist ebenfalls Voraussetzung für die Nutzung des Instruments.

Sprache

Das Instrument liegt in deutscher Sprache vor und wurde bisher mit Frauen aus Osteuropa erprobt. Die Assessmentaufträge werden, wenn nötig in der Muttersprache der Teilnehmerinnen erläutert (Vorbereitung) das Verfahren selber wird in Deutsch durchgeführt.

Erfasste Kompetenzen

Formal und nicht formal erworbene Qualifikationen und Kompetenzen im Rahmen der Beratungsgespräche und Onlinedokumentation; im Rahmen des Potenzialassessments Feststellung von Schlüsselkompetenzen, die sich an den konkreten Arbeitsplatzanforderungen technischer Berufe orientieren, im Einzelnen: Kontaktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Selbstverantwortung, Belastbarkeit, Problemlösekompetenz, Konfliktfähigkeit, Präsentationsfähigkeit; Methodenkompetenz.

Methodik und Verfahren

Unser Verfahren besteht aus drei Modulen, die aufeinander aufbauen:

1. Qualifikationen, Kompetenzen und Interessen
2. Anforderungen der Arbeitswelt und Bewerbung

3. Berufserfahrung sammeln und Kontakte knüpfen.

Es kombiniert Präsenz und Online-Angebote miteinander. Folgende Tabelle gibt einen Überblick:

Präsenz	Online
Einführung/ Vorbereitung	
Erstberatung (individuell) <ul style="list-style-type: none"> • Biografischer und beruflicher Werdegang, familiäre Situation, rechtliche Grundlagen, • Sprachkenntnisse und PC-Kenntnisse • Motivation am Programm teilzunehmen 	
Einführung in das Arbeiten mit der Lernplattform Moodle zur Erstellung der online Kompetenzdokumentation	
Qualifikationen, Kompetenzen, Interessen	
Feststellung formal und nicht formal erworbener Qualifikationen und Kompetenzen (in der Gesamtgruppe) <ul style="list-style-type: none"> • Feststellung formal und nicht formal erworbener Qualifikationen und Kompetenzen (Ausbildungs- und Hochschulabschlüsse, Zertifikate, Nachweise; Interessen, Hobbies, ehrenamtliche Tätigkeiten) • Schlüsselkompetenzen; Reflexion über die Rolle von Schlüsselkompetenzen in Deutschland und im Herkunftsland 	Dokumentation formal und nicht formal erworbener Qualifikationen und Kompetenzen durch die Teilnehmerinnen als Grundlage für das Anschreiben und den Lebenslauf
Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung im Assessmentcenter mit Qualifizierungsangeboten in ausgewählten Schlüsselkompetenzen in folgenden Simulationen: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ein Team wird gewinnen</i> In einem konkurrierenden Umfeld als Team kooperieren. • <i>Auf dem Amt</i> Sich trotz sprachlicher Schwierigkeiten und Diskriminierungen Informationen verschaffen und verhandeln. • <i>Neu im Team</i> Sich in einer ablehnenden Atmosphäre Gehör verschaffen, eigene Interessen vertreten. • <i>Arbeit oder Hochzeit</i> Privaten und beruflichen Anforderungen gerecht werden und eine entsprechende Handlungsstrategie entwickeln. 	Dokumentation ausgewählter Schlüsselkompetenzen durch die Teilnehmerinnen als Grundlage für das Anschreiben und Lebenslauf
Erarbeitung beruflicher Interessen und Wünsche (Einzelberatung) Einsatz von Fragetechniken und aktivem Zuhören. Methode „Sekretärinnenprotokoll“: Die Beraterin stellt sich der Ratsuchenden als Sekretärin zur Verfügung und protokolliert alles, was die Ratsuchende erzählt. Die Fragen sollen die Ratsuchende zum Reflektieren und Erzählen bringen.	Dokumentation der Interessen und Wünsche an zukünftige Berufstätigkeit anhand des „Sekretärinnenprotokolls“ als Grundlage für Anschreiben und Bewerbungsgespräch
Anforderungen der Arbeitswelt und Bewerbung	
Anforderungen der Arbeitswelt (in der Gesamtgruppe) <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an Sprachkompetenz und PC-Kompetenz • Formalien, die bei der Bewerbung berücksichtigt werden müssen 	Recherche nach Praktikums- und Arbeitsplätzen (in Drittelgruppen)
Wie schreibe ich einen Lebenslauf? (in Drittelgruppen)	Vervollständigen des Lebenslaufs in deutsch und Korrektur durch Trainerin
Wie schreibe ich ein Bewerbungsschreiben? (in Drittelgruppen)	Vervollständigen des Bewerbungsschreibens in deutsch und Korrektur durch Trainerin
Kontaktaufnahme am Telefon (in der Gesamtgruppe)	
Bewerbungsgespräche führen (in der Gesamtgruppe)	
Berufserfahrung sammeln und Kontakte knüpfen	
Praktikumssuche (Unterstützung durch Beraterin in Einzelberatung)	Unterstützung online durch Beraterin
Praktikum in ausgewählten Betrieben	
Kollegiale Beratung an 4 Tagen während des Praktikums	

Herzstück der Kompetenzfeststellung ist ein 8 Tage dauerndes Potenzialassessment, das die individuellen Kompetenzen der Ratsuchenden identifiziert und dokumentiert und sie mit den Kompetenzanforderungen der modernen Arbeitswelt (Verknüpfung von Subjekt- und Anforderungsperspektive) abgleicht.

Assessmentcenter basieren auf dem Simulationsansatz, das heißt, sie simulieren arbeitsweltbezogene Anforderungen und können von daher Kompetenzen, besonders Schlüsselkompetenzen, erfassen, die in ähnlicher Form auch am Arbeitsplatz gefordert werden. Das ist für die Integration unserer Zielgruppe in den Arbeitsmarkt insofern von Bedeutung als Schlüsselkompetenzen in vielen Berufen immer wichtiger werden. Auch in ingenieurwissenschaftlichen oder technischen Berufen reicht es heutzutage nicht, technische Fachkompetenzen zu haben, man braucht Kommunikationsfähigkeit, um auf Kundenwünsche oder Beschwerden eingehen zu können, Präsentationsfähigkeit, um ein Produkt oder Arbeitsergebnis vorzustellen, Flexibilität, Belastbarkeit etc.

Im Vorfeld des Assessmentcenters wurden gemeinsam mit Fachleuten nach dem anerkannten Verfahren CIT – Critical Incident Technique – diejenigen typisch-kritischen Situationen identifiziert, die Migrantinnen beim Einstieg in die Arbeitswelt meistern müssen. Diese Situationen wurden zu Simulationen verdichtet, die die beruflichen Anforderungen auf den Punkt bringen und die erfolgsentscheidenden Kompetenzen beobachtbar machen.

Im Assessmentcenter werden die Simulationen mit den Methoden: Konstruktionsübung, Rollenspiel und Präsentation umgesetzt. Vor jeder Simulation findet ein so genanntes Orientierungsprogramm statt. Darin werden die Ratsuchenden eingestimmt auf die darauf folgende Simulation und auf die Kompetenzen, die darin beobachtet werden.

Bei der Durchführung der Simulationen werden die Teilnehmerinnen von geschulten Beobachterinnen auf Kompetenzen und Potenziale hin beobachtet. Nach jeder Simulation erstellen die Beobachterinnen Kompetenzberichte und geben den Ratsuchenden ein differenziertes individuelles Feedback.

Formale Rahmenbedingungen

Das Gesamtverfahren dauert, einschließlich der Praktikumsphase, sechs Monate. Es besteht aus drei Modulen. Die verbindliche Teilnahme an allen Modulen ist Voraussetzung.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Am Ende des Potenzialassessments erstellen die Assessmentbeobachter/innen für jede Teilnehmerin ein differenziertes und individuelles Kompetenzprofil, das Stärken und Schwächen der Ratsuchenden beschreibt und für jede Simulation (Assessmentauftrag) eine Erfolgseinschätzung abgibt - orientiert am Anforderungsprofil des Assessmentauftrags.

Auch die Ratsuchende dokumentiert in einer schriftlichen Selbsteinschätzung online ihre Schlüsselkompetenzen. Das unterstützt die Selbstreflexion und das Bewusstwerden eigener Ressourcen. Darüber hinaus ist die Online Dokumentation eine gute Vorbereitung und Grundlage für Bewerbungsschreiben, Lebenslauf und Bewerbungsgespräch.

Anleitung für Multiplikatoren

Für Multiplikatoren/innen bietet LIFE e.V. eine zweiwöchige Beobachterschulung an, die zur selbständigen Durchführung des Verfahrens befähigt. Ab September 2007 wird das Verfahren auch als Download im Internet verfügbar sein.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Die Kompetenzfeststellung ist als unterstützende Dienstleistung in den Beratungs- und Bewerbungsprozess eingebettet. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung werden von der Beraterin aufgegriffen und zur Grundlage weiteren beraterischen Handelns gemacht. Das setzt nicht nur klar formulierte Anfragen von Seiten der Beraterin an die Kompetenzfeststellung voraus, sondern auch eine Kompetenzdokumentation, die im weiteren Beratungsprozess verwertbar ist. Im Rahmen unseres Teilprojektes, sowie auch innerhalb der Entwicklungspartnerschaft KUMULUS PLUS werden Instrumente erprobt, die die Kommunikation und Informationsübermittlung an der Schnittstelle zwischen Beratung und Kompetenzfeststellung optimieren.

Abschließende Bewertung des Instruments

Unser Verfahren wurde bisher von ca. 90 Teilnehmerinnen durchlaufen und hat sich als ausgezeichnete Unterstützung beim Berufseinstieg bewährt. Im Folgenden sollen einige Elemente hervorgehoben werden, die für den Erfolg des Verfahrens ausschlaggebend sind:

Kompetenzorientierung

Bei allen Schritten unseres Verfahrens geht es um die Ermittlung und Dokumentation von Stärken und Kompetenzen und nicht um Schwächen und Defizite. Für Migrantinnen, die an unserem Kompetenzfeststellungsverfahren teilnehmen, liegt der positive Effekt nicht nur in einer größeren Klarheit über ihren Berufsweg, sondern auch in einer enormen Stärkung ihres Selbstwertgefühls.

Transparenz

Die Ratsuchenden werden über Ziele, Ablauf und Beobachtungskriterien der Kompetenzfeststellung informiert. Nach jeder Simulation erhalten sie ein Feedback über die Einschätzung ihres beobachteten Verhaltens. Das Assessmentcenter wird damit zur Dienstleistung für die Teilnehmerinnen zur Planung ihres zukünftigen Lebens- und Berufswegs. Dieser Aspekt des Assessmentcenter wird von den Ratsuchenden besonders hoch geschätzt. Er führt zu einer Kommunikation auf gleicher Augenhöhe zwischen Beobachter/innen und Teilnehmerinnen.

Anforderungsorientierung

Das Potenzialassessment greift typische kritische Situationen auf, denen sich Migrantinnen beim Einstieg in die Arbeitswelt gegenüber sehen und integriert die Anforderungen verschiedener Berufsfelder in Simulationen. Das heißt, auch die praktischen Übungen/ Rollenspiele, die die Frauen im Assessmentcenter absolvieren, haben einen berufsorientierenden Charakter.

Genderorientierung

Durch biografische und narrative Methoden bei der Feststellung formal und nicht formal erworbener Kompetenzen ist das Verfahren in der Lage, berufsbezogene und außerberufliche Kompetenzen zu ermitteln. Die Methode des Potenzialassessments ermöglicht darüber hinaus durch das Prinzip der Mehrfachbeobachtung die Einbeziehung der Teilnehmerinnen und durch seine hohen Anforderungen an die Wahrnehmungskompetenz der AssessmentbeobachterInnen eine weitgehend stereotypen- und vorurteilsfreie Bewertung. Die Simulationen spiegeln typisch kritische Situationen wider, mit denen speziell Frauen beim Einstieg in technische Berufe konfrontiert sind.

Wo beziehbar?

Andrea Simon, Rotraud Flindt
LIFE e. V.
Dircksenstraße 47
10178 Berlin
Tel.: 030/30879817
simon@life-online.de

downloadbar unter www.life-online.de (ab September 2007)

6. Modulares Kompetenzerfassungssystem (MKS)

Einsatzfelder

Das Kompetenzerfassungsverfahren eignet sich in verschiedenen Bereichen –z.B, im Bereich Berufsberatung, Qualifizierungsberatung, v.a in der Arbeit mit Asylbewerbern und Geduldeten, aber auch in der Migrationsarbeit.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Das MKS hat speziell die Instrumente gesammelt, die auch für die Zielgruppe Asylbewerber und Geduldete einsetzbar sind. Gleichwohl eignet es sich auch für Migrant/inn/en allgemein, für Jugendliche und Erwachsene.

Sprache

Alle Übungen/Spiele/Tests sind auf deutsch. Es gibt solche, für die sehr gute Deutschkenntnisse notwendig sind, als auch solche, die mit ganz geringen Deutschkenntnissen auskommen.

Erfasste Kompetenzen

Das MKS erfasst alle gängigen Schlüsselkompetenzen, also persönliche/soziale Kompetenzen, berufliche Kompetenzen/Methodenkompetenzen.

Methodik und Verfahren

Das MKS ist eine Art Spiele-Karteikasten im handlichen A5-Format. Der erste Teil des Kastens beinhaltet eine Auflistung der Kompetenzen und deren Definition sowie Verweise zu geeigneten Methoden/Übungen/Spiele/Tests, mit denen die Kompetenzen und ihre Ausprägung festgestellt werden können: Auf jeder Karteikarte steht auf der Vorderseite eine Kompetenz (Bsp: Abstraktionsvermögen) sowie die dazu gehörende Definition. Auf der Rückseite finden sich geeignete Methoden/Spiele etc. sowie deren Ordnungsnummer im Karteikasten.

Der zweite Teil beinhaltet die Spielbeschreibungen und die Beschreibungen der Testverfahren, jeweils mit Verweisen auf ähnliche Spiele/Übungen sowie mit Hinweisen auf das Anforderungsniveau und –auf der Rückseite der Karte- eine Auflistung der mit dieser Übung/Methode feststellbaren Kompetenzen. Diese Kompetenzen sind wiederum mit Ordnungszahlen versehen, die denen im ersten Teil des Kastens entsprechen, so dass es problemlos möglich ist, den Kasten „von beiden Seiten her“ zu benutzen:

- a) man sucht die Kompetenzen, die man ermitteln möchte, im ersten Teil heraus und sucht sich im zweiten Teil die geeigneten Methoden oder
- b) man sucht sich eine Methode heraus (oder mehrere) schaut auf der Rückseite der Karte, welche Kompetenzen sich ermitteln lassen und kann sich bei Bedarf die Definition im ersten Teil des Kastens aneignen.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Aufbereitung und Sichtbarmachung der Ergebnisse für die Teilnehmenden obliegt im Prinzip den Durchführenden. Das MKS macht hierzu Vorschläge. Das betrifft jedoch nicht die Kompetenzen, die klar definiert sind. Die Beobachtungskriterien zur Messung der Kompetenzen sind ebenfalls definiert.

Anleitung für Multiplikatoren

Eine kurze Anleitung ist im MKS integriert.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Das MKS ist im Rahmen des von der EP bridge entwickelten Guidance Counselling Systems entwickelt worden.

Abschließende Bewertung des Instruments

Das Instrument ist noch in der Entwicklung!

Kontakt

Sonja Ottmann
KOMBI Consult GmbH
Glogauer Straße 2
10999 Berlin
Tel.: 030/ 612 81 204
ottmann@kombiconsult.de

7. KompetenzenPanorama für Migrantinnen und Migranten

Das KompetenzenPanorama für Migrant/inn/en ist ein Beratungs- und Diagnoseinstrument zur Feststellung von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Das KompetenzenPanorama wurde im Rahmen des Teilprojektes ProMigraNet der Entwicklungspartnerschaft MigraNet entwickelt. Ausgangspunkte für die Entwicklung des KompetenzenPanoramas waren

- die Analyse verschiedener Kompetenzfeststellungsverfahren für verschiedene Zielgruppen (z.B. Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en des DJI und Profiling+ zur beruflichen Beratung von Schüler/innen von IUBM Ltd. etc)
- der Praxisaustausch mit und Hospitationen bei Anwenderinnen der Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en des DJI in Augsburg und München
- die Ergebnisse einer Befragung in kleinen und mittleren Unternehmen in der Region Südbayern zur Personal-, Qualifizierungs- und Rekrutierungspolitik in Zusammenarbeit mit dem Teilprojekt Interkulturelle Personalentwicklung der Ausbildungsinitiative ausländische Unternehmer e.V. in Augsburg.

Das KompetenzenPanorama ist in den Prozess der beruflichen Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund eingebunden und ergänzt den ressourcenorientierten Ansatz der strukturierten Selbstreflexion um arbeitsmarktrelevante Potentialanalysen. Das KompetenzenPanorama kann kunden- und nutzenorientiert, z.B. durch standardisierte Testverfahren wie dem AIST (Allgemeiner Interessen-Struktur-Test) oder dem BIP, (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeit) ergänzt werden.

Einsatzfelder

Als integraler Bestandteil der beruflichen Beratung unterstützt das KompetenzenPanorama die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund dabei

- die formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen,
- sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu werden,
- die Kompetenzen zu dokumentieren,
- realistische Ziele für die berufliche Zukunft zu formulieren und
- ein arbeitsmarktrelevantes Portfolio zusammenzustellen.

Das KompetenzenPanorama kann dabei in der Einzel- und Gruppenarbeit sowohl mit dem Schwerpunkt der beruflichen Orientierung als auch mit dem Schwerpunkt des Empowerments durchgeführt werden.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Zielgruppe im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft MigraNet sind Menschen mit Migrationshintergrund ab 25 Jahren, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder nicht erwerbstätig sind. Grundsätzlich ist das KompetenzenPanorama altersunabhängig und kann z.B. didaktisch und methodisch abgewandelt auch zur Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingesetzt werden.

Die Nutzer/innen müssen bereit sein, sich auf das biografieorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren einzulassen. Das KompetenzenPanorama stellt den Rahmen für die

Reflexion über die eigenen Lernfelder des Lebens bereit. Deswegen ist es notwendig, dass das KompetenzenPanorama die Grundsätze der Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Gerechtigkeit, Transparenz und Wertschätzung berücksichtigt.

Sprache

Die Teilnehmenden sollten im deutschen Sprachgebrauch mindestens die Niveaustufe A1/A2 des Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching and Assessment (CEFR) des Europa Rates erreicht haben, um begleitet von der Beraterin/ vom Berater das KompetenzenPanorama bearbeiten zu können.

Im KompetenzenPanorama ist auch eine Selbsteinschätzung zur Sprachkompetenz für die Zweitsprache Deutsch und gesprochene Fremdsprachen enthalten, die im Sprachenraster auch visualisiert werden können und sich am Raster zur Selbsteinschätzung der Sprachkompetenz des CEFR orientieren.

Erfasste Kompetenzen

Das KompetenzenPanorama führt die Teilnehmenden über die Angaben zur Person und die Reflexion der Lebensstationen und Lernfelder zu einer Selbsteinschätzung eigener Kompetenzen. Das Ergebnis dieses Prozesses ist das Kompetenzprofil, das ergänzt durch Fremdbildanalyse und die Verhaltens- und Gesprächsbeobachtung der Beraterin/ des Beraters zu einem ganzheitlichen Blick auf Kompetenzen aus dem formalen, non-formalen und informellen Bereich führt.

Methodik und Verfahren

Das KompetenzenPanorama gliedert sich im Wesentlichen in fünf Module:

Modul 1: Über mein Leben – wer bin ICH?

Modul 2: Meine Kompetenzen – was kann ICH?

Modul 3: Panorama meiner Kompetenzen – eine Dokumentation

Modul 4: Meine berufliche Zukunft – welche Schritte muss ICH gehen?

Modul 5: Mein arbeitsmarktrelevantes Portfolio

Das KompetenzPanorama ist grundsätzlich für die Einzel- und Gruppenarbeit geeignet. Dabei verbindet das KompetenzenPanorama den subjektorientierten Ansatz der Kompetenzfeststellung mit arbeitsmarktrelevanten Potential- und Fremdbildanalysen.

Im Kontext der Einzelberatung stellt sich das KompetenzenPanorama als geleitetes Interview dar, in dem die Beraterin/ der Berater den Prozess der Selbstreflexion begleitet.

Für eine Kompetenzfeststellung in der Gruppe sind methodische und didaktische Anpassungen an die Rahmenbedingungen wie Teilnehmerkreis, Ziele der Maßnahme, Zeitbudget etc. vorzunehmen.

Formale Rahmenbedingungen

In der Erprobungsphase von Januar bis März 2007 haben 15 Beratungskund/inn/en des Teilprojektes empowerMi der Entwicklungspartnerschaft MigraNet das KompetenzenPanorama in der Einzelberatung durchlaufen. Je nach Sprachniveau, Motivation und Bereitschaft auch Teile des

KompetenzenPanoramas zu Hause zu bearbeiten, kann man von einer begleiteten Bearbeitungszeit von 8-10 Stunden ausgehen.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Teilnehmenden erarbeiten sich in einem ersten Schritt das Panorama ihrer Kompetenzen, das den Kompetenzencheck, das Kompetenzprofil, den Kompetenzencheck im Fremdbild und eine Selbsteinschätzung und Visualisierung der Sprachkompetenzen enthält. Prozessbegleitend werden sämtliche Kompetenznachweise gesammelt. Nach der Formulierung der beruflichen Ziele und dem Realitätscheck formuliert der Teilnehmende aus seinen Angaben einen tabellarischen Lebenslauf und stellt sein arbeitsmarktrelevantes Portfolio zusammen.

Anleitung für Multiplikatoren

Das Teilprojekt ProMigraNet hat für den Zeitraum von EQUAL II ein ein- und zweitägiges Trainingskonzept für Multiplikator/inn/en erstellt. Die Teilnahme an der Multiplikatorenschulung ist Voraussetzung für den Bezug des Instrumentes bzw. für die Zugangsberichtigung zum Downloadbereich auf der Internetseite www.kompetenzenpanorama.de. Multiplikatorenschulungen sind auf Anfrage ab Mai 2007 möglich.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Das KompetenzenPanorama wird in der Entwicklungspartnerschaft MigraNet immer in den Prozess der beruflichen Beratung eingebunden und wird erstmals im Modellprojekt IsbQ (Integration durch sprachliche und berufliche Qualifizierung) des Teilprojektes QuLF der Entwicklungspartnerschaft SEPA kursbegleitend in der Gruppe eingesetzt.

Abschließende Bewertung des Instruments

Ein Großteil der berufsbezogenen Kompetenzen wird nicht in Schule und Ausbildung erworben. Nicht nur für Menschen mit Migrationshintergrund wird das Erkennen und Anerkennen der non-formal und informell erworbenen Kompetenzen für ein erfolgreiches Bestehen am Arbeitsmarkt immer relevanter. Jedoch stellt die Anerkennung der formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen für Menschen mit Migrationshintergrund noch mal eine andere Herausforderung dar, da schon ihre formalen Bildungsabschlüsse nicht anerkannt werden, da diese nicht mit dem Maßstab deutscher Abschlüsse gemessen werden können.

Das KompetenzenPanorama unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund darin durch strukturierte Selbstreflexion diese Kompetenzen sichtbar zu machen, stellt die Frage nach der Anerkennung formal erworbener Abschlüsse aus dem Ausland und integriert die Ergebnisse der Selbstreflexion und des Fremdbildes in eine realistische Formulierung beruflicher Ziele mit dem Ziel, die Kompetenzen in gesellschaftlich relevante Anwendungsfelder zu transferieren. Für einen erfolgreichen Transfer in den Arbeitsmarkt fokussiert das KompetenzenPanorama stärker den Arbeitsmarktbezug in Fragestellung, Dokumentation und Umsetzung. Dafür wurde das KompetenzenPanorama in den einzelnen Modulen und im inhaltlichen Vorgehen stark strukturiert und kann im Bedarfsfall durch standardisierte Testverfahren zur Interessenstruktur oder berufsbezogenen Persönlichkeit ergänzt werden.

Die Erprobungsphase mit 15 Beratungskund/inn/en des Teilprojektes empowerMi der Entwicklungspartnerschaft hat gezeigt, dass sich die Bearbeitungszeit im Vergleich zu anderen

ressourcen- und biografieorientierten Kompetenzfeststellungsverfahren wesentlich reduziert hat und die Ergebnisse in der anschließenden beruflichen Beratung und Orientierung besser verwertbar waren.

Wo beziehbar?

Andrea Agbo-Uebelherr & Eric Agbo
IUBM Ltd.
TP ProMigraNet/ EP MigraNet
Werderstr. 2
86159 Augsburg
Tel.: 0821/7808727
kompetenzenpanorama@iubm.de

8. Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (IHK Bildungshaus)

Einsatzfelder

Einsatz im Qualifizierungskonzept Industriefachkraft (IHK) für CNC-Technik zur Eignungsfeststellung, zur Bewusstwerdung eigener Ressourcen und zur Unterstützung im Bewerbungsprozess.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Die Instrumente richten sich speziell an Migrant/inn/en. Deutschkenntnisse zum Verstehen und Beantworten der Fragestellungen und entsprechende Motivation sind Voraussetzung.

Sprache

Teil der Eignungsfeststellung ist ein Sprachtest. Sollte sich herausstellen, dass die sprachlichen Mindestanforderungen nicht erfüllt sind, werden die Teilnehmenden nicht in den Lehrgang aufgenommen. Die Kompetenzermittlung mit Hilfe der Kompetenzbilanz wird durch ein Coaching begleitet. Dadurch ist es möglich, sprachliche Probleme zu kompensieren. Die meisten Teilnehmer/innen sind nicht in der Lage, die Fragestellungen aus der Kompetenzbilanz ohne weitere Unterstützung zu beantworten. Begleitend wird ein sprachunabhängiges Verfahren (e-Profiling) eingesetzt, das mit Hilfe des PC durchgeführt wird.

Erfasste Kompetenzen

Mit Hilfe des Fragebogens und des sozialen Interviews im Rahmen der Kompetenzbilanz wird versucht, möglichst alle formellen und informellen Kompetenzen zu erfassen. Dies erfolgt unter den Fragestellungen: Wer bin ich, was kann ich, was habe ich gemacht, was kann ich nachweisen? Erfasst werden dabei sowohl berufliche als auch außerberufliche Kompetenzen sowie unterschiedlichste Erfahrungen, die zu persönlichen Fähigkeiten und Stärken geführt haben. Dabei ergeben sich viele Kompetenzen, die den Teilnehmer/inne/n nicht bewusst sind, weil sie ihnen selbstverständlich erscheinen, zumal wenn diese Fähigkeiten auf den ersten Blick in unserer Gesellschaft keinerlei Bedeutung haben oder keine Anwendung finden. Es können so unterschiedliche Kompetenzen zusammenkommen wie: erfolgreiche Leitung eines Tanzlokals in Deutschland, sehr gute Fachkenntnisse aus dem Teppichhandel, sehr gute geographische Kenntnisse des nördlichen Afghanistan, Kenntnisse im Einzelhandel, Kenntnisse des afghanischen Rechts aufgrund eines Jurastudiums und schließlich Fähigkeiten, eine CNC-Maschine zu bedienen, dank einer entsprechenden Weiterbildung.

Methodik und Verfahren

Das Instrument besteht aus mehreren Elementen:

1. Der Sprachstandstest vor Beginn der Qualifizierung soll das sprachliche Mindestniveau ermitteln, das die Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme an der Qualifizierung zur Industriefachkraft (IHK) für CNC-Technik darstellt.
2. Fragen aus der Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en (Auszug aus: Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en des Deutschen Jugendinstituts, Autoren: M. Jaeckel, W. Erler). In der ersten

Lehrgangswoche werden diese Fragen teils in Gruppen- teils in Einzelarbeit bearbeitet. Lehrgangsbegleitend werden von den Teilnehmern die erforderlichen Dokumente und Nachweise zusammengetragen.

3. Während der ersten Lehrgangswoche findet ein sprachunabhängiges e-profiling am PC statt. Das daraus resultierende Gutachten ergänzt das Selbstbild der Teilnehmenden sowie den Eindruck des Coachs, der sie bei der Entwicklung der Berufsstrategie begleitet. Die Ergebnisse dieses Tests fließen nicht in den Kompetenzpass ein.

4. Ebenfalls lehrgangsbegleitend erfolgt ein Coaching, das die Teilnehmenden bei der Beantwortung der Fragen der Kompetenzbilanz unterstützt und den Fokus immer wieder auf die weitere berufliche Orientierung lenkt. Ein wichtiges Ergebnis des Coaching-Prozesses ist die Abstimmung einer realistischen Berufswegplanung, verbunden mit der Entwicklung einer Bewerbungsstrategie. Eine große Rolle spielt dabei der Abgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung. In diesem Prozess wird die eher subjektorientierte Ermittlung der Kompetenzen mit Hilfe der Kompetenzbilanz mit den Anforderungen der Berufswelt und der aktuellen Arbeitsmarktsituation abgeglichen.

Das Verfahren der Kompetenzermittlung und des begleitenden Coachings sind einzelne Bausteine des gesamten Lehrgangskonzeptes. Im Rahmen des Gesamtkonzeptes hat sich diese Verfahrensweise bewährt. Gerade die Überführung der subjektorientierten Kompetenzbilanz in einen anforderungsorientierten Prozess der Bewerbung für Praktika und weitere Arbeitsverhältnisse ist ein erfolgsbestimmender Faktor der gesamten Maßnahme.

Formale Rahmenbedingungen

Die Kompetenzermittlung ist Teil einer 20-wöchigen Qualifizierung mit anschließendem 6-wöchigem Praktikum. Für den Prozess der Erstellung der Kompetenzbilanz, des Coachings und der Bewerbung werden pro Teilnehmer/in etwa zwei Lehrgangswochen aufgewandt.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Für die Teilnehmenden entsteht aus der Kompetenzbilanz in Verbindung mit dem Coaching ein individuelles Kurzgutachten, das vertraulich und nur dem Teilnehmenden zugänglich ist und ein Kompetenz-Pass, der für Bewerbungen zur Verfügung steht. Der Kompetenz-Pass dokumentiert die wichtigsten beruflichen und/oder außerberuflichen Erfahrungen und die dabei erworbenen Kompetenzen. Ein potentieller Arbeitgeber bekommt so einen schnellen und umfassenden Überblick über Fähigkeiten des Bewerbers, die diesen oft über das ursprünglich geplante Aufgabengebiet hinaus interessant machen und gerade in einer globalen Arbeitswelt auch dem/der Arbeitgeber/in manchmal ganz neue Perspektiven eröffnen.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Das Instrument ist in seiner Gesamtheit in eine umfassende Qualifizierungsmaßnahme eingebettet, von der Teilnehmerauswahl über die Kompetenzermittlung bis hin zur Betreuung während des Praktikums und gegebenenfalls einer Nachbetreuung bzw. weiterführenden Unterstützung zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Abschließende Bewertung des Instruments

Die entwickelte und angewandte Verfahrensweise hat sich in Summe bewährt, was sich an der bisherigen Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt von etwa 60% bis 70% ablesen lässt. Vor allem das Coaching als zusätzliches Element sowie die Fokussierung auf die aktuellen Erfordernisse des Arbeitsmarktes (Anforderungsorientierung der Kompetenzermittlung) leisten dazu einen wichtigen Beitrag. Neben den Aspekten des Empowerment, die in der Qualifizierung gefördert werden und deutlich spürbar sind, ist der entwickelte Kompetenz-Pass für weitere Bewerbungen von großer Bedeutung. Gegenüber der herkömmlichen Darstellung des Lebenslaufes und der Auflistung von Zeugnissen bietet der Kompetenz-Pass zusätzlich den Mehrwert der Beschreibung der Kompetenzen, die durch Praktika, Weiterbildungen und sonstige berufliche und außerberufliche, zum Teil sehr migrationsspezifische Erfahrungen gesammelt wurden. Gerade bei Migrant/inn/en machen diese eher informell erworbenen Kenntnisse den größeren Teil der beruflichen Biografie aus. Dadurch erhalten Arbeitgeber zusätzliche Hinweise auf vorhandene Fähigkeiten.

Wo beziehbar?

Ein Musterexemplar eines Kompetenzpasses sowie der hierfür verwendete halbstandardisierte Fragebogen der Kompetenzbilanz werden auf der Website: www.integranet.de bereitgestellt

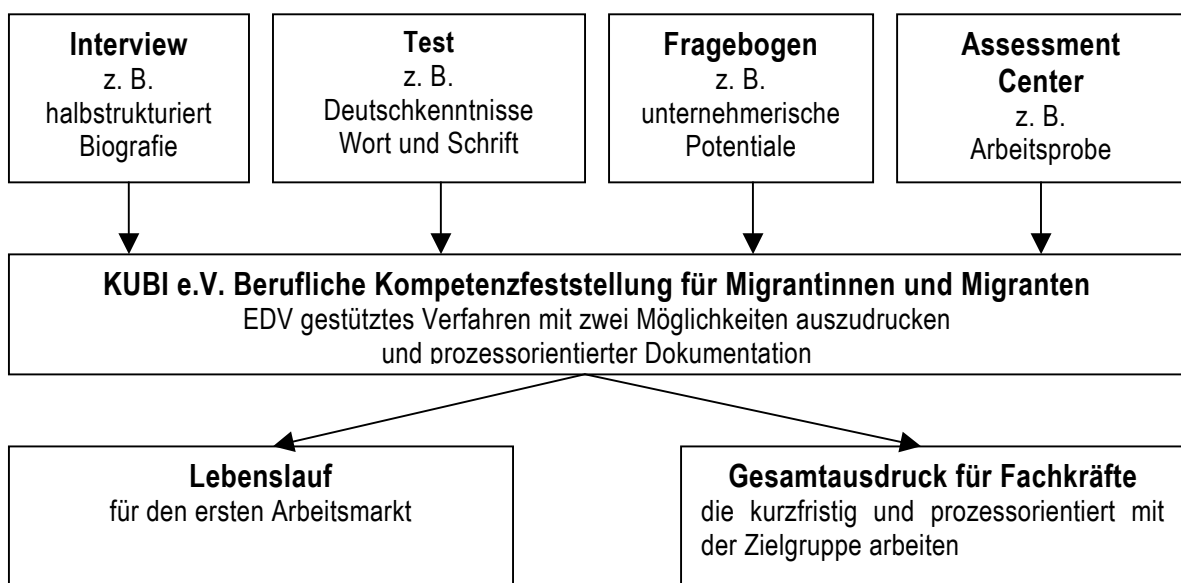
Christiane Schullerus
IHK Bildungshaus der IHK Region Stuttgart
Goethestr. 32
73630 Remshalden
Tel.: 07151/ 7095-26
christiane.schullerus.bhg@stuttgart.ihk.de

9. Berufliche Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten

Instrumententyp: Kompetenzfeststellung, welche mehrere Module der subjekt- und anforderungsorientierten Perspektive integriert und eine anschließende prozessbegleitende Intervention (Beratung, Coaching, Training) und deren Dokumentation ermöglicht.

Einsatzfelder

Im Rahmen des durch EQUAL geförderten KUBI Assessment Center für Migrant/inn/en werden verschiedene Module entwickelt, um die beruflichen Kompetenzen bei Menschen mit Migrationshintergrund zu erfassen (u.a. interkulturelle Kompetenzen bei der Zielgruppe, Schlüsselkompetenzen für den deutschen Arbeitsmarkt, fachbezogene Kompetenzen, unternehmerische Potentiale, sind die Bewerbungsunterlagen für den ersten Arbeitsmarkt geeignet). Das EDV-gestützte Verfahren KUBI Berufliche Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten dient als Schnittstelle für die Erfassung, Intervention und Dokumentation der beruflichen Kompetenzen aufgrund einer biografischen Herangehensweise zur Analyse aller relevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Das vorliegende Instrument wird als Weiterentwicklung der aus dem im KUBI Assessment Center-Verfahren entstandenen Instrumente und als Integrationssystem anderer Kompetenzfeststellungen angesehen. Das Instrument soll die auf verschiedenen Ebenen (z.B. Test, Fragebogen, Interview, Einzel- bzw. Gruppe) erfassten persönlichen Daten einer Person so verbinden, dass u.a. als Ergebnis zwei Druckversionen erstellt werden können. So besteht die Möglichkeit automatisch einen Lebenslauf für den ersten Arbeitsmarkt und einen ausführlichen Gesamtbericht mit allen erfassten Daten für Fachkräfte, die mit Migrant/inn/en arbeiten, zu erstellen. Somit kann mit dem Instrument eine aktuelle Bestandsaufnahme der beruflichen sowie persönlichen Kompetenzen erfolgen, aber auch eine prozessorientierte Begleitung im Sinne von Training, Beratung bzw. Coaching mit der notwendigen Dokumentation ist ebenfalls möglich. Das Instrument ermöglicht einer Person, die über gute PC Kenntnisse verfügt, ein flexibles Arbeiten, weil genügend offene Felder für ein individuell erstelltes Profil möglich ist. Das Instrument ist auch für andere Feststellungsmaßnahmen einsetzbar.



Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Das Instrument Kubi Berufliche Kompetenzfeststellung ist an den Personenkreis gerichtet, der mit Migrant/inn/en kurzfristig, aber auch prozessorientiert längerfristig zusammenarbeitet. Das Instrument kann von einer Person mit guten PC-Kenntnissen angewendet werden. Der Aufbau der Seiten für die Datenerfassung ist durch den Programmaufbau selbsterklärend. Migrant/inn/en mit guten PC- und Deutschkenntnissen können das Instrument auch selbstständig bearbeiten.

Sprache

Das Instrument ist in erster Linie für Beschäftigte von Bildungsträgern, ARGEN etc. geplant, so dass ausreichende Deutschkenntnisse erforderlich sind. Bei geringen deutschen Sprachkenntnissen ist eine Unterstützung notwendig, insbesondere weil der mit dem Instrument erstellte Lebenslauf so fehlerfrei wie möglich sein soll, damit er für den ersten Arbeitsmarkt geeignet ist.

Erfasste Kompetenzen

Es werden formelle und informelle berufliche Fachkompetenzen erfasst; damit sind unter anderem Qualifikationen gemeint, die zum Teil durch Nachweise bzw. durch langjährige berufliche Tätigkeit in der Praxis erprobt sind. Mit der KUBI Berufliche Kompetenzfeststellung werden aber auch Fähigkeiten und Fertigkeiten erfasst, die im beruflichen Kontext bisher noch nicht eingesetzt worden sind (z. B. jahrelange Pflege von Angehörigen).

Kategorien sind u.a.:

- formelle Berufsqualifizierung
- informelle Berufserfahrung (Berufspraxis mit Herausarbeiten der Tätigkeiten und Aufgaben)
- Sprachcheck (Deutschkenntnisse im Test, Wort und Schrift)
- andere Sprache (in Wort, Schrift, Selbstauskunft)
- soziales Engagement
- künstlerische- bzw. handwerkliche Fähigkeiten
- Bewerbungsscheck (Sind die Bewerbungsunterlagen für den ersten Arbeitsmarkt geeignet?)

Die Erfassung der Kompetenzen ist davon abhängig, wieviel Module oder andere Instrumente des Kubi Assessment Center (oder einer anderen Kompetenzfeststellungsbatterien) für eine Person eingesetzt werden.

Methodik und Verfahren

Das Instrument ist in drei Bereiche unterteilt:

1. strukturiertes Verfahren (Fragen mit geschlossenen Antwortmöglichkeiten),
2. halbstrukturiertes Interview (Fragen mit offenen Antwortmöglichkeiten) und
3. offene Felder, die je nach Bedarf der Institution bzw. der Fachkraft individuell belegt werden können.

Es werden Daten der Selbsteinschätzung von Migrant/inn/en aufgenommen (z. B. Muttersprache in Wort und Schrift, in Selbstauskunft) und Daten von anderen Kompetenzfeststellungsinstrumenten, die über andere methodische Wege die Fähigkeiten und Fertigkeiten erfassen (z. B. Arbeitsprobe im Verkauf).

Formale Rahmenbedingungen

Die Dauer variiert je nach individueller Fragestellung, in der Regel zwischen einer und vier Stunden, je nach der Anzahl der zusätzlichen Module und Instrumente, damit, so weit es möglich ist, ein Gesamtbild der beruflichen und auch der persönlichen Kompetenzen einer Person erstellt werden kann.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Teilnehmenden können, wenn noch nicht vorhanden, einen Lebenslauf für den ersten Arbeitsmarkt und vor allen Dingen nach Absprache den Gesamtbericht erhalten, in dem alle Fähigkeiten und Fertigkeiten aufgeführt sind. Dies ist für die persönliche Stärkung eine gute Grundlage.

Anleitung für Multiplikatoren

Der Aufbau des EDV-gestützten Verfahrens ist überwiegend für eine Person mit PC-Kenntnissen selbsterklärend. An verschiedenen Stellen sind die Datenfelder mit "Erklärungsnotizen" hinterlegt. Das Instrument bietet den Anwendern und der Situation vor Ort gegenüber eine flexible Struktur, die an die jeweiligen Bedarfe angepasst werden kann.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Das Instrument dient als Schnittstelle zwischen verschiedenen Erhebungsmethoden mit unterschiedlich erhobenen Daten/Ergebnissen (Interview, Test, Fragebogen, Assessment-Verfahren, Qualifikationsnachweise usw.) und einer übersichtlichen Dokumentation, für einen Einsatz in den ersten Arbeitsmarkt (Lebenslauf) und prozessorientierter Begleitung durch Beratung bzw. Coaching, in der Interventionsmaßnahmen, erworbene Qualifikationen etc. in angemessener Art und Weise, ohne viel Arbeitsaufwand dokumentiert werden können.

Abschließende Bewertung des Instruments

Das Instrument KUBI Berufliche Kompetenzfeststellung für Migrant/inn/en stellt ein ökonomisches und effektives Verfahren dar, mit dem die beruflichen und darüber hinaus reichenden Fertigkeiten und Fähigkeiten der so heterogenen Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund übersichtlich erfasst und eine prozessorientierte Zusammenarbeit angemessen dokumentiert werden kann.

Wo beziehbar?

Amela Isic
Träger KUBI e.V. (Verein für Kultur und Bildung)
Burgstraße 106
60389 Frankfurt am Main
Tel.: 069/150 411 27
isic@kubi.info
downloadbar unter www.integra-net.org

10. Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (Integrationswerk Ost M-V)

Informationen sind einzuholen unter

Uwe Martin
Integrationswerk Ost M-V GbR
Feldstr. 3
17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395-57072-10
uwe.martin@genres-online.de

11. Modularisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren

Kompetenzfeststellung – mehrere Module

Das Kompetenzfeststellungsverfahren besteht zur Zeit aus insgesamt 7 Modulen (von Modul 0 bis Modul 6), die im Folgenden dargestellt werden. Angedacht und in Bearbeitung ist ein zusätzliches Modul: die praktische Erprobung von beruflichen Fähig-/Fertigkeiten.

- **Modul 0 – Beobachtungsbogen:** Der Beobachtungsbogen kann in langfristigen (Gruppen-) Maßnahmen eingesetzt werden, die ein Kompetenzfeststellungsverfahren vorsehen. Das Ziel dabei ist es, ein Gesamtbild über den Beobachteten zu gewinnen. Außerdem werden bei langfristigen Maßnahmen mehrere Personen in die Beobachtung involviert, die die Kunden unterrichten, betreuen oder auf Kompetenzen testen.

Der Beobachtungsbogen bezieht sich auf Beobachtungen zu Pünktlichkeit, Motivation/ Interesse, Einhaltung von Absprachen und Regeln, Umgang mit Anderen, Umgangsformen, Distanz/ Distanzlosigkeit und persönliches Auftreten und auf Items die passend zu der Beobachtungssituation gewählt werden.
- **Modul 1 - Interview-Leitfaden („Profiling“):** Der Interviewleitfaden dient der Erfassung der Stammdaten und der schulischen, beruflichen und persönlichen Biografie. Dies umfasst u.a. auch Aspekte wie soziales Umfeld, Vermittlungshemmnisse und individuelle Ressourcen. Diese Ergebnisse dienen in erster Linie auch dazu eine erste Vertrauensbasis aufzubauen, auf der – mit den Teilnehmenden zusammen – die weitere Berufswegeplanung stattfinden kann.
- **Modul 2 - Feststellung der Deutschkenntnisse:** Die Feststellung der Deutschkenntnisse folgt in Anlehnung an den offiziellen Sprachtest des Goethe-Instituts und die Auswertung bzw. Einstufung analog zum GERR (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen) bis B1.
- **Modul 3 –Interessentest:** Für die Feststellung der beruflichen Interessen können – je nach Sprachniveau - unterschiedliche Instrumente eingesetzt werden.

Zum einen ein EDV-gestützter Test (entwickelt in Anlehnung an den **AIST-R**), bei dem vom Teilnehmenden Tätigkeitsbeschreibungen über eine 5-Stufen-Skala bewertet werden. Der Test dient zur Erfassung von Interessen und liegt in zwei Versionen in elektronischer Form vor; einmal in der Originalversion (geeignet ab Sprachniveau B1), einmal sprachlich vereinfacht (Sprachniveau A2). Das Ergebnis beinhaltet eine Typenbildung in Anlehnung an das Holländische Modell in den 6 folgenden Kategorien: Praktisch-technische Orientierung (R), intellektuell-forschende Orientierung (I), künstlerisch-sprachliche Orientierung (A), soziale Orientierung (S), unternehmerische Orientierung (E) und konventionelle Orientierung (C).

Ausgehend von den 3 höchsten Ausprägungen ergibt sich der entsprechende Personentyp in Form eines 3-stelligen Buchstabencodes. Diesem Code können entsprechende Berufsgruppen zugeordnet werden. Diese Gruppen entsprechen dem im EXPLORIX hinterlegten Berufsregister Deutschland.

Zum anderen kann alternativ der nonverbale **Fotointeressentest (F-I-T)** eingesetzt werden. Hier wählen die Teilnehmenden aus einer Vielzahl von Fotos, die verschiedene Berufstätigkeiten zeigen, die Tätigkeiten aus, die ihren Interessen entsprechen. Anschließend erfolgt eine Gewichtung der ausgewählten Fotos durch den Teilnehmenden und somit eine Zuordnung der Tätigkeiten in entsprechende Berufsfelder. Auch hier stützt sich die Auswertung auf das Holländische Modell. Zusätzlich wird hier auch die Einteilung nach Egloff genutzt, die eine Einteilung in 9 Berufsfelder (wie z.B. „Körperlich-handwerkliche Arbeit, bauen, montieren, installieren“, „Arbeit mit Nahrungsmitteln, Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft“, „Handwerkliches Gestalten verschönern, schmücken, kreativ sein“ usw.) beinhaltet.

- **Modul 4 - EDV-Kompetenz: Praktische Feststellung / Erhebung von Erfahrungen und Wünsche:** Die Testung der EDV-Kompetenz umfasst zwei Bereiche:
 - 1.) Erfassung von Fähigkeiten und Erfahrungen im Umgang mit dem PC/ Abfrage von Programmen, Betriebssystem und diverser Ausgabegeräte/ sonstiger Hardware/ Abfrage von Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmenden hinsichtlich PC-Inhalten und der Selbstlernkompetenz. Am Ende des Interviews wird entschieden, je nach EDV-Niveau der Teilnehmenden, ob das praktische Untermodul durchgeführt werden kann.
 - 2.) Praktische Übung bzw. Prüfung der PC-Kenntnisse anhand einer schriftlichen Anweisung mit Vorlage zur Ermittlung allgemeiner Kenntnisse und Arbeiten mit Word.
- **Modul 5 - Soziale Kompetenzen / Fremd- und Selbsteinschätzung:** Für die Messung der sozialen Kompetenzen gibt es zur Zeit zwei Möglichkeiten – die Wahl der Methode wird anhand der Sprachkenntnisse und/oder der EDV-Kenntnisse vom Profiler getroffen.
 - 1.) E-profiling® - (entwickelt von der E-Profiling GmbH Bonn in Kooperation mit der Universität Göttingen, die auch die Auswertung erstellt. Es handelt sich hierbei um eine gedächtnispsychologische Methode, mit der die individuelle Problemlösestrategie bzw. die kognitive Flexibilität eines Menschen zuverlässig ermittelt und für eine aussagekräftige Leistungs- und Entwicklungsprognose genutzt werden kann. Es werden (unbewusst und nonverbal) Leistung, Umgang mit Veränderungen, Lernfähigkeit, soziales Potenzial/ Teamfähigkeit etc. erfasst.
 Die Teilnehmenden, die dieses Modul durchlaufen, können (müssen aber nicht!) sehr geringe Sprachkenntnisse haben; allerdings muss eine gewisse EDV-Erfahrung (v.a. im Umgang mit der Maus) vorhanden sein. Im Vorfeld bieten sich Möglichkeiten, dass auch PC-unerfahrene Teilnehmende den Umgang mit der Maus üben können.
 - 2.) EDV-gestützter Selbsteinschätzungsbogen über die Sozialen Kompetenzen: 54 Items werden durch eine 3-Stufen-Skala bewertet. Es werden erfasst: Kontaktfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Durchsetzungsvermögen, Vertrauensbereitschaft, Ausgeglichenheit und Veränderungsbereitschaft.
 Hierzu gibt es wie bei Modul 3 zwei verschiedene Sprachversionen, die je nach Sprachniveau eingesetzt werden.
- **Modul 6 - Ergebnisprotokoll:** Im Anschluss an die Kompetenzfeststellung erfolgt eine Fallbesprechung, in der die Beratenden und Profiler die Ergebnisse und Beobachtungen bzgl. der Teilnehmenden besprechen und Vorschläge für die weitere Unterstützung, Bedarfe etc. ermitteln. Dabei fließen die Ergebnisse aus der vorherigen Beratung und die Ergebnisse aus der Kompetenzfeststellung inkl. Beobachtungen mit ein. Das Gesamtergebnis wird in einem Bericht dokumentiert, dem „InBeZ Zwischenbericht – Beratung und Kompetenzfeststellung“, der aus drei Teilen besteht: den Angaben über die Person, den Ergebnissen der Kompetenzfeststellung und der beruflichen Wegeplanung.
 Durchlaufen Teilnehmende nur die Kompetenzfeststellung, so wird ein Ergebnisprotokoll mit den Ergebnissen aus der Kompetenzfeststellung erstellt, welches dann mit ihnen besprochen und ausgehändigt wird.
- **Momentan noch in Bearbeitung ist Modul 7 - Praktische Erprobung:** Hier ist eine ergänzende „berufspraktische“ Kompetenzfeststellung in ausgesuchten Berufsfeldern z.B. anhand konkreter ausbildungsrelevanter Aufgabenstellungen im betrieblichen Kontext angedacht, im Sinne einer berufspraktischen Erprobung. Hierzu soll ein Beobachtungsbogen bzw. ein Beurteilungsbogen eingesetzt werden, anhand dessen der Anleiter im Betrieb die fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten an das InBeZ rückmelden kann.

Einsatzfelder

Das Verfahren soll nicht nur eine detaillierte Feststellung beruflicher und persönlicher Merkmale – wie fachliche Kenntnisse, Qualifikationen, Berufserfahrungen, Potenziale, Weiterbildungsfähigkeit und –bereitschaft, migrationsbedingte Bedarfe und Erschwernisse – beinhalten, sondern es ist angestrebt, insbesondere auch die interkulturellen Kompetenzen und die Sprachkompetenzen der Migrant/Inn/en.

Der modulare Aufbau der Kompetenzfeststellung ermöglicht es, zielgerichtet und je nach Ausgangslage und entsprechend der Rahmenbedingungen bestimmte Aspekte bzw. Kompetenzen zu ermitteln.

Generell bieten sich Einsatzmöglichkeiten im Rahmen der beruflichen Wegeplanung genauso wie innerhalb eines Beratungsprozesses, in dem der Aspekt des Empowerment und der Erhöhung der Eigenaktivitäten im Mittelpunkt steht.

Betrachtet man sich die Felder bzw. Kompetenzbereiche so ergeben sich hieraus konkrete Einsatzfelder für die Kompetenzfeststellung im Sinne FV i.S. einer Einbindung in eine Förderkette, wie z.B.:

- Feststellung der Deutschkenntnissen → Zuweisung zu adäquaten Sprachkursen (an der VHS), Feststellung der sprachlichen Ausbildungseignung (ab Sprachniveau B1 gilt jemand als „ausbildungsfähig“), Feststellung der sprachlichen Befähigung zur Teilnahme an Maßnahmen, Seminaren/ Bildungsangeboten und gegebenenfalls zur Existenzgründung (ab Sprachniveau A2 im Einzelfall zu entscheiden; sonst ab Sprachniveau B1),
- Feststellung der EDV-Kenntnissen → Feststellung des praktischen Kenntnisstandes in Bezug auf den gebräuchlichen Einsatz des PCs und der Nutzung von Word, Internet und Email, Abfragen des allgemeinen Kenntnisstandes in Hard- u. Software und der bisherigen Erfahrungen mit dem PC, Einschätzung der Selbstlernkompetenz am PC in Hinblick auf CBT und WBT (Ergebnis aus beiden Teilen), Abfrage von Bedarfen,
- Keine konkrete berufliche Vorstellung → berufliche Neuorientierung,
- Fehlende Berufsausbildung → Berufsorientierung,
- Eigener Wunsch der Teilnehmenden → Bewusstwerdung eigener Ressourcen.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Die Zielgruppe sind Personen mit Migrationshintergrund im ALG II-Bezug, die älter als 25 Jahre und (lang-)zeitarbeitslos sind.

Der Zugang ins InBeZ erfolgt meist durch Zuweisung der Teilnehmenden an das InBeZ durch die Fallmanager der ARGE. Zum Teil wird das Kompetenzfeststellungsverfahren auch von Personen genutzt, die in Maßnahmen des CJDs sind und in deren Rahmen eine entsprechende Kompetenzfeststellung zusätzlich notwendig erscheint (im Sinne einer zusätzlichen flankierenden Unterstützung durch das InBeZ). Auch nutzen Personen die Kompetenzfeststellung, die über persönliche Kontakte und Empfehlungen den Weg in die Beratung finden – auch ohne Zuweisung durch die ARGE.

Als Mindestanforderung sollten die Teilnehmenden das Sprachniveau A1 haben.

Sprache

Die ganze Kompetenzfeststellung wird vom Profiler begleitet, d.h. der Teilnehmende hat stets die Möglichkeiten Fragen zu stellen und Unterstützung zu erhalten.

Dabei wird darauf geachtet, dass langsame und deutliche Erklärungen erfolgen und der Teilnehmende vor Beginn der Kompetenzfeststellung über die Inhalte und den Ablauf informiert ist

und diese versteht. Hierbei ist das Paraphrasieren der Fragen bzw. der Aussagen hilfreich, begleitet von verständlichen Beispielen aus dem Alltag zu den jeweiligen Items etc.

Darüber hinaus zeichnet sich die Durchführung der Kompetenzfeststellung im InBeZ Ludwigshafen durch folgende Aspekte aus:

Zum einen spricht die ganze Belegschaft im InBeZ Ludwigshafen mindestens eine Fremdsprache, so dass auch muttersprachliche Unterstützung in den Sprachen Polnisch, Russisch, Rumänisch, Kurdisch, Persisch und Englisch angeboten werden kann.

Zum anderen umfasst das Verfahren auch nonverbale Tests (e-profiling®, F-I-T), die den Vorteil bieten, dass die Teilnehmenden sie weitgehend selbstständig und eigenverantwortlich durchlaufen können.

Wie bereits erwähnt, beinhaltet das Instrument zur Feststellung von Kompetenzen auch die Sprachstandfeststellung sowie die Auswertung bzw. Einstufung in den GERR. Der Profiler, der den Test anwendet ist aufgrund seiner Qualifikationen befugt, die Einstufung zu vollziehen.

Erfasste Kompetenzen

Ausgehend von der Annahme, dass sich die Handlungskompetenz einer Person aus Fach-, Methoden-, Sozial- und Personaler Kompetenz zusammensetzt, werden im InBeZ Ludwigshafen Kompetenzen auf folgender Weise gemessen:

- Fachkompetenzen: praktischer Teil von EDV-Test (Modul 4), Deutschtest (Modul 2), e-profiling® (Modul 5), praktische Erprobung (in Bearbeitung),
- Methodenkompetenzen: e-profiling® (Modul 5), praktische Erprobung (in Bearbeitung),
- Personale Kompetenzen: Selbsteinschätzung im EDV-Interview (Modul 4), berufliche Interessen (Modul 3), Selbsteinschätzung der eigenen sozialen Kompetenzen (Modul 5), Selbsteinschätzung im Rahmen des Profiling (Modul 1),
- Sozialkompetenz: e-profiling® (durch Schlussfolgerungen), Interviewsituationen in Modul 1 und 4 sowie in der praktischen Erprobung (Modul 7).

Methodik und Verfahren

Für die Feststellung der Kompetenzen werden im InBeZ Ludwigshafen mehrere Methoden angewendet. Alle Module werden zur Zeit in - teilweise begleiteter - Einzelarbeit durchlaufen.

Modul 1: der Interviewbogen wird bei einem ersten Termin mit dem Profiler oder Berater/in bearbeitet (Gesprächssituation, face-to-face).

Modul 2: der Sprachtest besteht aus zwei Bereichen. Nach der Einführung bearbeiten die Teilnehmenden den schriftlichen Teil individuell. Der mündliche Teil wird in Interviewform mit dem Profiler durchlaufen.

Modul 3: die beruflichen Interessen werden mit Hilfe zwei verschiedene Methoden getestet: EDV-gestützt (Interessentest) oder praktisch (FIT). Bei dem erstgenannten Test handelt es sich um einen Selbsteinschätzungsbogen: die Teilnehmenden bewerten Tätigkeitsbereichen, Einzelarbeit oder Aufgaben über eine 5-Stufen-Skala. Beim zweiten Test werden Fotos, die Aufnahmen von Tätigkeiten darstellen, nach Zustimmung gewichtet (face-to-face).

Modul 4: der Test besteht aus zwei Teilen. Der EDV-Interviewbogen wird mit den Teilnehmenden gemeinsam bearbeitet. Im praktischen Teil müssen die Teilnehmenden ein Worddokument anhand eines Beispiels selbstständig erstellen und formatieren.

Modul 5: die Selbstauskunft über die sozialen Kompetenzen und das e-profiling® erfolgt individuell am PC.

Formale Rahmenbedingungen

Das Kompetenzfeststellungsverfahren dauert im InBeZ Ludwigshafen je nach Bedarf maximal ca. 7 Stunden. Der modulare Aufbau ermöglicht es, dass bedarfsorientiert bestimmte Module / Inhalte einzeln oder aufeinander aufbauend genutzt werden können. Entsprechend ändert sich die Dauer der Kompetenzfeststellung.

Das Durchlaufen der Kompetenzfeststellung wird in einigen Fällen durch die Fallmanager der ARGE initiiert, so dass es auch zu Zuweisungen ausschließlich für die Kompetenzfeststellung kommt. In diesen Fällen erfolgt das Durchlaufen bestimmter – zuvor durch die Fallmanager – angefragter bzw. vorgeschlagener Module.

Nach eingehenden Rücksprachen mit der zuständigen ARGE zu Beginn des Projektes wurde festgelegt, dass die Teilnahme an der Kompetenzfeststellung für die zugewiesenen Teilnehmenden freiwillig ist, d.h. dass ein Nicht-Erscheinen oder Nicht-Wahrnehmen des Angebotes keine Sanktionen oder Konsequenzen nach sich zieht. Dieser Aspekt scheint zum einen aus der Perspektive der Kunden sinnvoll (Empowerment und Selbstbestimmung), zum anderen auch aufgrund des Modellcharakters des Projekts. Darüber hinaus haben die Teilnehmenden immer die Möglichkeit zu entscheiden, ob die Ergebnisse aus der Kompetenzfeststellung und / oder Beratung an das Fallmanagement und / oder die Beratung zurückfließen.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung fließen bei Zustimmung durch den Teilnehmenden nach der Auswertung und Fallbesprechung mit den Beratern in „InBeZ Zwischenbericht – Beratung und Kompetenzfeststellung“ zusammen. Der Bericht beinhaltet einen Teilbereich, in dem die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung detailliert dargestellt werden.

Durch die Besprechung der individuellen Ergebnisse im Anschluss an die Kompetenzfeststellung gemeinsam mit dem Teilnehmenden können noch offene Fragen beantwortet werden. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit zu entscheiden (und durch ihre Unterschrift zu bestätigen), ob die Ergebnisse an die ARGE weitergeleitet werden sollen. In jedem Fall erhält der Teilnehmende einen Ergebnisbericht und wird auf die Möglichkeit einer weiteren Begleitung bzw. Beratung durch das InBeZ und andere Institutionen hingewiesen.

Anleitung für Multiplikatoren

Innerhalb der Entwicklung und Erprobung der Kompetenzfeststellung im InBeZ wurden bisher unterschiedliche Erfahrungen gesammelt, die momentan noch zusammengeführt werden und als Handreichung für Multiplikatoren dienen sollen.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Das Instrument zur Kompetenzfeststellung im InBeZ Ludwigshafen ist eingebettet in einen umfassenden Ablauf der - je nach Bedarf und Zuweisung – eine flankierende Beratung beinhaltet. Durch die bewusst gewählte Aufteilung in die Kompetenzbereiche Beratung und Kompetenzfeststellung vor Beginn der Projektlaufzeit, verteilt auf die Träger baf e.V. (Beratung) und CJD Ludwigshafen (Kompetenzfeststellung) ergibt sich sowohl InBeZ-intern als auch in Bezug auf die Einbettung in die regionale Struktur ein komplexes Netzwerk.

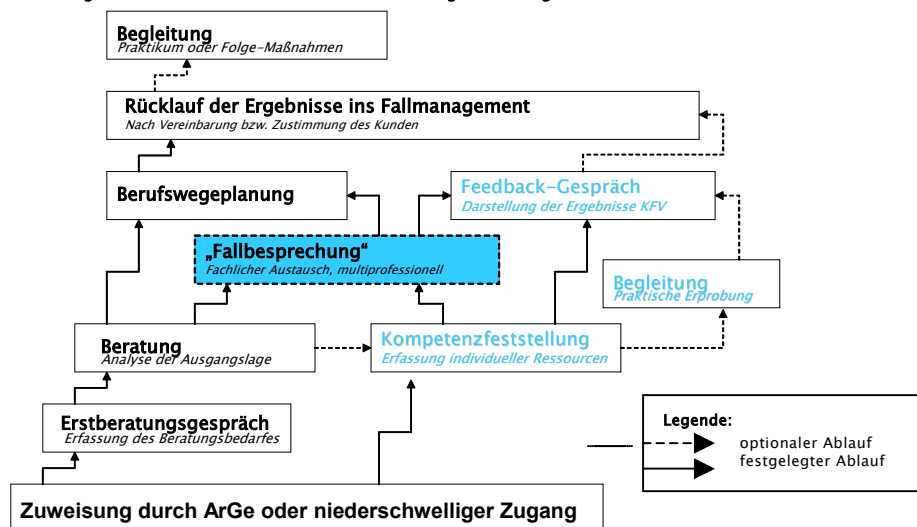
Die Klärung und Festlegung der internen Zusammenarbeit und der Abläufe konnte durch ein standardisiertes und umfassendes Schnittstellenmanagement erreicht werden. Der Kunde / die Kundin erfährt somit das InBeZ als ein „Angebot aus einer Hand“, trotz der inhaltlichen

Aufgabenteilung. Die Zusammenarbeit im multiprofessionellen und multikulturellen Team bietet zudem Synergieeffekte und eine Fülle fachlicher und personeller Ressourcen und Potenziale, die sowohl für die Zielgruppe als auch für die Vernetzung mit den kooperierenden Akteuren eine wichtige Rolle spielt.

Folgende Grafik bietet einen Einblick über die Vernetzung des InBeZ in die regionale Struktur als auch über die internen Abläufe und Schnittstellen.

Förderkette InBeZ

Ziel: Verbesserung der individuellen Chancen und Voraussetzungen zur Integration in den Arbeitsmarkt



Abschließende Bewertung des Instruments

Die Kompetenzfeststellung im InBeZ zielt in erster Linie auf eine Erfassung von Schlüsselkompetenzen, wie z.B. EDV und Soziale Kompetenzen, die aus Sicht einer Erfassung von Ressourcen und Bedarfen die individuellen Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt erhöhen. Dabei wird auf eine aktive Beteiligung der Kund/inn/en Wert gelegt. Die Selbsteinschätzungsmöglichkeiten innerhalb der Module erhöhen das Empowerment, es gibt Möglichkeiten Bedarfe / Wünsche und Ressourcen frei zu artikulieren und somit erfassbar zu machen – ebenso auch durch die Einbettung in den weiterführenden Beratungskontext.

Das Instrument ist modular aufgebaut, d.h. einzelne Teile können bedarfsgerecht umgesetzt werden und die daraus erzielten Ergebnisse können „einzeln“ an das Fallmanagement bzw. eine bestehende Förderstruktur rückgemeldet werden. Somit ist eine ressourcenschonende Umsetzung gerade auch in Hinblick auf ein späteres Mainstreaming gewährleistet.

Weiterhin berücksichtigt die Umsetzung der Kompetenzfeststellung eine Differenzierung nach unterschiedlichen Sprachniveaus. Wie bereits im ersten Abschnitt erkennbar, stehen dem Profiler mehrere sprachlich angepasste Testversionen bzw. –arten zur Auswahl, die während des KfV individuell bearbeitet werden können.

Die Anwendung nonverbaler Tests bietet Vorteile gegenüber übersetzten Tests, weil die Verzerrungen (die aus unterschiedlichen sprachlichen oder kulturellen Interpretationen hervortreten können) viel seltener die Messungen der Kompetenzen beeinflussen können.

Entsprechend den Erfahrungen des IQ-Netzwerkes zeigt sich auch im InBeZ, dass nicht nur das Instrument als vielmehr auch das operative Team den migrationssensiblen Aspekt einer entsprechenden Kompetenzfeststellung für die Zielgruppe auszeichnet. Auch dahingehend ist ein hoher fachlicher (kontinuierlicher Austausch auf TP-, EP- und IQ-Ebene) und zielgruppenspezifischer Bezug und Standard gegeben: das Kompetenzfeststellungs-Team ist multiprofessionell und multikulturell zusammengestellt, d.h. verfügt selbst über Migrationshintergrund und –erfahrung.

Wo beziehbar?

Marco Feindel
CJD Ludwigshafen
Ludwigstr. 44
67059 Ludwigshafen
Tel.: 0621/59 13 29 0
marco.feindel@cjd-ludwigshafen.de

12. Profilingverfahren (AMA Mainz GbR)

Einsatzfelder

- Das Instrument wird im Kontext der beruflichen Einsatzplanung eingesetzt.
- Ziel ist es, dass mit den Teilnehmenden ein Herausarbeiten und Erfassen ihrer beruflichen Fähigkeiten erfolgt. Diese werden mit den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt verglichen. Darauf baut eine berufliche Zieleplanung auf.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

- Migrant/inn/en über 25 Jahre

Sprache

- Deutsch

Erfasste Kompetenzen

- Erfassen von „hard skills“

Methodik und Verfahren

- Fragebogen

Formale Rahmenbedingungen

- Beratungszimmer
- Zeitrahmen 1,5 Stunden

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

- Profilingergebnis

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

- Jobcenter – Profiling – Kompetenzfeststellung – berufliches Coaching

Abschließende Bewertung des Instruments

- Sehr gut um eine realistische berufliche Zieleplanung zu erarbeiten.

Wo beziehbar?

Susanne Weidner
AMA Mainz GbR
Leibnizstr. 20
55118 Mainz
Tel.: 06131/6278-213
s.weidner@ama-mainz.de

13. Kompetenzfeststellung (CJD Mainz)

Einsatzfelder

Das Instrument wird im Kontext der beruflichen Eignungsüberprüfung eingesetzt. Ziel ist es, hinsichtlich der soft skills die Stärken, die Entwicklungsbedarfe, die berufliche Orientierung und Eignung sowie die aktuellen Einsatzfelder der Kund/inn/en festzustellen.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

- Migrant/inn/en über 25 Jahre

Sprache

- Deutsch

Erfasste Kompetenzen

Sprachniveau, Mobilität, Lerntyp, Lernfähigkeit, Leistung, Flexibilität, Motivation, Arbeitsstrategie, Arbeitstugenden, Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit, Umgang mit Anerkennung, Ressourcennutzung, Aktivierungsfaktoren, Teamfähigkeit, Berufseignung, Berufsorientierung, Selbstoptimierung, Verantwortungszuschreibung, Entscheidungsfreude, körperliche Belastbarkeit, Umgang mit Veränderungen, Kontaktfreude, handwerklich-technisches Geschick, technisches Verständnis, soziales Interesse/Engagement, Seriösität, künstlerische Begabung und Kreativität, Rechtsbewusstsein, Mathematisches Verständnis und logisch-abstraktes Denken, naturwissenschaftliches Verständnis, Ordnungssinn, Führungsfähigkeit, Sprachgewandtheit, Interesse am äußeren Erscheinen, didaktisches Geschick, Geldorientierung, Verkaufsfähigkeit, Naturverbundenheit

Methodik und Verfahren

Fragebögen, Tests, E-Profiling

Formale Rahmenbedingungen

- Seminarraum für 15 Personen, PC-Raum (mit Internet) für 15 Personen
- Zeitrahmen 2 Tage á 6 Stunden

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

- Abschlussgespräch, Bericht

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

- Jobcenter - Profiling - Kompetenzfeststellung - Berufliches Coaching

Abschließende Bewertung des Instruments

ermöglicht ganzheitliche Einschätzung

Wo beziehbar? (z.T. urheberrechtlich geschützt und lizenziert)

Kerstin Roth
 CJD Mainz
 Leibnizstr. 20
 55118 Mainz
 Tel.: 06131/28794-24
 kerstin.roth@cjd-mainz.de

14. Kompetenzfeststellung/Potenzialanalyse – Integraler Bestandteil von Beratungsprozessen im Netzwerk – KUMULUS PLUS

Einsatzfeld und Zielsetzung:

Das Teilprojekt Kompetenzfeststellung/Potenzialanalyse (in der Folge KF/PA abgekürzt) der GFBM e. V. unterstützt die Beratungsstellen und andere Teilprojekte im Netzwerk KUMULUS PLUS. Bei der Vielfalt der zu beratenden Personen z. B. Akademiker/innen aus der ehemaligen SU; junge Frauen aus der Türkei (Heiratsnachzug); Arbeitslose mit unterschiedlichsten religiösen/kulturellen Hintergründen, gibt es im Beratungsprozess häufig einen tiefer gehenden Klärungsbedarf hinsichtlich Biografie, der persönlichen Potenziale und des beruflichen Werdegangs. KF/PA ist ein ergänzendes Angebot, welches den Ratsuchenden eine differenzierte Klärung ihrer Interessen, Neigungen, Kompetenzen und Potentiale ermöglicht. Ziel ist eine realistische Einschätzung der Beschäftigungschancen und eine darauf ausgerichtete individuelle Qualifizierungsplanung.

Darstellung der Situation, Klärung des Handlungsbedarfs/Sprache

KF/PA mit Migrant/inn/en stellt hohe Anforderungen an die durchführende Einrichtung. Es bedarf eines entsprechenden methodisch/didaktischen Potentials und einer hohen interkulturellen Kompetenz des Fachpersonals.

Bei der Durchführung sind unterschiedliche migrantenspezifische Problemstellungen zu berücksichtigen:

- Migrant/inn/en sind aufgrund von Sprachproblemen benachteiligt! Probleme treten sowohl im Sprechen und Verstehen auf. Oft werden die Zielstellungen, Aufgaben und die Bedeutung der zu untersuchenden Merkmale (Teamfähigkeit, Ausdauer, Flexibilität etc.) nicht ausreichend verstanden.
- Migrant/inn/en sind beruflich schlechter orientiert! Ohne berufliche Orientierung fehlt die Bezugsgröße um vorhandene Kompetenzen/Potentiale gewinnbringend verwerten zu können.
- Migrant/inn/en fallen bei Eignungstest häufiger durch! Problematisch sind die Aufgabenstellungen und die Verfahren selbst. Sie stellen Migrant/inn/en sowohl sprachlich als auch von ihren Sozialisationsvoraussetzungen vor höhere Anforderungen als Teilnehmer/innen deutscher Herkunft.
- Migrant/inn/en bewerten ihre Potenziale, Kompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes häufig über bzw. unter. Ihre Kompetenzen finden auf dem deutschen Arbeitsmarkt oft nicht die erhoffte Wertschätzung.
- Migrantenspezifische Potenziale z.B. Sprachen, Kenntnisse über fremde Kulturen/Religionen, Kenntnisse über Lebens- und Verhaltensweisen, wirtschaftliche und politische Situation in den Herkunftsländern werden bei der Entwicklung einer individuellen Berufs- und Jobstrategie oft nicht ausreichend berücksichtigt!

Beschreibung des Lösungsansatzes - Was wird ermittelt? (Methodologisches Vorgehen, Verfahren/Rahmenbedingungen)

Auf Grund der Heterogenität der Zielgruppen und der beschriebenen Problemstellungen werden im Teilprojekt drei unterschiedliche Bausteine (Biografiearbeit, Potenzialanalyse P.E.A.Ce und berufsbezogene Kompetenzermittlung/QPass – je eine Woche) den Ratsuchenden angeboten. Die Bausteine werden von den Ratsuchenden in Absprache mit den persönlichen Beratern/innen gewählt.

Die Differenzierung bezieht sich auf

- die Ermittlung persönlicher Ressourcen und Potenzialen mit dem Ziel die eigene Lebensbiografie, berufliche Entscheidungen und persönliche Stärken bewusst zu machen
- die Feststellung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen und Potenzialen – berufliche Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen zu ermitteln und mit den Anforderungen der Arbeitswelt zu vergleichen
- begleitende Berufsorientierung und Berufswegeplanung durch intensive Beratung
- Beachtung von Sprach- und Verständnisproblemen – Sprachstandsfeststellung
- Auswahl der Methoden und Materialien, Einsatz von Teamern/innen unterschiedlicher Herkunft, kleinere Gruppen (12 – 16 Personen), zusätzliche Einzelberatung soweit möglich auch durch Muttersprachler/innen
- ausführliche Information über Zielsetzung, Ablauf und Inhalte/Methoden der KF/PA

Auswirkungen und Ergebnisse

Die Ergebnisse der KF/PA werden in den Bausteinen auf unterschiedliche Weise festgehalten und dokumentiert.

- In der Biografiearbeit entstehen meist sehr persönliche Arbeitsergebnisse. Diese werden mit den Beteiligten gemeinsam ausgewertet und eine persönliche Handlungsempfehlung erarbeitet. Die Handlungsempfehlung wird in schriftlicher Form dem persönlichen Berater zur Verfügung gestellt.
- In der Potentialanalyse P.E.A.Ce werden die Ergebnisse in Bezug zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes gesetzt und in einem Report differenziert dokumentiert. Zum Report gehören auch die Einordnung der Ergebnisse in die persönlichen Handlungsoptionen und gegebenenfalls die Nennung von Alternativen
- Die Ergebnisse der berufsbezogenen Kompetenzermittlung werden in einem Verfahren der „begleiteten Selbstevaluation“ ermittelt und in dem „Qualifizierungspass“ (QPass) auf ein Beschäftigungs- bzw. Qualifizierungsziel hin dokumentiert. Es werden im Herkunftsland erworbene formale Qualifikationen als auch informell und non-formale erworbene Kompetenzen dokumentiert. Der „QPass“ unterstützt die Teilnehmer/-innen bei der Entwicklung des eigenen Kompetenzprofils und ist Grundlage für die weitere Bildungsplanung bzw. gezielte Bewerbung um einen Arbeitsplatz.

Förderkette/Transfer-Schulung

Die KF/PA ist im Netzwerk KUMULUS PLUS integraler Bestandteil von Beratungs- und Qualifizierungsprozessen. KF/PA ermöglicht eine zielgerichtete Förder- und Bildungsplanung. Die differenzierte Dokumentation der Ergebnisse schafft Orientierung für den/die Migranten/in und Transparenz für alle am Beratungsprozess beteiligten Institutionen und Personen.

Zur Verbreitung des Arbeitsansatzes und den Verfahren, Instrumenten und Methoden gibt die GFBM e. V. einen „Materialkoffer für die Praxis“ heraus. Es handelt sich um eine Sammlung exemplarischer Arbeitsmaterialien für die Durchführung von Kompetenzfeststellung mit (jungen) Migrant//inn/en. Zur Qualifizierung von pädagogischem Fachpersonal bietet die GFBM e. V. regelmäßige Schulungen zu den Schwerpunkten des Materialkoffers sowie zu o.g. Bausteinen zur Kompetenzfeststellung/Potenzialanalyse an.

Kontakt:

GFBM e.V.
Joachim Dellbrück
Reichenberger Str. 88
10999 Berlin
Tel.: 030/617764 -86/-83
dellbrueck@gfbm.de

15. MIGRA_kompetenzen_CHECK

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK wurde auf Grundlage verschiedener Instrumente zur Kompetenzfeststellung für Migrant/inn/en entwickelt. Der MIGRA_kompetenzen_CHECK ist ein niedrighschwelliges Angebot, das Kenntnisse, Fähigkeiten, Potentiale, Erfahrungen, Interessen und Neigungen sichtbar macht.

Einbezogen in das Verfahren werden alle Lebensbereiche wie Schule, Ausbildung, Beruf, Familie und Freizeit, da Potentiale und Kompetenzen insbesondere im informellen Lernfeld entwickelt und berufliche Entscheidungen beeinflusst werden. Formal erworbene Kompetenzen und berufsbezogene Qualifikationen werden durch die Analyse der bisher ausgeübten Tätigkeiten ermittelt.

In einem 2. Modul erfolgt idealerweise eine persönliche Berufswege- bzw. Weiterbildungsberatung. Diese gewährleistet, dass nach der Erarbeitung der Kompetenzen eine Perspektive entwickelt wird. In einem ersten Schritt werden die Teilnehmenden allgemein über Möglichkeiten und Wege des Bildungssystems und des Bildungsangebots informiert. In der Einzelberatung wird dann genau erörtert, welche Wege in den Beruf führen, der zu den individuellen Kompetenzen passt.

Einsatzfelder

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK kann sowohl von Einzelpersonen als auch von Gruppen (ideale Gruppengröße: 12 Personen) bearbeitet werden.

Als ideales Einsatzfeld hat sich die Bearbeitung im Anschluss an Integrationskurse herausgestellt. So wird den Teilnehmenden ermöglicht ihre erworbenen Deutschkenntnisse im geschützten Raum auszuprobieren und in unterschiedlichsten Situationen anzuwenden. Die Teilnehmenden können sich in diesem Prozess gegenseitig unterstützen. Der MIGRA_kompetenzen_CHECK eröffnet den Teilnehmenden neue Perspektiven. Durch die Entwicklung eigener Lern- und Lebensziele wird der Motivation weiter Deutsch zu lernen Vorschub geleistet.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK richtet sich an alle Migrant/inn/en über 25 Jahre.

Er dient nicht ausschließlich der beruflichen Orientierung, sondern ist ebenso gemeinwesenorientiert. Nicht alle Nutzer befinden sich in einer Phase, in der der Einstieg in das Berufsleben ansteht. Diesem Personenkreis können Alternativen zum Einsatz und Ausbau ihrer Kompetenzen aufgezeigt werden, die gleichzeitig in einem späteren Bewerbungsverfahren als Berufserfahrungen dienen können. (Leitung eines Literaturkreises im Stadtteil, Fahrrad-selbsthilfewerkstatt im eigenen Hinterhof, Aufbau einer privaten Kinderbetreuung,...)

Besondere Anforderungen an die Teilnehmenden bestehen nicht.

Sprache

Für die Bearbeitung sind grundlegende Deutschkenntnisse erforderlich, da das Instrument bislang nur in deutscher Sprache vorliegt (Stand: April 2007)

In der Einzelberatung ist es erforderlich, dass sich die Berater an das Sprachniveau des Ratsuchenden anpassen. Durch die intensive Auseinandersetzung mit der deutschen Sprache wird es den Teilnehmenden ermöglicht, ihre Sprachkompetenz selbst einzuschätzen. Separate Übungen hierfür sind vorhanden.

Erfasste Kompetenzen

kognitive, soziale und fachliche Kompetenzen

Es werden formal, non-formal und informell erworbene Kompetenzen gleichermaßen erfasst.

Methodik und Verfahren

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK liegt sowohl als Angebot für Einzelpersonen als auch als Gruppenangebot vor.

Beschreibung des Angebots für Einzelpersonen

1. Sitzung

Das Verfahren des MIGRA_kompetenzen_CHECKs wird erläutert. Es werden Erwartungen der Teilnehmenden mit der tatsächlichen Machbarkeit abgeglichen. Entscheiden sich Ratsuchende für die Teilnahme wird eine Arbeitsvereinbarung unterzeichnet. Bis zum nächsten Termin werden erste Fragen zu verschiedenen Bereichen des Lebens zur selbstständigen Bearbeitung mitgegeben. Es steht den Teilnehmenden offen, die Fragen in ihrer Herkunftssprache zu beantworten.

2. Sitzung

Die Teilnehmenden stellen ihre Antworten dar, der Berater stellt gezielt vertiefende Fragen (Es wurde ein Leitfaden für diesen Prozess entwickelt.) Die Teilnehmenden beginnen mit Unterstützung der Beraterin/des Beraters eine Profilerstellung. Hier wird zwischen den drei oben genannten Kompetenzbereichen unterschieden. Die Kompetenzen werden nach Tätigkeitsfeldern sortiert, so dass jederzeit ersichtlich ist bei welcher Tätigkeit die einzelnen Kompetenzen erworben wurden.

3. Sitzung

Je nach Bedarf wird eine weitere Sitzung nach der Methode der vorangehenden gestaltet. In einem nächsten Schritt wird gemeinsam überprüft, welche Berufsbilder zu den erarbeiteten Kompetenzen passen. Daran schließt sich eine Planung der nächsten Schritte an.

Gruppenangebot

Das Verfahren des MIGRA_kompetenzen_CHECKs wird erläutert. Es werden Erwartungen der Teilnehmenden mit der tatsächlichen Machbarkeit abgeglichen.

Die Ermittlung der Kompetenzen erfolgt mit unterschiedlichen Methoden wie: Selbstreflexion, Partner/inneninterviews, Präsentationen, Gruppenübungen, Übungen zur Fremdeinschätzung, Einüben von Praxissituationen

Die Tätigkeitsfelder (Freizeit, Familie, Schule, Ausbildung, Erwerbstätigkeit) der Teilnehmenden werden in der Gruppe analysiert und hierfür notwendige Kompetenzen ermittelt. Schrittweise erstellen die Teilnehmenden ihr eigenes Profil. Für jede einzelne Person wird in der Gruppe überlegt, welche Berufsbilder zu den ermittelten Kompetenzen passen. Die Anforderungen der Arbeitswelt werden diskutiert. Die Teilnehmenden planen mit Unterstützung ihre nächsten Schritte.

Der Fokus des Instruments ist subjektorientiert, d. h. er liegt auf der Selbstreflexion der Biografie und der Analyse des Rollenverhaltens im gesellschaftlichen Kontexts. Gleichzeitig werden jedoch die Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarktes (inklusive der Abläufe der verwaltenden Institutionen) diskutiert.

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK hat zum Ziel, das Selbstbewusstsein zu stärken. Aus diesem Grund liegt der Schwerpunkt auf Übungen und Fragestellungen, die die Teilnehmenden dazu motivieren soll, die Stärken, die sie im Laufe ihres Lebens erworben haben, aufzudecken, zu

analysieren und zu bewerten. Es wurde deswegen von Assessment-Center- und eignungsdiagnostischen Anteilen abgesehen.

Formale Rahmenbedingungen

Das Angebot für Einzelpersonen umfasst 6-8 Beratungsstunden plus 2 Stunden für die Vor- und Nachbereitung.

Das Gruppenangebot umfasst 22 Unterrichtseinheiten plus bei Bedarf individuelle Einzelberatung.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Teilnehmenden erstellen während des Prozesses ein **Portfolio** ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen und Potentiale.

Diese werden schrittweise in ein **Profil** übertragen (siehe Ausführungen zu Einzel- und Gruppenangebot).

Planung der nächsten Schritte

Anleitung für Multiplikatoren

Bis voraussichtlich Sommer 2007 wird ein Handbuch zum Einsatz des MIGRA_kompetenzen_CHECKs vorliegen

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK ist eingebettet in ein Beratungsangebot zur allgemeinen Weiterbildungs- und individuellen Berufsberatung.

Abschließende Bewertung des Instruments

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK ist ein niedrigschwelliges Angebot, das die Teilnehmenden in ihrer jeweiligen Lebenssituation abholt. Es gibt neben grundlegenden Deutschkenntnissen keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme an dem Prozess der Kompetenzfeststellung.

Der Einsatz im Anschluss an Integrationskurse hat sich als ideale Ergänzung zur technischen Erlangung von Sprachkenntnissen und als ein Motivationsschub zur weiteren Bildungs- und Lebensplanung herausgestellt. Gerade auch für Personen, die den Integrationskurs nicht erfolgreich abgeschlossen haben, ist die eigene Wertschätzung ihrer Stärken wichtig.

Insgesamt wird durch die Arbeit mit dem MIGRA_kompetenzen_CHECK das Selbstbewusstsein enorm gestärkt.

Wo beziehbar?

Karen Günther & Brita Bernstein-Wolter

MIGRACHECK

Bürgerinitiative Ausländische Arbeitnehmer e. V.

Krummholzberg 5

21073 Hamburg

Tel.: 040/76 75 24 46

Karen.Guenther@migracheck.de

Bernstein-Wolter@migracheck.de

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK inklusive Handbuch wird voraussichtlich ab Sommer 2007 vorliegen

16. Kompetenzerfassung von Migrantinnen und Migranten durch MSO Bildungsbeauftragte

Ehrenamtliche MSO-Bildungsbeauftragte in und aus Migrantenselbstorganisationen (im Folgenden MSO genannt) beraten und unterstützen Mitglieder und Besucher in ihren MSO in Weiterbildungs- und arbeitsmarktspezifischen Fragen. Der Migrationshintergrund der MSO-Bildungsbeauftragten und die Zugehörigkeit zur jeweiligen MSO ermöglicht einen Bezug zu den Lebenswelten der Ratsuchenden Migrant/inn/en in ihrer „Community“.

Die Kompetenzerfassung von Migrant/inn/en durch MSO-Bildungsbeauftragte umfasst im Wesentlichen sechs Module, wobei diese je nach den spezifischen Problemen der einzelnen Ratsuchenden variiert:

Modul 1: Erfassung der soziodemographischen Daten, der schulischen und beruflichen Situation und der aktuellen arbeitsmarktspezifischen Probleme mit Hilfe von Förder- und Coachingplänen

Modul 2: Kompetenzfeststellung anhand von einzelnen Modulen der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (DJI) und dem Sprachen & Qualifikationsportfolio (Integrationshaus Wien)

Modul 3: Berufliche Orientierung

Modul 4: Evaluation von möglichen Arbeitsstellen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Sprachkursen

Modul 5: Unterstützung beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen

Modul 6: Vorbereiten auf Vorstellungsgespräche

Einsatzfelder

MSO-Bildungsbeauftragte unterstützen, stärken und fördern Mitglieder und Besucher aus MSO direkt in diesen Organisationen. MSO stellen für viele Menschen mit Migrationshintergrund einen Raum des Vertrauens dar, in denen sie direkten Kontakt zu den MSO-Bildungsbeauftragten suchen und deren Unterstützung zur Stärkung ihrer Selbsthilfepotenziale in Anspruch nehmen. MSO-Bildungsbeauftragte führen dabei sowohl Einzel- als auch Gruppenberatungen durch.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Zielgruppe des Teilprojektes „Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW“ der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung sind erwachsene Menschen mit Migrationshintergrund über 25 Jahren, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder nicht erwerbstätig sind. Die Beratung durch ehrenamtliche MSO-Bildungsbeauftragte direkt in den MSO gewährleistet die Freiwilligkeit der Beratungen und das Vertrauen zwischen der Ratsuchenden Person und dem MSO-Bildungsbeauftragten (insbesondere dadurch, dass die Bildungsbeauftragten bereits in den MSO bekannt sind).

Sprache

Die Sprache in den Beratungssituationen variiert je nach Kenntnisstand der Ratsuchenden. Aufgrund der Tatsache, dass die MSO-Bildungsbeauftragten neben der deutschen Sprache ebenfalls über Kenntnisse in ihrer jeweiligen Muttersprache verfügen (z.B. griechisch, türkisch, russisch, italienisch, bosnisch etc.), können sie ihre Beratungen bei Bedarf auch in ihrer Muttersprache durchführen.

Erfasste Kompetenzen

Im Rahmen der Kompetenzerfassung durch MSO-Bildungsbeauftragte werden sowohl die beruflichen Interessen und Fähigkeiten sowie die sozialen Kompetenzen der Ratsuchenden als auch die Anforderungen von unterschiedlichen beruflichen Tätigkeitsfeldern erfasst und miteinander „verglichen“. Im weiteren Verlauf kristallisiert sich im Rahmen der Beratung die weitere Herangehensweise heraus. Z.B. werden die Ratsuchenden beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen unterstützt oder, bei vorhanden Qualifizierungsbedarfen bzw. Sprachdefiziten, in entsprechende Kurse weitergeleitet.

Methodik und Verfahren

Die MSO-Bildungsbeauftragten erfassen die Daten und die aktuellen Probleme, Ziele und Klärungsbedarfe der Ratsuchenden in „Förder- und Coachingplänen“. Darüber hinaus werden Interviews mit offenen Antwortmöglichkeiten und Gespräche durchgeführt, in denen sowohl subjekt- als auch anforderungsorientierte Elemente der Kompetenzerfassung mit verbunden werden. Die daraus gewonnen Ergebnisse fließen in die von den MSO-Bildungsbeauftragten und den Ratsuchenden gemeinsam erstellten Lebensläufe mit ein.

Formale Rahmenbedingungen

Der Zeitumfang für die Module von 1 bis 3 umfasst in der Regel bis zu ca. 5 Stunden, je nach Bedarf der einzelnen Personen. Die Module 4 bis 6 umfassen ebenfalls bis zu ca. 5 Stunden.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Ratsuchenden erhalten je nach Bedarf verschiedene Formen von Arbeitsergebnissen. Dies sind z.B. Rückmeldungen aus den Gesprächen bzw. Interviews oder gemeinsam erstellte Bewerbungsunterlagen. Des Weiteren werden die Personen bei Bedarf in Qualifizierungsmaßnahmen, Sprachkurse oder Arbeitsstellen weitergeleitet.

Anleitung für Multiplikatoren

Die Dokumentation: „Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte.

Konzept für Kommunen, ARGE n, Arbeitsagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger“ gibt eine Einführung in die Tätigkeitsbereiche der MSO-Bildungsbeauftragten und in die Arbeit mit MSO. Diese ist bei MOZAIK gGmbH zu beziehen.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Die prozessbegleitende Beratung der Ratsuchenden durch MSO-Bildungsbeauftragte gewährleistet die Einbindung des Verfahrens in eine Förderkette, die den Zugang in den ersten Arbeitsmarkt fördert. Besonders hervorzuheben ist hier die Funktion der MSO-Bildungsbeauftragten: Sie stehen den Mitgliedern und Besuchern der jeweiligen MSO stets als Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen zur Verfügung – auch nach „abgeschlossener“ Beratung.

Abschließende Bewertung des Instruments

Das Besondere an MSO-Bildungsbeauftragten ist, dass sie für die Ratsuchenden mit Migrationshintergrund Vertrauenspersonen darstellen. Sie können aufgrund ihrer Kompetenzen, wie z.B. Empathie, Sprach- und Kulturkenntnisse einen besonderen Zugang zu Migrant/inn/en herstellen. Zusätzlich dazu verfügen sie über Kenntnisse über das deutsche Bildungs- und Arbeitsmarktsystem und fungieren somit als „Brücke“ zwischen den MSO und ihren Mitgliedern sowie den Regelinstitutionen. Die Teilnehmenden heben insbesondere als positives Merkmal die Ruhe der MSO-Bildungsbeauftragten hervor, mit der sie die Beratungen durchführen und aufgrund dessen sie unter anderem auch von den Migrant/inn/en aufgesucht werden.

Wo beziehbar?

Tülay Zengingül & Cemalettin Özer
MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft
für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH
Wilhelmstr. 5-7
33602 Bielefeld
Tel: 0521/966820
tuelay@mozaik.de, oezer@mozaik.de

downloadbar unter: www.mozaik.de, www.pro-qualifizierung.de

17. Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte

Der IQ-Facharbeitskreis „Unternehmensgründungen von Migrantinnen und Migranten“ hat gemeinsam ein Instrument zur Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte entwickelt. Neben den Entwicklungspartnerschaften InBeZ, Integra.net, Kumulus Plus, MigraNet, Nobi und Pro Qualifizierung aus dem Netzwerk IQ sind ebenfalls die Equal-Entwicklungspartnerschaft M.O.V.E und enterprice, sowie der Lotsendienst für Migranten beteiligt.

Einsatzfelder

Ermittlung eines Gesamteindrucks und die Feststellung von gründungsspezifischen Mindestvoraussetzungen der jeweiligen gründungswilligen Person vor deren Aufnahme in eine Gründungsunterstützung. Das wesentliche Entscheidungskriterium hierzu sind Merkmale der sogenannten „Gründerpersönlichkeit“, die sich mehr in den sozialen und persönlichen Fähigkeiten als in den fachlichen und branchenspezifischen Kenntnissen einer Person ausdrückt.

Zielgruppe

Das Instrument zur Kompetenzfeststellung zur Ermittlung entscheidender Merkmale einer sogenannten Gründerpersönlichkeit ist sowohl für gründungswillige Personen mit Migrationshintergrund geeignet als auch für andere Zielgruppen.

Sprache

Deutsch

Erfasste Kompetenzen

Folgende Kompetenzen werden durch das Kompetenzfeststellungsverfahren erfasst:

- **Motivation:** Engagement, Einsatzbereitschaft, Eigenmotivation, Identifikation mit der Gründungsidee
- **Soziale und persönliche Kompetenzen:** Kognitive Belastbarkeit, physische und psychische Belastbarkeit, emotionale Belastbarkeit, strategisches Denken, zielorientiertes Handeln, organisatorische Fähigkeit, Reflexionsfähigkeit
- **Branchenspezifische und fachliche Kompetenzen:** Geschäftsidee, Marktkenntnisse, beruflicher Werdegang, Qualifizierung, unternehmerische Qualifizierung
- **Kaufmännische Kenntnisse:** Grundlagen im Steuerrecht, in der Finanzbuchhaltung, im Marketing, im Vertragsrecht
- **Finanzielle Voraussetzungen:** Kapitaleinsatz, Verbindlichkeiten, etc.
- **Familie / Umfeld:** familiäres und/oder persönliches Umfeld, Rückhalt, Verpflichtungen
- **Kommunikationsfähigkeit:** Sprachkompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Kundenorientierung

Methodik und Verfahren

Für das methodische Vorgehen sind folgende Punkte zu beachten:

- Die Kompetenzfeststellung wird vom Berater selbst durchgeführt.
- Multimodales Interview
- Verbindung von Verfahren der Selbsteinschätzung mit der Fremdeinschätzung
- Feedback, um die Empfehlungen in Form von Fremdeinschätzung mit der Selbsteinschätzung der gründungswilligen Person zu verknüpfen
- Feedback, um die Stärken und Ressourcen der gründungswilligen Person herauszustreichen
- Transparenz der Urteilsbildung, um den gründungswilligen Personen eine realistische Selbsteinschätzung zu ermöglichen
- Benutzung von aktivierenden Beratungstechniken (Fragen, Reflexionsbögen), um der gründungswilligen Person einen Blick auf die eigenen Ressourcen zu ermöglichen
- Sinnvoll sind klassische Verfahren der Kompetenzfeststellung (simulierte Anwendungssituationen und Rollenspiele)
- Angeleitete Selbstreflexion durch eine Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie oder individuellen Entscheidungsprozessen (personenorientierte Verfahrensteile im Sinne einer sogenannten Kompetenzbilanz)
- Erfassung konkreter fachlicher, qualifikatorischer Anforderungen bezogen auf das Gründungsvorhaben (anforderungsorientierte Verfahrensteile)

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Das Ergebnis der Kompetenzfeststellung wird in einem **Kurzgutachten** festgehalten.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Empfohlen wird die Einbindung des Instruments in die sogenannte **Orientierungsphase** für gründungswillige Personen. Danach sollten, je nach individuellen Bedürfnissen, eine **Informationsveranstaltung** und eine **Erstberatung** angeboten werden, wobei sich eine Erstberatung in mehrere Einzelgespräche aufgliedern kann. Die **Kompetenzfeststellung** sollte im Rahmen der Beratung eingesetzt und vom Berater selbst durchgeführt werden. Die Orientierungsphase schließt mit einer abschließenden Einschätzung der gründungswilligen Person in Form eines Kurzgutachtens.

Wo beziehbar?

Das Instrument zur Kompetenzfeststellung wird zur Zeit *bundesweit* im Rahmen der Beratung von existenzgründungswilligen Menschen mit Migrationshintergrund erprobt.

Kontaktperson für weitere Informationen:

Ralf Sängler

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Augustinerstr. 64-66

55116 Mainz

Tel.: 061-328488

Ralf.Saenger@ism-mainz.de

18. e-profiling

e-profiling ist ein sprachunabhängiges Diagnosesystem, das unabhängig vom Vorwissen eines Probanden in der Lage ist, hochgenaue Aussagen über seine / ihre Leistungsfähigkeit und über Persönlichkeitsmerkmale zu treffen, die wesentlich die berufliche Leistung eines Menschen beeinflussen.

Einsatzfelder

e-profiling wurde schon in vielen Ländern erfolgreich eingesetzt (zuletzt in Sri Lanka, um traumatisierten Jugendlichen zu helfen) und kann sowohl in der Personalauswahl, als auch in der Personalentwicklung eingesetzt werden.

Unabhängig vom Bildungsgrad des Probanden / der Probandin kann ein Profil erarbeitet werden, das für Personalverantwortliche und Bewerber selber schnell und einfach die Fähigkeiten und Entwicklungsspielräume eines Probanden darstellt. (Siehe auch Einbindung von e-profiling in die Förderkette)

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

e-profiling kann bei allen Teilnehmenden eingesetzt werden, die Interesse daran haben, etwas über sich zu lernen und etwa 15 Jahre alt oder älter sind. Für jüngere Probanden müsste eine vereinfachte Version entwickelt werden.

Die einzige Voraussetzung ist, 30 Minuten ohne Störung von außen an einem Computer eine Art Spiel zu spielen, das leicht zu verstehen ist. In keinem der Länder, in denen wir **e-profiling** bisher eingesetzt haben, hatten Probanden Schwierigkeiten, die Regeln zu verstehen, dies trifft auch auf Entwicklungsländer zu, in denen Teilnehmende zum Teil noch nie an einem Computer gearbeitet haben.

Sprache

e-profiling ist ein vollkommen sprachunabhängiges Verfahren, das am Computer „gespielt“ wird. Zu Beginn gibt es einen Log-in, in den der Name des Probanden eingetragen werden muss (oder ein Code), allerdings kann dies auch von einer anderen Person übernommen werden.

Ab dem Beginn der Messung können die Teilnehmenden vollkommen sprachunabhängig 30 Minuten lang das „Spiel“ spielen. Sobald die 30 Minuten um sind, schließt sich das Spiel selbstständig, die Auswertung wird automatisch generiert und wird per email zugesandt.

Die Darstellung in der Auswertung ist zum großen Teil graphisch, um auch hier ein leichtes Verstehen sicherzustellen. Zusätzlich gibt es Erläuterungen, die in jeder beliebigen Sprache erfolgen können. Voraussetzung dazu ist die Erstellung einer Auswertungsvorlage in der gewünschten Sprache. Auswertungsvorlagen in Deutsch, Englisch und Chinesisch sind vorhanden.

Erfasste Kompetenzen

e-profiling erfasst ausgewählte Merkmale aus dem Persönlichkeits- und Leistungsbereich. Diese Merkmale sind daraufhin überprüft worden, inwieweit sie **relevante Informationen** bezüglich des beruflichen Erfolges geben. Geprüft werden grundlegende Erfolgsfaktoren, die in jedem Beruf

notwendig sind. Gerade bei der Personalauswahl können damit durch ein kostengünstiges Verfahren Fehlentscheidungen vermieden werden.

Getestet werden können:

Intellektuelle Leistungsfähigkeit und Lernfähigkeit: Gemessen wird nicht das bereits vorhandene Fachwissen, sondern vielmehr das individuell vorhandene Potenzial für die erfolgreiche Bewältigung spezifischer Aufgaben und für das erfolgreiche Durchlaufen von Lernprozessen.

Leistungsmotivation: Gemessen wird die Einstellung und Motivation, sich für berufliche Aufgaben einzusetzen und die jeweils damit verbundene Verantwortung zu übernehmen.

Individuelles Arbeitsverhalten: Dargestellt wird, wie die zu beurteilende Person Arbeitsabläufe plant, organisiert und praktisch umsetzt.

Mit speziellen Durchführungsbedingungen kann geprüft werden, in welchem Ausmaß das individuelle Leistungspotenzial unter Stressbedingungen umgesetzt werden kann.

Problemlöse- und Konzentrationsfähigkeit: Aufschluss gegeben wird darüber, ob Aufgaben und Probleme pragmatisch und zielgerichtet angegangen und bewältigt werden. Gleichzeitig wird erfasst, ob und wie lange die Konzentration auf eine Aufgabe gerichtet bleiben kann und wann sie durch „innere Impulse“ von der Aufgabe abgelenkt wird.

Soziales Potenzial und Kommunikation: Gemessen werden die relevanten Handlungs- und Reaktionsmuster, die die Kommunikation bestimmen. Gleichzeitig wird erfasst, wie die Probanden von anderen wahrgenommen werden, welche Wirkungen sie dabei erzielen und wie sie sich darstellen.

Damit werden grundsätzliche Faktoren für beruflichen Erfolg erfasst, die in jedem Beruf und auf jeder Hierarchieebene wichtig sind.

Methodik und Verfahren

e-profiling wird im Internet oder an einem PC bzw. Notebook durchgeführt. Damit ist die größtmögliche Mobilität von **e-profiling** gegeben. Die zu beurteilende Person muss eine Reihe von Problemen lösen, die in grafischer (und damit sprachunabhängiger) Form dargeboten werden. Während der Durchführung des Tests sind keine weiteren Personen beteiligt und können diesen Vorgang somit auch nicht beeinflussen. Der Ablauf des Programms wird nach vorher genau festgelegten Kriterien gesteuert. Das Programm läuft automatisch 30 Minuten und beendet die Messung nach der abgelaufenen Zeit. Die Daten werden entweder sofort (wenn im Internet gespielt wurde) im Server ausgewertet, oder per mail an e-profiling gesendet und dann automatisch ausgewertet. Die Auswertungen werden an die Probanden und/oder Projektpartner zurück gemailt. Eine Beratung zur Auswertung ist zu empfehlen, aber nicht zwingend erforderlich.

Formale Rahmenbedingungen

Die Messung dauert 30 Minuten (siehe Methode). In der Regel dauert die Einweisung je nach Routine des Einweisers 10-15 Minuten maximal (um dem Probanden Sicherheit zu geben, die Aufgabe verstanden zu haben und es kann auch geübt werden).

Gerne stehen wir zu einer Vorbesprechung zur Verfügung, diese ist aber nicht zwingend erforderlich.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Probanden / Projektpartner erhalten eine 10-seitige Auswertung mit graphischen Übersichten und einer Erklärung aller gemessenen Faktoren. In dieser Auswertung wird ein Vergleich zu einer festgelegten Normgruppe vorgenommen. Aus dem Pool von 7000 bereits gemessenen Personen können weitere Normgruppen generiert werden.

Anleitung für Multiplikatoren

Die Einweisung in e-profiling ist einfach. In der Regel hilft es den Multiplikatoren, es selbst einmal zu spielen und eine Einweisung zu beobachten. Allerdings haben wir auch schon oft die Erfahrung gemacht, dass Multiplikatoren selber einmal spielten und dann mit einer einseitigen DINA4 Einweisung sofort eine gute Einweisung vorgenommen haben. Eine Einweisung ist dann gut, wenn die zu messende Person die Regeln verstanden hat und einigermaßen entspannt beginnen kann zu spielen. In den meisten Fällen ist dies für die Multiplikatoren leicht einschätzbar. Falls eine Person nach dem Spiel unzufrieden mit der eigenen Leistung ist, kann auch noch einmal gespielt werden.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

In der Unterstützung von Migranten empfehlen wir e-profiling in zwei Bereichen:

- In der Unterstützung bei der Potentialfeststellung von Migrant/inn/en.
(Wo liegen meine Stärken? Aber auch: Wo könnte ich weiter unterstützt werden, damit ich noch besser einsetzbar wäre?)
- In der Bewerbung bei deutschen Arbeitgebern, wenn Sprachprobleme eine Bewertung der Fähigkeiten des Bewerbers / der Bewerberin im Gespräch erschweren.
(Wie kann ich einem deutschen Arbeitgeber beweisen, dass ich das Potenzial für die Stelle habe und mich darüber hinaus auch leicht in neue Anforderungen einarbeiten kann?)

e-profiling kann also zu Beginn einer Beratung eines Migranten / einer Migrantin eingesetzt werden, um Stärken und Entwicklungspotentiale festzustellen, aber auch zu einem späteren Zeitpunkt, wenn es darum geht, potentiellen Arbeitgebern zu belegen wie leistungsfähig ein Migrant / eine Migrantin ist, auch wenn die formalen Zeugnisse fehlen oder die Deutschsprachkenntnisse noch unzureichend sind.

Abschließende Bewertung des Instruments

Objektivität:

e-profiling erfasst die Potentiale **der zu beurteilenden Person qualitativ** besser und damit realistischer als dies mit herkömmlichen Methoden möglich ist.

e-profiling garantiert ein Maximum an **Objektivität**, weil ...

- die Einflussmöglichkeiten der am Beurteilungsprozess beteiligten Personen ausgeschaltet werden (wie z.B. die soziale Wahrnehmung und Interpretation durch Gesprächspartner);
- internet- bzw. computergestützte Durchführungen nachweislich zu wahrheitsgemäßerem Ergebnissen führen als herkömmliche Methoden;
- aufgrund der standardisierten Durchführung am Computer für alle Personen Leistungen unter den gleichen Bedingungen ermittelt werden.
- e-profiling nicht-sprachlich vorgeht und somit soziale Anpassungen im Testverfahren ausgeschlossen sind.

Effizienz:

Durch **e-profiling** lassen sich Beratungen / Diagnosen schnell und kostengünstig gestalten.

e-profiling garantiert ein Maximum an **Effizienz**, weil ...

- ein internet- bzw. computergestützte Durchführung den Einsatz von Zeit und Kosten signifikant reduziert,
- innerhalb von kurzer Zeit auch eine große Zahl von Personen beraten / diagnostiziert werden kann,
- Ergebnisse und Auswertung sofort nach der Durchführung vorliegen und entsprechend verwendet werden können.

Anpassungsfähig an den konkreten Bedarf der Beratung von Migranten:

Mit **e-profiling** können Beurteilungen gezielt auf Ihre spezifischen Anforderungen hin konzipiert werden.

e-profiling garantiert ein Maximum an Anpassungsfähigkeit an Ihre Bedürfnisse, weil ...

- eine Fülle von Daten erhoben werden, die nach dem Bausteinprinzip entsprechend der zugrunde liegenden Fragestellungen miteinander kombiniert werden können (z.B. können Sie eher nach „Kreativen“ oder nach „Fehlergenauen“ Mitarbeitern suchen),
- es selbst als Baustein innerhalb bestehender Beurteilungsverfahren eingesetzt werden kann, z.B. als Bestandteil eines Assessment Centers (z.B. können Sie abgleichen, ob der Mitarbeiter sein ganzen Können darstellte oder noch viel Spielraum hat zur Leistungssteigerung),
- für spezielle Fragestellungen individuelle Auswertungen entwickelt werden können.

- Sie die Datenmenge der Auswertungen selber festlegen können (z.B. entweder nur ein Ranking mit den 10 fehlergenauesten – oder etwa 20 Seiten Auswertung pro Mitarbeiter mit einer genauen Beschreibung seiner Merkmale)

Wo beziehbar?

Klaus Wittkuhn

e-profiling Ltd.

Venusbergweg 48

53115 Bonn

Tel.: 0228/ 243900

Klaus.wittkuhn@train.de

www.e-profiling.de

19. Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzenkoffer

Einsatzfelder

„Die Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzenkoffer“ wird im Projekt empowerMi von Tür am Tür – Integrationsprojekte in der EP MigraNet im Rahmen der beruflichen Orientierung und Beratung eingesetzt.

Neben der Durchführung in Einzelarbeit (siehe eigene Beschreibung „Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en“) wurde ein Verfahren für die Arbeit mit Gruppen entwickelt. Dieses Verfahren beinhaltet eine Vielfalt von Methoden und Module, die das Instrument „Kompetenzbilanz für Migrant/innen“ zugänglich, erfahrbar und in der Gruppe anwendbar machen. Das Verfahren kann auch für andere Kompetenzfeststellungsverfahren mit dem Fokus Empowerment und Ressourcenorientierung modifiziert werden, sowie in allen Feldern der beruflichen Integration und Beratung, wo Arbeit mit einer Gruppe möglich oder auch erwünscht ist.

Ziele der Kompetenzbilanz in der Gruppe sind (zusätzlich zu den bereits beschriebenen Zielen - siehe Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en):

- Kompetenzen erfahrbar und sichtbar machen und mit dem eigenen Leben und Alltag verknüpfen.
- Lernen aus Erfahrungen: anhand von Metaphern, Symbolen, handlungsorientierten, spielerischen/assoziativen, kreativen Methoden.
- Vermittlung von Begrifflichkeiten und Inhalten des Instruments auch für niedriges Sprachniveau (Brücke bauen).
- Aktive Eigenbeteiligung der Teilnehmenden und Reflexion der gewonnenen Kompetenzen.
- Verbalisieren der erarbeiteten Ergebnisse und Dokumentation durch Teilnehmende.
- Zusätzliche Selbststärkung, Motivation und Empowerment durch den Gruppenprozess.
- Interkulturelle Kompetenz, Achtung und Respekt erfahren.

Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Die Kompetenzbilanz in der Gruppe wurde entwickelt und durchgeführt mit erwachsenen Menschen mit Migrationshintergrund. Zielgruppe sind Menschen, die sich beruflich neu orientieren oder weiterentwickeln wollen, arbeitssuchend sind, oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Die Teilnahme ist auch mit geringen Deutschkenntnissen möglich.

Eine Heterogenität der Gruppe (etwa bezüglich Alter, Herkunft, Bildungsstand, Sprachkenntnisse) ist möglich und durchaus von Vorteil.

Sprache

Das beschriebene Verfahren in der Gruppe bietet die Möglichkeit der Teilnahme von Migrant/inn/en mit geringen Sprachkenntnissen. Es werden z.B. sprachunabhängige Bausteine eingesetzt und mit Übersetzungen, Wörterbüchern und gegenseitiger Unterstützung innerhalb der Gruppe gearbeitet.

Erfasste Kompetenzen

Kompetenzen, die im Laufe des Lebens erworben wurden, formell als auch informell, werden erfasst. In der Kompetenzbilanz in der Gruppe wird dies symbolisiert durch einen (Lebens-)Koffer voller Kompetenzen, der geöffnet, ausgepackt und sortiert wird.

Kompetenzen von den Teilnehmenden werden konkret erfahrbar und sichtbar gemacht und mit den jeweiligen Lebenserfahrungen verknüpft.

Methodik und Verfahren

Die „Kompetenzbilanz in der Gruppe - der Kompetenzenkoffer“ wird in Form eines Workshops durchgeführt. Dabei geht es darum, das verwendete „Papier“- Instrument (Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en) methodisch für die Gruppe aufzubereiten.

Um Kompetenzen „be-greifbar“, sichtbar, erfahrbar zu machen und Verknüpfungen zum eigenen Leben herzustellen, werden eine Vielfalt von Methoden – v.a. handlungsorientierte, spielerische, assoziative, kreative - eingesetzt, wie:

Rollenspiele, Collagen, Bildnerisches Gestalten, Mind Map, Wertschätzendes Interview, Blitzlicht, Brainstorming, Moderation und Präsentation, Kleingruppenarbeit, Plenum, Einzelcoaching.

Zusätzlich gibt es spezielle Arbeitsmaterialien, die vorab und ergänzend zum Instrument eingesetzt werden (z.B. bunte Kompetenzkarten und Bildern). Der Koffer ist dabei durchgängig im Einsatz.

So kann zum Beispiel nach erfolgter Kompetenzsammmlung („Das sind meine Kompetenzen“) die jeweilige Umsetzung („Was kann ich damit hier nun anfangen, auf dem Arbeitsmarkt oder sonst?“) in Form eines „Zukunftskuchens“ (Collage, Rollenspiel) erfolgen: - „was will ich mir backen?“, - „was brauche ich dafür?“, - „was muss ich mir noch besorgen?“

Das schriftliche Bearbeiten des Instrumentes erfolgt begleitend selbstständig Zuhause und in Kleingruppenarbeit. Der individuelle Umsetzungsplan und die Fertigstellung des persönlichen Portfolios erfolgen in Einzelarbeit mit dem Coach am Ende des (Gruppen-)Workshops.

Formale Rahmenbedingungen

Der Workshop wird mit max. 12 Teilnehmer/innen durchgeführt und umfasst 9 Module:

- Modul 1 bis 8 , in der Gruppe, Dauer à 2 -2,5 Stunden.
- Modul 9: Einzelarbeit und Weitervermittlung je nach Bedarf (in berufliche Beratung, Bewerbung, Qualifizierung, Ausbildung, o.a.)
- Durchführung mit zwei Coaches.

Es ist möglich und empfehlenswert, den Workshop in den jeweiligen Arbeits- oder Lernkontext der Teilnehmende zu verlagern, z.B. bei einer handwerklichen Qualifizierungsmaßnahme in den jeweiligen Werkstätten durchzuführen.

Die freiwillige Teilnahme ist unabdingbar, ebenso wie das absolut vertrauliche und sensible Behandeln der Informationen, Ergebnisse und Daten. (Vertrag mit der Gruppe am Anfang!)

Die Durchführung kann entsprechend den Gegebenheiten in der Gruppe dem Prozess angepasst und flexibel gestaltet werden.

Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Teilnehmenden nehmen alle erarbeiteten Ergebnisse und Unterlagen (das Instrument, Collagen, usw.) mit nach Hause. In einem persönlichen Portfolio sind u.a. das Kompetenzprofil

und der Umsetzungsplan dokumentiert; dies kann bei weiteren Qualifizierungs- und Beratungsschritten der Teilnehmenden (Beratung etc.) eingesetzt werden.

Anleitung für Multiplikatoren

Es wird derzeit noch an einem Konzept für die Anleitung/Schulung für Multiplikatoren gearbeitet.

Einbindung des Verfahrens in eine Förderkette

Der Einsatz der Kompetenzbilanz als Gruppenverfahren lässt sich gut verknüpfen mit Angeboten aus der „Integrationsarbeit“, Qualifizierung und beruflicher Beratung wie Integrationskurse, Qualifizierungsmaßnahmen, bes. Stadtteilprojekte etc.).

Abschließende Bewertung des Verfahrens

Kompetenzbilanz in der Gruppe ist ein sehr effektives Verfahren. Es bringt viel - oft auch Unerwartetes- in Bewegung und birgt viele und neue Möglichkeiten für Empowerment.

Kompetenzen in dieser Form zu erfahren und zu verankern eröffnet neue Wege und unterstützt die Orientierung und Integration in Richtung Arbeitsmarkt.

Wo beziehbar?

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

empowerMi

Ellen Wild-Blom, Ursula Engelschall

Frohsinnstr. 13a

86150 Augsburg

Tel.: 0821/810 25 25

ellen.wild-blom@tuerantuer.de

ursula.engelschall@tuerantuer.de