

## Praxishandreichung

Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente  
zur Kompetenzfeststellung und Profiling

Erstellt vom IQ-Facharbeitskreis zur Kompetenzfeststellung

aktualisiert in 2008



Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur  
für Arbeit

# Praxishandreichung

Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente  
zur Kompetenzfeststellung und Profiling



[www.intqua.de](http://www.intqua.de)

## Impressum

Herausgeber: Kompetenzzentrum MigraNet  
IQ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung  
Martina Früchtl  
Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH  
Schießgrabenstr. 14, 86150 Augsburg  
Telefon: 0821 / 90799-0  
Telefax: 0821 / 90799-11  
Internet: [www.tuerantuer.de](http://www.tuerantuer.de)  
E-Mail: [martina.fruechtl@tuerantuer.de](mailto:martina.fruechtl@tuerantuer.de)

Gefördert durch das Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales (BMAS) und der  
Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen  
des Netzwerkes „Integration durch  
Qualifizierung (IQ)“

Autoren: IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung  
Fotos: Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH  
Grafik: Moana Brunow und Viktor Kopnow  
ZWH– Zentralstele für Weiterbildung im Handwerk

Alle Rechte vorbehalten  
© 2008, 2. aktualisierte Auflage



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur  
für Arbeit

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Anliegen der Praxishandreichung</b>	7
<b>2. Kompetenzen erkennen, anerkennen, sichtbar machen!</b>	9
<b>3. Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund</b>	12
<b>4. Die Kompetenzfeststellungsinstrumente im Facharbeitskreis (IQ) u.a. auf einen Blick</b>	17
<b>5. Beschreibung der Instrumente und Verfahren</b>	20
1. Kompetenzbilanz für Migranten/innen (Tür an Tür gGmbH)	20
2. Kompetenzen Panorama für Migranten/innen (IUBM Ltd.)	24
3. MIGRA_kompetenzen_CHECK (BI Ausländische Arbeitnehmer e.V.)	28
4. JobFit (genres e.V.)	31
5. Kompetenzfeststellung für Migranten/innen Optimierung von Beratungsprozessen in KUMULUS PLUS (GFBM e.V.)	33
6. Einstieg in die technische Arbeitswelt Kompetenzfeststellung und Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund (LIFE e.V.)	36
7. KUBI Assessment Center Kompetenzfeststellung für Migranten/innen	41
8. Kompetenzbilanz für Migranten/innen (IHK Bildungshaus)	44
9. Beratungsgutschein (FITT gGmbH)	47
10. Profilbaukasten des Informations- und Beratungszentrums Rhein Hunsrück	50
11. Modularisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren (CJD Ludwigshafen)	54
12./13. Kompetenzfeststellung und biografische Berufsanalyse KOMBI. Mainz ArbeitsmarktAgentur (AMA Mainz GbR)	61
14. Kompetenzerfassung von Migranten/innen durch MSO Bildungsbeauftragte (MOZAIK gGmbH)	63
15. Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzenkoffer (Tür an Tür gGmbH)	66
16. Integrationsberatungszentrum für Migrantinnen und Migranten (IBZ)- Deutsch und Berufliche Orientierung im Sozialreferat der LH München, Amt für Wohnen und Migration im Rahmen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms	69
17. Die Kompetenzenbilanz (PerformPartner)	71
18. Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES und das tenz-Erfassungs-Notebook KEN (bag arbeit e.V.)	74
19. Modulares Kompetenzerfassungssystem (KOMBI Consult GmbH)	80
20. JobTOOLS – Migranten/innen beraten Migranten/innen (ENAIP e.V.)	82
21. e-profiling	86
22. Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte	90



## 1. Anliegen der Praxishandreichung

Das bundesweite Informations- und Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) bietet deutschlandweit neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten/innen, Aussiedlern/innen und anerkannten Flüchtlingen.

Das Netzwerk wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und durch die Bundesagentur für Arbeit. Von 2005 – 2007 wurde IQ zusätzlich aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in der Beschäftigungsinitiative EQUAL gefördert.

Der Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) wird koordiniert von dem Kompetenzzentrum MigraNet und stellt sich den Fragen: „Wie können Kompetenzen erfasst, beurteilt und zertifiziert werden? Und was ist dabei die Herausforderung bei Menschen mit Migrationshintergrund?“ Koordiniert wird die Arbeit des Facharbeitskreises vom Kompetenzzentrum MigraNet, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH. In den IQ-Teilprojekten wurden Instrumente zur Kompetenzfeststellung entwickelt, bzw. verfeinert und in berufliche Prozessketten integriert.

Themenfelder des Facharbeitskreises sind:

- Individuelle Kompetenzfeststellung im Rahmen der beruflichen Beratung
- Kompetenzfeststellung als Teil eines Beratungsprozesses; „Prozesskette“
- Implementierung von Kompetenzfeststellungsverfahren in die Regelförderung
- Verbreitung der Qualitätsstandards für Kompetenzfeststellungsverfahren für Migranten/innen
- Integration von Anforderungen des Arbeitsmarktes in Kompetenzfeststellungsverfahren
- Feststellung von beruflicher Fachkompetenz
- Formale Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
- Zertifizierung/Validierung non-formaler und informell erworbener Kompetenz
- Entwicklung einer Fortbildung „Qualitätsstandards“ für Multiplikatoren/innen

Der Facharbeitskreis erarbeitete gemeinsame Qualitätsstandards für Kompetenzfeststellungsverfahren für Menschen mit Migrationshintergrund und erstellte eine Praxishandreichung, mit allen in der Praxis eingesetzten Instrumenten. Diese Praxishandreichung wurde nun in 2008 aktualisiert und mit externen Instrumenten, die nicht im Rahmen von IQ entwickelt wurden, jedoch für Migranten/innen geeignet sind, erweitert. Die enthaltenen Good-Practice Ansätze wurden vom Facharbeitskreis gesichert und gebündelt und interessierten Multiplikatoren/innen zugänglich gemacht. 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 haben die Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund gemeinsam und wurden durch eine eingehende Praxiserprobung auf den Prüfstand gestellt.

Die Handreichung richtet sich an Akteure des Arbeitsmarktes, Agenturen für Arbeit, ARGE, Bildungsträger, Kammern, Migrantenselbstorganisationen, sowie Personalverantwortliche aus Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen.

Die Praxishandreichung bietet Ihnen die Möglichkeit:

- sich einen Überblick über migrationsspezifische Instrumente und Verfahren zu verschaffen,
- Anregungen und Instrumente für das eigene Tätigkeitsfeld zu erlangen,
- die Qualität von neu zu entwickelnden Instrumenten (nicht nur) für Menschen mit Migrationshintergrund durch bestimmte Qualitätsstandards zu sichern.

Bei Interesse an der Arbeit des Facharbeitskreises stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

### **Kontakt**

Kompetenzzentrum MigraNet  
Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung  
Martina Früchtl  
Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH  
Schießgrabenstr. 14  
86150 Augsburg  
[martina.fruechtl@tuerantuer.de](mailto:martina.fruechtl@tuerantuer.de)



## 2. Kompetenzen erkennen, anerkennen, sichtbar machen!

Migranten/innen bringen eine Fülle an Kompetenzen mit, die Sie häufig nicht beruflich einsetzen können. Kompetenzen werden nicht erkannt und Zeugnisse, die im Ausland erworben wurden, werden kaum anerkannt. Deshalb arbeiten z.B. Medizinerinnen aus Russland 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.

Die europäische Kommission definiert „Kompetenz“ als eine „Kombination aus Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die einer bestimmten Situation angemessen sind. „Schlüsselkompetenzen“ bezeichnen Kompetenzen, die persönliche Entfaltung, soziale Integration, aktive Bürgerschaft und Beschäftigung fördern.<sup>1</sup>“

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. Die IQ-Evaluation anakonde hat den Facharbeitskreis und die Projekte zur Kompetenzfeststellung über mehrere Jahre begleitet. Für sie ist „Kompetenzfeststellung bei Migranten/innen eine Arbeitsmethode, mit der in Institutionen und Projekten die persönlichen Stärken und Potenziale von Teilnehmern/innen mit Migrationshintergrund herausgearbeitet werden – mehr oder weniger nah an der zugleich individuell-biografischen wie gesellschaftlichen Aufgabe „Integration in den Arbeitsmarkt“<sup>2</sup>.“ Dabei gilt, dass Kompetenzfeststellung für Migranten/innen kein Spezialinstrument ist, sondern eingebettet in umfassende Debatten- und Praxisentwicklungen, die den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht werden. Es ist Ausdruck eines „Paradigmenwechsels“ im Umgang mit Fragen der Integration: „Vom Defizitblick zur Ressourcenorientierung.“<sup>3</sup> Kompetenzfeststellungsverfahren lassen sich grob unterteilen in<sup>4</sup>:

- subjektorientierte Verfahren
- anforderungsorientierte Verfahren

Subjektorientierte Verfahren haben das Ziel, dass Teilnehmer/innen sich ihrer Kompetenzen, Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bewusst werden und ihnen auf dieser Grundlage die Gestaltung der weiteren beruflichen Entwicklung ermöglicht wird. Im Fokus steht die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit durch die Aktivierung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten über die eigentliche fachliche Qualifikation hinaus. Im Sinne einer ressourcenorientierten Laufbahnberatung werden langfristige Perspektiven für ein Leben in Deutschland entwickelt<sup>5</sup>.

1 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Brüssel, den 10.11.2005, KOM(2005)548 endgültig 2005/0221(COD): „Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen.“, S. 3

2 Erler/Schindel 2008: „Kompetenzfeststellung bei Migranten/innen. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen.“ Schriftenreihe IQ, Band IV, S. 15

3 Erler/Schindel 2008, S. 5

4 Faulstich, Peter 1996: „Qualifikationsbegriffe und Personalentwicklung“. In: ZBW, Jg. 92, Heft 4, S. 366-379

5 Vgl. Lang-von Wins/Triebel 2006: Kompetenzorientierte Laufbahnberatung, Springer, S. 41 - 57

Anforderungsorientierte Verfahren integrieren bestimmte Anforderungen des Arbeitsmarktes in das Verfahren. Dazu zählen z.B. Tests, fachliche Feststellungsverfahren oder Assessmentcenterverfahren. Letztere werden eingesetzt, wenn ein Unternehmen einen passenden Bewerber für eine bestimmte Stelle sucht. Hier werden die Stärken und Schwächen eines Teilnehmers geprüft.

Je nach Zielsetzung werden häufig beide Ansätze miteinander kombiniert.

**Als Methoden<sup>6</sup> werden durchgeführt:**

**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 im Zusammenhang mit beruflichem Verhalten einhergehen. Sie können zur Zertifizierung von non-formell und informell erworbenen Kompetenzen beitragen oder können zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes in Nach- oder Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen eingesetzt werden.

**Testverfahren:** Häufig verwendet werden Intelligenztests, Leistungstests (kognitive und nicht-kognitive Fähigkeiten, z.B. im motorischen, sensorischen Bereich), und Persönlichkeitstests (Merkmale einer Person). In diesem Zusammenhang auch computergestützte Kompetenzbeurteilung.

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

**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 Teilnehmer/innen zu gewinnen<sup>7</sup>.

Die Auswertung kann gestaltet werden als Selbst- oder Fremdeinschätzung: Die Selbsteinschätzung ist eine Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen bzw. Stärken und Schwächen und möglicher Chancen. Die Selbsteinschätzung hat keinen qualifizierenden Charakter. Die Fremdeinschätzung ist eine subjektive Einschätzung der persönlichen Leistung, Kompetenz und des Leistungsverfahrens eines Menschen durch Drittpersonen. Diese Einschätzung ist in Feedbackprozessen oder -verfahren integriert und ist keine qualifizierte Bewertung. Eine weitere „Stufe“ ist die Fremdbewertung. Dies ist eine qualifizierte Bewertung der Leistung, der Qualifikation, des Leistungsverfahrens eines Menschen im Rahmen strukturierter, systematisierter Verfahren. Die Bewertung bezieht sich auf definierte Anforderungskriterien<sup>8</sup>.

Beim Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen/innen gilt es jedoch eines vor allem zu berücksichtigen: Verfahren, Methoden und Kriterien der Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen müssen „gerecht und transparent sein.“<sup>9</sup> Haben also

6 Vgl. Enggruber/Bleck, 2005: Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs

7 Simon, Andrea 2007: „Abenteuer Assessmentcenter. Kompetenzfeststellung und Berufseinstieg für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa.“ LIFE e.V.

8 Vgl. CH-Q (2005): Persönliches KompetenzManagement, Glossar

9 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.“

alle Teilnehmer/innen die gleichen Startchancen im Prozess? Sind die Zielsetzung und die Bedeutung allen bewusst und klar? 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? Dies sind jedoch elementare Fragestellungen, wenn Kompetenzfeststellungen gerecht und transparent sein sollen. Die im Anschluss folgenden Qualitätsstandards wurden erstellt um dieser Forderung gerecht zu werden. Nur so können Kompetenzfeststellungsverfahren einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Integration von Migranten/innen leisten und für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt beitragen.

Martina Früchtl, Koordinatorin IQ Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“  
Kompetenzzentrum MigraNet, 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 wirklichkeitsgemäß sein und sich an den Lebensumständen der Teilnehmer/innen orientieren. Mit kulturellen Unterschieden (wie z.B. einer unterschiedlichen Gewichtung und Wertung von Werten) muss sensibel umgegangen werden und auf eine monokulturelle Ausrichtung sollte verzichtet werden.

Es ist zu beachten, dass eine dialogische Auseinandersetzung zwischen Teilnehmern/innen 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 der Ebene:

- der Teilnehmer/innen: die Möglichkeit der Feststellung von individuellen Kompetenzen, insbesondere interkultureller Kompetenz
- 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“ 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) Migrantinnen/innen“ entwickelten Qualitätsstandards.

#### 3.1 Teilnehmerebene

**Information und Transparenz** für die Teilnehmenden: Die Ziele, die Abläufe, die verwendeten Be-

griffe, 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 Teilnehmer/innen die aktiven und entscheidenden Subjekte sind und das Verfahren für sich als gewinnbringend erfahren. 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. Dabei ist stets auf Möglichkeiten einer formalen/informellen Anerkennung von ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen hinzuweisen und ggf. anzuregen. 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 ist, sind entsprechende Unterstützungsleistungen erforderlich (z.B. Sachhalte visualisieren, Übersetzungen, gemeinsames Erarbeiten der Zielsetzung, der Arbeitsschritte und Begriffe) oder andere Verfahren zur Kompetenzfeststellung müssen gewählt werden. Jedes Kompetenzfeststellungsverfahren sollte als Hilfestellung für die Durchführenden anhand des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache (GER) eingestuft werden. Das ausgewählte

Kompetenzfeststellungsverfahren sollte dem Sprachniveau dem Sprachniveaus 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 Verfahren 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, den Hintergrund und den 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 die 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.

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

**Subjektorientierte 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 zur 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 subjektbezogene 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. Hier ist zu prüfen wie die im Ausland erworbenen Abschlüsse durch Anerkennungsverfahren und ggf. durch Nach- oder Anpassungsqualifizierung formalisiert werden können.

**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 den 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 geschlechtsspezifische 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.

### **Fortbildungsangebot zu den Qualitätsstandards**

Der Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung entwickelt ein Fortbildungsangebot „Qualitätsstandards“ für Multiplikatoren/innen. Dies wird eine eintägige Schulung sein, um die Qualitätsstandards zu verbreiten und mit interessierten Multiplikatoren/innen zu diskutieren. Bei Interesse können Sie sich gerne an uns wenden!



## 4. Die Kompetenzfeststellungsinstrumente im Facharbeitskreis 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	20	21	22
Instrumententyp	Kompetenzfeststellung – ein Instrument	X	X	X	X								X			X		X	X	X	X	X	X
	Kompetenzfeststellung – mehrere Module/Instru. mit Beratung, Training, verknüpft	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Arbeitsergebnis für Teilnehmende	Gutachten				X	X	X	X			X	X		X				X				X	X
	Portfolio	X	X	X	X	X	X	X						X	X			X			X		
	Förderempfehlung									X							X						
	Testergebnis		X					X						X									
Arbeits-ergebnis für ARGE/Jobcenter, Agenturen	Ergebnisse fließen in den Förderplan/die Eingliederungsvereinbarung ein				X					X	X		X	X			X					X	
Sprache	sprachunabhängige/s Modul/e?				X				X			X		X						X	X		
	Instrument in anderer Sprache als Deutsch?		X												X		X				X	X	
	Sprachstandsfeststellung (Deutsch)					X			X			X	X	X									
	Selbsteinschätzung zur Sprachkompetenz	X	X	X				X		X			X		X		X		X				
Zielgruppen	Arbeitssuchende/-lose, Menschen mit beruflichem Orientierungsbedarf				X	X							X	X			X	X	X	X		X	X
	Migranten/innen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	für bestimmte Teilzielgruppe entwickelt																						

Instrumente*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Begleitung während des gesamten Prozesses	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Bearbeitung am PC	X						X	X			X		X					X			X	
Fragebogen				X	X		X	X	X	X	X					X		X				X
Interviews	X	X	X	X	X		X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Tests					X		X						X						X		X	
Übungen			X														X	X	X	X		
Selbsteinschätzung	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Fremdeinschätzung		X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X				X			X	
Assessment - Verfahren				X		X	X			X												
Fokus: subjektorientiert	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
anforderungsorientiert					X	X	X	X				X	X					X			X	
Gruppenarbeit		X	X	X	X	X	X	X		X			X	X	X			X	X	X		
Einzelcoaching	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
individuelle Bearbeitung (zu Hause)		X						X		X	X		X	X			X				X	
Erprobung praktischer Fähigkeiten/Fertigkeiten				X	X			X		X	X		X					X				
Dauer der Durchführung							X		X			X		X		X					X	
5 bis 10 Std.		X	X							X										X		
10 bis 15 Std.	X												X				X					
mehrere Tage			X	X	X	X	X	X	X	X	X							X				
downloadbar im Internet	X	X			X			X														
schriftliche Anleitung zur Durchführung für Dritte	X	X	X		X	X	X		X			X	X	X	X			X	X	X	X	X
Trainingskonzept für Multiplikatoren	X	X	X		X	X																

\*Die Instrumente sind von 1-22

Nr.	Name des Instruments	Träger	Kompetenzzentrum
1	Kompetenzbilanz für Migranten/innen (DJI)	Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH	MigraNet
2	KompetenzenPanorama für Migranten/innen	IUBM Ltd.	MigraNet
3	MIGRA_kompetenzen_CHECK	Bürgerinitiative Ausländische Arbeitnehmer e.V.	NOBI
4	JobFit	genres e.V.	NOBI
5	Kompetenzfeststellung für Migranten/innen – Optimierung von Beratungsprozessen in KUMULUS PLUS	GFBM e.V.	KUMULUS PLUS
6	Einstieg in die technische Arbeitswelt-Kompetenzfeststellung für Frauen mit Migrationshintergrund	LIFE e.V.	KUMULUS PLUS
7	KUBI Assessment Center für Migrant/innen	KUBI e.V.	Integra.net
8	Kompetenzbilanz für Migrant/innen	IHK-Bildungshaus der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart	Integra.net
9	Beratungsgutschein	FITT gGmbH	InBeZ
10	Profilbaukasten des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück	Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück	InBeZ
11	Modularisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren	CJD Ludwigshafen	InBeZ
12	Biografische Berufsanalyse KOMBI.Mainz	ArbeitsMarktAgentur Mainz GbR	InBeZ
13	Kompetenzfeststellung KOMBI.Mainz	ArbeitsMarktAgentur Mainz GbR	InBeZ
14	Kompetenzerfassung von Migranten/innen durch MSO-Bildungsbeauftragte	MOZAIK gGmbH	Pro Qualifizierung
15	Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzkoffer	Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH	MigraNet
16	Integrationsberatungszentrum für Migrantinnen und Migranten (IBZ)	LH München, Amt für Wohnen und Migration	-
17	Die Kompetenzenbilanz	Perform Partner	-
18	Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES und das Kompetenz-Erfassungs-Notebook KEN	bag arbeit e.V.	-
19	Modulares Kompetenzerfassungssystem (MKS)	KOMBI Consult GmbH	-
20	JobTOOLS – Migranten/innen beraten Migranten/innen	ENAIP e.V.	-
21	e-profiling	e-profiling Ltd.	
22	Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte	Facharbeitskreis des Netzwerkes IQ: Unternehmensgründungen	

## 5. Beschreibung der Instrumente

Im Folgenden werden die Instrumente zur Kompetenzfeststellung und zum Profiling beschrieben. Die Nummerierungen der folgenden Instrumente von 1-22 stimmen überein mit der ausgefüllten Matrix (vgl. Kapitel 4).

### 1. Kompetenzbilanz für Migranten/innen

#### 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“. Im Vordergrund steht die Bewusstwerdung der eigenen Kompetenzen und Ressourcen. Durch diese persönliche Standortbestimmung wird die Gestaltung der eigenen Berufsbiografie angeregt und ein Empowerment Prozess in Gang gesetzt. Eingesetzt werden kann sie in der Beratungsarbeit, in Orientierungs- und Sprachkursen, in Qualifizierungsmaßnahmen, sowie in Integrationsprojekten (z.B. Stadtteilprojekten). Bei Tür an Tür - Integrationsprojekten wird das Instrument zur beruflichen Orientierung und Beratung im Sinne von Laufbahnberatung eingesetzt.

Ziele der Kompetenzbilanz für Migranten/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 Migranten/innen“ für erwachsene Menschen mit Migrationshintergrund, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, arbeitssuchend sind oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Häufig haben Migranten/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 gewonnen 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.

Die Kompetenzbilanz ist als Print- und PC-Version erhältlich. Die PC-Version der Kompetenzbilanz für Migranten/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 identisch mit der Beschreibung „Kompetenzbilanz für Migranten/innen“.

### **Formale Rahmenbedingungen**

Die Kompetenzbilanz wird 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 Teilnehmers/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 Multiplikatoren/innen“ von Monika Jaeckel und Wolfgang Erler.
- Dokumentation „Kompetenzbilanz und Weiterentwicklung“ von Inga Paula und Martina Früchtl, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH.
- Tür an Tür bietet Multiplikatoren/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. Die Teilnehmer/innen kommen 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 von MigraNet.

### **Abschließende Bewertung des Instruments**

Das Instrument ist sehr gut für die Berufswegplanung im Sinne von Laufbahnberatung 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 Migranten/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.

### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Hauptsächlich eingesetzt wurde das Instrument im Projekt empowerMi von MigraNet, das mit dem Auslaufen der Förderung von EQUAL am 31.12.07 endete. Das Instrument wird jedoch bei Tür an Tür in weiteren Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt.

### **Wo beziehbar?**

**migra  
net**

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

Inga Paula  
Tür an Tür gGmbH  
Werderstr. 2  
86159 Augsburg  
Tel. 0821/3287380  
inga.paula@tuerantuer.de

Download unter [www.fluequal-kompetenzbilanz.de](http://www.fluequal-kompetenzbilanz.de) oder [www.tuerantuer.de](http://www.tuerantuer.de)

## 2. Kompetenzen Panorama für Migranten/innen

Das KompetenzenPanorama für Migranten/innen ([www.kompetenzenpanorama.de](http://www.kompetenzenpanorama.de)) 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/innen des DJI und Profiling+ zur beruflichen Beratung von Schülern/innen von IUBM Ltd. etc)
- der Praxisaustausch mit und Hospitationen bei Anwenderinnen der Kompetenzbilanz für Migrant/innen 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 von 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 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 und kann sowohl mit dem Schwerpunkt der beruflichen Orientierung als auch mit dem Schwerpunkt des Empowerments durchgeführt werden. Das KompetenzenPanorama ist darauf ausgelegt als Einheit bearbeitet zu werden. In unterschiedlichen Beratungssituationen und -formen können jedoch einzelne Themen im Beratungsprozess fokussiert werden.

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 Beratungskunden/inn/ des Teilprojektes empowerMi der Entwicklungspartnerschaft MigraNet das KompetenzenPanorama in der Einzelberatung durchlaufen, bis Ende Juni 2007 waren es insgesamt 24 Kundinnen/ Kunden. 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.

Das Coaching und die Beratung von Gruppen orientiert sich an den Vorgaben der Auftraggeber. So können die zur Verfügung stehende Zeit, die Gruppengröße, das berufliche und sprachliche Niveau der Teilnehmer/innen und Unterrichtsorganisation stark variieren. Durch didaktisch professionelle Anpassung kann das Instrument unter vielen Rahmenbedingungen erfolgreich eingesetzt werden.

### **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 Multiplikatoren/inn/ erstellt. Die Teilnahme an der Multiplikatorenschulung ist Voraussetzung für den Bezug des Instrumentes bzw. für die Zugangsberichtigung zum Downloadbereich auf [www.kompetenzenpanorama.de](http://www.kompetenzenpanorama.de). Bis Ende 2007 haben ca. 60 Multiplikatoren/innen aus verschiedenen Einrichtungen an einer Schulung teilgenommen.

Multiplikatorenschulungen sind möglich auch nach EQUAL II möglich. Anfragen an [info@iubm.de](mailto:info@iubm.de).

### **Einbindung des Instruments in eine Förderkette**

Das KompetenzenPanorama wird in der Entwicklungspartnerschaft MigraNet immer in den Prozess der beruflichen Beratung eingebunden. KundInnen der ARGE und Agentur haben nach Abschluss des Coachings/der Beratung die Möglichkeit, Ergebnisse der Potenzialanalyse an die Fallmanager/innen weiterzugeben. Eine standardisierte Form der Ergebnisdokumentation gibt es bis jetzt - auch wegen der Einhaltung der Prinzipien der Freiwilligkeit und Vertraulichkeit – noch nicht.

Das Coaching und die Beratung von Gruppen im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen kann verschiedene Zielsetzungen verfolgen. Eine Kompetenzfeststellung in der Gruppe kann mit dem Ziel der beruflichen Orientierung, aber auch mit dem Ziel des Empowerments durchgeführt werden. Außerdem kann der Zeitpunkt, zu dem die Kompetenzfeststellung erfolgt variieren. Für einen Kundenkreis, der sich noch nicht für ein berufliches Handlungsfeld entschieden hat, ist eine Kompetenzfeststellung vor der Entscheidung für eine Qualifizierungsmaßnahme sinnvoll. Die Kompetenzfeststellung kann aber auch maßnahmenbegleitend durchgeführt werden. Zu Beginn der Maßnahme kann man neben dem eigentlichen Ziel der Stärkung des Selbstkonzeptes und der Selbstkompetenz mit den Themen des KompetenzenPanoramas ein gutes (Lern-)Klima innerhalb einer Gruppe fördern. Während die Durchführung zum Ende der Maßnahme die Vorteile zeigt, dass sich zum einen die Gruppenmitglieder und das Berufsfeld, das durch die Qualifizierungsmaßnahme angestrebt wird, besser kennen. Außerdem können die Ergebnisse des KompetenzenPanoramas für ein folgendes Bewerbungscoaching genutzt werden. Einen Erfahrungsbericht über den Praxiseinsatz des KompetenzenPanoramas steht auf der Internetseite [www.kompetenzenpanorama.de](http://www.kompetenzenpanorama.de) zum Download zur Verfügung.

### **Abschließende Bewertung des Instruments**

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 24 Beratungskunden/inn/en des Teilprojektes empowerMi der Entwicklungspartnerschaft MigraNet 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.

### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Seit Januar 2008 wird der Einsatz und die Fortentwicklung des KompetenzenPanoramas in zwei Transferprojekten des Kompetenzzentrums MigraNet weiter verfolgt.

Das Projekt Search inside! bietet kompetenzorientierte, interkulturelle Beratung für Unternehmen an u.a. auch Beratung zum Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migranten/innen, um Fachkräfte für und aus dem eigenen Unternehmen zu rekrutieren und Schulungen zur Anwendung des KompetenzenPanoramas. Weiter Informationen unter:

[www.iubm.de/projekte/promigranet/search-inside](http://www.iubm.de/projekte/promigranet/search-inside)

Das Projekt AnQua – Kompetenzbasierte Anpassungsqualifizierung im Handwerk ist ein trägerübergreifendes Projekt zur Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen am Beispiel des Handwerks. Vor und während einer passgenauen Nachqualifizierung mit anschließender Zertifizierung wird das KompetenzenPanorama im Rahmen eines berufs(feld)bezogenen Profilings und einer ressourcenorientierten Kompetenzfeststellung zur Sichtbarmachung der formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen eingesetzt. Für die Beratung und das Coaching vor und während der Maßnahme wird das KompetenzenPanorama derzeit für den Einsatz in Berufsfeldern des Handwerks weiterentwickelt.

#### Wo beziehbar?

**migra  
net**

Andrea Agbo-Uebelherr & Eric Agbo IUBM Ltd.  
Werderstr. 2  
86159 Augsburg  
Tel. 0821/7808727  
[kompetenzenpanorama@iubm.de](mailto:kompetenzenpanorama@iubm.de)  
Informationen unter [www.kompetenzenpanorama.de](http://www.kompetenzenpanorama.de)

### 3. MIGRA\_kompetenzen\_CHECK

Der MIGRA\_kompetenzen\_CHECK wurde auf Grundlage verschiedener Instrumente zur Kompetenzfeststellung für Migranten/innen entwickelt. Der MIGRA\_kompetenzen\_CHECK ist ein niedrigschwelliges 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 Berufsweg- 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 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 Migranten/inn/ 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, Fahrradselbsthilfewerkstatt 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 erworbenene 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 Kontext. 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**

Ein Handbuch zum Einsatz des MIGRA\_kompetenzen\_CHECKs liegt 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.

### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Das Projekt MIGRACHECK lief zum 31.12.2007 aus.

Weiterer Einsatz in ESF-geförderten beruflichen Kompetenztrainings sowohl für Migrant/innen als auch für Flüchtlinge in 2008. Bisher haben rund 200 Personen am Einzel- bzw. Gruppenangebot teilgenommen.

### **Wo beziehbar?**

#### **Kompetenzzentrum NOBI**



Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen  
Integration von Migrantinnen und Migranten

Bürgerinitiative ausländische Arbeitnehmer e. V.

Jens Clasen

Rudolfstraße 5

21107 Hamburg

Tel. 040/7560123-10

clasen@bi-integrationszentrum.de

## 4. JobFit

„JobFit“ – Instrument zur Bestandsaufnahme formaler, non-formaler sowie informeller Kompetenzen für Migranten/innen, sowie deren Beratung für die berufliche Integration.

### **Einsatzfeld(er)/Ziel:**

Das Instrument ist im Kontext der Berufs- und Qualifizierungsorientierung einsetzbar. Es verbindet berufsbezogenen Deutschunterricht mit einer Kompetenzbilanz, die u.a. im Rahmen eines betrieblichen Praktikums auch praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten überprüft (berufspraktische Kompetenzfeststellung).

### **Zielgruppe und Anforderungen**

Zielgruppe sind nicht erwerbstätige Menschen mit Migrationshintergrund ab 25 Jahren mit Zugang zum Arbeitsmarkt.

Deutschkenntnisse sowie die Bereitschaft und Motivation zur Mitwirkung sind Voraussetzung.

### **Sprache:**

Die Teilnehmer müssen mindestens über das Sprachniveau A2/B1 verfügen. Bei nicht ausreichenden Deutschkenntnissen werden die Teilnehmer in einen Deutschkurs vermittelt.

### **Zu erfassende Kompetenzen:**

- formale, non-formale und informelle Kompetenzen
- berufspraktische Kompetenzen
- Spracheinschätzung
- Bewerbungcheck

### **Methodik/Verfahren:**

„JobFit“ gliedert sich in 5 Module, die durch die Mitarbeiter des ifdm durchgeführt und begleitet werden. Ausnahme bildet hier das betriebliche Praktikum, das in den verschiedenen Unternehmen durchgeführt wird.

- Modul 1: individuelles Erstgespräch, Aufnahme v. Stammdaten
- Modul 2: berufsbezogener Deutschkurs (inkl. vorgeschaltetem u. nachgeschaltetem Sprachtest)
- Modul 3: Kompetenzfeststellung (individuelle Gespräche, Assessmentcenter, Bewerbungcheck)
- Modul 4: betriebliches Praktikum, einschließlich Vor-Ort-Betreuung durch ifdm Mitarbeiter
- Modul 5: Bilanzierung der erreichten Ergebnisse bei individuellen - und Gruppengesprächen mit Teilnehmer/innen gemeinsame Erarbeitung für die weitere berufliche Entwicklung Vermittlung in Qualifizierung und Arbeit

„JobFit“ verbindet Elemente aus der subjekt- und anforderungsorientierten Kompetenzfeststellung.

Der vorgeschaltete berufsbezogene Deutschkurs dient vor allem der Vorbereitung auf das betriebliche Praktikum. Zudem dienen die hier ausgebauten und verfestigten Deutschkenntnisse auch dazu, Verständnisschwierigkeiten bei der Kompetenzbilanzierung weitestgehend zu minimieren/ entgegenzuwirken.

### **Formale Rahmenbedingungen**

Der Projektzeitraum erstreckt sich über 2 bis max. 3 Monate.

### **Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden:**

Eine Rückmeldung an die Teilnehmer erfolgt sowohl in mündlicher als auch in schriftlicher Form, z.B.

- aussagekräftiger Lebenslauf
- schriftliche Beurteilung berufspraktischer Kompetenzen
- Teilnahmebestätigung

### **Anleitung:**

Ablaufplan und Musterstundenplan werden auf Anfrage bereitgestellt.

### **Förderkette:**

„JobFit“ ist eingebettet in eine vor- und nachgeschaltete Beratung und Betreuung durch die Mitarbeiter. Die Ergebnisse der Kompetenzbilanzierung sind Grundlage für die weitere berufliche Beratung und Unterstützung der Klienten.

### **Bewertung des Instruments:**

Die Einbindung verschiedenster Elemente der Kompetenzfeststellung erlauben es, „JobFit“ flexibel einzusetzen und auf individuelle Bedürfnisse anzupassen.

### **Kontakt**

#### **Kompetenzzentrum NOBI**



Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen  
Integration von Migrantinnen und Migranten

Sylvia Büttner-Marten  
genres e.V., Transferstelle am ifdm  
Feldstraße 3  
17033 Neubrandenburg  
Tel. 0395/570 72-20  
ifdm-transfer@genres-online.de



## 5. Kompetenzfeststellung für Migranten/innen – Optimierung von Beratungsprozessen in KUMULUS PLUS

### Einsatzfeld und Zielsetzung

Das Angebot der Kompetenzfeststellung der GFBM e. V. trägt zur Optimierung von Beratungsprozessen in KUMULUS PLUS bei. Bei der Vielfalt der Ratsuchenden und der Komplexität ihrer Problemlagen bedarf es im Beratungsprozess häufig einer tiefer gehenden Klärung hinsichtlich ihrer Biografie, der persönlichen Potenziale und des bisherigen beruflichen Werdegangs. Kompetenzfeststellung ist daher ein wichtiges, ergänzendes Instrument in der Bildungs- und Arbeitsmarktberatung von Migranten/innen.

### Darstellung der Situation, Klärung des Handlungsbedarfs/Sprache

Die Durchführung von Kompetenzfeststellung mit Migranten/innen stellt hohe Anforderungen an das Konzept und an das Personal. Es bedarf eines differenzierten, auf die jeweiligen Zielgruppen abgestimmten Verfahrens sowie einer hohen fachlichen und interkulturellen Kompetenz der durchführenden Moderatoren/innen und Assessoren/innen.

Bei der Durchführung sind unterschiedliche migrantenspezifische Problemstellungen zu berücksichtigen:

- Migranten/innen 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.
- Migranten/innen sind beruflich oft schlechter orientiert. Ohne berufliche Orientierung fehlt die Bezugsgröße um vorhandene Kompetenzen/Potenziale gewinnbringend verwerten zu können.
- Migranten/innen fallen bei Eignungstests häufiger durch. Problematisch sind oft die Aufgabenstellungen und die Verfahren selbst. Sie stellen Migranten/innen sowohl sprachlich als auch von ihren kulturellen Voraussetzungen vor höhere Anforderungen als Teilnehmer/innen deutscher Herkunft.
- Migrant/innen 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.

### Methodologisches Vorgehen, Verfahren/Rahmenbedingungen

Die Kompetenzfeststellung findet im Rahmen von Gruppenveranstaltungen von 12 - 16 Personen in Kombination mit Einzelreflexionsphasen statt. Die Dauer ist abhängig von der individuellen Zielsetzung und den persönlichen Voraussetzungen des/der Einzelnen (fünf bis zehn Tage).

In verschiedenen Gruppenübungen und mit standardisierten Tests werden die personellen, sozialen und beruflich relevanten Kompetenzen auf unterschiedlichen Niveaustufen ermittelt. Zusätzlich erarbeiten die Teilnehmer/innen in einem begleiteten Reflexionsprozess ein differenziertes Bild über ihre beruflichen Erfahrungen und im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen/Qualifikationen, um für die weitere Planung der Weiterbildung bzw. zur Entwicklung einer Jobstrategie gesicherte Informationen zur Verfügung zu haben.

### Das Programm der Kompetenzfeststellung umfasst verschiedene Abschnitte:

Einführung, Potenzialermittlung I - III, standardisierte Tests wie z. B. Sprachtests, berufsbezogene Kompetenzermittlung nach QPass® I - III sowie Gruppen- und Einzelreflexionen.

1.Tag	2. Tag	3. Tag	4. Tag	5. Tag
Einführung Ziele und Erwartun- gen Abläufe und Inhalte	Reflexion in Einzelge- sprächen Festlegung individ. Ablaufplan	Potenzialermittlung I Gruppenübungen Teamfähigkeit, Kreativi- tät Sorgfalt, Motorik	Medienkompetenz Textverarbeitung Tabellenkalkulation Internetrecherche	Q-Pass® II Ermittlung der Arbeits- und Bil- dungserfahrungen Begleitende Bera- tung
Q-Pass® II Ermittlung des Beschäftigungs- /Qualifizierungs- ziels	Sprachstands-analyse Deutsch Test: Texteasy 5.0		Arbeitsmarktorientie- rung berufsbezogene Recherche	
6. Tag	7. Tag	8. Tag	9. Tag	10. Tag
Potenzial- ermittlung II Einzelübungen Arbeitsorgani- sation, Problem- lösung	Q-Pass® III Dokumentation der Ar- beits- und Bildungserfah- rungen Begleitende Beratung	Potenzial ermittlung III Einzel- und Gruppen- übungen Kommunikation Präsentation	Tests Englisch Allgemeinwissen	Auswertung und Dokumentation der Ergebnisse
Logiktests Mathematik techn. Verständ- nis			Selbst- und Fremdein- schätzung (Einzelge- spräch)	

Das Verfahren bietet eine differenzierte Bearbeitung der Biografien und Fragestellungen der Teilnehmer/innen und ermöglicht dadurch die Entwicklung von individuellen Lösungsstrategien.

Die Differenzierung des Verfahrens bezieht sich auf die

- Ermittlung persönlicher Ressourcen und Potenziale mit dem Ziel die eigene Lebensbiografie, berufliche Entscheidungen und persönliche Stärken bewusst zu machen
- Feststellung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen und Potenzialen – beruflichen Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen und den Abgleich der Anforderungen mit der Arbeitswelt
- Berufsorientierung und Berufswegeplanung durch intensive Beratung
- Beachtung von Sprach- und Verständigungsproblemen – Sprachstandsfeststellung
- Auswahl der Methoden und Materialien, Einsatz von Teamern/innen unterschiedlicher Herkunft, kleinere Gruppen, zusätzliche Einzelberatung soweit möglich auch durch Muttersprachler/innen
- Transparenz des Verfahrens, d. h. ausführliche Information über Zielsetzung, Ablauf und Inhalte/ Methoden der Kompetenzfeststellung

### Auswirkungen und Ergebnisse

Die Erkenntnisse werden hinsichtlich der weiteren Berufswegeplanung und des jeweiligen Förderbedarfs vom Träger in einer schriftlichen Empfehlung zusammengefasst. Grundlage hierfür sind die Ergebnisse der Potentialanalyse, der absolvierten Tests und der berufsbezogenen Kompetenzermittlung. Diese werden in Bezug zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den persönlichen Handlungsoptionen des/der Einzelnen gesetzt.

Die Ergebnisse der berufsbezogenen Kompetenzermittlung werden außerdem durch die Teilnehmer/innen selbst im „Qualifizierungspass“ (QPass®), einem persönlichen Portfolio, beschrieben. Es werden formale Qualifikationen und informell/non-formal (auch im Herkunftsland) erworbene Kompetenzen dokumentiert. Der QPass® unterstützt die Teilnehmer/innen bei der Entwicklung eines eigenen Kompetenzprofils und ist Grundlage für die weitere Bildungsplanung bzw. gezielte Bewerbung um einen Arbeitsplatz.

### **Förderkette**

Die Kompetenzfeststellung in KUMULUS PLUS ist integraler Bestandteil von Beratungs- und Qualifizierungsprozessen. Die Erkenntnisse ermöglichen eine zielgerichtete Förder- und Bildungsplanung. Die differenzierte Dokumentation der Ergebnisse schafft Orientierung für den/die Migrant/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 eine differenzierte Durchführung von Kompetenzfeststellung mit (jungen) Migrant\*innen. Zur Qualifizierung von pädagogischem Fachpersonal bietet die GFBM e. V. regelmäßige Schulungen zu den „Qualitätsstandards der Kompetenzfeststellung mit Migrant\*innen“ und zu den Bestandteilen des Verfahrens an.

### **Wo beziehbar?**

## **KUMULUS-PLUS**

GFBM e. V.  
Joachim Dellbrück  
Reichenberger Str. 88  
10999 Berlin  
Tel. 030/617764-720 oder -670  
dellbrueck@gfbm.de

## 6. 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

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

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 ingenieur-wissenschaftlichen 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 ist das Verfahren auch als Download im Internet verfügbar.

### **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/dem Berater aufgegriffen und zur Grundlage weiteren beraterischen Handelns gemacht. Das setzt nicht nur klar formulierte Anfragen von Seiten der Berater 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**

Das 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 des Verfahrens geht es um die Ermittlung und Dokumentation von Stärken und Kompetenzen und nicht um Schwächen und Defizite. Für Migrantinnen, die an dem 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 stereotyp- und vorurteilsfreie Bewertung. Die Simulationen spiegeln typisch kritische Situationen wider, mit denen speziell Frauen beim Einstieg in technische Berufe konfrontiert sind.

#### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Das Instrument wird weiter eingesetzt in der Maßnahmen **„Mit Energie in die berufliche Zukunft“**.

#### **Ziel, Zielgruppe, Rahmenbedingungen**

Ziel der Maßnahme ist es, Frauen mit Migrationshintergrund dabei zu unterstützen, einen Arbeitsplatz in der Zukunftsbranche der Erneuerbaren Energien zu finden oder neue berufliche Perspektiven zu entwickeln. Kompetenzfeststellung und Beratung ist auf die Anforderungen dieses Beschäftigungsbereichs fokussiert.

Die Maßnahme richtet sich gezielt an Ingenieurinnen, Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa, die über eine fundierte Ausbildung und oft jahrelange Berufserfahrung in ihren Herkunftsländern verfügen, aber in Deutschland nur selten in ihren Ursprungsberufen gearbeitet haben. Eine konkrete Vorstellung von den Berufen und Qualifikationen, die in der Branche der Erneuerbaren Energien gesucht werden, haben sie nur selten. Eine Spezialisierung während des Studiums, wie sie auch in Deutschland gerade erst entwickelt wird, gibt es in ihren Herkunftsländern.

ländern kaum. Es fehlt ihnen oft auch Grundlagenwissen über Erneuerbare Energien, um sich eine Einmündung in diesen Arbeitsmarkt vorzustellen.

Im Rahmen unseres Angebots bieten wir die Möglichkeit, die Grundlagen der Erneuerbaren Energietechnologien und die damit verbundenen Arbeitsfelder und Qualifikationsanforderungen kennen zu lernen, um konkrete Vorstellungen für die eigene Betätigung in dieser Branche zu entwickeln. Wir setzen die Schwerpunkte auf Photovoltaik, Solarthermie, Energieeffizienz, Windenergie und Biomassenutzung.

Die Kompetenzfeststellung beruht auf Anforderungsprofilen, die jenseits von deutschen Universitäts- und Bildungsabschlüssen, den einzelnen Bereichen Erneuerbarer Energien zugrunde liegen. Die Heterogenität der Berufsanforderungen bietet die Chance für einen Quereinstieg besonders für Qualifizierte mit einem ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Bildungshintergrund.

### **Wo beziehbar?**

## **KUMULUS-PLUS**

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

Download unter [www.life-online.de](http://www.life-online.de)



## 7. KUBI Assessment Center Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten

### Verfahren

Das KUBI Assessment Center für Migranten/innen ist ein EDV-gestütztes Verfahren zur Feststellung und Dokumentation von Kompetenzen. Es handelt sich um eine aufeinander abgestimmte Arbeitsmethode, die zur differenzierten Bewertung von berufsrelevanten Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmalen führt (Eignungs- und Leistungsbeurteilungsverfahren).

### Einsatzfelder/Ziel

Die übergeordnete Zielsetzung des Verfahrens ist, ein Gesamtbild der persönlichen und beruflichen Kompetenzen einer Person mit Migrationshintergrund zu erstellen (persönliche, fachliche, interkulturelle Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen, unternehmerische Potentiale etc.), um einen ihren Qualifikationen und Wünschen entsprechenden Arbeitsmarktbereich zu finden.

### Zielgruppe

Zielgruppe sind zum einen Migranten/innen selbst, die mit guten PC-Kenntnissen diese Methode anwenden können. Für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund, die in einer Berufsorientierungs- oder Berufsfindungsphase sind, können einzelne Module herausgearbeitete, eine sinnvolle Ergänzung zur Eingliederung in den Ausbildungsmarkt darstellen.

Eine andere Zielgruppe stellen Personen in Institutionen dar, die im Rahmen der Thematik Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt von Migranten/innen, tätig sind.

### Sprache

Eine Nutzung des Instruments setzt gute PC-Kenntnisse voraus. Der Aufbau des Programms, die Erfassung der Daten ist selbsterklärend und in deutscher Sprache verfasst. Die Anwendung von Personen mit keinen oder sehr geringen Deutschkenntnissen, setzt eine Begleitung und Unterstützung voraus.

### Zu erfassende Kompetenzen

Das Verfahren erfasst alle notwendigen Kompetenzen (formelle und informelle) und Qualifikationen, die für eine Berufstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt von Interesse sind (Interkulturelle, persönliche und fachliche Kompetenzen, Schlüsselkompetenzen, unternehmerische Potentiale).

Personale Kompetenzen: Lernbereitschaft, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Selbsteinschätzung, Wertehaltungen, Motivation und Begabungen.

Fachliche Kompetenzen: Wissen, Bildung, fachliche und instrumentelle Kenntnisse, Analyse- und Problemlösungsfähigkeit, Auffassungsgabe, Entscheidungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit. Interkulturelle Kompetenzen: Sprache(n) in Wort und Schrift, Kenntnisse über Herkunftsland.

Schlüsselkompetenzen: Eigeninitiative, Zielstrebigkeit, Belastbarkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit.

Darüber hinaus werden auch Fähigkeiten und Fertigkeiten erfasst, die im bisherigen beruflichen Kontext noch nicht eingesetzt worden sind (bspw. Pflege von Angehörigen, ehrenamtliche Tätigkeiten, künstlerische oder handwerkliche Fähigkeiten etc.)

### Methoden

Das Instrument lässt sich in folgende Bereiche unterteilen:

- A:** Strukturiertes Verfahren (Fragebogen)  
Hier werden Fragen mit geschlossenen Antwortmöglichkeiten gestellt.
- B:** Halbstrukturiertes Interview (Persönliches Gespräch)  
Bei diesen Fragen besteht die Möglichkeit frei und teilstrukturiert zu antworten
- C:** Offene Felder  
Je nach Einsatz und Bedarf können hier Fragen gestellt und Antworten gegeben werden
- D:** Arbeitsprobe (Assessment Center)  
Eine Methode die zur differenzierten Bewertung von berufsrelevanten Kompetenzen eingesetzt wird.

Außerdem werden Daten zur Selbsteinschätzung (Selbstauskunft) mit aufgenommen (z.B. Muttersprache in Wort und Schrift, Daten anderer Kompetenzfeststellungen, persönliche Zertifikate) die Fähigkeiten und Fertigkeiten erfasst haben. Die Kombination aus direkten Fragen mit eingeschränkten Antwortmöglichkeiten und offenen Fragen ermöglicht einen Gesamteindruck, der sich durch Selbst- und Fremdeinschätzungen in der Auswertungsphase noch ergänzt.

Die Erfassung der Kompetenzen ist davon abhängig, wie viele Module oder andere Instrumente des Assessment Centers eingesetzt werden.

### **Formale Rahmenbedingungen**

Die Durchführungsdauer des Verfahrens variiert je nach individueller Fragestellung, in der Regel zwischen einer und vier Stunden. Je nach Anzahl der eingesetzten Module und Instrumente wird ein Gesamtbild über die beruflichen und persönlichen Kompetenzen erstellt.

### **Arbeitsergebnis**

Das Instrument bündelt die auf verschiedenen Ebenen erfassten (Interview, Test, Fragebogen, Arbeitsprobe) Daten und entwickelt hieraus Arbeitsergebnisse für alle am Prozess beteiligten Personen. Darüber hinaus wird verdeutlicht, was ein Kompetenzfeststellungsverfahren ist, wie es ablaufen kann und welche Ergebnisse erzielt werden können.

Die Teilnehmer/innen erhalten einen Lebenslauf, der Grundlage für Bewerbungen auf dem ersten Arbeitsmarkt sein kann. Bei Bedarf wird auch der entstandene Gesamtbericht (Kompetenzprofil) mit allen erfassten Daten, Fähigkeiten und Fertigkeiten ausgehändigt, welcher letztendlich auch zur Stärkung der eigenen Persönlichkeit von Vorteil ist.

Das KUBI Assessment Center im Einsatz in Institutionen, Verbänden, Agenturen führt zu dem Arbeitsergebnis, dass ein Gesamtbild/Überblick über eine Person mit Migrationshintergrund individuell und zeitnah erstellt werden kann. Darauf aufbauend können passgenauere Arbeitsmöglichkeiten eruiert und angeboten werden.

Für Betriebe stellt das Verfahren in modifizierter Form eine sinnvolle Ergänzung zur BewerberInnenauswahl dar.

Für Vereine, Verbände und Migrantenselbstorganisationen ist das Instrument vor allem im Bereich der Berufsorientierung und Berufsfindung relevant und interessant.

### **Anleitung**

Der Aufbau des EDV-gestützten Verfahrens ist für eine Person mit PC-Kenntnissen verständlich, da es überwiegend selbsterklärend arbeitet. Grundsätzlich empfiehlt sich jedoch eine personelle Anleitung, die die Durchführung organisiert und einen reibungslosen Ablauf gewährleistet, vor allem wenn es in Gruppen durchgeführt wird. Die flexible Struktur, die an den jeweiligen Bedarf vor Ort angepasst werden kann, optimiert den Einsatz.

### **Förderkette**

Das Instrument dient als Schnittstelle zwischen verschiedenen Erhebungsmethoden. Es kann sowohl als isoliertes Instrument von Maßnahmen zur beruflichen Integration eingesetzt werden, als auch eingebettet in eine prozessorientierte Begleitung durch Beratung, Qualifizierung und Coaching.

### **Bewertung des Instruments**

Im Schlüsselbereich Arbeitsmarkt und Bildung stellt das KUBI Assessment Center ein wertvolles „Dienstleistungsangebot“ dar, das in vielfältigen Bereichen eingesetzt werden kann. Es ist ein Instrument zur Feststellung individueller Fähigkeiten und verknüpft oder führt zu nachfolgenden Unterstützungsleistungen.

Der modulare Aufbau macht eine flexible Handhabung möglich und lässt Übertragungen auf andere Zusammenhänge zu. Teilnehmerorientiert beinhaltet es die Förderung der Selbstständigkeit und die Herausarbeitung individueller Begabungen, um passgenauere Einsatz- und Arbeitsmöglichkeiten zu definieren.

Insgesamt stellt es ein ökonomisches und effektives Verfahren dar, um heterogene Gruppen von Menschen mit Migrationshintergrund übersichtlich zu erfassen.

### **Wo beziehbar?**



Verein für Kultur und Bildung e.V.  
Burgstraße 106  
60389 Frankfurt am Main  
Tel. 069/94592085  
[www.kubiverein@kubi.info](mailto:www.kubiverein@kubi.info)

## 8. Kompetenzbilanz für Migranten/innen im 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 Migranten/inn/. 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/innen 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 Jura-Studiums 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 Migranten/inn (Auszug aus: Kompetenzbilanz für Migranten/inn 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 Migrantinnen machen diese eher informell erworbenen Kenntnisse den größeren Teil der beruflichen Biografie aus. Dadurch erhalten Arbeitgeber zusätzliche Hinweise auf vorhandene Fähigkeiten.

### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Das Projekt endete am 31.12.07 mit der Projektlaufzeit von EQUAL. Die Instrumente wurden in weitere IHK Maßnahmen integriert.

## Kontakt



Detlef Carstensen  
IHK Bildungshaus der IHK Region Stuttgart  
Goethestr. 32  
73630 Remshalden  
Tel. 07151/ 7095-30  
[detlef.carstensen@stuttgart.ihk.de](mailto:detlef.carstensen@stuttgart.ihk.de)

## 9. Beratungsgutschein

Als Instrument der Zusammenarbeit zwischen ARGE und Migrationsdiensten erhalten arbeitsuchende Migranten/innen 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 Kunden 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 Migranten/innen, 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 Kunden 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 Kunden 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 Kunden 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 Migranten/innen das Profiling erstellt. In erster Linie ist das Instrument subjektorientiert, wobei eventuelle Berufswünsche oder -perspektiven der Kunden 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 Profilbogen 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 Kunden 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 Profilings 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 Migranten/innen, 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 Migranten/innen ein zeitintensiveres und umfassenderes Beratungsangebot gemacht werden, daß 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 Migrationdiensten und den Weiterbildungsangeboten erleichtert. Mit dem Instrument werden wichtige Informationsflüsse gesichert (qualitativ und an den Schnittstellen zwischen den Akteuren). Das Verfahren garantiert den Migranten/innen eine einzelfallorientierte und arbeitsmarktbezogene Beratung und unterstützt die Übergänge in passgenaue und bedarfsgerechte Fördermaßnahmen.

## Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?

Projektende: 29.02.2008, weitere Projekte und Kooperationsaktivitäten geplant.

Im Februar 2008 hat die ARGE Saarbrücken beschlossen, das Instrument „Beratungsgutschein“ in dieser Form nicht mehr weiterzuführen. Zum einen ist der Verwaltungsaufwand in der Abrechnung der Beratungsgutscheine verhältnismäßig hoch, zum anderen ist der Beratungsgutschein mit der Förderung als SWL (§ 16 SGB II) angesichts der aktuellen Diskussion über das Förderinstrument kritisch.

Bei den Akteuren bestand Einigkeit darüber, dass die gute und tragfähige Zusammenarbeit zwischen ARGE und Migrationsdiensten beibehalten und ausgebaut werden soll. ARGE und Migrationsdienste haben die Zusammenarbeit, die über das Instrument eingeleitet wurde, als förderlich für ihre jeweilige Arbeit und für die Kunden erlebt. Die verbindlich geregelte Zusammenarbeit hat bewirkt, dass Migrationdienste und ARGE ihre jeweiligen Kompetenzen ergänzend und wertschätzend in der Arbeit mit den Kunden einbringen. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen den Migrationsdiensten und der ARGE Saarbrücken soll getroffen werden, die die positive Zusammenarbeit auch künftig verbindlich regelt. Die Kooperationsvereinbarung soll von den Mitarbeitenden der Migrationsdienste und des MIGRA-Teams gemeinsam erarbeitet werden.

Perspektivisch ist für dieses Jahr ein weiteres Projekt zwischen ARGE und den Wohlfahrtsverbänden als Träger der Migrationsdienste geplant (Beauftragung von Dritten). In diesem Projekt sollen die Verbände mit den Migranten/innen, die von der ARGE schwer erreicht werden können, aktivierend und motivierend arbeiten.

## Wo beziehbar?



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

## 10. 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/ihr 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 Migrantinnen/innen 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 Beratern/inne des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück durchgeführt und begleitet. Bei Teilnehmern 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 Potenzen

tiale 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 Profilbaukastens 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.

## **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Das Projekt endete mit EQUAL zum 31.12.07. Derzeit wird das Instrument nicht eingesetzt, eine Fortführung ist jedoch in Planung.

## **Kontakt**



Ulrike Weikusat  
Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück  
Sozialplanung  
Ludwigstraße 3 - 5  
55469 Simmern  
Tel. 06761/82-447  
[ulrike.weikusat@rheinhunsrueck.de](mailto:ulrike.weikusat@rheinhunsrueck.de)

## 11. Modularisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren (CJD Ludwigshafen)

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 wird nicht berücksichtigt.

- **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. Der Beobachtungsbogen wird aus Gründen der Praktikabilität und Durchführbarkeit nicht eingesetzt.
- **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, kre-

ativ sein“ usw.) beinhaltet. Beide Arten der Erhebung beruflicher Interessen kommen zum Einsatz, in erster Linie der Foto-Interessen-Test, der aufgrund seines bildhaften, assoziativen Aufbaus einen hohen Wiedererkennungscharakter hat und daher auch von den TN präferiert wird. Die Durchführung und Auswertung der Ergebnisse des FIT erlauben ein stärkeres Maß der Partizipation des TN, was sich auch positiv auf die Motivation und somit auch Aussagekraft der Ergebnisse auswirkt.

**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 gedächtnis-psychologische 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. Das E-Profiling wird so gut wie nicht mehr eingesetzt; in der Praxis zeigte sich, dass der praktische Nutzen des e-profiling für die Kunden nicht nachvollziehbar war/ist und es daher zu starker Verunsicherung und Abwehrhaltung kommt. Daher wird das e-profiling nicht mehr eingesetzt; als nutzbar für den weiteren Beratungsprozess wird die Selbsteinschätzung der Kunden zu ihren Sozialen Kompetenzen erachtet, wenngleich hierfür die wissenschaftliche Validität des Instruments nicht gegeben ist. Vielmehr dient der Bogen und dessen Bearbeitung als eine Art Unterstützung des Profiling und liefert daher Impulse und Ausgangspunkt für die weitere Bewertung und Einschätzung der individuellen Ausgangslage des Teilnehmenden.
- 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 Migranten/innen zu erfassen.

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 PC's 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 (langzeit-)arbeitslos sind. Aktuelle Beauftragungsgröße 120 Teilnehmer/innen bis 31.10.08.

Der Zugang ins InBeZ erfolgt meist durch Zuweisung der Teilnehmenden an das InBeZ durch die Fallmanager/innen 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. Eine Nutzung des KFV erfolgt momentan nur durch die entsprechend von der ARGE zugewiesenen Teilnehmer.

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, 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 GER. Der/die Profiler/in, der/die 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), Deutshtest (Modul 2)
- Methodenkompetenzen
- 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: Interviewsituationen in Modul 1 und 4

### **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/der Profiler/in 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/der Profiler durchlaufen.

**Modul 3:** die beruflichen Interessen werden mit Hilfe zwei verschiedener Methoden getestet: EDV-gestützt (Interessentest) oder praktisch (FIT). Bei dem erstgenannten Test handelt es sich um einen

Selbsteinschätzungsbogen: die Teilnehmenden bewerten Tätigkeitsbereiche, 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 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, wobei aktuell alle Module der KFV von allen TN durchlaufen werden.

Das Durchlaufen der Kompetenzfeststellung erfolgt im Rahmen des durch die ARGE eingekauften Verfahrens verbindlich für alle zugewiesenen Kunden.

Die Ergebnisse der KFV werden gebündelt mit den Ergebnissen der Beratung zum Ende der individuellen Zuweisungsdauer an die zuständigen Fallmanager/innen der ARGE in Form eines Ergebnisberichtes verbindlich übermittelt. Im Vorfeld wird dies im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche mit den Kunden/innen und Kunden durch die ARGE entsprechend vereinbart und schriftlich dokumentiert.

### **Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden**

Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung nach werden der Auswertung und Fallbesprechung mit den Beratern im „InBeZ Zwischenbericht – Beratung und Kompetenzfeststellung“ zusammengefasst. 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.

### **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**

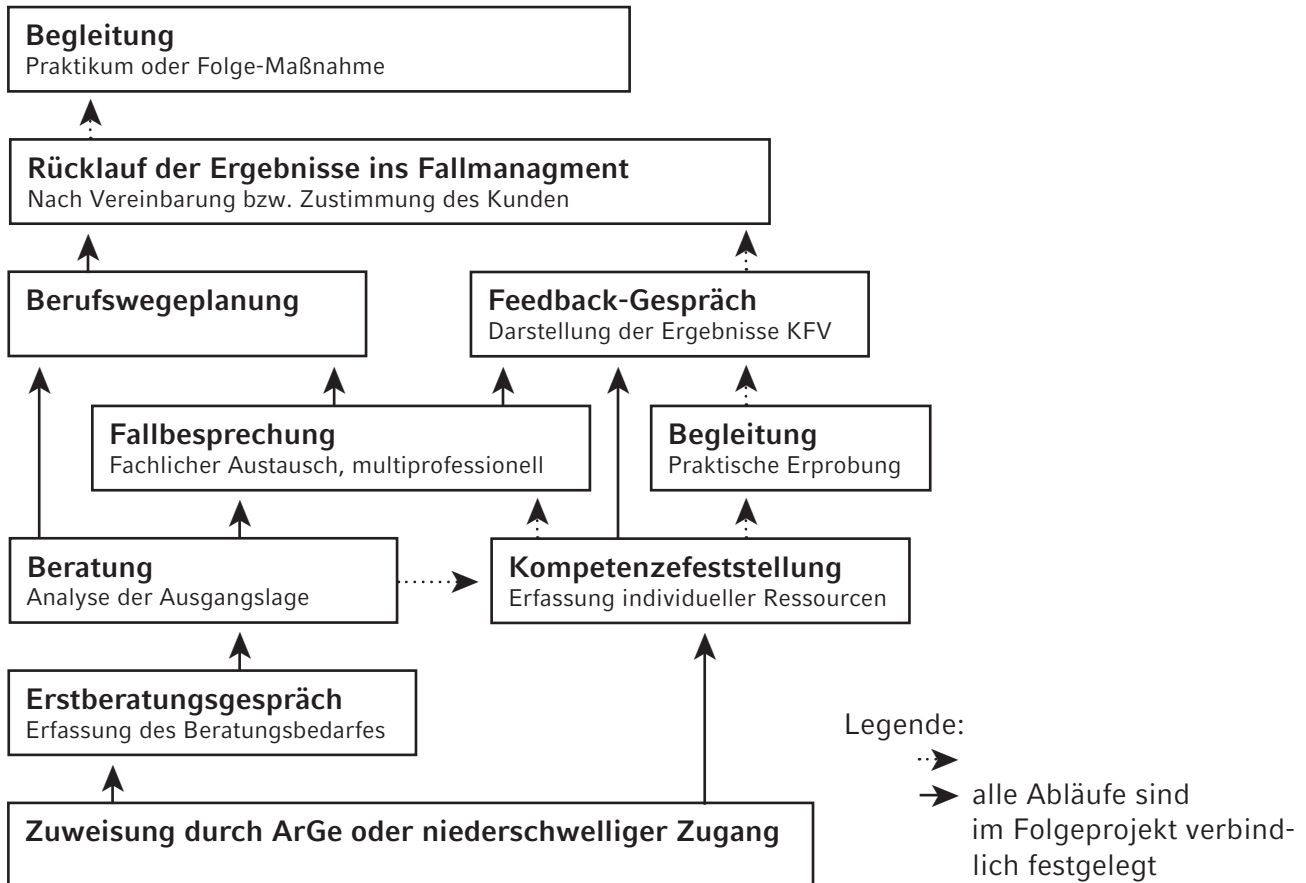
Das Instrument zur Kompetenzfeststellung im InBeZ Ludwigshafen ist eingebettet in einen umfassenden Ablauf der eine flankierende Beratung beinhaltet. Durch die bewusst gewählte Aufteilung in die Kompetenzbereiche Beratung und Kompetenzfeststellung verteilt auf die Träger baf e.V. (Beratung) und CJD Ludwigshafen (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, welches nun auch bei der Umsetzung des Folgeprojektes eingesetzt wird. 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 Kunden/innen 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; im Folgeprojekt erfolgt jedoch eine gebündelte Rückmeldung aller Ergebnisse aus den jeweiligen Modulen.

Weiterhin berücksichtigt die Umsetzung der Kompetenzfeststellung eine Differenzierung nach unterschiedlichen Sprachniveaus. Wie bereits im ersten Abschnitt erkennbar, stehen dem/der Profiler/ in 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-Folgeprojekt, dass nicht nur das Instrument als vielmehr auch das operative Team den migrations sensiblen Aspekt einer entsprechenden Kompetenzfeststellung für die Zielgruppe auszeichnet. Auch dahingehend ist ein hoher fachlicher und zielgruppenspezifischer Bezug und Standard gegeben: das Kompetenzfeststellungs-Team ist multiprofessionell und multikulturell zusammengestellt, d.h. verfügt selbst über Migrationshintergrund und -erfahrung.

### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Mit Ende der EQUAL-Förderperiode ist es dem CJD gelungen, das Inbez auf Wunsch der ARGE Ludwigshafen in Kooperation mit dem Träger baff und kofinanziert durch das Land RLP bzw. den Europäischen Sozialfonds weiterzuführen. Umfang / Beauftragungszeitraum: 1.1.08 - 31.10.08; 120 Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund in der Regel älter als 25 Jahre (Ziel: Kompetenzfeststellung und Berufliche Beratung / Coaching); Zuweisungsdauer: 4 Wochen.

### **Wo beziehbar?**



Marco Feindel  
CJD Ludwigshafen  
Ludwigstr. 44  
67059 Ludwigshafen  
Tel. 0621/5913290  
marco.feindel@cjd-ludwigshafen.de

## 12./13. Kompetenzfeststellung und biografische Berufsanalyse – KOMBI. Mainz ArbeitsmarktAgentur Mainz GbR

### 12. Biografische Berufsanalyse

#### Einsatzfelder

- Das Instrument wird im Kontext der beruflichen Einsatzplanung eingesetzt.
- Ziel ist es, mit den Teilnehmenden berufliche Fähigkeiten herauszuarbeiten, sie mit den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu vergleichen und darauf aufbauend eine berufliche Zielplanung aufzustellen.

#### Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

- Migrantinnen/innen über 25 Jahre neue Zielgruppe
- Neukunden/innen nach § 15a SGB II und Bestandskunden/innen des Job Centers Mainz

#### Sprache

- Deutsch

#### Erfasste Kompetenzen

- Erfassen von „hard skills“

#### Methodik und Verfahren

- Fragebogen, leitfadengestütztes Interview

#### Formale Rahmenbedingungen

- Beratungszimmer
- Zeitrahmen 1,5 Stunden

#### Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

- Ergebnisbericht
- Lebenslauf unter Berücksichtigung der gewonnenen Ergebnisse

#### Einbindung des Instruments in eine Förderkette

- Jobcenter –biografische Berufsanalyse – Kompetenzfeststellung – weitere Förderungen durch
- Job Center

#### Abschließende Bewertung des Instruments

- gut geeignet zur beruflichen Zielplanung

### 13. Kompetenzfeststellung (AMA Mainz GbR)

#### 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 Kunden/innen festzustellen.

#### Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

- Migrantinnen/innen über 25 Jahre siehe oben Punkt 12.

- **Sprache**

- Deutsch, bestimmte Module sind mehrsprachig bzw. sprachungebunden.

### **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, Seriosität, 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-Profilung

- **Formale Rahmenbedingungen**

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

- 

- **Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden**

- Abschlussgespräch, Bericht

- 

- **Einbindung des Instruments in eine Förderkette**

- Jobcenter – biografische Berufsanalyse - Kompetenzfeststellung - weitere Förderungen durch Job Center

### **Abschließende Bewertung des Instruments**

Ermöglicht ganzheitliche Einschätzung

**Kontakt** (z.T. urheberrechtlich geschützt und lizenziert)



Susanne Weidner  
AMA Mainz GbR  
Leibnizstr. 20  
55118 Mainz  
Tel. 06131-6278213  
s.weidner@ama-mainz.de

## 14. Kompetenzerfassung von Migranten/innen 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 Migranten/innen in ihrer „Community“.

Die Kompetenzerfassung von Migranten/innen 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 Cachingplänen
- Modul 2:** Kompetenzfeststellung anhand von einzelnen Modulen der Kompetenzbilanz für Migranten/innen (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. Die Informationen, die in der Muttersprache mitgeteilt werden, werden in die Fragebögen in Deutsch aufgenommen. Diese Unterlagen liegen dann weiteren Beratungsstellen als Information vor.

### Erfasste Kompetenzen

Im Rahmen der zweisprachigen 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 mitein-

ander „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 Migranten/innen durch MSO-Bildungsbeauftragte.“

Konzept für Kommunen, ARGE, Arbeitsagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger“ gibt eine Einführung in die Tätigkeitsbereiche der MSO-Bildungsbeauftragten und in die Arbeit mit MSO. Es liegt weiterhin die Enddokumentation des Projektes mit weiteren Informationen vor. Diese sind 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 zweisprachige 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 Migranten/innen 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 Migranten/innen aufgesucht werden.

### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Das Gesamtprojekt endete zum 31.12.2007. Jedoch wird die Idee MSO-Bewerbungscenter im Rahmen des IQ-Transferprojektes von MOZAIK „Netzwerk Migrantenselbstorganisationen mit Bewerbungscenter“ bis voraussichtlich 2010 weitergefördert. Das MOZAIK-Konzept des Kompetenzfeststellungsverfahrens ist ein wichtiger Bestandteil der MSO-Bewerbungscenter und wird bundesweit verbreitet.



## Wo beziehbar?

# PRO QUALIFIZIERUNG

Info- und Beratungsnetzwerk für Menschen mit Migrationshintergrund

Cemalettin Özer  
MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft  
für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH  
Herforderstr. 46  
33602 Bielefeld  
Tel. 0521/966820  
oezer@mozaik.de

Download unter [www.mozaik.de](http://www.mozaik.de), [www.pro-qualifizierung.de](http://www.pro-qualifizierung.de)

## 15. Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzenkoffer

### Einsatzfelder

„Die Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzenkoffer“ wird von Tür an Tür – Integrationsprojekte im Rahmen der beruflichen Orientierung und Beratung eingesetzt.

Neben der Durchführung in Einzelarbeit (siehe eigene Beschreibung „Kompetenzbilanz für Migranten/innen“, Punkt 1) wurde ein Verfahren für die Arbeit mit Gruppen entwickelt. Dieses Verfahren beinhaltet eine Vielfalt von Methoden und Module, die das Instrument „Kompetenzbilanz für Migranten/innen“ (DJI) 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 Migranten/innen):

- 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, arbeitsuchend 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 Migranten/innen 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 Migranten/innen) methodisch für die Gruppe aufzubereiten.

Um Kompetenzen „begreifbar“, 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 Bilder). Der Koffer ist dabei durchgängig im Einsatz.

So kann zum Beispiel nach erfolgter Kompetenzsammlung („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 Teilnehmenden 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**

Eine Dokumentation über einige Einsatzstellen wurde erstellt.

### **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, Stadtteilprojekte etc.

### **Abschließende Bewertung des Verfahrens**

Kompetenzbilanz in der Gruppe ist ein sehr effektives Verfahren. Es bringt viel - oft auch Unerwar-

tetes- 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.

### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Das Konzept wurde für ehrenamtlich engagierte Bürger/innen der Stadt Augsburg modifiziert und wird im Rahmen des Bündnis (Netzwerk Bürger Engagement) in regelmäßigen Abständen angeboten.

### **Wo beziehbar?**

**migra  
net**

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH  
Ellen Wild-Blom  
Schießgrabenstr. 14  
86150 Augsburg  
Tel. 0821/90799-14  
ellen.wild-blom@tuerantuer.de

Download unter [www.tuerantuer.de](http://www.tuerantuer.de)

Die nachfolgenden Instrumente wurden nicht im Rahmen von IQ entwickelt. Sie sind jedoch Mitglied im Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung.

## **16. Integrationsberatungszentrum für Migrantinnen und Migranten (IBZ) – Deutsch und Berufliche Orientierung im Sozialreferat der LH München, Amt für Wohnen und Migration im Rahmen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms**

### **Einbindung des Integrationsberatungszentrums in eine Prozesskette**

Das kommunal geförderte Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) ist ein dynamisches Netzwerk, das seit Februar 2007 in einem zielgruppennahen und ganzheitlichen Ansatz die gesetzlichen Leistungen der ARGE ergänzt. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft und das Sozialreferat, Amt für Wohnen und Migration, die ARGE sowie 24 weitere Einrichtungen unterstützen im Verbund vorwiegend langzeitarbeitslose Menschen durch vielfältige, aufeinander abgestimmte Unterstützungsmaßnahmen im Bereich Beratung, berufliche Orientierung und Qualifizierung.

Zielgruppe des MBQ sind am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Gruppen, darunter ein hoher Anteil an Personen mit Migrationshintergrund. Deshalb haben zwei von insgesamt sechs Integrationsberatungszentren ausschließlich Migrant/innen als Zielgruppe.

An der Schnittstelle MigraNet – Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm ist eine MigraNet-Transferstelle angesiedelt, die die Steuerung des MBQ bei migrantenspezifischen Fragen unterstützt, Impulse für die Weiterentwicklung von Beratungsansätzen und der Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen gibt sowie für den Transfer von erfolgreichen Instrumenten, Ansätzen und Modellen aus IQ zuständig ist.

Migranten/innen mit Förderbedarf werden von der ARGE dem Integrationsberatungszentrum zugeleitet. Nach einer individuellen interkulturellen Beratung zur Entwicklung von beruflichen Perspektiven wird in berufsbezogene Deutschkurse, Integrationskurse oder in Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt. Bei Bedarf erfolgt eine vertiefte Beratung und die Möglichkeit der beruflichen Orientierung mittels Kompetenzbilanz (vgl. Beratungsansatz).

### **Beratungsansatz des Integrationsberatungszentrums**

Das Integrationsberatungszentrum für Migranten/innen im Sozialreferat der LH München, Amt für Wohnen und Migration hat in diesem Kontext einen ressourcenorientierten und interkulturellen Beratungsansatz etabliert, der laufend weiterentwickelt wird.

Migranten/innen, Flüchtlinge oder Spätaussiedler/innen haben unterschiedliche Beratungsbedarfe. Die Ratsuchenden sind bezüglich ihrer Bildungshintergründe und beruflichen Erfahrungen, ihrer soziokulturellen Herkunft und ihrer Aspirationen sehr heterogen. Diese Heterogenität erfordert eine entsprechende Methodenvielfalt sowie ein hohes Maß an sozialer und interkultureller Kompetenz auf Seiten der Berater/innen.

Es wird ein Beratungsansatz verfolgt, der die Menschen als Ganzes im Fokus hat. Der Ansatz nimmt gleichzeitig soziokulturelle Aspekte wie auch ökonomische Aspekte mit in den Blick.

Ein potenzialorientierter, ganzheitlicher, individueller und migrations- sowie gendersensibler Beratungsansatz umfasst die gesamte Berufsbiografie und orientiert sich an der Lebenswelt der Ratsuchenden. Das bedeutet, das Beratungsangebot geht auf sprachliche, kulturelle, soziale und migrationspezifische Besonderheiten ein und berücksichtigt die Unterschiede innerhalb der Zielgruppe auch in Hinblick auf die rechtliche Situation in Deutschland, die Bedingungen im Herkunftsland

und die Bildungs- und Berufsbiografien. Den Ratsuchenden wird mit Respekt und Wertschätzung begegnet, Gemeinsamkeiten wie Unterschiede werden anerkannt.

Die Beratung ist auf ein konkretes berufliches Ziel ausgerichtet und an den Potenzialen der Menschen mit Migrationshintergrund orientiert. Die Schaffung einer Vertrauensebene ist wichtig, Diskriminierungserfahrungen der Ratsuchenden werden ernst genommen und Betroffene werden emotional gestärkt. Migranten/innen erhalten Informationen und Beratung zur Anerkennung von schulischen, beruflichen und akademischen Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden.

## **Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren**

### **Subjektorientierte Verfahren**

Ist eine berufliche Orientierung nötig, wird nach Bedarf und nach Erwerb der nötigen Deutschkenntnisse die Kompetenzbilanz für Migranten/innen des Deutschen Jugendinstitut (vgl. Kap. 5.1. Kompetenzbilanz für Migranten/innen) eingesetzt. Die Ergebnisse fließen in eine Empfehlung an die ARGE ein.

Bereits von 2002 bis 2007 wurde das DJI-Instrument in der (beruflichen) Beratungsarbeit des Amt für Wohnen und Migration im Rahmen von Teilprojekten der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften Fluequal, Münchenkompetent und SEPA erprobt, weiterentwickelt und eingesetzt.

### **Anforderungsorientierte Verfahren**

Die ressourcenorientierte Beratung erfordert passende Qualifizierungsmaßnahmen. Auf der Basis von in der Beratung festgestellter Bedarfe werden im MBQ Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert und umgesetzt. Die Auswahl der Teilnehmer/innen für diese Maßnahmen erfolgt anforderungsorientiert.

### **Weiterentwicklung von subjekt- und anforderungsorientierten Beratungsinstrumenten**

Das Beratungsteam des IBZ ist als Pilotgruppe an der Entwicklung einer Weiterbildung im Rahmen des MigraNet-Laufbahnberatungsprojektes KomBI - Laufbahnberatung, kompetenz- und biografieorientiert – interkulturell, beteiligt.

Zur Auswahl von geeigneten und motivierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Qualifizierungsmaßnahmen werden anforderungsorientierte Auswahlverfahren entwickelt.

## **Kontakt**



Landeshauptstadt  
München  
**Sozialreferat**

Landeshauptstadt München  
Sozialreferat  
Amt für Wohnen und Migration  
Interkulturelle Arbeit und Migration  
MigraNet  
Regina Ober  
Franziskanerstr. 8  
81660 München  
r.ober@muenchen.de  
Tel. 089/23340777

## 17. Die Kompetenzenbilanz

Die Kompetenzenbilanz wurde im Jahr 2003 von Claas Triebel & Thomas Lang-von Wins im Rahmen eines Kooperationsprojektes der Firma PerformPartner und dem Zukunftszentrum Tirol entwickelt.

### **Einsatzfeld(er) / Ziel:**

Die Kompetenzenbilanz ist ein strukturiertes, stärkenorientiertes Laufbahnberatungsverfahren. In drei Sitzungen à 2 Stunden und einem Einführungsworkshop werden biografieorientiert die Kompetenzen der Teilnehmer/innen und auf dieser Grundlage nächste Schritte erarbeitet. Die Termine finden jeweils im Abstand einer Woche statt.

Die Kompetenzenbilanz wird von ca. 120 Coaches in ganz Deutschland angeboten. Viele der Coaches sind freiberuflich tätig. Zahlreiche Coaches arbeiten auch in geförderten Beratungseinrichtungen (bspw. RVZs in Rheinland-Pfalz). In Österreich findet die Kompetenzenbilanz vor allem in Tirol Anwendung, wird aber auch von einigen Institutionen in anderen Bundesländern und in Wien angeboten.

Bislang wurde die Kompetenzenbilanz mit ca. 3.500 Personen durchgeführt.

### **Zielgruppe und Anforderungen:**

- Die Kompetenzenbilanz richtet sich an Personen in beruflichen Umbruchsituationen aller Art (Wiedereinstieg, Umstieg, Ausstieg).
- Spezielle Anpassungen der Kompetenzenbilanz werden vor allem im Rahmen der Coach-Schulungen vorgenommen. Die Anpassungen liegen also eher in der Kompetenz begründet als in veränderten Materialien. Entsprechende Projekte wurden mit Coaches durchgeführt, die insbesondere mit der Zielgruppe Langzeitarbeitslose 50+ arbeiteten. Beim Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds (WAFF) kommt die Kompetenzenbilanz überwiegend bei Menschen mit Migrationshintergrund zum Einsatz.
- Die Kompetenzenbilanz setzt eine gewisse Sprach- und Schreibfähigkeit voraus. Zudem müssen die Teilnehmer/innen die Kompetenzenbilanz freiwillig, aus eigenem Antrieb und mit dem Bestreben, sich mit sich und der eigenen Biografie auseinanderzusetzen beginnen. Über die Coachingsitzungen hinaus müssen die Teilnehmer/innen zwischen den Treffen jeweils ca. 4 Stunden Eigenarbeit aufwenden.

### **Sprache:**

Die Kompetenzenbilanz liegt auf Deutsch vor.

### **Zu erfassende Kompetenzen:**

Die Kompetenzenbilanz ordnet Kompetenzen nach folgenden Kategorien:

- Soziale Kompetenzen
- Personale Kompetenzen
- Fachliche Kompetenzen
- Methodische Kompetenzen

Die Kompetenzenbilanz arbeitet bewusst ohne festgelegten Kompetenzenkatalog, da die Kompetenzen der Teilnehmer/innen von diesen innerhalb des Prozesses selbst benannt, individuell beschrieben und belegt werden sollen.

### **Methodik/Verfahren:**

Einführungsworkshop:

- Was ist mein Anliegen?

- Warum ist es sinnvoll, sich mit den eigenen Kompetenzen zu beschäftigen?

### **Einführung in das biografische Arbeiten**

#### 1. Coaching

- Ressourcenorientierte Biografische Arbeit
- Fertigkeiten-/Tätigkeitenanalyse

#### 2. Coaching

- Abschließen der Fertigkeiten-/Tätigkeitenanalyse und Ableiten von Kompetenzen
- Belegen der Kompetenzen

#### 3. Coaching

- Belegen der Kompetenzen
- Selbst-/Fremdbild
- Lebenslauf

Nächste Schritte

Abschließend:

- Schriftliche Kompetenzenbilanz
- Ggf. weitere Maßnahmen oder Nachbetreuung/Follow-Up nach ca. 2 Monaten

Die Kompetenzenbilanz stützt sich auf theoretische Annahmen des Employability Konzeptes von Fugate et al (2004) und des Interventionskonzeptes von Grawe (2002).

### **Formale Rahmenbedingungen:**

Einführungsworkshop von ca. 90 Minuten Dauer, anschließend im Abstand von ca. 1 Woche drei Coaching-Sitzungen à 2 Stunden. Dazwischen jeweils ca. 4 Stunden Eigenarbeit der Teilnehmer/innen.

### **Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden:**

Die Teilnehmer/innen können die Kompetenzenbilanz mit einer schriftlichen Kompetenzenbilanz abschließen. Dabei handelt es sich um eine dreiseitige schriftliche Zusammenfassung der gemeinsam erarbeiteten Inhalte. Diese schriftliche Bilanz enthält die Kapitel Person, Perspektive, Kernkompetenzen, persönliche Rückmeldung. Darüber hinaus enthält das Dokument eine Teilnahmebestätigung.

Ein weiteres Arbeitsergebnis stellt der Lebenslauf nach EU-Vorbild dar, der im Laufe der Kompetenzenbilanz erarbeitet wird.

### **Anleitung:**

- Coaches der Kompetenzenbilanz absolvieren eine 5-tägige Schulung, innerhalb derer sie mit den theoretischen Grundlagen und der praktischen Durchführung der Kompetenzenbilanz vertraut gemacht werden. Während der Fortbildungszeit führen die Coaches selbstständig 2 Kompetenzenbilanzen durch.
- Das Verfahren ist ausführlich schriftlich dokumentiert (bspw. in Kompetenzorientierte Laufbahnberatung, Lang-von Wins & Triebel, 2005, Heidelberg: Springer). Eine Schulung ist jedoch für die selbstständige Durchführung und auch für den Bezug der Arbeitsmappe der Kompetenzenbilanz unerlässlich.

### **Förderkette:**

Die Kompetenzenbilanz eignet sich besonders im Vorfeld einer Berufsinformation, da innerhalb des Verfahrens eine realistische Erarbeitung der jeweiligen Kompetenzen und Vorlieben stattfindet. In mehreren Institutionen hat es sich bewährt, an diesen Prozess Berufsinformation und Bewerbungsphase/-training anzuschließen. Dies wird jedoch institutionsabhängig gehandhabt. In den Regionalen Vermittlungszentren in Rheinland-Pfalz wird die Kompetenzenbilanz etwa zu Beginn einer mehrmonatigen Maßnahme mit Teilnehmer/innen, die entsprechendes Interesse zeigen durchge-



führt. Im Zukunftszentrum Tirol kann im Anschluss an die Kompetenzenbilanz ein Termin mit einem Berufsinformationsbüro gebucht werden.

### **Bewertung des Instruments:**

Die Kompetenzenbilanz versteht sich als Beratungsverfahren, dem ein fundiertes theoretisches Gerüst zu Grunde liegt. Diese theoretischen Annahmen stützen sich vor allem auf das Konzept der Employability von Fugate et al (2004) und dem Interventionsansatz von Grawe (2002). Zudem ist die positive Wirkung der Kompetenzenbilanz in einer Längsschnittstudie nachgewiesen. Ein halbes Jahr nach Abschluss der Kompetenzenbilanz stehen den Teilnehmer/innen bessere Stressverarbeitungsmethoden zur Verfügung als zuvor, sie haben stärkere Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und handeln proaktiver. Dies schlägt sich auch in höherer Beschäftigung der teilnehmenden Personen gegenüber einer Vergleichsgruppe nieder.

### **Wo beziehbar?**

**PERFORM**PARTNER

PerformPartner  
Claas Triebel  
Franzheimer Ring 3a  
85452 Moosinning  
triebel@performpartner.de  
Tel. 089/20334500

Informationen unter [www.kompetenzenbilanz.de](http://www.kompetenzenbilanz.de) (mit Coachdatenbank), [www.performpartner.de](http://www.performpartner.de)

## 18. Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES und das Kompetenz-Erfassungs-Notebook KEN

### Einsatzfelder

KES – das Kompetenz-Entwicklungs-System – ist ein Ansatz für systematische Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess, in erster Linie entwickelt im und für den Einsatzkontext von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen.

KEN – das Kompetenz-Erfassungs-Notebook – ist eine serverbasierte Software, das als „Werkzeug“ die Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung im Umsetzungsprozess unterstützt und strukturiert.

Die Kompetenzerfassung mit KEN deckt Kompetenzen auf, macht sie sichtbar und ordnet die individuell vorhandenen Kompetenzen einem Raster gefragter Kompetenzen zu. KES und KEN wurden entwickelt im Projekt „Integrationsförderung für Migranten/innen: Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“, das von 2005 bis 2007 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde. Konzipiert und durchgeführt wurde das Vorhaben durch die Projektgemeinschaft von bag arbeit e.V., ProBeruf e.V. und Werkstatt Frankfurt-Gesellschaft zur Vermittlung in Arbeit; an der Umsetzung des Projektes, der Entwicklung, Testung und Optimierung von KEN waren acht Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen mit dort arbeitenden Stammkräften und Beschäftigten mit Migrationshintergrund beteiligt.

Das Leistungsspektrum von KES und KEN steht für einen ganzheitlichen kompetenzorientierten Ansatz, der alle vorhandenen Kompetenzen einbezieht – sowohl fachliche als auch personale und soziale Kompetenzen, egal ob diese formal oder informell erworben worden sind und unabhängig davon, ob die Kompetenzen in beruflichen oder außerberuflichen Handlungsfeldern angeeignet worden sind.

Im Vordergrund von KES und KEN steht die verbesserte Selbstpositionierung von erwachsenen Migranten/innen und die Unterstützung der beruflichen und sozialen Integration. Die Anwender/innen von KEN werden im Prozess der Kompetenzerfassung gestärkt und befähigt, ihre Ressourcen für Arbeits- und Berufsfelder zu erkennen und eigenverantwortlich für die berufliche und gesellschaftliche Integration einzusetzen. Berufsbiografische Gestaltungskompetenz kann entwickelt und gestärkt werden.

Die Software KEN wurde als arbeitsprozessbegleitendes Tool konzipiert, das individuelle Kompetenzerfassung und -dokumentation orientiert an einem (berufs- und lebens-)biografischen Ansatz unterstützt, Kompetenzerfassung und Dokumentation von Kompetenzentwicklung an die Arbeitsprozesse in Beschäftigungsunternehmen andockt.

Die Ergebnisse der Kompetenzerfassung mit KEN werden in einem Kompetenzportfolio für die Nutzer/innen umfassend festgehalten; parallel dazu können die Ergebnisse der Kompetenzerfassungsprozesse in einem Lebenslauf-Dokument zusammengestellt und bearbeitet werden.

### Zielgruppe und Anforderungen an die Nutzer

Entwickelt wurde das Kompetenz-Erfassungs-Notebook KEN für Erwachsene mit Migrationshintergrund. KEN wird vor allem für Teilnehmer/innen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen begleitend/flankierend zu den Arbeitsprozessen eingesetzt.

Mit dem Kompetenz-Entwicklungs-System KES und dem in diesem Rahmen einzusetzenden „Werkzeug“ KEN haben Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen ein Instrumentarium, das kompetenzorientierte Personalentwicklung strukturiert und systematisch unterstützen kann.

Migranten/innen profitieren von diesem Ansatz, indem sie systematisch dabei unterstützt werden, ihre eigenen Kompetenzen zu erfassen und zu dokumentieren – jenseits der „Schranken“, die durch formale Anerkennungserfordernisse in Deutschland gesetzt sind. Mit KES und KEN werden im Sinne des Diversity Management alle Unterschiedlichkeiten anerkannt, wertgeschätzt und als positives Kapital dargestellt.

Durch die Kompetenzerfassung mit KEN erkennen die Teilnehmer/innen ihre beruflichen und außerberuflichen Kompetenzen und Potenziale; auf dieser Grundlage können neue Perspektiven entwickelt werden, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit wird gestärkt und berufliche Positionierung unterstützt. Für die Nutzung von KEN sollten befriedigende Grundkenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sein.

### **Sprache**

Deutsch. Empfohlen ist ein Kenntnisstand B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache. Die Arbeit mit KEN ist auch mit geringeren Sprachkenntnissen möglich, dann ist jedoch umfassendere Unterstützung erforderlich. Es hat sich bewährt, die Einführung in die Kompetenzerfassung mit KEN, Erklärung des Tools und Erläuterung der Benutzung in der Gruppe durchzuführen.

### **Erfasste Kompetenzen**

Die Kompetenzerfassung mit KEN hat einen umfassenden Ansatz: neben berufsfachlichen Kompetenzen werden personale und soziale Kompetenzen erfasst, unabhängig in welchem Kontext (oder Land) diese Kompetenzen erworben worden sind.

Berufsfachliche Kompetenzen werden in KEN bezogen auf das deutsche Berufsbildungssystem erfasst; hier werden Ausbildungsberufe, 50 akademische Berufsprofile auf Fachhochschulniveau aber auch Helfertätigkeiten unterteilt in einzelne Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten untergliedert beschrieben. Für die Erfassung der personalen und sozialen Kompetenzen stehen 19 Kompetenzfelder zur Verfügung – von Anpassungsfähigkeit bis Zuverlässigkeit.

### **Methodik und Verfahren**

Mit KEN liegt eine Software vor, die arbeitsprozessorientierte Kompetenzerfassung und -entwicklung unterstützt und dabei die Anforderungen an Qualität und Standards von Kompetenzerfassungsprozessen im Sinne des Kompetenz-Entwicklungs-Systems KES umsetzt. Mit KEN werden berufsfachliche Kompetenzen bezogen auf das deutsche Berufsbildungssystem erfasst. Damit werden „mitgebrachte“ und in Deutschland erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten für hiesige Berufsbereiche und Beschäftigungsfelder transferfähig dargestellt.

Bei der kompetenzorientierten Reflektion der eigenen Ressourcen und Potenziale orientiert sich KEN an biografischen Ansätzen: Kompetenzentwicklung ist ein umfassender und lebenslanger Prozess, der Prozess der Kompetenzzaneignung findet an unterschiedlichen Orten statt – er kann formal und informell von Statten gehen.

Um die eigenen Kompetenzen zu erkennen und zu sammeln, wird ein geeigneter Reflexionsrahmen benötigt. Mit KEN werden die fachlichen sowie personalen und sozialen Kompetenzen im Rahmen der aktuellen Beschäftigungs- und Qualifizierungsprozesse durch Selbst- und Fremdeinschätzung einem Raster gefragter Kompetenzen zugeordnet.

Im Mittelpunkt steht die Kompetenzerfassung als Prozessmodell in einem dreischrittigen Verfahren, das in die Arbeitsprozesse von Unternehmen integriert ist:

- Sammeln: „Was habe ich bisher gemacht?“
- Sichten, Auswählen: „Was kann ich?“
- Darstellen, Positionieren: „Mein Profil“

Die Unterstützung zur Kompetenzerfassung ist ein „zyklischer“ Prozess, die Kompetenzerfassung und Kompetenzeinschätzung findet in einem Kommunikationsprozess zwischen Fachkräften und Teilnehmer/innen statt.

KEN umfasst drei zentrale Bereiche, in denen die Erfassung und Einschätzung von Kompetenzen sowie die Dokumentation dieser Kompetenzen durchgeführt werden. Diese drei Bereiche: „Tätigkeiten“, „Arbeitsmappe“ und „Lebenslauf“ werden ergänzt durch den „Infopool“.

**Infopool:** Im Infopool erhalten Fachkräfte und Migranten/innen Informationen zur Anerkennung von nicht in Deutschland erworbenen Abschlüssen einschließlich der Angaben, an welche Stellen man sich bezogen auf eine Anerkennung wenden kann. Letzteres Informationsangebot ist nach Bundesländern strukturiert aufbereitet.

Ebenfalls sind im Infopool Übersichten zu den Bildungssystemen ausgewählter Herkunftsländer und zum deutschen Bildungssystem eingestellt. Auch diese Informationen stehen Fachkräften und Migranten/innen gleichermaßen zur Verfügung. Fachkräfte erhalten hier Überblickswissen zu den Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten von zehn Ländern, aus denen ein großer Teil der in Deutschland lebenden Migranten/innen stammt. Migranten/innen können sich über andere Länder informieren und natürlich insbesondere über das deutsche Bildungssystem.

**Tätigkeiten:** Die eigentliche „Arbeit“ der Kompetenzerfassung beginnt im Bereich Tätigkeiten, in dem Berufe mit den dazu gehörenden Arbeitsaufgaben sowie Tätigkeiten aus Beschäftigungsunternehmen vorhanden sind. Fachkräfte weisen für Teilnehmer/innen die aktuell im Beschäftigungsunternehmen ausgeübten Tätigkeiten zu. Die Migrant/innen suchen Tätigkeiten, die sie im Laufe ihres Lebens gemacht haben und sammeln diese. Natürlich kann dieser Bereich Tätigkeiten auch aufgesucht werden, um sich über verschiedene Berufe, die in diesen Berufen geforderten Kenntnisse zu informieren und zu orientieren.

Alles, was Fachkräfte und Teilnehmer/innen selbst im Bereich Tätigkeiten ausgewählt und gespeichert haben, wird in den nächsten Bereich des Tools, die Arbeitsmappe, übernommen.

**Arbeitsmappe:** In der Arbeitsmappe gibt es vier Arbeitsbereiche:

Was habe ich bisher gemacht: hier sind die von den Teilnehmer/innen im Bereich Tätigkeiten ausgewählten Berufe gesammelt und werden nun weiter bearbeitet, indem jeweils ausgewählt wird, welche Arbeitsaufgaben gut beherrscht werden. In diesem Arbeitsbereich können nur die Teilnehmer/innen arbeiten, für Fachkräfte sind die Informationen aber einsehbar.

Tätigkeiten im jetzigen Unternehmen: Fachkräfte schätzen die Kompetenzen in den aktuellen Tätigkeitsbereichen im Beschäftigungsunternehmen ein, die Teilnehmer/innen nehmen eine Selbsteinschätzung zu ihren Kompetenzen im aktuellen Tätigkeitsbereich vor. Sind die Selbst- und die Fremdeinschätzung abgeschlossen und „veröffentlicht“, dann werden Selbst- und Fremdeinschätzung vergleichend dargestellt. Dieser Einschätzungsprozess kann (und sollte) im Verlauf der Beschäftigungs- und Qualifizierungszeit mehrfach wiederholt werden.

**Soziale & personale Kompetenzen:** Fachkräfte schätzen personale und soziale Kompetenzen der Teilnehmer/innen ein (durch Beobachtungen im Prozess der Arbeit und dokumentiert als Fremdeinschätzungen); Teilnehmer/innen nehmen entsprechende Selbsteinschätzungen vor. Auch hier sind die Einschätzungen vergleichend zugänglich. Teilnehmer/innen können diesen Bereich auch unabhängig von den Anforderungen in der aktuellen Beschäftigung dazu nutzen, Kompetenzen aus anderen beruflichen oder sonstigen Tätigkeiten in ihrem Lebensverlauf zu dokumentieren. Diese können dann nur durch eine Selbsteinschätzung hinterlegt werden. Bei den sozialen und personalen Kompetenzen sind 19 Kompetenzfelder erarbeitet worden.

**Lebensgeschichte:** Hier sind Informationen, Arbeitsunterlagen und Eingabemöglichkeiten im Zusammenhang mit dem kompetenzbiografischen Interview hinterlegt, auch dieser Bereich wird von

Fachkräften und Teilnehmer/innen genutzt.

Dieser Bereich „Lebensgeschichte“ ist für Teilnehmer/innen exklusiv persönlich, d.h. der Bereich, in dem die Teilnehmer/innen arbeiten, kann nur von ihnen selbst eingesehen werden.

**Lebenslauf:** Nach dem Informieren, Sammeln und Einschätzen erfolgt die Zusammenstellung und Bearbeitung der eigenen Kompetenzen im Lebenslauf-Dokument. Dies ist der letzte Arbeitsbereich im Tool KEN. Alle Kompetenzeinschätzungen aus der Arbeitsmappe, die gut oder besser ausgefallen sind, werden hier – getrennt nach Ausbildung, beruflicher Tätigkeit und personalen und sozialen Kompetenzen automatisch hinterlegt und können in den Lebenslauf übernommen und dort bearbeitet werden.

### Formale Rahmenbedingungen

Der Einsatz von KEN auf Unternehmensebene setzt voraus, dass Teilnehmer/innen Zugang zu PC-Arbeitsplätzen haben, die müssen in einem Netzwerk lauffähig sein, sodass alle Nutzer/innen von KEN auf das Tool als serverbasierte Anwendung zugreifen können. KEN kann dabei über ein eigenes Firmennetz zugänglich sei, es kann aber auch von einem externen Provider gehostet werden. Migrant/innen, die KEN für die Erfassung ihrer Kompetenzen nutzen, benötigen eine Einführung in das Konzept der Kompetenzorientierung und Kompetenzerfassung und eine anschließende Einweisung in die verschiedenen Bereiche von KEN sowie Erläuterungen zur Bedienung der Software. Diese Einführungen werden von den Unternehmen bzw. Einrichtungen, die KEN nutzen, i.d.R. als Gruppenangebot organisiert. Anschließend an dieses einführende Qualifizierungsangebot können Teilnehmer/innen auch in Einzelarbeit KEN weiter nutzen.

Der Einsatz und die Nutzung von KEN sollte für die Teilnehmer/innen auf freiwilliger Basis erfolgen; dort wo KEN festgeschriebener Bestandteil einer Beschäftigungsmaßnahme ist, stellt es allerdings ein verbindliches Regel-Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungs-Instrument dar.

Die Arbeit mit KEN sollte prozesshaft organisiert werden; Zeiträume für „Wiederholungsschleifen“ der Kompetenzerfassung im Prozess der Arbeit sind in den Unternehmen jeweils individuell zu planen. Selbst- und Fremdeinschätzung erfordern die kontinuierliche Begleitung des mit KEN initiierten Personalentwicklungsprozesses seitens des Stammpersonals.

Für die als Gruppenveranstaltung organisierten Einführungen in das Konzept, die Bereiche von KEN und die Einführung in die Software-Nutzung sollten ca. drei Qualifizierungseinheiten kalkuliert werden. Danach sind (individuell oder begleitet) weitere Arbeitseinheiten notwendig, um seitens der Teilnehmer/innen die Kompetenzerfassung zur vervollständigen und auch für die zu wiederholende Kompetenzeinschätzung (als Selbst- und Fremdeinschätzung) im Prozess der Arbeit sowie die nach diesen Einschätzungen notwendigen Reflexionsgespräche zwischen Stammkraft und Teilnehmenden als Einzelgespräch. Unternehmen oder Einrichtungen, die KEN einsetzen, müssen für die entsprechende Schulung der Stammkräfte sorgen: dies umfasst zum einen die obligatorische Einführung in die Systematik und den konzeptionellen Rahmen von KEN sowie die Anwenderschulung zur Nutzung der Software. Zum anderen sollte das Stammpersonal, das im KEN-Prozess mit Teilnehmer/innen arbeitet, Qualifizierungen zu interkulturell sensiblen Kommunikationsprozessen, interkulturell sensibler Kompetenzbeobachtung und -einschätzung sowie zum Einsatz des kompetenzbiografischen Interviews absolvieren. Hierzu werden im Rahmen des Kompetenz-Entwicklungssystems drei KES-Qualifizierungsmodule angeboten.

### Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden

Die Teilnehmer/innen erhalten ein Kompetenzportfolio sowie den qualifizierten KEN-Lebenslauf. Beide Dokumente sind Eigentum der Teilnehmenden; sie stehen beide in einem bearbeitbaren Word-Format zur Verfügung, sodass Teilnehmer/innen die erarbeiteten Kompetenzzusammenstellungen mitnehmen und im weiteren Lebens- und Berufsverlauf ergänzen können.

Im Kompetenzportfolio werden alle Eingaben und Einschätzungen gesammelt, die im Verlauf der Kompetenzerfassung mit KEN gemacht worden sind. Dies bezieht sich auf die Selbst- und Fremdein-

schätzungen. Im Lebenslauf werden die auf Grundlage der Selbsteinschätzung gesammelten „guten“ Kompetenzeinschätzungen gesammelt und können situationsbezogen zusammengestellt werden. Das Portfolio kann für die weitere berufliche Orientierung und Positionierung, die Unterstützung nachgehender Qualifizierungen, die Vorbereitung von Anerkennungsverfahren, die Vorbereitung von Bewerbungsschreiben und zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche eingesetzt werden. Der KEN-Lebenslauf ist als Bestandteil von Bewerbungsunterlagen konzipiert.

### **Anleitung für Multiplikatoren**

Unternehmen bzw. Einrichtungen, die eine KEN-Nutzungsvereinbarung mit der bag arbeit abgeschlossen haben, erhalten das „KEN-Paket“, das neben der Programm-CD einen Handlungsleitfaden „Systematische Kompetenzerfassung“ sowie KEN-Nutzerhandbücher für Migranten/innen und Stammkräfte enthält. Aus jeder Einrichtung, die KEN nutzen möchte, muss mindestens eine Person des Stammpersonals als Multiplikator in an einer verpflichtenden eintägigen KEN-Einführung teilnehmen. Die bag arbeit bietet diese Veranstaltungen an, in denen theoretischer Input und die Anwenderschulung von KEN kombiniert sind. Weitere Qualifizierungen zum KEN-Einsatz können bei Bedarf bei der bag arbeit e.V. angefordert werden.

Weitere Qualifizierungsangebote sind die drei KES-Module, um kompetenzorientierte Personalentwicklung in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen für Migrant/innen wirkungsvoll zu unterstützen und um aktuellen und zukünftigen Anforderungen weiterhin auf qualitativ hohem Niveau gerecht werden zu können. Ziel der Qualifizierungsmodule ist die Vermittlung von Wissen und Handlungskompetenz, um auf Unternehmensebene umfassend kompetenzorientiert arbeiten zu können. Im Fokus steht, die interkulturelle Sensibilität und Kompetenz zu erhöhen, geeignete Instrumente einzusetzen und die Kompetenzentwicklung und berufliche Integration für Migrant/innen systematisch zu unterstützen. Zusätzlich zu den bag-Veranstaltungsangeboten gibt es weitere Angebote externer Kooperationspartner für die teilnehmer/innenorientierte KEN-Qualifizierung und technische Supportleistungen für den KEN-Einsatz.

### **Einbindung des Instruments in eine Förderkette**

Der Einsatz von KEN soll die berufliche Selbstpositionierung unterstützen: KEN wird als „Werkzeug“ im Rahmen bestehender Qualifizierungs-, Beschäftigungs- oder Beratungsprozesse eingesetzt. Zu den Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen, die KEN einsetzen, gelangen die Teilnehmer/innen überwiegend durch Vermittlung Dritter (örtliche Agentur für Arbeit/ARGE bzw. Jobcenter oder anderer Träger).

Der Kompetenzerfassungsprozess mit KEN bei Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen ist Bestandteil eines integrierten Förderangebotes, das Vermittlungsprozesse in Arbeit und Qualifizierung oder weitere Unterstützungsangebote umfasst.

### **Abschließende Bewertung des Instruments**

Das Instrument kann die berufliche Selbstpositionierung und berufliche Integration in mehrfacher Hinsicht unterstützen. Es dient der „Selbstvergewisserung“ der Einzelnen, baut die individuelle Handlungsfähigkeit aus und stärkt die Beschäftigungsfähigkeit. Durch die Nutzung von KEN werden darüber hinaus berufsbezogene Sprachkenntnisse gefestigt und ausgebaut sowie Medienkompetenz angeeignet und vertieft. Um eigene Perspektiven langfristig und nachhaltig zu entwickeln sollte die Nutzung von KEN mit Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangeboten kombiniert erfolgen.

Zur Verbesserung der beruflichen Integration von Migranten/innen bedarf es neuer Instrumente und Verfahren, der Kompetenzansatz ist ein solches Verfahren. Migranten/innen muss es möglich sein im Rahmen ihrer Arbeitssuche und Qualifizierung für den Arbeitsmarkt ihre gesamten Kompetenzen zusammenzustellen und zu dokumentieren - für sich selbst und für potentielle Arbeitgeber. Diese systematische Kompetenzerfassung wird mit KEN unterstützt, strukturiert und systematisiert auf einer vergleichbaren und transparenten Basis. Die systematische Kompetenzerfassung macht

es möglich, Kompetenzen zu erfassen und zu dokumentieren, unabhängig davon, ob diese Kompetenzen mittels der in Deutschland üblichen formalisierten Zertifikate oder Zeugnisse dokumentiert werden können. Die beste Unterstützung der beruflichen Integration wird unserem Verständnis nach dadurch erreicht, dass der Blick konsequent auf die Kompetenzen gerichtet wird, diese erfasst und dokumentiert werden und auf dieser Basis zielgerichtet und wirkungsvoll weiterentwickelt werden können.

Migranten/innen werden systematisch dabei unterstützt, ihre eigenen Kompetenzen zu erfassen und zu dokumentieren – jenseits der „Schranken“, die durch formale Anerkennungserfordernisse in Deutschland gesetzt sind. Mit KES und KEN werden im Sinne des Diversity Management alle Unterschiedlichkeiten anerkannt, wertgeschätzt und als positives Kapital dargestellt.

### Wo beziehbar?



Anne Röhrig  
Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V.  
Brunnenstr. 181  
10119 Berlin  
Tel. 030/283058-23  
roehrig@bagarbeit.de

Informationen unter [www.bagkes.de](http://www.bagkes.de), [www.bagarbeit.de](http://www.bagarbeit.de)

## 19. Modulares Kompetenzerfassungssystem (KOMBI Consult GmbH)

### Einsatzfelder

Das Kompetenzerfassungsverfahren (MKS) 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 Migranten/innen 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**

Im Rahmen des EQUAL Projektes „bridge-Brücke zur Re-Integration durch grundlegende Kompetenz-Entwicklung wurde das MKS bei Assessments mit insgesamt 259 Männern und Frauen angewendet.

### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Die Entwicklung des MKS ist abgeschlossen.

### **Kontakt**



Sonja Ottmann  
KOMBI Consult GmbH  
Glogauer Straße 2  
10999 Berlin  
Tel. 030/61281204  
ottmann@kombiconsult.de

## 20. JobTOOLS – Migranten/innen beraten Migrant/innen: kultursensibel – kreativ – passgenau

### Einsatzfelder/Ziel

JobTOOLS richtet sich an junge Menschen, die auf der Suche nach künftigen Herausforderungen und Betätigungsfeldern sind, und an die sie begleitenden Berater/innen, Mentoren/innen, Eltern, Lehrer/innen, Freunde/innen. Daher ist JobTOOLS in verschiedenen Kontexten der Berufsorientierung, der Berufsberatung, der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit einsetzbar.

Ziel von JobTOOLS ist es, junge Menschen und die sie Begleitenden auf der Entdeckungsreise zu ihren Visionen, Werten, Zielen, Interessen, Fähigkeiten, Ideen so strukturierend, methodisch, anregend zu unterstützen, dass ihr Entscheidungs- und Planungshandeln gefördert wird und sie die Potentiale ihrer eigenen Ressourcen wahrnehmen und einsetzen können. JobTOOLS eignet sich für einen selbstgesteuerten und begleiteten Einsatz, der einen kultursensiblen, kreativen und passgenauen Weg verfolgt.

### Zielgruppe und Anforderungen

JobTOOLS richtet sich in besonderer Weise an Menschen, für die ihre eigene Zuwanderungsgeschichte Bedeutung hat, an Menschen mit Migrationshintergrund und mit zunehmend transkultureller Biographie. JobTOOLS stellt für Jugendliche, aber auch für Erwachsene ein Werkzeug zur Verfügung, sich in ihrer beruflichen Karriere der eigenen Beweggründe, Ressourcen und Zielorientierungen zu vergewissern und diese zu ergründen. Optimal für den Einsatz von JobTOOLS ist eine begleitete Entdeckungsreise, in Einzelarbeit oder in Gruppen. Eine dialogische Orientierung unterstützt den Prozess. Wer allein auf die Suche geht, dem bietet JobTOOLS eine Fülle von Material und Anregung für den eigenen Such- und Entdeckungsparcours, der individuell herausgefunden und gestaltet werden kann.

### Sprache

JobTOOLS spricht die Zielperson direkt an, unterstützend auch die Begleitenden. Die Sprache ist wertschätzend und unterstützend, aber nicht „jugendspezifisch“, sondern eher kontext- und zielausgerichtet. JobTOOLS liegt in deutscher Sprache und in Teilen auch in italienischer, kroatischer, türkischer und französischer Sprache vor. JobTOOLS möchte damit auch einen Beitrag dazu leisten, die Kommunikation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund mit ihren Peers, Eltern, Familien und umfassenderen sozialen Netzen zum Thema Beruf & Zukunft zu fördern und zu unterstützen.

### Zu erfassende Kompetenzen

JobTOOLS berücksichtigt biographische Ziele, Werte, Fähigkeiten, fördert und erfasst die Kompetenz, das eigene Leben ziel-, situations- und ressourcenadäquat ins Offene hinein handelnd zu gestalten. Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Fachkompetenz, Methodenkompetenz kommen ebenso zur Geltung wie Führungskompetenz und interkulturelle Kompetenz.

### Methodik / Verfahren

Die Idee der JobTOOLS ist eine dreifache:

1. Die JobTOOLS sind ein Set von Beratungsmethoden und -tools für die Beratenden, das nach eigenen Bedürfnissen organisiert werden kann. Hier kam es darauf an, Anregungen zu geben, die Handhabbarkeit zu gewährleisten, Anregungen für die Weiterentwicklung zu geben.
2. Die Beratungskarte in der Hand der oder des Jugendlichen selbst ist ein emanzipatorischer Akt. Ich selbst nehme meinen Bildungs-, Berufsfindungs- und Entscheidungsprozeß in die Hand, nutze entsprechende Instrumente und Methoden nach meinen Bedürfnissen, meiner Situation, meinen Vorlieben. Entsprechend finde ich hier Methodenkarten, Beispielkarten und Ergebniskarten vor.
3. Meine JobTOOLS enthalten auch meine Ergebnisse, meine Skizzen, meine Schaubilder. In der Abteilung Portfolio kann und soll die beratene Person eigene Schätze sammeln.

Auch Schätze wollen möglicherweise organisiert und strukturiert sein. Zu dem „Karteikasten“ gibt es neben den „Karten“ auch ein Register. So stellt sich der Prozess in unseren JobTOOLS dar: Hinter jeder der folgenden Registerfragen versammelt sich ein Set von Methoden, Aufgaben, Ansätzen, Anregungen.

- Grün: Woher komme ich? Wohin gehe ich? Das sind die Ausgangsfragen.
- Blau: Worauf kann ich bauen? Was zeichnet mich aus?
- Orange: Wie komme ich zum Ziel? Wie mache ich das?
- Gelb: Im Portfolio werden die Ergebniskarten gesammelt. Hier ist auch Platz für sonstige wichtige Fundstücke und/oder Dokumente.

Grün – Blau – Orange: das kann eine Abfolge sein, muss aber nicht. JobTOOLS hat sich bewusst nicht für eine lineare Anordnung entschieden. Blau und Gelb sind im Zentrum: die Person, ihre Ressourcen, ihr Reichtum. Rücksprünge zwischen den verschiedenen Registerkategorien sind nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht: Der biografische Prozess im Übergang ist nicht linear, sondern erwartet und erlaubt Sprünge vor und zurück.

Ergänzende EnergyCARDS erlauben das Luftholen, Energietanken, Kreatives außer der Reihe. Körpermethoden tauchen hier auf, Atemübungen und Einladungen zum Blickwechsel. In die Registerabteilung HITS können die „Favourites“, die Lieblingskarten eingestellt werden. Was mir besonders gefällt? Was ich demnächst mal machen oder noch mal machen möchte?

### **Kultursensibel**

Es spricht sich immer mehr herum: Kulturelle Vielfalt ist angesagt. Die Wertschätzung des Anderen, des Fremden, des Neuen ist selbstverständliche Voraussetzung für einen zivilen Umgang miteinander. Und sie entscheidet über Zukunftsfähigkeit. Unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft können es sich immer weniger „leisten“, Bildungskarrieren und Berufsbiografien ins Leere laufen zu lassen. Und für uns selbst können wir das noch weniger zulassen!

Mit kultursensibel meinen wir: aufmerksam, geduldig, hinhörend, neugierig auf die kulturellen Zwischentöne. Und kultursensibel bedeutet eine offene, kreativ-entdeckende Hinwendung zur kulturellen Vielfalt.

Die JobTOOLS versammeln also auch Karten, Ansätze, Methoden, die gezielt interkulturelle Sicht- und Handlungsweisen reflektieren und verstärken. Einige CARDS leiten dazu an, gezielt die internationalen und interkulturellen Kompetenzen der jungen Leute zu entdecken, aufzudecken und natürlich auch die Ergebnisse und Erfahrungen informellen Lernens zu dokumentieren.

Gerade junge Menschen mit ungewöhnlichen Ideen, die anecken, nicht einfach funktionieren, und auch solche, die unangepasst und vielleicht unbequem sind, werden gebraucht. Mit JobTOOLS stellen sich Fragen wie folgende:

- Wie können Sie Ihre besonderen – internationalen und/oder interkulturellen Kompetenzen entfalten?
- Wie kommt es dazu, dass Sie diese überhaupt erkennen?
- Was ist nötig, um Ihre besonderen Kompetenzen so auszubauen, dass Sie diese als Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt nutzen können?

In der berufsorientierenden Arbeit braucht es neue Wege und neue Akteure: Schlüsselpersonen, Mentoren/innen aus der Community und von Migrantenselbstorganisationen. JobTOOLS lädt dazu ein, hier neue Wege zu gehen.

### **Kreativ**

Kreative Lösungen sind gefragt, wenn wir Zukunft gestalten. Kreativität hat immer Saison. Wenn es um die eigene berufliche Zukunft geht, ist Kreativität erst recht gefragt: Die Bereitschaft nachzuden-

ken, neue Ideen zu entwickeln, etwas Verrücktes auszuprobieren, Neues zu erfinden. Die Welt wird anspruchsvoller, ungewisser, aber auch aufregender.

JobTOOLS lädt ein zu kreativem Gebrauch und zum selbstgesteuerten Umweg. Die EnergyCARDS können Ihnen in der Beratungsarbeit und Selbsterprobung Anregungen geben, die CreativeCARDS sind dazu da, eigene Einfälle und Ideen zu sammeln.

### **Pass(t)genau**

Passgenauigkeit ist die Basis für eine erfolgreiche Beratung und Vermittlung. Diese Forderung hat einen hohen Stellenwert und wurde in die Konzeption der Beratungsarbeit und wie auch von JobTOOLS als Instrument implementiert.

Wenn Ihnen jemand ein Angebot macht, das „passt“, dann wachsen Flügel: Sie sind motiviert und voller Energie. Und der Erfolg wird immer wahrscheinlicher. Beschäftigungsfähigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund, stellt eine wertvolle Ressource für unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft dar und ist ein wichtiges Element für unsere Zukunftsfähigkeit.

Die JobTOOLS wollen den Benutzer oder die Benutzerin darin unterstützen, selbst für sich zu entdecken, was passt. Und die JobTOOLS fordern dazu auf, Ziele, Interessen, Fähigkeiten, Talente und Eigenschaften herauszufinden und damit selbst Verantwortung für eine gute „Passung“ zu übernehmen.

### **Formale Rahmenbedingungen**

Die Anwendung von JobTOOLS braucht Zeit, Zeit für eine wirkliche Entdeckungsreise. JobTOOLS ist auch eine Einladung zur Reisebegleitung. Motivierende, strukturierende, ermunternde, nicht ausschließlich professionelle Wegbegleitung ist wünschenswert: durch einen Lehrer, eine JobTOOLS-Berufsberaterin, eine Sozialpädagogin, einen Unternehmer, eine Bekannte der Familie, einen Mentor, einen Mensch, der dem Jugendlichen vertraut ist. Ansonsten keine Formalbedingungen.

### **Arbeitsergebnis für die Teilnehmenden**

Das Arbeitsergebnis ist zunächst der Prozess der Sensibilisierung und Selbstvergewisserung der eigenen Stärken und Talente, der Recherchen und Suchbewegungen nach außen einschließt. JobTOOLS bietet darüber hinaus die Möglichkeit, die Zwischenergebnisse und eigene Ideen als eigenes Portfolio zu sammeln. Die Kartensammlung ermöglicht eine differenzierte und situationsbezogene Nutzung des eigenen Kompetenzschatzes.

### **Anleitung:**

JobTOOLS bietet zwei detaillierte Anleitungen für den Gebrauch:

- für Jugendliche
- für Beratende

### **Förderkette**

JobTOOLS kann flexibel in einem größeren Zusammenhang eingesetzt werden. Die Nutzung von JobTOOLS ist insbesondere in solchen Phasen hilfreich, in denen der Prozess, die Selbstvergewisserung, die Suche nach Alternativen und unkonventionellen Wegen, die Wertschätzung des eigenen (trans)kulturellen Hintergrundes, die (jugend)biographische Bedeutung, die Entdeckerfreude oder eine dialogische Auseinandersetzung mit der eigenen Zukunft im Vordergrund stehen kann, soll und darf.

### **Bewertung des Instruments**

JobTOOLS ist in der Konzeption anspruchsvoll und in der Ausführung hochwertig. Für eine ernsthafte und vergnügliche Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen und biographischen Zukunft ist JobTOOLS daher ein wertschätzendes und angemessenes Werkzeug.

### Wo beziehbar?

JobTOOLS ist im Download verfügbar. Die deutschsprachige Printfassung kann in Einzelexemplaren noch abgegeben werden.

### Ansprechpartner:



Herr Norbert Kreuzkamp  
Berufsbildungswerk ENAIP e. V.  
Mörikestraße 3, 70178 Stuttgart  
Tel. 0711/60174620  
info@enaip.de  
www.enaip.de

Download:  
[www.enaip.de/jobtools](http://www.enaip.de/jobtools)

## 21. 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 grafisch, 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 DIN A4 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 Instrumentes in eine Förderkette

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

- In der Unterstützung bei der Potentialfeststellung von Migranten/innen.
- (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/einer Migranten/in eingesetzt werden, um Stärken und Entwicklungspotentiale festzustellen, aber auch zu einem späteren Zeitpunkt, wenn es darum geht, potentiellen Arbeitgebern zu belegen wie leistungsfähig ein/eine Migrant/in 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/innen:** 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 ganzes 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

Informationen unter [www.e-profiling.de](http://www.e-profiling.de)

## 22. Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte

Der IQ-Facharbeitskreis „Unternehmensgründungen von Migranten/innen“ 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:

- 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 oder von einem/r Profiler/in
- 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
- Angeleitete Selbstreflexion durch eine Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie oder individuellen Entscheidungsprozessen (personenorientierte Verfahrensteile im Sinne einer so-

nannten Kompetenzbilanz)

- Erfassung konkreter fachlicher, qualifikatorischer Anforderungen bezogen auf das Gründungsvorhaben (anforderungsorientierte Verfahrensteile)

Zur Durchführung des Instrumentes sind ca. 90 Minuten zu veranschlagen, die jedoch nicht zwingenderweise „am Stück“ umgesetzt werden müssen.

### **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 oder von einem/r Profiler/in durchgeführt werden. Die Orientierungsphase schließt mit einer abschließenden Einschätzung der gründungswilligen Person in Form eines Kurzgutachtens.

### **Veränderungen und Weiterentwicklung seit 2008?**

Anhand der mit dem Kompetenzfeststellungstool gemachten Erfahrung wurde das Instrument zu Beginn des Jahres 2008 überarbeitet und entschlackt. Darüber hinaus wurden die Visualisierungen der Kompetenzfeststellung optimiert und kundenfreundlicher aufbereitet.

### **Wo beziehbar?**

Das Instrument zur Kompetenzfeststellung wird zur Zeit bundesweit im Rahmen der Beratung von existenzgründungswilligen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund umgesetzt.

### **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







**Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH**  
**Schießgrabenstr. 14, 86150 Augsburg**  
**Telefon: 0821 / 90799-0,**  
**Telefax: 0821 / 90799-11**  
**Internet: [www.tuerantuer.de](http://www.tuerantuer.de)**  
**E-Mail: [martina.fruechtl@tuerantuer.de](mailto:martina.fruechtl@tuerantuer.de)**

