



Fachtagung „Kompetenz sucht Job!“

INHALT

Ohne Arbeit heimatlos	S. 03	berufliche Orientierung	S. 16
Mit Chance M gezielt integrieren	S. 04	Forum 2: Kompetenzfeststellung als Teil des beruflichen Integrationsprozesses	S. 22
Was zählt, ist der Gesamteindruck	S. 06	Forum 3: Durch Empowerment eigene Perspektiven entwickeln	S. 26
Gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch Anerkennung von Kompetenzen	S. 08	Forum 4: Kompetenzfeststellung inter- national – Ein Blick über den Tellerrand	S. 29
Gelernt ist gelernt, aber nicht immer gleich anerkannt	S. 12	Forum 5: Kompetenzfeststellung – Migrationsspezifische Aspekte	S. 30
Die Bewältigung des Unplanbaren Forum 1: Kompetenzfeststellung und	S. 14		



Tina Früchtel,
Kordinatorin von MigraNet
und des IQ-Facharbeitskreises
Kompetenzfeststellung und
Profiling



Wolfgang FehI
Leiter des Koordinierungsprojekts
„Integration durch Qualifizierung“ (IQ) – Zentralstelle
für die Weiterbildung im
Handwerk

Anmerkung:
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden in dieser Dokumentation überwiegend männliche Formen verwendet (z. B. Migranten, Berater).

Kompetenz sucht Job

Liebe Leserinnen und Leser,

wir präsentieren Ihnen im Namen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft MigraNet, der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk und des Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellung und Profiling“ die hier vorliegende Dokumentation „Kompetenz sucht Job“. Sie ist das Ergebnis einer gleichnamigen Fachtagung, die wir am 19. April 2007 im Rathaus von Augsburg durchführen konnten. Über 180 Multiplikatoren aus den Bereichen Arbeit und Soziales, Wirtschaft und Politik waren unserer Einladung gefolgt, um sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie die Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten erfasst, beurteilt und anerkannt werden können. Die Diskussionsbeiträge und Fachvorträge zeigten sehr deutlich, wie dringend der Handlungsbedarf in diesem bislang vernachlässigten Aktionsfeld ist. Die stärkere Beachtung von Kompetenzen wird – nicht nur für Migrantinnen und Migranten – immer wichtiger: Neue berufliche Anforderungen, Innovationsdruck, Umgestaltung von Arbeitsabläufen, das Aufweichen traditioneller Berufsbilder, Patchwork-Biografien, technologischer Wandel, hochspezifische Anforderungen und gesteigerte Mobilität erfordern kompetenzorientiertes Denken und Handeln.

Dies stellt auch den Einzelnen vor wachsende Anforderungen. „Wie sieht meine Zukunft aus? Wie kann ich mich weiterbilden? Welche Kompetenzen sind gefragt?“ sind Fragen, die immer wieder geklärt werden müssen. Für die berufliche Beratung bedeutet dies, dass Möglichkeiten gesucht werden müssen, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Die Beratung muss ein aktiver Prozess sein, in dem die Vielfältigkeit einer Persönlichkeit zum Tragen kommt und eigene Stärken und Schwächen bewusst werden. Gerade Migrantinnen und Migranten haben häufig Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, denn ihre Fähigkeiten und Erfahrungen und ihre oftmals weitreichenden formalen Berufsqualifikationen können in Deutschland nicht eingebracht werden, da sie erst gar nicht als solche erkannt bzw. anerkannt werden.

Kompetenzfeststellungsverfahren können zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund einen wichtigen Beitrag leisten. Sie können zudem – wenn sie zu einer Anerkennung von formellen und informell erworbenen Lernleistungen führen – zu einer Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beitragen. In dieser Dokumentation stellen wir Ihnen Modelle vor, die Ihnen Anregungen für Ihre Arbeit geben können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Ohne Arbeit heimatlos



Eva Leipprand,
Bürgermeisterin und Kulturreferentin der Stadt Augsburg

Die Stadt Augsburg sorgt sich darum, dass in ihrer Stadt zugewanderte Migranten mit ihren Kompetenzen Zukunftschancen haben. Sie setzt dabei stark auf die Aktivitäten des Netzwerks MigraNet. Bürgermeisterin Eva Leipprand gewährt Einblick.

„Heimisch in der Welt wird man nur durch Arbeit. Wer nicht arbeitet, ist heimatlos.“ Das Zitat des Schriftstellers Berthold Auerbach aus dem frühen 19. Jahrhundert gilt noch heute ebenso wie der Ausruf des ehemaligen Arbeitsministers Blüm von 2001: „Lasst doch endlich die Leute arbeiten!“.

Genau auf diesem Gebiet ist das Netzwerk MigraNet seit über zwei Jahren sehr erfolgreich. MigraNet unterstützt Migrantinnen und Migranten, sich in einer neu-

en Umgebung zu „beheimaten“. MigraNet hilft ihnen, sich in Arbeitsprozesse einzugliedern, indem sie die Chance erhalten, ihre speziellen Fähigkeiten in das soziale Gefüge ihres neuen Lebensbereiches einzubringen. So können sie ihre individuelle Identität in einem für sie fremden Kultur- und Sprachraum stärken.

Die Friedensstadt Augsburg hat es sich zur Aufgabe gesetzt, die Vielfalt der Kulturen als Gewinn, als Ressource für die Zukunft darzustellen. Heute geht es um die Möglichkeit für Zugewanderte, ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt einzubringen. Jedoch die Frage, welche Zeugnisse, welche Diplome in der heutigen Wissensgesellschaft als anerkannte Türöffner für eine Beschäftigung gelten, beschäftigte nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund, sondern uns alle. Denn wir bewegen uns schon lange im Rahmen einer sich im starken Wandel befindenden Arbeitswelt mit sich ständig wandelnden Qualifikationsanforderungen. Wer kann heute noch einem jungen Menschen sagen „Wenn du dieses oder jenes Papier in der Hand hast, wirst du auch einen Job bekommen!“ Und kann man älteren, berufstätig gewesenen Zuwanderern klarmachen, dass die Qualifikationen und Papiere, die sie in ihrer Heimat erworben haben, an ihrem neuen Wohnort Deutschland nichts mehr zählen? Eine Medizinerin aus Russland musste zunächst als Putzfrau arbeiten. Heute ist

Kontakt:

Eva Leipprand,

E-Mail:

bgm.leipprand@augsbuerg.de
www.eva-leipprand.de/ob_eva.html



Bildungsportal der Stadt Augsburg



sie Krankenschwester in einem Augsburger Krankenhaus, wofür sie aber noch eine deutsche Zusatzqualifikation benötigte. Die ungewöhnlich große Resonanz auf die Einladung zu dieser Fachtagung zeigt, welche Relevanz das Thema hat.



Vor wenigen Wochen haben wir in der Stadt Augsburg das Weißbuch „Eine Stadt für alle“ im Stadtrat verabschiedet. Damit hat Augsburg erstmals Grundsätze einer Integrationspolitik vorgelegt, die den gesamten kulturellen und sozialen Wandel der Stadt umfasst. Diese Grundsätze stellen Vielgestaltigkeit und Vielkulturalität als eine Zukunftsaufgabe und zugleich Entwicklungschance dar. So lautet einer unserer Grundsätze: „Wir fördern das Engagement und die Fähigkeiten der Augsburger Bürger mit Migrationshintergrund. Zwar ist Vielkulturalität auch geprägt von handfesten Chancenunterschieden und materieller Ungleichheit, aber unter den Migranten gibt es auch viele Leistungsträger. Wir brauchen ihr vielfältiges Engagement – für ihre Landsleute und für die Stadt Augsburg. Denn wir können uns einen Rückzug der ‚Migranteneliten‘ in eigene Nischenwelten nicht leisten.“ ■



Die Stadt Augsburg fördert gezielt den interkulturellen Dialog

Mit Chance M gezielt integrieren



Mit gezielten Weiterbildungsangeboten, Rechtsberatung und interkulturellem Training fördert die Handwerkskammer für Schwaben Migranten. Ihr Vizepräsident Jürgen Schmid gibt Einblick in die Strategie.

Jürgen Schmid,
Vizepräsident der Handwerkskammer für Schwaben

„Kompetenz sucht Job“ – so lautet das Thema der Tagung – und es könnte auch genau umgekehrt heißen: „Job sucht Kompetenz“ – ein Arbeitsplatz soll mit einem kompetenten, fähigen Mitarbeiter besetzt werden.

Für mein Haus, die Handwerkskammer für Schwaben, zählt die Integration von Personen mit Migrationshintergrund zu den entscheidenden Zukunftsfeldern, wenn es um Beschäftigung im Handwerk geht. Wir als Wirtschaft in Kombination mit weiteren Partnern sind gefordert, Netzwerke zu schaffen, die Menschen mit Migrationshintergrund helfen, am Arbeitsleben teilzu-

Kontakt:
Jürgen Schmid,
E-Mail:
jschmid@hwk-schwaben.de
www.hwk-schwaben.de

nehmen. Eines ist ganz klar: Wir dürfen diese Menschen nicht alleinlassen. Wir müssen ihnen mit maßgeschneiderten Angeboten eine reelle Chance auf ein tragfähiges, berufliches Fortkommen geben.

Das war auch der Grund für uns, als erste und bislang einzige Handwerkskammer in Bayern ein Projekt zu etablieren, das sich intensiv mit dieser Fragestellung beschäftigt. Seit Juli 2005 haben wir nun das Projekt „Chance M“ als Teilprojekt einer Entwicklungspartnerschaft mit MigraNet etabliert. Wir sind mit dem Projekt „Chance M“ auf zwei Feldern tätig:

1. Wir beraten Handwerksunternehmer, die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigen oder beschäftigen möchten, in arbeitsrechtlichen Fragen.
2. Wir bieten Menschen mit Migrationshintergrund berufliche Weiterbildung an.

Ganz konkret bieten wir berufsbezogene, fachsprachliche Deutschkurse. Hinzu kommen Spezialseminare, die zum Beispiel in verschiedenen Schweißtechniken ausbilden sowie Nachqualifizierungen, wenn etwa ein Mitarbeiter in einem Kfz-Betrieb nicht über den geforderten Gesellenbrief verfügt. Hier sind wir Partner der Handwerksbetriebe und sorgen dafür, dass sich diese Mitarbeiter entsprechend qualifizieren können. Wir

bieten aber auch interkulturelle Trainings in Zusammenarbeit mit anderen Partnern von MigraNet an. Auch speziell für unsere Obermeister, Lehrlingswarte, Ausbilder in den Betrieben und Mitarbeiter unseres eigenen Hauses finden diese interkulturellen Trainings statt. Wir erreichen so „Multiplikatoren“, die ihre eigenen Erfahrungen an Kollegen weitergeben können.

Ich selbst habe bereits ein solches Training absolviert und obwohl ich in meinem Unternehmen seit vielen Jahren Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftige, musste ich feststellen, dass es gut ist, über die Kultur, die Gepflogenheiten, „die Denke“ von Menschen aus anderen Kulturkreisen, besser Bescheid zu wissen. Das erleichtert den Umgang und das gegenseitige Verständnis enorm. ■



Mehr als 180 Experten aus Politik, Wirtschaft, Arbeit und Soziales diskutierten im Rahmen der Augsburger Fachtagung „Kompetenz sucht Job“ über die Anerkennung und Erfassung von Kompetenzen.

Was zählt, ist der Gesamteindruck



Für die erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt ist es wichtig, dass Migranten gute Kenntnisse des deutschen Bildungs- und Qualifizierungssystems haben – so Christa Stewens, stellvertretende bayerische Ministerpräsidentin.

Christa Stewens,
Bayerisches Staatsministerium
für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen und seit
Oktober 2007 stellvertretende
bayerische Ministerpräsidentin
Kontakt:
E-Mail: christa.stewens@stmas.bayern.de
www.stewens.de

Die Bundesrepublik Deutschland braucht qualifizierte Arbeitskräfte. Das Motto der Fachtagung „Kompetenz sucht Job!“ sollte Ansporn in zweierlei Hinsicht sein:

- Für die bei uns lebenden Menschen mit Migrationshintergrund, auf ihre erworbenen Qualifikationen aufzubauen, um die für den Arbeitsmarkt notwendigen Kompetenzen zu entwickeln.
- Für die Betriebe, diese Kompetenzen zu erkennen, zu fördern und effektiv zu nutzen.

Dies ist jedoch nicht so einfach: Migranten bringen sehr unterschiedliche berufliche Qualifikationen mit. Die Bildungssysteme sind von Land zu Land sehr verschieden. Zudem treffen viele dieser Menschen völlig unvorbereitet auf unser Bildungssystem. Gleichwohl aber wollen viele Migranten ihre im Heimatland erworbenen Kompetenzen anerkannt wissen und bei uns

eine qualifizierte Beschäftigung ausüben. Dieser Leistungsbereitschaft sollten vor allem die Arbeitgeber aufgeschlossen gegenüberstehen. Sie sollten die berufliche Weiterentwicklung unterstützen, was letztlich ja auch in ihrem eigenen Interesse liegen dürfte. Bei nicht reglementierten Berufen, bei denen also weder der Zugang noch die Ausübung von gesetzlich bestimmten Qualifikationen abhängt, entscheidet allein der Arbeitgeber, ob die von ihm gestellten Anforderungen von seinen Mitarbeiter erfüllt werden. „Kompetenz sucht Job!“ ist hier also durchaus wörtlich zu nehmen: Der Bewerber belegt die Kompetenz eigenverantwortlich durch Diplome oder sonstige Bildungsnachweise, und der Arbeitgeber beurteilt sie nach seinen Auswahlkriterien.

Lediglich bei den reglementierten Berufen, wie zum Beispiel bei Ärzten, wird für die Berufszulassung geprüft, ob der ausländische Abschluss dem deutschen gleichwertig ist. Gegebenenfalls müssen Studien- oder Prüfungsabschnitte in Deutschland nachgeholt werden. Für die Feststellung von Hochschulqualifikationen wird künftig auch in Deutschland das „Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region“ maßgebend sein, nachdem Bundestag und Bundesrat Anfang 2007 dem Beitritt zum Übereinkommen zugestimmt haben.

Berufliche Kenntnisse, die bei uns im Betrieb und in Lehrgängen erworben werden, werden in einigen Ländern an Hochschulen vermittelt. Von daher sind auch nicht alle Qualifikationen immer vergleichbar. Daher beurteile ich EU-Initiativen für einen europäischen Qualifikationsrahmen (abgekürzt: EQF) und ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (abgekürzt: ECVET) positiv. Damit wird bei der Bewertung der beruflichen Bildung nicht nach formalen Gesichtspunkten vorgegangen, sondern es werden die mit dem jeweiligen Abschluss erworbenen Kompetenzen auf den Prüfstand gestellt. Die äußerst umfangreichen Vorarbeiten in den Mitgliedsstaaten werden allerdings noch einige Jahre in Anspruch nehmen.

Beherrschung der Deutschen Sprache als Schlüssel zur beruflichen Integration

Für die Anerkennung der Kompetenzen durch den Arbeitgeber ist die Beherrschung der deutschen Sprache eine wichtige Voraussetzung. Dass Sprachdefizite eine ernst zu nehmende Hürde bei der Arbeitsaufnahme sind, belegen die Untersuchungen über Empfänger von Hartz IV des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Bayern zur Jahreswende 2005/ 2006. So gaben 30 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund als höchsten Schulabschluss die Fach- oder Hochschulreife an. Bei den deutschen Hartz-IV-Emp-

fängern hatten nur 13 Prozent einen solchen Schulabschluss. Allerdings hatten 25 Prozent der schulisch gut ausgebildeten Migranten ihren Schulabschluss im Ausland erworben – und dieser wurde in Deutschland nicht anerkannt. Diese nicht verwertbaren Schul- und Ausbildungsabschlüsse sind aber eine Schwierigkeit beim Berufseinstieg. Von zentraler Bedeutung für den Erfolg am Arbeitsmarkt sind zudem die Deutschkenntnisse. So gaben immerhin rund 50 Prozent der befragten Zuwanderer an, über gute oder gar sehr gute Deutschkenntnisse zu verfügen. Andererseits bewerteten 15 Prozent ihre Sprachkenntnisse eher als schlecht und rund 35 Prozent als „einigermaßen“. Für die Hälfte der Leistungsempfänger mit höherem Schul- oder Ausbildungsabschluss heißt dies jedenfalls, dass besondere Anstrengungen erforderlich sind, um sowohl die deutschen Sprachkenntnisse auf ein hohes Niveau zu bringen als auch die beruflichen Kompetenzen für qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten nutzbar zu machen. ■

Deutschlernen zur Familiensache machen



Gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die Anerkennung von Kompetenzen



„Wie können Kompetenzen erfasst, beurteilt und zertifiziert werden und was ist dabei die Herausforderung bei Menschen mit Migrationshintergrund?“ – mit dieser Fragestellung befasst sich der bundesweite IQ-Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung und Profiling“. Tina Früchtl stellt erste Arbeitsergebnisse vor und gibt Anregungen für die weitere Diskussion.

Tina Früchtl,
Kordinatorin von MigraNet
und des IQ-Facharbeitskreises
Kompetenzfeststellung und
Profiling

Kontakt:
martina.fruechtl@tuerantuer.de
www.tuerantuer.de

Das Thema Migration wird bei uns häufig unter defizitären Gesichtspunkten diskutiert, so als wären wir vor 60 Jahren, als Arbeitskräfte für die Produktionsstätten einwanderten, stehen geblieben. Hervorgehoben werden vor allem schlechte Sprachkenntnisse und mangelnde Ausbildung. Die Einwanderung von hochqualifizierten Menschen nach Deutschland oder die Bildungseliten der 2. oder 3. Generation hingegen kommen in der öffentlichen Wahrnehmung kaum vor. Kompetenzen und Fähigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund werden in Deutschland zu wenig erkannt bzw. anerkannt. Viele Zugewanderte, auch wenn sie schon lange Jahre in Deutschland leben, fin-

den entgegen ihren Lebenszielen und -fähigkeiten keinen Zugang zu qualifizierten Segmenten des Arbeitsmarkts. Ihre interkulturellen Kompetenzen werden höchstens von den „Global Playern“ geschätzt, weil es bei ihnen um Geschäftsbeziehungen, die Erschließung neuer Märkte und die Gewinnung neuer Kunden geht.

Ressourcenverschwendung durch Dequalifizierung

Nicht nur, dass wir Kompetenzen nicht erkennen, wir dequalifizieren Migranten systematisch. Ein Beispiel dafür ist die Nichtanerkennung von Zeugnissen aus Nicht-EU-Ländern. Da die Ausbildungsinhalte nicht identisch sind, gilt der jeweilige Mensch als unqualifiziert. Waren Sie in Kamerun Ingenieur, hat Ihr Zeugnis hier keinen Wert. Waren Sie Lehrerin im Irak, werden Sie höchstwahrscheinlich als Putzfrau arbeiten. Ihnen wird erst gar nichts anderes angeboten! „Mit der Zeit habe ich das Gefühl bekommen, mich nimmt keiner. Ich will mich hier weiterentwickeln und mich wie ein vollwertiger Mensch fühlen.“ Dieses Zitat stammt aus dem MigraNet-Evaluationsbericht, von einer Klientin eines beruflichen Beratungsangebotes. Und weiter: „Das muss doch jetzt hier meine zweite Heimat sein und ich will hier irgendwas für die Gesellschaft tun. Ich will arbeiten, aber keiner will von mir irgendwas haben. Das ist doch komisch.“

Man kann es als komisch bezeichnen, man kann es

aber auch Diskriminierung nennen und eine enorme Verschwendung von Ressourcen. Arbeitgeber haben zunehmend Selektionsprobleme, geeignete Bewerber zu finden, die sich nicht mehr mit Qualifikationen und Zeugnissen lösen lassen. Auch diejenigen, die keinen „passenden“ oder nicht genau dem hiesigen Standard entsprechenden Bildungsabschluss haben, können kompetente Mitarbeiter sein. Genau deshalb sind Kompetenzfeststellungsverfahren nötig. Sie sollten dabei vor allem folgende Ziele im Blick haben:

- die systematische Erfassung und Dokumentation von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen,
- die Erweiterung der beruflichen und persönlichen Handlungskompetenz,
- die Stärkung des Selbstbewusstseins,
- die zielgerichtete Bildungs- und Laufbahnplanung,
- die Auswahl von geeigneten Bewerbern,
- der erleichterte Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt,
- die Anerkennung von Leistungen aus beruflichen und außerberuflichen Tätigkeiten,
- die Herstellung von Chancengleichheit.

Kompetenzfeststellung ganzheitlich ausrichten

Doch wie können Kompetenzen erfasst werden und was ist bei Menschen mit Migrationshintergrund die

Inside MigraNet

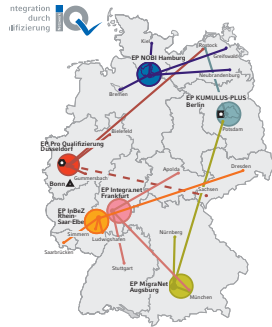
MigraNet ist eine EQUAL-Entwicklungspartnerschaft mit Projekten in Augsburg, München, Nürnberg und Potsdam. 14 Projekte haben sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen, um für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund einzutreten. Die Zielgruppe von MigraNet sind Migranten, die arbeitslos oder arbeitssuchend sind, sich beruflich (weiter-)qualifizieren wollen oder Beschäftigte, die mittel- oder unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Unterstützt wird die Arbeit des Netzwerks von strategischen Partnern wie der Bundesagentur für Arbeit, Agenturen für Arbeit, Integrationsbeauftragten, Ausländerbeiräten, Gleichstellungsstellen für Frauen, Kammern, Gewerkschaften, der Ludwigs-Maximilians-Universität München, Migrantenselbstorganisationen, der Lernenden Region Nürnberg, Fürth, Erlangen, der BQN Nürnberg sowie von Kommunen. Zu den speziellen Handlungsfeldern von MigraNet zählen:

- Interkulturelle Beratung und Diversity Management
- Fort- und Weiterbildungsberatung für Migranten, Unternehmen und Migrantenselbstorganisationen
- Kompetenzfeststellungsverfahren und Profiling
- Existenzgründungsberatung
- Entwicklung einer Internetplattform als Informations- und Weiterbildungsquelle
- Entwicklung von neuen Konzepten zur beruflichen Nachqualifizierung von Migranten
- Multiplikatorenschulungen zu den Themen „Interkulturalität“ und „Diversity Management“ sowie „Antidiskriminierung“
- Beratungen von Betrieben und Beratungseinrichtungen bezüglich Weiterbildungsmaßnahmen und berufsbezogener Sprachkurse
- Förderung der Selbsthilfepotenziale von Menschen mit Migrationshintergrund
- Durchführung einer Gender-Studie zum Thema „Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt“

Koordiniert wird die Arbeit des Netzwerkes durch „Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH“ in Augsburg. Gefördert wird MigraNet durch die europäische Beschäftigungsinitiative EQUAL im Europäischen Sozialfond, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit. Zudem ist MigraNet Partner des bundesweiten Netzwerkes „IQ – Integration durch Qualifizierung“ (www.intqua.de).

Einleitung ins Thema



Netzwerk „IQ – Integration durch Qualifizierung“

besondere Herausforderung? Ich will mich dieser Fragestellung einmal aus ungewohnter Sicht, am Beispiel der Stadt Augsburg, annähern. Stellen Sie sich vor, Augsburg müsste sich auf eine Stelle bewerben. Der traditionelle Weg, der in der Berufsberatung oder bei Einstellungsverfahren in der Regel gegangen wird, ist der Blick auf die berufliche Qualifikation. Und beim Thema Arbeitskraft taucht für Augsburg das Bild der Webstühle und Maschinen auf. Während der Industrialisierung im 19. Jahrhundert entstanden große Fabrikanlagen. Augsburg wurde sogar zur „Welthauptstadt“ der Textilindustrie. Blieb es aber nicht. Die großen Kattunmanufakturen und Spinnereien schlossen ihre Pforten: Augsburg nun nicht mehr vermittelbar? Das Beispiel zeigt: Es reicht nicht aus, nur berufliche Qualifikationen zu betrachten Kompetenzfest-

lungsverfahren müssen möglichst ganzheitlich ausgerichtet sein und auch informell erworbene Kompetenzen und sogenannte Schlüsselqualifikationen erfassen. Steigen wir also etwas tiefer in die Biografie von Augsburg ein. Gegründet wurde die Stadt durch den römischen Kaiser Augustus, 15 vor Christus. Ein Kandidat mit Migrationshintergrund also. Welche Sprachkenntnisse bringt er mit – Deutsch, Italienisch oder Latein? Die seefahrenden Welser und die geldmächtigen Fugger erhoben Augsburg bis zum Ende der Renaissance zu einem bedeutenden Handels- und Wirtschaftszentrum. Weitere fachliche und personale Kompetenzen, wie Handel, Mathematik, Betriebswirtschaft oder Führungsqualitäten könnten also vorhanden sein. Hohe Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit stellte die Stadt übrigens unter Beweis, als der Religionsfrieden zwischen Protestanten und Katholiken 1555 geschlossen wurde. Gut 2000 Jahre Geschichte sind zu lang, um hier noch weiter vorzudringen. Das gilt auch für Kompetenzfeststellungsverfahren. Nicht jedes Detail muss ans Tageslicht befördert werden. Die freiwillige Teilnahme ist wichtige Voraussetzung.

Inside Netzwerk IQ – Integration durch Qualifizierung

Das bundesweite Netzwerk „IQ – Integration durch Qualifizierung“ ist ein Zusammenschluss der sechs Entwicklungspartnerschaften InBeZ, Integra.net, KumulusPlus, MigraNet, NOBI und ProQualifizierung. Es wurde im Jahr 2005 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL initiiert. Die Projektkoordinati-on liegt beim ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. in Düsseldorf. Ziel des IQ-Netzwerkes ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Im Mittelpunkt der Netzwerkarbeit stehen die Schwerpunktthemen maßgeschneiderte Beratungsangebote, Verfahren zur Kompetenzfeststellung, gezielte Fort- und Weiterbildungen, Angebote zu berufsbezogenem Deutsch, Beratungen zur Existenzgründung und -sicherung sowie Konzepte für interkulturelle Personalentwicklung. Dazu haben sich projektübergreifend einzelne Facharbeitskreise gegründet, die entsprechende Konzepte und Handlungsempfehlungen erarbeiten. Der Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Profiling setzt sich aus Mitarbeitern der sechs oben genannten IQ-Entwicklungspartnerschaften und der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften Arbeit und Bildung International sowie bridge zusammen. Mehr Infos im Internet unter: www.intqua.de

Vertraulichkeit und Respekt sind unabdingbar

Kompetenzfeststellungsverfahren müssen immer den Grundsätzen der Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, Gerechtigkeit und Transparenz folgen. Sie müssen die

Privatsphäre und Rechte des Einzelnen wahren. So gibt es die Europäische Union vor. Der Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Profiling hat folgende Qualitätsstandards für Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt:

- Kompetenzen, Fähigkeiten und Potenziale müssen unter Berücksichtigung der individuellen Biografie sowie kultureller Aspekte erfasst werden.
- Die Instrumente zur Kompetenzfeststellung müssen ganzheitlich ausgerichtet sein. Sie müssen neben beruflichen Kompetenzen auch Schlüsselkompetenzen und individuelle Ressourcen erfassen. Das Individuum steht dabei immer im Mittelpunkt des Geschehens.
- Die Anerkennung/Wertschätzung von im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen muss gewährleistet sein.
- Die Konzipierung, Durchführung und Auswertung von Kompetenzfeststellung erfolgt unter der Berücksichtigung von genderspezifischen und kulturellen Aspekten. Mit kulturellen Unterschieden muss sensibel umgegangen werden, auf eine monokulturelle Ausrichtung muss verzichtet werden.

Warum das so wichtig ist? Kompetenzen werden im Laufe des Lebens erlernt und durch eine kulturelle Sozialisation geprägt. Deshalb muss eine dialogische Aus-

einandersetzung zwischen Teilnehmern und Fachkräften stattfinden können, um kulturell bedingten Unterschieden Raum zur Aushandlung zu geben. Deshalb müssen Fachkräfte für die Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren speziell qualifiziert sein und brauchen interkulturelle Kompetenz.

Handlungsbedarf bei modularer Nachqualifizierung

Damit Lücken in der Qualifikation geschlossen oder unterschiedliche Standards angeglichen werden können, brauchen wir geeignete Nachqualifizierungsmaßnahmen. Wenn Sie Friseur im Iran waren, ist eine Maßnahme sinnvoll, die Sie auf die deutsche Gesellenprüfung in wenigen Modulen vorbereitet. Modulare Nachqualifizierungsmaßnahmen gibt es jedoch noch viel zu wenige. Meistens muss ganz von vorn angefangen werden oder gleich etwas Neues. Auch ein Sprachkurs kann notwendig sein, gefolgt von einer beruflichen Qualifizierung. Berufsbezogene Sprachkurse, die beides vereinen, sparen häufig einen langwierigen Qualifizierungsweg. Ebenfalls wichtig: eine ganzheitliche Beratung. Die Beratung muss eine Orientierung vermitteln und eine langfristige Berufswegplanung vorsehen. Dabei ist es sinnvoll, die Kompetenzfeststellung in eine Prozesskette einzubinden, in Kombination mit Beratung, Coaching, Weiterqualifizierung und Hilfestellung bei der Arbeitssuche. ■

Kompetenzfeststellungsverfahren müssen immer ein Ziel verfolgen, wie etwa die Einbindung in adäquate Förderangebote, eine Berufs- oder Lebenswegplanung, die Auswahl von geeigneten Bewerbern oder die Anerkennung von Lernleistungen.

Gelernt ist gelernt – aber nicht immer anerkannt



Nicht formell erworbene Kompetenzen sollten genauso anerkannt werden wie formell erworbene fordert der Personalentwickler Ruedi Winkler. Dann wüsste die Wissensgesellschaft besser, was sie alles weiß.

Ruedi Winkler, freiberuflicher Personal- und Organisationsentwickler, hat zuvor 17 Jahre im Arbeitsamt der Stadt Zürich gearbeitet, zuerst als Abteilungsleiter, dann als Direktor.

Der diplomierte Landwirt und Betriebswirt ist u.a. Präsident des Vereins Valida für ein schweizerisches System zur Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen.

Kontakt:
E-Mail:
mail@ruediwinkler.ch
www.ruediwinkler.ch

In der heutigen Arbeitswelt gehören Flexibilität, Lernbereitschaft, Zusammenarbeiten mit immer wieder anderen Personen, rasches Zurechtfinden in neuen Umgebungen zu den wichtigsten Eigenschaften. Für all diese Eigenschaften haben Migrant/innen schon den Tatbeweis erbracht. Doch davon merken sie meistens nichts, wenn sie eine Stelle suchen. Das hängt wohl damit zusammen, dass sich bei den Arbeitgebern die Kompetenzvermutung nach den vorweisbaren Papieren richtet. Ob den Diplomen oder Zertifikaten auch real vorhandene Kompetenzen gegenüberstehen, scheint weniger zu interessieren – Hauptsache das richtige Papier ist da. Es besteht eine Riesenkluft zwischen der Akzeptanz der Kompetenzen, die jemand formell in der Schule oder in Kursen erworben hat, und jenen, die jemand nicht formell, also bei der praktischen Ar-

beit, in der Freizeit, in der Familie, bei Hobbys oder bei Nebenbeschäftigungen erworben hat.

Fazit: Der Übergang zu einem System, das Kompetenzen akzeptiert und anerkennt, ohne Ansehen, wo und wie sie erworben wurden, kommt einer Kulturrevolution gleich.

Anerkennung ausländischer Qualifikationsnachweise

Ähnlich sind die Schwierigkeiten, wenn jemand mit einem, in einem anderen Land erworbenen Qualifikationsnachweis eine entsprechende Arbeit sucht. Da gilt praktisch überall das Prinzip, dass ein Qualifikationsnachweis aus dem eigenen Land mehr Wert ist als der aus dem fremden Land. Wenn das schwierig zu ändern ist, gäbe es ja eine faire Lösung: Man konzentriert sich auf die bei einer Person vorhandenen Kompetenzen anstatt auf das Herkunftsland der Papiere. Untersuchungen bestätigen, was wir aus der Praxis schon lange wissen: rund zwei Drittel der Kompetenzen werden nicht auf formelle Art erworben. Das Bildungssystem und die Wirtschaft müssen diese Tatsachen endlich nach vollziehen. Das heißt, es müssen für den nicht formellen Bereich gleiche Chancen geschaffen werden, damit Kompetenzen anerkannt werden, ganz gleichgültig, wo der Lernort war und wie jemand etwas gelernt hat.

Das Bildungssystem auf zwei Beine stellen

Das formelle Bein des Bildungssystems ist heute ein starkes dickes Bein. Das Bein der Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen ist dünn. Das muss sich ändern. Wir alle wissen, wie rasch für Prüfungen gelernter Stoff sich wieder verflüchtigt. Wenn Jugendliche nach der Ausbildung eine Stelle suchen, ist der Einwand der Arbeitgeber, sie hätten zu wenig Praxis, rasch zur Stelle. In der letzten Zeit war in der Schweiz die Arbeitslosenquote der Menschen zwischen 20 und 25 Jahren, die direkt aus der Ausbildung kommen, immer die höchste aller Altersklassen. Deutlicher kann man die Aussagekraft der formellen Ausbildung nicht relativieren.

Die Forderung: An das Anerkennungsverfahren der nicht formell erworbenen Kompetenzen dürfen nicht höhere Anforderungen gestellt werden als an das formelle System.

Formelles und nicht formelles Lernen ergänzen sich. Ein wesentlicher Teil des nicht formellen Lernens ist möglich, weil eine Grundlage durch das formelle Lernen gelegt wird. Die Wechselwirkungen zwischen dem Lernen bei und außerhalb der Arbeit und dem Lernen in Schulen und in Kursen sind offensichtlich. Die Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen

stärkt das Selbstbewusstsein und der Prozess der Kompetenzenbilanzierung macht weniger Schulgewohnten wieder Mut zum Besuch von Bildungsveranstaltungen. So wie das formelle Lernen den Horizont erweitert, so kann die Anerkennung des nicht formellen Lernens den Menschen Aufschluss geben über verschiedene Aspekte ihres Könnens sowie über ihre Potenziale, die sie bisher nicht kannten. Die entscheidende Phase der Anerkennung des nicht formell Gelernten ist das Reflektieren über die bisherigen Tätigkeiten und die dabei erworbenen Kompetenzen, also beim Erstellen einer Kompetenzenbilanz. Wichtig ist: Die herausgearbeiteten Kompetenzen müssen so präsentiert werden, dass sie für die betreffende Person und für Außenstehende sichtbar sind.

Das nicht formelle Lernen wird noch wichtiger

In der Arbeitswelt nimmt die Zahl der Neuerungen zu. Da diese mit einem Lernprozess verbunden sind, nimmt die Bedeutung des nicht formellen Lernens ebenfalls zu. Aus zeitlichen und Kostengründen ist der traditionelle Lernprozess mit den drei Phasen formelle Schulung, Sichern des Transfers und Implementierung am Arbeitsplatz zu aufwendig. Umso wichtiger wird das direkte Lernen bei der Arbeit und die Anerkennung dieses Lerneffektes. Für die Migranten öffnet die Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen viele Türen.

„Nicht das die Papiere, sondern die vorhandenen Kompetenzen zählen.“

Die Bewältigung des Unplanbaren



Veränderungen in der Arbeitswelt machen es notwendig, den Blick auf die bisher verborgenen Seiten professionellen Handelns zu erweitern. Dabei geht es nicht nur darum, „Anderes“ sondern auch „anders“ als in der bisher gewohnten Weise wahrzunehmen, so der Sozialökonom Prof. Dr. Fritz Böhle.

Prof. Dr. Fritz Böhle,
ist Inhaber des Lehrstuhls für
Sozioökonomie der Arbeits- und
Berufswelt an der Wirtschafts-
wissenschaftlichen Fakultät der
Universität Augsburg.

Kontakt:
E-Mail: [Fritz.boehle@
phil.uni-augsburg.de](mailto:Fritz.boehle@phil.uni-augsburg.de)
www.philso.uni-augsburg.de

Durch wissenschaftliche Methoden und Erkenntnisse, mögliche Unwägbarkeiten sukzessive auszuschalten, erweist sich heute als unrealistisch. Es zeigt sich, dass je komplexer technische und organisatorische Systeme sind, desto anfälliger sind sie auch für eine Vielzahl nicht exakt bestimmbarer Einflüsse. In Analysen von Unternehmen und Managementkonzepten gipfelt dies in der Feststellung, dass ein Unternehmen bestenfalls fünf Minuten planbar ist. Nicht die Unmöglichkeit der Planung ist das eigentlich Neue, sondern die Vermischung von Planung und Nichtplanbarem.

Die Bewältigung von Unwägbarkeiten war in der Vergangenheit Aufgabe des Managements. Heute ist zunehmend auch eine Aufgabe der Arbeitskräfte auf nahezu allen Ebenen. Im Prinzip wird allen Arbeitskräften die Verantwortung für einen reibungslosen Ablauf betrieblicher Prozesse übertragen, von der (Fein-)Planung

und Koordination bis hin zur Durchführung der eigenen Arbeit. Dies beinhaltet auch die Zuständigkeit für die Bewältigung nicht vorhersehbarer Unwägbarkeiten.

Erfahrungswissen als verborgene Seite professionellen Handelns

Professionelles Handeln zeichnet sich nach herrschender Meinung vor allem durch wissenschaftlich fundiertes Fachwissen und planmäßig-rationales Handeln aus. Bei der Bewältigung des Unplanbaren gerät jedoch ein solches Handeln an seine Grenzen. Denn kritische Situationen zeichnen sich dadurch aus, dass Informationen über Wirkungszusammenhänge nur unvollständig vorliegen. Zudem lässt sich die Komplexität der Ereignisse nicht immer durch theoretische Modelle erfassen. Ein anderes Wissen und andere kognitive Leistungen sind hier notwendig. Genau hier wird die „verborgene Seite“ professionellen Handelns sichtbar. In der Praxis ist sie genau das, was eigentlich einen Experten ausmacht: das Erfahrungswissen. Fragt man in der betrieblichen Praxis nach, was einen „besonderen Experten“ ausmacht, so stößt man auf Phänomene wie, das Gespür für eine Sache oder den richtige Riecher bei der Lösung von Problemen haben. Ein gemeinsames Kennzeichen solcher Phänomene ist: Hier handelt es sich weder um objektivierbares Wissen noch um planmäßig-rationales Handeln. Im Angel-

sächsischen nennt man diese Fähigkeiten „tacit skills“ oder „tacit knowledge“. Damit ist gemeint: Es handelt sich um Fähigkeiten, die „stillschweigend“ angewendet werden.

Erfahrungsgelitet-subjektivierendes Handeln

Wie Untersuchungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen zeigen, ist „das besondere Gespür für etwas zu haben“, gerade dann notwendig, wenn Situationen und Anforderungen auftreten, die nicht voraussehbar und planbar sind und mit Fachwissen und rationalem Handeln allein nicht bewältigt werden können. Die empirischen Untersuchungen zeigen, dass das besondere Gespür eines Mitarbeiters für eine Situation oder intuitive Entscheidung nicht allein auf detaillierten Kenntnissen praktischer Gegebenheiten beruht. Vielmehr handelt es sich hier um eine „andere“ Arbeitsweise. Diese kann im Unterschied zu einem planmäßig-rationalen Arbeitshandeln als ein erfahrungsgelitet-subjektivierendes Arbeitshandeln bezeichnet werden. Mit „erfahrungsgelitet“ ist vor allem die sinnliche Erfahrung und das selbstständige „Erfahrungsmachen“ gemeint.

Vor diesem Hintergrund heißt professionelles Handeln: wissenschaftlich fundiertes Fachwissen situationsspezifisch zu nutzen und mit planmäßig-rationalem Handeln zu verbinden. Hinzu kommt besonderes Er-

fahrungswissen und erfahrungsgelitetes-subjektivierendes Handeln. Beides zu können und je nach Bedarf zu nutzen und zu kombinieren, ist die Grundlage professionellen Handelns. Für die gesamte berufliche Qualifizierung ist die Befähigung zu einem erfahrungsgelitet-subjektivierenden Arbeitshandeln daher eine neue Herausforderung. ■

Stationen des erfahrungsgeliteten-subjektivierenden Arbeitshandeln

- Grundlegend ist eine komplexe sinnliche Wahrnehmung, die mit subjektiven Empfindungen verbunden ist. Sie richtet sich nicht nur auf exakt und eindeutig definierbare und messbare Informationen, sondern ebenso auf diffuse und vielschichtige Informationsquellen wie Geräusche, Vibrationen oder Farbveränderungen. Die sinnlichen Wahrnehmungen werden dabei in Empfindungen umgesetzt und somit interpretiert.
- Eine solche sinnliche Wahrnehmung ist verbunden mit verhaltensnahen Formen des Denkens. Gegebenheiten und Ereignisse werden als Bild, Bewegungsablauf, mit Geruch oder akustischem Signal im Gedächtnis behalten. Auf diese Weise kann durch ein bestimmtes Ereignis eine Assoziationskette ausgelöst werden. Die Assoziationskette läuft durch konkrete assoziative Verknüpfungen ab. Diese sind nicht beliebig, sondern erhalten ihre Systematik aus ihrer Erlebnisbezogenheit. Dazu gehört auch der Vergleich der aktuellen Situation mit bereits früher Erlebtem. Die aktuelle Situation wird mit unterschiedlichen früheren Ereignissen verglichen. Hierauf beruht auch das Gespür für technische Störungen. „Man ahnt, dass etwas passiert“, ist eine typische Beschreibung hierfür.
- Im Unterschied zu einem planmäßigen Vorgehen erfolgt der Umgang sowohl mit Technik als auch mit Personen dialogisch-interaktiv und entdeckend-explorativ.
- Die technischen Gegebenheiten werden nicht nur als Objekte, die nach Gesetzmäßigkeiten funktionieren, betrachtet; sie gelten eher als etwas „Lebendiges“, das ein „Eigenleben“ hat und auf das man sich einstellen muss.

Damit Migranten eine reale Chance auf Integration in den deutschen Arbeitsmarkt haben, müssen sie erst einmal selber wissen, wo genau ihre Stärken und Fähigkeiten liegen. Das betrifft vor allem Kenntnisse und Fertigkeiten, die nicht durch Zertifikate nachweisbar sind. Ein wichtiger Schlüssel dazu ist die Kompetenzbilanz.

Kompetenzbilanz in der Gruppe

Ellen Wild-Blom und Uschi Engelschall stellen einen Methodenkoffer vor, der sich für die Kompetenzbilanz in der Gruppe bewährt hat.

Entwicklung und Durchführung:

- im Teilprojekt empowerMi / MigraNet
- im Rahmen der beruflichen Orientierung
- als modulares Verfahren mit vielfältigen Methoden
- für die Arbeit mit Gruppen
- um das Instrument „Kompetenzbilanz mit Migrant/inn/en“ zugänglich, erfahrbar und in der Gruppe anwendbar zu machen

Ziele:

- Kompetenzen und Ressourcen erfahren, sehen, begreifen und mit dem eigenen Leben und Alltag verknüpfen.
- Lernen aus Erfahrungen: mit handlungsorientierten, kreativen Methoden.

Sprache:

Teilnahme ist auch mit geringen Deutschkenntnissen möglich (Einsatz von Übersetzungen, Wörterbüchern, sprachunabhängigen Bausteinen, Unterstützung durch Gruppe).

- Vermittlung und Umsetzung (Begriffe, Inhalte) auch für niedriges Sprachniveau.
- Aktive Eigenbeteiligung und Selbstreflexion der Teilnehmer/innen.

Der Kompetenzkoffer:

Symbol für:

- Begleiter durch das Leben
- lebenslang gesammelte Erfahrungen, Wissen, Können
- Verschlossenes öffnen, aufräumen und neu packen
- Schätze (wieder-)finden, Kompetenzen entdecken

Methode:

- praktischer Einsatz in allen Modulen
- auspacken der Inhalte (Symbole für Kompetenzen, Arbeitsmaterial)
- be- und erarbeiten, ergänzen und wieder füllen



- Verbalisieren der Ergebnisse und Dokumentation durch Teilnehmer/innen.
- Empowerment
- zusätzliche Selbststärkung und Motivation durch den Gruppenprozess.
- Interkulturelle Kompetenz, Achtung und Respekt erfahren.
- Unterstützung bei der Berufs- und Lebenswegplanung (Laufbahnmanagement).

Praxisbeispiel: Zielgruppe „Flüchtlinge in handwerklicher Qualifizierung“



Durchführung eines Workshops für die Kompetenzbilanz in der Gruppe mit 12 Teilnehmern (Flüchtlinge, männlich) im Rahmen einer beruflichen Qualifizierung („Handwerkliche Grundqualifizierung“, Projekt von QuIF/EP SEPA)

Fazit und Perspektiven

Es ist empfehlenswert, die Kompetenzbilanz als Gruppenverfahren mit Angeboten aus der „Integrationsarbeit“, Qualifizierung und beruflicher Beratung zu verknüpfen. Zum Beispiel im Anschluss an Integrationskurse und Qualifizierungsmaßnahmen, wo Eigeninitiative und Motivation der Teilnehmer/innen gefragt sind.

Die Kompetenzbilanz in der Gruppe ist ein sehr effektives Verfahren. Es eröffnet neue Wege und ermöglicht die Orientierung und Integration in Richtung Arbeitsmarkt.



Mehr Infos

Die „Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzkoffer“ entstand im Rahmen des Teilprojekts empowerMi in der Entwicklungspartnerschaft MigraNet, unter der Trägerschaft von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH in Augsburg.

Kontakt:

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH
TP empowerMi
Schießgrabenstr. 14,
86150 Augsburg
Tel.: 0821/90799 -14,
www.tuerantuer.de

Ellen Wild-Blom
(ellen.wild-blom@
tuerantuer.de)

- Zeit: Oktober 2006 – Januar 2007
- 9 Module à 2,5 Std.; vormittags
- Modul 1 - 8: in Gruppenarbeit
- Modul 9: Einzelgespräche (Umsetzungsplan, Auswertung)
- Instrument: für die Zielgruppe: überarbeitete Version der „Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en“ („Kom-Bi-MiFlü“)
- Ort: Handwerkskammer für Schwaben in Augsburg, verschiedene Werkstätten

Praxisbeispiel: Zielgruppe „Stadtteilmütter“



Entwicklung und Durchführung eines Workshops für die Kompetenzbilanz in der Gruppe mit 10 „Stadtteilmüttern“ in Augsburg-Oberhausen.

- Zeit: März – Juni 2006
- 9 Module à 1,5 – 2,5Std.; vormittags
- Modul 1-7/ 9: in Gruppenarbeit

- Modul 8: Einzelgespräche (Umsetzungsplan, Auswertung)
- mit zwei Coaches
- Instrument: „Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en“
- Ort: verschiedene Kindertagesstätten ■

Fazit und Perspektiven

für die Teilnehmer/innen:

- sich anders sehen
- Lernen durch Zusammenarbeit in der Gruppe
- Austausch über Gedanken und Erfahrungen möglich
- Bewusstwerden und Bekräftigen der Kompetenzen
- Steigerung des Selbstwertgefühls
- Neues erfinden („kreativieren“)
- Neue Wege für sich entdecken
- hohe Motivation und Eigeninitiative, diese Wege auch zu gehen

für die durchführenden Stellen:

- hoch motivierte und engagierte Teilnehmer/innen in Kursen und Maßnahmen
- Aktiverer Einsatz und besseres Durchsetzungsvermögen bei der Suche nach einem Arbeits-, Praktikums-, Ausbildungsplatz
- Erhöhte Chancen auf einen Arbeitsplatz
- Effektivität durch Gruppenverfahren auch bzgl. Zeit- und Kostenfaktor

Einstieg in die technische Arbeitswelt

Kompetenzfeststellung und Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund bei LIFE e.V im Rahmen von KUMULUS-PLUS – ein Überblick von Andrea Simon, Rotraud Flindt und Judith Burkhard

1. Modul: Qualifikationen, Kompetenzen, Interessen

- Feststellung formal und nicht formal erworbener Qualifikationen und Kompetenzen
- Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung im Assessmentcenter mit Qualifizierung in ausgewählten Schlüsselkompetenzen
- Erarbeitung beruflicher Interessen und Wünsche

2. Modul: Anforderungen der Arbeitswelt und Bewerbung

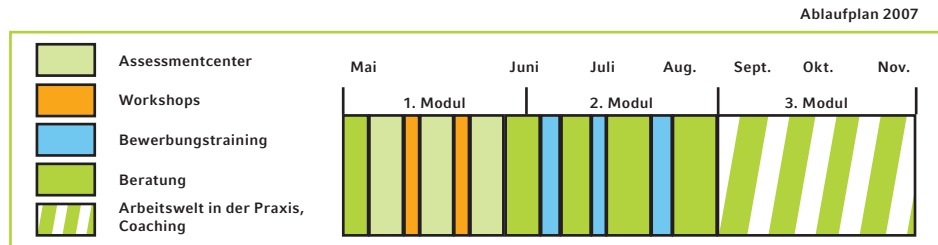
- Orientierung auf die deutsche Arbeitswelt und Arbeitskultur
- Erarbeitung einer Bewerbungsstrategie, die auf die individuellen Bedürfnisse und das Kompetenzprofil abgestimmt ist.

Beispiel für Kompetenzfeststellung und Qualifizierung

1 Tag Assessment	1 Tag Qualifizierung
Orientierungsprogramm	Individuelles Feedback um Auftrag des Vortags
AC Auftrag, z. B. Arbeit oder Hochzeit	Workshop zu den am Vortag ermittelten Schlüsselkompetenzen, z. B. Kontaktfähigkeit, Problemlösefähigkeit
Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen	

3. Modul: Berufserfahrungen sammeln und Kontakte knüpfen

- Die deutsche Arbeitswelt in der Praxis kennen lernen / Praktikum
- Coaching



Inside Assessmentcenter

Die wichtigsten Elemente des Assessmentcenters

- Kompetenzorientierung
- Anforderungsorientierung
- Handlungsorientierung
- Transparenz

Die Aufträge im Assessmentcenter Arbeitswelt

AC	WS	AC	WS	AC	WS	AC	WS
1		2		3		4	

- Ein Team wird gewinnen
- Auf dem Amt
- Neu im Team
- Arbeit oder Hochzeit

Assessmentauftrag „Ein Team wird gewinnen“

Anforderungsprofil des Auftrags

Teamarbeit kennenlernen; ohne formale Hierarchien zusammenarbeiten; einen teamorientierten Arbeitsstil entwickeln, zielorientiert arbeiten; die eigene Position im Team bestimmen und aushandeln; die Gesetze des Marktes berücksichtigen

Beobachtete Schlüsselkompetenzen

- Kontaktfähigkeit
- Problemlösefähigkeit/Kreativität
- Durchsetzungsvermögen
- Präsentationsfähigkeit

Text für die Teilnehmerinnen

Sie arbeiten in einem Team bei der Firma „Verpackung & Co“. Mit Ihrem Team nehmen Sie an einem Wettbewerb teil. Ihr Team soll eine Verpackung für ein Produkt entwickeln, das weltweit verschickt werden soll.

Dieses Produkt ist ein leicht zerbrechliches Schokoladenei, das vor Stößen und Erschütterungen geschützt werden muss.

Für die Entwicklung der Verpackung haben Sie 40 Minuten Zeit. Danach werden alle Teams, die am Wettbewerb teilnehmen, ihr Ergebnis vor einer Jury vorführen. Dafür haben Sie 5 Minuten Zeit.

Das Team, das gewinnt, bekommt eine Prämie und wird in der Firmenzeitung veröffentlicht.

Bei der Vorführung sollten Sie die Vorzüge Ihrer Verpackung gut beschreiben, damit Ihr Team den Wettbewerb gewinnt. Bereiten Sie sich also auch darauf vor, was Sie der Jury erzählen.

Anforderungen der Assessmentaufträge an die Teilnehmerinnen

Das Potenzialassessment greift typische kritische Situationen auf, denen sich Migrantinnen beim Einstieg in die deutsche Berufswelt (technische und naturwissenschaftliche Berufe) gegenüber sehen:

Ein Team wird gewinnen

Im Team arbeiten, ohne formale Hierarchien kooperieren, einen teamorientierten Arbeitsstil entwickeln, zielorientiert vorgehen

Auf dem Amt

Sich trotz sprachlicher Schwierigkeiten und Diskriminierungen Informationen verschaffen, die eigenen Interessen verhandeln

Neu im Team

Sich in einer ablehnenden Atmosphäre Gehör verschaffen, eigene Interessen vertreten und sich durchsetzen

Arbeit oder Hochzeit

Privaten und beruflichen Anforderungen gerecht werden und eine entsprechende Handlungsstrategie entwickeln

Anforderungen der deutschen Arbeitswelt an Migrantinnen aus Osteuropa

Ein wichtiger Ansatzpunkt unseres Projektes ist es, die spezifischen Merkmale des deutschen Arbeitsmarktes und die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Migrantinnen insbesondere bei den folgenden Arbeitsschritten im Fokus zu behalten:

- bei der Auswahl der kritischen Situationen/Aufträge,
- bei der Auswahl der Beobachtungsdimensionen,
- bei der Beschreibung von „Erfolg“ bei den Aufträgen,
- beim Feedback mit Potenzialen und Entwicklungsthemen (bezogen auf die deutsche Arbeitswelt)

Merkmale der deutschen Arbeitswelt

Anforderungen an Migrantinnen

- Interessen von Arbeitgebern berücksichtigen (Gewinnmaximierung, Zuverlässigkeit, beständige Arbeitskraft usw.)
- Perspektivwechsel vornehmen können, ohne übermäßige Identifikation mit den Arbeitgeberinteressen
- Diverses Hierarchiegefüge und Teamarbeit als Gegebenheiten des deutschen Arbeitsmarktes
- Unterscheidungs- und Wahrnehmungsfähigkeit für unterschiedliche Arbeitskulturen
- Abschied von der Vorstellung eindeutiger Hierarchie und -verhaltensweisen

- Durchsetzungsvermögen „gepaart“ mit Kontaktfähigkeit
- In Situationen, die Durchsetzungsvermögen erfordern, zugewandt, freundlich und im Kontakt mit dem Gegenüber zu bleiben (mit „Fingerspitzengefühl“)
- Trennung von „Arbeit“ und „Familie“
- Wissen um unterschiedliche Bedeutung von Familie in den unterschiedlichen Kulturen
- Familiäre Angelegenheiten und Zwänge in der Freizeit klären
- Erwartung hoher Selbstverantwortung und -steuerung der Arbeitnehmerinnen
- „Üben“ von Eigenverantwortung und -initiative, zum Beispiel nicht auf Arbeitsanweisungen von „oben“ warten, sondern sich selbst „umsehen“ oder bei einem Konflikt unter Kolleginnen nicht sofort zum „Chef“ gehen
- Unauffälliger Kleidungsstil: wenig figur- und körperbetont, dezentes Make-up
- Auf Kleidercode achten

Mehr Infos

Das Projekt „Neue Chancen für Frauen mit technischen Qualifikationen“ richtet sich an Migrantinnen mit ingenieur- und naturwissenschaftlichen Qualifikationen. Es unterstützt Frauen aus Osteuropa bei der Arbeitssuche und macht sie fit für den Einstieg in die technische Arbeitswelt. Das Projekt ist Teil des EU-geförderten Projektverbundes KUMULUS-PLUS.

Kontakt:

LIFE e. V.,
Dircksenstr. 47,
10178 Berlin
Rotraud Flindt,
Andrea Simon
Tel.: 030/308 798-18/-17
E-Mail:
simon@life-online.de
www.life-online.de/

Forum 2: Kompetenzfeststellung und berufliche Integration

Weiterbildung – Praktikum – Job? Und was kommt danach? Ein Blick auf die verschiedenen Förderkonzepte in den einzelnen Bundesländern zeigt: Die fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen erschwert die berufliche Integration von Migranten erheblich. Damit sich dies ändert, müssen vorhandene Kompetenzen erfasst und gezielt gefördert werden.

(Kaum) Anerkennung von Berufsabschlüssen

Christiane Götze von der EP Arbeit und Bildung International berichtet, wie in Thüringen durch eine enge Verzahnung von Kompetenzfeststellung und Weiterbildung Migranten erfolgreich gefördert werden.

Kompetenzfeststellungsverfahren als Teil eines Qualifizierungsprozesses

- Ausgangssituation in Thüringen
- Ideenhintergrund
- Aufbau der Qualifizierung
- Einsatz der Kompetenzfeststellung

Ausgangssituation der Migrant/innen

- wenig Information über Arbeitsmarktsituation
- keine ausreichenden Sprachkenntnisse

- migranteninternes Netzwerk
- keine Anerkennung von Berufsabschlüssen in Thüringen für jüdische Zuwanderer und Asylbewerber

Ziel: berufliche Integration von Migranten

Konzeptidee:

- modularer Aufbau
- Verbindung Sprache – Information – (Neu-)Orientierung – berufliche Integration
- Vermittlung in passgenaue Tätigkeitsbereiche

Konzeptaufbau:

1. Bewerbungsverfahren
2. Modul 1: Deutsch-intensiv (3 Monate)
3. Modul 2: Berufliche Orientierung (3 Monate)
4. Modul 3: Weiterbildung und/oder Praktikum (6 Monate)

- keine bis wenig berufspraktische Erfahrungen in Deutschland

Modul „Berufliche Orientierung“

- Deutsch als Fremdsprache
- Computertraining
- Landeskunde
- Grundlagen des Arbeitsrechts
- Begleitende Kompetenzfeststellung
- Kommunikationstraining
- Bewerbungstraining
- Existenzgründungsberatung
- Projektarbeit

Begleitende Kompetenzfeststellung

- **Gruppengespräche**
Erläuterung des Ablaufs, Bewerbungstreppe (Sensibilisierung), Berufsbilder, Recherchen, offene Frageunde, Ausgabe von Kompetenzbögen
- **Gruppengespräche**
Dokumentieren des Qualifikationsstandes auf der Grundlage der Kompetenzbögen und Vorgespräche, Zusammenfassen der Teilinformationen zu einem Gesamtergebnis, erstes Konkretisieren der weiteren beruflichen Laufbahn
- **Beratung im Team**
Austausch zu jedem Teilnehmer und Absprache zu

Möglichkeiten für ein Angebot

- **Beratung mit Teilnehmer/-in**
Abgleich der Wunschvorstellungen mit realistischen Möglichkeiten, Festlegen der nächsten gemeinsamen Schritte
- **Bewerbung der Teilnehmer/-in**
Bewerbung, Vorstellungsgespräch, Abschluss des Vertrages
- **Begleitung des Praktikums bzw. der Weiterbildung**
regelmäßiger Kontakt, Förderberatung, regelmäßige Auswertung

Fazit – Thesen

Qualifizierung mit begleitender Kompetenzfeststellung

1. Kompetenzfeststellungsverfahren sollten immer mit einem Folgeangebot verbunden werden.
2. Für die berufliche Orientierung ist die Vermittlung regionaler Arbeitsmarktkenntnisse notwendig.
3. Das Folgeangebot muss bei Migranten mit wenig Berufserfahrung in Deutschland begleitet werden.
4. Gute Sprachkenntnisse sind unerlässlich für die berufliche Integration in ein adäquates Berufsfeld.

Mehr Infos

Kontakt:
Berufsfortbildungswerk (bfw) GmbH
Maximilian-Welsch-Str. 2a
99084 Erfurt
Tel.: 0361/ 5 41 87 48
E-Mail:
bidab.erfurt@bfw.de

Projektkoordination:
Annett Roswora/
Christiane Götze

Integration der Kompetenzfeststellung in eine Förderkette

Die EP InBeZ (Informations- und Beratungszentren für Migrantinnen und Migranten Rhein-Saar-Elbe) kooperiert bei integrationsfördernden Empfehlungen eng mit lokalen Partnern.

Ziel der von der EP InBeZ entwickelten Kompetenzfeststellungsverfahren (siehe Grafik rechte Seite) ist es, eine ganzheitliche Beschreibung und Einschätzung der persönlichen Ausgangslage gemeinsam mit der Kundin/dem Kunden zu erarbeiten. Das bedeutet, es erfolgt eine Zusammenführung der individuellen Kenntnisse, Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen, Res-

ourcen und Interessen des sozialen Umfeldes als Grundlage für eine weitere Integrations- bzw. Berufswegeplanung. Neben der Stärkung der Eigenbemühungen werden integrationsfördernde Empfehlungen an den Kostenträger (ArGe) gegeben. Hierbei sollte das Instrument den lokalen und regionalen Gegebenheiten angepasst und auf diese abgestimmt sein.

Die drei in der EP InBeZ entwickelten und vorgestellten Modelle unterscheiden sich je nachdem, ob sie in der Landeshauptstadt Mainz (siehe Grafik rechte Seite), Ludwigshafen (Metropolregion Rhein-Neckar) oder dem Rhein-Hunsrück-Kreis (Flächenlandkreis) durchgeführt werden, hinsichtlich Ablauf, Einbindung in die Förderkette und Anzahl der beteiligten Akteure.

In allen drei Regionen wird eng mit den ArGen kooperiert, sodass im Forum jeweils die strategischen Partner der drei beteiligten ArGen vertreten waren und den Nutzen der Kompetenzfeststellung für ihre Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund betonten.

Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung und die Ermittlung der besonderen Bedarfe findet bei den strategischen Partnern Berücksichtigung, indem diese Ergebnisse in der weiteren Arbeit mit den Kunden berücksichtigt und bei der individuellen Förderung umgesetzt werden. ■

Mehr Infos

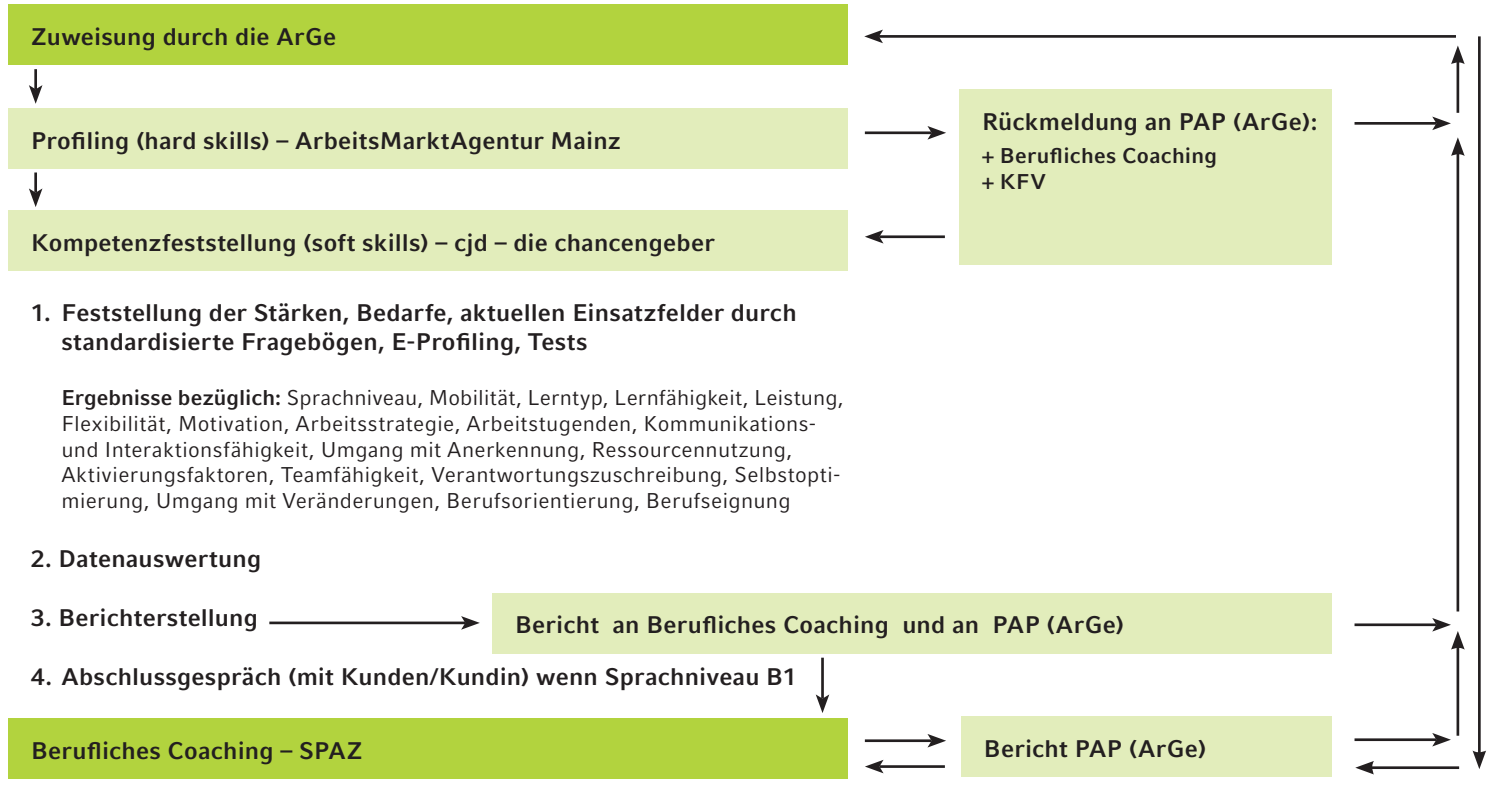
Die ArbeitsMarktAgentur (AMA) Mainz ist bei der EP InBeZ mit dem Teilprojekt „Optimierung der Beratung von MigrantInnen“ beteiligt. In erster Linie wird ein Profiling-Instrument entwickelt und erprobt. Zielgruppen sind langzeitarbeitslose Migrantinnen und Migranten des Job Centers Mainz.

Das migrationssensible Profiling dient der Erfassung berufsrelevanter Fakten, Stärken und Interessen. Darüber hinaus können Vermittlungshemmnisse erkannt und auf dieser Grundlage erste Ziele herausgearbeitet werden.

Es erfolgt bei Bedarf und sprachlicher Eignung (B1) eine Weiterleitung in das berufliche Coaching. Das berufliche Coaching kann mit dem migrationssensiblen Kompetenzfeststellungsverfahren kombiniert werden. Die Entscheidung darüber wird ebenfalls im Profiling getroffen.

Kontakt: ArbeitsMarktAgentur (AMA Mainz GbR), Leibnizstr. 20, 55118 Mainz
Susanne Weidner, Tel.: 06131/627 82 13, E-Mail: s.weidner@ama-mainz.de

Förderkette Kompetenzfeststellung Region Stadt Mainz



Forum 3

Durch Empowerment eigene Perspektiven gewinnen

Über Empowerment wird aktuell viel geredet. Doch was sich genau dahinter verbirgt, ist nicht immer ganz eindeutig. So variieren die Vorstellungen, Ansätze und Erwartungen daran – gerade auch im Kontext der beruflichen Qualifizierung – erheblich.



Eric Agbo vom Projekt ProMigraNet diskutiert mit seiner Arbeitsgruppe über die Möglichkeiten von Empowerment

Mehr Infos

KompetenzenPanorama,
IUBM Ltd., Projekt
ProMigraNet
Werderstr. 2,
86159 Augsburg
Eric Agbo
Tel.: 0821/7808727
E-Mail: Eric.agbo@iubm.de

KompetenzenPanorama

Was bedeutet die Stärkung des ICHs bei der Kompetenzfeststellung? Eric Agbo vom Projekt ProMigraNet in der EP MigraNet zeigt dies anhand des **KompetenzenPanoramas für Migrantinnen und Migranten.**

Ausgangspunkt

Beim Versuch von Menschen mit Migrationshintergrund eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, stellt sich beinahe immer das Problem, dass

- formal,
- nonformal und
- informell

erworbene Kompetenzen nicht anerkannt, erkannt und/oder nachgewiesen werden können.

Das KompetenzenPanorama versucht dem Problem zu begegnen, indem es den ressourcenorientierten An-

satz der Kompetenzfeststellung durch arbeitsmarktrelevante Potenzialanalysen und Dokumentation der Ergebnisse ergänzt.

Anspruch des KompetenzenPanoramas

Das KompetenzenPanorama richtet den Blick auf die Lernfelder und Lebensstationen des eigenen Lebens und unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund bei

- der Selbstreflexion der Lernfelder und Lebensstationen,
- der Bewertung der Kompetenzen, die in diesen Lernfeldern und Lebensstationen erworben wurden,
- der Formulierung der realen beruflichen Ziele und
- der Zusammenstellung eines arbeitsmarktrelevanten Portfolios.

Kultur- und migrationsspezifische Erfahrungen und Kompetenzen erfahren eine positive Wertschätzung und können als Ressourcen für den Arbeitsmarkt genutzt werden.

Umsetzung des KompetenzenPanoramas

- Projektumgebung
- 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
- Anhang



MIGRA_kompetenzen_CHECK

Migranten ihre Fähigkeiten bewusst zu machen, ist ein wichtiger Aspekt von Empowerment. Karen Günther von der EP NOBI (Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten) zeigt auf, wie dies mithilfe des Instruments MIGRA_kompetenzen_CHECK gestärkt werden kann.

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK ist ein niedrigschwelliges Angebot, das die Teilnehmenden in ihrer jeweiligen Lebenssituation abholt. 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.

Aufbau

Der MIGRA_kompetenzen_CHECK setzt sich aus folgenden Schritten zusammen:

Mehr Infos

Den MIGRA_kompetenzen_CHECK erhalten Sie bei der Bürgerinitiative Ausländische Arbeitnehmer e. V. Projekt Migracheck/EP NOBI

Karen Günther und Brita Bernstein-Wolter

Rudolfstr. 5
21107 Hamburg
Tel.: 040/75 60 12 310
Internet: www.bi-integrationszentrum.de

E-Mail: Karen.Guenther@migracheck.de und [B. Bernstein-Wolter@migracheck.de](mailto:B.Bernstein-Wolter@migracheck.de)

1. Was kann ich? Wer bin ich?

Hier werden Tätigkeiten aus Familie, Freizeit, Ausbildung und Arbeit analysiert und die dabei erworbene Kompetenzen herausgearbeitet.

2. Was möchte ich erreichen?

Bei diesem Schritt wird den Fragen nachgegangen: „Welcher Beruf passt zu meinen Kompetenzen?“ „Kann ich meine Kompetenzen in anderen Bereichen einbringen?“

3. Wie komme ich zum Ziel?

An dieser Stelle werden gemeinsam mit den Teilnehmenden die nächsten Schritte zum beruflichen (Wieder-)Einstieg geplant.

4. Weiterbildungsberatung

Nachdem die Teilnehmenden die nächsten Schritte geplant haben, empfehlen wir Ihnen einen Besuch bei unserem Kooperationsprojekt „Ankommen – Vorankommen“. Hier können sie herausfinden, welche Weiterbildungen auf dem Weg zu ihrem Ziel notwendig und möglich sind.

Einsatzfelder

Nutzbar für Einzelpersonen als auch für Gruppen (ideale Gruppengröße: 12 Personen).

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.

Zielgruppe

Das Angebot richtet sich an alle Migranten über 25 Jahre. Es 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.

Sprache

Für die Bearbeitung sind grundlegende Deutschkenntnisse erforderlich. In der Einzelberatung ist es erforderlich, dass sich die Berater an das Sprachniveau der Teilnehmenden 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 Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen
- Fachliche Kompetenzen

Es werden formal, nonformal und informell erworbene Kompetenzen gleichermaßen erfasst.

Einbindung des Instruments in eine Förderkette

Das Instrument ist eingebettet in ein Beratungsangebot zur allgemeinen Weiterbildungs- und individuellen Berufsberatung. ■

Kompetenzfeststellung international

Forum 4

Beim Blick über den nationalen Tellerrand hinaus wird schnell klar: Bei der Erfassung, Beurteilung und Zertifizierung von Kompetenzen geht man im europäischen Ausland oft pragmatischer vor. Hanneke Smid vom Alfa-college zeigt dies am Beispiel der Niederlande.

Anerkennung von erworbenen Kompetenzen:

- Ein Lebenlanges Lernen
- In einer formellen und/oder informellen Umgebung
- Zertifizierung
- Laufbahnentwicklung
- Freiwillig

Zielgruppe:

- Arbeitnehmer/-innen
- Arbeitslose Personen
- Teilnehmer, Berufsrückkehrer/innen
- Migranten
- Schüler, die vorzeitig die Schule verlassen
- Freiwillige

Ziel:

- Integration in Bildung, Arbeit und Gesellschaft
- Rückkehr in Beruf
- Größerer beruflicher Einsatz
- Förderung der Mobilität am Arbeitsmarkt

- Hilfe bei der Reorganisation
- Hilfe bei der weiteren Bildung
- Motivation

Wer macht mit:

- Betriebe, Organisationen (Arbeitgeber/-nehmer, Arbeitslose)
- Berufsschulen mit offiziellem nationalen AEK-Angebot
- Handelskammern
- Kenntniszentrum AEK (national)
- Kenntniszentrum Examinierung (national)

Schritte in der AEK-Methode:

Begleiter und Assessor (2 ! Personen)

- Information (Begleiter)
- Erstgespräch, Beratung (Begleiter)
- Entwicklung eines Portfolio (Begleiter)
- Anerkennung? (Assessor)
- Zertifizierung und weitere Beratung (Assessor)

„Die Anerkennung von erworbenen Kompetenzen macht sichtbar, was Menschen können und was in ihnen steckt.“

Mehr Infos

Kontakt:

jgf.smid@alfa-college.nl

Forum 5: Die Migranten mehr im Blick haben

Menschen mit Migrationshintergrund und Einheimische bei der Ermittlung von Kompetenzen in einen Topf zu werfen, ist kontraproduktiv. Damit Kompetenzfeststellungsverfahren Erfolg haben, müssen migrations-spezifische Aspekte stärker in den Vordergrund gerückt werden.

Kompetenzfeststellung mit Migranten

Joachim Dellbrück stellt Ergebnisse aus der AG Kompetenzfeststellung der BQF-Entwicklungsplattform 3 vor und zeigt, wie KUMULUS-PLUS das Thema in der Praxis umsetzt.

Inside BQF-Entwicklungsplattform 3 AG-Kompetenzfeststellung

Was ist Kompetenzfeststellung?

- ... vermittelt Wertschätzung für „fremde“ *Biografien* – Menschen erwerben Kompetenzen an vielen Orten und in unterschiedlichen kulturellen Kontexten. Es ist eine methodische und kommunikative Herausforderung, diese „Schätze“ zu heben.
- ... *braucht Qualitätsstandards* – Qualitätsstandards stellen sicher, dass Ziele erreicht, Inhalte verstan-

den und Ergebnisse genutzt werden.

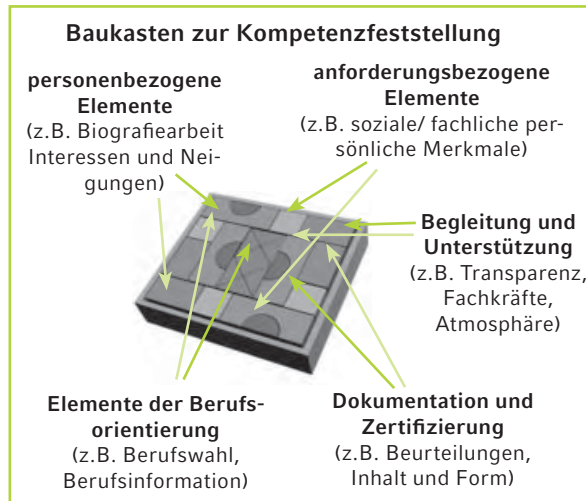
- ... *ist keine Eignungsanalyse* – Die Frage ist: „Welche Kompetenzen habe ich und was kann ich damit machen? ...“

Brauchen Migranten/innen spezielle Kompetenzfeststellungsverfahren?

- ... *Migrant/in ist nicht gleich Migrant/in!* – unterschiedliche Niveaus und Vorbedingungen
- *Zusammensetzung von Gruppen* – sehr heterogen (kulturell/ethnisch)
- Wir brauchen *differenzierbare, universell* – auch für Migranten/innen – *einsetzbare Verfahren und Instrumente*

Ergebnisse aus dem BQF-Projekt „Differenzierung von Kompetenzfeststellung für Migranten/innen“

- Überprüfung von gängigen Verfahren („Migranten/ innentauglichkeit“)
- Entwicklung eines Referenzmodells für Kompetenzfeststellung – Baukasten und Materialkoffer
- Auswahl und Anpassung von Instrumenten und Methoden – qualitatives Verfahren
- Entwicklung eines universell einsetzbaren Baukastens
- Abstimmung Qualitätsstandards



Differenzierungen in sprachlicher, methodischer und/oder organisatorischer Umsetzung

Alter	Durchführungsbedingungen (z.B. Raum, Zeit, Personal)	Bildungsgrad	Sozialisations-hintergrund (Milieu, Peergroup, Community)
Inst. Rahmenbedingung (Schule, Arbeitsamt, Beratung, Q-Maßnahme)		Kultureller Hintergrund (Sprache, Kultur, Religion)	
	Geschlecht		Sprache

Kompetenzfeststellung und Sprache

- **Sprachkompetenz feststellen**
 - Spracheinschätzung
 - Sprachstandsfeststellung zur gezielten und individuellen Sprachförderung
- **Aufgabenstellungen**
 - Vorzug von sprachentlasteten Methoden
 - Aufgabenstellungen sprachlich vereinfachen
- **Begleitung und Unterstützung**
 - Zeit, Atmosphäre
 - Aushandlung
 - Transparenz und Verständnis

Mehr Infos

**Inside GFBM e.V.
Projekte zur Kompetenzfeststellung**

EQUAL-KUMULUS-PLUS Teilprojekt:
Kompetenzfeststellung

**Weiterbildungsnetz
Migrant/innen**
Modulare Weiterbildung

BQF –Projekt / BMBF
Differenzierung von KFV
für (junge) Migrant/innen

**P.E.A.Ce, ein Produkt
der GFBM e.V.**
Potenzial-Ermittlungs-
Assessmentcenter,

Kontakt:
Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e. V.
Reichenberger Str. 88
10999 Berlin
Joachim Dellbrück/Heike Guder
Tel.: 030/617764-83 / -91
E-Mail: dellbrueck@gfbm.de, peace@gfbm.de
www.gfbm.de

Wie profitieren – junge – Migrant/innen von Kompetenzfeststellung?

- Ausprobieren und Simulieren von berufsbezogenen Anforderungen
- Reflexion von persönlichen Entscheidungen und Tätigkeiten
- Feedback mit Selbst- und Fremdeinschätzung
- Transparenz und Wissen über Merkmale und Anforderungen
- Berufsorientierung und KF verbinden
- Dokumentation von Ergebnissen

Best Practice KumulusPlus

Bausteine zur Kompetenzfeststellung

- **BIN** – Biografie, Interessen Neigungen
- **P.E.A.Ce** – Baustein Schlüsselkompetenzen
- **bKE/QPass** – begleitete Selbstevaluation von beruflichen Erfahrungen in Bezug zu deutschen Arbeitsmarktanforderungen

Qualitätsstandards auf fünf Ebenen (siehe Kasten rechts)

Die Standards zur Kompetenzfeststellung für Menschen mit Migrationshintergrund wurden im Rahmen des IQ-Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellung“ festgelegt. Sie basieren auf den von der GFBM e. V./Berlin im Rahmen des vom BMBF geförderten BQF-Projektes „Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) Migrant/innen“ entwickelten Qualitätsstandards.

Qualitätsstandards auf fünf Ebenen

1. Teilnehmer/innen

- Partizipation
- Freiwilligkeit/aktiver Prozess
- Atmosphäre
- Transparenz

2. Personal

- **Interkulturelle Kompetenz**
- **Qualifikation**
 - Beobachterausbildung
 - Methoden beherrschen
 - Durchführungskompetenz

3. Methoden

- „die Mischung macht´s“
- Sprache berücksichtigen
- Dialogische Ansätze
- Auswahlkriterien folgen der Zielstellung und den Merkmalen

4. Verfahren

- Zielbestimmung/Verfahrenstreue
- Zusammenstellung des Verfahrens/der Elemente
- Reflektionsphasen
- Selbst- und Fremdeinschätzung
- Anschlussfähigkeit

5. Institutionelle Rahmenbedingungen

interne

- Leitbilder/Culturalmainstreaming
- Atmosphäre
- Personalentwicklung zur Umsetzung von KFV

externe

- Ausschreibungsverfahren
- Qualifikation von Fachkräften
- Standards zur Bewertung
- quantitative und qualitative Mindeststandards

Beratung und Kompetenzermittlung

Tülay Tuncer-Zengingül und Ali Doğan stellen dar, welche Erfahrungen sie mit dem Einsatz von MSO-Bildungsbeauftragten gemacht haben.

Inside Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen (MSO) in NRW

Ziele

- Aufbau eines Beratungsnetzwerkes in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit, MSO, Auslandsvertretungen und Beratungsstellen als „Hilfe zur Selbsthilfe“
- Idee: Implementierung und Qualifizierung von ehrenamtlichen MSO-Bildungsbeauftragten in MSO
- Bewerbungscenter (Abends und an Wochenenden) in MSO

Zielgruppen

- Von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- Arbeitslose Frauen und Männer mit Migrationshintergrund (MH)
- Alter: 25 bis 50 Jahre

5-Stufen Modell der Kooperation mit MSO



Vorteile des Einsatzes von MSO-Bildungsbeauftragten

- Freiwilligkeit
- Vertrautheit / vertrauliche Atmosphäre
- Mehrsprachigkeit
- Umfassend/ Ganzheitlich
- Interkulturelle Kompetenz/Empathie
- Dauerhafte Begleitung

„Der Teilnehmer wird dort abgeholt, wo er steht!“

Kompetenzerfassung von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte

Modul 1: Einsetzen von Förder- und Coachingplänen (Mozaik)

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

Modul 3: Berufliche Orientierung

Modul 4: Evaluation von möglichen Arbeitsstellen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Sprachkursen

Modul 5: Unterstützung beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen in den MSO-Bewerbungszentren

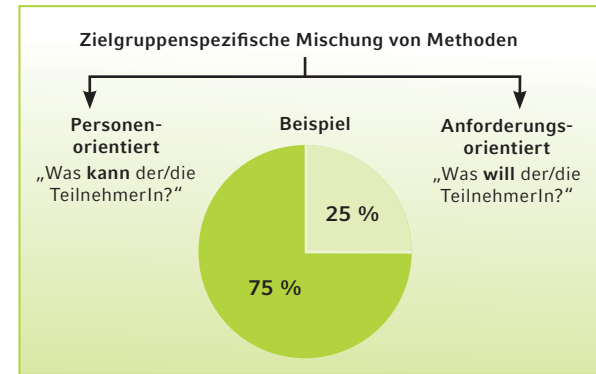
Modul 6: Vorbereiten auf Vorstellungsgespräche/Assessment Center

Modul 1: Einsetzen von Förder- und Coachingplänen

- Einführungsveranstaltung für Mitglieder/Öffentlichkeit
- Erstgespräch (umfassend/ganzheitlich)
- Initiative geht von den Teilnehmern aus (Freiwilligkeit)
- Gruppengespräch möglich (Selbst-/Fremdeinschätzung)
- Mehrsprachigkeit (Sprachniveau variabel)

- Empathie/Sensibilität gegenüber den Lebensläufen von Migranten
- Dokumentation

Modul 2: Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten (DJI) und dem Sprachen & Qualifikationsportfolio

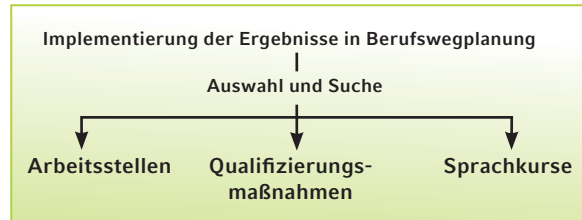


Modul 3: Berufliche Orientierung

- Teil des Kompetenzfeststellungsverfahrens
- Verwertungsrahmen für die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung
- Transparenz und Sichtbarkeit der Ergebnisse für die Teilnehmer
- Selbststärkungsprozess durch verbesserte Selbst-

wahrnehmung Zielstreuung in die Breite bei der Berufswegplanung

Modul 4: Evaluation von möglichen Arbeitsstellen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Sprachkursen



Modul 5: Unterstützung beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen in den MSO-Bewerbungscentern

- Schulung der MSO-Bewerbungscenter-Leiter
- Bewerbungscenter direkt in der MSO (vertraute Atmosphäre)
- Zielgruppenspezifische Öffnungszeiten: abends/an Wochenenden
- Kein Zeitdruck: Splitting auf mehrere Tage möglich
- individuelle Betreuung → individuelle Bewerbung

Modul 6: Vorbereiten auf Vorstellungsgespräche

- Einzel-, Gruppengespräche möglich
- Videodokumentation der Ergebnisse/Dauerhaftigkeit

- Gewährleistung von Selbst- und Fremdeinschätzung
- Empowerment, d.h. Selbststärkungsprozess
- Schrittweise Professionalisierung

Anschlussberatung

- Wieder verwertbare dokumentierte Arbeitsergebnisse
- Begründung einer „Förderkette“
- Bildungsbeauftragte als „permanente Ansprechpartner“
- Anschlussförderung der Bildungsbeauftragten nötig!

Good-Practice Projekte:

- www.owl-Interkulturell.de – Interkulturelles Magazin (XENOS-Projekt)
- MiM- MigrantInnen integrieren MigrantInnen (EQUAL- BMWA-Projekt)
- BQN Ostwestfalen-Lippe (BMBF-EU-Projekt)
- Beratungsnetzwerk MSO in NRW (EQUAL-IQ-BMAS-Projekt)
- Erstausbildung in Zuwanderbetrieben (ESF-NRW-Landesprojekt)
- Interkulturelles PatInnennetzwerk

Mehr Infos

MOZAIK

Gegründet durch Akademiker mit Migrationshintergrund

Tätigkeitsfelder in der Integrationsarbeit von MigrantInnen:

- Förderung der beruflichen Qualifizierung und Integration
- Migrant/-innenspezifische Projektentwicklung
- Interkulturelle Dialogarbeit

Kontakt:

MOZAIK gGmbH
 Wilhelmstr. 5-7
 D-33602 Bielefeld
 Tel.: 0521/98 64 19-0
 Fax: 0521/98 64 19-1
www.mozaik.de
www.pro-qualifizierung.de

Lesetipps

clavis

02/2007, Themenheft „Kompetenzfeststellung: Wissen – Können – Handeln“.

Mehr Infos: info@clavis-magazin.de, www.clavis-magazin.de

IQ Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“

Praxishandreichung „Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling“. Entwickelt vom IQ Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“. Die Handreichung stellt systematisch die vom Arbeitskreis entwickelten und praxiserprobten Instrumente und im Expertenkreis abgestimmte Qualitätsstandards dar. Sie informiert, welches Instrument zu welchem Kontext passt und für welche Anforderungen und welche Zielgruppe es am sinn-

vollsten ist. Alle hier skizzierten Instrumente zur Kompetenzfeststellung und zum Profiling haben die Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund gemeinsam und werden durch eine eingehende Praxiserprobung auf den Prüfstand gestellt.

Kostenlos bestellbar bei: martina.fruechtl@tuerantuer.de

Handbuch „Diskriminierung erkennen und handeln!“

Das im Mai 2007 erschienene Handbuch unterstützt Sie mithilfe von Checklisten, Basisinformationen und rechtlichen Hinweisen dabei, Diskriminierung zu erkennen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Es wurde vom Teilprojekt „migration.works“ in der Entwicklungspartnerschaft NOBI erstellt. Info: www.ep-nobi.de

Impressum

Herausgeber: Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projekts KP IQ, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit:

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf
Telefon: 0211 / 30 20 09 -0, Telefax: 0211 / 30 20 09 -99
Internet: www.intqua.de

EP MigraNet

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH
Schießgrabenstr. 14, 86150 Augsburg

Telefon: 0821 / 90799-0, Telefax: 0821 / 90799-11

Internet: www.tuerantuer.de

E-Mail: info@tuerantuer.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.):

Tina Früchtl, Koordinatorin von MigraNet

Koordination:

Tina Früchtl, Koordinatorin von MigraNet

Wolfgang Fehl,

Leiter Koordinierungsprojekt IQ – ZWH

Redaktion:

Redaktion + Recherche GbR

Angelika Fritsche, Veronika Renkes

www.redaktion-recherche.de

Fotos: MigraNet, Stadt Augsburg, Fritsche

Layout: Moana Brunow, ZWH

Druck: Schäfer Druck

Redaktionsschluss: 1. November 2007

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

