

# Expertise

„Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument  
der beruflichen Integration für Zugewanderte –  
Verbreitungsgrad, verbreitungsfördernde und -hindernde Faktoren“

im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge  
Juni 2009

erstellt von

**Elke Knabe**

profil – Büro für Integrationsarbeit , Gummersbach

[e.knabe@profil-gm.de](mailto:e.knabe@profil-gm.de)



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge



## Inhaltsverzeichnis

1.	Auftrag und Hintergrund.....	3
2.	Definition(en) .....	6
3.	Studien.....	9
4.	Umfrage Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren.....	13
5.	Fünf Beispiele: Interviews zur Verbreitung von KFV.....	20
5.1.	KompetenzenPanorama vom IUBM, Augsburg.....	20
5.2.	KomPass-Plus der GFBM, Berlin .....	26
5.3.	Kompetenzfeststellungsverfahren von Life e.V., Berlin .....	31
5.4.	Kompetenz-Entwicklungs-System und Kompetenz-Erfassungs-Notebook der BAG, Berlin .....	36
5.5.	Assessmentcenter und Stärkenanalyse für Migranten der RegioVision GmbH, Schwerin .....	41
6.	Umfrage ARGEn / Jobcenter .....	47
7.	Umfrage Unternehmen und Weiterbildungsdienstleister .....	55
8.	Resümee und Handlungsempfehlungen .....	57
9.	Anlagen.....	61

## 1. Auftrag und Hintergrund

Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten werden in aller Regel im Rahmen befristeter Projekte entwickelt oder bestehende Verfahren modifiziert, erprobt sowie gegebenenfalls in gewissem Umfang transferiert. Es existieren viele verschiedene Kompetenzfeststellungsverfahren (KFV) beziehungsweise Profilings, zum Teil aufeinander aufbauend, die jedoch meist nicht flächendeckend oder gar bundesweit eingesetzt werden. Im Rahmen dieser Expertise, die im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge erfolgt, sollen einerseits vorhandene Verbreitungsstrategien der Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren ermittelt und soweit möglich die erzielte Wirkung abgefragt werden. Andererseits werden nach einem definierten Schlüssel ausgewählte ARGE n / Jobcenter, Unternehmen und Weiterbildungsdienstleister über standardisierte Umfragen nach ihrem Kenntnisstand und der Verwendung von migrantenspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren befragt. Dem liegt die These zugrunde, dass selbst das beste KFV für Migrantinnen und Migranten wenig nützt, wenn es bei Regelberatungsinstitutionen, also sowohl Stellen des öffentlichen Dienstes und freier Bildungsträger, Weiterbildungsdienstleistern und Unternehmen weder bekannt noch akzeptiert ist. Im Ergebnis soll die Expertise anhand einer Stichprobe den Ist-Zustand der Verbreitung migrantenspezifischer Kompetenzfeststellungsverfahren erfassen und Empfehlungen geben, wie deren Verbreitung und Einsatz bei Unternehmen, ARGE n / Jobcentern und Weiterbildungsträgern unterstützt werden kann.

Diese Untersuchung baut auf der Expertise „Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration für Zugewanderte“ auf, die ebenfalls im Auftrag des BAMF im April 2009 von Hans G., Bauer, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung (GAB), Martina Früchtel, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH und Claas Triebel, Perform Partner GbR erstellt wurde. Angestrebtes Ziel dieser Expertise war „Best-Practice-Beispiele von Kompetenzfeststellungsverfahren zu sammeln und methodisch zu typisieren. Darauf aufbauend sollte ein Akteursmodell entwickelt werden, das aufzeigt, wie Träger von Kompetenzfeststellungsverfahren mit Akteuren der Arbeitsvermittlung und Arbeitgebern verbunden sind. Schlussfolgernd sollten Empfehlungen für den flächendeckenden und nachhaltigen Einsatz der Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt werden.

Im Ergebnis wurden 38 Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrumente der beruflichen Integration für Zugewanderte identifiziert (siehe Anlage 1), von denen 22 bereits durch den seit 2005 existierenden, deutschlandweiten Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ erfasst waren und deren Anbieter in aller Regel auch am entsprechenden Fachaustausch sowie der (Weiter-)Entwicklung von Qualitätsstandards oder Handlungsempfehlungen zu KFV involviert sind. Dieser Facharbeitskreis wird als Gremium des Netzwerks IQ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit unterstützt und finanziell gefördert. Er ist – soviel sei vorweggenommen – das einzige deutschlandweite Gremium zum Thema Kompetenzfeststellung zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten.

Der Vollständigkeit halber sei hier die Struktur der erfolgten Typisierung aufgeführt, allerdings hatte eine Zuordnung zu dem einen oder anderen Typ keinen Einfluss auf die Untersuchungen zur Verbreitung und zum Einsatz der Kompetenzfeststellungsverfahren – zumindest keinen, der anhand der Auswertungen erkennbar wäre.

**Tabelle 1: Typisierungsmodell von KfV nach GAB, Tür an Tür und PerfoPartner**

	Subjekt-orientierte Verfahren	Anforderungs-orientierte Verfahren	Mischform: Subjekt- und Anforderungs-orientierte Verfahren
In sich geschlossenes Instrument	<b>SI</b>	<b>AI</b>	<b>SAI</b>
Abfolge mehrerer, aufeinander bezogene Module	<b>SAM</b>	<b>AAM</b>	<b>SAAM</b>
Kombinierung voneinander unabhängiger Module	<b>SKM</b>	<b>AKM</b>	<b>SAKM</b>

Des Weiteren legte die Expertise „Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration für Zugewanderte“ Beurteilungskriterien für Best-Practice-Beispiele von Kompetenzfeststellungsverfahren fest, die in der nachfolgenden Tabelle aufgelistet sind, mit dem jeweiligen Vorkommen bei den untersuchten 38 Kompetenzfeststellungsverfahren.

**Tabelle 2: Beurteilungskriterien und deren Vorkommen in 38 KfV nach GAB, Tür an Tür und PerfoPartner**

Beurteilungskriterien	Häufigkeit in der Gesamtheit
<b>Teilnehmerebene</b>	
Information und Transparenz	34
Freiwilligkeit	29
<b>Durchführungsebene</b>	
Multikulturelles Team	28
Qualifiziertes Personal (Methoden, interkulturelle Kompetenzen)	37
Nachgewiesene Beratungskompetenzen	37
Kenntnisse des Personals im deutschen Bildungs- und Ausbildungswesen	36
<b>Rahmenbedingungen</b>	
Evaluation (Bewertung)	18

Evaluation (Wirkung)	1
Qualitätssicherung	17
<b>Anschlussfähigkeit (Abschluss)</b>	
Dokumentation der Ergebnisse entspricht der Zielsetzung	32
Einmündung in Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot	33
<b>Methodisch-didaktische Ebene</b>	
Methodenvielfalt	33
Selbsteinschätzung	31
Fremdbeurteilung	33
Aussage über das erforderliche Sprachniveau	38
Hilfestellung zur sprachlichen Verständigung	22
<b>Verfahrensebene</b>	
Übereinstimmung zwischen Methodik und Zielsetzung	32
Explizite theoretische Bezugnahme auf methodisch-didaktisches Konzept	23
Klare Zielbestimmung und Verfahrenstreue	30
Kompetenzfeststellung wird als Prozessbegleitung verstanden	35
<b>Verbreitung</b>	
Schulungen für Multiplikatoren optional / Schulungen für Multiplikationen verpflichtend	9/ 10
<b>Akteursmodell</b>	
Passt der Akteur zum Ziel des Verfahrens?	38

Für die Auswahl der „guten Beispiele“ wurde jedem dieser 22 Beurteilungskriterien jeweils 1 Punkt zuzumessen, die Kriterien also gleich gewichtet. Die fünf Verfahren mit den höchsten Punktzahlen (21, 20) wurden als Best-Practicce ausgewählt, dies sind:

- Einstieg in die technische Arbeitswelt – Kompetenzfeststellung für Frauen mit Migrationshintergrund von LIFE e.V., Berlin  
Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module, Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert (SAAM)
- Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES und das Kompetenz- Erfassungs- Notebook KEN von bag arbeit e.V., Berlin  
Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als ein geschlossenes Instrument, Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert (SAI)
- KompetenzenPanorama für MigrantInnen von IUBM Ltd., Augsburg  
Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als ein geschlossenes Instrument, subjektorientiert (SI)
- „Kompetenzfeststellung mit MigrantInnen - Materialkoffer für die Praxis“ von GFBM e.V., Berlin  
Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module, Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert (SAAM)
- „Integration in Arbeit – von MigrantInnen“ von RegioVision Schwerin  
Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module, Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert (SAAM)

Diese fünf Best-Practice-Beispiele wurden im Rahmen der vorliegenden Untersuchungen zur Verbreitung besonders berücksichtigt und daher ist ihre Auswahl eingangs erläutert.

## 2. Definition(en)

Bei der Erfassung von formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund tauchen vor allem die Begriffe Kompetenzfeststellung, Assessmentcenter oder Profiling auf, die von den einen nahezu gleichbedeutend eingesetzt werden, während andere dringend auf einer Differenzierung bestehen. Werden daher Untersuchungen zu Kompetenzfeststellungen angestellt, erscheint es angebracht, vorab das jeweilige Verständnis festzuhalten, da der Begriff (noch) sehr unterschiedlich verwendet wird.

Im Rahmen der vorliegenden Expertise wurde daher in den Anschreiben an ARGE, Unternehmen und Weiterbildungsdienstleister eine kurze Definition gegeben, was in diesem Fall unter KFV verstanden wird.

*„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. Von dieser Definition abgeleitet, wird Kompetenzfeststellung hier als die Anwendung von Verfahren verstanden, die geeignet sind, Verhaltensweisen zu analysieren, die Menschen zur Bewältigung von Aufgaben in spezifischen Situationen anwenden. „Kompetenzfeststellung bei Migranten/innen ist eine Arbeitsmethode, mit der die persönlichen Stärken und Potenziale herausgearbeitet werden – mehr oder weniger nah an der zugleich individuell-biografischen wie gesellschaftlichen Aufgabe „Integration in den Arbeitsmarkt. Dabei gilt, dass Kompetenzfeststellung für Migranten/innen kein Spezialinstrument ist, sondern eingebettet in umfassende Debatten- und Praxisentwicklungen, die den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht werden. Sie sind auch Ausdruck eines „Paradigmenwechsels“, nämlich vom Defizitblick zur Ressourcenorientierung.“*

Die Definition wurde verkürzt entnommen aus der „Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling“<sup>1</sup> des Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“. Das ist folgerichtig, da die 38 in der Expertise berücksichtigten Kompetenzfeststellungsverfahren von der Facharbeitskreisleitung ausgewählt wurden und dieser Definition entsprechen:

Um an dieser Stelle noch etwas mehr Klarheit in den hier verwendeten Begriff der Kompetenzfeststellung und die eingesetzten Verfahren zu bringen, seien nachfolgend

---

<sup>1</sup> Kompetenzzentrum MigraNet / IQ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (Hrsg.): „Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling“, Seite 9 ff., Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH; Augsburg, 2008, 2. aktualisierte Auflage

Auszüge aus dem Glossar der IQ-Schriftenreihe, Band IV: „Kompetenzfeststellung bei Migrantinnen und Migranten“<sup>2</sup> wiedergegeben:

*Kompetenztypen/-arten:*

- *Fachkompetenzen (spezialisierte und auf eingegrenzte Gebiete bezogene Kompetenzen = technisch-fachliche Kompetenzen, weitgehend deckungsgleich mit dem Inhalt beruflicher Spezialqualifikationen;*
- *Sozialkompetenzen: Sie werden im Miteinander mit anderen Personen wirksam (z.B. Teamgeist, Anpassungsbereitschaft, Konfliktfähigkeit etc.);*
- *Methodenkompetenz, z.T. mit Fachbezug, vor allem aber Methoden mit einem weiten Anwendungsspektrum umfassend;*
- *Personale Kompetenzen: Sie betreffen die Formen der Selbstorganisation der Individuen (z.B. Zeitmanagement, Entscheidungsfindung, Organisationstalent)*

*Folgenden Kategorien des Kompetenzerwerbs werden europaweit in weitgehender Übereinstimmung unterschieden (nach Gnahn 2007):*

- **Formales Lernen:** *Es umfasst alle Lernprozesse, die zu einem anerkannten Abschluss führen bzw. auf ihn vorbereiten („Regelsystem“). Es findet in einem institutionellen Rahmen statt, in dem das Lernen durch professionelles Personal organisiert, gesteuert, bewertet und zertifiziert wird.*
- **Nicht-formales Lernen:** *Hier handelt es sich um organisierte Bildungsprozesse **außerhalb des Regelsystems**, vom Verein über den Betrieb bis zur Volkshochschule. Im Regelfall wird speziell ausgebildetes Personal zur Lehre eingesetzt. Nicht-formales Lernen wird von Personen aller Altersgruppen praktiziert und kann auch zu Abschlüssen führen. Die Dauer solcher Bildungsmaßnahmen ist durchschnittlich deutlich kürzer als bei solchen im formalen System, sie variiert von wenigen Stunden bis hin zu Jahren.*
- **Informelles Lernen:** *Es erfolgt in der Regel nicht in einem speziell für Lernzwecke reservierten Rahmen und wird nicht durch professionelles Lehrpersonal angeleitet oder begleitet. Es ist vielmehr eingebettet in tägliches Handeln am Arbeitsplatz, in der Familie oder im sozialen Umfeld. Es ist in hohem Maße selbstgesteuert und zielt nicht vorrangig auf das Erreichen von Abschlüssen oder Zertifikaten. Fast durchgehend werden unter dieser Kategorie des Lernens auch alle Formen nicht beabsichtigten Lernens – „im Vorbeigehen“ – sei es am Arbeitsplatz, in der Freizeit oder in der sozialen Freiwilligenarbeit, aber auch in der Familie gefasst.*

*Auf der **Verfahrensebene** werden unterschieden (angelehnt an Lang-von-Wins 2003)*

- **Interviews** *(in der Anwendung extrem verschiedenartig durchgeführt)*
- **Arbeitsproben** *(„kontrollierte Nachbildung erfolgskritischer Situationen“)*

---

<sup>2</sup> Wolfgang Erler, Dr. Andrea Schindel (anakonde GbR): „Kompetenzfeststellung bei Migrantinnen und Migranten. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten“, IQ-Schriftenreihe Band IV Seite 26 ff., Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung – IQ“ bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Hrsg), Düsseldorf / Kronach, 2007

- **Testverfahren**, die vor ihrem Einsatz durchweg eine aufwändige Entwicklungsphase und methodisch genau festgelegte Schritte durchlaufen müssen (z.B. **Intelligenztests**, **Leistungstests** (die häufig kognitive Leistungskomponenten umfassen), **Persönlichkeitstests**)
- **Computergestützte Kompetenzbeurteilung** wie z.B. das sogenannte **E-Profiling**, wo auf der Grundlage von spielerisch, nicht sprachlich zu bearbeitenden Aufgaben am PC Fertigkeiten wie die Bearbeitungsgeschwindigkeit und die Treffsicherheit von Lösungen bewertet und darauf aufbauend standardisierte und validierte Kompetenzbeurteilungen erstellt werden.
- **Biografieorientierte Methoden** - vertiefende und reflektierende Befragungen, die über aktuell zuschreibbare Kompetenzen hinaus durch die Rekonstruktion lebensweltlicher Erfahrungen vor allem den informellen Kompetenzerwerb thematisieren. Gerade für die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten sind solche Methoden ein grundlegender Baustein für jede umfassende Kompetenzfeststellung.
- **Assessment-Center-Verfahren**: Ein aufeinander abgestimmtes Bündel von Methoden, das zur differenzierten Bewertung von berufsrelevanten Kompetenzen und Persönlichkeitsdispositionen eingesetzt wird.

Eine andere Unterteilung unterscheidet zwischen **subjekt- und anforderungsorientierten Verfahren** der Kompetenzfeststellung. Subjektorientierte Verfahren stellen die Biografie und den Kompetenzerwerb sowie – prospektiv – mögliche Entwicklungswege der Individuen in den Mittelpunkt. Anforderungsorientierte Verfahren gehen von spezifischen Arbeitsplatzanforderungen aus und gleichen „Bewerberprofile“ mit diesen Anforderungen ab („matching“).

Die **Auswertung** kann auf der Grundlage einer **Selbst-** oder **Fremdeinschätzung** bzw. einer **Kombination von beiden** erfolgen. Von einer Kompetenzfeststellung kann im Unterschied zu reinen Assessmentverfahren und vor allem in Abgrenzung von Profiling erst dann gesprochen werden, wenn die Teilnehmenden in die Reflexions- und Bewertungsprozesse aktiv mit eingebunden sind und für sie die Anteile der Fremdeinschätzung bzw. Auswertung transparent sind bzw. mit ihnen reflektiert werden.



### 3. Studien

Über eine Internetrecherche wurden Studien, Expertisen oder Fachbeiträge gesucht, um festzustellen, inwiefern hier eine Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren berücksichtigt wurde oder Faktoren identifiziert wurden, die dem Einsatz der KfV förderlich wären. Dazu ist grundsätzlich anzumerken, dass die meisten Veröffentlichungen dieser Art sich auf Verfahren für Jugendliche beziehen. Rund 20 Veröffentlichungen wurden gefunden, von denen diejenigen hier nicht namentlich genannt werden, die sich ausschließlich auf ein Verfahren beschränken. Lediglich zwei Publikationen griffen das Thema Verbreitung oder Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren überhaupt auf.

Zum einen ist hier zu nennen: **Jörg Hutter: „Kompetenzfeststellung. Expertise inklusive eines Handlungsleitfadens“ In: Good Practice Center Benachteiligtenförderung, Bundesinstitut für Berufsbildung 2004 (aktualisiert 2005).**

Hutter schreibt: *„Verfahren zur Kompetenzfeststellung reüssieren gegenwärtig zu einem der zentralen Instrumente im Rahmen von Bildungsmaßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung junger Menschen. Viele Bildungsträger haben etliche dieser Verfahren bereits seit 1998 in den Modellversuchsreihen „Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung“ (INKA I bis III) sowie im Rahmen des seit 2001 vom Bundesbildungsministerium geförderten Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF)“ entwickelt und erprobt. Im letztgenannten Förderprogramm eingebettet zählt wohl die Entwicklungsinitiative „Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, eine vom Bundesbildungsministerium und der Bundesagentur für Arbeit an 24 Arbeitsagentur-Standorten gemeinsam finanzierte Modellversuchsreihe, zu den wesentlichen Impulsgebern einer Neujustierung berufsvorbereitender Bildungslehrgänge. Die individuelle Qualifizierungsplanung soll – so die Eckpunkte dieses Rahmenkonzeptes – auf der Grundlage einer „handlungsorientierten Kompetenzfeststellung“ vorgenommen werden (Winter, Joachim, Newsletter Kompetenzen fördern, Bonn 2003, S. 7). Diesen Gedanken hat dann der Fachbeirat „Benachteiligtenförderung“ der Bundesagentur für Arbeit aufgenommen und empfohlen, die Ermittlung von jugendlichen Potenzialen und Schwächen an den Ausgangspunkt jeglicher Unterstützungsangebote zu stellen. Jugendliche könnten sich so ihrer Fähigkeiten vergewissern und ihren Leistungsstand realistischer einschätzen, Bildungsträger wiederum könnten auf der Grundlage dieser Ergebnisse individuelle und passgenaue Förder- und Bildungsangebote entwickeln (Fachbeirat Benachteiligtenförderung, unveröffentlichtes Skript, Heidelberg 2003, S. 2).*

*Das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit, veröffentlicht im Januar 2004, hat dieses Förderelement schließlich zum offiziellen Standard der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gekürt, spricht hier jedoch nicht mehr von Kompetenzen, sondern von Eignung. Eine Eignungsanalyse soll die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen ermitteln und die notwendige Qualifizierungsplanung fundieren. Die Jugendlichen sollten anhand der Eignungsanalyse zudem in die Lage versetzt werden, ihre Fähigkeiten bestimmten Berufsfeldern zuzuordnen (Bundesagentur für Arbeit, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - Neues Fachkonzept, Nürnberg 2004, S. 9, 12). Die Bundesagentur hat diese Eckpunkte in ihrer öffentlichen Ausschreibung zu den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen im Mai 2004 weiter präzisiert. Die Eignungsanalyse solle Kulturtechniken*

sowie die sozialen und personalen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen über Beobachtung erfassen. Insbesondere sollten

- kognitive Merkmale (beispielsweise Lernfähigkeit, Konzentration, Arbeitsplanung),
- soziale Eigenschaften (etwa Team-, Kontakt- und Kritikfähigkeit),
- Formen der Arbeitsausführung (z. B. Sorgfalt, Pünktlichkeit, selbstständiges Arbeiten) und
- psychomotorische Parameter wie Handgeschick und Feinmotorik

ermittelt werden (Bundesagentur für Arbeit, Verdingungsunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, Nürnberg 2004, S. 36-38). Die Ergebnisse der Eignungsanalyse soll ein Bericht zusammenfassen, der die Beobachtungsergebnisse, ihre Bewertungen und die Empfehlungen für die weitere Förderung aufführt. Mit diesem Schritt der Bundesagentur für Arbeit – so lässt sich rückblickend resümieren – sind die Verfahren zur Kompetenzfeststellung zum regelfinanzierten Instrumentarium innerhalb der berufsvorbereitenden Lehrgänge avanciert. Kompetenzfeststellungen bilden den Ausgangspunkt der außerbetrieblichen Berufsvorbereitung und strukturieren den nachfolgenden Förderprozess. „

Hutters Erläuterungen sind in Bezug auf die vorliegende Untersuchung interessant, da hier im Bereich der Förderung von Jugendlichen durch die Bundesagentur für Arbeit etwas gelungen ist, was einen flächendeckenden Einsatz solcher Kompetenzfeststellungen forciert, ihre Durchführung finanziert und entsprechende Auswertungen als Grundlage für passgenaue weitere Maßnahmen vorschreibt. So drängt sich die Frage auf, **warum Kompetenzfeststellung im Bereich von Jugendlichen als sinnvoll und finanzierungswürdig erachtet wird, während dies bei Erwachsenen nach vorliegenden Erkenntnissen nicht der Fall ist** – zumindest nicht flächendeckend und in aller Regel nicht finanziert. Dies ist umso weniger verständlich, als die Ermittlung von berufsrelevanten Kompetenzen bei Erwachsenen – insbesondere bei Menschen mit Migrationshintergrund – ungleich schwieriger und komplexer ist.

Vielversprechend in Bezug auf die Verbreitung vom Kompetenzfeststellungsverfahren – zumindest im Hinblick auf Assessment-Center – in deutschsprachigen Unternehmen klingt die **Assessment-Center-Studie, die 2007 vom Facharbeitskreis Assessment-Center** erhoben wurde, bis dato aber noch nicht erschienen ist. In einem 17-seitigen Fragebogen wurden Unternehmen nach dem Einsatz von Assessment-Center oder anderen Verfahren zur Personalentwicklung befragt. Zielgruppen, Zielsetzungen, Häufigkeit, Entwicklung und spezifischer Aufbau des Verfahrens, Ablauf und Ergebnisdokumentation waren Bestandteil der Umfrage. Es lohnt also, den Internetauftritt unter <http://www.arbeitskreis-ac.de/projekte/ac-studie/2007/start.htm> im Blick zu halten, um die Ergebnisse in Erfahrung zu bringen, wenn die Studie fertiggestellt ist; denn derzeit ist dort lediglich der Fragebogen einzusehen.

Der Vollständigkeit halber sind hier alle hinzugezogenen Studien und Fachbeiträge genannt, auch diejenigen, in denen keine Erkenntnisse zur Verbreitung oder zur Förderung des Einsatzes von KFV gefunden wurden:

- Kompetenzzentrum MigraNet / IQ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (Hrsg.): „Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling“, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH; Augsburg, 2008, 2. aktualisierte Auflage
- Dominique Dauser: „Kompetenzfeststellungsverfahren für den Einsatz in der beruflichen Nachqualifizierung“, Präsentation des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH (Hrsg.), Nürnberg/München, 2008
- Dr. Uwe Elsholz/Mario Gottwald: „Methodische Anforderungen an die Erarbeitung von Kompetenzprofilen bei älteren Arbeitslosen – Nutzen und Ertrag für Betriebe“, Thesen zum AGBFN-Expertenworkshop am 5./6. November 2007 „Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf“, Elsholz ist wiss. MA an der Technischen Universität Hamburg-Harburg, Institut für Technik, Arbeitsprozesse und Berufliche Bildung, Hamburg / Nürnberg, 2007
- Wolfgang Eler, Dr. Andrea Schindel (anako.de GbR): „Kompetenzfeststellung bei Migrantinnen und Migranten. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten“, IQ-Schriftenreihe Band IV, Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung – IQ“ bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Hrsg.), Düsseldorf / Kro-nach, 2007
- Klaudia Haase: „Kompetenzfeststellung in europäischen Unternehmen: Verfahren und Verwertung“, Thesen zum AGBFN-Expertenworkshop am 5./6. November 2007 „Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf“, didaktik & diagnostik Gesellschaft für angewandte Bildungsforschung mbH, Bonn / Nürnberg, 2007
- Klaudia Haase: Internationales Monitoring „Grundlagenforschung/Kompetenzmessung“ (GruFo), Stausbericht 16, didaktik & diagnostik Gesellschaft für angewandte Bildungsforschung mbH (Hrsg.), Bonn 2006
- Prof. Dr. Christiane Koch: „Kompetenzfeststellungsverfahren I – III“, Dokumentation: Konzepte und Materialien / Instrumente zu den Veranstaltungen im Rahmen der Fortbildungsreihe des Netzwerkes „Lebenslanges Lernen in der beruflichen Integrationsförderung des Landes Bremen“ BfQ Bremen / FH Dortmund (Hrsg.), Bremen, 2006
- Ruth Enggruber, Christian Bleck: „Modelle der Kompetenzfeststellung im Beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming“, EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Arbeitsplätze für junge Menschen in der Sozialwirtschaft“ im Auftrag vom Institut für regionale Innovation und Sozialforschung e.V. (Hrsg.), Dresden, 2005
- Klaudia Haase: Internationales Monitoring „Grundlagenforschung/Kompetenzmessung“ (GruFo), Stausbericht 15, didaktik & diagnostik Gesellschaft für angewandte Bildungsforschung mbH (Hrsg.), Bonn 2005
- Jörg Hutter: „Kompetenzfeststellung. Expertise inklusive eines Handlungsleitfadens“ In: Good Practice Center Benachteiligtenförderung, Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, 2004 (aktualisiert 2005)

- Monika Ludwig, Susanne Vogel, heidelberger institut beruf und arbeit gmbh: „Vorbereitung auf Einstellungstest“, Expertise, Berliner Beiträge zur Migration und Integration, Günter Piening, Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration (Hrsg.), Berlin, 2005
- FrauenComputerZentrumBerlin: „Kompetenzerfassung“, Expertise, Berliner Beiträge zur Migration und Integration, Günter Piening, Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration (Hrsg.), Berlin, 2005
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): „Kompetenzfeststellung in der beruflichen Integrationsförderung“, Sonderdruck Empfehlung des Fachbeirates Benachteiligtenförderung der BA, Nürnberg 2003
- INBAS – Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (Hrsg.): „Kompetenzfeststellung, Teil II: Instrumente und Verfahren“; Berichte und Materialien Band 9, Werkstattbericht im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, Offenbach am Main, 2003
- INBAS – Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (Hrsg.): „Kompetenzfeststellung, Teil 1: Grundlagen“; Berichte und Materialien Band 8, Werkstattbericht im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, Offenbach am Main, 2002

#### 4. Umfrage an Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren

Anbieter von 38 Kompetenzfeststellungsverfahren (siehe Anlage 1), die bei der Erfassung (auch) auf die spezifische Situation von Migrantinnen und Migranten eingehen, wurden mit einem standardisierten Fragebogen zur Verbreitung ihrer Verfahren befragt (siehe Anlage 2).

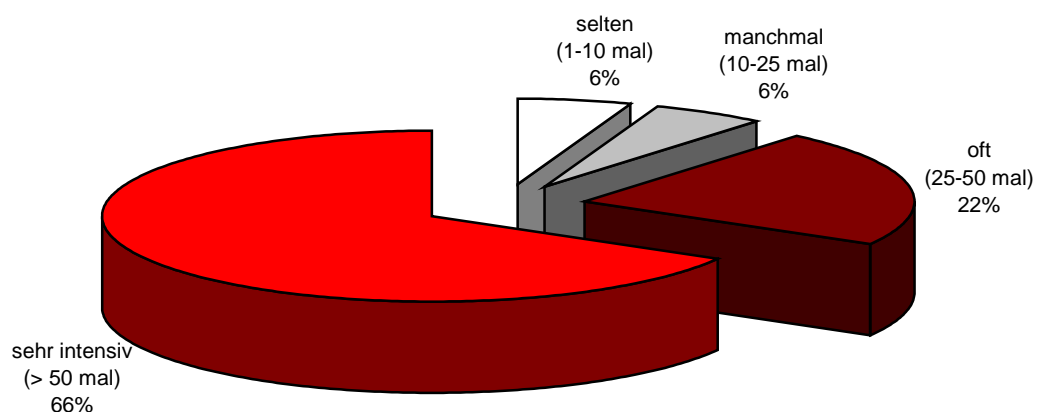
Ziel war herauszufinden, ob der jeweilige Anbieter Interesse an einer Verbreitung des Verfahrens hat und welche Strategien eingesetzt werden, um dies umzusetzen. Zudem sollte versucht werden, Faktoren zu identifizieren, die eine Verbreitung unterstützen. Deshalb wurde beispielsweise nach angebotenen Schulungen zum Einsatz durch Dritte gefragt, nach Kooperationspartnern, nach Einbindung in Netzwerke oder der Mitarbeit in entsprechend fachlich versierten Gremien.

18 der 38 angefragten Anbieter schickten den Fragebogen ausgefüllt zurück, 3 Ansprechpartner, die das Verfahren seinerzeit entwickelt hatten, konnten per Mail nicht mehr erreicht werden, sodass die Rücklaufquote 51 Prozent betrug. Einige Anbieter sind mit verschiedenen Verfahren gelistet (siehe Anlage 1), deshalb wurde die Übersicht der betreffenden KfV mit der Umfrage verschickt, doch in allen Fällen wurde nur jeweils ein Fragebogen zurückgesandt, daher wurde kein Anbieter mit einer Doppelwertung aufgenommen.

15 dieser 18 Verfahren wurden im Zeitraum zwischen 2005 und 2007 entwickelt bzw. weiterentwickelt. Seitdem wurden die meisten (zwei Drittel) von ihnen von mehr als 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchlaufen.

**Abb.1: Wie häufig wurde das KfV von Ihnen angewandt?**

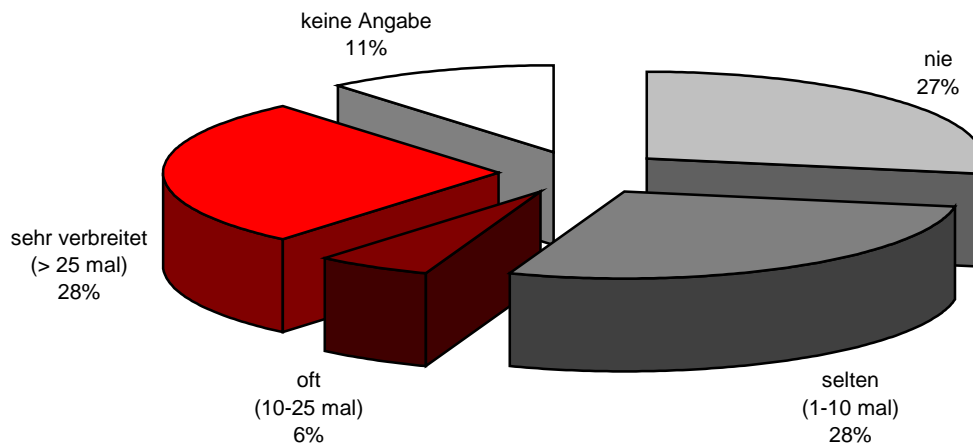
(n = 18)



Bis auf zwei Ausnahmen geben alle Anbieter an, dass ihr Kompetenzfeststellungsverfahren durch Andere ebenfalls einzusetzen ist. Grundsätzlich streben alle eine Verbreitung des von Ihnen entwickelten Verfahrens an, wobei die Mehrheit (61 Prozent) dazu angibt, „es spricht nichts dagegen aber wir forcieren das nicht“, während weniger als die Hälfte (39 Prozent) die Frage nach der angestrebten Verbreitung eindeutig mit „ja“ beantworten.

Ein sehr unterschiedliches Bild zeigt sich bei Antworten auf die Frage, wie oft andere Anbieter das Kompetenzfeststellungsverfahren bereits eingesetzt haben, denn dies war lediglich bei 28 Prozent mehr als 25 mal der Fall, bei den meisten Anbietern kam dies in weniger als zehn Fällen oder noch nie vor.

**Abb.2: Wie oft wurde Ihr KfV bereits von Anderen eingesetzt?**  
(n = 18)



Die Häufigkeit der Anfragen Dritter nach dem Kompetenzfeststellungsverfahren decken sich in der Regel mit der Häufigkeit des Einsatzes der Verfahren durch andere – **offensichtlich folgt auf eine Anfrage meist auch die entsprechende Umsetzung.** Erstaunlicher Weise geben knapp die Hälfte (5 von 11) der Anbieter, deren KfV nach Abb.2 sehr verbreitet ist, an, dass sie eine Verbreitung nicht forcieren. Nur drei der Anbieter, die sich eindeutig für eine Verbreitung aussprechen und diese auch in mehr als elf Fällen erreichen konnten, haben nach eigenen Angaben eine Strategie zur Verbreitung entwickelt.

### Verbreitungsstrategien

Diese Angaben zeigen zunächst: Der Vorsatz, ein entwickeltes KfV zu verbreiten, in Verbindung mit der Existenz einer entsprechenden Strategie hat wenig Auswirkungen auf die tatsächliche Verbreitung. An dieser Stelle lässt das verschiedene Schlüsse hinsichtlich einer Verbreitung zu – erstens, die Strategien sind nicht die richtigen, zweitens, andere Faktoren spielen eine Rolle, oder drittens, es ist anhand der Fragestellungen bzw. der Form der Datenerhebung nicht möglich, einen Zusammenhang zwischen dem Verbreitungsgrad von Kompetenzfeststellungsverfahren und den dazu eingesetzten Maßnahmen festzustellen.

So lohnt eine genauere Betrachtung der Vertriebswege und Marketinginstrumente, deren Anbieter von KfV sich bedienen. Nur 28 Prozent der Anbieter geben an, eine Strategie zur Verbreitung ihrer Verfahren entwickelt zu haben. Als Methoden, die diesbezüglich zum Einsatz kommen, werden genannt:

- Netzwerkarbeit (1 mal)
- Präsentation bei Veranstaltungen IQ-Fachveranstaltungen (5 mal), davon sind zweimal IQ-Veranstaltungen, einmal verbandseigene Fachveranstaltungen und dreimal Fachtagungen generell angegeben
- Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit (3 mal), davon wird zweimal Infomaterial und Flyer genannt und einmal eine Demoversion des Verfahrens im Internet
- Pressearbeit (2 mal)
- Werbung (2 mal) und Mailings (2 mal)

Gemeinsamkeiten in Bezug auf die eingesetzten Methoden der drei identifizierten Anbieter, die eine Verbreitung anstreben und deren Verfahren bereits sehr verbreitet sind, sind nicht erkennbar. Das heißt auf diesem Wege können keine erfolgreichen Methoden identifiziert werden. Allerdings fällt auf, dass diese Anbieter auszeichnet, dass sie mehr als eine Methode zur Verbreitung einsetzen. Da jedoch eine Stichprobe von drei Probanden wenig aussagekräftig ist, sollen im folgenden Methoden zur Verbreitung unabhängig von einer eigens deklarierten Strategie näher betrachtet werden. Denn alle Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren sollten vorgegebene Methoden zur Verbreitung ankreuzen, die bei ihnen zum Einsatz kommen (siehe Abb.3).

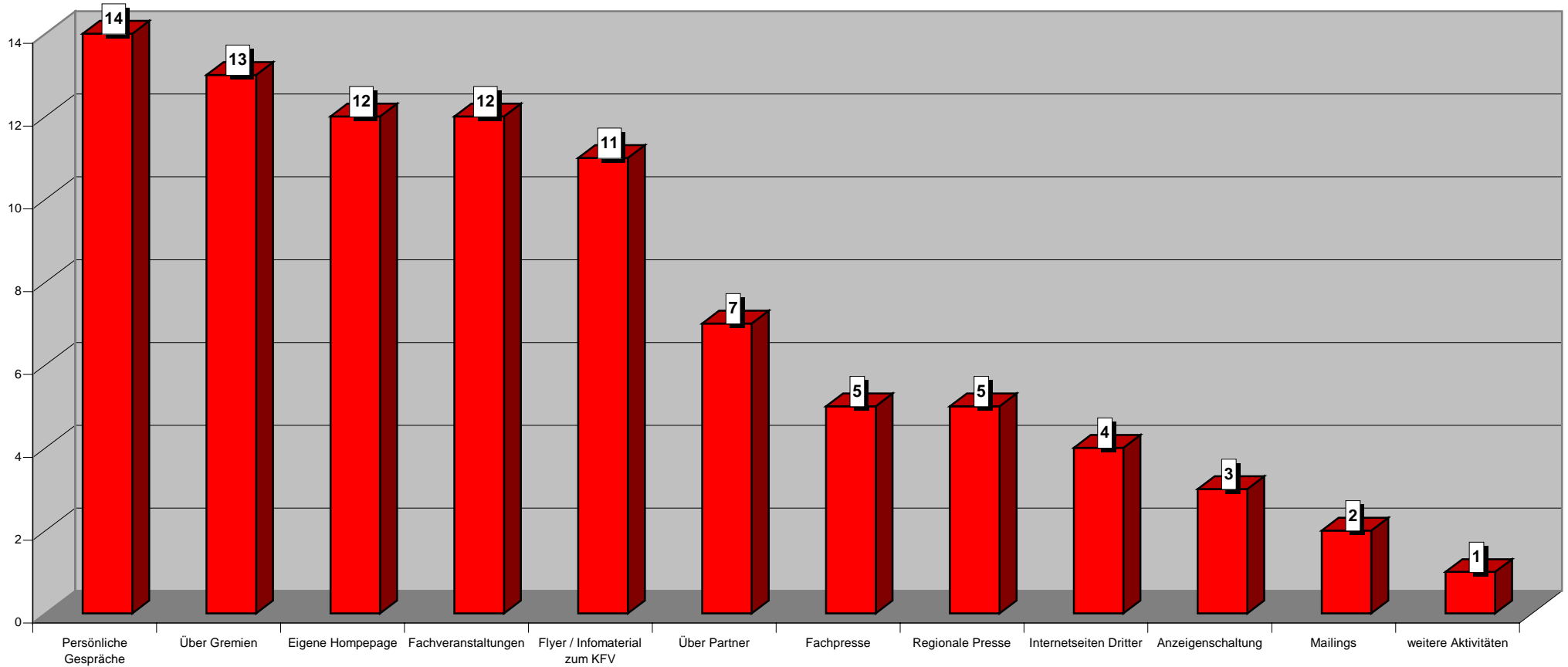
Durchschnittlich nennen die befragten Anbieter hier 5-6 Methoden, die zum Einsatz kommen. Am häufigsten werden persönliche Gespräche, Vorstellung des KfV in Fachkreisen oder Gremien, Vorstellung auf Fachtagungen, Präsentation auf der eigenen Homepage sowie Flyer und Infomaterialien als Methoden zur Verbreitung genannt. Die Anbieter, die sich klar für eine Verbreitung aussprechen, setzen durchschnittlich sieben Methoden ein – also mehr als alle Befragten Anbieter. Diejenigen, die angaben, sie hätten eine Strategie zur Verbreitung ihres KfV, nannten im Durchschnitt 8-9 verschiedene Maßnahmen, die einer Verbreitung dienen sollten.

Anbieter deren Kompetenzfeststellungsverfahren mit einer Verbreitungshäufigkeit von mehr als 25 als sehr verbreitet gilt, wendeten im Durchschnitt nahezu 8 verschiedene Methoden an, um ihr Verfahren bekannt zu machen. **So ist grundsätzlich festzuhalten, dass die Vielfalt eingesetzter Marketing- und Vertriebsmethoden die Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren unterstützt.**

Im Hinblick auf die eingangs gestellte Frage nach einem Zusammenhang zwischen einer Verbreitungsstrategie und dem nachgewiesenen Verbreitungserfolg, ist die Eigenaussage der Anbieter zu ihren Strategien nicht haltbar – dies mag daran liegen, dass hier in den seltensten Fällen Marketingexperten befragt wurden, sodass in der Tat mehr Methoden vorhanden sind und auch eingesetzt werden, als den Anbietern selbst bewusst ist.

Schließlich sei noch ein Blick auf Veröffentlichungen in Studien geworfen: In 11 von 15 Fällen tritt eine Übereinstimmung zwischen der Erwähnung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens in Studien und dem Verbreitungsgrad auf – das heißt, **oft oder sehr verbreitete KfV wurden in Studien und Expertisen erwähnt, selten oder gar nicht verbreitete Verfahren hingegen nicht.**

**Abb.3: Wie wurden Informationen über Ihr KFV verbreitet?**  
(Mehrfachnennung möglich)





## **Weitere Verbreitungsfaktoren: Schulung und Kooperationspartner**

Über die Hälfte der Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren bieten Schulungen zu den von ihnen entwickelten Kompetenzfeststellungsverfahren an, bei sieben von ihnen ist das Angebot optional bei vier ist es verpflichtend. Ein Drittel bietet keine Schulungen an, zwei Anbieter machten dazu keine Angaben.

Zu den anfallenden Kosten für eine Schulung wurden in aller Regel sehr vage Angaben gemacht, die meisten Anbieter wollten keine konkreten Schulungsgebühren nennen, sondern beschränkten sich auf allgemeine Angaben wie Personalkosten, Sach-, Material- und Reisekosten. Beträge, die genannt wurden, sind nur bedingt vergleichbar, da sie sich auf verschiedene Zeiträume beziehen, die aber mitunter nicht angegeben wurden. So wurden für eintägige Schulungen Kosten zwischen 250 bis 400 € pro Tag und Referenten / Referentin genannt, andere Anbieter gaben pauschal 1.300,- € an. Wieder andere beschrieben Kosten von 3.000 € oder 5.000-6.000 €, allerdings ist aufgrund des angegebenen Zeitraums von mehreren Monaten davon auszugehen, dass es in diesem Fall nicht um eine Schulung, sondern um die Auftragsdurchführung des Verfahrens handelt.

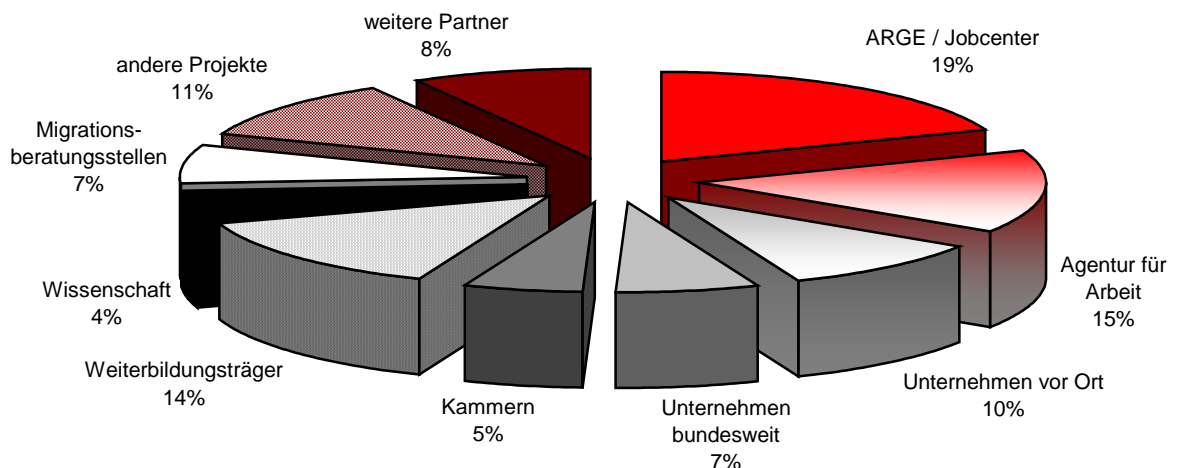
Aus den Telefoninterviews mit den fünf Best-Practice-Beispielen geht zudem hervor, dass kostenpflichtige Schulungen viele Interessenten abschrecken. Dieser Vergleich konnte angestellt werden, wenn Schulungen zunächst im Rahmen einer Projektförderung kostenlos angeboten wurden und nach Ablauf des Projektes Schulungsgebühren erhoben werden. Dabei schrecken nicht nur andere Projektträger oder Weiterbildungsdienstleister vor Kosten zurück, sondern in aller Regel sind auch ARGEN / Jobcenter oder Agenturen für Arbeit nicht bereit, für die Durchführung einer Kompetenzfeststellung zu zahlen. Es gibt allerdings Ausnahmen von dieser Regel, beispielsweise wenn eine ARGE entsprechende Maßnahmen als Projekt fördert. Trotz dieser Hürde stimmen die befragten Träger darin überein, dass es richtig ist, Schulungsgebühren zu erheben, denn schließlich werde eine ordentliche Leistung erbracht.

Die Verfahren selbst sind nach vorliegenden Informationen für Dritte kostenlos erhältlich, was darauf zurückzuführen ist, dass sie mit öffentlichen Geldern entwickelt bzw. weiterentwickelt wurden.

In Bezug auf die Verbreitung ist festzuhalten, dass Anbieter, deren Verfahren oft oder sehr verbreitet bei Dritten zum Einsatz kam, bis auf eine Ausnahme alle Schulungen zu ihrem Kompetenzfeststellungsverfahren anbieten – vier dieser sechs Anbieter setzen ihre Schulungen als Verpflichtung zum Einsatz ihres KfV voraus. Berücksichtigt man, dass insgesamt überhaupt nur vier Anbieter verpflichtende Schulungen nannten und dass deren Kompetenzfeststellungsverfahren am weitesten verbreitet sind, dann sind **verpflichtende Schulungen als Faktor zu werten, der eine Verbreitung fördert.**

Die richtigen Partner können ebenfalls entscheidend zur Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren beitragen, deshalb wurde im Rahmen der Expertise auch nach Kooperationspartnern von KfV-Anbietern gefragt. Knapp 40 Prozent der Befragten gaben ja bei der Frage nach praktizierten Verbreitungswegen ohnehin selbst an, dass Empfehlungen von Partner hier eine Rolle spielen.

**Abb. 4: Mit wem kooperieren Sie beim Einsatz Ihres KfV?**  
(Mehrfachnennung möglich)



Wichtigster Partner beim Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten sind demnach ARGE n bzw. Jobcenter gefolgt von Agenturen für Arbeit, Weiterbildungsträgern und anderen Projekten. Hierzu ist anzumerken, dass unter den befragten Anbietern von KfV selbst Weiterbildungsträger sind. Als weitere Kooperationspartner wurden Migrantenorganisationen, Selbstständige, ein JobNet-Projekt und die Deutsche Bahn AG genannt. Im Durchschnitt wurden 4 Kooperationen angegeben.

Betrachtet man diesbezüglich die Kompetenzfeststellungsverfahren mit dem höchsten Verbreitungsgrad so liegt die durchschnittliche Partnerzahl mit 5 geringfügig höher. In bezug auf die Kooperationen können keine Besonderheiten erkannt werden.

### **Verbreitungsfördernde und -hemmende Faktoren**

Abschließend sollten die 18 Anbieter im Rahmen der standardisierten Umfrage eine Einschätzung zu Faktoren geben, welche die Verbreitung ihres Kompetenzfeststellungsverfahrens fördern bzw. erschweren. In beiden Fällen wurden sehr individuelle Angaben gemacht, sodass hier wenig allgemeingültige Aussagen getroffen werden können.

Im Hinblick auf verbreitungsfördernde Faktoren kann lediglich die Mitarbeit im Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ oder die Arbeit in anderen Gremien des Netzwerk IQ genannt werden – dies wurde von fünf Anbietern als unterstützend gewertet. Dazu ist anzumerken, dass die Mehrheit der

Anbieter, nämlich 11 von 18 Mitglied in diesem Facharbeitskreis ist. Weitere verbreitungsfördernde Faktoren die von mehr als einem Anbieter genannt wurden sind:

- Kontakte zu Unternehmensverbänden und Firmen (3 mal),
- Netzwerkarbeit (2 mal),
- starker Praxisbezug ( 2 mal),
- Fachbroschüre / Veröffentlichungen (2 mal),
- gute Arbeitsmaterialien / vorzeigbare Ergebnisdokumentation (2 mal)
- Evaluation / Erwähnung in Studien (2 mal)

Die Angaben zu Faktoren, die eine Verbreitung behindern oder erschweren, sind ähnlich differenziert. Sechs Anbieter weisen diesbezüglich auf knappe Finanzen und Personalressourcen hin, insbesondere in Bezug auf die Bereitschaft Dritter, Kosten für Schulungen oder für die Durchführung eines Verfahrens zu tragen. Dreimal wird auf die fehlende Akzeptanz bei ARGEn oder Jobcentern hingewiesen, zweimal auf die fehlende Akzeptanz in der Wirtschaft. Drei Anbieter schätzen die Dauer ihres Verfahrens als hinderlichen Faktor ein, zwei sehen Schwierigkeiten bei der Verbreitung eines Verfahrens, das aus mehreren Teilinstrumenten besteht. Zweimal wird als verbreitungsbehindernder Faktor angegeben, dass die Notwendigkeit von Kompetenzfeststellungsverfahren für Erwachsene noch nicht erkannt wurde.

## 5. Fünf Beispiele: Interviews zur Verbreitung von KfV

Im Rahmen der bereits erwähnten Expertise „Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration für Zugewanderte“, die ebenfalls im Auftrag des BAMF im April 2009 von Hans G., Bauer, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung (GAB), Martina Früchtl, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH und Claas Triebel, Perform Partner GbR erstellt wurde, wurden fünf Best-Practice-Beispiele identifiziert.

Deren Anbieter wurden nicht nur bei der standardisierten Umfrage berücksichtigt, sondern außerdem in leitfadengestützten Telefoninterviews zur Verbreitung ihrer Kompetenzfeststellungsverfahren befragt. Nachfolgend sind die Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner zur Verbreitung wiedergegeben und auch die Verfahren selbst kurz vorgestellt, da dies im Hinblick auf eine Einschätzung der Erfolge und Schwierigkeiten bei der Verbreitung hilfreich erscheint.

### 5.1. KompetenzenPanorama vom IUBM, Augsburg

#### Verbreitung

Das Institut für interkulturelle Unternehmensberatung und Bildungsmanagement, IUBM Limited, arbeitet seit jeher im Bereich der beruflichen Kompetenzfeststellung, hat jedoch 2005 erstmalig im Auftrag von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH begonnen, ein eigenes Verfahren zu entwickeln. Dies fand im Rahmen der EQUAL- Entwicklungspartnerschaft MigraNet statt. Die dort existierende Kompetenzbilanz bildete die Basis für den Auftrag an IUBM, nun ging es vor allem darum, das Verfahren so weiterzuentwickeln, dass eine bessere Akzeptanz von Unternehmen und Arbeitsverwaltungen gegeben ist. So entstand Ende 2006 das KompetenzenPanorama und wurde 2007 zunächst in Kooperation mit einem Partnerprojekt erprobt. Ende Juni 2007 wurde das Instrument in seiner Printversion fertig gestellt, seit Ende Oktober 2007 existiert die Online-Version, seit Januar 2008 wird der Einsatz und die Fortentwicklung des KompetenzenPanoramas in zwei Transferprojekten des Kompetenzzentrums MigraNet weiterverfolgt.

Voraussetzung für Dritte, die das KompetenzenPanorama anwenden möchten, ist eine ein- oder besser eine zweitägige Schulung. Geschulte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erhalten Zugang zur Online-Version, die auch den Downloadbereich für das PDF der Printversion einschließt – etwa 70 Interessenten wurden bislang in das KfV eingearbeitet. Eintägige Schulungen haben beispielsweise die Münchner Volkshochschule, die ARGE Herford, das Projekt kompAQT der Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung München GmbH und Münchner Arbeit oder das Amt für Wohnen und Migration, Sozialreferat der Stadt München, gebucht. Zweitägige Schulungen wurden bei der Deutschen Angestellten Akademie Augsburg im Rahmen des Projektes „Job Plus– Eingliederungsmaßnahme für Migrantinnen/ Migranten“ durchgeführt sowie beim Xenos-Projekt „proIntegra - Migration Point“ der Berlin-Brandenburgischen Auslandsgesellschaft e.V.. Auch nach der ersten Förderphase (2005-2007) von MigraNet wurden bereits Schulungen angefragt, doch schrecken viele Interessenten vor den Kosten zurück, die seit 2008 für Schulungen anfallen, weil diese nicht mehr im

rück, die seit 2008 für Schulungen anfallen, weil diese nicht mehr im Rahmen der Projektförderung erfolgen. Dabei liegen die Schulungsgebühren für maximal 16 Teilnehmende zwischen 600,- und 900,- € - je nach Dauer sowie Personal- und Reisekostenaufwand.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden häufig über die ARGEN und Agenturen für Arbeit vermittelt, aber auch durch Beratungsstellen und Projektpartner. Viele der Teilnehmenden starten durch Eigeninitiative in den Beratungsprozess oder erfahren von anderen Kundinnen und Kunden beziehungsweise durch Informationsveranstaltungen in Migranten-Communities von dem Beratungsangebot in Kombination mit der Kompetenzfeststellung. Bis dato haben etwa 100 Migrantinnen und Migranten das KompetenzPanorama durchlaufen, in der Regel erfolgte dies als Gruppenmaßnahme.

Eine forcierte Verbreitung des KompetenzPanoramas wird von IUBM durchaus angestrebt, dies aktiv anzugehen ist bereits geplant, es gilt aktuell, eine entsprechende Strategie zu entwickeln. Die bisherige Verbreitung erfolgte überwiegend durch das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ sowie über die Mitgliedschaft von IUBM im IQ-Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“. Zukünftig will IUBM verstärkt auch an Migrationsberatungen herantreten und das KompetenzPanorama anbieten. Instrumente zur Vermarktung, wie ein Flyer und die Vorstellung des KompetenzPanoramas auf der Internetseite sind vorhanden. Auch auf Fachveranstaltungen und Messen sowie in Gremien und in persönlichen Gesprächen wurde das Verfahren bereits vorgestellt. Außer den Publikationen des IQ-Netzwerks wurde das KompetenzPanorama auch in verschiedenen Dokumentationen anderer EU-Projekten sowie in dem Fachartikel zu interkulturellen Kompetenzen von Anke Settlemeyer, Bundesinstitut für Berufsbildung, dargestellt. (<http://www.denk-doch-mal.de/node/35>). Darüber hinaus empfehlen die Partner dies weiter. IUBM verfügt auch über Kontakte in die Schweiz, wo Kompetenzfeststellung schon auf eine längere und fundiertere Anwendung zurückblickt als in Deutschland.

Derzeit kooperiert IUBM eng mit verschiedenen Partnern, die einen breit gestreuten Einsatz des Verfahrens enorm vorantreiben könnten. Im Transferprojekt „Search Inside!“ des Kompetenzzentrums MigraNet gelang es, den Personaldienstleiter Randstadt als Partner zu gewinnen, der an den Standorten Augsburg, München, Nürnberg, Memmingen und Karlsruhe das KompetenzPanorama gemeinsam mit IUBM erprobt. In einem anderen Transferprojekt „AnQua - Kompetenzbasierte Anpassungsqualifizierung im Handwerk“ ist unter anderem die Handwerkskammer für Schwaben direkt als Projektträger involviert. In Rahmen dieses Projektes soll das Verfahren durch eine praktische Erfassung für drei spezifische Berufsbilder ergänzt werden. Darüber hinaus kooperiert der Träger mit ARGEN und Arbeitsverwaltungen, die aber in aller Regel keine Kosten übernehmen, wenn ihre Kunden das Kompetenzfeststellungsverfahren durchlaufen. „Schade ist auch, dass es keinen direkten Austausch über die Ergebnisverwertung im Anschluss an das KompetenzPanorama gibt“, sagt Andrea Agbo-Uebelherr, Projektleiterin von AnQua bei IUBM. Zusammenarbeit findet ebenso mit weiteren Unternehmen vor Ort und bundesweit statt sowie mit Weiterbildungsträgern und mit anderen Projekten.

„Die Printversion des KompetenzPanoramas hat derzeit einen Umfang von gut 100 Seiten, was viele Anbieter – insbesondere Unternehmen und Arbeitsverwaltungen abschreckt“, berichtet Agbo-Uebelherr. „Dies liegt vor allem daran, dass viele Fragen mit

den dazugehörigen Antworten stark vorstrukturiert sind und dies direkt in der Printversion ausgefüllt wird, damit Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Verfahren auch streckenweise eigenständig durcharbeiten können, denn wir haben die Erfahrung gemacht, dass unsere Zielgruppe Schwierigkeiten hat, ein weißes Papier mit Antworten zu füllen – so geben wir hier Hilfestellung“.

Zusammenfassend haben bislang vor allem Pressearbeit, Mund-zu-Mund-Propaganda im Netzwerk IQ und von anderen Multiplikatoren sowie die Mitarbeit im IQ-Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ die Verbreitung des KompetenzenPanoramas unterstützt. Auch die Zusammenarbeit mit „Tür an Tür e.V.“, der seit 16 Jahren in Augsburg im Themenfeld aktiv ist erschließt hier wichtige Kontakte. Einer Verbreitung entgegen wirken die fehlende Akzeptanz von migrationsspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren in der Wirtschaft und bei Arbeitgebenden, der Instrumentenschunegel, der im Fachgebiet existiert, und die anfallenden Kosten für eine Schulung.

## **Träger**

Seit 2004 liegt der praktische und theoretische Arbeitsschwerpunkt des Instituts für interkulturelle Unternehmensberatung und Bildungsmanagement (IUBM) Limited, im berufs- und wirtschaftspädagogischen Bereich. Ziele des Instituts sind individuelle und umfassende Ausbildungs- und Berufsberatung, ganzheitliche Laufbahnberatung und ganzheitliche Unternehmensentwicklung. Das IUBM will einen Beitrag zur interkulturellen Verständigung in der Arbeits- und Berufswelt leisten. Dazu werden folgende Strategien eingesetzt:

- Stärken (er)kennen und nutzen,
- individuelle und ganzheitliche Beratung und Realisierung von Projekten,
- Dialog und Kundenorientierung,
- Netzwerkarbeit zur Unterstützung des Angebotes, der Ziele, der Arbeitsweise und der Werte von IUBM Ltd.

## **Kompetenzfeststellungsverfahren**

Wichtige Ausgangspunkte für die Entwicklung des KompetenzenPanoramas waren:

- die Analyse verschiedener Kompetenzfeststellungsverfahren und Konzepte für verschiedene Zielgruppen im deutschsprachigen und europäischen Raum,
- der Erfahrungsaustausch mit und Hospitationen bei dem Projekt empowerMi der Tür an Tür-Integrationsprojekte gGmbH der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft MigraNet,
- der Praxisaustausch mit Teilnehmenden der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten des Deutschen Jugendinstituts (DJI),
- die Ergebnisse einer Befragung in kleinen und mittleren Unternehmen in der Region Südbayern zur Personal-, Qualifizierungs- und Rekrutierungspolitik in Zusammenarbeit mit dem Projekt Interkulturelle Personalentwicklung der Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmen e.V. der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft MigraNet.

Das KompetenzenPanorama unterstützt Migrantinnen und Migranten dabei formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen, sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu werden, vorhandene Kompetenzen zu dokumentieren, realistische Ziele für die berufliche Zukunft zu formulieren und ein arbeitsmarktrelevantes Portfolio zusammenzustellen. Für den jeden Beratungsprozess gelten die Grundsätze der Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Gerechtigkeit, Transparenz und Wertschätzung.

Das KompetenzenPanorama kann in der Einzel- und Gruppenarbeit sowohl mit dem Schwerpunkt der beruflichen Orientierung als auch mit dem Schwerpunkt des Empowerments durchgeführt werden. Es verbindet den subjektorientierten Ansatz der Kompetenzfeststellung mit arbeitsmarktrelevanten Potential- und Fremdbildanalysen. Im Kontext der Einzelberatung stellt sich das KompetenzenPanorama als geleitetes Interview dar, in dem die Beraterin oder der Berater den Prozess der Selbstreflexion begleitet. Für eine Kompetenzfeststellung in der Gruppe sind methodische und didaktische Anpassungen an die Rahmensbedingungen wie Teilnehmerkreis, Ziele der Maßnahme, Zeitbudget etc. vorzunehmen. Das Verfahren ist darauf ausgelegt, vollständig durchlaufen zu werden, jedoch können in unterschiedlichen Beratungssituationen und -formen einzelne Themen im fokussiert oder ausgeschlossen werden und – im Fall einer Gruppenmaßnahme – von der Kundin oder dem Kunden allein und in der jeweiligen Muttersprache bearbeitet werden.

Eine standardisierte Form der Ergebnisdokumentation gibt es bis jetzt – auch wegen der Einhaltung der Prinzipien der Freiwilligkeit und Vertraulichkeit – noch nicht. 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.

### Lesetipp

Andrea Agbo-Uebelherr, Eric Agbo:  
„Praxisbericht – KompetenzenPanorama für Migrantinnen und Migranten“, IUBM (Hrsg.) im Rahmen des Teilprojektes ProMigraNet der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft MigraNet, Augsburg 2007

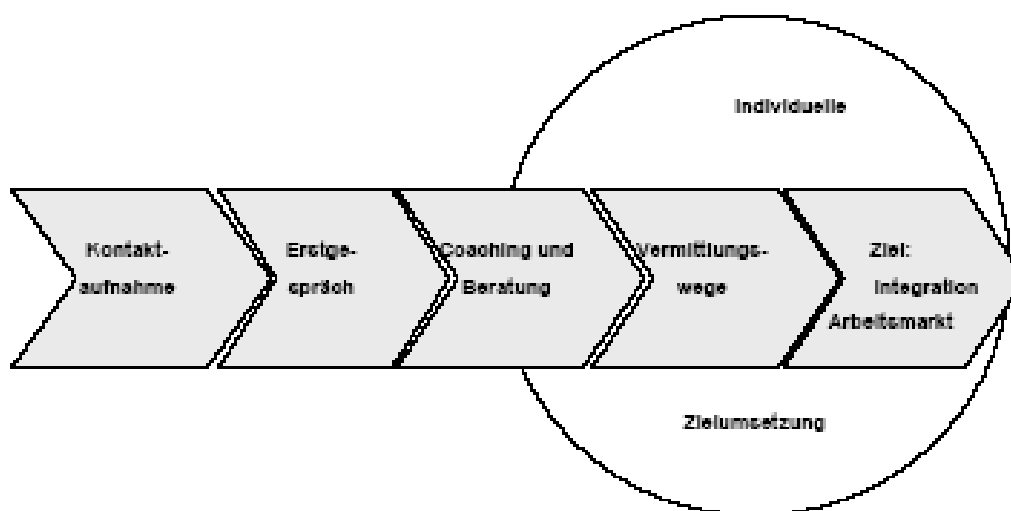
Wenn Einzelpersonen das KompetenzenPanorama durchlaufen, umfasst der Beratungs- und Begleitprozess maximal vier Einzelsitzungen inklusive eines Abschlussgesprächs von 90 Minuten. Die anschließenden Vermittlungswege teilen sich in allgemeine und berufsbezogene Sprachkurse, in berufliche Qualifizierung, in Arbeit, Ausbildung oder Existenzgründung. Da das Instrument, das Selbstkonzept und die Selbstkompetenz von Menschen mit Migrationshintergrund stärken soll, liegen Zielumsetzung und Kompetenzentwicklung in den Händen der Migrantinnen und Migranten selbst. Die Beratung zieht sich hier in die Rolle einer Begleitung und Unterstützung zurück.

Das Coaching und die Beratung von Gruppen mit dem KompetenzenPanorama bietet sich an, wenn Kompetenzfeststellungsverfahren im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt werden.

## Aufbau und Ablauf des Verfahrens

Das Coaching und die Beratung von Gruppen mit dem KompetenzenPanorama bietet sich an, wenn Kompetenzfeststellungsverfahren im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt werden.

**Abb. 6: Ablauf des KompetenzenPanoramas**



Der Ablauf ist in der Einzel wie in der Gruppenberatung im Idealfall gleich und setzt sich wie folgt zusammen:

**Modul 1:** Über mein Leben – wer bin ICH?

Die Kundin oder der Kunde reflektiert über das eigene Leben. Der Blick auf das eigene Leben gibt Auskunft darüber, welche Kompetenzen aufgrund der Lebenssituationen und Lebensstationen (Familie, soziales Umfeld, Migrationsgeschichte) entwickelt werden konnten.

**Modul 2:** Meine Kompetenzen – was kann ICH?

Hier geht es um die Erfassung der Kompetenzen aus den formalen, non-formalen und informellen Lernbereichen wie Schule, berufliche Ausbildung, Berufserfahrung, Alltag und Freizeit. Zusammen mit der Beschreibung der Sprachkompetenz wird das Panorama der eigenen Kompetenzen (siehe Modul 3) und das arbeitsmarktrelevante Portfolio vorbereitet.

**Modul 3:** Panorama meiner Kompetenzen – eine Dokumentation

Im Panorama der Kompetenzen werden die Lebensstationen und Lernbereiche durch Selbst- und Fremdeinschätzung bewertet und durch die Sammlung sämtlicher Kompetenznachweise dokumentiert. Das Panorama der Kompetenzen umfasst den Kompetenzencheck, das Kompetenzenprofil, die Möglichkeit eines Fremdbildes und die Selbstbeurteilung der Sprachkompetenz.

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

Berufliche Ziele werden formuliert und vor dem Hintergrund der eigenen Kompetenzen und möglicher Hindernisse reflektiert und in einen Zeitplan zur Umsetzung überführt.

**Modul 5:** Mein arbeitsmarktrelevantes Portfolio

Aus den Angaben im KompetenzenPanorama für Migrantinnen & Migranten wird zunächst ein tabellarischer Lebenslauf erstellt und eine Auswahl an arbeitsmarktrelevanten Kompetenznachweisen getroffen.



Im **Anhang des KompetenzenPanoramas** befindet sich ein Glossar zur Begriffsklärung, Hinweise zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse aus dem Ausland und ein Formularvordruck zum Nachweis für ehrenamtliche, freiwillige und unentgeltliche Arbeit.

### **Migrationsspezifika**

Kultur- und migrationsspezifische Erfahrungen und Kompetenzen erfahren im Rahmen des KompetenzenPanoramas eine positive Wertschätzung und können als Ressourcen für den Arbeitsmarkt genutzt werden. Als integraler Bestandteil der beruflichen Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund ergänzt das KompetenzenPanorama den ressourcen- und biographieorientierten Ansatz der Kompetenzfeststellung um arbeitsmarkt- relevante Potenzialanalysen und arbeitsmarktnahe Ergebnisdokumentation.

Die Fragestellungen und die zum Teil stark vorstrukturierten Antwortmöglichkeiten sind sowohl inhaltlich als auch vom Aufbau her auf die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten zugeschnitten.

## 5.2. KomPass-Plus der GFBM, Berlin

### Verbreitung

Seit das Kompetenzfeststellungsverfahren KomPass-Plus (das unter diesem Name erst seit 2008 vertrieben wird) 2005 zum Einsatz kam, haben es etwa 600 Migrantinnen und Migranten durchlaufen – 300 im Rahmen der vorherigen EQUAL-Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS und seit 2007 300 im Rahmen des Kompetenzzentrums KUMULUS PLUS, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, bei der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. (GFBM). Der dazugehörige Materialkoffer, also das Grundlagenmaterial für das Verfahren wie Beispiele, Übungen, Dokumente, Ergebnisse und Empfehlungen enthält, wurde 2005 500 Mal produziert, seitdem wurden insgesamt 350 Materialkoffer verkauft. Inzwischen ist der Materialkoffer als CD zum Ausdrucken für 38,50 € erhältlich.

15 bis 20 Migrantinnen und Migranten durchlaufen das Verfahren durchschnittlich im Monat. Diese große Nachfrage ist vor allem auf die Einbettung des Trägers zurückzuführen. Zum einen verweisen die Partnerprojekte des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS ihr Klientel auf das Kompetenzfeststellungsverfahren (KFV) der GFBM und zum anderen bringt die Arbeit im Kompetenzzentrum auch die Kooperation mit 13 Berliner JobCentern mit sich, wodurch ebenfalls zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. vermittelt werden. Weitere Kooperationspartner sind Berliner Agenturen für Arbeit; Kammern vor Ort, Weiterbildungsträger und Migrantenorganisationen. Auch die Mitarbeit im deutschlandweiten Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ führt zu wichtigen Kontakten und streut Informationen, die der Bekanntmachung von KomPass-Plus bzw. migrationsspezifischer KFV generell dienlich sind.

KomPass-Plus ist grundsätzlich auch durch andere Anbieter einzusetzen. Die GFBM empfiehlt dazu entsprechende Schulungen und bietet diese auch an. Dennoch: Eine Schulung ist keine Bedingung für den Einsatz des Baukastensystems. Im Idealfall setzt sich eine Einarbeitung aus zwei bis drei Schulungstagen zusammen, in denen das System auf die jeweilige Zielgruppe und Zielsetzung interessierter Anwender angepasst wird. Danach wird ergänzend eine Methoden- und Beobachterschulung sowie die Einweisung in die Potenzialanalyse für Personen die das durchführen werden, angeboten. Die Verwendung des Kompetenzfeststellungsverfahrens ist für Dritte kostenlos, die Schulung jedoch nicht. Entstehende Personal- und Sachkosten werden Interessenten in Rechnung gestellt, allerdings gibt es keine Pauschalpreise, da auch die Schulung individuell an die Bedürfnisse angepasst wird. Mehr als zehn Anfragen nach dem Kompetenzfeststellungsverfahren wurden über die Kooperationspartner an die GFBM gestellt und auch der größte Teil bedient.

„Wir bewerben die Schulung von KomPass-Plus derzeit nicht, da wir eine größere Nachfrage gar nicht abdecken könnten“, berichtet Joachim Dellbrück, Leiter des Transferprojektes von KUMULUS-PLUS bei der GFBM. „Grundvoraussetzung für eine Verbreitung war, dem Kind einen Namen zu geben, nachdem das Baukastensystem entstanden war“. Obwohl die GFBM aufgrund der begrenzten personellen Ressourcen keine Strategie entwickelt hat, um den Einsatz von KomPass-Plus durch Dritte zu stei-

gern, existieren mehrere Instrumente, die eine Verbreitung unterstützen könnten. So wurde aktuell ein Flyer zum KfV erstellt, es wird auf der eigenen Homepage sowie auf den Internetseiten der Projektpartner präsentiert, zudem berichtete die Fachpresse schon über KomPass-Plus und auch die regionale Presse – diese allerdings stets im Kontext mit KUMULUS-PLUS. Die GFBM stellte das Kompetenzfeststellungsverfahren zudem auf Fachveranstaltungen, in Fachkreisen und Gremien sowie in persönlichen Gesprächen vor.

An Unternehmen ist der Träger bislang nicht herangetreten. Dellbrück: „Für einen Einsatz in Unternehmen müsste das Verfahren verändert werden, es wäre eine andere Zielrichtung erforderlich und müsste zudem branchenspezifisch einsetzbar sein.“ Denn derzeit stehen vor allem folgende Fragestellung im Vordergrund: Was bringen teilnehmende Personen mit? Welche Wünsche und Zielrichtungen haben sie? Migrantinnen und Migranten soll außerdem der Blick geöffnet werden, wo und wie sie ihre Kompetenzen alternativ einsetzen könnten oder welche Qualifizierungen sinnvoll wären.

Neben den begrenzten personellen Ressourcen stehen nach Angaben von Joachim Dellbrück die folgenden Aspekte einer Verbreitung eher im Wege:

- Die geringe Akzeptanz der Agenturen für Arbeit gegenüber dem Thema Kompetenzfeststellungsverfahren.
- Eine weit verbreitete Unkenntnis zu Kompetenzfeststellungsverfahren. So wurden diese Verfahren lange mit „Profiling“ in Zusammenhang gebracht, obwohl der Ansatz nach Auffassung von Joachim Dellbrück ein grundlegend anderer ist: „Bei einem Profiling wird mit den Teilnehmenden etwas „gemacht“ und am Ende kommt ein Ergebnis raus – ein KfV dient eher der Selbstaktivierung, hier haben Teilnehmende einen aktiver mitgestaltenden Part.“
- Lange gab es keine Qualitätsstandards zur Umsetzung von KfV. Basierend auf den von der GFBM veröffentlichten Standards hat auch der IQ-Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ Handreichungen dazu herausgegeben. Dennoch wird die Bezeichnung „Kompetenzfeststellungsverfahren“ immer noch recht uneinheitlich verwendet.
- Auch die Debatte zu der strikten Trennung von Anbietern für KfV und Weiterbildungsträgern steht einer Verbreitung eher im Wege, so Dellbrück. Hintergrund ist der Vorwurf, dass Bildungsträger, die KfV selbst durchführen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach durchlaufenem Verfahren in ihre eigenen Kurse schicken – ob das nun passt oder nicht. „Dies muss natürlich ausgeschlossen sein, aber die Gefahr ist sehr gering, denn die Instrumente sind transparent und somit von Auftraggebern überprüfbar – die Empfehlungen sind zudem ergebnisoffen – kein KfV hat zum Ergebnis, `gehe zu Bildungsträger x und belege dort Kurs y““, erläutert Dellbrück. Insbesondere in klar arbeitsmarktbezogenen oder auch berufsspezifischen KfV ist es angebracht, dass versierte Bildungsträger oder Bildungszentren der Kammern Kompetenzen erfassen, weil nur sie den entsprechenden fachlichen Background haben – von daher muss das natürlich im Auge behalten werden, aber es darf kein Dogma sein.

## **Träger**

Die Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e. V. (GFBM) wurde 1992 als gemeinnütziger Bildungsdienstleister gegründet. Als Unternehmen mit sozialem Auftrag verfolgt die GFBM das Ziel, Personen mit unterschiedlichsten Bedürfnissen zu qualifizieren, um ihnen neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Die GFBM ist seit Anfang 2005 nach LQW (Lernorientierte Qualitätssicherung in der Weiterbildung) durch die Testierungsstelle ArtSet, seit Januar 2007 nach AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung) und seit Januar 2009 nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert.

## **Kompetenzfeststellungsverfahren**

Die Basisversion des Kompetenzfeststellungsverfahrens KomPass bzw. KomPass-Plus der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. (GFBM) wurde 2002 im Rahmen eines BQF-Projektes für junge Erwachsene und Jugendliche entwickelt. Seit 2005 bietet die GFBM im Rahmen von KUMULUS-PLUS KomPass-Plus speziell für Migrantinnen und Migranten als Baukastensystem an. Geeignet ist das Verfahren für Personen mit Migrationshintergrund, die einen Klärungsbedarf bezüglich ihrer berufsbezogenen Kompetenzen und beruflichen Orientierung haben. Die Kompetenzfeststellung besteht aus unterschiedlichen Elementen und Angeboten, die individuell zusammengestellt und durchgeführt werden. Sie findet in Gruppen- und Einzelarbeit mit bis zu 16 Personen statt. Für KomPass-Plus wurden keine eigenen neuen Methoden oder Verfahren entwickelt sondern vorhandene hinzugezogen und auf ihre Migrationsspezifika geprüft bzw. daraufhin erweitert. Im Verfahren wird auch darüber informiert, wo und wie im Ausland erworbene Bildungs- und Berufsabschlüsse in Deutschland anerkannt bzw. gleichgestellt werden und wie Berufsabschlüsse nachgeholt werden können. Die Dauer des Verfahrens beträgt zwischen fünf und zehn Tagen – sie richtet sich nach den individuellen Anforderungen und Voraussetzungen der Teilnehmenden. Das Verfahren wird durch ausgewiesene Berufs- und Arbeitsmarktexperten durchgeführt und bei Bedarf von Muttersprachlern begleitet. Letztendlich entsteht der KomPass, der als Sammelordner für Nachweise, Zertifikate und Zeugnisse, ggf. mit Übersetzungen oder als Bewerbungsmappe genutzt werden kann – die Mappe dokumentiert Informationen zur Person, zur beruflichen Bildung, zu Arbeitserfahrungen, zu informell erworbenen Kompetenzen und gibt Empfehlungen zur weiteren Berufswegeplanung oder zu geeigneten Qualifizierungen.

## **Aufbau und Ablauf des Verfahrens**

Abhängig von den individuellen Vorstellungen und vorhandenen beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird mit Hilfe des Verfahrens KomPass-Plus ein realistisches Beschäftigungsziel und der erforderliche Qualifizierungsbedarf ermittelt. Das Verfahren beinhaltet:

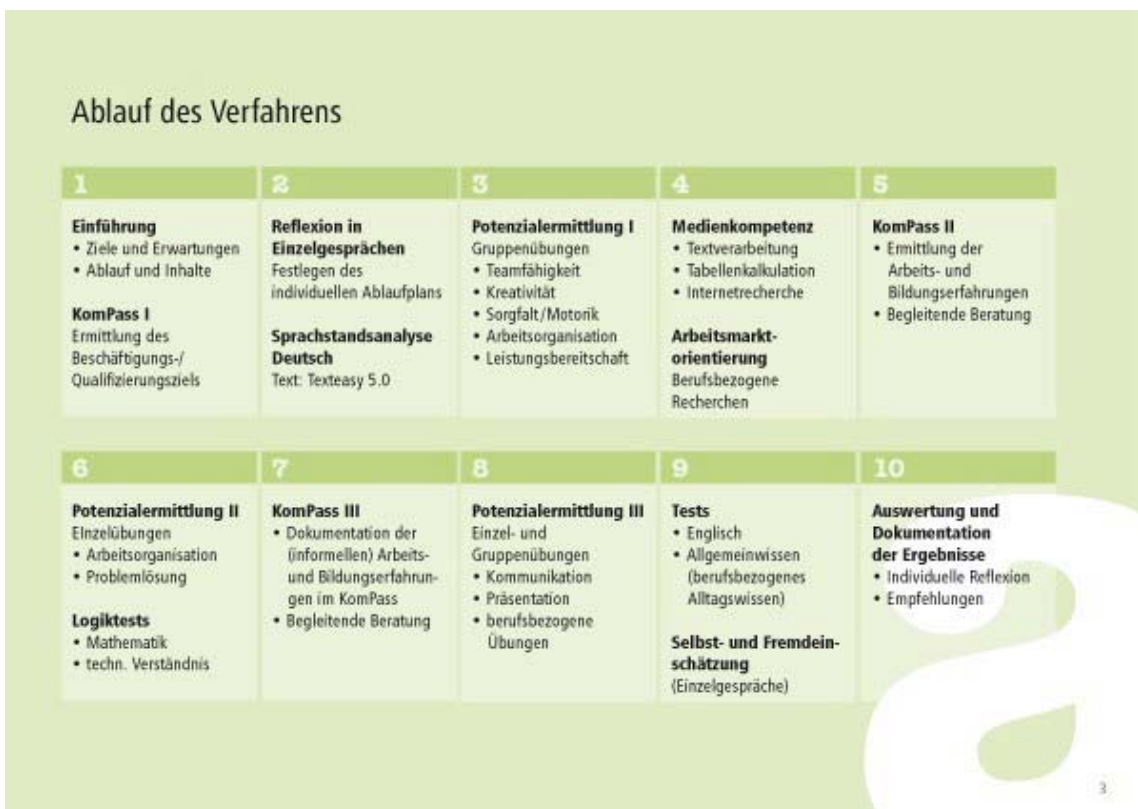
- Potenzial-, Ermittlungs-, Assessmentcenter (P.E.A.Ce): Ermittlung von persönlichen, sozialen und fachlichen Potenzialen sowie Interessen und Neigungen in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes u.a. durch: Biografiearbeit, Reflexion von Verhaltensmustern und Verfahrenszuschreibungen, Auseinandersetzung mit den eigenen

Auseinandersetzung mit den eigenen Qualifizierungs- und Beschäftigungszielen in Selbst- und Fremdeinschätzung.

- Sprachstandfeststellung mit Texteasy 5.0 : Ein Verfahren der Sprachstandfeststellung, das seit 2007 auch an den berufsbildenden Schulen in Berlin eingesetzt wird. Es orientiert sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprache (GER). Die Feststellung bezieht sich auf die Bereiche: Verstehen, Lesen, Textproduktion Sprechen. Im Ergebnis des Verfahrens wird ein eventueller Förderbedarf ermittelt.
- Berufs- und Arbeitsmarktorientierung: Klärung der fachlichen und überfachlichen Anforderungen und Voraussetzungen für einzelne Beschäftigungsfelder/Tätigkeiten z.B. nach Expertenmonitor (Prioritätenranking – überfachliche Anforderungen)

Berufsbezogene Kompetenzermittlung: Ermittlung und Dokumentation von beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen, die für ein Qualifizierungs- bzw. Beschäftigungsziel von Bedeutung sein können. Als Grundlage dienen: eine Analyse der ausgeübten Tätigkeiten, die Bewertung von Qualifikationen, die im In- und Ausland erworben wurden, Bewertung von anderen (informellen) Lernerfahrungen sowie Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs in Bezug auf das angestrebte Ziel.

**Abb. 7: Ablauf von KomPass-Plus**



## **Migrationspezifika**

Nach Angaben des Anbieters berührt eine "migrantensensible" Kompetenzfeststellung verschiedene Ebenen wie die Ausbildung des Personals, die eingesetzten Methoden oder die Rahmenbedingungen. Da die Gruppenmitglieder bezüglich ihres Bildungsstands, der Herkunft, des Geschlechts oder der Sprachkenntnisse oft sehr unterschiedliche Voraussetzungen und Vorstellungen mitbringen, wird bei der Gestaltung des Verfahrens folgendes berücksichtigt:

- der individuelle Sprachstand wird ermittelt,
- Kultur, Alter und Sprachstand der Teilnehmenden werden bei Übungen berücksichtigt,
- Tests werden für unterschiedliche Niveaustufen angeboten,
- individuelle Vorstellungen über das Arbeitsleben werden reflektiert,
- im Herkunftsland erworbene Kompetenzen werden einbezogen.

Im Mittelpunkt der Kompetenzfeststellung steht die Motivierung und Aktivierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer – sie sollen zu einer realistischen Einschätzung ihrer Beschäftigungschancen oder des erforderlichen Qualifizierungsbedarfs gelangen.

### **5.3. Kompetenzfeststellungsverfahren von Life e.V., Berlin**

#### **Verbreitung**

Mit dem Thema Kompetenzfeststellung befasst Life e.V. sich seit 2001, 2005 wurde im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS ein Programm entwickelt, das auf die spezifische Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen mit ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Qualifikationen aus Osteuropa zugeschnitten ist. Dieses Programm mit dem Titel „Neue Chancen für Frauen mit technischen Qualifikationen“ kombiniert Beratung, Kompetenzfeststellung und Unterstützung bei der Bewerbung. 150 Migrantinnen haben inzwischen an der Kompetenzfeststellung teilgenommen – sie kamen aus Russland, Polen, Aserbaidschan, Kasachstan, Usbekistan und der Ukraine: 80 Prozent von ihnen haben sich eine berufliche Perspektive erarbeitet, die ihrem Qualifikationsniveau entspricht, über die Hälfte ist inzwischen in den ersten Arbeitsmarkt integriert und dies in einer angemessenen Anstellung .

Das Kompetenzfeststellungsverfahren ist auch für andere Anbieter geeignet, da es modifiziert werden kann, und es wurde schon oft direkt oder durch das Team von Life e.V. bei Dritten eingesetzt. Letztgenanntes war beispielsweise bei der Technischen Fachhochschule in Berlin der Fall, wo Studentinnen kurz vor dem Abschluss das Verfahren durchliefen mit dem Ziel, eine genaue Vorstellung der Anforderungen zu bekommen, denen sie sich nach dem Studium stellen müssen. Auch mit der Telekom kooperierte Life e.V. bereits, wo das Kompetenzfeststellungsverfahren als Personalentwicklungsinstrument eingesetzt wurde. In einem anderen Projekt, das Life e.V. zusammen mit dem Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit durchführt, wird das Verfahren an verschiedenen Hochschulen eingesetzt, um Abiturientinnen die Berufswahl zu erleichtern und sie für technische Studiengänge zu interessieren. Im Regelfall wird das Verfahren nicht von Dritten käuflich erworben, sondern vom Life-Team für und /oder bei anderen durchgeführt, was 5.000 bis 6.000 € kostet, denn neben den Moderatorinnen werden für ein bis zwei Wochen auch mehrere ausgebildete Beobachterinnen benötigt. 30-40 Mal fanden auch Schulungen statt – meist für Bildungsträger, damit diese das Kompetenzfeststellungsverfahren selbst einsetzen können. In zwei Fällen wurden auch Vertreterinnen von Migrantenorganisationen eingearbeitet. Solche Schulungen vermitteln zunächst den Einsatz des Verfahrens selbst und darauf aufbauend schließt sich eine Beobachterschulung an. „Wir gehen davon aus, dass diejenigen, die sich eine Schulung leisten, das Kompetenzfeststellungsverfahren auch einsetzen“, berichtet Andrea Simon, Projektleiterin des Transferprojektes von Life e.V. im Rahmen des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS. Die Kosten der Schulungen sind variabel, da sie vom Kunden und der Schulungsart abhängen und ggf. auch unter die Projektförderung fallen.

Da Life e.V. zum Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS gehört, bringt dies eine enge Zusammenarbeit mit den Partnerprojekten sowie mit mehreren Berliner JobCentern mit sich. Hochqualifizierte Technikerinnen, Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa gehören oft zum Klientel der JobCenter, weil Arbeitgebende deren Qualifikationen nicht einzuschätzen wissen. Daher kooperiert Life e.V. neben den JobCentern auch mit Firmen vor Ort wie der Berliner Stadtreinigung oder den Berliner Ver-

kehrsbetrieben und mit bundesweit agierenden Unternehmen, beispielsweise Telekom, Deutsche Bahn AG oder Daimler Chrysler: Weitere Kooperationspartner sind Weiterbildungsträger, Universitäten / Fachhochschulen, Migrationsberatungsstellen, andere Projekte auch jenseits von KUMULUS-PLUS und Migrantenorganisationen. Selten konnte bislang eine Zusammenarbeit mit den Berliner Agenturen für Arbeit erreicht werden. Darüber hinaus ist Life e.V. Mitglied im Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ des deutschlandweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ – auch diese Gremienarbeit fördert den Bekanntheitsgrad des Kompetenzfeststellungsverfahrens.

Eine weitere Verbreitung des Kompetenzfeststellungsverfahrens wird angestrebt und dazu setzt der Träger Pressearbeit ein, schaltet mitunter Anzeigen, um Teilnehmerinnen auf das Verfahren aufmerksam zu machen – auch in verschiedenen Sprachen und in der fremdsprachigen Presse, oder es werden Mailings zur Teilnehmerinnenakquise versandt. Obwohl Andrea Simon selbst nicht von einer Vermarktungsstrategie spricht, existieren die wesentlichen Instrumente, um eine solche zu entwickeln und durchzuführen: ein Flyer, Vorstellung des Verfahrens auf der eigenen Homepage sowie auf den Internetseiten Anderer, redaktionelle Veröffentlichungen in der Fachpresse und der regionalen Presse sind bereits erfolgt, Life e.V. arbeitet in Fachgremien mit, stellt das Kompetenzfeststellungsverfahren auf Messen und Fachveranstaltungen sowie in persönlichen Gesprächen vor und bewirbt es über Anzeigen und Mailings.

Auch Kooperationspartner empfehlen das Kompetenzfeststellungsverfahren weiter – diese Zusammenarbeit mit Partnern und Institutionen ist einer der Faktoren, welche eine Verbreitung fördern. Unterstützend wirken darüber hinaus der starke Praxisbezug zwischen Auftraggebern und Teilnehmerinnen sowie die Flexibilität des Verfahrens – es kann sehr gut auf spezifische Situationen angepasst werden. Der Verbreitung eher hinderlich sind bei vielen Interessenten die Kosten, die durch eine Schulung oder die Durchführung durch das Life-Team entstehen. Unternehmen hingegen schrecken weniger die anfallenden Beträge als vielmehr der hohe Personalaufwand ab. Daher wurde bereits eine zeitverkürzte Version für dieses Klientel entwickelt.

## **Träger**

Der gemeinnützige Verein LIFE e.V. ist eine Bildungsorganisation, die seit rund 20 Jahren berufliche Beratung und Orientierung sowie Aus- und Weiterbildung von Mädchen und Frauen durchführt. Im Mittelpunkt stehen Technik und Naturwissenschaften, Handwerk, Klimaschutz und der IT-Sektor – Bereiche, in denen die Potenziale und Kompetenzen von Frauen bisher zu wenig genutzt werden. Um hier die Ressourcen von Frauen dauerhaft zu integrieren, setzt der Verein auf die Kooperation mit Akteuren aus Wirtschaft, Politik, Bildung und Wissenschaft. LIFE e.V. ist zertifiziert nach LQW (Lernorientierte Qualität in der Weiterbildung).

## **Kompetenzfeststellungsverfahren**

Nach Angaben von Life e.V. stehen zur Ermittlung von Potenzialen und Kompetenzen im Wesentlichen drei unterschiedliche, sich ergänzende Methoden zur Verfügung: biographie-, konstrukt- und simulationsorientierte Verfahren. Um ein umfassendes Kompetenzprofil ermitteln zu können, sei immer eine Kombination unterschiedlicher



Methoden anzuraten, wobei die biographischen Verfahren die Grundlagen und den Einstieg bilden sollten. Im Programm von Life e.V. wurde zur Kompetenzermittlung eine Kombination aus biographischen Verfahren und Assessmentcenter gewählt. Der Schwerpunkt liegt auf Assessment, weil bei diesem Verfahren Schlüsselkompetenzen gut sichtbar werden. Wichtig ist zudem das Erleben und die Reflexion des Erlebten.

Life e.V. hat in Anlehnung an die Anforderungen der Arbeitswelt vier konkrete Aufträge für vier Assessmentcenter entwickelt, die durch leichte Überforderung eine Grenzerfahrung simulieren sollen. „Wenn das gelingt, werden die Teilnehmenden von ihren eigenen Reaktionen überrascht; denn niemand kann genau voraussagen, wie das eigene Verhalten in einer Grenz- und Anforderungssituation sein wird“, erläutert Andrea Simon. „Hier liegt die Chance zu Selbsterkenntnis und Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums – es bedarf also einer gewissen Stresssituation, um verborgene Kompetenzen sichtbar zu machen.“

Life e.V. arbeitet im Assessmentcenter für Migrantinnen mit insgesamt sechs eigens definierten Beobachtungsdimensionen, die den sechs wichtigen Schlüsselkompetenzen entsprechen. Das sind Selbstverantwortung, Konfliktfähigkeit, Kreativität, Kontaktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und zu jeder Dimension sind bestimmte Verhaltensweisen oder Reaktionen definiert auf die Beobachterinnen und Beobachter achten. Um eine verlässliche Aussage über die Ausprägung einer Kompetenz – also der jeweiligen Dimension – machen zu können, wird jede Teilnehmerin von zwei Expertinnen beobachtet. Dazu werden interkulturelle Teams gebildet, jeweils bestehend aus einer Beobachterin oder Beobachter mit und ohne Migrationshintergrund.

### **Lesetipp**

Sabine Osvatic, Andrea Simon: „Abenteuer Assessmentcenter. Kompetenzfeststellung und Berufseinstieg für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa.“, LIFE e.V. (Hrsg.), Berlin, Dezember 2007.

## **Aufbau und Ablauf des Verfahrens**

Die Kompetenzfeststellung wird in einem Zeitraum von zwei Wochen durchgeführt, wobei sich jeweils sogenannte Assessmenttage und Workshoptage, die der Reflexion und Vertiefung dienen, abwechseln. Am Ende des Gesamtverfahrens bekommen die Teilnehmerinnen ein Abschlusszertifikat, das auch im Rahmen des weiteren beruflichen Beratungsprozesses von Bedeutung ist. Die Kompetenzfeststellung wird in Gruppen von 14 bis 16 Teilnehmerinnen durchgeführt. Das gesamte Programm „Neue Chancen für Frauen mit technischen Qualifikationen“ dauert acht Monate.

Vor jedem Assessment-Auftrag findet ein Orientierungsprogramm statt. Um vorgegebene kritische Situationen erfolgreich zu meistern, müssen die Teilnehmerinnen wissen, welche spezifischen Kompetenzen im Auftrag beobachtet werden. Denn die Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen ist ein wichtiges Element dieses Assessments und erfolgt direkt nach jedem Auftrag. Zudem erstellen die Beobachter und Beobachterinnen individuelle Kompetenzberichte für die Teilnehmerinnen und geben eine schriftliche Einschätzung des erzielten Erfolgs. In einer anschließenden „AssessorInnenkonferenz“ werden Auffälligkeiten, Probleme und Fragen, die sich bei der Durchfüh-

rung und Auswertung des Auftrags ergeben haben, besprochen und die Kompetenzberichte zwischen den beiden Beobachtenden abgestimmt. Diese Kompetenzberichte sind Grundlage für die individuellen Feedbackgespräche, die jeweils am Tag nach Assessment-Aufträgen stattfinden, noch vor den jeweiligen Workshops, in welchen kritische Situationen aufgegriffen, besprochen und gegebenenfalls noch mal gespielt werden. Die Workshops sollen Teilnehmerinnen einerseits die Gelegenheit geben, solche kritische Situationen erfolgreicher abzuschließen und andererseits wird generell das Verständnis der im Assessment-Auftrag beobachteten Kompetenzen vertieft.

**Tabelle 3: KFV von Life e.V. – Programm der Woche**

Information über Methode und Programm	Feedbackgespräche	Orientierungsprogramm	Feedbackgespräche	Orientierungsprogramm	Feedbackgespräche	Orientierungsprogramm	Feedbackgespräche	
Orientierungsprogramm	Workshop <i>Teamarbeit</i>		Workshop <i>Verhandeln</i>		Workshop <i>Gesprächsführung</i>		Workshop <i>Konfliktlösung</i>	
AC-Auftrag <i>Ein Team wird gewinnen</i>		AC-Auftrag <i>Auf dem Amt</i>		AC-Auftrag <i>Neu im Team</i>		AC-Auftrag <i>Arbeit oder Hochzeit</i>		
Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen		Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen		Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen		Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen		
Auswertung der Beobachtungen Kurzberichte		Auswertung der Beobachtungen Kurzberichte		Auswertung der Beobachtungen Kurzberichte		Auswertung der Beobachtungen Kurzberichte		Auswertung des AC durch die Teilnehmerinnen

### Migrationsspezifika

Da die meisten der Teilnehmerinnen des Kompetenzfeststellungsverfahrens aus Osteuropa kommen – also aus sozialistischen Systemen – sind ihnen in aller Regel deutsche Arbeitskultur, Teamarbeit oder flache Hierarchien fremd. Die sogenannte Fehlerfreundlichkeit oder der professionelle Einsatz von Feedback sind Begriffe aus einer unbekannteren Arbeitswelt. Selbst bei einem ausgeprägten Selbstbewusstsein haben die meisten der Frauen keine klare Vorstellung von ihren ganz persönlichen Stärken. In ihren Heimatländern zählten im beruflichen Kontext hauptsächlich kognitive Kompetenzen, das Fachwissen und die Methodenkompetenz. Personale und soziale Kompetenzen spielten, wenn überhaupt, eine sehr untergeordnete Rolle. Vorherrschend ist in diesen Gesellschaften zudem ein eher tayloristisches Organisationsverständnis mit einem tendenziell autoritär-direktiven Führungsverständnis. Insofern wird dem Thema Kompetenz- und Potenzialermittlung bisher erst wenig bis keine Bedeutung beigemessen. „Bei der Durchführung des Assessmentcenters bedurfte es also einer Erläuterung

des Kompetenzbegriffs und der Bedeutung von Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen im deutschen Arbeitsleben“, erklärt Simon. Dazu dienen insbesondere die Orientierungsmodule vor Durchführung der einzelnen Assessment-Aufträge, aber auch die ausführlichen Feedbackgespräche, die Gruppenauswertungen und die Workshops. So entstand ein interkultureller Dialog, bei dem immer wieder die Unterschiede zwischen Deutschland und den Herkunftsländern der Teilnehmerinnen zur Sprache kamen.

Ein weiterer spezifischer Aspekt des Assessments von Life e.V. ist die sprachliche Gestaltung des Verfahrens für eine Zielgruppe, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Die Einführung in die jeweiligen Assessment-Aufträge, die Arbeitsanweisungen und die simulierten Anforderungssituationen in den Assessments selbst mussten also zugleich verständlich und doch genauso anspruchsvoll sein wie die Realität, die sie abbilden. Gleichzeitig sind Sprachprobleme Teil des Alltags, mit dem Migrantinnen bei der Berufsberatung, beim Bewerbungsgespräch oder im Konflikt mit dem Vorgesetzten leben müssen. Dieses ‚Handicap‘ wurde daher bewusst in die Simulationen der Assessment-center eingebaut.

## 5.4. Kompetenz-Entwicklungs-System, und Kompetenz-Erfassungs-Notebook der BAG, Berlin

### Verbreitung

Im Rahmen eines ESF-geförderten Projektes hat die Projektgemeinschaft aus Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. (bag arbeit)., ProBeruf e.V. und WF-GVA Gesellschaft für Vermittlung in Arbeit mbH in der Zeit von 2005- 2007 KES und KEN entwickelt und erprobt. Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES ist ein Instrumentarium zur Analyse und Erfassung von Kompetenzen im Prozess der Arbeit für die Zielgruppe erwachsener Migrantinnen und Migranten. Die Software Kompetenz-Erfassungs-Notebook – kurz KEN – ist das dazugehörige Support- und Umsetzungs-Instrument für die Kompetenzerfassung und -dokumentation. Es unterstützt den Prozess der Personalentwicklung in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen und die Migrantinnen und Migranten selbst, indem es ihre Kompetenzen dokumentiert und belegt. Zwei Ansätze zeichnen das Kompetenzfeststellungsverfahren aus:

- Kompetenzen sollen im direkten Praxis- und Unternehmensbezug erfasst und dokumentiert werden,
- Kompetenzen sollen im Prozess der Arbeit erfasst werden, denn dort werden sie sichtbar.

Die bag ist seit über zehn Jahren im Fachgebiet Kompetenzentwicklung und Kompetenzerfassung involviert, seit 2005 erfolgt dies auch unter der spezifischen Perspektive auf Migrantinnen und Migranten. Durch die Beteiligung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen an der Entwicklung von KES und KEN wurde das Verfahren bereits in der Erprobungs- und Transferphase von über 100 Migrantinnen und Migranten getestet. Seit Anfang 2008 wurden – neben den neun an der Projektentwicklung beteiligten Unternehmen - weitere 32 Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen in den Einsatz von KES und KEN eingeführt. „Wie oft und kontinuierlich das Instrument und die Software danach jeweils eingesetzt werden, halten wir allerdings nicht nach“, berichtet Anne Röhrig von der bag arbeit. Unternehmen, welche die Verfahren einsetzen möchten, müssen eine Vereinbarung mit der bag arbeit schließen. Das Programm selbst ist kostenlos, die verpflichtende Schulung für den Einsatz, die zumindest eine Person in dem Unternehmen durchlaufen haben muss, jedoch nicht. Dafür fallen circa 400,- € an. Zusätzlich wurden verschiedene Qualifizierungsmodule entwickelt, beispielsweise zum Interkulturellen Training, zur Beobachterschulung oder zum Kompetenzbiografischen Interview.

Als Zusammenschluss von über 400 Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen stehen der bag arbeit besondere Vertriebswege für das Kompetenzerfassungsverfahren offen, die intensiv genutzt werden. Fachveranstaltungen der bag arbeit, die Verbandszeitschrift oder eine Demo-Plattform im Internet zählen zu diesen Möglichkeiten. Für Mitgliedsbetriebe und andere Interessenten existiert zudem ein Flyer und weiteres Informationsmaterial. Die Mitgliedsunternehmen der bag arbeit kooperieren vor Ort mit Jobcentern, ARGE n und Agenturen für Arbeit, mit Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, mit Weiterbildungsträgern und Projekten. Bei der Entwicklung von KES und KEN waren punktuell externe wissenschaftliche Expert/innen eingebunden, z.B. vom IFAK in Göttingen, von Anakonde, Kobra, der Humboldt-Universität, kontinuierlich

wurde die Projektentwicklung intern durch pro Beruf wissenschaftlich begleitet. Dieser vergleichsweise gute Bezug zu Wissenschaft und Forschung ist für Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren ungewöhnlich.

Obwohl nicht direkt zum Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ gehörend, ist die Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit Mitglied im Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ – sie wurde von der Koordination angefragt. KEN und KES werden in der Praxis-Handreichung zur Kompetenzfeststellung des Netzwerks IQ vorgestellt, Bridge-IT, ein EU-weites Projekt das sich damit beschäftigt, wie neue Informations- und Kommunikationstechnologien für die Integration von Migrantinnen und Migranten genutzt werden können, hat KEN als Good Practice aufgenommen und auch in der Publikation der Initiative D21/ e-Integration – IT-Roadmap zur gesellschaftlichen Integration wurde das Verfahren vorgestellt.

Unter dem Strich ist in jedem Fall die Anbindung an über 400 Mitgliedsunternehmen der Beschäftigungsförderung und Qualifizierung als ein Faktor anzusehen, der eine Verbreitung von KES und KEN unterstützt, denn diese Unternehmen müssen ressourcenorientiert arbeiten. Das Verfahren kommt Beschäftigungsunternehmen entgegen, da es im Rahmen der Arbeitsprozesse erfolgen und die Software auch von Migrantinnen und Migranten eigenständig bearbeitet werden kann. Das heißt allerdings nicht, dass es sich im Vergleich zu vielen anderen Kompetenzfeststellungsverfahren „von selbst erledigt“ – auch bei der Kompetenzerfassung mit KEN ist Unterstützung und Begleitung erforderlich. Setzt ein größeres Beschäftigungsunternehmen KEN ein, dann kann das aufgrund von Kooperationen und Geschäftsbeziehungen regional einen Schneeballeffekt auslösen. „Der Verbreitung besonders förderlich wäre aber eine entsprechende Anforderung seitens der Bundesagentur für Arbeit oder anderer zuständiger Stellen zum Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren und die Bereitstellung der dafür nötigen Mittel für Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen“, so Anne Röhrig.

Die positiven Verbreitungseffekte, die die Software KEN mit sich bringt, haben allerdings auch einen Haken: KEN erfordert entsprechende Kenntnisse der deutschen Sprache sowie Grundkenntnisse im Umgang mit einem PC, da Migrantinnen und Migranten auch eigenständig mit dem Tool arbeiten sollen. Röhrig: „KEN kann z.B. im Rahmen von Integrationskursen oder berufsbezogenen Sprachkursen eingesetzt werden, wodurch die Software-Anwendung betreut stattfinden und auch das Sprachenlernen unterstützen würde“. In Bezug auf die PC-Kenntnisse ist das Programm einfach gehalten, hier kommt es erfahrungsgemäß seltener zu Problemen. Grundsätzlich jedoch gilt: Je geringer die PC- und Sprachkenntnisse eines Teilnehmenden, desto größer ist sein Unterstützungsbedarf bei der Nutzung von KEN.

## **Träger**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. (bag arbeit) ist der Zusammenschluss von mehr als 400 Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen in Deutschland. Ziel ist, dass alle Menschen zur selbstbestimmten Teilhabe an der Gesellschaft die Chance auf Arbeit und Bildung erhalten. Die in der bag arbeit zusammengeschlossenen arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungsunternehmen entwickeln und realisieren Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte u.a. für Langzeitarbeitslose, für Jugendliche ohne

Ausbildung und für Berufsrückkehrerinnen. Bag arbeit existiert seit 20 Jahren und ist der Dachverband von 13 Landesverbänden.

## **Kompetenzfeststellungsverfahren**

Das Projekt „Integrationsförderung für MigrantInnen: – Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“, das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde, leistete einen Beitrag zur beruflichen (Re-) Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Während des Projektzeitraums von 2005-2007 koordinierte die bag arbeit die Projektgemeinschaft mit ProBeruf e.V. und der WF-GVA, Gesellschaft für Vermittlung in Arbeit. Den Praxis- und Bezugsrahmen lieferten Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen und die in diesen Unternehmen beschäftigten Migrantinnen und Migranten.

Das im Projekt gewählte Vorgehen zur Erfassung, Entwicklung und Dokumentation von Kompetenzen war darauf ausgerichtet

- ein gezielt auf betriebliche Realitäten und Praxiserfordernisse zugeschnittenes Instrumentarium zu erarbeiten,
- ein EDV-gestütztes Instrument zu entwickeln, das Kriterien der Praxistauglichkeit sowohl bezogen auf betriebliche Prozesse als auch auf Kriterien der Anwendung für die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten entspricht.

Die Entwicklungs- und Erprobungsarbeit in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen der entwickelten Instrumentarien hatte eine Schlüsselstellung für das Verfahren inne. Durch diesen umfassenden Praxisbezug konnten das Kompetenz-Entwicklungs-System - KES und das Kompetenz-Erfassungs-Notebook - KEN optimal auf betriebliche Erfordernisse hin entwickelt werden. Durch die kontinuierliche Einbeziehung beschäftigter Menschen mit Migrationshintergrund selbst war zudem gewährleistet, dass auch subjektive Perspektiven und kulturelle Differenzierungen und Besonderheiten angemessen berücksichtigt wurden. KES und KEN unterstützen die Interessen und Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen:

- Migrantinnen und Migranten: Wer die eigenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen (er)kennt, kann diese einsetzen und potenziellen Arbeitgebern anbieten,
- Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die Zugewanderte bei der beruflichen Integration begleiten (z.B. Fallmanager in Job-Centern),
- Klein- und Mittelbetriebe bei der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund,
- die Beschäftigungsgesellschaften im Qualifizierungsprozess von Migrantinnen und Migranten,
- die Interaktion zwischen Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen (als Personaldienstleister) und Arbeitgebern der allgemeinen Wirtschaft.

Ergänzend zu KES und KEN wurde in der Transferphase auch ein modulares Konzept zusammengestellt, das dabei unterstützen soll, in den Unternehmen bzw. Aktivitäts-

feldern systematisch kompetenzorientiert mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu arbeiten – und dies insbesondere mit kultursensiblen Ansätzen.

## Struktur, Arbeitsschritte und Datenfluss von KEN

Die Erhebung und insbesondere die Formulierung von eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten sind Lernziele der Arbeit mit dem Kompetenz-Erfassungs-Notebook. Dies ist für die Zielgruppe kaum „aus dem Stand“ zu bewältigen. Deshalb bietet KEN die Möglichkeit, diesen Prozess in drei „Teilschritten“ zu strukturieren:

1. Informieren – die eigenen Grundlagen klären und festhalten.
2. Positionieren – die Grundlagen bewerten und Stärken herausfinden.
3. Auswerten – die Ergebnisse darstellen und die Darstellung den eigenen Zielen und Möglichkeiten angemessen gestalten.

Diese drei Schritte sind in KEN abgebildet. In den jeweiligen Bereichen werden Funktionen und Hilfen angeboten, die Fachkräfte sowie Migrantinnen und Migranten beim Erreichen der Zielsetzungen unterstützen. So werden beispielsweise die Grundlagen - fachliche Kompetenzen - im Bereich Tätigkeiten "gesammelt" und automatisch im Bereich "Arbeitsmappe" hinterlegt. In diesem Bereich erfolgt die Selbsteinschätzung und wo sinnvoll und möglich die Fremdeinschätzung vorhandener Kompetenzen. In der "Arbeitsmappe" werden zusätzlich zu den fachlichen Kompetenzen auch die Personal- & Sozialen Kompetenzen ausgewählt und bewertet. Die in der Arbeitsmappe durch die Einschätzungen generierten Daten werden im dritten Bereich - "Lebenslauf" - übernommen und bilden nun die Grundlage für die Erstellung des eigenen Lebenslaufdokumentes, das die fachlichen und personalen/sozialen Kompetenzen dokumentiert.

Hilfreich sind dabei hinterlegte Informationen zu Bildungs- und Berufssystemen in Deutschland und zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen.

**Abb. 8: Screenshot aus KEN: Arbeitsmappe-Lebensgeschichte-Sprachbehandlung**

The screenshot shows the KEN web application interface. The browser window title is "KEN - Windows Internet Explorer". The address bar shows the URL "http://demo.kompetenz-erfassungs-notebook.de/interviews/show?page=4". The page header features the KEN logo and navigation links: "Abmelden", "Impressum", "Suchbegriff", and "Kontakt". The main navigation bar includes "Willkommen", "Infopool", "Tätigkeiten", "Arbeitsmappe", and "Lebenslauf". The "Arbeitsmappe" tab is active, displaying a sidebar with categories: "Einführung", "Leben in mehreren Kulturen", "Sprachhandlungen im Beruf", "Meilensteine meines Lebens", "Umgang mit Veränderungen", "Erfolge", "Eigenmotivation und Ziele", "Selbstorganisation", "Entscheidungen", "Gesundheit und Wohlbefinden", and "Visionen". The main content area is titled "Sprachhandlungen im Beruf" and contains a checklist of questions for self-reflection, such as "Was war das für eine Situation?", "Was fiel mir leicht?", "Was fiel mir schwer?", "Warum?", "Werde ich das in Zukunft machen müssen?", and "Wie werde ich das in Zukunft machen?". A link "Arbeitsblatt öffnen" is provided for printing the worksheet. The footer includes "Anmerkungen und Notizen:" and a text input area.

## **Migrationspezifika**

Ziel des Projektes war es, ein Instrumentarium zur Kompetenzanalyse und Kompetenzerfassung für Erwachsene zu entwickeln, das in besonderer Weise der Zielgruppe „Migrantinnen und Migranten“ Rechnung trägt, indem es

- bei der Analyse von Kompetenzen sozio-kulturelle Besonderheiten berücksichtigt,
- Kompetenzen im Prozess der Arbeit erfasst,
- Qualifikationen und Kompetenzen erfasst, die außerhalb des deutschen Bezugsrahmens und in Deutschland bekannter formalisierter Bildungswege erworben worden sind,
- auch die Kompetenzen von so genannten „un- und angelernten Personen“ sichtbar werden lässt,
- Kompetenzen bilanziert und dabei unterstützt, Empfehlungen zu erarbeiten, wie der weitere arbeitsweltbezogene Kompetenzerwerb gezielt zu gestalten und zu entwickeln ist.



## **5.5. Assessmentcenter und Stärkenanalyse für Migranten der RegioVision GmbH, Schwerin**

### **Verbreitung**

Die RegioVision GmbH Schwerin führte von August 2007 bis September 2008 ein Xenos-gefördertes Projekt „Integration in Arbeit – von Migranten für Migranten“ durch, das Kompetenzfeststellung, Qualifizierungen, beispielweise berufsbezogenes Deutsch, Berufswegeorientierung oder Gesundheit und Soziales, sowie Praktika- und Arbeitsvermittlung umfasste. Muttersprachliche Jobmentoren begleiteten den Prozess durchgängig. Ein Assessmentcenter und eine Stärkenanalyse wurden als Instrumente der Kompetenzfeststellung für Menschen mit Migrationshintergrund entwickelt und durchgeführt. Das dreitägige Assessmentcenter diente im Rahmen des Projektes auch dazu, aus 100 Kundinnen und Kunden der ARGE Schwerin 46 Teilnehmende für das Projekt mit seinen weiteren Maßnahmen, unter anderem der Stärkenanalyse, auszuwählen. Der Projektansatz inklusive der Kompetenzfeststellungsverfahren wird 2009 bis 2001 weiter geführt im Xenos-Projekt "EVA - Erfolg durch Vielfalt und Arbeit", das von der ARGE Schwerin kofinanziert wird. Weitere 50 Menschen mit Migrationshintergrund haben 2009 die Verfahren durchlaufen bzw. sind aktuell dabei und in den nächsten Jahren werden weitere folgen.

„Was die Verbreitung der entwickelten Verfahren angeht, stecken wir noch in den Kinderschuhen“ räumt die Projektleiterin Alla Winkler unumwunden ein. Neben Flyern und Fachpublikationen bzw. Abschlussberichten; wurde über die Kompetenzfeststellungsverfahren im Zuge der Projektarbeit in verschiedenen regionalen und bundesweiten Veröffentlichungen berichtet. Auf Fachtagungen des Projektes selbst ebenso wie bei Internationalen Fachtagungen wurde der Ansatz präsentiert. Wichtig für die Arbeit war und ist zudem die gute Anbindung des Trägers in regionale und bundesweite Netzwerk im Themenfeld der Arbeitsmarktintegration und gute Kontakte zu Unternehmen in Schwerin und Umgebung. Mit der ARGE Schwerin kooperiert RegioVision sehr intensiv, mit der Agentur für Arbeit über Netzwerke, gute Kontakte bestehen zu anderen Projekten und in Einzelfällen gibt es auch Kooperationen mit Weiterbildungsträgern und Migrationsberatungsstellen: Besonders hervorzuheben sind die Arbeiten im „Netzwerk Migration Schwerin“ und im Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ des deutschlandweiten Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“, von dem RegioVision zur Mitarbeit eingeladen wurde.

Trotz dieser guten Einbindung in Netzwerk und Gremien: Anfragen Dritter, die Interesse hatten, das entwickelte Assessmentcenter und / oder die Stärkenanalyse kennen zu lernen gab es bislang nicht. Das mag daran liegen, dass eine Verbreitung zwar grundsätzlich angestrebt, bislang jedoch nicht forciert wurde. Das soll sich zukünftig ändern, daher entwickelt RegioVision derzeit eine Schulung für ihr Assessmentcenter und die Stärkenanalyse. Auch wenn das Verfahren selbst kostenlos weitergegeben würde, für eine Schulung müssten zumindest anfallende Personal- und Sachkosten erstattet werden. „Uns ist klar, dass Kosten für eine Schulung die Verbreitung nicht einfacher machen – ganz besonders nicht in Mecklenburg-Vorpommern, aber einen entsprechende kostenlose Dienstleistung wäre nicht zu rechtfertigen“, erläutert Winkler. Und ohne Schulung gehe es nicht, dies beziehe sich sowohl auf die Qualifizierung der Beobach-

ter, die im Projekt gleichzeitig Jobmentoren sind, also auch auf die eine Einarbeitung in die Instrumente. „Eine eintägige Schulung ist daher das Minimum, um eine qualitative Umsetzung zu gewährleisten“, betont Alle Winkler.

Hürden, denen RegioVision sich bei der geplanten Verbreitung der Kompetenzfeststellungsverfahren gegenüber sieht, sind zum einen die weit verbreitende fehlende Bereitschaft, für Weiterbildung Geld auszugeben. Zum anderen werden Ergebnisse aus Kompetenzfeststellungsverfahren nicht optimal genutzt – insbesondere bei Arbeitsverwaltungen sieht Alle Winkler hier noch Handlungsbedarf.

## **Träger**

Kernkompetenz der 2002 gegründeten RegioVision Schwerin GmbH ist die Entwicklung, Koordination und Durchführung von regionalen und europäischen Projekten in den Bereichen Arbeitsmarktpolitik, Personaldienstleistungen, Integration von Migranten, Integration von Langzeitarbeitslosen und Gesundheitsprävention. Dabei sind Altersmanagement, ganzheitliche Entwicklung der Arbeitsfähigkeit und JobMentoring wichtige Schwerpunkte. Seit 2006 ist RegioVision ein zugelassener Träger für die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Recht der Arbeitsförderung (AZWV).

## **Kompetenzfeststellungsverfahren**

Der Konzeption und Zielsetzungen der im Projekt „Integration in Arbeit – von Migranten für Migranten“ entwickelten arbeitsmarktrelevanten Kompetenzfeststellung liegt die Vermutung zugrunde, dass die hohe Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten weniger mit fehlenden fachlichen Qualifikationen zu tun hat, als vielmehr mit den sprachlichen und sozialen Kompetenzen. Daher wird ein Kompetenzmodell der beruflichen Handlungskompetenz zugrunde gelegt, das auf Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz beruht. Die Stärkenanalyse ist darauf ausgerichtet, Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und Transfertechniken zu beobachten, um auch Ansätze zu finden, was vielleicht anschließend besonders gefördert werden muss. Zielsetzung ist darüber hinaus, dass die Stärkenanalyse den Jobmentoren Aussagen im Hinblick auf eine Vermittlung liefern soll, insbesondere was Schlüsselkompetenzen und Sozialkompetenzen betrifft.

Im Rahmen des „**Assessmentcenter (AC) für Migranten**“ wurden aus 100 Kunden der ARGE Schwerin 48 Personen in einem dreitägigen Auswahlverfahren für die Projektteilnahme ausgewählt. Zielsetzung war es, ein auch für Migranten einsetzbares AC zu entwickeln, um damit alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erreichen. Entscheidender Erfolgsfaktor für dieses Vorhaben war der Einsatz von zwei muttersprachlichen Jobmentoren, die als Beobachter am AC mitwirkten, wozu sie vorab eigens eine Beobachterschulung absolvierten. Getestet wurden vor allem Motivation, Leistungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Flexibilität, Offenheit für neues Wissen. Sekundär wurde in der Konzeption auf spezifische Arbeitsmarktanforderungen fokussiert, sowie auch die regionale bzw. bundesweite Nachfrage an Arbeitskräften berücksichtigt. Zuvor wurde eine Sprachstandsfeststellung durchgeführt, um die insgesamt vier Gruppen gemäß ihrer Deutschkenntnisse einzuteilen. Das erforderliche Sprachniveau zum erfolgreichen ab-

sollieren des Projekts wurde mit GER A1 – 2 und höher entsprechende dem Europäischen Referenzrahmen für Sprache angegeben. Die ursprüngliche Version des Kompetenzbiografischen Fragebogens wurde nach erster praktischer Erprobung in die russische Sprache übertragen – die Muttersprache der meisten Teilnehmenden.

Die **Stärkenanalyse** schließt direkt an das personenorientierte Auswahlverfahren an. Sie ist kein weiteres Auswahlverfahren, sondern als ein Baustein eingebettet in die Angebote des Projekts, die insgesamt auf eine Chancenverbesserung bei der Integration in Arbeit abzielen. Zweck der Stärkenanalyse ist, konkrete Anhaltspunkte für die weitere Integrationsbegleitung (im Projekt) und vor allem für die Vermittlung in versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu finden. Im Unterschied zum AC handelt es sich bei der Stärkenanalyse um ein anwendungsorientiertes Verfahren, in dem Kompetenzen festgestellt und beurteilt werden, die für berufliche Tätigkeiten von hervorragender Bedeutung sind. Die muttersprachlichen Jobmentoren waren entscheidend an der Konzeptentwicklung beteiligt und auch hier im Verfahren als Beobachter eingesetzt.

„Es gibt viele schöne Übungen, die im Rahmen einer Stärkenanalyse durchgeführt werden könnten, aber für eine Vermittlung in Arbeit sind sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitsveraltungen wichtig zu wissen: Will die Person arbeiten? Was kann die Person? Welche persönlichen Kompetenzen bringt sie mit?“, erklärt Alla Winkler, die Projektleiterin.

Während des Assessment Center und der Stärkenanalyse wird eine Vielzahl von Methoden eingesetzt: Persönliche Vorstellungsrunde mit teilnehmender Beobachtung, Einzelarbeit und Gruppenarbeit, Präsentation, persönliche Interviews mit Jobmentoren, Sprachstandfeststellung u.a. mit eigenem Einstufungstest, Selbst- und Fremdeinschätzung der EDV-Kenntnisse und sozialer Kompetenzen.

## **Ergebnisse und Dokumentation**


Die Ergebnisse des Assessment Centers werden unter anderem in einer Beobachtungsmatrix zusammengetragen und bei den Auswertungsgesprächen als Begründung für die Entscheidung über die Projektteilnahme benutzt. Teilnehmer mit mehr als 60-Prozent-Punkten bekommen grundsätzlich eine Empfehlung zur Projektteilnahme. Das Auswahlkriterium „Motivation“ wird mit dem Koeffizient „2“ versehen, da dies eine herausragende Rolle für spätere Integrationsbegleitung mit dem Ziel Vermittlung in Arbeit spielt.

**Abb. 9.1: Kompetenzbilanzierung: Beobachtungsergebnis**

AssessmentCenter  
Persönliche Auswertung

Name, Vorname: **Ayeena, Djamila**

3 = vollständig; 2 = teilweise; 1 = gar nicht; 0 = nicht beobachtet

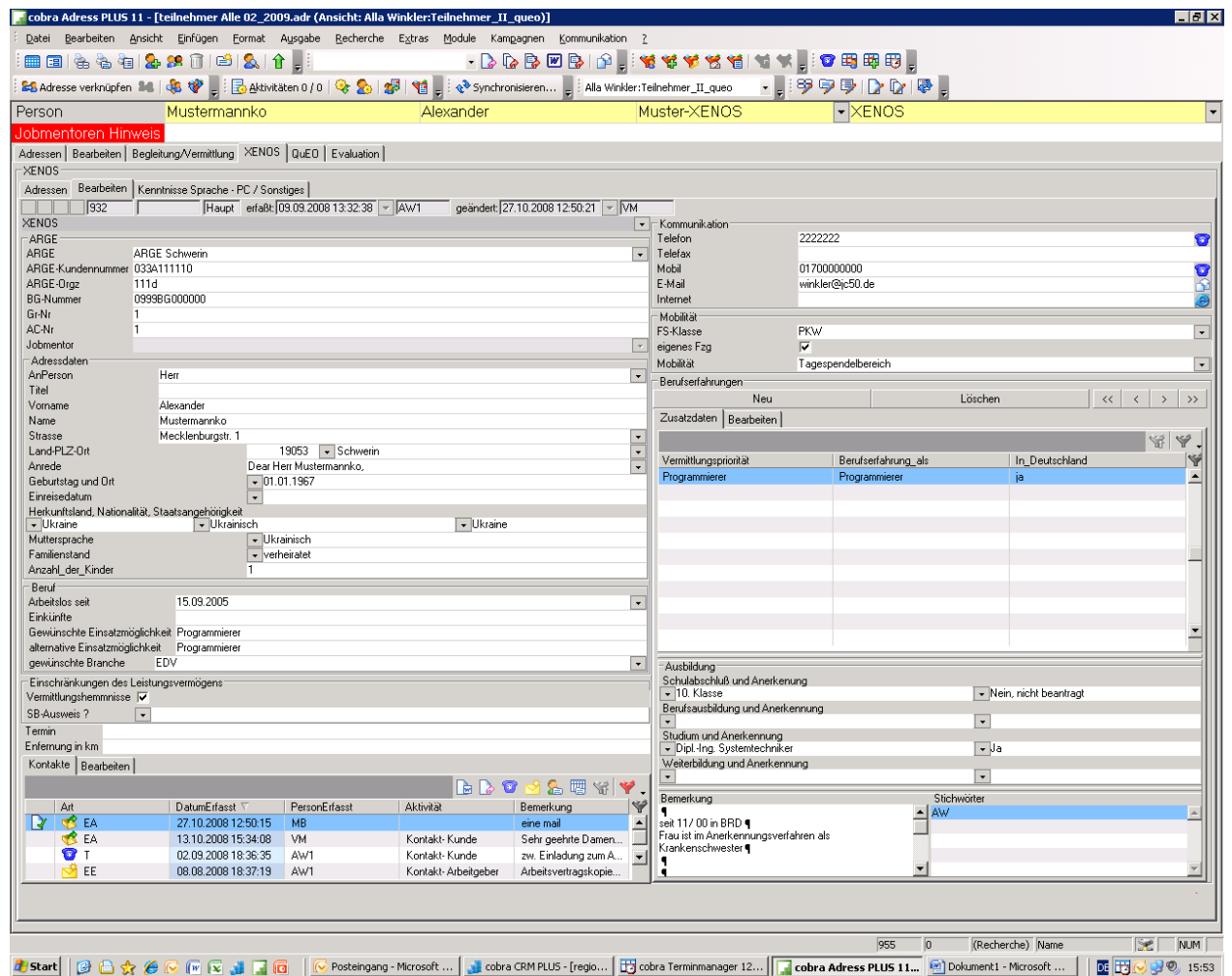


ERFOLG DURCH VIelfALT und ARBEIT

		Vorstellung	Poster	PUNKTE	MAX
<b>Motivation/Antrieb</b>	beginnt zügig mit gestellten Aufgaben	3	3	3	3
	ist während des gesamten Prozesses bis zu Ende aktiv	3	2	2,5	3
	bei veränderter Aufgabestellung (Zeitdruck) arbeitet weiter, um Ergebnis zu erzielen		3	3	3
				<b>8,5</b>	<b>9</b>
	äußert einen klaren Wunsch (zeitnah) zu arbeiten	2		4	6
	hat genaue Vorstellung über einen Wunschjob	1		2	6
	klare Alternativen für einen Wunschjob	1		2	6
	hat in Deutschland gearbeitet	3		6	6
	kann seinen Jobwunsch begründen	0		0	6
	kennt die Anforderungen an den Wunschjob (nennt die Tätigkeiten)	0		0	6
	ist bereit, zur flexiblen Arbeitszeiten zu arbeiten (Schichten)	2		4	6
	äußert sich bereit, außerhalb der Stadt zu arbeiten (Mobilität)	1		2	6
	seine/ihre familiäre Situation lässt eine Arbeitsaufnahme zu	1		2	6
	kann seine Vermittlungshemmnisse begründen	3		6	6
	ist ehrenamtlich tätig	1		2	6
Nebentätigkeit vorhanden	3		6	6	
	PUNKTE			<b>36</b>	<b>72</b>
<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	zeigt Interesse an anderen durch Nachfragen, Zustimmung, Nicken u.ä.	2	2	2	3
	äußert sich spontan, braucht keine unterstützende Nachfrage (aktiv)	2	3	2,5	3
	hält sich an die kommunikativen Regeln, Vorgaben (unterbricht nicht, nur gemeinsame Sprache benutzen, etc.)	3	3	3	3
	lächelt oder lacht bei Scherzen	2	2	2	3
	offene, unverkrampfte Körperhaltung	2	3	2,5	3
	drängt sich mit seinen Beiträgen nicht in den Vordergrund (Vielredner)	3	3	3	3
	PUNKTE			<b>15</b>	<b>18</b>
<b>Sprechmotivation (auf Deutsch)</b>	bemüht sich, mehr auf Deutsch zu sprechen (wechselt nicht bei jeder Gelegenheit zur Muttersprache,	3		3	3
	spricht verständlich und deutlich (nachvollziehbar)	2		2	3
	kann sich klar ausdrücken	2		2	3
	PUNKTE			<b>7</b>	<b>9</b>
<b>Teamfähigkeit</b>	geht auf Vorschläge von anderen ein		3	3	3
	unterbreitet Vorschläge		3	3	3
	hilft und unterstützt andere		3	3	3
	nimmt die Aufgabestellung als Gruppenarbeit an (lehnt nicht ab)		3	3	3
	PUNKTE			<b>12</b>	<b>15</b>
<b>PUNKTE Gesamt</b>				<b>78,5</b>	<b>123</b>
<b>Anteil in Prozenten</b>				<b>64%</b>	<b>100%</b>

Die Ergebnisse der Stärkenanalyse sind in komprimierter Form in einem Kundenstammblatt aufgenommen und in die Datenbank übertragen. Alle Dokumente aus der Stärkenanalyse gehen in die Kundenakte ein. Über die Datenbank haben die Jobmentoren jederzeit Zugriff auf die Ergebnisse, und können auf diese Weise die weitere Entwicklung beobachten. In Einzelfällen wurde die Erfahrung gemacht, dass sich im Projektverlauf Entwicklungen bei den Teilnehmenden zeigten – positive oder negative – die den ersten Ergebnissen der Stärkenanalyse entgegen standen. Im Projekt entstand insgesamt ein umfangreiche, zielgerichtete Datenlage zu den einzelnen Teilnehmenden. Soziodemografische und berufsbezogene Daten wie mitgebrachte Kenntnisse und Qualifikationen, Einsatzwünsche oder gesundheitliche Einschränkungen wurden zu Projektbeginn anhand von Kundenstammblätern dokumentiert, die im Anschluss an Assessmentcenter und Stärkenanalyse durch deren Ergebnisse ergänzt wurden. Dem Kundenstammblatt ist zudem eine Einschätzung der Jobmentoren beigelegt. Den Migrantinnen und Migranten wird auch die Möglichkeit der Selbsteinschätzung gegeben und die Ergebnisse werden in Einzelauswertungen mit den Jobmentoren und Jobmentoren reflektiert. Waren Teilnehmende in einem Praktikum, fließt eine weitere Fremdbeurteilung in die Kompetenzfeststellung aus dem Unternehmen ein.

Abb. 9.2: Screenshot aus der Software Cobra



Zum Abschluss der Stärkenanalyse findet ein Rückmeldungsgespräch zu den Ergebnissen mit den Migrantinnen und Migranten statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bekommen darüber hinaus ein Zertifikat, in dem die persönlichen Schlüsselkompetenzen schriftlich festgehalten sind, das auch in Bewerbungssituationen angewendet und benutzt werden kann. In vorangegangenen Stärkenanalysen waren damit gute Erfahrungen gemacht worden. Der Kooperationspartner ARGE Schwerin bezieht das Zertifikat ebenfalls in die Fall bezogene Zusammenarbeit ein. Aus der Sicht der Arbeitsverwaltung wird die entwickelte Kompetenzfeststellung als wichtig und hilfreich beurteilt. Den größten Mehrwert hat die Stärkenanalyse nach Einschätzung von Alla Winkler für die Teilnehmer/innen selbst

## Migrationspezifika

Die Ausrichtung auf die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten zieht sich wie ein roter Faden durch das Assessmentcenter und die Stärkenanalyse. Das beginnt bei Auswahl der Methoden und Übungen, bei Übersetzungen von Fragen in die russische und mitunter in die englische Sprache, weil der Bedarf erkannt wurde, setzt sich fort beim Einsatz von muttersprachlichen Jobmentoren und findet sich auch inhaltlich bei den Fragestellungen zu biographischen Aspekten sowie zu beruflichen und persönlichen Kom-

petenzen. Die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes und das Konzept der Handlungskompetenz werden für die Teilnehmer mit Migrationshintergrund verständlich erläutert.

## 6. Umfrage ARGEn / Jobcenter

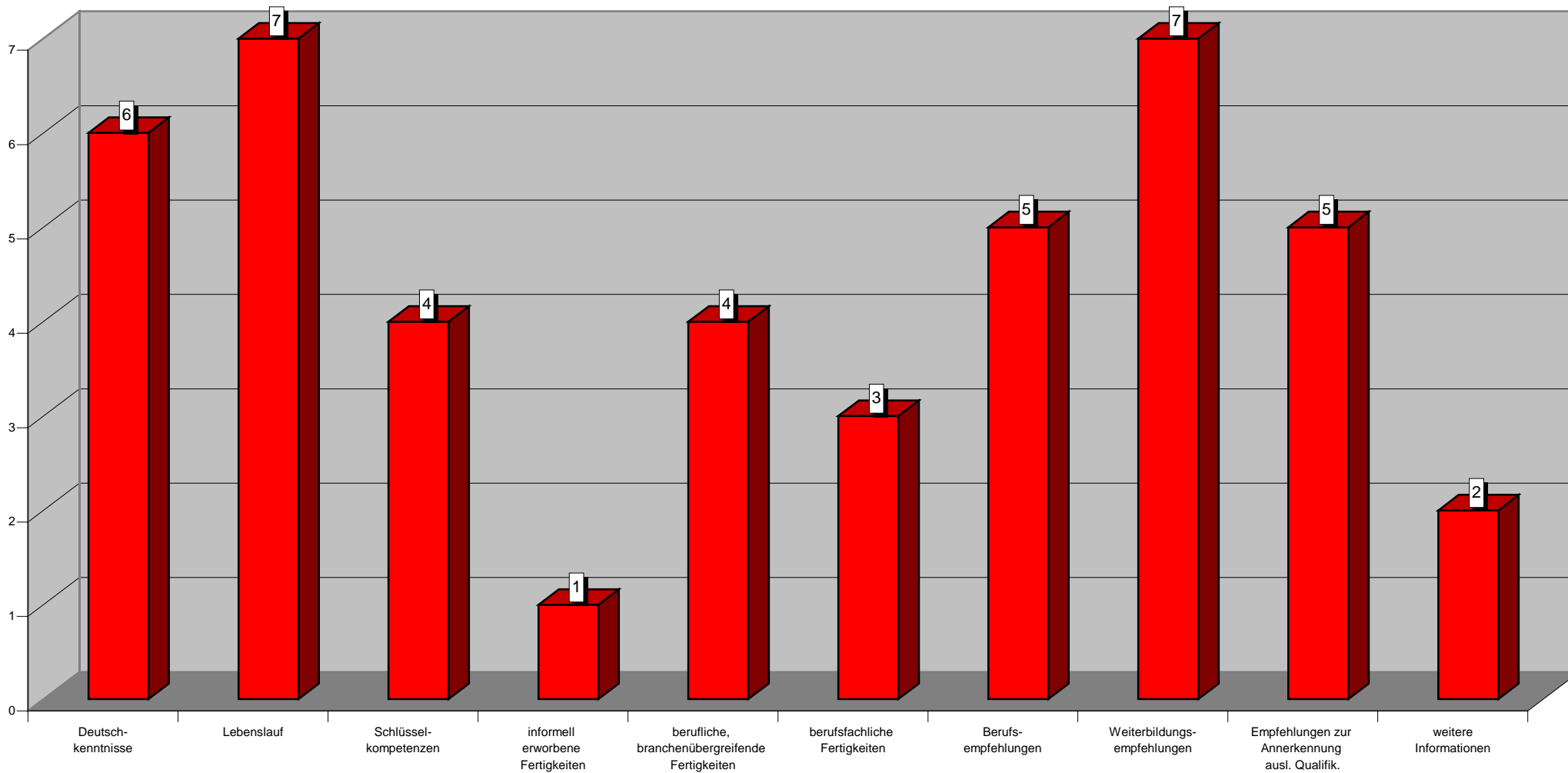
ARGEn und Jobcenter sind die wichtigsten Kooperationspartner beim Einsatz und der Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren. Das ist ein Ergebnis aus der Umfrage bei 38 Anbietern von Kompetenzfeststellungsverfahren zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten.

Daher wurden im Rahmen dieser Expertise auch ARGEn bzw. Jobcenter durch eine standardisierte Kurzumfrage einbezogen (siehe Anlage 3). Es sollte in Erfahrung gebracht werden, inwieweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ARGEn / Jobcenter Kenntnis und Erfahrungen mit migrantenspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren haben, inwiefern diese von Nutzen sind und welche Elemente oder Ergebnisdokumentationen ihnen besonders wichtig sind. Zudem wurde gefragt, ob die fünf als Best-Practice-Beispiele identifizierten Verfahren oder deren Anbieter bekannt sind. Im Rahmen dieser Expertise konnten nicht alle ARGEn /Jobcenter erfasst werden, deshalb wurden die Standorte der Best-Practice-Beispiele als Basis herangezogen – alle ARGEn, die laut [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) für die Orte Berlin, Schwerin und Augsburg zuständig sind, wurden angeschrieben.

Insgesamt wurden 16 ARGEn / Jobcenter angeschrieben, acht davon haben geantwortet und insgesamt 15 Fragebögen zurückgeschickt, denn zwei Institutionen haben gleich mehrere ausgefüllte Formulare zurückgesandt, da sich die Lage im Hause differenziert darstellte. Die Rücklaufquote aus den ARGEn / Jobcentern zur Umfrage ist daher mit 50 Prozent ebenso hoch wie die der Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren selbst. Das ist deshalb besonders hervorzuheben, weil den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ARGEn und Jobcenter weniger Zeit zur Verfügung stand, denn die Frist wurde nicht wie im Fall der KfV-Anbieter nach einer Erinnerung noch einmal um zehn Tage verlängert.

Etwas über der Hälfte (53 Prozent) der befragten Beschäftigten von ARGEn und Jobcentern wurden im Rahmen ihrer Tätigkeiten bei der Vermittlung in Arbeit oder in Weiterbildung bzw. im Zusammenhang einer durchgeführten Berufsberatung Ergebnisse aus Kompetenzfeststellungsverfahren von Kundinnen / Kunden vorgelegt. Alle gaben an, dass die Ergebnisse aus den vorgelegten Kompetenzfeststellungsverfahren für sie verwertbar waren (siehe Abb. 10). **Unter den verwertbaren Ergebnissen, wurden am häufigsten ein Tabellarischer Lebenslauf und Empfehlungen zu geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen genannt, gefolgt von validen Aussagen zu Deutschkenntnissen und Empfehlungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen.** An Dritter Stelle stehen Empfehlungen zu geeigneten Berufen, in die vermittelt werden sollte. Informationen zu informell erworbenen Fähigkeiten oder Fertigkeiten spielen für die Beschäftigten von ARGEn und Jobcentern die geringste Rolle.

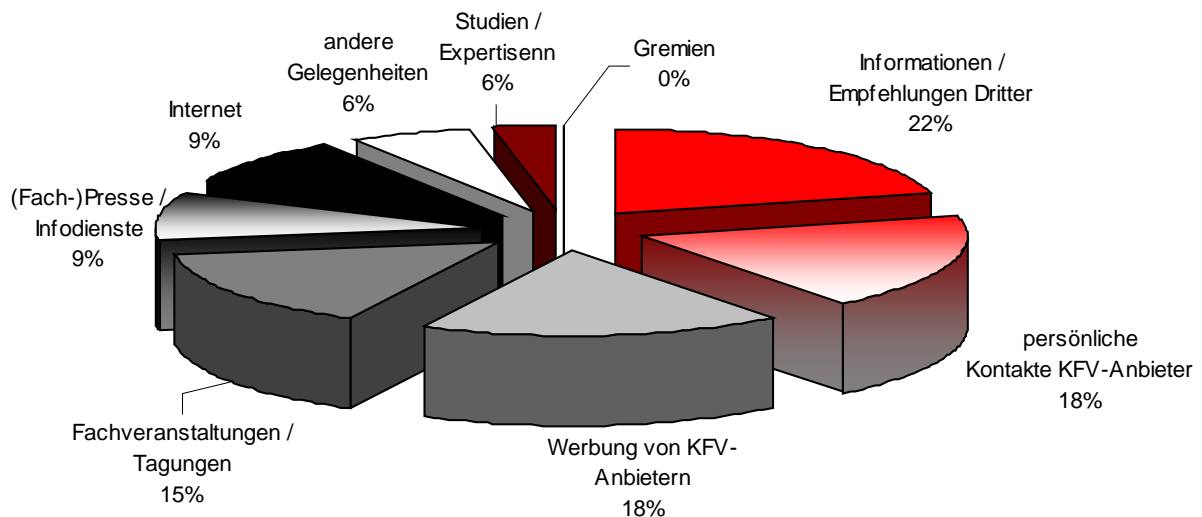
**Abb. 10: Welche Informationen, Ergebnisse oder Empfehlungen aus vorgelegten KfV waren für Sie verwendbar?**  
(Mehrfachnennung möglich)





Da Wege und Strategien zur Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren im Fokus der Umfragen stehen, war wichtig zu wissen, in welchen weiteren Zusammenhängen Beschäftigte von ARGE n / Jobcentern über Kompetenzfeststellungsverfahren informiert wurden.

**Abb. 11: In welchen Zusammenhängen haben Sie von KfV erfahren bzw. wurden Sie darüber informiert?**  
(Mehrfachnennung möglich)



Am häufigsten wurden dazu Empfehlungen oder Informationen Dritter angekreuzt. An zweiter Stelle stehen persönliche Kontakte zu Anbietern von Kompetenzfeststellungsverfahren und zugestellte Werbung von diesen. Erst dann folgen Fachveranstaltungen sowie im Anschluss Informationen, die durch Pressearbeit oder übers Internet gewonnen werden. Auffallend ist, dass Gremien und Ausschüsse gar nicht als Informationsquelle vorkommen.

Vergleicht man die Informationsquellen, die ARGE n und Jobcenter im Hinblick auf Kompetenzfeststellungsverfahren nutzen, mit der Informationsarbeit der Anbieter, so fällt auf, dass persönliche Gespräche, die bei den Anbietern auf Platz 1 rangieren, sich auch im vorderen Feld bei ARGE n / Jobcentern wiederfinden. Fachveranstaltungen und Tagungen nehmen bei beiden Gruppen Platz 4 ein. Platz 2 bei den KfV-Anbietern ist Gremienarbeit, was zumindest für die Informationsversorgung der ARGE n / Jobcenter keine Rolle zu spielen scheint, es sei denn, hier säßen wichtige Multiplikatoren, die ja als Informationsquelle Nr. 1 bei ARGE n genannt wurden. Ob das so ist, kann durch diese Expertise nicht beantwortet werden. **Generell bleibt jedoch in Bezug auf die Informationsversorgung der ARGE n / Jobcenter festzuhalten, dass die richtigen Kooperationspartner hier eine Schlüsselrolle spielen** – und diese stehen bei den Anbietern von Kompetenzfeststellungsverfahren in Bezug auf die Informationsarbeit lediglich auf Platz 6.

### **Bekannte Kompetenzfeststellungsverfahren bei ARGE n / Jobcenter**

In der standardisierten Umfrage wurde einerseits nach Kompetenzfeststellungen gefragt, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ARGE n / Jobcenter bekannt sind, und andererseits in dem Zusammenhang auch versucht herauszufinden, welches Verfahren bzw. welche Erkenntnisse aus den Verfahren eingesetzt wurden. In Bezug auf die letzte Frage wurde von einigen Inter-

viewpartnern richtiggestellt, dass Jobcenter selbst keine Kompetenzfeststellung durchführten, sondern gegebenenfalls Kunden zu entsprechenden Anbietern weiterleiten.

Insgesamt ergab sich ein sehr differenziertes Bild, da zum einen Verfahren namentlich genannt wurden, des weiteren Methoden aufgelistet wurden und mitunter Angaben erfolgten, die nicht eindeutig zugeordnet werden konnten bzw. wenig mit Kompetenzfeststellung zu tun haben.

**Tabelle 4: Welche Kompetenzfeststellungsverfahren sind Ihnen bekannt?**

<b>Kompetenzfeststellungsverfahren (namentlich)</b>	<b>Methoden / Instrument der Kompetenzfeststellung</b>	<b>sonstige Angaben</b>
Potentialticket von KUMULUS-PLUS	Kompetenzerfassung im Rahmen der Beratung	KUMULUS-PLUS
KFV von GFBM und Life e.V.	Assessmencenter bei Trägern	MigraNet
P.E.A.Ce (bei GFBM im Einsatz)	Profiling bei Trägern	IQ
berufsbezogene Kompetenzermittlung (bei GFBM im Einsatz)	Trainingsmaßnahmen zur Aktivierung, Orientierung, Feststellung von Kenntnissen in bestimmten Branchen	DGB-Bildungswerk
Texteasy (bei GFBM im Einsatz)	betriebliche Erprobung bei Arbeitsgebern	BRIDGE Berliner Netzwerk f. Bleibe-recht
GFBM mit KFV junge Migranten	Teilnehmerbeurteilungen durch Träger von Arbeitsgelegenheiten	Arbeit und Integration für Akademiker mit Migrationshintergrund
MigrationsCenter beim Träger Data	Rückmeldung aus der Teilnahme an arbeitsmarktlichen Integrationsmaßnahmen	ESF-BAMF-Programm berufsbezogenes Deutsch
Berufsdeutsch und Profiling beim Träger System Data	Ergebnisse nach Absolvierung der Sprachkurse	ESF-geförderte berufsbezogene Sprachförderung (bbW)
MAE für Kunden mit Migrationshintergrund	Angaben zur Schulbildung / berufl. Werdegang	

Im Rahmen der Umfrage wurde zudem ganz speziell gefragt, ob die fünf als Best-Practicce-Verfahren identifizierten Kompetenzfeststellungsverfahren und / oder deren Anbieter bekannt sind. In der Regel ist hier eindeutig ein regionaler Bezug festzustellen, dennoch ist es fast allen Verfahren bzw. den Anbietern in einem Fall gelungen, jenseits der regionalen Grenzen Bekanntheit zu erlangen.

Es gibt allerdings eine auffallende Ausnahme in Bezug auf das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES) bzw. das Kompetenz-Erfassungs-Notebook (KEN) von der bag arbeit e.V. in Berlin. Weder

die Verfahren noch der Anbieter ist einer der befragten ARGE n /Jobcenter bekannt – und unter den ausgefüllten Fragebögen sind über Hälfte, nämlich 8 von 15, aus Berlin. Das erstaunt umso mehr, da das Verfahren der bag arbeit aufgrund der Anfragen und des Einsatzes Dritter zu den „sehr verbreiteten“ KfV zählt und nach eigenen Angaben mit ARGE n kooperiert.

Ein Vergleich des Bekanntheitsgrads bei ARGE n / Jobcentern zwischen den anderen vier Verfahren wäre nur regional möglich, da er aufgrund der überproportionalen Teilnahme der Berliner Jobcenter (8 von 15 Fragebögen stammen aus Berlin) sehr ungleich wäre. Dennoch bleibt festzuhalten:

- alle 8 Berliner Jobcenter und ein Mitarbeiter der ARGE des Landkreises Dahme-Spree kennen die GFBM und 6 Berliner Jobcenter ist das KfV KomPass-Plus bekannt,
- 7 von 8 Berliner Jobcenter kennen Life e.V. ebenso wie der oder die vorab genannte Beschäftigte der ARGE des Landkreises Dahme-Spree; sechs Berliner Jobcentern ist auch das Kompetenzfeststellungsverfahren von Life e.V. bekannt,
- die ARGE Schwerin kennt selbstverständlich den Anbieter RegioVision und sein Verfahren (es wird von dort gefördert) aber auch ein Berliner Jobcenter kennt den Anbieter,
- auch das KompetenzenPanorama sowie dessen Anbieter IUBM ist einem Berliner Jobcenter bekannt; die ARGE Augsburg hat leider nicht auf die Umfrage geantwortet.

Die Frage, inwieweit Ergebnisse der bei ARGE n und Jobcenter bekannten Kompetenzfeststellungsverfahren in die Arbeit einfließen bzw. berücksichtigt werden wurde für die in Tabelle 4 gelisteten Kompetenzfeststellungsverfahren folgendermaßen beantwortet.

**Tabelle 5: Welches der bekannten KfV setzen Sie ein bzw. welche Ergebnisse bekannter KfV werden in Ihrer ARGE / Jobcenter eingesetzt?**

<b>Kompetenzfeststellungsverfahren (namentlich)</b>	<b>Einsatz der Ergebnisse in ARGE n / Jobcenter</b>
Potentialticket von KUMULUS-PLUS	Unterstützung bei Anerkennung ausländischer Abschlüsse Eignungsfeststellung Förderung der beruflichen Weiterbildung
KfV von GFBM und Life e.V.	keine Angaben
P.E.A.Ce (bei GFBM im Einsatz)	Kunden werden an KUMULUS-PLUS weitergeleitet, da Jobcenter nicht über Kapazitäten verfügen
berufsbezogene Kompetenzermittlung (bei GFBM im Einsatz)	Kunden werden an KUMULUS-PLUS weitergeleitet, da Jobcenter nicht über Kapazitäten verfügen
Texteasy (bei GFBM im Einsatz)	Kunden werden an KUMULUS-PLUS weitergeleitet, da Jobcenter nicht über Kapazitäten verfügen
GFBM mit KfV junge Migranten	keine Angaben
MigrationsCenter beim Träger Data	Feststellung von Arbeits- und Sozialkompetenzen Verbesserung Qualifizierungsvermittlung, Sprachkenntnissen. berufliche Situation. Schule. Ausbildung.

	Fähigkeiten laut Anamnesebogen
Berufsdeutsch und Profiling beim Träger System Data	Verbesserung der Sprachkenntnisse und Eignungsfeststellung
MAE für Kunden mit Migrationshintergrund	Stärkung der Kompetenzen Qualifizierung, häufig Sprachförderung, Teilnehmerbeurteilung (Motivation, erworbene Qualifikationen, Tätigkeiten)

### **Anbieter-Referenzen und Ergebnisdokumentation**

Die Antworten auf die Frage „Welche Referenzen oder Zertifikate wären für Sie entscheidend, um Ergebnisse von KfV als valide einzustufen?“ lassen auf unterschiedliche Interpretation der Fragestellung schließen. Zum einen beziehen sich die Antworten auf Referenzen oder Zertifizierungen der Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren und zum anderen auf die Zertifizierung der Ergebnisse aus den Verfahren.

Zu Referenzen / Zertifizierung der Anbieter wurden genannt:

- stärkere Zusammenarbeit mit Kammern, ggf. in Form eines offiziellen Qualifikations-Passes,
- Förderung durch ein Bundesministerium oder den Europäischen Sozialfonds, da man dann davon ausgehen kann, dass das KfV anerkannt ist,
- Zertifikate direkt vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (dies könnte sich auch auf die Validität der Ergebnisse beziehen).

Validität von Ergebnissen der KfV wäre nach Angaben der befragten ARGEn / Jobcenter gegeben durch:

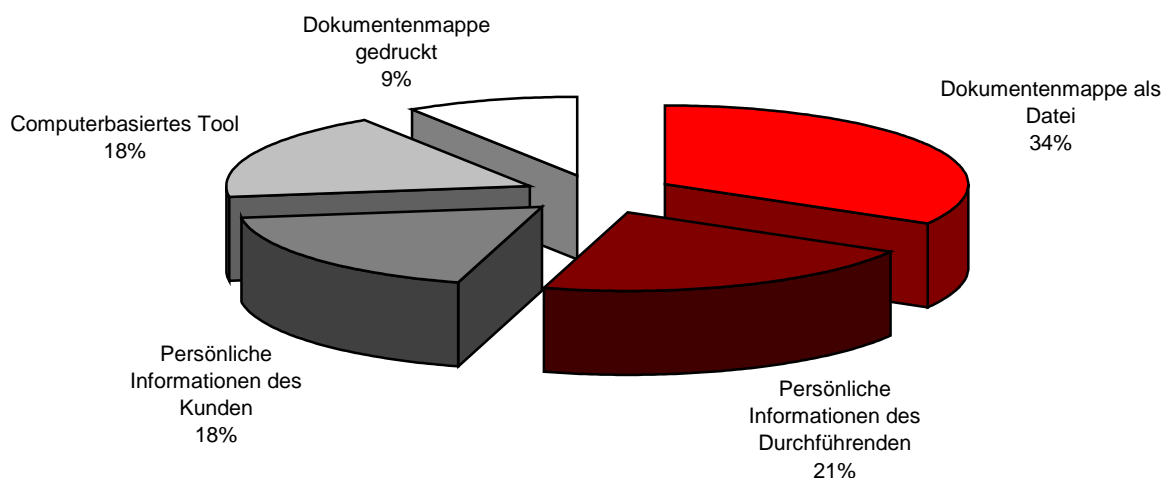
- konkrete Zeugnisse
- Nachweise zu schulischen und beruflichen Abschlüssen
- anerkannte Abschlüsse und Praxisnachweise
- detaillierte Analyse persönlicher Bildungsvoraussetzungen bzw. Bedarf, individueller Ausbildungswegeplan / Integrationsplan, ausführliche Informationen über mögliche Bildungswege für den Einzelnen als Referenz / Teilnehmereinschätzung, Empfehlung zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse
- anerkannte Abschlüsse durch den Berliner Senat
- Aussagen zur Ausbildungsfähigkeit
- Zertifizierung von Kenntnissen durch renommierte Arbeitgeber
- Beurteilungen / Referenzen vorausgegangener Tätigkeiten
- Einschätzungen zum aktuellen Sprachniveau
- Informationen über Sprachkenntnisse / Zeugnisse und Teilnahme-Bescheinigungen zur Sprachausbildung

- detaillierte Aufschlüsselung der Sprachkompetenzen (evtl. Fremdsprachen) und somit interkulturellen Kompetenzen, beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, Begabungsschwerpunkte setzen
- anschlussfähige und konkrete Empfehlungen (in Ausbildung, Berufsbereiche, evtl. Fortbildungen/Qualifizierungen, Sprachkurse)
- Assessmentverfahren, Stärken-/ Schwächenanalyse
- Kooperation mit Arbeitgebern / anschlussfähige Empfehlung
- Zertifikat/Zeugnis bei erfolgreicher Beendigung einer Maßnahme inklusive detaillierter Auflistung aller beruflichen/sprachlichen Fertigkeiten und persönlicher/sozialer/interkultureller Kompetenzen

Eine ARGE bzw. ein Jobcenter vertrat die Auffassung, Kompetenzfeststellungsverfahren seien in vorliegender Form ausreichend.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ARGE n und Jobcenter wurden nach der bevorzugten Dokumentationsform von Kompetenzfeststellungsverfahren befragt.

**Abb.12: In welcher Form sollten Ergebnisse von KFV vorliegen?**  
(Mehrfachnennung möglich)



Bevorzugt wird eindeutig eine Dokumentenmappe als Datei, die aber in den meisten Fällen in Verbindung mit einer weiteren Form der Ergebnisdokumentation genannt wird. Relativ gleichauf sind persönliche Gespräch mit Durchführenden oder mit Kunden sowie ein Computerbasiertes Tool. Wenig Anklang scheint hingegen eine gedruckte Dokumentenmappe zu finden.

Blieb als zentrale Frage bei Kooperationen mit Arbeitsverwaltungen die Verwertbarkeit der Ergebnisse in Verbis. Diese Frage wurde in keinem Fall mit „nein“ beantwortet. 10 der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantworteten diese Frage eindeutig mit ja, eine ARGE machte dazu keine Angaben und in fünf Fällen wurde angegeben, dass die Ergebnisse aus KfV teilweise in Verbis abbildbar seien. Folgende Einschränkungen wurden erläuternd genannt:

- Informationen zum Sprachstand und zu außerberuflichen Neigungen sind nicht abzubilden,
- Interkulturelle Kompetenz kann z.B. nicht vermerkt werden, lediglich im Profiling zur Kundenhistorie ist dies möglich,
- es sind nur 5 Eintragungen für persönliche Stärken möglich,
- Informationen zum Profiling sind nicht abbildbar

## 7. Umfrage Unternehmen und Weiterbildungsträger

Versteht man ein Kompetenzfeststellungsverfahren nicht „nur“ als Instrument zur Selbstaktivierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dann sind es neben den Arbeitsverwaltungen insbesondere Unternehmen und Weiterbildungsträger, denen die Ergebnisdokumentationen wichtige Informationen liefern sollten oder die Verfahren selbst anwenden sollten. Im Rahmen dieser Expertise sollte daher stichprobenartig recherchiert werden, ob und welche migrationspezifischen KfV Unternehmen und Weiterbildungsträgern bekannt sind und inwiefern die Verfahren von Nutzen sind (siehe Anlage 4).

Basierend auf den Standorten der Best-Practice-Beispiele für Kompetenzfeststellung wurden je Verfahren eine Klinik oder ein Krankenhaus, ein Ingenieurbüro, eine Zeitarbeitsfirma, ein Handwerksbetrieb des Maler-Gewerks, ein öffentlicher Arbeitgeber sowie einer der größten Arbeitgeber am Standort ausgewählt. Die Auswahl orientierte sich einerseits an den Handlungsfeldern des BAMF in Bezug auf die berufliche Anerkennung von zugewanderten Ärzten und Ingenieuren und andererseits wurde versucht, verschiedene Firmengrößen und Organisationsstrukturen zu erfassen. Die Suche erfolgte stets über die gleichen internetbasierten Datenbanken. Insgesamt wurden 34 Unternehmen bzw. öffentliche Arbeitgeber angefragt, davon 19 am Standort Berlin, neun aus Augsburg und sechs aus Schwerin. Außerdem wurden zwölf bundesweit agierende Weiterbildungsdienstleister für berufliche Fortbildung recherchiert, sodass die Anfrage (siehe Anlage 4) insgesamt an 46 Adressen versandt wurde.

Der Rücklauf aus dieser Umfrage war – trotz Erinnerungsmail – bescheiden. Vier Unternehmen und ein Bildungsdienstleister sandten einen ausgefüllten Fragebogen zurück, zwei angefragte Stellen teilten mit, dass sie nicht teilnehmen möchten. Eine Antwortquote unter elf Prozent, bzw. knapp 12 Prozent bei Unternehmen und 8 Prozent bei Bildungsdienstleistern, ist jedoch auch ein Ergebnis – denn dies legt zumindest den Schluss nahe, dass die Thematik in Unternehmen und bei Weiterbildungsträgern nicht relevant oder noch unbekannt ist.

Bei keinem der beiden Ingenieurbüros, des Personaldienstleisters oder der Klinik, die einen ausgefüllten Fragebogen zurücksandten, hatte sich schon einmal jemand mit Ergebnisdokumentationen aus einem Kompetenzfeststellungsverfahren beworben – bzw. im Fall des Personaldienstleisters, der bundesweit agiert, war dies am Standort nicht bekannt. Diesem Personaldienstleister war als einzigem eines der Best-Practice-Verfahren bekannt, und zwar das KompetenzenPanorama des Instituts für interkulturelle Unternehmensberatung und Bildungsmanagement, IUBM Limited mit Sitz in Augsburg. Dazu sei erläutert, dass IUBM aktuell mit eben diesem Personaldienstleister an vier Standorten kooperiert, um zu testen, inwiefern das entwickelte KfV für einen Einsatz im Unternehmen geeignet ist. Dem Interviewpartner war dieses Verfahren allerdings nicht von Nutzen, da es „zu umfassend“ sei und er oder sie greift daher auf eigene Interviewmethoden des Hauses zurück. Generell wurden Kompetenzfeststellungsverfahren jedoch als hilfreich eingestuft, weil dadurch eine bessere Einschätzung der Qualifikationen erfolgen kann. Viel spannender sei allerdings die Frage, was nach Durchlaufen eines KfV passiere – ob eine Qualifikation aus dem Ausland oder andere erworbene Fertigkeiten dadurch beispielsweise (eher) anerkannt würden.

Die anderen Unternehmen hatten:

- zum ersten Mal im Rahmen dieser Studie von der Existenz migrationsspezifischer Verfahren vernommen, hielten Informationen über die Prozesse solcher Verfahren aber für sinnvoll,
- informieren sich auf Fachveranstaltungen, in Gremien, durch Studien zum Thema und halten Verfahren generell für hilfreich, da sie Aufschluss über fachliche Fähigkeiten geben,
- halten Kompetenzfeststellungsverfahren generell zur Beurteilung der formalen und informellen Fertigkeiten für hilfreich, haben allerdings (noch) keine Erfahrung damit.

Dem Bildungsdienstleister, der einen ausgefüllten Fragebogen zurücksandte sind vier der fünf Best-Practice-Beispiele für Kompetenzfeststellungsverfahren bekannt, obwohl der Firmensitz an einem Standort in einem anderen Bundesland ist. Von Nutzen seien diese KfV allerdings nicht, „weil sie für unseren Bereich nicht aussagekräftig genug sind“. Generell hält der Bildungsdienstleister Kompetenzfeststellungsverfahren jedoch für hilfreich, da eine zusätzlich Meinung abgebildet werde, die bei der Findung helfen kann. Standardisierte und praxisbezogene Elemente wären dazu wünschenswert.



## 8. Resümee und Handlungsempfehlungen

Grundsätzlich ist der Begriff der Kompetenzfeststellung und unter diesem Dach befindliche Instrumente und Methoden für diejenigen, die nicht unmittelbar in dem Themenfeld aktiv sind, eine unklare Bezeichnung, die eine schwer zu fassende Instrumentenvielfalt birgt. Als Kompetenzfeststellungsverfahren wird beispielsweise sowohl das einstündige, leitfadengestützte Einzel-Interview bezeichnet, dessen Ergebnisse von dem Interviewenden in eine Software eingegeben werden, als auch ein Projekt- oder Qualifizierungsbegleitendes Verfahren für Gruppen, das über mehrere Wochen oder gar Monate läuft und verschiedenste Methoden vereint. Zwar existieren inzwischen Standards und Qualitätskriterien, doch werden diese nicht durchgehend berücksichtigt bzw. sind auch nicht bekannt. Hinzu kommt, dass diese Kriterien nach vorliegenden Informationen vor allem von Anbietern von KFV entwickelt wurden, also aus dem Kreis der Akteure der Integrationsarbeit stammen – ob Unternehmen, Wirtschaftsverbände und Arbeitsverwaltungen bei dieser Entwicklung beteiligt waren, ist der Verfasserin nicht bekannt – scheint aber nach den Ergebnissen dieser Expertise eher unwahrscheinlich. Denn auch wenn die eingangs genannten Definitionen von KFV eine Selbstaktivierung von Migrantinnen und Migranten in den Fokus stellen, scheint diese Zielsetzung im Hinblick auf die geäußerten Interessen der ARGE / Jobcenter und der wenigen Unternehmen / Weiterbildungsdienstleister zu kurz gesprungen. Alle drei Gruppen äußerten den Wunsch nach handfesten, nachvollziehbaren Ergebnissen, beispielsweise zur Beurteilung der berufsbezogenen Sprachkompetenz, zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen oder zur konkreten Empfehlung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Der Umfang und der Aufwand für diese Kompetenzerfassung sollte zudem auch jenseits des geförderten Projektgeschäftes machbar und finanzierbar sein. Was haben diese grundsätzlichen Anmerkungen mit der Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren zu tun? Nun – der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler.

**→ Sollen Kompetenzfeststellungsverfahren zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten von Unternehmen und Arbeitsverwaltungen akzeptiert und genutzt werden, dann sollten deren Anforderungen an solche Verfahren erhoben und berücksichtigt werden – kurzum es ist allerhöchste Zeit insbesondere Unternehmen in diese Thematik einzubeziehen, denn dort werden Arbeitsplätze besetzt.**

Aus **Perspektive der Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren** ist deren Verbreitung zwar grundsätzlich ein wichtiges Thema, es scheint aber im täglichen Geschäft zu oft unterzugehen. Aus der Umfrage bleibt festzuhalten, dass:

- nur die Hälfte der Anbieter von KFV eine Verbreitung wirklich anstrebt,
- einerseits kein Zusammenhang zwischen der Angabe, es existiere eine Verbreitungsstrategie und dem genannten Verbreitungsgrad festgestellt wurde,
- andererseits eine Vielfalt von Verbreitungsmethoden eine Verbreitung von KFV nachweislich unterstützt ebenso wie verpflichtende Schulungen zum Einsatz des Verfahrens,
- oft oder sehr verbreitete KFV in Studien und Expertisen erwähnt wurden, selten oder gar nicht verbreitete Verfahren hingegen nicht,
- Anfragen Dritter zum Einsatz von KFV meist auch in eine Umsetzung münden.

## Handlungsempfehlungen für Anbieter von Kompetenzfeststellungen

- Wenn eine Verbreitung gewollt ist, muss ein entsprechendes Personal- und Finanzbudget geschaffen werden, nebenher ist eine Verbreitung kaum erfolgreich zu erreichen.
- Oft verhindern Projekt- bzw. Förderstrukturen eine Verbreitung. Ein Projektmitarbeiter, der neben vielen anderen Aufgaben, die ihm anvertraut sind, auch Transferleistungen erbringen soll, hierfür jedoch keine Einnahmen erzielen kann bzw. erzielte Einnahmen von den Fördermitteln abgezogen werden, hat wenig Möglichkeiten, diesen Geschäftsbereich aufzubauen, weitere Mitarbeiter einzustellen und so den Transfer – also die Verbreitung – zu einem Selbstläufer zu machen, der ohne Förderung auskommt. Hier sollte mit öffentlichen Mittelgebern gemeinsam eine Lösung gefunden werden.
- Die meisten Anbieter verfügen über die wesentlichen Instrumente, um eine Verbreitungsstrategie umzusetzen, nutzen dies jedoch nicht strategisch. Auch bei denjenigen, die selbst angeben eine Strategie zu haben, konnte dies nicht nachempfunden werden. Experten für Kompetenzfeststellung sind i.d.R. keine Marketing- und PR-Experten hier scheint professionelle Unterstützung und/ oder Schulung erforderlich.
- Eine der wichtige Grundvoraussetzung für eine Verbreitung ist ein Markt und eine Marke. In Bezug auf den Markt gilt die zu Beginn des Kapitels gemachte Anmerkung bzw. die entsprechende Empfehlung. Eine eindeutige, punktgenaue und nutzenorientierte Beschreibung des Angebotes mit einem prägnanten, kurzen Namen bewirkt ein übriges.
- Schließlich ist zu empfehlen, bei der Verbreitung eines KfV nicht nur die Pfade zu bedienen, auf denen man sich als Anbieter ohnehin bewegt, sondern auch die Informationswege der Zielgruppen in Erfahrung zu bringen und zu bedienen. Hintergrund: Anhand der Befragung der ARGEN /Jobcenter zeigte sich, dass hier zum Teil identische Informationskanäle genutzt werden, aber auch wichtige Kanäle unberücksichtigt bleiben. Bei Unternehmen scheinen Informationen nicht anzukommen.

Aus **Perspektive der ARGEN bzw. Jobcenter** stellt sich ein differenziertes Bild dar – einerseits spiegelt sich hier viel Know-how zum Thema Kompetenzfeststellung wieder und andererseits entsteht der Eindruck, dass der Begriff „Kompetenzfeststellung“ nicht klar ist.

Über die Hälfte der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ARGEN / Jobcenter kennen und schätzen Kompetenzfeststellungsverfahren – selbst angewandt werden die Verfahren nicht, sondern in Auftrag gegeben. Handlungsbedarf besteht nach vorliegenden Informationen in Bezug auf die Wertschätzung, das heißt, der Einsatz von KfV wird aus ARGE-Mitteln selten finanziert. Dabei gaben alle Befragten an, dass die Ergebnisse aus den vorgelegten Kompetenzfeststellungsverfahren für sie verwertbar sind. Unter den verwertbaren Ergebnissen, wurden am häufigsten ein Tabellarischer Lebenslauf und Empfehlungen zu geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen genannt, gefolgt von validen Aussagen zu Deutschkenntnissen und Empfehlungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. An Dritter Stelle stehen Empfehlungen zu geeigneten Berufen, in die vermittelt werden sollte. Informationen zu informell erworbenen Fertigkeiten spielen für die Beschäftigten von ARGEN und Jobcentern die geringste Rolle. Unterm Strich wünschen sich die ARGEN / Jobcenter konkretere, in ihrem Arbeitskontext verwertbare Auswertungen von KfV, auch wenn diese Aussagen zum Teil relativiert werden müssen, denn hier wurden auch Forderungen nach Zeugnissen oder anerkannten Abschlüssen laut. Es ist da-

von auszugehen, das KFV vorliegende Nachweise erfassen, diese aber nicht „produzieren“ können.

In Bezug auf Referenzen / Zertifizierung von KFV-Anbieter wurden genannt:

- stärkere Zusammenarbeit mit Kammern, ggf. in Form eines offiziellen Qualifikations-Passes,
- Förderung durch ein Bundesministerium oder den Europäischen Sozialfonds, da man dann davon ausgehen kann, dass das KVF anerkannt ist,
- Zertifikate direkt vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (dies könnte sich auch auf die Validität der Ergebnisse beziehen).

Insgesamt ist der Bekanntheitsgrad von Kompetenzfeststellungsverfahren bei ARGEn / Jobcentern regional geprägt, Verfahren von Anbietern aus anderen Bundesländern sind nur vereinzelt bekannt.

Aus **Perspektive der wenigen Unternehmen**, die auf die Umfrage reagierten, besteht ein Interesse jedoch kaum bis gar keine Kenntnis zu migrationsspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren. Die geringe Rücklaufquote von knapp elf Prozent bei Unternehmen und Weiterbildungsdienstleistern legt davon abgesehen den Schluss nahe, dass die Thematik dort nicht relevant oder noch unbekannt ist.

An dieser Stelle sei auf ein vielversprechendes Kooperationsbeispiel zwischen dem Anbieter eines Kompetenzfeststellungsverfahrens und einem bundesweit agieren Personaldienstleister verwiesen. Wenn es gelingt, in dieser Kooperation informell erworbene Fähigkeiten zu zertifizieren und die Unternehmen – also die Kunden des Personaldienstleisters – davon zu überzeugen, die überbetrieblichen Mitarbeiter entsprechend den in der Kompetenzfeststellung ermittelten Qualifikationen einzusetzen – so entsteht eine Win-Situation für alle Beteiligten, denn:

- das Kompetenzfeststellungsverfahren wird bundesweit eingesetzt und in Unternehmen bekannt,
- der Personaldienstleister kann ungelernete überbetriebliche Mitarbeiter als Fachkräfte vermitteln – und Fachkräfte sind in der Branche am schwierigsten zu rekrutieren,
- der überbetriebliche Mitarbeiter mit Migrationshintergrund kann in seinem erlernten Beruf arbeiten und eine bessere Bezahlung bekommen,
- der Unternehmer bekommt eine Fachkraft, deren Befähigungen er ohne Risiko testen kann – auch wenn keine formalen Zeugnisse vorliegen.

### **Generelle Handlungsempfehlungen zur Verbreitung migrationsspezifischer KFV**

➔ Um die Akzeptanz und den Einsatz von KFV zu steigern muss der Schulterschluss mit Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, Weiterbildungsdienstleistern (auch denjenigen, die selbst keine Verfahren entwickelt haben) und Arbeitsverwaltungen gelingen.

➔ Unternehmer, Weiterbildungsdienstleister und Arbeitsverwaltungen sollten dazu auch stärker in die Gremienarbeit und Konzeption von migrationsspezifischer Kompetenzfeststellung eingebunden werden, unter Umständen ist es hier erfolgversprechender, ohnehin stattfindende Fach-

ausschüsse der Wirtschaft und Arbeitsverwaltung zu konsultieren als zu versuchen, diese zu zusätzlichen Sitzungen einzuladen.

→ Klarere Strukturen in der Angebotsvielfalt von Kompetenzfeststellungsverfahren wären sehr dazu dienlich, diese publik zu machen. Wünschenswert wäre, statt einer Fülle verschiedener Angebote ein Baukastensystem zu entwickeln bzw. zu erweitern (denn so etwas existiert ja schon), dass erfolgreiche Verfahren vereint, die je nach Bedarf zusammengestellt werden können. Dabei stellt sich allerdings die Frage, wie dies mit Träger- / Anbieter-Interessen vereinbar ist. Vereinfachend wirkt sich diesbezüglich unter Umständen aus, dass die meisten KfV mit öffentlichen Mitteln entwickelt wurden.

→ Dies setzt auch voraus, die Bedürfnisse und Anforderungen der Zielgruppen Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, Weiterbildungsdienstleister (denjenigen, die selbst keine Verfahren entwickelt haben) und Arbeitsverwaltungen stärker zu berücksichtigen – es erscheint wenig zielführend hier ausschließlich auf Selbstaktivierung von Migrantinnen und Migranten zu fokussieren.

→ Nach vorliegenden Informationen sind für benachteiligte Jugendliche Kompetenzfeststellungsverfahren vor der Entscheidung für berufsvorbereitende Maßnahmen durch Arbeitsverwaltungen verpflichtend und deren Durchführung wird auch finanziert. Kompetenzfeststellung für Erwachsene (mit Migrationshintergrund) sollte durchaus gleichwertig behandelt werden, zumal die Kometenzerfassung ungleich schwieriger ist. Es wäre daher wünschenswert, wenn Arbeitsverwaltungen mit Anbietern entsprechende Verfahren auswählen oder gemeinsam zusammenstellen, die in die Maßnahmenkataloge aufgenommen und finanziert werden.

→ Die Expertise zeigte, dass nicht alle Ergebnisse aus migrationsspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren in Verbis abbildbar sind – auch hier wäre eine Überprüfung der Arbeitsverwaltung gemeinsam mit Experten der Kompetenzfeststellung, Unternehmen und Weiterbildungsdienstleistern wünschenswert.

→ Kompetenzfeststellungsverfahren sollten verstärkt auch dahingehend aufgestellt oder weiterentwickelt werden, dass konkrete Wirkungen / Ergebnisse in Bezug auf die berufliche Anerkennung ausländischer Qualifikationen daraus resultieren. Hier wären daher auch die jeweils zuständigen Stellen einzubeziehen oder – für nicht reglementierte Berufe – nachvollziehbare Nachweise für Arbeitsgebende hilfreich.

→ Generell sollte die Wirkung von Kompetenzfeststellung in Bezug auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt evaluiert werden. Denn ist dies nachgewiesen, beflügelt das auch eine Verbreitung.

## 9. Anlagen

### Anlage 1: Auflistung Kompetenzfeststellungsverfahren

	<b>Bezeichnung KfV</b>	<b>Anbieter / Träger</b>
1	Kompetenzbilanz für Migranten/innen	Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH
2	Kompetenzen Panorama für Migranten/innen	IUBM Ltd.
3	MIGRA_kompetenzen_CHECK	Bürgerinitiative ausländische Arbeitnehmer e. V.
4	JobFit	genres e.V., Transferstelle am ifdm
5	Kompetenzfeststellung für Migranten/innen – Optimierung von Beratungsprozessen in KUMULUS PLUS	GFBM e. V.
6	Einstieg in die technische Arbeitswelt – Kompetenzfeststellung und Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund	LIFE e. V.
7	KUBI Assessment Center Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten	Verein für Kultur und Bildung e.V.
8	Kompetenzbilanz für Migranten/innen im IHK Bildungshaus	IHK Bildungshaus der IHK Region Stuttgart
9	Beratungsgutschein	Fitt gGmbH Projekt SIMA
10	Profilbaukasten des Informations- und Beratungszentrums Rhein- Hunsrück	Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück
11	Modularisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren (CJD Ludwigshafen)	CJD Ludwigshafen
12	Kompetenzfeststellung und biografische Berufsanalyse – KOMBI. Mainz ArbeitsmarktAgentur Mainz GbR	AMA Mainz GbR
13	Kompetenzfeststellung (AMA Mainz GbR)	AMA Mainz GbR
14	Kompetenzerfassung von Migranten/innen durch MSO Bildungsbeauftragte	MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH
15	Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzkoffer	Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH
16	Integrationsberatungszentrum für Migrantinnen und Migranten (IBZ)	Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Amt für Wohnen und Migration, Interkulturelle Arbeit und Migration, MigraNet
17	Die Kompetenzenbilanz	PerformPartner
18	Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES und das Kompetenz- Erfassungs-Notebook KEN	Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V.
19	Modulares Kompetenzerfassungssystem	KOMBI Consult GmbH
20	JobTOOLS – Migranten/innen beraten Migrant/innen: kultursensibel – kreativ – passgenau	Berufsbildungswerk ENAIP e. V.
21	e-profiling	e-profiling Ltd.

22	Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte	Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
23	Projekt „Fachkraft für Wirtschaft und Bürokommunikation“. Stichworte: Profiling, KF.	Träger: AMFN e.V. – Arbeitsgemeinschaft Migrant/innen und Flüchtlinge Niedersachsen e.V.,
24	Projekt „Die Jobpaten“. Stichworte: Eignungsfeststellung (u.a. mit GEVA-Test), Vermittlung in Ausbildung,	Träger: Internationaler Bund für Sozialarbeit e.V. ,
25	Projekt „ELIM“. Stichwort: Vorbereitung auf Teilleistausbildung, trägerinternes Eignungsassessment,	Bildungszentrum des Handels e.V.,
26	„Kompetenzwerkstatt OWL - Neue Jobchancen für Fachkräfte mit Migrationshintergrund“. Stichworte: Erfassung von Fachkompetenzen (u.a. mit Hilfe des ERA - Entgeltrahmenabkommen in der Metall- und Elektroindustrie).	Träger: Initiative für Beschäftigung OWL e.V.,
27.	Projekt „Hoffnung“. Stichworte: Kompetenzanalyse, Training, Vermittlung in Praktika/Arbeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit abgeschlossener Ausbildung.	Träger: Türkischer Bund Berlin – Brandenburg e.V.,
28.	„Passgenaue betriebsnahe modularisierte Qualifizierung für Migrant/innen ab 25 Jahre mit gewerblich technischen Vorkenntnissen.“ Stichworte: Profiling, Kompetenzbilanz NRW, modularisierte Qualifizierungsmaßnahme.	Träger: Handwerkskammer Bildungszentrum Münster,
29.	„Modellprojekt Kompetenzfeststellung für an- und ungelernte Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Handwerk“. Stichworte: Zertifizierung von beruflichen Erfahrungswissen im Rahmen der Qualifizierungsbausteine (ZWH), Erstellung individuelles Weiterbildungsprofil.	Träger: Handwerkskammer Bildungszentrum Münster und Westdeutscher Handwerkskammertag,
30.	„Migranten in Arbeit“. Schlagworte: Integrationslehrgang, 9 Monate, Rehabilitanten, sehr viele einzelne Module,	Träger: VSB – Verein für Soziale Bildungsarbeit e.V.,
31.	„EQUAL Entwicklungspartnerschaft Optima - Optimierung beruflicher Integration von Migrant/innen durch durchlässige Ausbildung“. Stichpunkte: Jugendliche, Ausbildung (z.B. Bahn AB, DB Training), Bewerberauswahl, Eignungsfeststellung, Verhinderung von Abbrüchen.	Werkhof e.V.
32.	„Produktionsschule“. Stichwort: Berufsorientierung, Berufsvorbereitung für Jugendliche bis 27 Jahre. Erprobung im realen Arbeitsprozeß. Instrumente: Trägerintern und DIA Train, Tests (z.B. Mathe, Deutsch),	BuntStift gGmbH,
33.	„Integration in Arbeit – von Migrant/innen für	Träger: Regio Vision GmbH Schwerin,

	Migrant/innen“. Stichworte: Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt. Instrument: Assessmentverfahren und Stärkenanalyse.	
34.	"Projekt Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in der Region SüdOstNiedersachsen". Schlagworte: Förderkette, Vermittlung in Arbeit und Qualifizierung. Eigenes KF Verfahren.	Träger: VHS Arbeit und Beruf GmbH Braunschweig,
35.	„FISS - Fürther Initiative für schulpflichtige (Spät)Aussiedler“ und „Kompetenzagentur Fürth“. Stichwort: Übergang Schule und Beruf. Trägerinterne Beobachtungsübungen und Ressourceninterview.	Träger: elan gGmbH,
36.	„Kompetenzbilanz für Migranten und Flüchtlinge: KomBi – MiFlü“. Schlagworte: berufliche Integration, Flüchtlinge. Trägerübergreifendes, entwickeltes Instrument, Öffentliches Instrument.	Träger: SEPA in EQUAL II (Teilprojekt ProFi, Landeshauptstadt München, Amt für Wohnen und Migration und Teilprojekt Qualif, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH) AGEF Saar,
37.	PIT – Profilanalyse, Input, Training. Stichworte: Profilanalyse zur Vermittlung in Qualifizierungsangebote (u.a. mit hamet 2 und trägerinternen Arbeitserprobungen).	Träger: BTZ der Handwerkskammer für Oberfranken,
38.	Sprachen- und Qualifikationsportfolio für Migrant/innen und Flüchtlinge. Stichworte: berufliche Integration für Migrant/innen und Flüchtlinge. Öffentliches Instrument.	Träger: Integrationshaus Wien,

## Anlage 2

### Umfrage Anbieter migrationsspezifischer Kompetenzfeststellungsverfahren: Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten

1. In welchem Zeitraum haben Sie Ihr Kompetenzfeststellungsverfahren (KFV) entwickelt?  
(Jahresangaben sind ausreichend)
2. Können Sie Angaben dazu machen, wie häufig dieses Kompetenzfeststellungsverfahren von Ihnen angewandt wurde?  
 selten (1-10 mal)       manchmal (10-25 mal)       oft(25-50 mal)       sehr intensiv (< 50 mal)
3. Ist das von Ihnen entwickelte Kompetenzfeststellungsverfahren (KFV) auch durch Dritte einzusetzen?  
 ja (bitte weiter bei 4. bis 6.)       nein (bitte weiter bei 7.)
4. War dies schon der Fall?  
 nie       selten (1-10 mal)       oft (10-25 mal)       sehr verbreitet (>25 mal)
5. Bieten Sie für einen Einsatz Ihres Kompetenzfeststellungsverfahrens durch Dritte Schulungen an?  
 ja, optional       ja, verpflichtend       nein
6. Ist die Verwendung Ihres Kompetenzfeststellungsverfahrens durch Dritte für diese mit Kosten verbunden?  
 ja (bitte weiter bei 6.1 und 6.2)       nein  
6.1 In welche Höhe?  
6.2 .Wofür fallen die Kosten an?
7. Gab es Anfragen Dritter zur Verwendung Ihres Kompetenzfeststellungsverfahrens?  
 nie       selten (1-10 mal)       oft (10-25 mal)       sehr verbreitet (>25 mal)
8. Mit wem kooperieren Sie beim Einsatz Ihres KFV bzw. in wessen Auftrag werden die Kompetenzen erfasst?  

<input type="checkbox"/> ARGE / Jobcenter	<input type="checkbox"/> Weiterbildungsträger
<input type="checkbox"/> Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/> Wissenschaft und Forschung
<input type="checkbox"/> Unternehmen vor Ort	<input type="checkbox"/> Migrationsberatungsstellen
<input type="checkbox"/> Unternehmen bundesweit	<input type="checkbox"/> andere Projekte
<input type="checkbox"/> Kammern vor Ort	<input type="checkbox"/> weitere Kooperationspartner



9. Sind Sie Arbeitskreisen oder Gremien angeschlossen, die sich mit Kompetenzfeststellung befassen?

ja (bitte weiter bei 9.1)

nein

9.1 Nennen Sie uns diese Gremien bitte:

10. Wurde Ihr Kompetenzfeststellungsverfahren evaluiert?

nein

nur im Rahmen der Projektevaluation

ja, separat und zwar von (bitte nennen Sie uns die Anbieter)

11. Wurde Ihr Kompetenzfeststellungsverfahren nach Ihren Informationen in Studien oder Expertisen zum Thema erwähnt oder erläutert?

nein

ja, und zwar in

12. Streben Sie eine Verbreitung des von Ihnen entwickelten KFV an?

ja ( bitte weiter bei 12.1 und 12.2)

es spricht nichts dagegen, aber wir forcieren dies nicht

nein, z.B. weil das Verfahren für eine Verwendung durch Dritte dazu nicht geeignet ist

12.1 Wurde eine Strategie zur Verbreitung entwickelt?

ja (bitte weiter bei 13.)

nein

13 Welche Methoden werden eingesetzt, welches Vorgehen zeichnet Ihre Strategie aus?  
(z.B. Pressearbeit, Werbung; Mailings)

In welchem Zusammenhang wurden Informationen zu Ihrem Kompetenzfeststellungsverfahren bereits durch Öffentlichkeitsarbeit oder Lobbyarbeit verbreitet? Bitte geben Sie diesbezüglich auch an, ob diese Verbreitung durch Sie selbst initiiert wurde oder durch Dritte, beispielsweise durch Ihre Kooperationspartner, Anfragen von Veranstaltern oder der Fachpresse. (Mehrfachnennung möglich)

	vom Anbieter initiiert	durch Andere / Dritte erfolgt
Zum KfV existiert ein Flyer / Informationsmaterial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KfV ist auf der Projekt-/Instituts-eigenen Homepage vorgestellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen wurden geschaltet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redaktionelle Veröffentlichungen in der Fachpresse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redaktionelle Veröffentlichungen in der regionalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorstellung in (einschlägigen) Internetseiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorstellung im Rahmen von Fachveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorstellung im Rahmen von Messen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorstellung in themenspezifischen Fachkreisen / Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorstellung in persönlichen Gesprächen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beworben/Empfohlen über Kooperationspartner wie Kammern, Unternehmen, Arbeitsverwaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beworben über Mailings	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere Aktivitäten zur Verbreitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 Gibt es nach Ihren Erfahrungen Faktoren, die einer Verbreitung Ihres Kompetenzfeststellungsverfahrens besonders förderlich bzw. hinderlich sind, dann nennen Sie diese bitte:

<b>Faktoren, die eine Verbreitung fördern</b> (z.B. Dokumentenmappe mit Ergebnissen, Vertrieb in Verbindung mit einer Schulung, PC-/online-gestütztes Verfahren, Mitarbeit in Gremien, Kontakte zu Unternehmerverbänden, regelmäßige Pressearbeit etc.)	<b>Faktoren, die eine Verbreitung erschweren</b> (z.B. sehr spezifisches Instrument, keine für sich stehende Ergebnisdokumentation, kein Interesse an KfV für Migranten, kein Zugang in entsprechende Arbeitgeberkreise etc.)

## Anlage 3

### Umfrage ARGE n / JobCenter:

#### Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten

1. Wurden Ihnen im Zuge Ihrer Tätigkeiten bei der Vermittlung in Arbeit oder in Weiterbildung bzw. im Zusammenhang einer durchgeführten Berufsberatung Ergebnisse aus Kompetenzfeststellungsverfahren von Kundinnen / Kunden vorgelegt?  
 ja (bitte weiter bei 2.)                       nein (bitte weiter bei 4.)
  
2. Konnten Sie Ergebnisse daraus verwenden?  
 ja (bitte weiter bei 3.)                       nein (bitte weiter bei 4.)
  
3. Welche der Ergebnisse aus Kompetenzfeststellungsverfahren waren für Sie verwendbar?  
 valide Aussagen zu Deutschkenntnissen, z.B. anhand des GER  
 Tabellarischer Lebenslauf  
 schriftliche Informationen zu Schlüsselkompetenzen  
 schriftliche Informationen zu informell erworbenen Fertigkeiten  
 Prüfergebnisse / Informationen zu beruflichen, branchenübergreifenden Fertigkeiten  
 Prüfergebnisse Informationen zu berufsfachlichen Fähigkeiten  
 Empfehlungen zu geeigneten Berufen, in die vermittelt werden sollte  
 Empfehlungen zu geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen  
 Empfehlungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen  
 weitere Informationen, und zwar
  
4. In welchen anderen Zusammenhängen haben Sie von Kompetenzfeststellungsverfahren erfahren bzw. wurden Sie darüber informiert? (Mehrfachnennung möglich)  
 Fachveranstaltungen / Tagungen  
 Gremien / Ausschüsse  
 Presse / Fachpresse / Infodienste  
 Studien / Expertisen zum Thema  
 Internet  
 zugestellte Werbung (Flyer, Mailings) von KFV-Anbietern  
 persönliche Kontakte mit Anbietern von KFV  
 persönliche Informationen / Empfehlungen Dritter (z.B. Partner, Weiterbildungsträger, andere Arbeitsverwaltungen etc.)  
 bei anderen Gelegenheiten, und zwar

5. Welche Kompetenzfeststellungsverfahren, die **auch oder speziell für Migrantinnen und Migranten geeignet sind**, zur Ermittlung von beruflichen/ fachlichen Kompetenzen bzw. von Schlüsselkompetenzen sind Ihnen bekannt oder wurden Ihnen vorgestellt?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

6. Welche dieser Kompetenzfeststellungsverfahren setzen Sie zur Erfassung der Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten ein?

keines, weil

KFV unter der oben genannten Nr. (bitte 5.a. bis 5.e. einsetzen)

Nr. , und zwar zu

Nr. , und zwar zu

Nr. , und zwar zu

Nr. , und zwar zu

Nr. , und zwar zu

7. Sind die Ergebnisse der von Ihnen eingesetzten Verfahren in den Kundenprofilen Ihrer Datenbanken (z.B. VERBIS) abbildbar?

nein, denn

zum Teil, und zwar Informationen zu

ja

8. Welche Referenzen oder Zertifikate wären für Sie entscheidend, um die Ergebnisse von Kompetenzfeststellungsverfahren als valide und weiterverwendbar einzustufen?

9. In welcher Form sollten solche Ergebnisse von Kompetenzfeststellungsverfahren vorliegen? (Mehrfachnennungen möglich)

Dokumentenmappe, gedruckt

Dokumentenmappe als Datei

Computerbasiertes Tool

persönliche Informationen durch den Durchführenden des KFV

persönliche Informationen durch den Kunden

10. Im Rahmen einer noch unveröffentlichten Expertise, die im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge erstellt wurde, wurden die nachfolgend aufgelisteten KfV für Migrantinnen und Migranten als Good Practice identifiziert: Welche dieser Kompetenzfeststellungsverfahren bzw. deren Anbieter, die diese entwickelt haben, sind Ihnen bekannt (Mehrfachnennungen möglich)?

	Instrument bekannt	Anbieter bekannt	Instrument und Anbieter unbekannt
Instrument: KompetenzenPanorama für Migranten/innen, Anbieter: IUBM Ltd. in Augsburg im Rahmen des Kompetenzzentrums MigraNet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instrument: Kompetenzfeststellung für Migranten/innen – Optimierung von Beratungsprozessen in KUMULUS PLUS, Anbieter: GFBM e.V. in Berlin im Rahmen des Kompetenzzentrums KUMULUS PLUS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instrument: Einstieg in die technische Arbeitswelt-Kompetenzfeststellung für Frauen mit Migrationshintergrund, Anbieter: LIFE e.V. in Berlin im Rahmen des Kompetenzzentrums KUMULUS PLUS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instrument: Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES und das Kompetenz-Erfassungs-Notebook KEN, Anbieter: bag arbeit e.V. in Berlin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instrument: Assessmentverfahren und Stärkenanalyse, Anbieter: Regio Vision GmbH in Schwerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anlage 4

### Umfrage Unternehmen und Weiterbildungsdienstleister: Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten

- Hat sich schon einmal jemand mit Ergebnissen aus einem Kompetenzfeststellungsverfahren bei Ihnen beworben?  
 ja                       nein
- Im Rahmen einer noch unveröffentlichten Expertise, die im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge erstellt wurde, wurden die nachfolgend aufgelisteten KFV für Migrantinnen und Migranten als Good Practice identifiziert: Welche dieser Kompetenzfeststellungsverfahren bzw. deren Anbieter, die diese entwickelt haben, sind Ihnen bekannt? (Mehrfachnennungen möglich)

		Instrument bekannt	Anbieter bekannt	Instrument und Anbieter unbekannt
1	Instrument: KompetenzenPanorama für Migranten/innen, Anbieter: IUBM Ltd. in Augsburg im Rahmen des Kompetenzzentrums MigraNet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Instrument: Kompetenzfeststellung für Migranten/innen – Optimierung von Beratungsprozessen in KUMULUS PLUS, Anbieter: GFBM e.V. in Berlin im Rahmen des Kompetenzzentrums KUMULUS PLUS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Instrument: Einstieg in die technische Arbeitswelt-Kompetenzfeststellung für Frauen mit Migrationshintergrund, Anbieter: LIFE e.V. in Berlin im Rahmen des Kompetenzzentrums KUMULUS PLUS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Instrument: Kompetenz-Entwicklungs-System KES und Kompetenz-Erfassungs-Notebook KEN, Anbieter: bag arbeit e.V. in Berlin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Instrument: Assessmentverfahren und Stärkenanalyse, Anbieter: Regio Vision GmbH in Schwerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Welche dieser Kompetenzfeststellungsverfahren waren für Sie von Nutzen?  
 keines, weil

KFV unter der oben genannten Nummer

Nr. 1, weil

Nr. 2, weil

Nr. 3, weil

Nr. 4, weil

Nr. 5, weil

4. Welche anderen Kompetenzfeststellungsverfahren zur Ermittlung von beruflichen / fachlichen Kompetenzen bzw. von Schlüsselkompetenzen sind Ihnen bekannt oder begegneten Ihnen im Rahmen von Recruiting-Prozessen?
5. In welchem Zusammenhang haben Sie von Kompetenzfeststellungsverfahren erfahren bzw. wurden Sie darüber informiert? (Mehrfachnennung möglich)
- Fachveranstaltungen / Tagungen
  - Gremien / Ausschüsse
  - Presse / Fachpresse / Infodienste
  - Studien / Expertisen zum Thema
  - Internet
  - zugestellte Werbung (Flyer, Mailings) von KfV-Anbietern
  - persönliche Kontakte mit Anbietern von KfV
  - persönliche Informationen / Empfehlungen Dritter (z.B. Partner, Weiterbildungsträger, Arbeitsverwaltungen etc.)
  - bei anderen Gelegenheiten, und zwar
6. Halten Sie Kompetenzfeststellungsverfahren generell zur Beurteilung der formalen und informellen Kompetenzen von Bewerbern für hilfreich ?
- ja, weil
  - nein, weil
7. Welche Elemente und Angaben müssten Kompetenzfeststellungsverfahren beinhalten, damit diese überhaupt bzw. noch mehr von Nutzen für Sie wären?