

2. Thementage Flüchtlinge am 22./23.2.2016

Arbeitsgruppen zum Thema „Kompetenzfeststellung bei Flüchtlingen“

In den Arbeitsgruppen fand eine Bearbeitung und Diskussion folgender Leitfragen statt:

- Welche **Aktivitäten** bzgl. der Kompetenzfeststellung für Asylsuchende und Flüchtlinge ohne formalen Abschluss sind geplant oder werden bereits durchgeführt? Wo ist das Thema Kompetenzfeststellung angesiedelt (z.B. bei der Beratung oder Qualifizierungsprojekten)?
- Welche **Verfahren** werden angewendet? Welche Anforderungen gibt es an die Verfahren?
- Welche **Erfahrungen** mit Kompetenzfeststellungen bei Asylsuchenden und Flüchtlingen ohne formalen Abschluss wurden bisher gemacht?
- Welcher **Bedarf** zum Thema Kompetenzfeststellung besteht hinsichtlich Angeboten, Austauschformaten und Professionalisierung?

Arbeitsgruppe 1

| Bundesland bzw. Institution (Name) | Aktivitäten und Verfahren | Erfahrungen | Bedarf |
|------------------------------------|---|--|---|
| Bayern (Inga Paula) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetenzfeststellung angesiedelt bei Beratungsprojekten (z.B. bei Tür an Tür, HWK) ▪ sowohl subjektorientierte als auch anwendungsorientierte Verfahren (HWK Schwaben) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ langjährige Erfahrungen aus Fluequal: <ul style="list-style-type: none"> → Kompetenzbilanz für Flüchtlinge → Kompetenzenpanorama → Kompetenzkoffer | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Professionalisierung des Personals (z.B. durch Angebote für KombI-Schulungen) |
| Berlin (Andrea Simon) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ viele Aktivitäten <ul style="list-style-type: none"> → allerdings nicht spezifisch für Flüchtlinge → anwendungsorientierte Praxissimulationen in Kooperation mit Unternehmen ▪ z.B. Jobtasting zur Berufsorientierung <ul style="list-style-type: none"> → Beginn im Juli 2016 → Kooperation mit Vivantes: Pflegebasiskurs → auf praktischer Ebene wird für ein Tag die Tätigkeit "ausprobiert" | <ul style="list-style-type: none"> ▪ langjährige Erfahrungen aus bisherigen Aktivitäten (z.B. Assessmentcenter) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduktion der Sprachlastigkeit (z.B. Einsatz von Dolmetschern) ▪ Akquise von Teilnehmenden (insbesondere auch von Frauen) ▪ Verbesserung der Rahmenbedingungen (z.B. durch Angebot für Kinderbetreuung) |

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

| Bundesland bzw. Institution (Name) | Aktivitäten und Verfahren | Erfahrungen | Bedarf |
|------------------------------------|--|--|---|
| | → Ziel: Bewerbung auf eine Ausbildung | | |
| Brandenburg (Gabriele Pfeifer) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ neues IQ Teilprojekt zur Kompetenzfeststellung der IHK Projektgesellschaft → Beginn der aktiven Phase im Sommer → Kompetenzfeststellung als erweiterte Form der Beratung und Berufswegeplanung → über die Qualifizierung erfolgt eine Einmündung in qualifizierte Beschäftigung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ bisher keine Erfahrungen in IQ ▪ Erfahrungen aus der IHK-Projektgesellschaft/ IvAF - EQ für junge Flüchtlinge | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transfer der Verfahren (z.B. Vorstellung von ValiKom, Klärung der Monitoring- und Dokumentationsinstrumente für die Kompetenzfeststellung) |
| Bremen (Markus Saxinger) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ „KONTUR“: → Sprachstanderhebung, Profiling und Jobcoaching für Flüchtlinge | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetenzfeststellung braucht Zeit: → Aktionismus stellt mehr Problem denn Lösung dar → Flüchtlingen genug Zeit einräumen ▪ Verdeutlichung der Ziele einer Maßnahme notwendig | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Professionalisierung des Personals (z.B. durch Schulungen, Erfahrung mit der Zielgruppe, Sensibilisierung der Beratungsstellen zu non-formal und informell erworbenen Kompetenzen) ▪ Entwicklung von Verfahren (z.B. Matching-verfahren für ausbildungswillige junge Erwachsene) |
| Hessen (Dr. Frank Zerayohannes) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ "First Step - Kompetenzen für interkulturelles Arbeitsleben" → für Un- und Angelernte → Kompetenzfeststellung (1-2 Wochen) und Bildungsangebote in Verzahnung → Dokumentation und Empfehlung → Konzeptphase (Verfahren und Vernetzung) → Pilotphase ab Frühjahr | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Träger greifen auf erprobte Verfahren zurück (z.B. HAMET 2) ▪ Gruppenverfahren | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transfer der Verfahren (z.B. durch Ressourcen für mögliche schnelle Ausdehnung in die Fläche und Schulungen) |
| Niedersachsen (Rainer Bußmann) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ keine spezifischen Angebote und Erfahrungen ausschließlich für Flüchtlinge ▪ Kooperation mit dem Landesprogramm "Flüchtlinge in Ausbildung" | <ul style="list-style-type: none"> ▪ bisher hauptsächlich Erfahrung mit Verfahren im Bereich Sprachstanderhebung → Zielgruppe: Lehrer, Krankenpfleger, Ärzte, | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transfer der Verfahren (insbesondere von "praktikablen" und bereits erprobten Verfahren) |

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

| Bundesland bzw. Institution (Name) | Aktivitäten und Verfahren | Erfahrungen | Bedarf |
|-------------------------------------|--|--|---|
| | | Ingenieure → Online VIONA: Virtuelle Online Akademie → Online-Video zum Sprachtraining | |
| Saarland (Wolfgang Vogt) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kammern: Überbetriebliche Eignungsfeststellung ▪ Jobcenter: Betriebliche Praktika (§ 45 SGB III) ▪ Task Force auf Landesebene: Prozessabläufe | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrung mit Profilpass (→ Verfahren ist zu umfangreich) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Standardisierung (z.B. durch Definition und Typisierung von Verfahren) ▪ Koordination der Verfahren (z.B. durch Steuerung von Mischverfahren mit mehreren Trägern) ▪ Einbindung in die Prozesskette: integrierte Deutschförderung im Rahmen der Kompetenzfeststellung |
| Sachsen (Claudia Poldrack) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Praktische Kompetenzfeststellung: → Nutzung der Zentren der HWK → praktische Erprobung (1 Tag bis 1 Woche) → Dokumentation: schriftliche Einschätzung für Jobcenter, Agenturen für Arbeit und Arbeitgeber → Durchführung im erprobten Rahmen nun mit der Zielgruppe „Geflüchtete“ → Verweis von der Anerkennungs-/ Qualifizierungsberatung an Teilprojekte | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrungen mit anderen Zielgruppen (mit Geflüchteten noch keine nennenswerten Erfahrungen) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ im Moment sind keine Aussagen zu Bedarfen möglich, da noch Beginn des Prozesses |
| Sachsen-Anhalt (Julia Hansch) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tandemverfahren zur Feststellung beruflicher Kompetenzen | / | / |
| Schleswig-Holstein (Naurus Amin) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ momentan keine Aktivitäten vorhanden ▪ in Planung ist eine Kompetenzfeststellung, angesiedelt bei Qualifizierungsprojekten und der Qualifizierungsberatung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ MiKoBe (Migrationsspezifische Kompetenzberatung) wurde 2014 angewendet → Coaching und Casemanagement | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbindung in die Prozesskette: Berufsorientierung als Bestandteil beinahe jeder Anerkennungsberatung |

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

| Bundesland bzw. Institution (Name) | Aktivitäten und Verfahren | Erfahrungen | Bedarf |
|---|---|--|--|
| | | → Schwierigkeit: Sprachkenntnisse ▪ ProfilPass (→ benötigt viel Zeit) | |
| Thüringen (Christiane Götze und Nicolette Hansen) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratende in beiden Projekten (IvAF und IQ) → Clearing → Anerkennung (bisher: formale Abschlüsse) ▪ Teilprojekt MoNaMi 2.0 → angesiedelt in Handlungsfeld 3: Interkulturelle Kompetenzentwicklung → Kompetenzfeststellung geplant ab März 2016 → Branchen Metall/ Elektro (Eisenach und Nördlicher Wartburgkreis, Gera und Landkreis Greiz) → Verfahren: Kompetenzfeststellungsansatz der modularen, abschlussbezogenen Nachqualifizierung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrung, dass non-formal kaum Zugänge vorhanden sind ▪ Schwierigkeit: Verfahren sehr sprachlastig ▪ bisher kaum regionale Angebote vor Ort (ländliche Gegend) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Verfahren (z.B. Lernwerkstätten) ▪ Standardisierung der Verfahren (um Vergleichbarkeit der Verfahren zu ermöglichen, einheitliche Qualitätsstandards) ▪ Professionalisierung des Personals |
| Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (Tatiana La Mura Flores) | / | <ul style="list-style-type: none"> ▪ sprachensible Durchführung durch Beratende ▪ Instrumente für innerbetriebliche Sprachbildung und -begleitung ▪ Deutsch am Arbeitsplatz ▪ (Sprach-)Sensibilisierung von (Fach-)Anleitenden in z.B. der HWK, etc. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprache: Sprachsensibilität der Verfahren, unterschiedliche Sprachniveaus, sprachliche Entlastung ▪ Wording: „Übersetzung“ des Wortes „Kompetenzfeststellungsverfahren“ in leichte Sprache |
| BMAS (Barbara Schmidt) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinweis auf Potenzialanalysen der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 37 SGB III | / | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielgruppe der Kompetenzfeststellung: Verfahren für Migrantinnen und Migranten und Flüchtlinge (d.h. keine Sonderverfahren für Flüchtlinge) ▪ Einbindung in die Prozesskette: |

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

| Bundesland bzw. Institution (Name) | Aktivitäten und Verfahren | Erfahrungen | Bedarf |
|------------------------------------|---|-------------|--|
| | | | → Sprachstandfeststellung durch die BA (enge Kooperation erwünscht) → Klärung des Kontextes: Einordnung der Kompetenzfeststellung zu HSP3 oder zum Anerkennungsgesetz |
| BMBF (Ralf Maier) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projekt Berufsorientierung für Flüchtlinge (BMBF, ZDH, BA) ▪ ValiKom ▪ Bildungsketten inklusive Potenzialanalyse und Berufsorientierung | / | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielgruppe der Kompetenzfeststellung: Unterschiede in der Beratung IQ zwischen "Flüchtlingen" und Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund? ▪ Standardisierung: Qualitätsstandards in der Dokumentation ▪ Anschlussfähigkeit ▪ Einbindung in die Prozesskette: Abgrenzung Clearing/Profiling u. Kompetenzfeststellung ▪ Akquise von Teilnehmenden |

Arbeitsgruppe 2

| Bundesland bzw. Institution (Name) | Aktivitäten und Verfahren | Erfahrungen | Bedarf |
|------------------------------------|--|---|---|
| Berlin (Susanne Neumann) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Da IQ in enger Kooperation mit der Berliner Senatsverwaltung steht, findet eine Abstimmung zwischen den vielfältigen Aktivitäten von IQ und der Senatsverwaltung statt. ▪ Im IQ-Netzwerk Berlin wurde in den letzten Förderphasen ein Verfahren entwickelt (KomPass¹), das nun weiterentwickelt werden soll. Es wird bereits im Projekt QSInova bei der Kompetenzfeststellung mit Migrantinnen und Migranten angewendet. ▪ Es gibt mobile Flüchtlingsberaterinnen und Flüchtlingsberater. Hier findet eine Art Clearing und Weitervermittlung in Beratungskontexte statt. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielstellung des Verfahrens sehr wichtig, auf dieser beruht die Verfahrensauswahl. ▪ Der Zeitfaktor ist bei KFV wichtig, vor allem damit sich alle Beteiligten aufeinander einstellen können. ▪ Bezüglich der Netzwerkarbeit und Abstimmung von Schnittstellen zwischen Beratungseinrichtungen hat man gute Erfahrungen mit Workshops gemacht, die einen gemeinsamen Nenner definieren (Was ist ein Beratungsgespräch? Wer verweist wo hin? Wie kann man verhindern, dass Termine von nicht beratungsberechtigten Personen geblockt werden?). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Darstellung der Prozesskette - von Beratung hin zu Arbeitsmarktintegration ▪ Einbettung der Dokumentation in die Prozesskette: es braucht eine Schnittstelle von der fachlichen Feststellung und dem Qualifizierungsplan (vom erfassen informeller Kompetenzen hin zu konkreten Maßnahmen) ▪ Schnittstellen zwischen den Beratungseinrichtungen und den Jobcentern klar definieren ▪ Professionalisierung des Personals, vor allem auch in den Jobcentern, ist ein wichtiger Erfolgsfaktor |
| Hamburg (Fatih Yildiz) | <p>Die „Aktionswochen“ (Elbcampus) gibt es bereits länger in Hamburg. Jetzt wird das Verfahren auch mit Geflüchteten angewendet².</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ WIR (Work and Integration for Refugees) - Beratung, Betreuung und Unterstützung mit dem Ziel, Geflüchtete möglichst schnell in Ausbildung, Studium, Beschäftigung zu integrieren (seit September 2015) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachpraktische Kompetenzfeststellung findet auch mit Dolmetschern (Arabisch und Persisch) statt ▪ Im Ersten Schritt: berufsspezifisches Ziel mit den Ratsuchenden gemeinsam festlegen (dieses hängt vom Alter und den Kompetenzen ab; häufig auch Weiterleitung in Sprachkurse) ▪ nach 12 bis 18 Monaten werden die | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Verantwortung für bestimmte Prozesse und Themen muss auf verschiedenen Ebenen abgestimmt werden; von der politischen Ebene bis hin zur praktischen Umsetzung ▪ IQ hat einen eigenen und sehr hohen Anspruch an Kompetenzfeststellung, andere Akteure, z.B. Jobcenter haben oft einen anderen Fokus und damit auch |

¹ <http://www.kumulus-plus.de/dokumentationen/doku-detail/article/neue-broschuere-kompetenzfeststellung-mit-kompass-kompass-plus/>

² <http://www.nobi-nord.de/2246.html>

| Bundesland bzw. Institution (Name) | Aktivitäten und Verfahren | Erfahrungen | Bedarf |
|--|--|--|---|
| | | Teilnehmenden zur beruflichen Entwicklung befragt <ul style="list-style-type: none"> Für die Aktionswoche gibt es keinen allgemeinen und standardisierten Fragenkatalog, die Fragen werden der individuellen Beratungssituation angepasst | eigene Ansprüche; dies muss bei der Kooperation beachtet werden |
| Schleswig-Holstein (Farzaneh Vagdy-Voß) | <ul style="list-style-type: none"> Im Rahmen von IQ noch keine Kompetenzfeststellung Kompetenzfeststellung bis zur Integration in den Arbeitsmarkt durch IvAF BÜFAA.SH „Begleiteter Übergang für Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung“³ (BA in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und der Landesregierung) | <ul style="list-style-type: none"> im Allgemeinen eine unstrukturierte Lage in Planung: 2 Teilprojekte (Empowerment und fachspezifisch) <ol style="list-style-type: none"> 1) Qualifizierungsberatung für An- und Ungelernte 2) Altenpflege | <ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung und Transfer der Verfahren sinnvoll Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung ist getrennt, wer ist daraus folgend für die Kompetenzfeststellung zuständig? Wie kann Kompetenzfeststellung strukturell eingebettet werden? Professionalisierung des Personals in migrationspezifischer Beratung |
| Brandenburg (Michaela Bergmann) | <ul style="list-style-type: none"> Zur Beratung von Geflüchteten wird voraussichtlich auf das Konzept und die Schulungen von Kombi Laufbahn zurückgegriffen Es wurde ein Projekt zur Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren umgesetzt; die Mitarbeitenden beraten anschließend zu beruflichen Perspektiven, zu möglichen Qualifizierungen und Ausbildungen zur Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit⁴ | <ul style="list-style-type: none"> Bisher noch wenig Erfahrungen mit KfV, dieser Bereich wird gerade aufgebaut und Schnittstellen bestimmt | <ul style="list-style-type: none"> Abstimmung der Schnittstellen und Aufgaben Standardisierung: Qualitätsstandards in Dokumentation (momentan nehmen wir die Dokumentation vor und Zielgruppe erhält die Mappe) |

³ http://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/VII/Presse/PI/2016/160118_Fluechtlinge_in_Arbeit.html

⁴ <http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/2241.html>

| Bundesland bzw. Institution (Name) | Aktivitäten und Verfahren | Erfahrungen | Bedarf |
|------------------------------------|---|--|--|
| <p>Bayern (Regina Ober)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Für die Stadt München gibt es einen städtischen Integrationsplan ▪ KomBI Laufbahnberatung ist bereits seit langem ein kontinuierliches Angebot und fester Bestandteil von MigraNet; für Geflüchtete ohne Abschluss wird das nun verstärkt umgesetzt ▪ Schnittstellen IQ intern und extern müssen noch im Detail ausgelotet werden | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wichtige Voraussetzung für den langfristigen Erfolg von Kompetenzfeststellungsverfahren ist, dass Beratende geschult sind. ▪ In Bayern wurden bereits einige Verfahren erarbeitet (z.B. KomBi, Kompetenzenkoffer, KompetenzenPanorama), die nun auch angewendet werden. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Professionalisierung des Personals (Klärung, wer mit wem kooperiert) ▪ Anschlussfähigkeit: Unternehmen sollten stärker involviert werden ▪ Dokumentationsstandards müssen gesetzt werden ▪ Transfer der Verfahren und Koordinierung der Tätigkeiten (Achtung: Datenschutz bei Weitergabe von personenbezogenen Informationen) |