

Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES - Integrationsförderung für MigrantInnen: Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern

Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des europäischen Sozialfonds; begonnen haben wir mit der Arbeit im Januar 2005 – Projektende ist Ende März 2007

Das Projekt wurde von einer Projektgemeinschaft aus bag arbeit, ProBeruf und der Werkstatt Frankfurt-Gesellschaft für Vermittlung in Arbeit konzipiert und wird von diesen drei Partnern gemeinsam umgesetzt. Dabei ist die bag arbeit für die Gesamtkoordination des Vorhabens zuständig, ProBeruf zeichnet verantwortlich für die inhaltlichen Analysen zur Kompetenzentwicklung und die Evaluation und Werkstatt Frankfurt –GVA schließlich gestaltet im Projekt den Praxisbereich Kompetenzentwicklung im Rahmen von Personal- und Unternehmensentwicklung.

Zentral für die Konkretisierung und Weiterentwicklung der Inhalte des Projektes sind die am Projekt beteiligten Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen – mit und in diesen Unternehmen haben wir unsere Instrumente entwickelt, getestet und optimiert. Dazu später mehr...

Was wollen wir Ihnen heute vorstellen?

Zunächst werden wir kurz die Ausgangssituation zu Projektbeginn skizzieren und unsere zentralen Ziele sowie die Produkte, die wir im Projekt entwickeln. Wichtig in diesem Projekt sind auch verschiedene strukturelle und inhaltlich Bezugsrahmen für unsere Arbeit.

Wir wollen Sie in diesem Beitrag auf dem Weg der bisherigen Projektentwicklung „mitnehmen“ – und versuchen dies durch die Vorstellung des Projektverlaufes in den unterschiedlichen Entwicklungsphasen – mit dem, was wir in diesen Phasen gemacht haben, mit den Fragen und Problemen, mit denen wir uns im Verlauf konfrontiert sahen. Und zu guter Letzt werfen wir noch einen

Blick auf das Gesamtergebnis, das wir am Projektende erzielen wollen.

Ausgangssituation

Warum beschäftigt sich die Projektgemeinschaft mit dem Thema Kompetenzerfassung und –entwicklung für erwachsene MigrantInnen?

Schon immer haben sich die Partner der Projektgemeinschaft in ihrem jeweiligen Betätigungsfeld mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt für benachteiligte Gruppen beschäftigt. Bestreben dabei ist und war es, die jeweiligen Rahmenbedingungen, die durch die gesetzliche Ausgangslage gegeben sind, in Pilotprojekten zu optimieren und die Ergebnisse in eine verbesserte Alltagspraxis im jeweiligen Arbeitszusammenhang zu überführen.

In der Beteiligung an der Kompetenzdebatte und der Entwicklung von neuen Instrumenten sehen wir eine Möglichkeit, dass Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen die Aufgabe der Personalentwicklung für die bei ihnen beschäftigten Zielgruppen verbessern können. Die Entwicklung der Instrumente soll aber auch andere Akteure im Bereich der Integration unterstützen und vor allem erwachsenen Migrantinnen und Migranten selbst etwas an die Hand geben, das sie bei der beruflichen Positionierung unterstützen kann.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur bestätigte uns, dass nach wie vor Konzepte und Ansätze für die Zielgruppe erwachsener Migranten/innen fehlen.

Daher ist der HINTERGRUND unseres Projektes ist es, wirkungsvollere „Entwicklungsszenarien“ für die Zielgruppe Migranten und Migrantinnen aufzubauen. Und das Besondere an der Verbindung zwischen Migrationsbiografie und Fachkompetenz herauszustreichen – dies offenzulegen und für berufliche Entwicklung zu nutzen

Zur Zielerreichung im Projekt entwickeln wir zwei auf einander bezogene Produkte: KES und KEN. Beide werden am Ende des Projektes getestet, optimiert und übergabereif für die Praxis zur Verfügung stehen. Beide Produkte sind als Instrumente für Innovationsprozesse und Kompetenzmanagement konstruiert.

KES:

Entwicklung von Instrumenten zur Kompetenzerfassung im Prozess der Arbeit

Wissenstransfer: Kompetenzdebatte und –definitionen

Schulung und Training zur Anwendung von Kompetenzansätzen

KES ist der Rahmen, der die Voraussetzung für die Entwicklung und für den Einsatz von KEN schafft

KEN:

Unterstützt die Erfassung von Kompetenzen für die Zielgruppe MigrantInnen – macht eigene Leistungen und Ressourcen aus allen Lebensbereichen sichtbar

Ermöglicht das Beurteilen von aktuellen Kompetenzen, indem es Selbst- und Fremdeinschätzungen zu einem Raster von gefragten Kompetenzen zuordnet

Liefert Informationen zur Anerkennung von nicht in Deutschland erworbenen Abschlüssen

Stellt eine Dokumentation in Lebenslauf-Form zusammen

KEN führt zu einer optimierten Standortbestimmung für das Individuum

Im Vordergrund steht die Erfassung – das Aufdecken von Kompetenzen – und zwar sowohl berufsfachlicher als auch personaler und sozialer Kompetenzen und ihre Darstellung in Form einer Kompetenzdokumentation – dabei beziehen wir explizit formell und informell erworbene Kompetenzen ein

Zweck ist: *die optimierte Positionierung* von MigrantInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Ergebnisse zeigen wie sehr Deutschkenntnisse, Schulbildung und berufliche Bildungsvoraussetzungen, wie sie das deutsche Schulsystem und Bildungssystem verlangen, die Integration in den Arbeitsmarkt bedingen.

Die Kompetenzdebatte wirft ein besonderes Licht auf dieses Schul- und Bildungssystem mit seinen Forderungen nach Abschlüssen; letztlich stellt sie einen Versuch dar, die vorhandenen Bedingungen zu erweitern und Chancenungleichheiten auszugleichen.

Qualifikationen, Fertigkeiten, Erfahrungswissen werden in einem anderen Licht dargestellt als die (bisher oder nur) vorzeigbaren Zertifikate.

Womit wir auch einen zentralen Aspekt für die Zielgruppe erwachsener MigrantInnen benannt haben, denen häufig in Deutschland verwertbare – d.h. formal anerkannte Abschlüsse oder notwendige Dokumente fehlen.

Welche Bezugsrahmen und Ebenen spielen nun eine Rolle bei der Entwicklung von KES und KEN?

Das Projekt wird in partnerschaftlichem Zusammenwirken und in der Kooperation und im Austausch entwickelt. Dabei unterscheiden wir in den strukturellen Bezugsrahmen und in einen inhaltlichen Bezugsrahmen.

Zum strukturellen Bezugsrahmen gehören die Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen als institutionelle Ebene, und zwar die Unternehmen, die schon am Projekt beteiligt sind – als zukünftige Nutzer aber alle.

Weitere arbeitsmarktpolitische Akteure, die wir mit dem Projekt adressieren, sind z.B. die ARGEN als potenzielle Auftraggeber und Abnehmer, die die Produkte von KES und KEN als Erweiterung bestehender und genutzter Profilingverfahren einsetzen können.

Weitere Kooperationspartner im Netz sind auch MigrantInnenselbstorganisationen, die ihr Wissen und ihre Wünsche an ein handhabbares Produkt einbringen.

Zuletzt und nicht zu vernachlässigen ist die individuelle Ebene der Fachkräfte und der Zielgruppe selbst zu nennen.

In Bezug auf bestehende Referenzsysteme werden auf erwachsene Migrantinnen und Migranten zugeschnittene Instrumente entwickelt. Es soll ein System von auf einander abgestimmten Inhalten, Verfahren und Methoden gewährleisten.

Warum haben wir diese inhaltlichen Bezüge für die Entwicklung von KES und KEN ausgewählt?

Ganz einfach:

Sie dienen als Qualitätsmerkmal: um sich mit den gängigen Verfahren messen und vergleichen zu können

Weil sie kompetenzorientierte Verfahren sind im Gegensatz zu defizitorientierten Verfahren und damit für die Zielgruppe unterstützend sind

Weil die erweiterten Bestandteile darin neue Wege und Optionen für die Zielgruppe ermöglichen

Weil sie als Input- und Informationsquelle gleichzeitig für alle Beteiligten Schulungsmaterial sind

Wegen ihres Bekanntheitsgrades ist Transfer- und Anschlussfähigkeit möglich

Wir werden Ihnen im Folgenden die drei Projektphasen, die wir bislang durchlaufen haben, etwas detaillierter vorstellen.

Abschließend dann ein Ausblick auf Phase 4 und 5 – was noch zu tun ist.

Phase 1 und 2 - Grundlagen

Von Beginn an war es das Anliegen im Projekt, bestehende Ansätze und Erfahrungen aus anderen Projektkontexten aufzugreifen und in unsere eigene Arbeit einzubeziehen. Wir wollen „das Rad nicht neu erfinden“ und insofern hatten umfassende Recherchen einen großen Stellenwert

Kooperationspartner: ExpertInnen aus den verschiedenen Themenfeldern des Projektes wurden angesprochen – zentral dabei Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen: Der Projektstart von KES mit Beginn des Jahres 2005 fiel zusammen mit der

Umstellung von BSHG und SGB III auf die neuen Regelungen und Rahmenbedingungen des SGB II. Dieser tief greifende Umstrukturierungsprozess hatte vielfältige Auswirkungen auch auf die Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen, die ihre Arbeit vor Ort den neuen Bedingungen inhaltlich, organisatorisch und personell anpassen mussten. Diese Rahmenbedingungen beeinflussten auch die Teilnahme am Projekt KES: Viele Unternehmen, die das Vorhaben interessant fanden, sahen zunächst keine Möglichkeiten zusätzlich zu den in ihren Unternehmen notwendigen Anpassungsleistungen eine Projektmitarbeit zu realisieren. Die am Projekt beteiligten Unternehmen wurden somit sukzessive gewonnen bis dem Kreis dann angehörten: die Werkstatt Frankfurt, die GFFB aus Frankfurt, Zentrum Arbeit und Umwelt Gießen, Frauen Arbeit Bildung Wetteraukreis, das Arbeitsprojekt des Internationalen Bundes in Köln, die EVA gGmbH des Ehrenfelder Vereins für Arbeit und Qualifizierung, die GfB Duisburg, die Essener Arbeit Beschäftigungsgesellschaft und die Zukunftswerkstatt Düsseldorf. Weitere Expertinnen und Experten wurden einbezogen im Bereich „Interkulturalität“, zur Sprachkompetenz, zu Kompetenzdebatten allgemein und unterschiedlichen Kompetenzerfassungsansätzen speziell, zur beruflichen Integration der Zielgruppe und zu existierenden Ansätzen – eine Rolle spielte aber auch die Auseinandersetzung mit angemessenen Formen der Kompetenzdokumentation.

Kompetenzdebatte

Die Beschäftigung mit Kompetenzen und der Kompetenzdebatte war eine wesentliche Voraussetzung für die Konzeption des Vorhabens. Um diese Debatte und die vielfältigen und unterschiedlichen Ansätze für das Projekt und die Projektbeteiligten in ihren Arbeitszusammenhängen nutzbar zu machen, war dies ein wesentlicher Bereich der ersten Projektphase.

Das Modell von Erpenbecke/Heyse – Handlungskompetenzen und die Aufteilung in 64 Teilkompetenzen – wurde als dasjenige

ausgewählt, das dem Projektvorhaben und –anliegen am meisten entspricht.

Gemäß dem Ansatz des Projektes, ein elektronische Tool zur Erfassung, Entwicklung und Dokumentation von Kompetenzen (KEN) entwickeln zu wollen, nahm von Projektbeginn an auch die Recherche existierender elektronischer Tools zur Kompetenzerfassung und -entwicklung und ihre Angemessenheit für die Zielgruppe erwachsener MigrantInnen breiten Raum ein. Hier haben wir uns mit einer für das Projekt beauftragten Expertise Überblick verschafft und Empfehlungen eingeholt. Einige zentrale Empfehlungen für die Gestaltung von KEN aus dieser Expertise:

Anforderungen an Inhalt:

- Kombination aus subjektorientierten und anforderungsorientierten Verfahren
- Kombination aus digitaler Befragung und Fremd- und Selbsteinschätzung
- Kombination aus quantitativer und qualitativer Erhebungen

In dieser ersten Phase beschäftigte uns natürlich mehr als nur eine Frage, die hier ausgewählte aber besonders intensiv, nämlich: was ist das Anliegen, was ist die Besonderheit, die die Produkte unseres Projektes besonders geeignet für die Zielgruppe erwachsener MigrantInnen sein lässt?

Zentral:

- *es werden auch Qualifikationen und Kompetenzen erfasst, die außerhalb der in Deutschland formalisierten Bildungswege erworben worden sind* – erwachsene Personen mit Migrationshintergrund verfügen oft über berufliche Abschlüsse aus ihren Herkunftsländern, über vielfältige Arbeits- und Berufserfahrungen. Diese nicht in Deutschland erworbenen Kompetenzen werden häufig gar nicht wahrgenommen, z.B. wenn diese Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden.

- *Kompetenzen werden im Prozess der Arbeit erfasst* – denn Kompetenzen werden durch Handlung sichtbar; dieser Ansatz kann auch dazu beitragen, dass bei der Erfassung und Darstellung von Kompetenzen Sprache nicht das alleinige Bewertungskriterium darstellt; Sprachkompetenz ist unbestritten wichtig für (berufliche) Integration – doch die Erfassung und der Einsatz vorhandener Kompetenzen darf sich nicht auf die vorhandenen sprachlichen Fähigkeiten beschränken.
- *bei Kompetenzanalysen werden sozio-kulturelle Besonderheiten berücksichtigt*, das heißt interkulturelle Kompetenz und Sensibilität ist eine Anforderung an die Beteiligten...
- Im Zuge der Kompetenzbeobachtungen geht es auch darum, „interkulturelle Qualitätskriterien“ zu erarbeiten und in die praktische Arbeit einzubeziehen: so gilt es beispielsweise auszuschließen, dass geringere Sprachkenntnisse bei Migrantinnen und Migranten Kompetenzbeobachtungen und -bewertungen auch dort überlagern, wo sprachliche Kompetenz gar nicht im Fokus der Kompetenzbeobachtung steht. Gleichfalls müssen auch sozio-kulturelle Besonderheiten – also Dimensionen, die zur sozialen Kompetenz anderer Kulturen zählen – integriert werden; auch sollen Potenziale sichtbar werden, die aus der Kenntnis unterschiedlicher Kulturen und dem Leben (und Arbeiten) in unterschiedlichen Kulturen resultieren können – eine Verbindung von Migrationsbiografie und fachlichen Kompetenzen

Zentraler Ansatzpunkt des Projektes KES ist die arbeitsmarkt- und bildungspolitische Diskussion um Kompetenzen.

Unter dem Begriff „Kompetenz“ werden unterschiedliche Kompetenzarten differenzierter gefasst, die in Fach-, Methoden-, personale und soziale Kompetenz unterschieden werden können.

Die Entwicklung von Instrumentarien zur Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung wurden im Projekt KES gemeinsam mit den Partnern der Projektgemeinschaft und den kooperierenden Unternehmen konkretisiert. Dabei ging es darum, ein in der Praxis von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen handhabbares Set von Kompetenzen zusammenzustellen, Ansätze für die Operationalisierung zu erarbeiten und entsprechende Praxistests der Kompetenzbeobachtung in Unternehmen durchzuführen.

Praktisch realisiert haben wir diesen Schritt, indem wir in und mit beteiligten Beschäftigungsunternehmen Workshops durchgeführt haben, auf denen wir gemeinsam spezifische Situationen zur Beobachtung in den einzelnen Unternehmen, zugeschnitten auf die jeweiligen Arbeitsituationen, entwickelten.

Resultat dieser Arbeit waren die sog. *Handlungsanleitungen für die Beobachtungstage*, die für die einzelnen Unternehmen erstellt wurden, und mit denen Praxistests durchgeführt worden sind. Um das Beobachtungsverfahren zu testen wurden schließlich in den Beschäftigungsunternehmen „Beobachtungstage“ durchgeführt

Der nächste Punkt, den wir in diesem Kontext bearbeitet haben: Wie funktioniert eigentlich *kultursensibles Beobachten*, welche Schulungen zum interkulturellen Training aber auch zum methodischen Einsatz sind notwendig und welche Voraussetzungen und Bedingungen müssen erläutert werden – Klar geworden ist, dass es eines flankierenden Diskussions-, aber auch Qualifizierungsangebotes bedarf. In der zweiten Projektphase war geplant, Selbsteinschätzung mit den Fremdeinschätzungen zu messen; angesichts der Situation vor Ort war dieses Vorhaben jedoch nicht durchführbar und wurde daher in die Phase 3 übernommen.

Eine wichtige Frage, die uns ab dieser Projektphase beschäftigt, ist die nach geeigneten Skalen zur Selbst- und Fremdeinschätzung: Bislang haben wir im Projekt mit dreier-, vierer und auch fünfer-Skalen gearbeitet. Wir versuchen es mit Schulnoten und Smilies

und befinden uns gegenwärtig noch in der Auseinandersetzung, eine Benennung zu finden, die dem Anspruch kultursensibel zu sein, gerecht wird.

Phase 3:

In dieser Phase befinden wir uns gegenwärtig – und zum webbasierten Tool KEN, dem Entwicklungsprozess und den Komponenten, die KEN umfasst, werden Sie morgen Vormittag detaillierte Informationen erhalten. An dieser Stelle also nur einige Stichpunkte:

Ziel der SOFTWARE KEN

Unterstützung bei der (berufs)-biografischen Neuorientierung

Durch bewusste Aneignung der eigenen Kompetenzbiografie!

KEN stellt dazu eine „Lernumgebung“ her! Die Vorgaben entsprechen den Bedarfen des Arbeitsmarktes, die Vorgehensweise entspricht der Zielgruppe!

Ausgangspunkt für die Entwicklung von KEN waren die Ergebnisse aus den Kompetenzbeobachtungen in den beteiligten Beschäftigungsunternehmen sowie der fachliche Input aus unseren Kooperationen, ExpertInnengesprächen und Expertisen – auch bei der Entwicklung des Tool KEN ist die Vernetzung mit unterschiedlichen fachlichen Bereichen die Plattform für unsere Arbeit. Wir nutzen neben unseren eigenen Entwicklungen und Resultaten auch Bestehendes und Bewährtes von Kooperationspartnern, beziehen die Erfahrungen anderer Akteure ein, tauschen uns aus und entwickeln auf dieser Grundlage KEN als ein neues Produkt.

Integration: Kompetenzerfassung und -entwicklung im Arbeitsprozess muss so gestaltet werden, dass beide Seiten – berufsfachliche und überfachliche Kompetenzen - abgebildet werden können. Dies als Ausgangspunkt nehmen, heißt, dass auch im Tool KEN beide Seiten integriert und zur Kompetenzdokumentation genutzt werden können.

Die eigentliche Arbeit am Tool KEN – also die Programmierung – wurde im Juni dieses Jahres gestartet; zunächst wurde eine erste

Testumgebung entwickelt und von Beschäftigungsunternehmen getestet – die Impulse aus dieser Testphase wurden direkt bei der Weiterentwicklung von KEN aufgenommen – dieses prozesshafte Vorgehen kennzeichnet die Entwicklung von KEN: erstellt werden einzelne Bausteine, die Konkretisierung findet unter Beteiligung und enger Anbindung an die Arbeitspraxis statt. Bei der Entwicklung sind also die Fachkräfte und MigrantInnen in Beschäftigungsunternehmen von Beginn an eingebunden. Gerade läuft in den Kooperationsunternehmen die zweite Testphase – wie das Tool KEN zum gegenwärtigen Zeitpunkt funktioniert, können Sie sich alle auf dieser Tagung auch selbst anschauen und dazu den Informationsbereich neben dem Foyer nutzen – dort finden Sie nicht nur Materialien aus der Projektarbeit sondern auch Computer, um KEN selbst einmal anzuschauen.

Beim Entwicklungsprozess stellen sich viele Fragen – eine häufig gestellte ist natürlich immer: warum funktioniert das jetzt nicht so, wie ich will? Aber im Ernst: in den vergangenen Wochen haben wir uns insbesondere auseinandergesetzt mit der Frage danach:

- Wie aufwändig muss, wie aufwändig darf sich die Nutzung des Tool gestalten?
- Wie gut oder schlecht ist die Medienkompetenz der Nutzerinnen und Nutzer – „Ist sowas überhaupt etwas für MigrantInnen?“
- Wie sehr ist die Nutzungsmöglichkeit durch Sprachkompetenz eingeschränkt, und was sind andere Faktoren, die die Handhabbarkeit beeinflussen?
- Welche Voraussetzungen müssen bestehen, damit KEN genutzt werden kann: inhaltlich, zeitlich, technisch, räumlich
- Welcher Strukturen bedarf es, um KEN in die Arbeits- und Qualifizierungsprozesse von Beschäftigungsunternehmen zu integrieren?

In der nächsten Phase wird es darum gehen, die laufende Anpassung und Rückmeldungen aus der Testung in die Entwicklungsprozesse einzubinden, die Instrumente zu vervollständigen.

In der vierten Phase wird auch die Ausweitung der Testung – und die Einbindung der hieraus gewonnenen Ergebnisse – mit anderen Partnern erfolgen – unter anderem auch KMU.

In der Schlussphase wird es darum gehen alle Ergebnisse in der Gesamtschau auszuwerten und eine letzte Passung zwischen KES und KEN vorzunehmen.

Besonderes Augenmerk wird darauf gelegt werden, wie KES und KEN gemeinsam – aber auch getrennt – in ihren jeweiligen verschiedenen Entwicklungsstadien implementiert werden können. Die Empfehlungen sollen darauf gerichtet sein, dass beide Produkte - KES und KEN – eine entsprechende Lernumgebung erfordern und für diese auch Anregungen liefern.

Neben allem, was wir Ihnen bislang vorgestellt haben noch drei ausgewählte Ergebnisse, die wir erzielt haben:

- Kompetenzen und ihre Modelle werden in den beteiligten Unternehmen diskutiert und verwendet: die Akzeptanz für dieses Konzept wurde dadurch gestärkt.
- Über Arbeitsplatzbeschreibungen und Arbeitsanforderungen durch die Kompetenzbrille betrachtet können Wissenslücken erkennbar werden
- Parallel wird Medienkompetenz sowohl bei Fachkräften als auch den teilnehmenden MigrantInnen gefördert
- ein Kooperationsnetz ist aufgebaut, das sich dem Ziel: Verfahren und Modelle der Kompetenzdokumentation für die Zielgruppe erwachsene MigrantInnen passgenauer zu erarbeiten, als Leitlinie gegeben hat

Angelika Bühler, ProBeruf e.V. & Anne Röhrig, bag arbeit e.V.