



Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V.



# Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES

„Vorbereitung Abschlusstagung“

Projektworkshop am 13.04.2007

Frankfurt am Main



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Das Projekt „Integrationsförderung für MigrantInnen: – Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V.



## Tagesordnung

Überblick Projektaktivitäten und Start Testphase 4 KEN

Abschlussstagung: Vorbereitung der WS – Input

WS – 2. Teil der Vorbereitung: wer macht was?

16.00 Uhr – Gute Heimreise



Das Projekt „Integrationsförderung für MigrantInnen: – Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds





## Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)



### Aktivitäten

- **Workshop mit externen Tooltestern /Feb. 2007**
- **Präsentation KES / KEN auf der CEBIT**
- **Workshop mit externen Experten: Ergebnis-Transfer /April 2007**
- **KES/KEN Vorstellung Kölner Konsortium BQU**
- **Europäischer Transfer – CNEI, franz. Dachverband**
- **Europäischer Transfer – Antragstellung**



Das Projekt „Integrationsförderung für MigrantInnen: – Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds





Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V.



## **KEN – Testphase 4: Weiterentwicklungen**

- Neuer Zugangsweg berufliche Profile**
- Übersichtsliste: was noch zu tun ist**
- Volltextsuche**
- Überarbeitung berufl. Profile**
- Datentransfer – Lebenslauf**
- Ausgabe des Lebenslaufes - Entwurf**



Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V.



## **KEN – Testphase 4: Durchführung**

- Keine Anwendungsfälle - Anwendungsszenario**
- Keine einzelnen Aufgaben – Tool als Ganzes**
- Selbst- und Fremdeinschätzungen im realen Aufgabenbereich**
- Wenige TN – je TN kompletter Durchlauf**
- Check der BQU-Profile: Ergänzungen**
- Lebenslauf - Änderungsoptionen**



Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V.



**Tagungsvorbereitung**

**Erster Tagungstag – Projektpräsentation**

**3 parallele Workshops – Themenschwerpunkte**

**Themenschwerpunkte ausdifferenzieren: erster Schritt**

**WS-Gestaltung: wer macht was, in welchem Workshop:  
Festlegungen am Nachmittag**



Das Projekt „Integrationsförderung für MigrantInnen: – Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



**Ergebnisprotokoll Projektworkshop KES/KEN (13.4.07 in Frankfurt am Main)  
– Vorbereitung der Abschlusstagung des Projektes am 14./15. Mai 2007 in Berlin –**

Den Schwerpunkt des Projektworkshops stellte die Vorbereitung der Fachtagung im Mai in Berlin dar – einen wesentlichen Part bei der Durchführung der Tagung kommt den am Projekt beteiligten Kooperationsunternehmen zu, die am ersten Tagungstag die Workshops am Nachmittag vorbereiten und durchführen und selbstverständlich im gesamten Verlauf der Tagung als Ansprechpartner für an den Ergebnissen des Projektes Interessierte gefragt sind.

Zu Beginn wurde ein kurzer Überblick zum Stand der Projektaktivitäten gegeben – insb. die Aktivitäten zur Vorstellung von KES und KEN in der Fachöffentlichkeit.

Anschließend wurden zusammengefasst die wesentlichen Punkte zur Testphase 4 von KEN, die bis Ende April läuft, aufgeführt. KEN wird nach Projektabschluss ausschließlich über die bag arbeit erhältlich sein; dies setzt die Rechtfreigabe durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales voraus. Diese wird zeitnah geklärt werden können. Die bag arbeit plant die Erstellung eines Angebotes, das die Nutzung von KES und KEN sowie die Implementierung unterstützt – dies umfasst Installation, Schulungen, Handlungsleitfaden etc; mit diesem Angebot sollen an der Nutzung Interessierte Unternehmen inhaltliche Unterstützung erhalten, um KES und KEN vor Ort in der Praxis zu nutzen. Weitere Möglichkeiten, die Nachhaltigkeit und den weiteren Transfer von KES und KEN sicherzustellen werden gegenwärtig eruiert.

**Workshop-Vorbereitung – Beiträge aus Kooperationsunternehmen**

WS1: Vorgearbeitet: was wir unseren Kunden bieten: der strategische Nutzen von KES und KEN für die Unternehmen  
Referent 1: Dieter Brandl (EVA gGmbH, Köln ) Referent 2. Lothar Krause (GfB Duisburg), Moderation: Gudrun Korbus (WF)

Roter Faden der Referate und des Workshops:

Was bringt KES und KEN den beteiligten Unternehmen an Gewinn,

Position beziehen innerhalb der „Flut“ an neuen und innovativen Konzepten der Personalentwicklung und Qualifizierungsmethoden – und tools.

Wo stehen die BQUs in der Diskussion um Lebenslanges Lernen, um Work-Life-Balance, Coaching, Profiling, Mobilität und Flexible Arbeitsplätze....

Der Kunde: Agentur wird kaum personell bei der Tagung vertreten sein, sondern andere GF /Mitarbeiter von BQUs und MAs. Daher sollte der Fokus auch auf diese Zuhörerschaft gelegt werden.

Die Instrumente KES und KEN sollten als etwas „bereicherndes“ dargestellt werden; es gibt keine Diskussion um „alternativ“ oder in Konkurrenz zu Profilinginstrumenten und –forderungen der Agentur

Diese Bereicherung kommt aus dem Prozess der Auseinandersetzung mit „Kompetenzparadigma“ es erzielt seinen Nutzen auf der Ebene der Migranten/innen (und weiteren MAs) und auf der Ebene der Qualifizierung der eigenen Fachkräfte

Die Einrichtung erschließt sich damit (erneut) eigene Kriterien von „Qualität“ ihrer Konzepte und ihrer Angebote.

Das Thema „Wirtschaftlichkeit“ wird nicht allein durch solche neuen Instrumente verändert und ist kein ausschließliches Kriterium um den Nutzen zu definieren oder gegenüber der Agentur aufzutreten.

WS 2: Vorgemacht – so setzen wir es um: KES und KEN Handbuch und Praxisbeispiele

Referentin 1: Carmen Pelmtner (Gfb) Referenten/innen 2: Anna Janzen/Vroni Bleymehl (fab); Herr Selcuk (EVA), Düsseldorf

Zukunftswerkstatt Frau Ballewski-Pawlak, Moderation: Frau Wiesenberg

Frau Pelmtner wird die bereits vorbereitete Präsentation neu mit einer zusätzlichen Matrix bestücken, um die einzelnen Phasen im Überblick darstellen zu können und die Umsetzungsschritte, Lernerfahrungen und Nutzen daran darstellen zu können.

Die anderen BQU-Vertreter/innen werden insbesondere KES (Beobachtungen und kompetenzbiografische Interviews) dazu addieren.

Von ZWD und EVA können zusätzliche Ergebnisse bezüglich der Gruppenerfahrungen beim Einsatz des Tools (bspw. die positive gegenseitige Unterstützung der TNinnen untereinander) ergänzend eingebracht werden.

Weitere Aspekte in diesem Workshop: Welche positiven Auswirkungen das Tool auf die Qualifizierung der Fachkräfte in den Unternehmen hat, wie Fachkräfte in die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen aus den Selbst- und Fremdeinschätzungen umgehen können weitere Aspekte dieses Workshops sein.

WS 3: Vorgesagt – Rahmenbedingungen und Paradigmen Voraussetzungen für kompetenzorientierte Personalentwicklung  
Referentin 1: Röhrig (bag arbeit) Referentin 2: Bühler (ProBeruf e.V.); Moderation: Andrea Nispel

→ KES/KEN = stellen einen gesamten Ansatz dar (nicht nur ein Tool)

→ KES/KEN = Kompetenzorientierung erfordert Prozessorientierung

→ KES/KEN = Kompetenzorientierung /Personalentwicklung – Funktioniert Kompetenzorientierung nur, wenn sie in der Gesamtorganisation stattfindet? Kann sie auch „nur“ auf der Ebene der TeilnehmerInnen ansetzen?

→ KES/KEN = kompetenzorientierte PE – Praxis in BQU: kurzfristige Verträge

Koordinierung des Vorgehens in den Workshops 1 und 2 erfolgt über die Moderatorinnen – für Fragen und Unterstützung steht die Projektkoordination immer gern zur Verfügung.



# Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES



## WORKSHOPS – Input



Das Projekt „Integrationsförderung für MigrantInnen: – Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds





## Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES



Ziel der Workshops:

- **Ausdifferenzieren und die Plenumsbeiträge vertiefen**
- **Praxis durch verschiedene Beiträge zeigen**
- **Fragen können an die „Praxis“ gestellt werden**
- **es kann mitdiskutiert werden**
- **es wird aber auch schon ein Blick in die Zukunft KEN geworfen**



# Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES



## Ziele heute:

- Inhalte sammeln
- Struktur der Darstellung finden
- Verantwortlichkeiten festlegen
- Zuordnung der BQU zu den Workshops festlegen
- Moderationsrolle festlegen - Aufteilung der Rollen
- Frage der Ko-Referate (bspw. regionale Partner?)



## Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES



Input für die drei Workshops:

WS1: Vorgearbeitet - was wir unseren Kunden bieten: der strategische Nutzen von KES und KEN für BQU

WS2: Vorgemacht - so setzen wir es um: KES und KEN Handbuch und Praxisbeispiele

WS3: Vorgedacht - Voraussetzungen für kompetenzorientierte Personalentwicklung



## Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES



WS1: Vorgearbeitet - was wir unseren Kunden bieten: der strategische Nutzen von KES und KEN für BQU

Kunde: Arbeitsagentur und Wirtschaft

Kunde: Mitarbeiter/innen

Kunde: Fachkräfte

Fragen und Inhalte:

- haben sich die BQUs durch KES und KEN ein Alleinstellungsmerkmal erarbeitet?
- Welche neuen und innovativen Dienstleistungen können sie anbieten?
- Qualifizierung wird verändert?
- Neue Formen der Dokumentation für die jeweiligen Kunden?
- Brücke zu europäischer Ebene



## Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES



WS2: Vorgemacht - so setzen wir es um: KES und KEN Handbuch und Praxisbeispiele

Inhalte:

- Erfahrungen aus dem gesamten Projektverlauf (z.B. Testverläufe)
- Darstellung der erarbeiteten Produkte aus der Praxis
- Settings in der Praxis
- Vergleiche zwischen den BQUs in der Praxis

Gfb Duisburg Vorschlag



## Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES



### WS3: Vorgedacht - Rahmenbedingungen und Paradigmen: Voraussetzungen für kompetenzorientierte Personalentwicklung

#### Inhalte:

- Erläuterung der Rahmenbedingungen in denen die Kompetenzdebatte stattfindet (wo?, welche Auswirkungen, wie wird es auf BQUs transferiert...)
- Paradigmenwechsel wird mit seinen Folgen und Chancen beschrieben
- Kompetenzorientierung setzt auf allen Ebenen der Organisation an
- Individuum zentrierte Vorgehensweise



# Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES



## Ihr INPUT

- **Vorschläge und Diskussion**
- **Zuordnung zu den Workshops**

# Umsetzung KES/ KEN

Gemeinnützige Gesellschaft  
für Beschäftigungsförderung  
in Duisburg

# Umsetzung KES/KEN GfB Duisburg

- 4 Testphasen
- Projektbegleitende Schulungen
- Auswahl der Teilnehmer
- Entwicklung eigener Fragebögen  
und projektbegleitender Schulungsunterlagen

# Umsetzung KES/KEN GfB Duisburg

## Testphase 1

- Paper- Pencil - Beobachtungen
- Auswahl des Einsatzortes
- Abschlussberichte zur Kompetenzerfassung
- durchgeführt durch Anleiterinnen und Coach
- keine Vorauswahl, Zielgruppe

# Umsetzung KES/KEN GfB Duisburg

## Testphase 1

- Auswahl der Nähwerkstatt
- nur weibliche Testpersonen
- hoher Anteil Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund

# Umsetzung KES/KEN GfB Duisburg Testphase 2

- erste Erprobung des Tools KEN am PC
- Vorauswahl der TN nach Sprachkompetenz
- grobe Einschätzung nach A, B und C
- C wurde nicht mit in den Test einbezogen, da TN nur rudimentäre Sprachkenntnisse und/ oder Analphabeten
- Testaufgaben über Tätigkeiten und Einschätzung der Kompetenzen
- durchgeführt durch Dozenten

# Umsetzung KES/KEN GfB Duisburg

## Testphase 3

- zum Teil gleiche Testpersonen der Phase 2
- Auswahl der TN, wie in Phase 2
- Aufbau des Tests in 2 Teile
- erster Teil, wie in Testphase 2
- zweiter Teil Beschäftigung mit dem Lebenslauf
- bei einigen TN Abbruch des Tests nach dem 1. Teil, aufgrund fehlender Sprach- und Medienkompetenz
- durchgeführt durch Dozenten

# Umsetzung KES/KEN GfB Duisburg

## Testphase 4

- Eingrenzung der TN auf 5 Personen
- unterschiedlichste Sprach- und Medienkompetenz
- Zielsetzung komplette Bearbeitung des Tools
- durchgeführt durch Coach

# Umsetzung KES/KEN GfB Duisburg Vergleichsgruppe

- Einbeziehung einer Vergleichsgruppe
- MigrantInnen und NichtmigrantInnen aus anderen Einsatzfeldern
- zum Teil große Akzeptanz, Interesse

# Umsetzung KES/KEN GfB Duisburg

## Strukturdaten

- Anzahl der TN
  - Alterstruktur
  - Sprachkompetenz
  - Medienkompetenz
- 
- Gesamt, bezogen auf einzelne Testphasen
  - Auswertung des Fragebogens

# Umsetzung KES/KEN GfB Duisburg Erfahrungen

- Muslimische Frauen akzeptieren eher eine Frau als Testbegleiter
- Offenheit gegenüber der Arbeit mit dem PC und dem Tool auch bei fehlender Medienkompetenz
- Annahme des Informationsangebots durch ältere Aussiedlerinnen
- Sprachkompetenzen größtes Hemmnis bei der Beschäftigung mit dem Tool