



Fachtagung "Weitergehen. Gesellschaft und Lernen gemeinsam gestalten"

Kompetenzen erkennen - mit den Stärken arbeiten

Potentiale von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen

Lydia Plänitz, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



Inhalt

- 1. Ausgangslage
- 2. Rahmenbedingungen der Kompetenzerfassung
- 3. Projekt: Potentialanalyse mittels Kompetenzkarten
- 4. Das Kartenset



1. Ausgangslage



Arbeitsmarkt und individuelle Potentiale

- Segmentierter Arbeitsmarkt in Deutschland: Fachkräfte fehlen –
 zugleich hohe Arbeitslosigkeit bei formal niedrig Qualifizierten (DGB 2015)
- verwertbare Potentiale auch bei Menschen
 - ohne formale Schul- und Berufsabschlüsse (Zeller et.al. 2004)
 - die vornehmlich informell oder non-formal gelernt haben
 - die aus dem Ausland nach Deutschland kommen (Mirbach/Triebl/Benning 2014)
- aber: keine standardisierten Möglichkeiten, nicht durch Abschlüsse und Zertifikate belegte Kompetenzen unterhalb formaler Berufsabschlüsse sichtbar und verwertbar zu machen (Gaylor, Schöpf, Severing 2015)



Probleme der Kompetenzfeststellung

- formale Abschlusszeugnisse liegen häufig nicht vor
- Bildungs- und Beschäftigungssysteme in den Herkunftsländern (z.B. Learning-by-doing) sind selten vergleichbar mit dem deutschen System
- Qualifikationsanalysen zur Gleichwertigkeitsfeststellung finden selten Anwendung
- psycho-soziale Probleme und Traumatisierungen erschweren den individuellen Zugang
- Abfragen zur formalen Ausbildung und zur Berufserfahrung sind wenig geeignet

Quelle: vgl. Daumann u.a. 2014, S. 2; Mirbach/Triebl/Benning 2014, S. 9ff.

Risiko: nicht-qualifikationsadäquate Beschäftigung



Herausforderungen

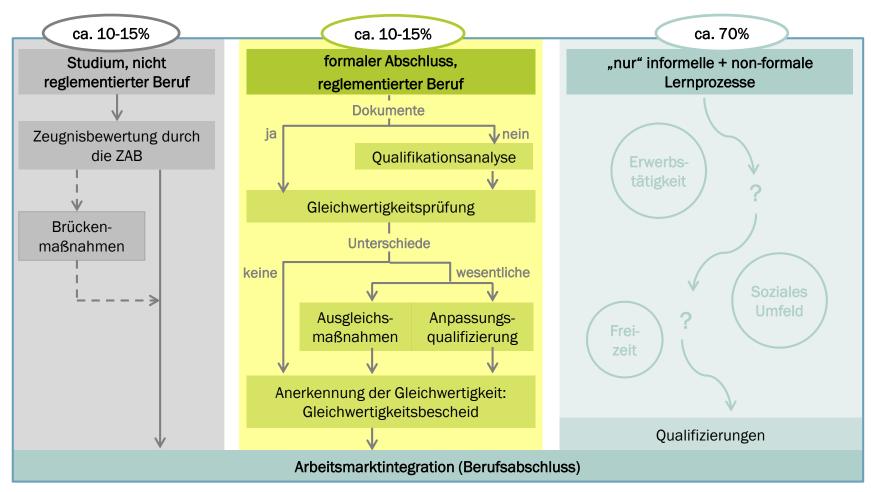
- 1. stärkere Berücksichtigung von Potentialen Geflüchteter in Wirtschaft und Gesellschaft
- 2. frühzeitige Einbindung in Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration
- 3. Schaffung integrierter Gesamtangebote mit besonderem Profil und hoher Wirksamkeit



2. Rahmenbedingungen der Kompetenzerfassung



(An-) Erkennung von Qualifikationen?





Ziele der Kompetenzerfassung

- 1. Transparenz: Feststellung tatsächlich vorhandener sowie am Arbeitsmarkt verwertbarer berufsfachlicher Kompetenzen von formal Geringqualifizierten
- 2. Vorbereitung von Interventionen: Identifikation und Spezifizierung von Beratungsangeboten und Qualifizierungsbedarf
- 3. Praxisorientierung: Kompetenzfeststellung an einem Ideal der Brauchbarkeit ausrichten, das die Zielgruppe erfüllen kann

f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

(An-) Erkennung von Qualifikationen?





In der Beratung

- Clearing ist Bestandteil in der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)
- häufig erste Auseinandersetzung der Zielgruppe mit beruflich relevanten Potenzialen und Kompetenzen sowie Beschäftigungschancen
- bestehende Verfahren zur Potenzialerfassung nur bedingt geeignet: zu sprachlastig, nicht interkulturell einsetzbar, zu zeitintensiv => passen nicht in die Beratungsstrukturen der MBE



3. Potentialanalyse mittels Kompetenzkarten



Entwicklung der Kompetenzkarten

- Entwicklung eines geeigneten Clearing-Instruments zur Anwendung in der MBE, das
- in die bestehenden Strukturen der Migrationsberatung eingebunden werden kann,
- flexibel nutzbar und
- wissenschaftlich fundiert ist,
- sprachliche Barrieren mittels Visualisierung und einfacher Sprache überwindet,
- anschlussfähig und verwertbar für die Beratungs- und Vermittlungsangebote der Bundesagentur für Arbeit ist.



Einsatzszenarien - Kompetenzkarten

- 1. einfacher Gesprächseinstieg
 - bei geringen Deutschkenntnissen
 - bei geringer Motivation
 - als Unterstützung bei der Zielfindung in der Beratung
- 2. komplette Kompetenzfeststellung:
 - zur Erfassung non-formal und informell erworbener Kompetenzen
 - zur Vorbereitung für elaborierte Kompetenzfeststellungsverfahren oder für einen sinnvollen Weiterverweis



Einsatzszenarien - Kompetenzkarten

- 3. geteilte Nutzung
 - Ergebnisse als Ausgangspunkte für späteres Weiterarbeiten
 - Bilder als Erinnerungsstütze

4. Anschluss an SGB

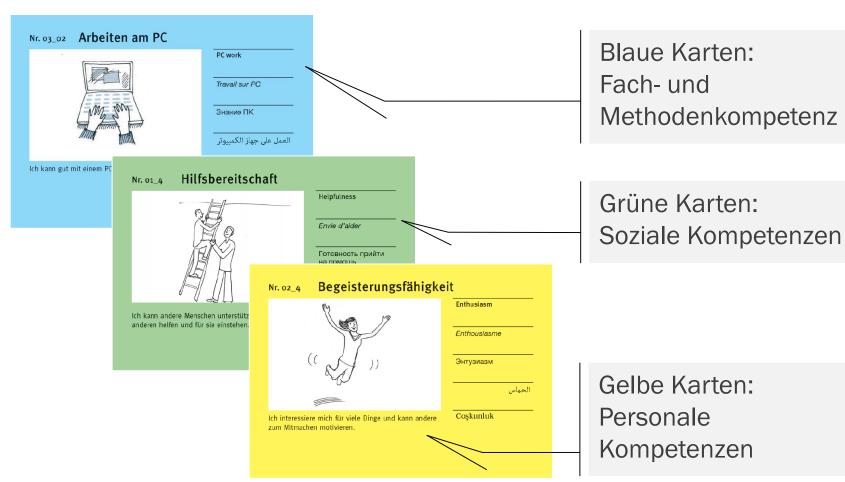
 Ergebnisse können als Grundlage für Vermittlung dienen (z.T. Anwendung der Karten im Profiling der Arbeitsagenturen/Jobcenter, Kennzeichnung durch farbigen Rahmen)



4. Das Kartenset

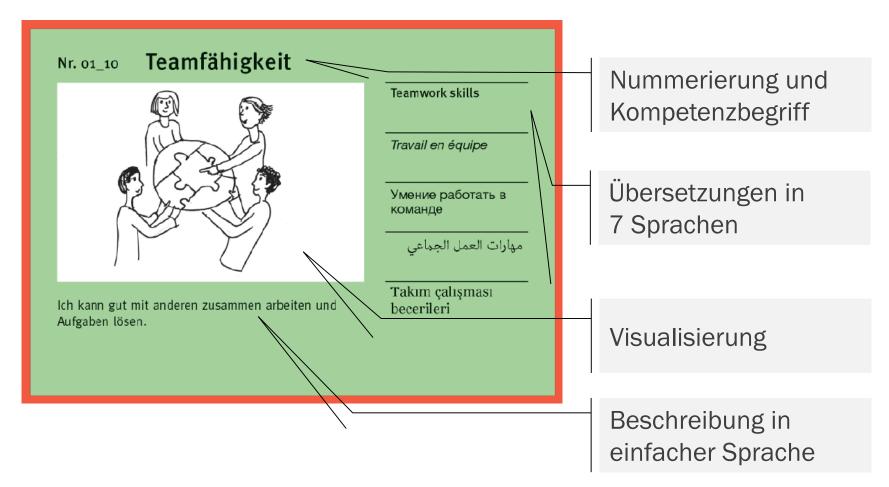


Kompetenzbereiche



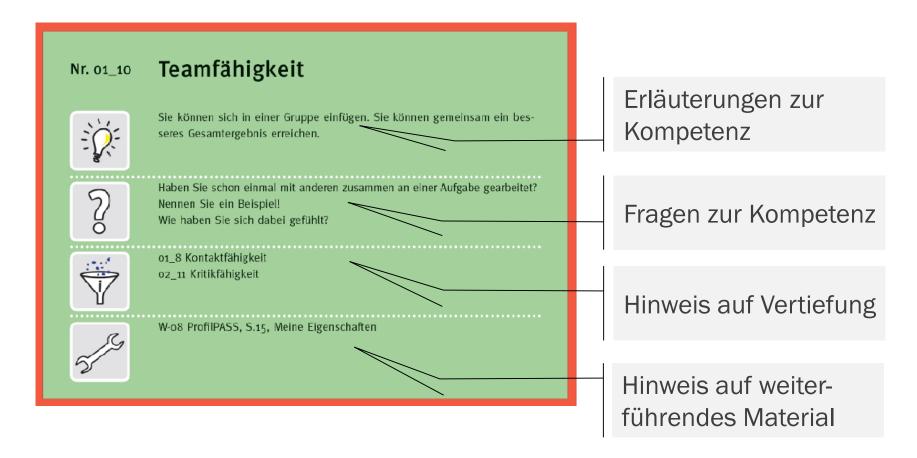


Vorderseite Kompetenzkarte



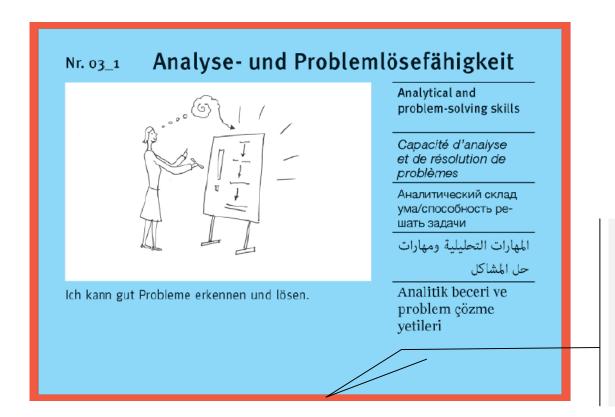


Rückseite Kompetenzkarte





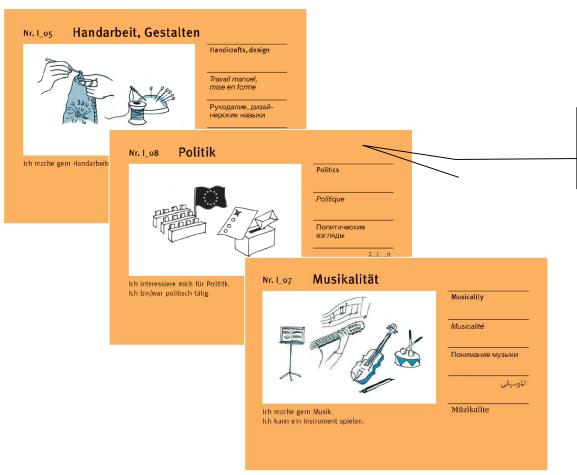
Anschlussfähigkeit



Roter Rahmen: Kompetenzen werden im Profiling der Arbeitsagenturen/ Jobcenter verwendet



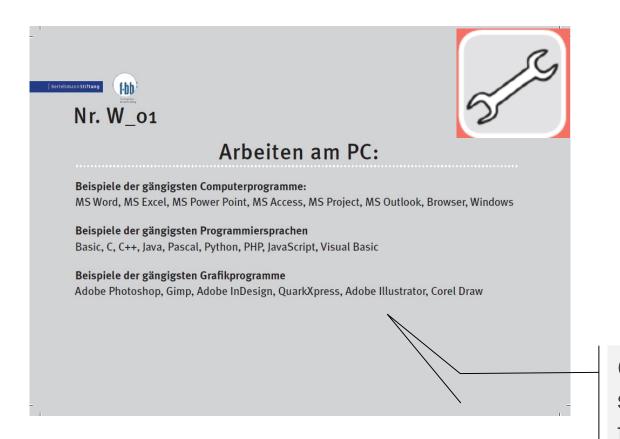
Erfassung von Interessen



Orange Karten: Interessen



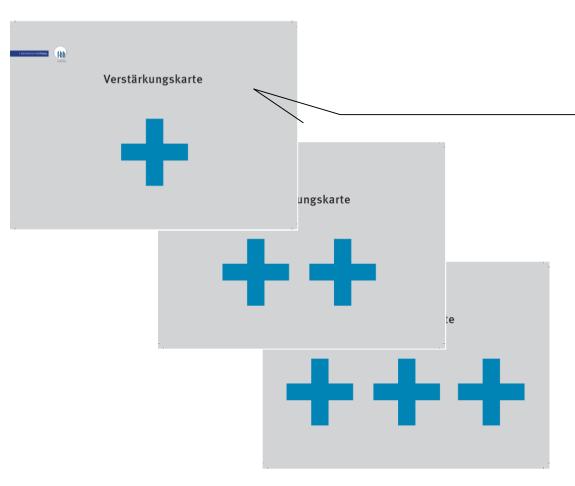
Weiterführende Materialien



Graue Karten: stehen für weiterführende Materialien



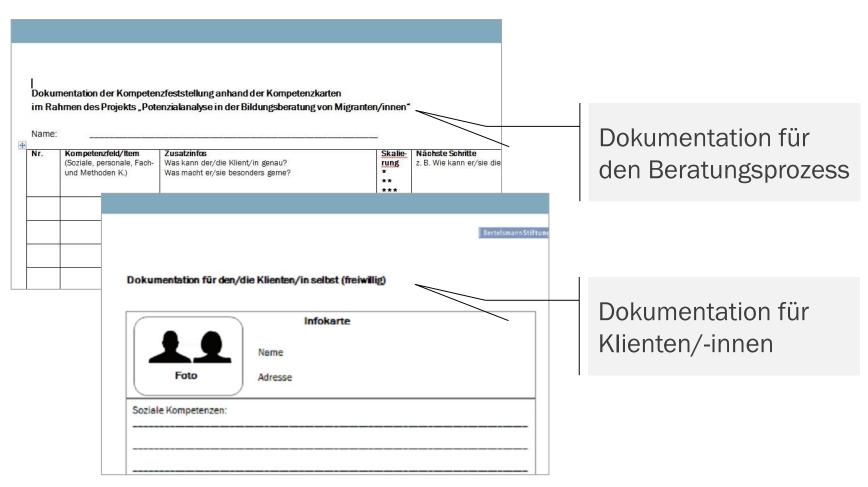
Verstärkungskarten zum Empowerment



Verstärkungskarten: bis zu drei können vergeben werden



Dokumentation





Einsatzmöglichkeiten



- vielfältig in der thematischen Breite und Tiefe einsetzbar
 - keine Einschränkungen und hohe Flexibilität im Beratungsgespräch



Vorteile der Kompetenzkarten

- einfacher Gesprächseinstieg: bei geringen
 Deutschkenntnissen, geringer Motivation oder als
 Unterstützung bei der Zielfindung in der Beratung
- komplette Kompetenzerfassung: Erfassung non-formal und informell erworbener Kompetenzen
- Zeitaufwand: gering
- Handhabung: selbsterklärend, einfach



Klärung offener Fragen

Welche Fragen haben Sie?

Wollen Sie das Kartenset testen?







Die Kompetenzkarten entstanden im Auftrag der

Bertelsmann Stiftung

unter enger Abstimmung mit den Trägern der Migrationsberatung





Weiterführender link:

http://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ kompetenzkarten/





Vielen Dank!

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Mühlenstraße 34/36

09111 Chemnitz

Telefon: 0371 433 11 214

eMail: <u>plaenitz.lydia@f-bb.de</u>

Internet: www.f-bb.de