

Die Dokumentation „Kompetenzbilanz und Weiterentwicklung für Migrantinnen und Migranten“ wurde im November 2007 verfasst von Inga Paula unter Mitarbeit von Martina Früchtl.

Kontaktdaten:

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

Martina Früchtl
Koordinatorin EP MigraNet
Schießgrabenstr. 14
86150 Augsburg
Tel. 0821 90799 20

martina.fruechtl@tuerantuer.de

Inga Paula
Projektleitung Teilprojekt empowerMi
Werderstr. 2
86159 Augsburg
Tel. 0821 328 73 80

inga.paula@tuerantuer.de

3. Auflage, 2008.

Kompetenzbilanz und Weiterentwicklung für Migrantinnen und Migranten.

1	DIE KOMPETENZBILANZ FÜR MIGRANTEN/INNEN - EIN RESSOURCENORIENTIERTER ANSATZ BEI MIGRANET	2
1.1	Ziele der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten	5
1.2	Aufbau der Kompetenzbilanz	5
1.3	Sprache	6
2	EINZELCOACHING UND - BERATUNG MIT DER KOMPETENZBILANZ FÜR MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN	7
2.1	Rahmenbedingungen des Coachings und der Beratung von Einzelpersonen	7
2.2	Auswertung der Einzelcoachings und –beratungen in der Anwendungsphase von Juli 2005 bis 2007	10
3	MULTIPLIKATORINNEN- UND MULTIPLIKATORENSCHULUNGEN MIT DER KOMPETENZBILANZ FÜR MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN	13
3.1	Qualifikation der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren	13
3.2	Kulturelle Sensibilisierung	14
3.3	Aufbau und Beschreibung der Schulungen	14
3.4	Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulungen, Workshops und Praxisanleitungen in exemplarisch ausgewählten Praxisbeispielen	15
4	KOMPETENZBILANZ UND WEITERENTWICKLUNG FÜR MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN: EIN FAZIT UND AUSBLICK	19

1 Die Kompetenzbilanz für Migranten und Migrantinnen - ein ressourcenorientierter Ansatz bei MigraNet

Die Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten ist ein Instrument, mit dessen Hilfe formelle und informelle Kompetenzen erkannt, anerkannt und dokumentiert werden können. Für viele Menschen bedeuten kritische Brüche in der beruflichen Entwicklung – wie Arbeitslosigkeit, Erwerbspausen oder auch die Migration in ein anderes Land – eine Um- oder Neuorientierung der eigenen Ziele. Kompetenzfeststellungsverfahren können dabei eine wichtige Hilfestellung bieten und individuelle Stärken und Kompetenzen sichtbar machen. Migrantinnen und Migranten bringen eine Fülle an Fähigkeiten mit, die sie in Deutschland oft nicht einsetzen können, weil sie nicht erkannt bzw. nicht anerkannt werden. Deshalb erleben Migrantinnen und Migranten ihre Erwerbstätigkeit in Deutschland häufig als Sackgasse, denn ihre Fähigkeiten und Erfahrungen und ihre oftmals weitreichenden formalen Berufsqualifikationen können in Deutschland nicht eingebracht werden. Somit sind sie häufig trotz hoher Qualifikation im ungelernten Sektor erwerbstätig und überdurchschnittlich hoch von Arbeitslosigkeit bedroht. Das Resultat: Medizinerinnen aus Russland arbeiten als Putzkräfte und Ingenieure aus dem Iran hinter der Theke.

Damit der Erfahrungsreichtum und Kompetenzschatz den Migrantinnen und Migranten mitbringen nicht weiter ungenutzt bleibt hat das Deutsche Jugendinstitut (DJI) in München u.a. in Kooperation mit Tür an Tür die "Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten " (Monika Jaeckel und Wolfgang Erler, 2003) entwickelt.

Der Rahmen war das Projekt „Der soziale Nahraum in seiner Integrationsfunktion für Familien ausländischer Herkunft in Bayern – ein innovativer Ansatz in der Familienbildung“, gefördert durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. Vorlage bot das Projekt „Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung“, welches sich mit dem Erwerb von Kompetenzen in der Familienarbeit auseinandergesetzt hatte.

Zunächst erprobt wurde das Instrument in der EQUAL - Entwicklungspartnerschaft „FLUEQUAL – Flüchtlinge qualifizieren“, koordiniert von Tür an Tür. In Augsburg, München und Nürnberg wurden Qualifizierungsmaßnahmen zur sozialen und beruflichen Orientierung von Asylsuchenden und Flüchtlingen von verschiedenen Trägern angeboten. Die Kompetenzbilanz wurde im Einzel- und Gruppencoaching zur beruflichen Orientierung eingesetzt. Nicht zu unterschätzen ist der soziale und psychologische Effekt der Bilanzierung an sich. Durch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Lebensweg, wird häufig ein Empowerment-Prozess angestoßen, der zur Stabilisierung beitragen kann. Frau Mai aus Burma hat mit dem Instrument Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten gearbeitet:

„Ich habe mich als Person wieder gefunden. Davor fühlte ich, dass ich alles verloren hatte“.

Ein Großteil der Fähigkeiten, die im Beruf zum Einsatz kommen sind nicht in Zeugnissen dokumentiert, sondern werden im Laufe des Lebens erlernt. Solche Kompetenzen zu erkennen, sie ein- und umzusetzen, stellt in Zukunft ein entscheidendes Kriterium am Arbeitsmarkt dar. Fachliche Kompetenz ist heute nur noch ein Faktor unter vielen, der über die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit entscheidet. „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr“ trifft schon lange nicht mehr zu. Die Entwicklungen in der Arbeitswelt stellen neue Herausforderungen an Arbeitnehmende, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie an die berufliche Bildung. Hochspezifische Anforderungen, Innovationsdruck, Flexibilität und das Aufweichen traditioneller Berufsbilder machen lebenslanges Lernen unabdingbar. Aufgrund dieser Veränderungen hat sich ein Perspektivenwechsel vollzogen: Von der Qualifikation hin zur Kompetenz.

„Kompetenz ist die Kombination oder Verbindung von Fähigkeiten, die eingesetzt wird, um eine bestimmte Anforderung zu erfüllen oder eine bestimmte Handlung vorzunehmen.“

(CH-Q, 2000: Schweizerisches Qualifikationshandbuch)

Nach Erpenbeck und Heyse wird sie:

- von Wissen fundiert
- durch Werte konstituiert
- als Fähigkeiten disponiert
- durch Erfahrung konsolidiert
- auf Grund von Willen realisiert.

Das bedeutet, Kompetenzen werden im Laufe des Lebens erlernt und durch eine kulturelle Sozialisation geprägt. Kommunikationsfähigkeit kann in der Türkei etwas anderes bedeuten als in Deutschland. Teamfähigkeit kann in China etwas anderes beinhalten als in Frankreich. Deshalb muss eine dialogische Auseinandersetzung zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Fachkräften stattfinden können, um kulturell bedingten Unterschieden Raum zur Aushandlung zu geben.

Die Kompetenzbilanz ist:

- ein Instrument zur Identifizierung, Wertschätzung und Bewertung von Kompetenzen,
- ressourcenorientiert, subjektorientiert,
- ein ganzheitliches Verfahren.

Die Kompetenzentwicklung ist ein lebenslanger Prozess. Der Ansatz der Kompetenzbilanz liegt in der Biografieforschung. Ein narratives, strukturiertes Interview führt durch die gesamte Lebensspanne und ergründet die dort „erworbenen“ und „erlernten“ Kompetenzen. Dies geschieht an sogenannten formellen Lernorten, wie Schule und Ausbildung sowie an informellen Lernorten, wie Familie und Freizeit. Erst wenn ein Reflexionsrahmen über die Tätigkeiten und Erfahrungen hergestellt wird, werden daraus bewusst wahrgenommene Kompetenzen. Durch die Kompetenzbilanz wird ein Reflexionsrahmen hergestellt, indem sich die eigenen Tätigkeitsfelder und Lernräume vergegenwärtigen und sich somit Nutzungsmöglichkeiten verdeutlichen. Dies stärkt die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Mit dem/der Berater/in werden gemeinsam Lösungen für die berufliche Laufbahn entwickelt. Denkbar ist diese Neuorientierung auch im sozialen bzw. bürgerschaftlichen Engagement.

1.1 Ziele der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten

- Aufdecken von formellen und informellen Kompetenzen
- Dokumentation von formellen und informellen Kompetenzen
- Selbstreflexion
- Empowerment
- Hilfestellung bei der Berufsfindung und Berufswegplanung, Lebensweg- und Lernplanung
- Realitätscheck
- Erstellung eines Portfolios
- Entwurf von Bewerbungsschreiben und Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche.

1.2 Aufbau der Kompetenzbilanz

Die Kompetenzbilanz ist in vier Teile untergliedert: die parallel laufenden Teile Beschreiben, Erkennen, Nachweisen/Dokumentieren und der im Anschluss stattfindende Teil Umsetzen/Planen.

Teil Beschreiben:

Ein Fragenkatalog führt durch die Stationen des Lebens: Familie, Migration, Netzwerke, Schule und Beruf, Soziales Leben, Freizeit, Interessen und weitere informelle Lernorte.

Teil Erkennen:

Zu jeder beantworteten Frage im Teil „Beschreiben“ wird reflektiert, welche Kompetenzen durch die beruflichen und außerberuflichen Tätigkeiten erworben wurden. Dies ist eine Selbsteinschätzung.

Teil Nachweisen/Dokumentieren:

Zu jeder beantworteten Frage aus dem Teil „Beschreiben“ und den daraus gewonnenen Kompetenzen wird festgehalten, ob die Kompetenzen dokumentiert werden können. Als Nachweise dienen Zeugnisse, aber auch Fotos, Zeitungsausschnitte, Empfehlungen, Werkstücke etc. Dies ist vor allem dann von

Interesse, wenn Zeugnisse nicht vorhanden sind oder die Kompetenzen an informellen Lernorten erworben wurden. Ein Teilnehmer hat z.B. ein Stadtteilstfest organisiert und darüber wurde in der Zeitung berichtet. Der Zeitungsartikel dient der Dokumentation.

Teil Umsetzen/Planen:

Im Anschluss an den Kompetenzfeststellungsprozess geht es darum, die gewonnenen Kompetenzen „nutzbar“ zu machen. Das heißt, welche Kompetenzen und Fähigkeiten in Deutschland zu welcher Zeit, an welcher Stelle, in welchem Zusammenhang und in welcher Weise verwendet und eingesetzt werden können. Eine Lern- und Entwicklungsberatung im Anschluß ist hier sinnvoll.

„Migrantenspezifische“ Teile der Kompetenzbilanz sind:

- Mehrsprachigkeit wird erfaßt und visualisiert, u.a. mit Hilfe der Sprachschnecke (Inge Strunz (Hg.) 2002, Sprachlernbiographien sichtbar machen. München: Ludwig-Maximilians-Universität, Institut für Deutsche Philologie / Didaktik des Deutschen als Zweitsprache)
- Migrationserfahrung sowie Migrationshintergrund werden als eigene Punkte behandelt und die daraus gewonnenen Kompetenzen reflektiert.
- Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen ist ein eigener Punkt.
- Interkulturelle Kompetenz ist ein wichtiger Punkt der gesamten Kompetenzbilanz.

1.3 Sprache

Deutsch. Empfohlen ist ein Kenntnisstand B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache. Mit geringeren Sprachkenntnissen läßt sich die Kompetenzbilanz auch durchführen, es bedarf jedoch einer verstärkten Wortschatzklärung. Hier bietet es sich an, auf Kurzversionen des Instruments zurückzugreifen, oder die Kompetenzbilanz in der Gruppe zu erarbeiten.

Erhältlich sind:

- „Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten“ (Wolfgang Erler/Monika Jaeckel 2003, Deutsches Jugendinstitut)
- als PDF in farbig und schwarz/weiß zum Ausdrucken „Skills audit for migrants“, die englische Version als PDF
- „Handreichung zur Kompetenzbilanz. Leitfaden für Multiplikator/innen“ von Monika Jaeckel und Wolfgang Erler
- Instrument als PC-Tool unter www.fluequal-kompetenzbilanz.de zum Bearbeiten am Computer
- Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulungen von Tür an Tür. Ein- bis zweitägige Seminare werden mit einem theoretischen Input und einer Praxisanleitung zum Einsatz des Instruments angeboten.

2 Einzelcoaching und -beratung mit der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten

Im Juli 2005 startete die Anwendungsphase der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten im Einzelcoaching im Beratungsprojekt empowerMi der Tür an Tür-Integrationsprojekte gGmbH. Dieser Phase ging das Pilotprojekt KombiMi bei der Entwicklungspartnerschaft FLUEQUAL voraus und wurde ebenfalls vom Beraterinnenteam bei Tür an Tür durchgeführt.

Das Teilprojekt empowerMi in der Entwicklungspartnerschaft MigraNet hat sich zum Ziel gesetzt ein berufliches Beratungsangebot für Migrantinnen und Migranten zu etablieren, das mit dem Instrument der Kompetenzbilanz arbeitet. Die Arbeit mit dem Instrument ist sowohl mit der Printversion möglich als auch mit dem computergestützten Tool.

2.1 Rahmenbedingungen des Coachings und der Beratung von Einzelpersonen

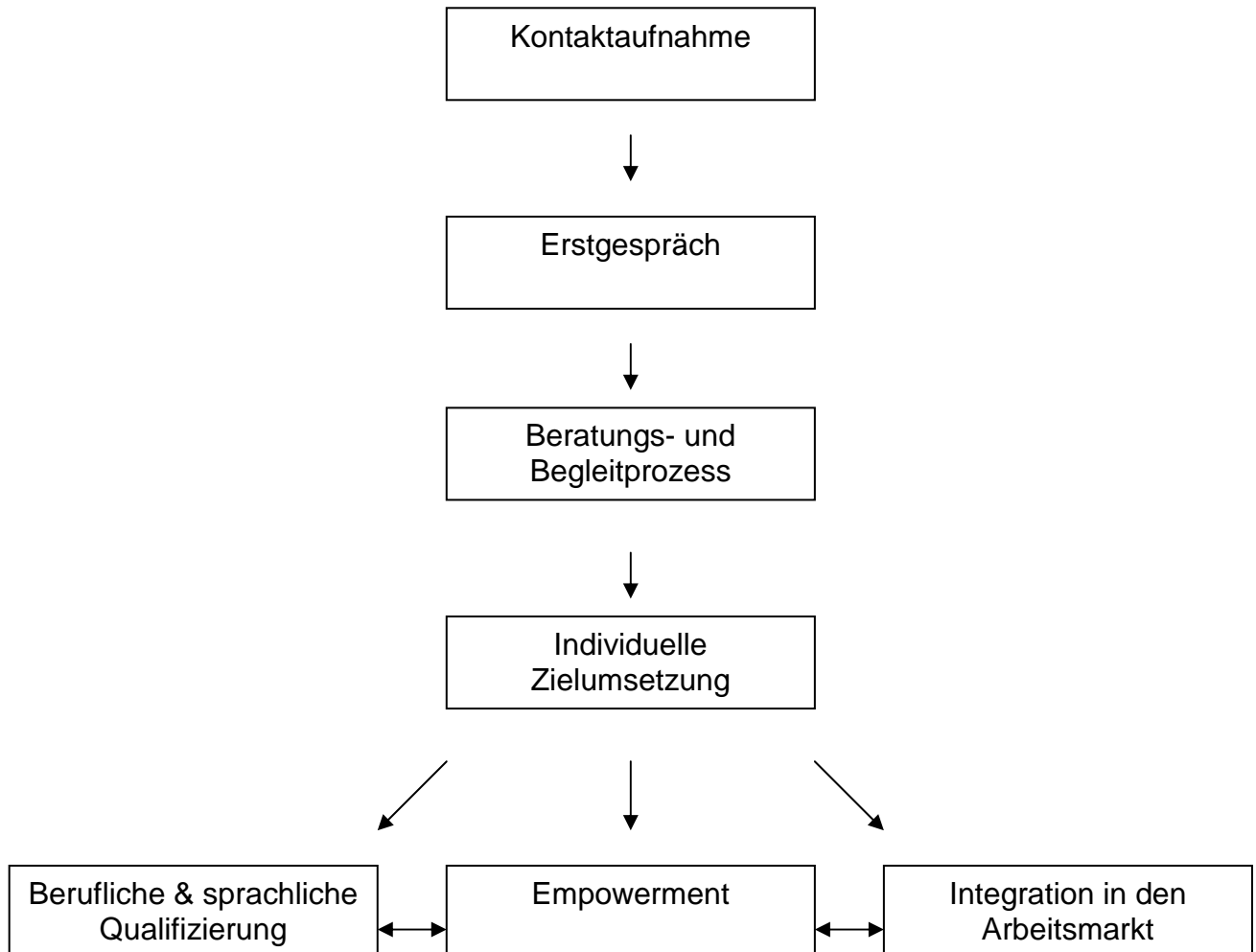
Für die Einzelberatungen wurde zwischen den Beraterinnen und Kundinnen und Kunden Zeitrahmen und Vorgehensweise im Erstgespräch vereinbart.

Dem Erstgespräch folgen maximal 7 bis 9 Sitzungen. Jede Sitzung ist mit 90 Minuten angesetzt. Insgesamt kann der Prozess verkürzt werden, wenn die Kundinnen und Kunden Module zu Hause bearbeiten. Auf jeden Fall sind mehrere Sitzungen notwendig, um einen Reflexionsrahmen herstellen zu können und um eine Dokumentation und Bewertung von Kompetenzen begleiten zu können.

Die Teilnahme an der Einzelbilanzierung ist freiwillig. Die gewonnenen Daten werden vertraulich und sensibel gehandelt. Die Durchführung ist prozesshaft und flexibel. Das heißt, das Instrument muss nicht der Reihenfolge nach bearbeitet werden, sondern verschiedene Module können herausgegriffen oder gesondert behandelt werden.

Die Kompetenzbilanz ist Eigentum der Kundin und des Kunden. Ein zusätzliches Portfolio fasst die Kompetenzen zusammen. Darin sind enthalten Kompetenzprofil, Lebenslauf, Soziogramm, Sprachenschnecke (Sprachenlernbiografie), Kompetenzencheck und ein Umsetzungsplan. Dazu gelegt werden formelle und informelle Nachweise der Kompetenzen wie Zeugnisse, Referenzen, Fotos, Werkstücke etc. Das persönliche Portfolio kann für die Erstellung von Bewerbungsschreiben hilfreich sein und dient als wichtige Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

Prozeßhafter Ablauf der Kompetenzbilanzierung für Migrantinnen und Migranten:



Kontaktaufnahme: Die Kontaktaufnahme erfolgt häufig über die ARGEn und Agentur für Arbeit, aber auch durch netzwerkinterne und –externe Beratungsstellen, Projektpartner, Eigeninitiative und Mund-zu-Mund-Propaganda.

Erstgespräch: Klärung des Beratungsbedarfs, Abfragen der Stammbilddaten, Information über Datenschutz, Information über und Entscheidung für die Kompetenzbilanz, Erwartungen an das Coaching/ den Beratungsprozess, vorläufige Zielformulierung mit der Kompetenzbilanz, Terminvereinbarungen.

Beratungs- und Begleitprozess: maximal 7 bis 9 Einzelsitzungen inkl. Abschlussgespräch.

Individuelle Zielumsetzung mittels eines Umsetzungsplanes in einem Portfolio.

Vermittlungswege: in allgemeine und berufsbezogene Sprachkurse, berufliche Qualifizierung, in Arbeit (in den ersten Arbeitsmarkt), in Ausbildung, in Existenzgründung.

2.2 Auswertung der Einzelcoachings und –beratungen in der Anwendungsphase von Juli 2005 bis 2007

In die Auswertung der Einzelcoachings und –beratungen sind 72 Kundinnen und Kunden eingegangen die bis Januar 2007 die Kompetenzbilanz abgeschlossen haben.

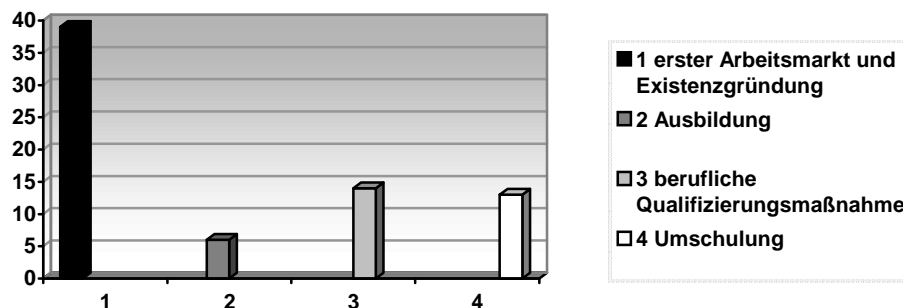


Abb: Insgesamt 72 Kundinnen und Kunden

Von den 72 Kundinnen und Kunden wurden 39 in den ersten Arbeitsmarkt und in die Existenzgründung vermittelt, 6 in Ausbildung, 14 in berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und 13 in Umschulungen. Bei Bedarf wurde der Kundin und dem Kunden flankierend zur Kompetenzbilanzierung der Besuch eines allgemeinbildenden oder berufsbezogenen Sprachkurses angeboten.

Die Kundinnen und Kunden sind in der Regel zwischen 25 und 52 Jahre alt. Sie kommen sowohl aus EU- als auch aus Nicht-EU-Staaten und gehören innerhalb der Herkunftsländer verschiedenen ethnischen Gruppen an.

Der größere Anteil der Kunden ist weiblich. Dies hat u.a. seine Ursache in der Erwerbspause der Frauen aufgrund der Kindererziehung. Sind die Kinder im Vorschulalter versuchen Frauen wieder eine Anknüpfung an ihren früheren Beruf zu finden oder die Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung ins Auge zu fassen. Frau L. aus Montenegro:

„Es kommt bei der Kompetenzbilanz viel hoch. Ich sehe an meinem Kompetenzenprofil, woran ich noch arbeiten muss. Ich sehe die Möglichkeit einer Existenzgründung“.

Das Bildungsniveau der Kunden reicht von Akademikerinnen und Akademikern mit langjähriger Berufserfahrung bis zu Migrantinnen und Migranten ohne Berufsausbildung. Ein niedriges Niveau an Schulbildung bringt aber nicht unbedingt geringere Voraussetzungen für eine berufliche Integration mit sich, da Menschen mit Migrationshintergrund oft über Kompetenzen verfügen, die ihnen für ihr berufliches Weiterkommen in Deutschland nützlich sind, z.B. eine hohe Lernbereitschaft, Flexibilität, eine vielfältige Sprachenkompetenz und der Wille eine neue Existenz aufzubauen. Herr L. aus Kasachstan:

„Jetzt weiß ich wie ich mein Hobby zum Beruf mache.“

Umgekehrt bedeutet eine hohe Schulbildung nicht unbedingt hohen Erfolg im Berufsleben des Einwanderungslandes, da auf Grund der Nichtanerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen der soziale Abstieg Schwierigkeiten bereiten kann. Frau C. aus Kuba:

„Jetzt habe ich gelernt mich zu organisieren und eine neue Ausbildung zu machen. Mit einer Spezialistin denke ich weiter, breiter.“

Ein bestimmtes Maß an Kenntnissen der deutschen Sprache ist ebenfalls Voraussetzung. Frau B. aus Weißrussland, die mit der Kompetenzbilanz gearbeitet hat:

„Sprache ist doch der Schlüssel für alles. Die Kompetenzbilanz hat mir viel Selbstbewußtsein gegeben“.

Das Arbeitsergebnis für die Kundinnen und Kunden ist nicht nur eine berufliche Neuorientierung sondern auch der soziale und psychologische Prozess der Kompetenzbilanzierung.

Frau V. aus Russland hat mit dem Instrument Kompetenzbilanz gearbeitet.

“Ich war fast verloren und jetzt stehe ich so fit da“.

Die Kompetenzbilanz identifiziert die Fähigkeiten und Fertigkeiten über die formalen Qualifizierungen hinaus und war ihr bei der Berufswegplanung eine Orientierungshilfe.

Frau B. aus Weißrussland hat durch die Kompetenzbilanz bei Tür an Tür

„viel Selbstvertrauen gewonnen. Sie habe auch ...ein Training für Bewerbungen und Vorstellungsgespräche bekommen – das Beste, was ich je erlebt habe!“.

Frau B. hat durch die Kompetenzbilanz motiviert, die Projektleitung für ein neues LOS-Projekt erhalten. Die Kompetenzbilanz legt sie allen ans Herz, die dazu die Chance erhalten (clavis,02 I 2007. S.9).

3 Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulungen mit der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten

3.1 Qualifikation der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Tür an Tür bietet in der Regel eintägige, bei Bedarf auch zweitägige Seminare mit einem theoretischen Input und einer Praxisanleitung zum Einsatz des Instruments an. Dadurch werden die potenziellen Anwenderinnen und Anwender an Hand der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten an die Qualitätsstandards und an eine kultur- und zielgruppenspezifische Kompetenzfeststellung und Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund herangeführt.

Es erweist sich als sehr hilfreich, dass die Anwenderinnen und Anwender die Kompetenzbilanz selbst an Hand der eigenen Biografie ausfüllen, bevor sie mit Kundinnen und Kunden Einzel- oder Gruppencoachings durchführen. Dies dient dazu, den Stellenwert zu und die Reichweite der einzelnen Module und Themenbereiche zu erkennen.

„Erfahrungen in der Migrationsarbeit, Kenntnisse der Zielgruppe sowie Fähigkeiten der Vertrauens- und Motivationsbildung erscheinen als die wichtigsten Qualifikationen die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mitbringen sollten. Grundkenntnisse über das deutsche Bildungs- und Ausbildungswesen, sowie über Berufs- und Weiterbildungswege stellen weitere zentrale Voraussetzungen dar. Hierbei geht es sowohl darum, Lebensvorstellungen und Pläne auf die Realität der Aufnahmegesellschaft zuzuschneiden als auch darum, flexible und kreative Wege der Nutzung um Umsetzung von sowohl formellen als auch informellen Kompetenzen unter den vorhandenen Gegebenheiten zu entwickeln.“ (s.u. Jaeckel und Erler, 2003 S, 8)

Zur Sicherung und Nachhaltigkeit einer einheitlichen und ergebnisorientierten Arbeit mit der Kompetenzbilanz bietet Tür an Tür einen regelmäßigen Praxisaustausch und für Träger, Nutzerinnen und Nutzer die mit dem Instrument arbeiten, an.

Herausgegeben wurde eine Anleitung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren: „Handreichung zur Kompetenzbilanz. Leitfaden für Multiplikator/innen von Monika Jaeckel und Wolfgang Erler, Deutsches Jugendinstitut (DJI) e.V., München, 2003.

3.2 Kulturelle Sensibilisierung

Interkulturelle Verständigung und Sensibilisierung beschränkt sich nicht allein auf die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund, sondern ist notwendig im Umgang mit allen Gruppen und Kulturen unserer Gesellschaft. Insbesondere für die Anwenderinnen und Anwender der Kompetenzbilanz sollte kulturelle Sensibilisierung eine Haltung, ein Prozeß sein und somit in die Arbeit einfließen. Wir halten es somit für eine generelle Voraussetzung für gelingendes Coaching mit der Kompetenzbilanz, dass die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren über interkulturelle Kompetenz verfügen, denn es ist eine Schlüsselkompetenz für die Soziale Arbeit.

3.3 Aufbau und Beschreibung der Schulungen

Für den Einsatz der Kompetenzbilanz stellen sich zielgruppenspezifische Anforderungen an die Beratungspraxis. In der Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulung werden den Anwenderinnen und Anwendern die Ziele und die Struktur der Kompetenzbilanz aufgezeigt und durch theorie- und praxisgeleitete Schulungsphasen an die Bedeutung von Qualitätsstandards der Kompetenzfeststellung herangeführt. Die Schulung schließt mit der praktischen individuellen Arbeit an der Kompetenzbilanz und der Entwicklung von einrichtungsspezifischen Umsetzungsszenarien ab.

In der Regel wird der Besuch der eintägigen Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulung empfohlen, wenn die Anwenderinnen und Anwender Erfahrung in der beruflichen Beratung von Migrantinnen und Migranten haben.

Seminarablauf:

Theoriegeleitete Phase

- Ziele der Entwicklungspartnerschaft MigraNet
- Was ist die Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten?
- Kompetenzbegriffe
- Kompetenzfeststellungsverfahren
- Ziele der Kompetenzbilanz
- Einsatz in der Praxis: Einzelarbeit oder Gruppenarbeit oder Mischung aus Einzel- und Gruppenarbeit

In dieser Seminarphase werden die Ziele der Kompetenzbilanz dargestellt und die Struktur des Instruments erarbeitet. Es wird das notwendige Theoriewissen vermittelt und zielgruppenspezifische Anforderungen an die Beratungspraxis von Menschen mit Migrationshintergrund thematisiert.

Praxisgeleitete Phase und Auswertung

- Praktische Arbeit mit dem Instrument in Partnerinnen- und Partnerarbeit oder Kleingruppenarbeit
- Umsetzungsszenarien der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten und Auswertung des Seminars

In dieser Seminarphase erfolgt die individuelle Arbeit mit der Kompetenzbilanz und die Entwicklung von einrichtungsspezifischen Umsetzungsszenarien.

3.4 Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulungen, Workshops und Praxisanleitungen in exemplarisch ausgewählten Praxisbeispielen

- Wiener Arbeitnehmerinnen Förderfonds (waff) der Stadt Wien

Am 12.12.2006 erfolgte auf Einladung des Wiener Arbeitnehmerinnen Förderfonds eine Kurzpräsentation der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten und den Inhalten der Entwicklungspartnerschaft MigraNet. Daraufhin entschied sich die Leitung des waff für eine ganztägige Schulung die von der Projektleitung des

Teilprojekts empowerMi der Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH im Februar 2007 in Wien durchgeführt wurde.

An der Schulung nahmen am 16.02.2007 acht Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadt Wien teil. Die eintägige Schulung diente dem Kennenlernen der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten und der Weiterentwicklung und der Etablierung in Kompetenzfeststellungsverfahren des waff. Das Team der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren setzte sich aus der Bereichsleiterin für die Förderung beruflicher Entwicklungschancen, der Projektleitung und weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen. Diese blickten „auf eine interessante Veranstaltung zurück“, die für ihr „Vorhaben zum Thema Kompetenzbilanz sehr hilfreich war“ (Monika Nigl, Bereichsleiterin Förderung beruflicher Entwicklungschancen, Wien, 01.03.2007).

- Bezirkskrankenhaus Augsburg

Auf Einladung des sozialpädagogischen Teams der Ambulanz des Bezirkskrankenhauses Augsburg erhielten am 18.01.2007 sieben potenzielle Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine Präsentation des Augsburger Netzwerkes MigraNet und eine Präsentation der Kompetenzbilanz. Das Team, das mit psychisch Kranken in der Nachbetreuung arbeitet, sieht in dem Instrument der Kompetenzbilanz eine Möglichkeit ihren Klientinnen und Klienten eine Neuorientierung zu geben. Insbesondere die Sichtbarmachung von informellen und formellen Kompetenzen und die begleitende Vermittlung in Deutschkurse für Erwachsene stehen im Vordergrund.

- Freimanner Werkstatt München

Auf Anfrage der Freimanner Werkstatt fand am 29.01.2007 eine Schulung für 5 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Geschäftsführung statt. Das Instrument wurde daraufhin in die Migrationsberatungspraxis übernommen. Hier findet eine enge Verzahnung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ARGEn statt.

- Migrationserstberatung der Wohlfahrtsverbände der Stadt München

An der eintägigen Schulung nahmen 24 weibliche und männliche Teilnehmer mit und ohne Migrationshintergrund teil. Das Ziel der Schulung war die Etablierung

der Kompetenzbilanz in alle Migrationserstberatungsstellen der Wohlfahrtsverbände in München.

- DGB Bildungswerk Düsseldorf

Im April und im Mai 2006 fanden zwei eintägige Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulungen beim DGB Bildungswerk statt.



Bei der Schulung im April 2006 die in Bielefeld mit dem Thema „Methoden der Kompetenzfeststellung im interkulturellen Kontext“ durchgeführt wurde, nahmen 10 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit und ohne Migrationshintergrund teil. Die Kompetenzbilanz wurde anschließend in die berufliche

Beratung eingeführt und etabliert.

Im Mai 2006 fand die Schulung unter dem Thema „Zukunft bilden. Berufliche Qualifikation von Migrantinnen und Migranten“ in Starnberg statt. Die Schulung richtete sich an Fach- und Führungskräfte mit Personalverantwortung sowie Vertreter und Vertreterinnen von Arbeitsagenturen, Behörden und Beratungs- und Bildungseinrichtungen.



Es nahmen 24 Personen teil, u.a. Betriebsräte mit Migrationshintergrund.

Beide Veranstaltungen fanden im Rahmen der EQUAI- Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung statt. Nach einer Einführung der Kompetenzbilanz und der Klärung des Kompetenzfeststellungsverfahrens wurden Methoden erläutert und Anleitungen zur Anwendung der Methode gegeben. Es fanden Partnerinterviews statt. Danach wurde an praktischen Umsetzungsszenarien des Tools gearbeitet. Die Schulungen wurden beide Male „zur vollsten Zufriedenheit“ (Referenz DGB-Bildungswerk, 29.06.06) durchgeführt.

- Frauengruppe des Mesopotamienvereins Augsburg

Auf Anfrage der Frauengruppe des Mesopotamienvereins Augsburg fand in Augsburg am 29.03.07 für 30 assyrische Migrantinnen eine Präsentation des Augsburger Netzwerkes statt und eine Präsentation der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten. Die Möglichkeiten der beruflichen Orientierung und des Empowerments wurde von der Frauengruppe mit großem Interesse wahrgenommen. Eine Weiterverbreitung des Instrumentes erfolgte entweder in der Funktion als Multiplikatorinnen oder als Instrument der Sichtbarmachung der eigenen erworbenen Kompetenzen und Ressourcen.

- LOS-Projekt, Soziale Stadt Bobingen

Auf Einladung der Projektleitung der Projektleitung des LOS-Projektes wurde im Februar 2006 18 LOS-Projektteilnehmerinnen und Teilnehmern in Bobingen die Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten vorgestellt. Der Personenkreis bestand ausschließlich aus Menschen mit Migrationshintergrund, die u.a. aus Sibirien, Kasachstan, der Türkei, Usbekistan und Russland kommen.

„Groß war die Resonanz auf die Kompetenzbilanz“ und *„Ich kann doch was“*. Dies sind Zitate aus dem Zeitungartikel, der am 07.02.2006 in der Bobinger Stadtzeitung erschienen ist. Die Autorin des Artikels Elisabeth Morhard war während des kompletten Workshops anwesend. Im Anschluß an die Veranstaltung wurde als Ziel mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Erstellung ihrer Kompetenzbilanz vereinbart und die Weitergabe des Instrumentes als Anwenderinnen und Anwender in Integrationskursen für Menschen mit Migrationshintergrund.

- Migrationserstberatung der Wohlfahrtsverbände Augsburg

Zu Beginn der Projektlaufzeit im Jahr 2005 wurde den Beraterinnen und Beratern der Migrationserstberatung (Einrichtungen: Diakonisches Werk, Caritasverband und Zentrale Rückkehrberatung) in Augsburg die Kompetenzbilanz vorgestellt, um das Instrument in die Beratungspraxis zu etablieren.

- Sozialreferat München, Amt für Wohnen und Migration

An der Schulung des KompetenzenPanoramas nahmen am 13.06.2007 Mitarbeiterinnen des Amtes für Wohnen und Migration, beim Sozialreferat der Stadt München, teil. Die sechs Teilnehmerinnen hatten bereits im Jahr zuvor eine Multiplikatorinnenschulung mit der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten erhalten und verfügten über Erfahrungen im Einzelcoaching mit Menschen mit Migratonshintergrund.

- Münchner Arbeit, Kompaqt

Eine weitere Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulung mit dem KompetenzenPanorama erhielten fünf Mitarbeiterinnen der Münchner Arbeit Kompaqt am 05.07.07. Der Schulung vorgeschaltet wurde ein Praxisaustausch mit der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten. Mit eben genanntem Instrument hatten die Teilnehmerinnen bereits Praxiserfahrung.

In allen Einrichtungen wurde im Anschluß an die Schulungen die Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten in die berufsorientierte Beratung eingeführt und etabliert. Zur Sicherung einer einheitlichen und ergebnisorientierten Arbeit werden von Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH Erfahrungsaustausche und Praxisanleitungen angeboten.

4 Kompetenzbilanz und Weiterentwicklung für Migrantinnen und Migranten: ein Fazit und Ausblick

Die Kompetenzbilanz setzt an dem Punkt an, dass Menschen die mit Migrationshintergrund in die Bundesrepublik Deutschland kommen, Fähigkeiten und Kompetenzen haben, die mangels Nachweisbarkeit oder Anerkennung nicht wahrgenommen werden und deshalb ungenutzt sind. Um diese zu ändern wird versucht mit der „Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten“ Qualifikationen von Zuwanderinnen und Zuwandern sichtbar zu machen. Die Kompetenzbilanz beschäftigt sich vorwiegend mit sogenannten Soft Skills und bringt einen Empowerment-Prozess in Gang. Um Vermittlungswege zu beschreiten wie z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, Zugang zum ersten

Arbeitsmarkt, Existenzgründungen, Ausbildungsmöglichkeiten ist ein spezielles Coaching in den Beratungsprozess der Kompetenzbilanz integriert.

Um den Fokus noch stärker berufsbezogen bzw. arbeitsmarktbezogen zu setzen, wurde in der zweiten EQUAL-Runde von dem Teilprojekt ProMigraNet und dem Know-how aus der Praxisarbeit des Teilprojektes empowerMi das „KompetenzenPanorama für Migrantinnen und Migranten“ entwickelt. Im Januar 2007 startete die Erprobungsphase des KompetenzenPanoramas in der Einzelberatung im Teilprojekt empowerMi der Tür an Tür-Integrationsprojekte gGmbH. Das Entwicklerteam von ProMigraNet (IUBM Ltd.) konnte in Beratungen mit dem KompetenzenPanorama und der Kompetenzbilanz hospitieren. Aus den Beobachtungen der Beratungspraxis und Anmerkungen der Beraterinnen von empowerMi und den Kundinnen und Kunden wurde das Instrument fortwährend weiter entwickelt.

Das KompetenzenPanorama wurde nach der Erprobungsphase verstärkt in der Beratungspraxis des Teilprojektes empowerMi eingesetzt. Ergebnisse des Einzelcoachings wurden in der Dokumentationsmappe des KompetenzenPanoramas dargestellt und evaluiert. Dort zu finden sind ebenfalls die Auswertungen des Gruppencoachings und der Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulungen mit dem KompetenzenPanorama, die IUBM Ltd. mit der Projektleitung des Teilprojektes empowerMi Tür an Tür gGmbH gemeinsam konzipiert und durchgeführt hat.

Abschließend lässt sich sagen, dass sowohl die Kompetenzbilanz als auch das KompetenzenPanorama für den deutschsprachigen Raum (die Kompetenzbilanz liegt auch in der englischen Übersetzung vor, siehe 1.3. Sprache) für die Zielgruppe der Menschen für Migrationshintergrund entwickelt wurde. Beide Instrumente sind zur Bilanzierung von Qualifikationen und Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen durch die Mittel der Selbsteinschätzung und Reflexion konzipiert und bereiten die berufliche Entwicklung vor.

Das Portfolio, bei der Kompetenzbilanz ein persönlicher Schwerpunkt, bei dem KompetenzenPanorama ein berufsbezogener, befähigt die Kundinnen und Kunden

sich ihrer Potenziale bewußt zu werden und diese in systemischer Form zu ordnen.

Die Kompetenzbilanz ist in ihrer Durchführung i.d.R vom Beratungsprozess intensiver und bietet die Möglichkeit der qualitativen Interviewmethode an Hand eines Leitfadens. Die Kundin bzw. der Kunde reflektiert narrativ aber auch strukturiert. Mittels Selbstreflexion werden Kompetenzen erkannt, dokumentiert und gewichtet.

Die Kompetenzbilanz als auch das KompetenzenPanorama eignen sich für die Förderung des Empowerments als auch für die Berufswegplanung im Sinne von Coaching, um eigene Perspektiven langfristig zu entwickeln.

Beide Instrumente, die Kompetenzbilanz als auch das KompetenzenPanorama sind Mittel der Wahl und haben ihre Berechtigung je nach Beratungsbedürfnis und Zielsetzung. In beiden Instrumenten setzen sich die Kundinnen und Kunden mit ihrer eigenen Lebensgeschichte auseinander, haben unterschiedliche Zielvorstellungen und bearbeiten diese mit einem aufmerksamen und interkulturell sensiblen professionellen Gegenüber.