

# Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen

Chancen für Menschen  
mit Migrationshintergrund

# Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen

Chancen für Menschen  
mit Migrationshintergrund

---

*Autoren: Dr. Ottmar Döring, Bettina Müller, Florian Neumann*

Diese Broschüre ist entstanden in Zusammenarbeit mit:

---



### Danksagung

Diese Broschüre wurde in enger Kooperation und Abstimmung mit den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Bund der Vertriebenen entwickelt. Vertreter dieser Organisationen haben als Interviewpartner und durch inhaltlichen Austausch in entscheidender Weise zur Realisierung beigetragen. Ihnen gilt unser ausdrücklicher Dank.

### Kontakt

Monika Diaz  
Project Assistant  
Programm Lernen fürs Leben  
Bertelsmann Stiftung  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

Aus Gründen der Einfachheit und besseren Lesbarkeit verwendet diese Publikation vorwiegend das generische Maskulinum, mit dem jedoch immer beide Geschlechter gemeint sind.

---

# Inhalt

---

## 6 Vorwort

---

### 1. Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen

- 8 1.1 Migranten haben in Deutschland noch immer schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt
  - 9 1.2 Erfassung non-formal oder informell erworbener Kompetenzen
  - 9 1.3 Beratung ist der Schlüssel für den Arbeitsmarkteinstieg
  - 11 1.4 Potenzialanalyse in der Beratung von Migranten
- 

### 2. Informell und non-formal erworbene Kompetenzen

- 12 2.1 Was bedeutet eigentlich „Kompetenz“?
  - 14 2.2 Das meiste Wissen erwerben wir über informelles und non-formales Lernen
  - 14 2.3 Kompetenzen feststellen – Potenziale aufzeigen
- 

### 3. Die Beratung von Migranten

- 17 3.1 Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)
  - 24 3.2 Netzwerke und die Bedeutung von Kooperationen, Kooperationsvereinbarungen und gemeinsamen Handlungsempfehlungen
- 

### 4. Instrumente zur Potenzialanalyse in der Praxis

- 25 4.1 Empowerment-Ansätze vs. Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren
  - 25 4.2 Potenzialanalyse-Instrumente im Vergleich
  - 28 4.3 Das Profiling der Bundesagentur für Arbeit
- 

### 5. Erfolgsfaktoren für die Praxis der Potenzialanalyse

- 29 5.1 Ablauf und Ausgestaltung von Kompetenzfeststellungsverfahren
  - 30 5.2 Dokumentation und Anschlussfähigkeit der Beratungsergebnisse
  - 31 5.3 Resümee
- 

### 6. Kompetenzkarten als kreative und visuelle Instrumente

- 32 6.1 Kompetenzkarten als neues Beratungsinstrument für die MBE
  - 33 6.2 Einsatz der Kompetenzkarten
  - 33 6.3 Fazit
- 

### 7. Weiterführende Literatur

---

### 8. Anhang

---

# Potenziale von Einwanderern erkennen!

Die meisten Flüchtlinge, die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind, haben keinen in Deutschland anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss (vgl. Mirbach / Triebel / Benning 2014). Sie gelten als „formal geringqualifiziert“ und haben schlechtere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Aber die meisten von ihnen verfügen über Berufserfahrung. Diese bereits vorhandenen Kompetenzen sollten frühzeitig erkannt werden. Nur so finden Migranten in Deutschland die ersehnte berufliche Perspektive; und nur so kann unsere Wirtschaft den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften decken.

Erste Anlaufstelle für Einwanderer sind häufig die Berater der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE). Kommt hier die Frage nach Beschäftigungschancen auf und sind die Einwanderer noch nicht im Gespräch mit der Bundesagentur für Arbeit, dann können die Migrationsberater dabei helfen, beruflich relevante Potenziale und Kompetenzen aufzudecken. Dies ist eine wichtige Vorarbeit für die Mitarbei-

ter der Arbeitsagentur. Auf Grundlage der Potenzialerschfassung ermöglichen sie eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt. Eine Befragung von MBE-Beratern und Experten hat gezeigt, dass für diese Potenzialerschfassung keine einheitlichen Instrumente vorhanden sind. Außerdem sind viele der bestehenden Verfahren nur bedingt geeignet: Sie sind häufig sprachlastig, für Einwanderer daher schwer verständlich und interkulturell nicht einsetzbar.

Die MBE-Berater benötigen ein Instrument zur Potenzialanalyse, das in die bestehenden Strukturen der Migrationsberatung eingebunden werden kann und ebenso flexibel nutzbar ist wie auch wissenschaftlich fundiert und praxistauglich. Zudem müssen sprachliche Barrieren mittels Visualisierung und einfacher Sprache überwunden werden. Die Bertelsmann Stiftung und die Träger der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Paritätischer Gesamtverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Zentralwohl-

fahrtsstelle der Juden in Deutschland, Bund der Vertriebenen) haben sich daher zu einer Kooperation entschlossen, um ein solches Instrument der Potenzialerfassung zu entwickeln.

Beim Aufbau eines solchen Instruments ist eine besondere Anforderung im Blick zu behalten: Migrationsberater sind als Ansprechpartner in allen Angelegenheiten des alltäglichen Lebens der Einwanderer gut vernetzt und leiten die Klienten nach Bedarf an andere Beratungsangebote weiter. Deswegen ist es unerlässlich, dass die Ergebnisse der Potenzialanalyse auch für Beratungs- und Vermittlungsangebote der Bundesagentur für Arbeit anschlussfähig und verwertbar sind. Wir haben daher Vertreter der Bundesagentur für Arbeit eingeladen, uns auf diesem Weg zu begleiten.

Mit der vorliegenden Broschüre dokumentieren wir unseren bisherigen Weg sowie die wichtigsten Erkenntnisse und Überlegungen für die Potenzialerfassung bei Migranten. Wir hoffen, damit die Grundlage für eine erfolg-

reiche Instrumentenentwicklung gelegt zu haben. Für die tatkräftige Unterstützung auf diesem Weg bedanken wir uns bei den vielen Beratern der MBE, den Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit sowie unseren wissenschaftlichen Begleitern vom f-bb, Dr. Ottmar Döring, Bettina Müller, Florian Neumann und Brigitta Freckmann.



**Harald Löhlein**

Der Paritätische Gesamtverband  
Vorsitzender des Fachausschusses  
Migration und Integration der  
Bundesarbeitsgemeinschaft der  
Freien Wohlfahrtspflege



**Frank Frick**

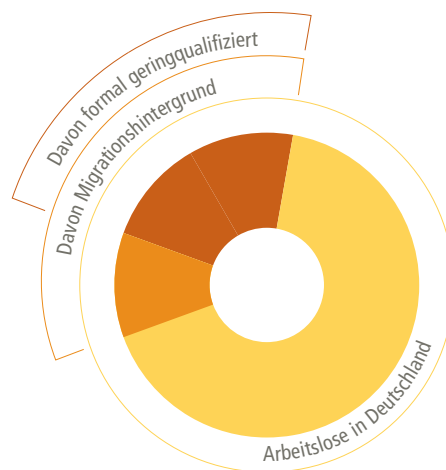
Bertelsmann Stiftung, Director  
Programm Lernen fürs Leben

# Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen

## 1.1 Migranten haben in Deutschland noch immer schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Menschen mit Migrationshintergrund haben es auf dem deutschen Arbeitsmarkt nach wie vor schwer. Sie sind häufiger arbeitslos als Menschen ohne Migrationshintergrund und häufiger atypisch beschäftigt (vgl. Burkert 2014, S. 32). Innerhalb der Gruppe der Arbeitslosen stellen Men-

Abb. 1: Anteil Arbeitsloser mit Migrationshintergrund in Deutschland



Quellennachweis: BA 2014

| Bertelsmann Stiftung

schen mit Migrationshintergrund über ein Drittel (36 Prozent). Von diesem Personenkreis wiederum besitzen zwei Drittel keinen formalen bzw. keinen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss und gelten als formal geringqualifiziert (vgl. BA 2014; Abb. 1).

Da die Zahl der Erwerbspersonen bis zum Jahr 2030 prognostisch um 2,9 Millionen sinkt (vgl. BMAS 2013, S. 4), kommt der Potenzial-Aktivierung besondere Bedeutung zu. Allerdings: Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit „spricht vieles dafür, dass der hohe Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund [unter den Arbeitslosen] vor allem eine Folge fehlender (formaler und in Deutschland anerkannter) Qualifikationen ist“ (BA 2014, S. 2). Andere Untersuchungen kommen zu dem Schluss, dass jeder siebte Beschäftigte unter seinem Qualifikationsniveau arbeitet (vgl. Vogler-Ludwig/Düll/Kriechele 2014).

Das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ des Bundes (kurz: Anerkennungsgesetz) und die entsprechenden Ländergesetze haben seit 2012 schon wichtige Veränderungen angestoßen, um die Situation von Migranten mit ausländischen Berufsabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Sie verfügen nun über einen allgemeinen Rechtsanspruch, ihren ausländischen Abschluss auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen.

Die Anerkennungsgesetze zielen darauf ab, die Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Abschlüssen zu überprüfen und aufzuzeigen, wo ggf. wesentliche Unterschiede bestehen und wie diese ausgeglichen werden können. Zwingende Voraussetzung dafür ist ein formaler Abschluss, also eine Qualifikation, die in formalen Lernprozessen erworben wurde. Bestehen allerdings zu viele wesentliche Unterschiede zum aktuellen deutschen Berufsbild (zum Beispiel weil der im Ausland erworbene Abschluss bereits zu lange zurückliegt) oder können Anerkennungs-



chende lediglich Berufserfahrung, aber keinen staatlich anerkannten Abschluss vorweisen, ist keine Anerkennung möglich. Die entsprechenden Personen gelten dann als formal geringqualifiziert, obwohl sie in der Regel über berufliches Wissen, berufliche Fertigkeiten und berufsrelevante soziokulturelle Erfahrungen verfügen. Eine Anerkennung von Kompetenzen, die auf non-formalem und informellem Wege erworben wurden, erfolgt derzeit nicht, wäre aber für viele Migranten insofern besonders wertvoll, da die Berufssysteme in den Herkunftsländern zumeist inkompatibel zur deutschen Berufssystematik sind.

## 1.2 Erfassung non-formal oder informell erworbener Kompetenzen

Es erscheint daher angezeigt, die Potenziale der Zielgruppe stärker in den Fokus zu nehmen und unabhängig von der Art des Erwerbs zu prüfen, welche erworbenen Fertigkeiten und Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt eingebracht werden können. Im Sinne einer ressourcen- und kompetenzorientierten Sichtweise sollte daher weniger gefragt werden „Was fehlt jemandem?“, sondern vielmehr „Was kann jemand?“. Ähnlich argumentiert auch der Rat der Europäischen Union und empfiehlt insbesondere mit Blick auf formal Geringqualifizierte und Migranten, zukünftig mehr Gewicht auf die Validierung und (Teil-)Anerkennung informell sowie non-formal erworbener Kompetenzen zu legen (vgl. Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens). In diesem Zusammenhang wurden alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union aufgefordert, bis zum Jahr 2018 ein System zur Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen bereitzustellen (vgl. NA BIBB 2014, S. 4).

In Deutschland existieren zahlreiche Ansätze und Instrumente, die auf die Identifikation von Potenzialen und eine Feststellung von Kompetenzen abzielen. Sie wurden – in aller Regel – in Modellprojekten oder definier-

ten Kontexten entwickelt, stehen somit häufig parallel zueinander und unterscheiden sich hinsichtlich Kompetenzverständnis, Erhebungssystematik und Ergebnisdarstellung deutlich. Zudem sind die einzelnen Verfahren nicht beliebig auf alle Anwendungsbereiche übertragbar, was sich insbesondere bei denjenigen Personen als wichtiges Kriterium erweist, für die Deutsch nicht Muttersprache ist. Ein allseits anerkanntes System zur Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen besteht bislang nicht.

Insgesamt betrachtet spielt die systematische Potenzialerfassung bei Migranten noch keine besonders große Rolle bzw. ist noch nicht institutionell verankert. Ein potenzial- und kompetenzorientierter Blick ist in der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund im Kern aber häufig schon vorhanden. Dort erarbeiten Berater und Ratsuchende gemeinsam, welche Kompetenzen vorliegen und welche Ziele erreicht werden sollen. Der Bedarf an passgenauen Instrumenten zur Potenzialerfassung ist groß. An vielen Stellen wurden daher bereits Hilfsinstrumente entwickelt oder werden bereits bestehende eingesetzt. Allerdings weisen diese in Bezug auf Qualität, Transparenz und Ergebnisse große Unterschiede auf. Die Wirkkraft bleibt in der Regel auf einen engen – meist den eigenen institutionellen – Kontext begrenzt. Damit die Instrumente eine Wirksamkeit erzielen, müssen sie die spezifischen Beratungsbedingungen berücksichtigen.

## 1.3 Beratung ist der Schlüssel für den Arbeitsmarkteinstieg

In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Beratungsangeboten für Migranten, die deren Integration fördern. Hauptakteure dieser Beratungsangebote sind u. a. die Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und die Anlaufstellen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ (vgl. Abb. 2):



Abb.: 2: Hauptakteure für Beratungsangebote für Migranten

<b>Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und Jugendmigrationsdienste (JMD):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Integrationsbegleitung</li> <li>› Soziale Unterstützungsleistungen</li> <li>› Vorbereitende Arbeitsmarktintegration</li> <li>› Sozialpädagogische Begleitung</li> <li>› Sozial- und Kompetenzanalyse</li> <li>› Wohnungssuche (MBE)</li> <li>› Kinderbetreuung (MBE), Schulangelegenheiten</li> <li>› Case Management</li> <li>› Ausländerrechtliche Fragen usw.</li> </ul>	<b>Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Anerkennungsberatung</li> <li>› Qualifizierungsberatung</li> <li>› Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“</li> </ul>
<b>Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Agenturen für Arbeit (AA) und Jobcentern:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Beratung zur Arbeitsvermittlung</li> <li>› Beratung zu Fort- und Umbildungsmaßnahmen</li> <li>› Rechtsbeistand</li> </ul>	<b>IHK, HWK, BAMF, Hochschulen, Kommunale Beratungsgstellen, Migrantenorganisationen (Auswahl):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Einstiegsberatung zur Anerkennung</li> <li>› Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“</li> <li>› Bildungs- und Weiterbildungsberatung</li> <li>› Rechtsberatung</li> <li>› Flüchtlingsberatung</li> </ul>

Quellennachweis: Eigene Darstellung

| BertelsmannStiftung

Die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer kümmert sich um Fragen zur Organisation des täglichen Lebens von Migranten in Deutschland. Dazu gehören auch Fragen rund um Bildung und Beruf, wobei die Feststellung von Kompetenzen ein wichtiger Aspekt ist. Der MBE kommt damit eine besondere Bedeutung zu. Sie ist die entscheidende Schnittstelle zwischen Migranten und weiteren Institutionen in der Beratungsprozesskette zu Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt. Im Jahr 2014 wurden 271.626 Menschen (inkl. Familienangehörige) im Rahmen der MBE beraten (BAMF 2015, S. 9). Den Ratsuchenden stehen hierbei vielfältige Wege offen (vgl. Abb. 3).

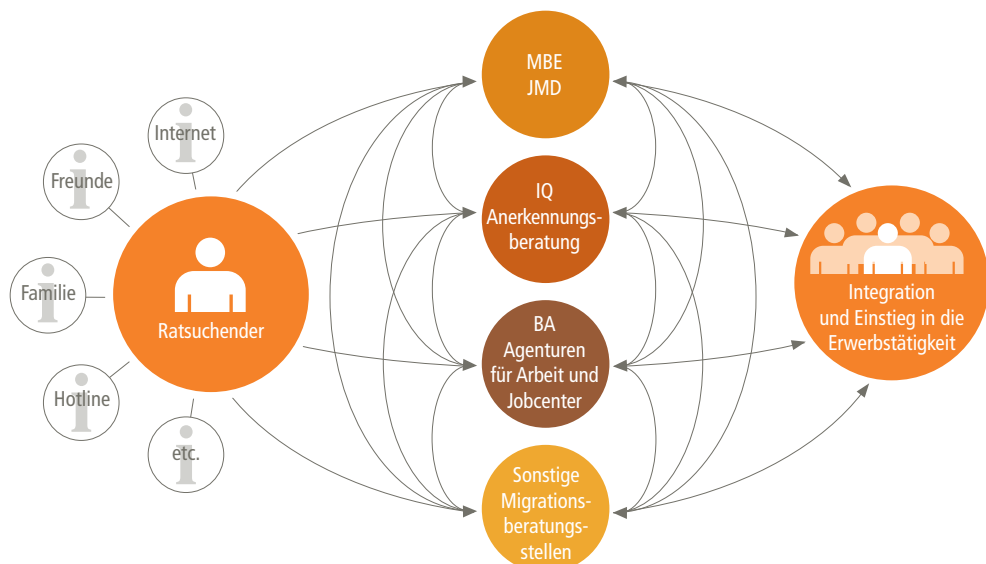
#### 1.4 Potenzialanalyse in der Beratung von Migranten

Grundlage der vorliegenden Broschüre ist das Forschungsprojekt „Erfolgsfaktoren für eine

Potenzialanalyse in der Bildungsberatung von Migranten“. Es wurde im Auftrag der Bertelsmann Stiftung vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführt. Im Mittelpunkt stand die Frage, was Instrumente zur Potenzialanalyse für formal geringqualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund leisten müssen, um deren Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Um geeignete Instrumente zu identifizieren, wurden mit 23 Fachexperten qualitative, leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte so, dass die Vielfalt der Beratungslandschaft sowie der vorhandenen Ansätze zur Potenzialanalyse abgebildet werden konnte. Befragt wurden elf Experten für Migration, sechs Experten für Kompetenzfeststellung und Potenzialanalyse sowie sechs MBE-Berater (vgl. Abb. 4). Einige der befragten Experten haben selbst an der Entwicklung (und zum Teil auch an der Umsetzung) von Kompetenzfeststellungsverfahren mitgearbeitet.

Abb. 3: Möglicher Weg durch die Beratungslandschaft



Quellennachweis: Eigene Darstellung

| BertelsmannStiftung

Die Befragung erfolgte leitfadengestützt und war als offenes Gespräch angelegt. Zum besseren Verständnis und zur Absicherung der Ergebnisse wurden Rückfragen gestellt. Der Leitfaden wurde in seinen wichtigsten Fragestellungen an die jeweilige Expertengruppe angepasst. Die Interviews fanden von Anfang August bis Ende September 2014 statt. Sie erfolgten telefonisch oder im direkten Gespräch und dauerten zwischen 60 und 90 Minuten. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden alle personenbezogenen Daten anonymisiert. Die Interviews wurden verschriftlicht und mit Hilfe eines – auf Grundlage des Leitfadens erstellten – Kategoriensystems ausgewertet. Die Ergebnisse gewähren einen qualitativen Einblick in die Beratungspraxis und sind keine im statistischen Sinne repräsentativen Resultate.

Die vorliegende Forschungsbroschüre fasst die Erkenntnisse aus dem Projekt zusammen. Nach einer kurzen Beschreibung der Bedeutung informell und non-formal erworbener Kompetenzen bei der Potenzialerschließung (Kapitel 2) wird die Migrationsberatung für Erwachsene vorgestellt (Kapitel 3). Kapitel 4 widmet sich bereits entwickelten Instrumenten zur Potenzialanalyse, deren Praxistauglichkeit in der Migrationsberatung in Kapitel 5 bewertet wird. Die Broschüre schließt (Kapitel 6) mit der Vorstellung eines Instrumentariums, das im Zuge des Projektes für den Einsatz in der Beratungspraxis entwickelt wurde – Kompetenzkarten als kreative und visuelle Instrumente zur Potenzialerschließung in der Migrationsberatung.

Abb. 4: Zusammensetzung des Samples: Experteninterviews mit 23 Personen



Quellennachweis: Eigene Darstellung

| BertelsmannStiftung

# Informell und non-formal erworbene Kompetenzen

## 2.1 Was bedeutet eigentlich „Kompetenz“?

Im Diskurs zwischen Wissenschaftlern und Praktikern wird der Kompetenzbegriff immer wieder unterschiedlich verstanden und gebraucht (vgl. Böhlinger/Münk 2008). Kompetenz kann in Anlehnung an Weinert (2001, S. 27 f.) verstanden werden als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen (willensbestimmten) und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwort-

tungsvoll nutzen zu können.“ Wissen, Können, aber auch Motivation und Emotion bilden dabei das „Grundgerüst“ von Kompetenz (vgl. Abb. 5).

Es werden verschiedene Dimensionen der Kompetenz unterschieden: Persönlichkeits-, Sozial- und Methodenkompetenz als überfachliche Kompetenzdimensionen sowie Sach- bzw. Fachkompetenz als fachliche Kompetenzdimension (vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2003; Gnahn 2007, S. 27 ff.; Kaufhold 2009, S. 38):

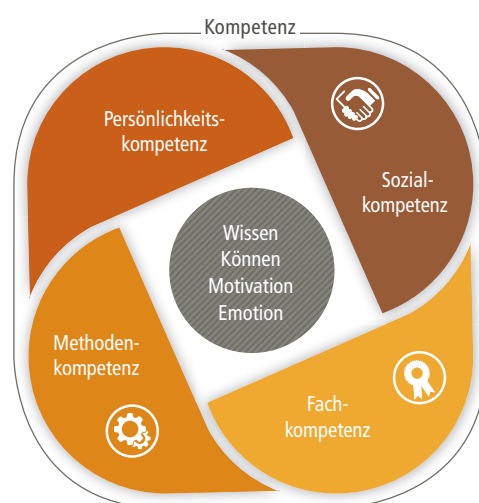
**Persönlichkeits- oder personale Kompetenzen** erlauben es einer Person, reflexiv selbstorganisiert zu handeln. Dazu gehört die Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen, produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder zu entwickeln, eigene Begabungen und Motivationen zu entfalten und sich kreativ entwickeln zu können.

**Sozialkompetenz** umfasst alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die in der Beziehung zu anderen Menschen wirksam werden können. Das bedeutet, sich mit anderen auseinandersetzen und verständigen sowie sich gruppen- und beziehungsorientiert verhalten zu können. Dazu gehören Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Toleranz, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit.

Die **Methodenkompetenz** weist gewisse Parallelen zur Fachkompetenz auf. Sie bezeichnet die Fähigkeit, Aufgaben und Probleme ebenso zielgerichtet wie strukturiert und effektiv angehen und bewältigen zu können. Dazu gehört es, erlernte Denkmethoden, Arbeitsverfahren, Lösungs- oder Lernstrategien (fachlicher und überfachlicher Natur) selbständig anwenden, reflektieren und weiterentwickeln zu können.

Zur **Fachkompetenz** zählen spezialisierte und auf bestimmte Gebiete bezogene

Abb. 5: Struktur von Kompetenz



Quellennachweis: Struktur von Kompetenz  
(nach Kaufhold 2009, S. 38)

| BertelsmannStiftung

Abb. 6: Definitionen zur Abgrenzung des Kompetenzbegriffs

## INFO

### Definitionen zur Abgrenzung des Kompetenzbegriffs:

In der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen sind folgende Begriffe definiert (Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008):

**QUALIFIKATION** ist „das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen“.

**LERNERGEBNISSE** sind „Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert“.

**KENNTNISSE** sind „das Ergebnis der Verarbeitung von Information durch Lernen. Kenntnisse bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Arbeits- oder Lernbereich. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben“.


**FERTIGKEITEN** sind „die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben“.

**KOMPETENZ** ist „die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben“.

Kompetenzen. Meist handelt es sich dabei um berufliche Kompetenzen oder Kompetenzen, die in formalen Lernprozessen erworben wurden. Diese beinhalten spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die zur Bewältigung von Aufgaben und Situationen einer beruflichen Tätigkeit erforderlich sind. Hinzu kommt, dieses Wissen auch sinnorientiert einsetzen und bewerten zu können.

Anders als bei der Frage nach der Qualifikation stehen beim Kompetenzbegriff der Mensch und dessen tatsächliche Handlungsfä-

higkeit im Vordergrund (vgl. Abb. 6): Wichtig ist nicht, was der Einzelne irgendwann einmal gelernt hat, sondern was er heute kann. Wie und wo (formal, non-formal oder informell) wir unser Wissen erworben haben, spielt also bei der Kompetenzermittlung eine untergeordnete Rolle. Kompetenzen lassen sich deswegen auch nur subjektgebunden erheben bzw. beurteilen (vgl. Kucher/Wacker 2011, S. 163).



„Für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, wollen wir neue Verfahren entwickeln und erproben, die zu Transparenz und Anerkennung führen.“

## 2.2 Das meiste Wissen erwerben wir über informelles und non-formales Lernen

Neben den formal erworbenen Kompetenzen unterscheiden wir noch non-formal und informell erworbene Kompetenzen. Den Stellenwert, den informelles Lernen in unseren Lernprozessen einnimmt, verdeutlicht eine repräsentative Studie zum Weiterbildungsbewusstsein der deutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Demnach ist nur für 14 Prozent der befragten Personen formalisiertes Lernen der wichtigste Lernkontext. 86 Prozent lernen auf anderen Wegen, z. B. durch „arbeitsbegleitendes Lernen“ (58 Prozent) oder (bei neun Prozent) im privaten Umfeld (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2004, S. 43). Bei Menschen mit Migrationshintergrund nimmt informelles Lernen häufig einen noch höheren Stellenwert ein.

Informell erworbene Kompetenzen beinhalten alle sozialen, interkulturellen und verhaltensspezifischen Kompetenzen, die wir im Alltag, im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit und/oder in sozialen Beziehungen erwerben. Informelles Lernen geschieht nicht organisiert und ist nur in geringem Maße intentional.

Non-formal erworbene Kompetenzen eignen wir uns im Rahmen planvoller Tätigkeiten an, zum Beispiel am Arbeitsplatz in Form eingeübter Arbeitsabläufe oder langjähriger Berufserfahrung. Sie zeichnen sich durch eine definierte Lehrer-Lerner-Beziehung aus (z. B. Führungskraft-Angestellten-Beziehung) und sind intenti-

onal. Non-formal erworbene Kompetenzen zielen nicht auf einen regulären Bildungsabschluss (Schule, Berufsabschluss, Hochschule). Ein klassisches Beispiel für non-formales Lernen sind betriebsinterne oder externe Weiterbildungen (vgl. Abb. 7).

Kompetenzfeststellungsverfahren dienen dazu, informelles und non-formales Lernen auch jenseits formaler Nachweise sichtbar und damit verwertbar zu machen.

## 2.3 Kompetenzen feststellen, Potenziale aufzeigen

Kompetenzfeststellung ist die Grundlage einer passgenauen und migrationssensiblen Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund. Sie ist Voraussetzung für weitere Schritte im beruflichen Integrationsprozess. Kompetenzfeststellungsverfahren werden in verschiedenen Kontexten eingesetzt: etwa als innerbetriebliches Instrument zur Personalauswahl oder im Rahmen der schulischen Berufsorientierung. Die meisten der eingesetzten Instrumente zur Kompetenzerfassung bei Migranten sind zielgruppenneutral. Eine migrantenspezifische Ausrichtung erfolgt meist erst durch Ergänzungen, zum Beispiel durch Sprachstandserhebungen oder sprachlich kulturelle Modifizierungen (vgl. Kucher/Wacker 2011, S. 165).

Zu den Erhebungsverfahren bei Kompetenzfeststellungen zählen insbesondere Inter-

views, Arbeitsproben, Testverfahren, biografieorientierte Methoden, Profiling oder Assessment-Center. Die Auswertung kann in Form einer Selbst- oder Fremdeinschätzung vorgenommen werden (vgl. IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung 2008, S. 9). Kompetenzfeststellungsverfahren lassen sich in subjekt- und anforderungsorientierte Verfahren einteilen (vgl. Abb. 8).

Subjektorientierte Verfahren zielen darauf ab, „dass Teilnehmende sich ihrer Kompetenzen, Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bewusst werden und ihnen auf dieser Grundlage die Gestaltung der weiteren beruflichen Entwicklung ermöglicht wird. Im Fokus steht die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit durch die Aktivierung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten über die eigentliche fach-

liche Qualifikation hinaus. Im Sinne einer ressourcenorientierten Laufbahnberatung werden langfristige Perspektiven für ein Leben in Deutschland entwickelt“ (ebenda).

Wichtig ist hierbei also die Reflexion der eigenen Lern- und Lebensbiografie sowie der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Dabei spielt weniger die exakte Messung von Kompetenzen eine Rolle als das Empowerment des Ratsuchenden – also die Stärkung der Autonomie und Selbstermächtigung. Die Beratung konzentriert sich auf vorhandene Potenziale und stärkt eine ressourcenorientierte Perspektive. Die Mehrheit der in der heutigen Praxis eingesetzten Potenzialanalysen sind subjektorientierte Verfahren (vgl. Kucher/Wacker 2011, S. 166).

Anforderungsorientierte Verfahren „integrieren bestimmte Anforderungen des Arbeits-

Abb. 7: Hauptformen lebenslangen Lernens



marktes in die Kompetenzfeststellung. Dazu zählen z. B. Tests, fachliche Feststellungsverfahren oder Assessment-Center-Verfahren“ (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung 2008, S. 9). Sie werden zumeist eingesetzt, wenn Unternehmen die Kompetenzen von Stellenbewerbern prüfen. Im Gegensatz zu den subjektorientierten Verfahren werden dabei neben den Stärken auch die Schwächen der Kandidaten ermittelt. Im Vordergrund stehen also die Arbeitsmarkt-

anforderungen und die berufliche Anschlussfähigkeit der Ergebnisse (vgl. Kucher/Wacker 2011, S. 166). Beide Ansätze lassen sich in der Praxis kombinieren.

Zu prüfen ist aber, wie die beschriebenen Ansätze in der Migrationsberatung für Erwachsene eingesetzt werden können. Hierzu werden zunächst die Spezifika der MBE näher untersucht.

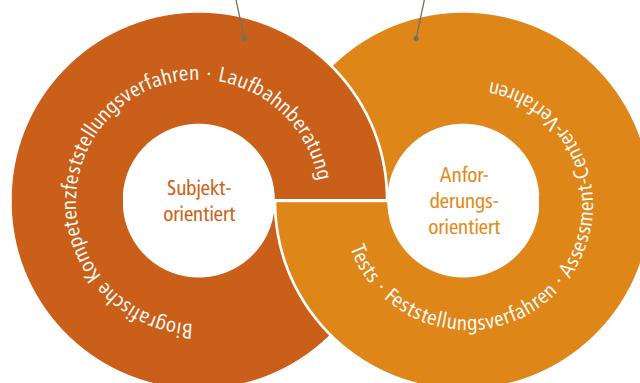
Abb. 8: Subjekt- und anforderungsorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren

**Subjektorientierte Verfahren:**

Bewusstmachung der eigenen Kompetenzen,  
Empowerment der Klienten

**Anforderungsorientiertes Verfahren:**

Anforderungen des Arbeitsmarktes und berufliche  
Anschlussfähigkeit ausschlaggebend



Beide Ansätze können in der Praxis kombiniert werden.



# Die Beratung von Migranten

Abb. 9: Rollenverteilung zwischen Ministerien und Verbänden



Quellennachweis: BMI 2010

| BertelsmannStiftung

In der deutschen Beratungslandschaft nimmt die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) eine Schlüsselposition ein. Auch die Erfassung von Kompetenzen spielt hier eine bedeutende Rolle. Aus diesem Grund wurde die MBE im Rahmen des Projekts in den Fokus genommen. Instrumente und Verfahren zur Kompetenzerfassung wurden daraufhin untersucht, wie erfolgreich sie sich in der MBE einsetzen lassen.

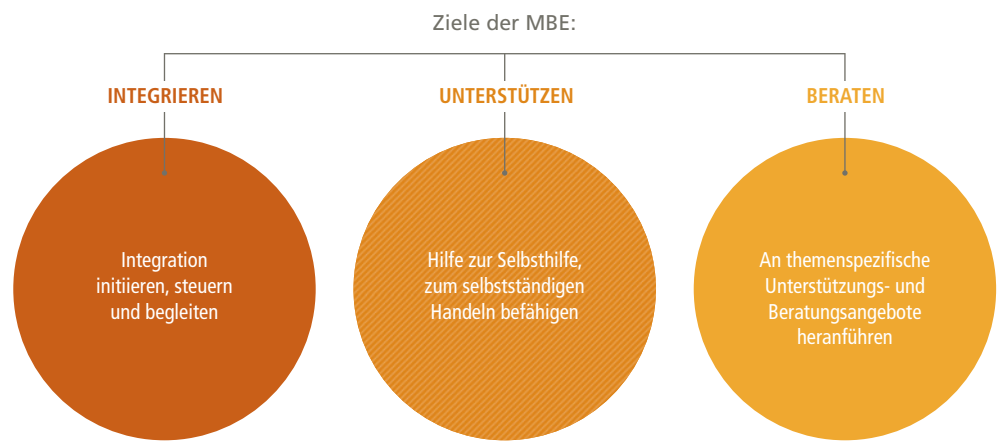
## 3.1 Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)

Mit der Migrationsberatung für Erwachsene besteht seit 1. Januar 2005 ein eigenständiges migrationsspezifisches Beratungsangebot. Es

handelt sich um ein zeitlich befristetes, bedarfsorientiertes, individuelles Grundberatungsangebot, das durch das Bundesministerium des Inneren (BMI) finanziert wird. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ist mit der Durchführung der MBE beauftragt (vgl. BAMF 2011). Die konkrete Umsetzung und Ausgestaltung der Beratung obliegt den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie Deutschland im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland) sowie dem Bund der Vertriebenen (vgl. Abb. 9).

Hauptberufliche Migrationsberater ermitteln den individuellen Unterstützungsbedarf von

Abb. 10: Auftrag der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)



Quellennachweis: BMI 2010

| BertelsmannStiftung

**1** Im Jahr 2013 waren 89 Prozent aller Klienten in MBE-Einrichtungen über 27 Jahre alt. Elf Prozent aller Ratsuchenden waren jünger. Obwohl Jugendmigrationsdienste (JMD) grundsätzlich für diese Zielgruppe zuständig sind, werden Jüngere zu Klienten der MBE, wenn sie keine ortsnahe JMD-Stelle vorfinden oder wenn sie einen Beratungsbedarf haben, der Gegenstand der Erwachsenenberatung ist (z. B. junge Paare und Familien; vgl. BAMF 2014).

**2** Spätaussiedler und Ausländer, die sich nach § 44 AufenthG dauerhaft in Deutschland aufhalten, bis zu drei Jahre nach der Einreise oder dem Erwerb des dauerhaften Aufenthaltstitels.

**3** Asylbewerber oder Personen mit Duldungsstatus sind nicht Zielgruppe der MBE. Sie werden in spezialisierten Flüchtlings- oder Asylberatungsstellen betreut.

Einwanderern auf Grundlage eines professionellen Fallmanagements (Case Management). Auf Wunsch entwickeln sie daraus einen Förderplan zur Umsetzung von Integrationsmaßnahmen. Hierbei sollten möglichst alle Aspekte der Integrationsförderung in Betracht gezogen werden. Im Idealfall treten die Berater nicht nur als Ratgeber auf, sondern als Koordinatoren, die verschiedene Unterstützungsangebote und -institutionen zum Wohle der Klienten verknüpfen (vgl. Reis 2013, S. 16). Die Beratungsziele sind weit gefasst und entsprechend facettenreich. Aus der Perspektive des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge verfolgt die MBE drei Zielsetzungen: Integration, Unterstützung und Beratung (vgl. Abb. 10).

Die Aufgabenschwerpunkte der MBE sind laut Förderrichtlinie eine „bedarforientierte Einzelfallberatung der Zuwanderer auf der Grundlage eines professionellen Case Management-Verfahrens sowie die sozialpädagogische Begleitung der Zuwandernden und Hilfestellung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten während der Integrationskurse“ (BMI 2010). Aktuell führen in Deutschland etwa 600 Stellen (trägerübergreifend) Migrationsberatungen durch.

### 3.1.1 Zielgruppen der MBE

Zielgruppe der MBE sind erwachsene Einwanderer über 27 Jahre<sup>1</sup>, die sich nach § 44 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) dauerhaft in Deutschland aufhalten. Beraten werden Neueinwanderer<sup>2</sup>, Einwanderer im Sinne der nachholenden Integration und Personen mit unzureichenden Deutschkenntnissen. Vorrangig berücksichtigt werden dabei Einwanderer, die nach § 44a AufenthG zur Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichtet sind (vgl. BMI 2010).

Der Anteil der Neueinwanderer, also derjenigen, die in den ersten drei Jahren nach Erlangung eines dauerhaften Aufenthaltstitels zur MBE kommen, beträgt nur 36,5 Prozent (vgl. Abb. 11). Die Mehrzahl der Ratsuchenden lebt schon länger als drei Jahre in Deutschland, häufig sogar länger als zehn Jahre. Offensichtlich besteht also ein hoher Bedarf an nachholender Integration. Unter den „späten“ Ratsuchenden sind häufig Migranten, die aufgrund persönlicher Umbrüche oder einer beruflichen Neuorientierung beraten werden wollen.

In den letzten Jahren kommen auch verstärkt Flüchtlinge<sup>3</sup> zur Beratung. Sie stammen vornehmlich aus den Herkunftslän-

dern der Asylantragsteller in Deutschland: Syrien, Kosovo, Albanien, Serbien, Irak, Afghanistan, Mazedonien und Eritrea (vgl. Statista 2015). Daraus ergeben sich für die MBE-Berater neue Herausforderungen, da der Beratungsablauf der grundsätzlichen Konstitution der zu Beratenden angepasst werden muss. Häufig sind hier zunächst einmal existenzielle oder gesundheitliche Fragen zu klären. Die Arbeit an perspektivischen Zielen ist erst im zweiten Schritt möglich.

Die Klienten der MBE sind hinsichtlich ihrer vorhandenen Kompetenzen heterogen. Bei den formalen Qualifikationen reicht die Spannweite von (funktionalen) Analphabeten bis hin zu Personen mit Hochschulabschluss, die eine Erstorientierung suchen. In den meisten Fällen handelt es sich aber um formal Geringqualifizierte oder Personen mit in Deutschland nicht anerkannten Abschlüssen. Dies wird auch durch eine der wenigen aktuellen Studien zu Kompetenzen von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen<sup>4</sup>

bestätigt. Demnach haben fast 87 Prozent der Beteiligten zwar eine Schule besucht, knapp 70 Prozent davon können jedoch keine Zeugnisse vorlegen. Damit gelten sie als formal geringqualifiziert (vgl. Mirbach/Triebl/Benning 2014, S. 5 ff.).

Der formelle Bildungsgrad hat auch Auswirkungen auf Beratungsverlauf und -dauer. Nach Aussagen der Interviewpartner verbleiben Personen mit hohem Bildungsabschluss in der Regel weniger lange in der Beratung. Zudem nutzen Höherqualifizierte – parallel oder kompensatorisch zur Beratung – auch häufig andere Informationsquellen (v. a. das Internet). Formal Geringqualifizierte verbleiben dagegen länger im Case Management, teilweise sogar über mehrere Jahre. Für sie stellt die MBE eine wesentliche Stütze im Integrationsprozess dar.

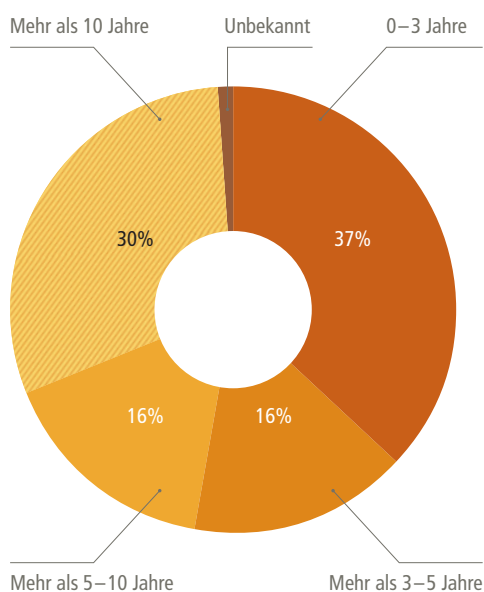
### 3.1.2 Anforderungen an die Berater

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer berührt zahlreiche Lebensbereiche der Migranten und stellt an die Berater vielfältige Anforderungen. Neben einer sozialpädagogischen Ausbildung und einem grundlegenden Verständnis der Institutions- und Unterstützungslandschaft kommt vor allem der Beratungskompetenz sowie der Anwendungskompetenz (von Methoden und Instrumenten einzelner Potenzialanalyseverfahren) große Bedeutung zu. Zu den weiteren Schlüsselkompetenzen von Beratern zählen interkulturelle Kompetenz und Erfahrung im Umgang mit Menschen unterschiedlicher Herkunft. Schließlich geht es auch darum, genderspezifische Unterschiede zu erkennen und religiöse Werte zu berücksichtigen.

Notwendige personale Kompetenzen sind Empathie, Geduld, Wertschätzung der Klienten, Toleranz, eine positive Grundhaltung gegenüber Menschen sowie die Fähigkeit, Migranten für Themen wie Kompetenzfeststellungsverfahren zu öffnen und sie angemessen zu beraten (vgl. Abb. 12). Letztlich bestimmen stets die Klienten die

<sup>4</sup> Studie „2. Befragung zur Qualifikation der Teilnehmenden der Projekte des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt II“, befragt wurden 20.000 Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit besonderem Unterstützungsbedarf.

Abb. 11: Zeitraum von der Erlangung eines dauerhaften Aufenthaltstitels bis zum Beratungsbeginn in einer MBE-Stelle



Quellennachweis: BAMF 2014

| Bertelsmann Stiftung

Abb. 12: Anforderungen an den MBE-Berater

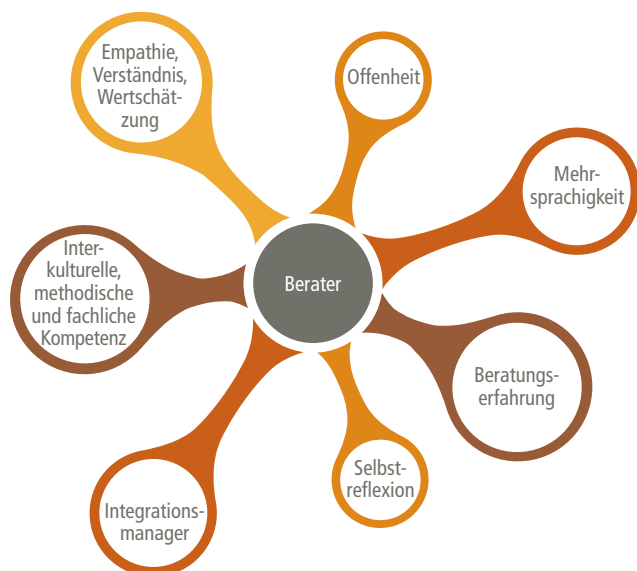
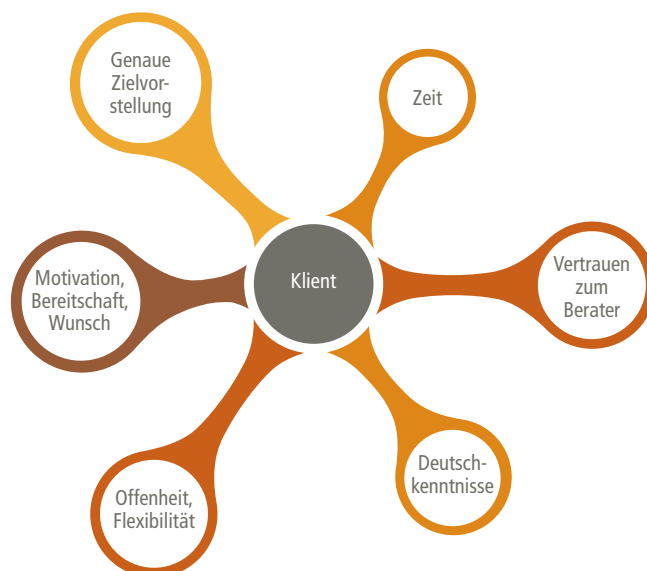


Abb. 13: Anforderungen an Ratsuchende



Quellennachweis: Eigene Darstellung

| BertelsmannStiftung

Agenda der Beratung und damit auch die Richtung des Gesprächs. Die Berater müssen sich demgegenüber offen zeigen und gleichzeitig kompetent in allen an sie herangetragenen Themenfeldern sein. Nicht zu unrecht erwarten die Klienten von der MBE Orientierung für ihren Integrationsprozess, und so gehört es idealerweise zu den Kompetenzen der Berater, aus dem, was Klienten in ihren eigenen Worten beschreiben, die relevanten Informationen zu filtern und mit diesen zu arbeiten.

Für einen Berater ist es von Vorteil, wenn er die Herkunftssprache einer bestimmten Nationalität beherrscht. Dadurch lassen sich anstehende Schritte und Verfahren nicht nur besser erklären, sondern es entstehen auch leichter Transparenz und Vertrauen. Natürlich sind entsprechende Sprachkenntnisse nicht zwingend. Dann aber sollte auf andere Weise eine Übersetzung in die Muttersprache gewährleistet werden, um z. B. Missverständnisse zu vermeiden.

### 3.1.3 Anforderungen an die Ratsuchenden

Auch die Ratsuchenden selbst können einen Beitrag zu einer erfolgreichen Beratung und Potenzialanalyse leisten (vgl. Abb. 13). Grundvoraussetzung ist, dass die Klienten zunächst einmal genügend Zeit für eine ausführliche Beratung mitbringen. Außerdem benötigen sie Vertrauen zum Berater, um sich auf eine Potenzialanalyse einzulassen. Schließlich muss der Klient klar äußern, in welche Richtung er eine Beratung wünscht bzw. benötigt. Nur wenn sich beide Seiten eindeutig über die anzustrebenden Ziele verständigen, lässt sich eine Beratung (bzw. der darin entwickelte Förderplan) auch erfolgreich umsetzen. Ferner sind grundlegende Deutschkenntnisse bei den Klienten von Vorteil.

## Zitat



„Die Frage nach den Ressourcen, den Fähigkeiten und Kompetenzen der Ratsuchenden ist absolut notwendig in jeder Beratung. Das Neue an der Potenzialanalyse ist, dass das individuelle Wollen und Können der Ratsuchenden zum Ausgangspunkt der Beratung gemacht wird.“

Wolfgang Barth, Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.

| BertelsmannStiftung

### 3.1.4 Ablauf einer Beratung mit Potenzialanalyse: Beispiel Case Management

Für die Beratung von Migranten gibt es keinen linearen, vordefinierten Weg, der sich schematisch abhandeln ließe. Dafür sind die Ausgangslagen der Klienten in der MBE zu unterschiedlich. Dennoch hat sich ein Prozessablauf etabliert, dessen Bestandteile und Abläufe eine zielorientierte Beratung unterstützen. Auch in der MBE spricht man von einem Case Management. Dahinter verbirgt sich ein „Handlungskonzept, das verschiedene Prozessschritte in Form eines Regelkreises zusammenführt“ (Reiss 2013, S. 15 ff.). Case Management ist daher weniger eine situationsbezogene Einzelfallhilfe als vielmehr eine systematische Integrationsbegleitung. Gemäß den Rahmenempfehlungen der Deut-

schen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) beinhaltet es sechs wesentliche Prozessschritte (vgl. Abb. 14):

In der ersten Phase des Case Management bildet sich die Vertrauensbasis zwischen Berater und Klient; es wird geklärt, in welcher Form die Beratung ablaufen soll. Dazu gehört u. a. die Frage, ob ein komplettes Case Management inkl. Förderplan erarbeitet werden soll oder ob niederschwelligere Formen der Unterstützung ausreichen. Geklärt werden der Beratungsbedarf des Klienten, seine Erwartungshaltung an die MBE sowie der genaue Beratungsauftrag an den Berater.

Nach erfolgreicher Vereinbarung erfolgt in Phase 2 die Bestandsaufnahme. Hier werden die wesentlichen biografischen Daten der Klienten erfasst. Zu diesen zählen neben formellen Nach-

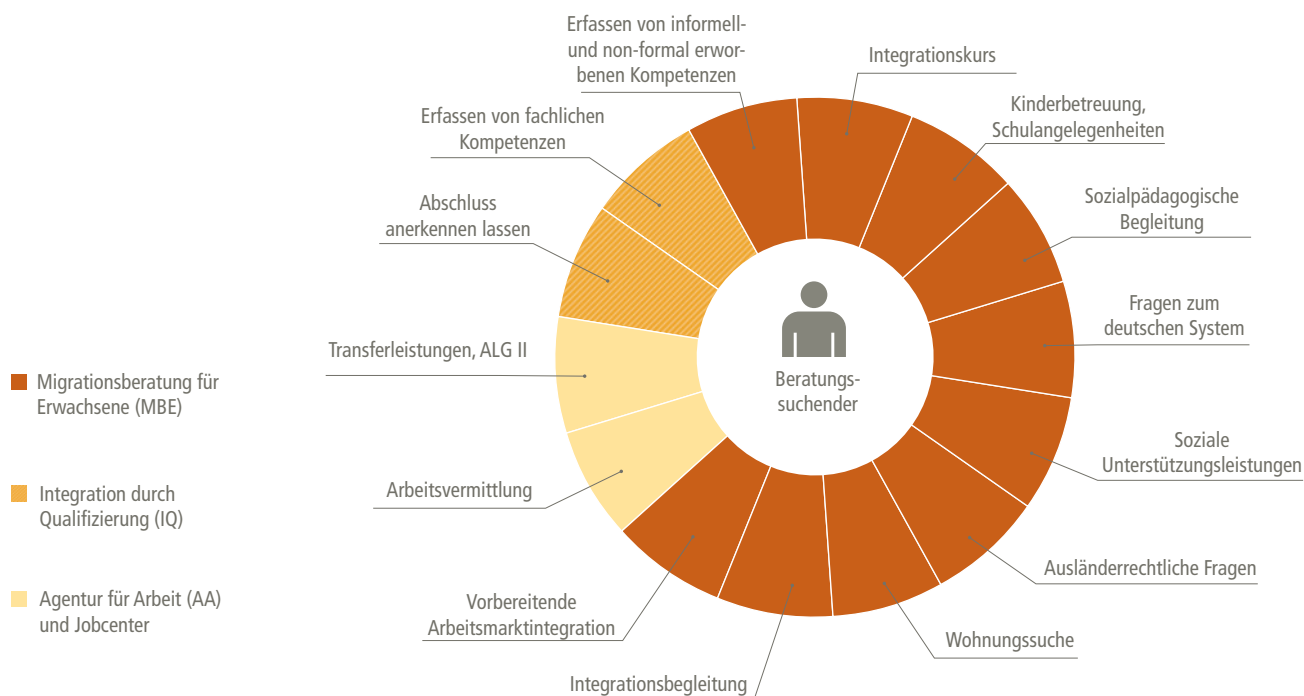
Abb. 14: Ablauf des Case Managements im Rahmen der MBE



Quellennachweis: Reiss 2013, S. 16

| BertelsmannStiftung

Abb. 15: Wege eines Zuwanderers in der Beratungslandschaft



Quellennachweis: Eigene Darstellung

BertelsmannStiftung

weisen und der Ermittlung von Sprachkenntnissen auch eine Potenzial- und Kompetenzfeststellung. Welche speziellen Verfahren und Instrumente dabei eingesetzt werden, ist nicht vorgegeben. Die Berater müssen individuell entscheiden. Dabei sind ihnen zumeist Grenzen gesetzt. Gerade bei komplexem Unterstützungsbedarf ist z. B. die zur Verfügung stehende Zeit ein limitierender Faktor. Häufig wird zur Erhebung der Kompetenzen ein biografisches Interview gewählt. Allerdings reichen nach Auffassung der Berater die bestehenden Interviewformen nicht aus, um auch informell und non-formal erworbene Kompetenzen zu erfassen. Es besteht somit ein Bedarf an besseren Verfahren.

In Phase 3 entsteht der Förderplan. Berater und Klient erarbeiten gemeinsam die Ziele und legen fest, wie diese erreicht werden sollen. Dazu gehören auch die Benennung weite-

rer Stellen, die in den Unterstützungsprozess eingebunden werden sollen, sowie zusätzliche Leistungen und Unterstützungsangebote (vgl. Abb. 15).

Mit Phase 4 beginnt die eigentliche Umsetzung der Maßnahmen (Leistungssteuerung), wobei die MBE-Berater hier nicht nur als Berater wirken, sondern in erster Linie als Koordinatoren. Case Management unterscheidet sich von der klassischen Einzelfallhilfe dadurch, dass die Fachkräfte Probleme nicht allein mit den Ratsuchenden bearbeiten, sondern auch Dritte hinzugezogen werden. Das Herzstück der Arbeit im Case Management sind Vermittlung und Steuerung.

Daraus ergeben sich auch die Hauptaufgaben in Phase 5, dem Monitoring. Die MBE-Berater begleiten und überprüfen die vereinbarten Maßnahmen und greifen gegebenenfalls steuernd ein. Phase 6 beinhaltet die Evaluation.

## INFO

In den „Handlungsempfehlungen der MBE und JMD für die gemeinsame Arbeit mit Familien“, die von BAMF, BMI und BMFSFJ in Zusammenarbeit mit den Zentralstellen der MBE und JMD erarbeitet wurden, werden Vorschläge für eine Kooperationsvereinbarung mit dem Jobcenter gegeben. Über diese Vereinbarung lassen sich u. a. folgende Punkte klären (BAMF 2013, S. 19):

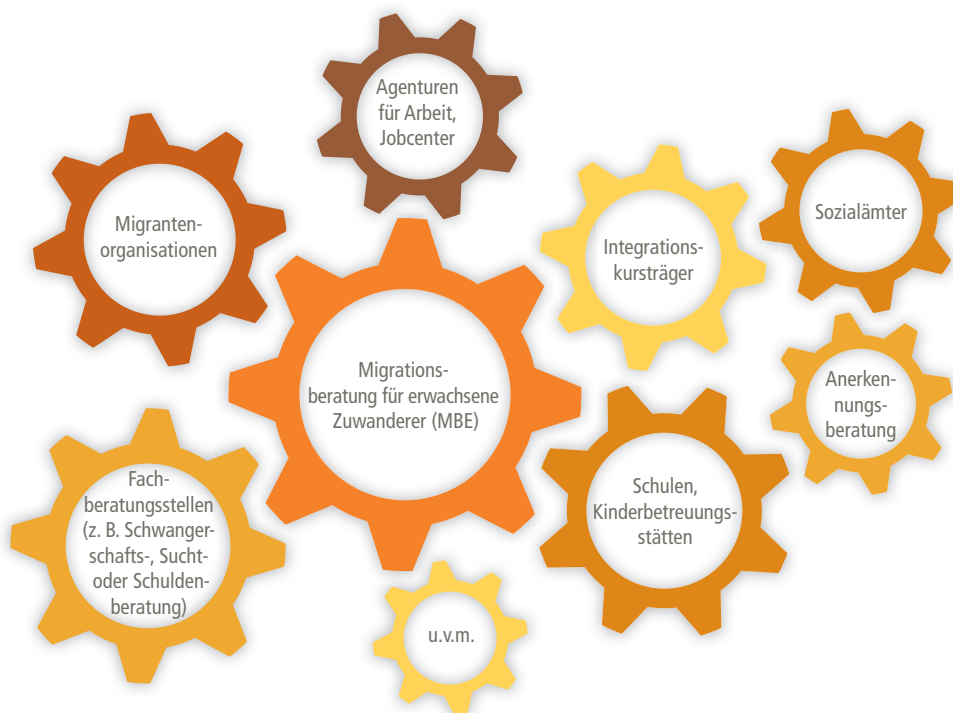
- „Systematische Information durch die Jobcenter über das Angebot der bundesgeförderten Beratungsprogramme und Verweise an diese (dies setzt voraus, dass sie immer aktuelle Informationen über die Arbeit der Dienste vor Ort haben)
- Benennung eines zentralen Ansprechpartners
- Festlegung der Form, wie die Beratungsdienste über die Angebote und Maßnahmen der Jobcenter informiert werden
- Vorschläge zur Konfliktlösung bei eventuell auftretenden Konflikten zwischen Beratungsdiensten und Fallmanagern.“

Mit ihr schließt die Beratung in der Regel ab und der Berater wird entpflichtet.

Im Jahr 2014 wurden bundesweit von 563 MBE-Stellen über 175.000 Migranten innerhalb und außerhalb des Case Management beraten.

Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Steigerung von rund zwölf Prozent. Knapp die Hälfte aller Beratungen (46 Prozent) fand im Rahmen eines Case Management statt (vgl. BAMF 2015, S. 13).<sup>5</sup>

Abb. 16: Kooperationspartner der MBE



<sup>5</sup> Zu Zwecken der statistischen Erfassung der Beratungsfälle wurde zwischen BAMF und Trägern der MBE bis 2014 die Regelung getroffen, dass ein Beratungsfall dann als Case Management-Fall deklariert wird, wenn ein Sondierungsgespräch bereits stattgefunden hat und mit der Sozial- und Kompetenzanalyse begonnen wurde (vgl. BAMF 2014). Seit 2014 gilt: Das Case Management beginnt, wenn Sondierungsgespräche geführt, eine Sozial- und Kompetenzanalyse durchgeführt und ein Förderplan erstellt wurden.



### **3.2 Netzwerke und die Bedeutung von Kooperationen, Kooperationsvereinbarungen und gemeinsamen Handlungsempfehlungen**

Stabile Netzwerke sind wichtig für die erfolgreiche Bildungsberatung von Migranten. Das gilt sowohl für die Beratungseinrichtungen als auch für die Berater selbst. Die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen erleichtert Migranten den Zugang zu weiteren Unterstützungsangeboten bzw. sozialen Diensten. Mittlerweile hat sich ein stabiles Netzwerk etabliert (vgl. Abb. 16).

Da zwischen MBE-Beratern und Ratsuchenden im Idealfall ein Vertrauensverhältnis besteht, wird durch die Kooperationen auch das Vertrauen zu anderen Akteuren gestärkt, und eine ganzheitliche Beratung ist so möglich (vgl. BAMF 2013, S. 15).

Als besonders relevant für die Potenzialfassung hat sich eine enge Kooperation zwischen MBE und den Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern erwiesen. An manchen Standorten weist die Kommunikation noch Optimierungsbedarf auf. Dort, wo sie gut entwickelt ist, werden frühzeitig Erfolge bei der Arbeitsmarktintegration erzielt. Das gilt insbesondere dann, wenn die notwendigen Informationen zwischen den einzelnen Institutionen klar und kompakt ausgetauscht werden. Im Jahr 2014 kooperierten die MBE-Stellen bei insgesamt 7.203 Beratungsfällen mit den Jobcentern und Arbeitsagenturen (vgl. BAMF 2015, S. 26).

Von einer starken Verzahnung der Angebote von Arbeitsagentur / Jobcenter und MBE-Einrichtungen profitieren beide Seiten. In der Praxis gibt es regelmäßigen Kontakt z. B. über Beraternetzwerktreffen, Arbeitskreise oder

andere gemeinsame Veranstaltungen. Manche MBE-Stellen organisieren Workshops für Arbeitsvermittler mit dem Ziel einer interkulturellen Öffnung und Sensibilisierung für die Situation und Belange von Migranten. Solche Aktionen allein können jedoch eine permanente, offene Kommunikation nicht ersetzen.

# Instrumente zur Potenzialanalyse in der Praxis

## 4.1 Empowerment-Ansätze vs. Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren

In der Praxis kommen zur Feststellung arbeitsmarktverwertbarer Kompetenzen vor allem Empowerment-Ansätze und Gleichwertigkeitsfeststellungen von Berufen zum Einsatz. In beiden Fällen sollen Potenziale nutzbar gemacht werden.

Klassische Empowerment-Ansätze stellen den einzelnen Menschen und dessen persönliche Entwicklung in den Vordergrund, zielen also darauf ab, das Selbstbewusstsein der Klienten zu stärken und Potenziale bzw. Kompetenzen bewusst zu machen. Sie sind also subjektorientiert. Das schließt die Frage nach der Arbeitsmarktverwertbarkeit jedoch nicht aus. Diese Verfahren werden in der MBE am häufigsten verwendet. Da hier der Mensch in seiner Gesamtheit betrachtet wird, legen diese Verfahren in der Regel auch deutlich mehr Gewicht auf informell und non-formal erworbene Kompetenzen.

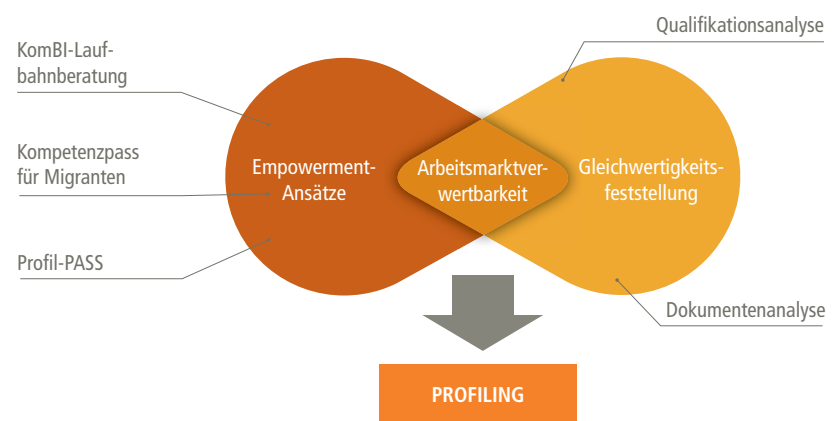
Dem gegenüber stehen Verfahren zur Gleichwertigkeitsfeststellung im Ausland erworbener Abschlüsse, die v. a. auf die Feststellung formaler Gleichwertigkeiten abzielen, nämlich im Hinblick auf Inhalte und Länge der Ausbildungen. Für die Arbeitgeber sind vor allem nachweisbare Berufserfahrung und anerkannte Abschlüsse von Interesse. Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren erfolgen im Rahmen der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Sie sind anforderungsorientiert und erfolgen in der Regel durch Dokumentenanalysen, die – wichtig für potenzielle Arbeitgeber – durch Experten anerkannte und bescheinigte Qualifikationen in bestimmten Arbeitsbereichen auswerten,

und in Ausnahmefällen durch Qualifikationsanalysen (zum Beispiel Fachgespräche, Arbeitsproben etc.) ergänzen.

## 4.2 Potenzialanalyse-Instrumente im Vergleich

Nachfolgend werden drei Instrumente zur Potenzialanalyse vorgestellt, die in der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund eingesetzt werden: KomBI-Laufbahnberatung, ProfilPASS, Kompetenzpass für Migranten (vgl. Abb. 17). Diese werden sowohl der Qualifikationsanalyse (als Instrument der Gleichwertigkeitsfeststellung) von Berufen gegenübergestellt als auch dem von der Bundesagentur für Arbeit zur Kompetenzerfassung eingesetzten Profiling. Ziel dieser Gegenüberstellung ist das Aufzeigen von Schnittstellen und Anknüpfungsmöglichkeiten.

Abb. 17: Übersicht der untersuchten Potenzialanalysen



Quellennachweis: Eigene Darstellung

| BertelsmannStiftung

# Instrumente zur Potenzialanalyse

	KOMBI-LAUFBAHNBERATUNG	PROFILPASS
› Ursprung	Entwickelt im Rahmen des Förderprogramms IQ und des bayerischen Informations- und Beratungsnetzwerks Migranet; Kombi = „kompetenz- und biografisch orientiert sowie interkulturell“	Entwickelt im Rahmen des Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) sowie des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES)
› Zielgruppe	Migranten	Insbesondere Menschen in beruflichen Umbruchsituationen (Elternzeit, sonstige Berufspausen, Umorientierung etc.)
› Fokus auf	Informell und non-formal erworbene Kompetenzen	Informell und non-formal erworbene Kompetenzen
› Konzept	Modulares Baukasten-System aus mehreren Instrumenten, flexibler Einsatz der einzelnen Module möglich, Berater entscheiden selbst über Instrumente und Reihenfolge ihrer Verwendung, Einzel- oder Gruppenberatung möglich	Biografisches Verfahren, das sich inhaltlich in fünf Bereiche untergliedert (siehe nächste Zeile „Erfasste Bereiche“), von ausgeübten Tätigkeiten wird auf vorhandene Kompetenzen geschlossen
› Erfasste Bereiche	Biografie, bisherige Tätigkeiten, individuelle Kompetenzen, weitere Entwicklungsschritte	Biografie, bisherige Tätigkeiten, individuelle Kompetenzen, Ziele, weitere Entwicklungsschritte
› Voraussetzungen	Berater müssen zum Wirkmodell und zur Anwendung des Verfahrens geschult werden	Berater müssen für das Verfahren qualifiziert werden
› Besonderheiten	Verfahren erlaubt ein umfassendes Qualitätsmanagement	ressourcen- und stärkenorientiertes Instrument, alle Lebensbereiche werden berücksichtigt, es ist auch eine elektronische Version vorhanden (e-ProfilPASS)
› Abschluss / Zertifizierung	Keine Zertifizierung oder sonstige Nachweise	Mappe mit allen vorhandenen Nachweisen (Zeugnisse, Teilnahmebescheinigungen etc.), persönliche Kompetenzbilanz
› Vorteile	Starker Fokus auf Empowerment, mehrfach evaluiertes Verfahren mit zeitlich und inhaltlich aufeinander abgestimmten Instrumenten	Fokus auf Empowerment, Verfahren liefert ein umfassendes und kompaktes Profil des Klienten, ProfilPASS ist vielseitig verwendbar, Klienten können ihre beruflichen Kompetenzen besser darstellen
› Nachteile	Hoher Zeitaufwand für einen gesamten Durchlauf (8 h), gute Deutschkenntnisse sind Voraussetzung, deshalb für Zielgruppen wie (funktionale) Analphabeten nicht einsetzbar	Hoher Zeitaufwand, Verfahren ist sehr sprachlastig, gute Deutschkenntnisse sind Voraussetzung
› Erforderliche Sprachkenntnisse	Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift	Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
› Zeitaufwand	Individuell, da Instrumente modular und flexibel einsetzbar, gesamter Durchlauf benötigt ca. 8 Stunden	Mindestens zwei Beratungstermine notwendig

KOMPETENZPASS FÜR MIGRANTEN	QUALIFIKATIONSANALYSE
Teil eines Projektes im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ des Bildungszentrums der Wirtschaft im Unterwesergebiet (BWU 2014)	Vom Westdeutschen Handwerkskammertag entwickeltes Musterverfahren (im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts PROTOTYPING)
Migranten	Migranten
Informell und non-formal erworbene Kompetenzen	Formale Kompetenzen
Kompetenzfeststellungsverfahren: Mischung aus subjekt- und anforderungsorientierten Instrumenten	Es wird die Gleichwertigkeit vorhandener formaler Abschlüsse mit einem Referenzberuf bzw. einer Referenzberufsgruppe festgestellt, der Klient muss dafür eine praktische Aufgabe aus dem jeweiligen Referenzberuf bewältigen, die Kompetenzen werden von berufsfachlichen Experten der Handwerkskammern überprüft, gegebenenfalls werden Ausgleichsmaßnahmen zur weiteren Qualifizierung empfohlen
Gesamte Lebens- und Erwerbsbiografie: Kompetenzpass zielt vor allem auf beruflich relevante Fähigkeiten, Fertigkeiten und Stärken, für die bisher kein Nachweis vorliegt	Nachweisbare berufliche Kompetenzen sowie alle beruflich relevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten, im Vordergrund stehen nicht einzelne Kenntnisse, sondern Handlungskompetenzen
Berater erhalten einen Gesprächsleitfaden als Arbeitsgrundlage	Qualifikationsanalyse setzt eine Erstberatung der Klienten voraus
Individuelle Kompetenzprofile lassen sich direkt mit Anforderungsprofilen angestrebter Jobs abgleichen	Rechtssicheres Verfahren, da über vorhandene Kompetenzen ein formeller Bescheid erstellt wird
Klienten erhalten mit dem Kompetenzpass eine Zusammenfassung ihrer Kompetenzen	Formeller Bescheid über die anerkannte Gleichwertigkeit der Berufsqualifikationen
Fokus auf Empowerment	Analyse überprüft die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen
Mit anschließender Begleitung in den Arbeitsmarkt (z. B. im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens) kann der gesamte Prozess sechs bis neun Monate dauern, Projekt wurde 2014 beendet, Weiterführung in Integrationskursen	Je nach Aufwand Kosten zwischen wenigen hundert bis mehreren tausend Euro
Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift	Geringe Deutschkenntnisse reichen bereits aus
Gesamter Durchlauf benötigt mindestens drei separate Beratungstermine	Unterschiedlich, je nach Beratungsaufwand und vorhandenen formalen Abschluss

Weiterführende Literatur zur den vorgestellten Instrumenten vgl. Literaturverzeichnis.

### 4.3 Das Profiling der Bundesagentur für Arbeit

Vielfach dient die Potenzialerschfassung in der MBE auch der inhaltlichen Vorbereitung der Klienten auf anschließende Beratungen, z. B. der Beratungs- und Vermittlungsarbeit in den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern. Erkenntnisse und Ergebnisse, die in der MBE erarbeitet wurden, sollten demzufolge so aufbereitet werden, dass sie von den Klienten möglichst auch reibungslos dort eingebracht werden können.

Das von der Bundesagentur für Arbeit zur Potenzialerschfassung eingesetzte Verfahren des Profilings ist somit ebenfalls als Referenz in der MBE relevant. Es besteht aus der Stärkenanalyse (beruflicher Werdegang, Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche Stärken) sowie der Potenzialanalyse (persönliches Profil und Umfeld-Profil) des Ratsuchenden (vgl. Abb. 18).

Abb. 18: Elemente des Profilings der Bundesagentur für Arbeit (BA)



# Erfolgsfaktoren für die Praxis der Potenzialanalyse

Die Durchführung einer Potenzialanalyse hängt von unterschiedlichen Rahmenbedingungen ab. Diese betreffen sowohl Ablauf und Ausgestaltung des Verfahrens als auch die Beratungssituation selbst. Aus den Interviews wurden Perspektiven für den erfolgreichen Einsatz von Potenzialanalysen in der Bildungsberatung von Migranten abgeleitet.

## 5.1 Ablauf und Ausgestaltung von Kompetenzfeststellungsverfahren

Jede Beratung hat ihren eigenen Anlass und jede Potenzialanalyse ihre individuellen Ziele. Verfahren, Methoden und Instrumente zur Potenzialanalyse müssen entsprechend darauf ausgerichtet werden. Es gilt dabei folgende Faktoren zu beachten:

### *Flexible und modular einsetzbare Instrumente*

Die meisten der etablierten Verfahren erfordern mehrere Stunden Zeit. In der alltäglichen Beratungspraxis ist es in der Regel nicht möglich, so viel Zeit auf die Analyse von Potenzialen zu verwenden.

Umso wichtiger sind flexible Instrumente, die sich modular einsetzen lassen. Mit ihrer Hilfe können Berater individuell entscheiden, wie eine Kompetenzfeststellung durchgeführt wird und wie viel Raum sie im Beratungsprozess einnimmt. Damit wird sowohl der Heterogenität der Zielgruppe als auch den unterschiedlichen Beratungsanlässen Rechnung getragen. Nur so ist ein bedarfsorientiertes Vorgehen überhaupt erst möglich.

### *Methodenmix mit visuellen und sprachlichen Angeboten*

Auch methodische Vielfalt bzw. ein Methodenmix können helfen, Instrumente auf die jeweiligen Bedürfnisse der Klienten zuzuschneiden. So gibt es zum Beispiel Klienten mit Sprachschwierigkeiten, die sich am besten über einen Beratungseinstieg in Form von Bildern öffnen. Hat ein Ratsuchender traumatische Erlebnisse zu überwinden, ist ein Einzelgespräch mit einer vertrauten Person sinnvoll, ohne dass sofort die gesamte Biografie besprochen wird. Bei kulturellen oder sprachlichen Barrieren ist auch die Visualisierung von Ereignissen oder Sachver-

Zitat

„Die Klienten müssen von Anfang an aktiv und selbstbestimmt an der Erfassung ihrer Potenziale mitwirken. Hierfür ist ein individuelles, flexibles Vorgehen in der Beratung nötig. Die hierfür eingesetzten Instrumente müssen das berücksichtigen.“

## INFO

### Anerkannte Dokumentation von Potenzialanalysen in der Bildungsberatung von Migranten:

Um auf dem Arbeitsmarkt bekannte und anerkannte Dokumentationen von Potenzialanalysen in der Bildungsberatung von Migranten zu etablieren, schlug Prof. Dr. Claas Triebel die Entwicklung eines gemeinsamen Dokumentes vor, das in allen bestehenden Potenzialanalysen verwendet wird. Ein solches Dokument orientiert sich an einheitliche, zuvor definierte Qualitätsstandards und macht die Ergebnisse der Kompetenzfeststellungen vergleichbar. Die einzelnen Verfahren könnten dann unter ihrem eigenen Label weiterlaufen (wie KomBI-Laufbahnberatung, ProfilPASS etc.), und informell sowie non-formal erworbene Kompetenzen ließen sich leichter anerkennen.

halten von Nutzen. Dies hilft, einen Großteil der Sprachschwierigkeiten zu überwinden.

#### *Ergebnisoffen und potenzialorientiert*

Auch die Ergebnisoffenheit der Verfahren ist entscheidend für ihren Einsatz. Eröffnet das Verfahren neue Möglichkeiten? Ist es tatsächlich personenbezogen oder stellt es auf ein zuvor definiertes Ziel ab, etwa die Eignungsfeststellung für einen bestimmten Berufszweig? Berücksichtigt das Verfahren die Charakteristika der Person oder geht es nur um den Bedarf des Arbeitsmarktes? Ein stark fokussiertes Instrument fragt nur vordefinierte Aspekte ab, während ein potenzialorientiertes Instrument die individuellen Stärken und Fähigkeiten in den Blick nimmt. Letzteres ist damit besser geeignet, um die Potenziale jedes Einzelnen abzubilden.

#### *Freiwilligkeit und Transparenz*

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Transparenz des durchgeführten Verfahrens. Zu Beginn einer Beratung sollte ihr Ablauf genau erklärt werden. Insbesondere Fragen zum Datenschutz müssen beantwortet und klar kommuniziert werden. Die Freiwilligkeit, mit der der Klient die Beratung und die Potenzialanalyse in Anspruch nehmen kann, muss über den gesamten Prozess sichergestellt sein. Es sollte nie der Eindruck entstehen (auch nicht unbewusst), dass Beratung seitens einer Institution vorgegeben oder erzwungen ist. Dies beschädigt das Vertrauen zwischen Berater und Ratsuchendem.

#### *Validität*

Benötigt werden Verfahren, die belastbare Ergebnisse erzielen. Auch wenn die Aussagekraft von Selbsteinschätzungsverfahren naturgemäß begrenzt ist, sollten die eingesetzten Verfahren dazu führen, dass die dokumentierten mit den tatsächlich vorhandenen Qualifikationen übereinstimmen.

#### *Anschlussfähigkeit*

Für ein Verfahren wichtig ist auch die Anschlussfähigkeit der Ergebnisse im weiteren Beratungs-

prozess. Der Potenzialanalyse kommt demnach die Rolle eines Vermittlers zwischen unterschiedlichen institutionellen Schnittstellen zu. Im Idealfall ist das Endprodukt anschlussfähig, und der Klient kann es im Bewerbungsprozess vorlegen.

### 5.2 Dokumentation und Anschlussfähigkeit der Beratungsergebnisse

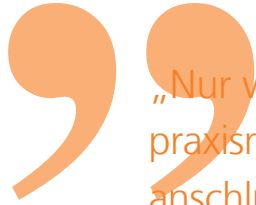
Mit Blick auf die Dokumentation und Anschlussfähigkeit von Kompetenzfeststellungen sollten ausländische Abschlüsse so überprüft bzw. begutachtet werden, dass sie im weiteren Verfahren auch anerkannt und auf dem Arbeitsmarkt akzeptiert werden. Da die meisten Verfahren bisher fast ausschließlich auf die Selbststärkung und das Empowerment der Migranten abzielen, ist die Anschlussfähigkeit an Kooperationspartner und Arbeitgeber nicht immer gegeben.

Die Dokumentation des Beratungsprozesses und insbesondere der im Rahmen einer Potenzialanalyse ermittelten Kompetenzen stärkt nicht nur das Selbstbewusstsein der Migranten, sie ist auch eine Orientierungshilfe für den Arbeitsmarkt. Wie bereits dargestellt, müssen sich Empowerment-Ansätze und Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren (wie die Qualifikationsanalyse) nicht ausschließen. Sie können sich ergänzen. Das gilt auch in Bezug auf die Dokumentation sowie die Anschlussfähigkeit von Potenzialanalysen. Die Dokumentation kann z. B. dabei helfen, dass ein Klient die Kompetenzerfassung bis zum Ende durchführt. Damit fördert eine Dokumentation die Steuerung des Beratungsprozesses. Zudem ist der Nachweis persönlicher Kompetenzen ein motivierendes Ergebnis für jeden Klienten.

In der Praxis kommt die Beratungsdokumentation vor allem wegen Zeitmangels häufig zu kurz. Erfolgt eine Dokumentation, wird diese üblicherweise von den MBE-Beratern nicht weitergegeben. Das geschieht nur in Einzelfällen und nach Absprache mit dem Klienten.



## Zitat



„Nur wenn Instrumente zur Potenzialerfassung eine einfache, praxisnahe Durchführung im Beratungsalltag ermöglichen und anschlussfähig für den weiteren Beratungsprozess gestaltet sind, werden sie auch eingesetzt. Diese Rahmenbedingungen sind genauso wichtig wie die Erarbeitung fundierter Ergebnisse.“

Franziska Schmidt, Deutsches Rotes Kreuz

| BertelsmannStiftung

### 5.3 Resümee

Die Interviews und der Vergleich der Instrumente zur Potenzialanalyse zeigen, dass es nicht die eine universelle Lösung gibt – aus mehreren Gründen:

Die Zielgruppe Migranten ist hinsichtlich ihrer individuellen Voraussetzungen heterogen (was z. B. Vorqualifikation und deutsche Sprachkenntnisse betrifft).

Potenzialerfassung in der MBE (bzw. im vereinbarten Förderplan) hat für die Klienten einen unterschiedlichen Stellenwert und ist mit individuellen Zielen verbunden.

Die Zeit für eine Potenzialerfassung ist häufig stark limitiert. Für komplexere Kompetenzerfassungsinstrumente reicht sie in der Regel nicht aus.

Die untersuchten Verfahren verlangen Kenntnisse der deutschen Sprache, die bei vielen Personen aus der Zielgruppe nicht gegeben sind. Das fördert Missverständnisse und falsche Schlussfolgerungen.

Nicht immer braucht es gleich eine umfassende Kompetenzfeststellung, um individuelle Beratungsziele zu erreichen. Praxisgerechte Verfahren sollten daher hinsichtlich ihrer Ein- und Ausstiegsmöglichkeiten hoch flexibel sein.

# Kompetenzkarten als kreative und visuelle Instrumente

## 6.1 Kompetenzkarten als neues Beratungsinstrument für die MBE

Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen sollte im Projekt ein flexibles Instrument entwickelt werden, das die zuvor genannten Kriterien berücksichtigt und gleichzeitig einen Einsatz in der MBE ermöglicht. Hierfür gelten folgende Anforderungen (vgl. Abb. 19):

- praxisnah: in unterschiedlichen Situationen niederschwellig einsetzbar
- modular: ausgestattet mit einer konzeptionellen Freiheit für Klient und Berater
- anerkannt: aufgebaut auf gängigen Begriffen aus der Kompetenzforschung
- anschlussfähig: z. B. durch Analogien zur Terminologie in der SGB-Beratung
- einfach in Durchführung und im Verständnis der Ergebnisse: Anlage als selbsterklärendes Konzept
- visualisiert: Verwendung einer bildlichen Darstellung von Kompetenzen, Interessen und Neigungen

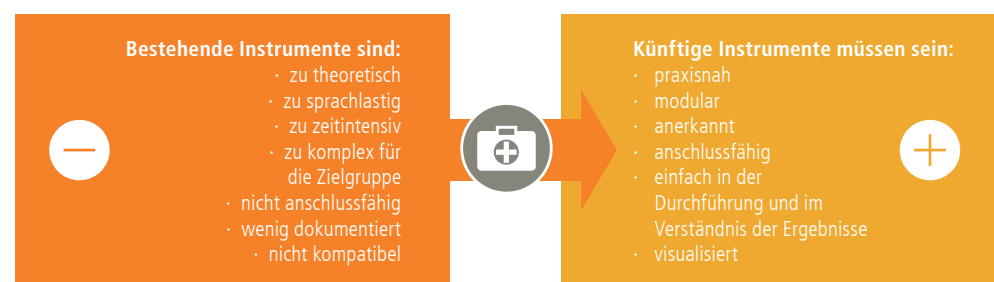
Das neue Konzept erhebt nicht den Anspruch einer kompletten Kompetenzfeststellung. Vielmehr bietet es einen flexiblen, niederschweligen Einstieg in das Thema. Dabei bleibt es allerdings fundiert und gründet auch auf bewährten Kompetenzbegriffen. Neu und exklusiv ist dagegen die konsequente Visualisierung der verwendeten Einzelkompetenzen. Hierin liegt der Schlüssel zu einer erfolgreichen Beratung. Sprachdefizite werden kompensiert und

schwierige Sachverhalte vereinfacht kommuniziert. Zudem enthalten die Karten neben den Informationen für die Klienten (auf der Vorderseite) auch wertvolle, weiterführende Informationen für die Berater (auf der Rückseite).

Die auf den Karten dargestellten Kompetenzen folgen einer gängigen Unterteilung in Sozial-, Personal-, Fach- und Methodenkompetenzen. Innerhalb der Kompetenzbereiche werden verschiedene Kompetenzen erfasst. Jede dieser Kompetenzen wird durch ein Bild illustriert. Die Bilder werden zudem um eine kurze, möglichst prägnante Erklärung ergänzt. Auf der Rückseite befinden sich weitere Erläuterungen des Kompetenzbegriffs sowie Beispielfragen, durch die sich im Beratungsgespräch die jeweilige Kompetenz alternativ oder noch näher beschreiben lässt. Für eine Anschlussfähigkeit an die Agenturen für Arbeit sowie Jobcenter wurden die 20 Stärken aus dem Profiling der Bundesagentur für Arbeit in das Kartenset übernommen. Diese Karten sind farblich durch einen roten Rand kenntlich gemacht. Beispielkarten sind im Anhang 4 abgebildet.

Zusätzlich wurden Kompetenzkarten integriert, die die persönlichen Interessen und Neigungen der Klienten illustrieren. Sie sind hilfreich, wenn der Gesprächseinstieg über Einzelkompetenzen schwierig erscheint.

Abb. 19: Anforderung an künftige Instrumente zur Durchführung von Potenzialanalysen



Ebenfalls Bestandteil des Instruments sind weiterführende Materialien. Sie umfassen Informationen, die den Beratungsprozess vertiefen (z. B. hinsichtlich Wirtschaftszweigen, Berufen, Werkstoffen, IT-Programmen, Musikinstrumenten etc.) oder die Anschlussinstrumente beschreiben (z. B. verschiedene Kompetenzfeststellungsverfahren).

## 6.2 Einsatz der Kompetenzkarten

Die Benutzung des Kartensets ist als interaktiver Prozess gedacht. Klient und Berater arbeiten dabei eng zusammen und tauschen sich aus. Das Verfahren lässt Freiräume, gibt also keine konkreten Einsatzmöglichkeiten vor. Und genau das ist in der MBE auch erforderlich. Eine zielorientierte Beratung braucht ein möglichst offenes und flexibles Instrument. Folgende Optionen zum Einsatz der Karten sind denkbar:

### *Einfacher Gesprächseinstieg*

Die Karten dienen dem Gesprächseinstieg bzw. als Zugang zur Kompetenzfeststellung. Dies ist besonders dann sinnvoll, wenn Klienten nur über geringe Deutschkenntnisse verfügen. Sie helfen aber auch weniger motivierten Klienten oder Personen, die sich über den Beratungszweck nicht im Klaren sind bzw. die noch nicht wissen, wohin ihr Weg sie führen soll. War der Einstieg erfolgreich, folgen entweder andere Verfahren der Sozial- und Kompetenzanalyse oder eine komplette Kompetenzfeststellung.

### *Komplette Kompetenzfeststellung*

Das Kartenset umfasst die drei wichtigsten Kompetenzbereiche zur Erfassung informell und

non-formal erworbener Kompetenzen. Es bietet verschiedene Möglichkeiten für eine komplette Sozial- und Kompetenzanalyse:

Die Klienten sichten die Karten und suchen sich 10 bis 15 Kompetenzen heraus, die sie als ihre Stärken betrachten. Die Karten werden besprochen und evtl. weitere Vertiefungskarten herangezogen. Am Ende des Prozesses steht die Identifikation von Hauptkompetenzen, die eine erste Einschätzung zur künftigen Berufsrichtung ermöglichen.

Das Kartenset lässt sich auch für nur einen Kompetenzbereich anwenden. Die darin aufgeführten Kompetenzen werden nacheinander abgefragt und bei Bedarf über Vertiefungskarten weiter ausgeführt. Schließlich kann das Kartenset auch als Komplettsset mit gemischten Karten verwendet werden. Dadurch ergibt sich ein vielfältiges Bild der jeweiligen Kompetenzen der Klienten.

### *Zeitversetzte Nutzung (erst Einstieg, dann Kompetenzfeststellung)*

Sollte die Beratung über einen längeren Zeitraum gehen, können die Kompetenzkarten zu Beginn als Einstieg genutzt werden. Ist eine direkte Sozial- und Kompetenzanalyse nicht zielführend, da vielleicht vorrangig andere Probleme behandelt werden müssen, kann das Kartenset auch nach längerer Zeit wieder herangezogen und die Kompetenzfeststellung erst später durchgeführt werden.

### *Profiling-Karten*

Das Kartenset kann auch zur Ermittlung der Stärken für das Profiling der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden. Für diesen Einsatz lassen sich die farblich markierten Karten auch einzeln verwenden.

## 6.3 Fazit

Für die Arbeitsmarktintegration von Migranten ist es hilfreich, ihre vorhandenen Potenziale bestmöglich zu erfassen. Die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer kann hierbei einen entscheidenden Beitrag leisten. Allerdings kann sie die Potenzialanalyse nicht zu ihrer Hauptaufgabe machen. Eine vollständige Kompetenzerfassung ist weder zeitlich noch inhaltlich machbar. Trotzdem benötigt auch die MBE ein Instrument, mit dem sich die Potenziale ihrer Klienten mit vertretbarem Aufwand erfassen lassen. Das hier vorgestellte Verfahren der Kompetenzkarten ist ein Schritt auf dem Weg dahin. Es geht flexibel auf die individuellen Bedürfnisse von Klient und Berater ein. Damit ermöglicht es eine zielorientierte Potenzialfeststellung, die die institutionellen Rahmenbedingungen der MBE berücksichtigt.

# Weiterführende Literatur

**Baethge, M./Baethge-Kinsky, V.:**

Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster 2004

**Bauer, H. G./Triebel, C.:** KomBI

Laufbahnberatung. Kompetenzorientiert. Biografisch. Interkulturell. Ein Arbeitsbuch. Augsburg 2011

**Bildungszentrum der Wirtschaft im**

**Unterwesergebiet e.V. (BWU):** Kompetenzpass, Bremen 2014 – URL: <http://www.bwu-bremen.net/Berufsvorbereitung-Kompetenzpass.html> (Stand: 3.12.2014)

**Bohlinger, S./Münk, D.:** Verschiedene

Blickwinkel: Kompetenz, competence, compétence – ein Begriff, drei Auffassungen. In: Weiterbildung: Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, (2008) 1, S. 36 – 39

**Bundesagentur für Arbeit:** Der Arbeits-

markt in Deutschland – Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktbericht-erstattung, Juni 2014 – URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/StatistischerContent/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Broschue-re-Migranten-2014-07.pdf> (Stand: 17.12.2014)

**Bundesagentur für Arbeit:**

Rechtskreisübergreifendes Profiling. Arbeitshilfe Kriterienkatalog, 2009

**Bundesamt für Migration und**

**Flüchtlinge – BAMF:** Informationen für Träger der Migrationsberatung, Nürnberg 2011 – URL: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/TraegerMigrationsberatung/traegermigrationsberatung-node.html> (Stand: 17.12.2014)

**Bundesamt für Migration und**

**Flüchtlinge – BAMF:** Handlungsempfehlungen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und der Jugendmigrationsdienste (JMD) für die gemeinsame Arbeit mit Familien, Nürnberg 2013 – URL: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integration/Sonstiges/handlungsempfehlungen-mbe-jmd-familien.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integration/Sonstiges/handlungsempfehlungen-mbe-jmd-familien.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 17.12.2014)

**Bundesamt für Migration und**

**Flüchtlinge – BAMF:** Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE). Projektbegleitende Erfolgskontrolle. Jahresbericht 2014. Nürnberg 2015

**Bundesministerium für Arbeit und**

**Soziales – BAMS:** Arbeitsmarktprognose 2030 – Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Bonn 2013

**Bundesministerium des Innern – BMI:**

Gemeinsames Ministerialblatt (GMBI) Nr. 13, S. 260. Förderrichtlinien der MBE, Nürnberg 2010 – URL: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Migrationserstberatung/mbe-foeri\\_pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Migrationserstberatung/mbe-foeri_pdf.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 17.12.2014)

**Burkert, C.:** Migration in prekäre Arbeit? Ein Überblick. In: Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. (Hg.): Willkommen!? – Migration zwischen Fachkräftedebatte und prekärer Beschäftigung. Tagungsdokumentation. Kiel 2014, S. 15 – 33

**Cedefop:** Terminology of European education and training policy. Luxembourg 2011, S. 99 ff.

**Erpenbeck, J./Rosenstiel, L. von:** Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, Verstehen und Bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart 2003

**Europäischer Rat:** Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01).

**Gnahn, D.:** Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld 2007

**Guggemos, Peter:** Buchbesprechung – Kombi Laufbahnberatung, 2011 – URL: <http://www.migranet.org/startseite/aktuelles-und-termine/83-migranet/aktuelles/128-buchbesprechung-kombi-laufbahnberatung> (Stand: 17.12.2014)

**Harp, S./Pielorz, M./Seidel, S./Seusing, B. (Hg.):** Praxisbuch ProfilPASS – Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung, Bielefeld 2010

**IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung:** Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling, Augsburg 2008 – URL: [http://www.migranet.org/images/stories/pdf/Materialien/2008\\_Praxishandreichung.pdf](http://www.migranet.org/images/stories/pdf/Materialien/2008_Praxishandreichung.pdf) (Stand: 17.12.2014)

**IQ-Netzwerk Bremen:** Kompetenzpass für Migrant/innen 2015 – URL: [http://www.prozesskette-bremen.de/kompetenzpass-fur-migrant\\_innen/](http://www.prozesskette-bremen.de/kompetenzpass-fur-migrant_innen/) (Stand: 17.12.2014)

**Kaufhold, M.:** Kompetenzen erfassen – Herausforderungen und Anregungen zur betrieblichen Umsetzung. In: Loebe, H./Severing, E. (Hg.): Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen. Bielefeld 2009, S. 33 – 47

**Kucher, K./Wacker, N.:** Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten – Ansatzpunkte, Problemfelder und Handlungsperspektiven. In: Granato, M./Münk, D./Weiß, R. (Hg.): Migration als Chance, Bonn 2011, S. 161 – 174

**MigraNet – regionales IQ-Netzwerk**

**Bayern:** Kombi-Laufbahnberatung, München  
2014 – URL: <http://kombi-laufbahnberatung.de/> (Stand: 17.12.2014)

**Mirbach, T./Triebel, K./Benning, C.:**

Auswertung Qualifikationserhebung.  
2. Befragung zur Qualifikation der Teilnehmenden der Projekte des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt II. Zwischenauswertung im Rahmen der Programmevaluation. Hamburg 2014

**Nationale Agentur Bildung für**

**Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung – NA BIBB:** Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen. In: Bildung für Europa. Journal der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2014

**Nationales Forum Beratung in Bildung,**

**Beruf und Beschäftigung – nfb:** ProfilPASS, Berlin 2014 – URL: <http://www.forum-beratung.de/wissenswertes/methoden-und-instrumente/profilpass.html> (Stand: 17.12.2014)

**ProfilPASS: Stärken kennen – Stärken**

**nutzen – URL:** [http://www.profilpass.de/index.php?article\\_id=1](http://www.profilpass.de/index.php?article_id=1) (Stand: 1.7.2015)

**Reis, C.:** Integrationsvereinbarungen

einsetzen – Handlungsleitfaden zur praktischen Umsetzung vor Ort für Beratungsdienste. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.). 2013

**Schöpf, N.:** Die Situation in Deutschland: Die Anerkennung der Ergebnisse informellen und non-formalen Lernens bei formal Geringqualifizierten: Status quo und Perspektiven. In: Gaylor, C./Schöpf, N./Severing, E.: Anerkennung informellen Lernens. Gütersloh 2015

**Statista:** Hauptherkunftsländer von Asylbewerbern in Deutschland im Jahr 2015: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/154287/umfrage/hauptherkunftslaender-von-asylbewerbern/> (Stand: 18.9.2015)

**Vogler-Ludwig, K./Düll, N./Kriechel, B.:**

Arbeitsmarkt 2030. Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum. Prognose 2014. Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots in Deutschland auf Basis eines Rechenmodells. Gesamtschau. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. München 2014

**Weinert, F. E.:** Vergleichende Leistungsmes-

sung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert F. E. (Hg.) Leistungsmessung in Schulen, Weinheim/Basel 2001

**Westdeutscher Handwerkskammertag**

**(Hg.):** Die Einstiegsberatung in das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Ein Leitfaden für zuständige Stellen, Düsseldorf 2013a – URL: [http://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/prototyping\\_leitfaden\\_einstiegsberatung\\_2013\\_endfassung.pdf](http://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/prototyping_leitfaden_einstiegsberatung_2013_endfassung.pdf) (Stand: 17.12.2014)

**Westdeutscher Handwerkskammertag**

**(Hg.):** Die Qualifikationsanalyse – Das Verfahren zur Analyse und Feststellung von Berufsqualifikationen im Rahmen von Anerkennungsverfahren. Ergebnisse aus dem Projekt Prototyping – Zusammenfassende Darstellung, Düsseldorf 2013b – URL: [http://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/prototyping\\_zusammenfassung\\_2013\\_endfassung.pdf](http://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/prototyping_zusammenfassung_2013_endfassung.pdf) (Stand. 1.7.2015)



# Formular des Paritätischen Gesamtverbands

**Kinder:**

**Name, Vorname:** \_\_\_\_\_

**Geb. am:** \_\_\_\_\_

**Kita/ Schule:** \_\_\_\_\_

**Geburtsort:** \_\_\_\_\_

**Aufenthaltsstatus:** \_\_\_\_\_

**Ausbildung:** \_\_\_\_\_

**Berufliche Situation**

**a) erwerbstätig**

In Lehre: ☐ Sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig  
selbständig: ☐ beschäftigt (auch Teilzeit): ☐  
sonstige Erwerbstätigkeit: ☐ Wehr-/Zivildienst: ☐

**b) nicht erwerbstätig:**

Schüler/in: ☐ derzeit in berufl. Vorbereitungsmaßnahme: ☐  
Studium: ☐ Hausfrau/mann: ☐  
Arbeitsuchend gemeldet: ☐ Rentner/in: ☐  
ja ☐ nein ☐

**Arbeits-/Ausbild. liegt vor:**

**Bemerkungen:** \_\_\_\_\_

**Sprachkenntnisse**

Muttersprache: \_\_\_\_\_

andere Sprachkenntnisse: \_\_\_\_\_

Deutschkenntnisse: sehr gute ☐ gute ☐ geringe ☐ keine ☐  
(Einschätzung beim Fragebogen)

**Teilnahme am Integrationskurs:**

vorgesehen: ☐ wird besucht: ☐  
ist absolviert: ☐ nicht vorgesehen: ☐

Name, Anschrift des Integrationskurstägers: \_\_\_\_\_

Sprachtest bestanden: ja ☐ nein ☐

Bemerkungen/Handlungsbedarf: (etwa hinsichtlich der Kenntnisse der lateinischen Schrift, Notwendigkeit der Alphabetisierung)

\_\_\_\_\_


\_\_\_\_\_

<b>Gesundheitliche Situation</b>			
gesundheitliche Einschränkungen:	ja	<input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Behinderterstatus:	ja	<input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Bemerkungen/ Handlungsbedarf: _____			
_____			
<b>sonstige Kenntnisse</b>			
Führerschein:	ja	<input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
PC-Kenntnisse:	ja	<input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Sonstige Kenntnisse/Qualifikationen: _____			
_____			
<b>soziales Netzwerk/Ressourcen</b>			
(Verwandte/Freunde, Kontakte zu Muslimen Deutschen, zu Organisationen, Kirchen etc.)			
_____			
_____			
Förderplan erstellt:	ja	<input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Integrationsvereinbarung:	ja	<input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

## Anhang 2: Förderplan der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege

# Formular der Migrations- beratung (MBE)

Bundesarbeitsgemeinschaft  
der Freien  
Wohlfahrtspflege



**Migrationsberatung  
für erwachsene Zuwanderer (MBE)  
– Förderplan / Integrationsvereinbarung –**

Name Klient/in: .....

Name Berater/in: .....

**Der Förderplan/die Integrationsvereinbarung beinhaltet folgende Bereiche:**

Deutschsprachförderung <input type="checkbox"/>	Schule/Ausbildung <input type="checkbox"/>	Beruf <input type="checkbox"/>
Wohnsituation <input type="checkbox"/>	Lebensunterhalt <input type="checkbox"/>	gesundheitl. Situation <input type="checkbox"/>
soziale Situation <input type="checkbox"/>	Aufenthaltsrecht <input type="checkbox"/>	Kinder/ Kinderbetreuung <input type="checkbox"/>
Diskriminierung <input type="checkbox"/>	Sonstiges <input type="checkbox"/>	

Themenbereich(e): .....

Ausgangssituation: (ggf. Hinweis auf Erfassungsbogen, Akte etc.) .....

Angestrebte(s)/vereinbarte(s) Ziel(e): .....

Vereinbarte Handlungsschritte:

a) der Klientin/des Klienten: .....  
bis wann: .....

b) des Beraters/der Beraterin: .....  
bis wann: .....

Einbeziehung anderer Stellen/Kooperationspartner: .....

Sind passende Angebote vorhanden: .....

Nächste Gesprächstermine: .....

Ende der Förderplanung/der Integrationsvereinbarung am: .....

Gründe: .....

Datum: .....

Hiermit vereinbaren die oben genannten Personen, dass sie im Rahmen des Integrationsprozesses konstruktiv zusammenarbeiten möchten und gemeinsam getroffene Vereinbarungen einhalten.

Alle im Beratungsprozess gesammelten personenbezogenen Daten werden vertraulich behandelt und nur für den internen Gebrauch verwendet, bzw. nur mit Einverständnis des/r Klienten/in an Kooperationspartner oder Dritte weitergegeben.

Datum: .....  
Unterschrift Klient/in: .....  
Unterschrift Berater/in: .....

## Anhang 3: Informationsmaterial

# Handreichung für die „Kompetenzkarten in der Beratung von Einwanderern“

### Handreichung

## KOMPETENZKARTEN

in der Beratung von Einwanderern

#### KOMPETENZKARTEN FÜR DIE MIGRATIONSBERATUNG

##### Warum Kompetenzkarten?

Die Karten wurden speziell für die Migrationsberatung entwickelt, um bei der Sozial- und Kompetenzerfassung von Einwanderern zu unterstützen.

Durch die Kombination von Bild und Text in einfacher Sprache soll der Zugang zu den Ratsuchenden erleichtert und sprachliche Barrieren überwunden werden.

Die MBE-Berater/innen können die Karten nach ihren Bedürfnissen im Beratungsprozess flexibel einsetzen.

##### Möglichkeit der flexiblen Nutzung:

- flexibel hinsichtlich der Interessen und Bedarfe der Zielperson
- flexibel hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Zeit
- flexibel in der Auswahl der Kompetenzbereiche und -begriffe

##### Die Kompetenzkarten ermöglichen:

- eine Durchführung bei geringem Zeitaufwand
- eine selbsterklärende, einfache Handhabung
- einen Zugang zu den Klienten/innen, unabhängig von deren Deutschkenntnissen

#### INFORMATIONEN

##### „Erfolgsfaktoren für eine Potentialanalyse in der Bildungsberatung von Migranten/innen“

Das Forschungsprojekt „Erfolgsfaktoren für eine Potentialanalyse in der Bildungsberatung von Migranten/innen“ wurde im Auftrag der Bertelsmann Stiftung vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführt.

Langfristiges Ziel des Projektes ist es, die Arbeitsmarktintegration von (u.a. gering qualifizierten) Migranten/innen zu verbessern. Dies soll durch eine Potentialanalyse, die auch informell und nicht formal erworbene Kompetenzen in den Blick nimmt, unterstützt werden.

Falls Sie Fragen zum Projekt haben, können Sie sich gern an die Projektmitarbeiter/innen wenden.

##### Kontakt

**Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH**

Florian Neumann  
Telefon: +49 (911) 27779-27  
E-Mail: neumann.florian@f-bb.de

Brigitta Freckmann  
Telefon: +49 (911) 27779-685  
E-Mail: freckmann.brigitta@f-bb.de

**Bertelsmann Stiftung**

Gunvald Herdin  
Telefon: +49 (5241) 81 81 464  
E-Mail: gunvald.herdin@bertelsmann-stiftung.de

Monika Diaz

Telefon: +49 (5221) 81 81 206  
E-Mail: monika.diaz@bertelsmann-stiftung.de



### 1. AUFBAU DER KARTEN

Es gibt 46 Kompetenzkarten in den drei Bereichen Sozial-, Personal- sowie Fach- und Methodenkompetenz, 11 Interessenkarten, 9 Karten mit weiterführenden Hinweisen und 3 Verstärkungskarten. Die Karten sind nach Kompetenzbereichen und innerhalb dieser fortlaufend nummeriert.

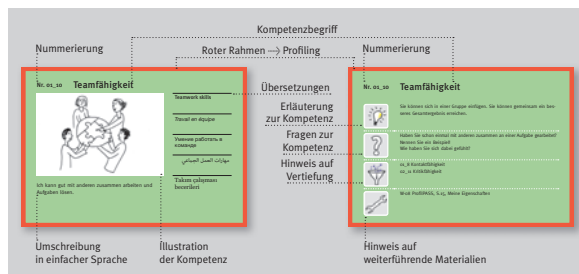
Jede Kompetenz wird durch ein Bild illustriert, einen Satz in einfacher Sprache beschrieben und ist in die folgenden fünf Sprachen übersetzt: Englisch, Französisch, Russisch, Arabisch, Türkisch.

Auf der Rückseite befinden sich weitere Erläuterungen und Fragen zum Kompetenzbegriff, Hinweise zu Vertiefungskarten und weiterführenden Materialien.

Um eine Anschlussfähigkeit an die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter zu gewährleisten, wurden die 20 Stärken aus dem Profiling in das Kartenset mit aufgenommen. Diese sind durch einen roten Rahmen markiert.

#### Farbgebung:

- Soziale Kompetenz (Nr. 01\_1 bis 01\_10)
- Personale Kompetenz (Nr. 02\_1 bis 02\_18)
- Fach- und Methodenkompetenz (Nr. 03\_1 bis 03\_18)
- Interessen (Nr. I\_01 bis I\_11)
- Kompetenzen aus dem Profiling (Nr. W\_01 bis W\_09 + drei Verstärkungskarten)
- Ergänzungen



### 2. WIE KANN ICH MIT DEN KARTEN ARBEITEN?

Die Benutzung der Karten ist ein interaktiver Prozess, bei dem Klienten/innen und Berater/innen eng zusammenarbeiten.

Die **Vorderseite** der Karten richtet sich mit der Visualisierung der Kompetenz, dem Satz in einfacher Sprache und der Übersetzung daher vorrangig an die Klienten/innen. Die **Rückseite** der Karten mit ihren weiteren Erläuterungen, den

Beispielfragen und Hinweisen zur Vertiefung der Kompetenz und zu weiterführenden Materialien richtet sich eher an die Berater/innen.

Die Ergebnisse eines Gesprächs können für die weitere Beratung dokumentiert werden. Dafür gibt es in der Kartenbox entsprechende **Kopiervorlagen**.

### 3. VORSCHLÄGE FÜR DEN EINSATZ DER KOMPETENZKARTEN IM BERATUNGSPROZESS

#### Option 1: Einfacher Gesprächseinstieg

Die Karten können zum Gesprächseinstieg bzw. als Zugang zur Kompetenzfeststellung verwendet werden. Dies ist insbesondere bei Klienten/innen sinnvoll, die über geringe Deutschkenntnisse verfügen.

Auch eignen sie sich als Einstieg für weniger motivierte Klienten/innen oder für Personen,

die sich selbst nicht im Klaren darüber sind, wo sie ihr künftiger Weg hinführen soll.

Ist der Einstieg gelungen, kann darauf das üblicherweise genutzte Verfahren der Sozial- und Kompetenzanalyse folgen oder Option 2 daran anschließen.

#### Option 2: Komplette Kompetenzfeststellung

Das Kartenset umfasst die drei wichtigsten Kompetenzbereiche zur Erfassung informell und non-formal erworbener Kompetenzen. Zur Durchführung der kompletten Sozial- und Kompetenzanalyse gibt es verschiedene Möglichkeiten:

1. Die Klienten/innen sichten die Karten und suchen 10-15 Kompetenzen heraus, die sie als ihre Stärken betrachten. Darüber wird im Anschluss gemeinsam gesprochen und evtl. weitere Vertiefungskarten herangezogen. Am Ende des Prozesses können dann Hauptkompetenzen herausgearbeitet werden, nach

denen eine erste Einschätzung der Berufsrichtung getroffen werden kann.

2. Das Kartenset kann auch nur in einem Kompetenzbereich genutzt und die dort aufgeführten Kompetenzen nacheinander abgefragt werden. Über Vertiefungskarten können die entsprechenden Kompetenzen weiter ausgeführt werden.

3. Das Kartenset kann auch als Komplettsatz verwendet werden. Dadurch ergibt sich ein vielfältiges Bild der jeweiligen Kompetenzen der Klienten/innen. Das Vorgehen ist dasselbe wie bei Punkt 1 und 2.

#### Option 3: Zeitversetzte Nutzung

Die Kompetenzkarten können zu Beginn des Beratungsprozesses als Einstieg für die Potenzialanalyse genutzt werden. Stellt man dabei fest, dass zunächst vorrangig andere Probleme behandelt werden müssen, kann das Kartenset auch nach längerer Zeit wieder herangezogen

und die Kompetenzfeststellung fortgesetzt werden. Hierfür bietet sich die Nutzung der Dokumentationsvorlage an, auf der die Ergebnisse der begonnenen Potenzialanalyse festgehalten werden können.

#### Option 4: Profiling-Karten

Das Kartenset kann auch zur Ermittlung der Stärken, die im Profiling der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter eine Rolle spielen, ge-

nutzt werden. Dafür können die rot umrandeten Karten gezielt ausgewählt werden.

#### Können MBE-Berater/innen die Karten auch anderweitig einsetzen?

Selbstverständlich! Die Karten sind ein Angebot. Wie sie genutzt werden, obliegt den MBE-Berater/innen.

## Anhang 4: Instrument für die Potenzialerfassung

# Beispiele von Kompetenzkarten „Migrationsberatung“

Vorderseiten

**Nr. I\_04 Garten, Landwirtschaft**



Gardening, farming

Jardin, agriculture


Садоводство, земледелие

البستنة، الزراعة

Bahçevanlık, çiftçilik

Ich arbeite gern im Garten oder auf dem Feld.

**Nr. 03\_13 Sprachkenntnisse**



Foreign language skills

Compétences linguistiques

Знание иностранных языков

مهارات إتقان اللغات الأجنبية

Yabancı dil yetenekleri

Ich kann mehrere Sprachen sprechen.

**Nr. I\_04 Garten, Landwirtschaft**


 Sie lieben Blumen und Pflanzen, Gemüse und Gewächse. Sie wissen, wie man verschiedene Pflanzen angebaut.


 Haben Sie schon einmal in einem Garten gearbeitet? Haben Sie schon einmal selbst Pflanzen angebaut?

 03\_14 Technische und handwerkliche Fähigkeiten


 W\_03 In welchen Bereichen könnte ich mit diesen Interessen arbeiten?

**Nr. 03\_13 Sprachkenntnisse**

 Sie sprechen nicht nur Ihre Muttersprache, sondern beherrschen mindestens eine andere Sprache. Sie haben mündliche und schriftliche Sprachkenntnisse.

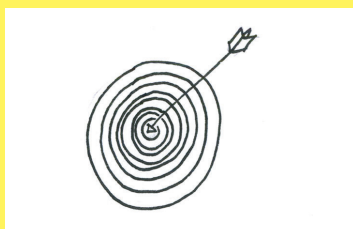
 Welche Sprachen sprechen Sie? Wie gut sprechen Sie ...? Können Sie eine Zeitung lesen in ...? Können Sie auf ... etwas erklären?

 01\_5 Interkulturelle Kompetenz  
01\_6 Kommunikationsfähigkeit

 W\_04

Rückseiten

### Nr. 02\_17 Zielstrebigkeit/Ergebnisorientierung



Ich kann ein Ziel erreichen.

Determination/  
result-orientation

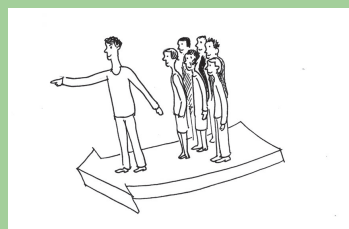
Ambition / orientation  
vers le résultat

Решительность/  
стремление к дости-  
жению наилучших  
результатов

التصميم/التركيز على  
النتائج

Kararlılık / sonuç  
odaklılık

### Nr. 01\_3 Führungsfähigkeit



Ich kann eine Gruppe von Menschen leiten.

Leadership skills

Leadership

Лидерские качества

مهارات القيادة

Liderlik becerileri

### Nr. 02\_17 Zielstrebigkeit/Ergebnisorientierung



Sie haben ein Ziel vor Augen und das möchten Sie erreichen. Sie arbeiten ohne große Ablenkung darauf hin.



Wann hatten Sie zuletzt das Gefühl, ein Ziel erreicht zu haben?  
Wie haben Sie das geschafft?  
Kommt dies bei Ihnen oft vor?



01\_3 Führungskompetenz  
02\_7 Entscheidungsfähigkeit



### Nr. 01\_3 Führungsfähigkeit



Sie können in einer Gruppe die Führung übernehmen. Sie können Aufgaben wie Planung, Organisation und Kontrolle erfolgreich ausführen.



Sagen Sie in einer Gruppe den anderen was zu tun ist, oder machen Sie lieber mit, was andere Ihnen sagen?



01\_9 Soziales Engagement  
02\_6 Eigeninitiative  
02\_7 Entscheidungsfähigkeit  
02\_17 Zielstrebigkeit/Ergebnisorientierung  
03\_7 Organisationsfähigkeit  
03\_12 Selbstständiges Arbeiten



W-o8 ProfilPASS, S.15, Meine Eigenschaften



Ein Video zu den Einsatzmöglichkeiten der Kompetenzkarten und weitere Informationen finden Sie unter: [www.bertelsmann-stiftung.de/kompetenzkarten](http://www.bertelsmann-stiftung.de/kompetenzkarten)

# Impressum

---

© 2015 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

---

## Verantwortlich

Frank Frick

---

## Kontakt

Monika Diaz  
Telefon +49 5241 81-81 206  
[monika.diaz@bertelsmann-stiftung.de](mailto:monika.diaz@bertelsmann-stiftung.de)

---

## Autoren

Dr. Ottmar Döring, Bettina Müller, Florian Neumann  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

---

## Mitarbeit

Brigitta Freckmann  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Julia Behrens, Monika Diaz, Björn Hesse,  
Bertelsmann Stiftung

---

## Lektorat

Dr. Thomas Orthmann, Hamburg

---

## Gestaltung

kopfstand, Bielefeld

---

## Bildnachweis (Cover)

Arne Weyhardt

---

## Druck

Hans Gieselmann Druck und Medienhaus, Bielefeld

---

## Newsletter Lernen fürs Leben:

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/newsletter/anmeldung/](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/newsletter/anmeldung/)

**Blog:** Aus- und Weiterbildung: [blog.aus-und-weiterbildung.eu](http://blog.aus-und-weiterbildung.eu)

**Twitter:** [twitter.com/hashtag/bstll](https://twitter.com/hashtag/bstll)

**Facebook:** <https://www.facebook.com/pages/Aus-und-Weiterbildung/153308198191162>





Ein Video zu den Einsatzmöglichkeiten der Kompetenzkarten und weitere Informationen finden Sie unter:  
[www.bertelsmann-stiftung.de/kompetenzkarten](http://www.bertelsmann-stiftung.de/kompetenzkarten)

#### **Adresse | Kontakt**

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh

**Frank Frick**  
Director  
Telefon +49 5241 81-81253  
[frank.frick@bertelsmann-stiftung.de](mailto:frank.frick@bertelsmann-stiftung.de)

**Monika Diaz**  
Telefon +49 5241 81-81206  
[monika.diaz@bertelsmann-stiftung.de](mailto:monika.diaz@bertelsmann-stiftung.de)

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)