

DIE Forum Weiterbildung
5.-6. Dezember 2016, Bonn

Erfassung von (beruflichen) Kompetenzen bei Asylsuchenden und Flüchtlingen

Kristin Hecker

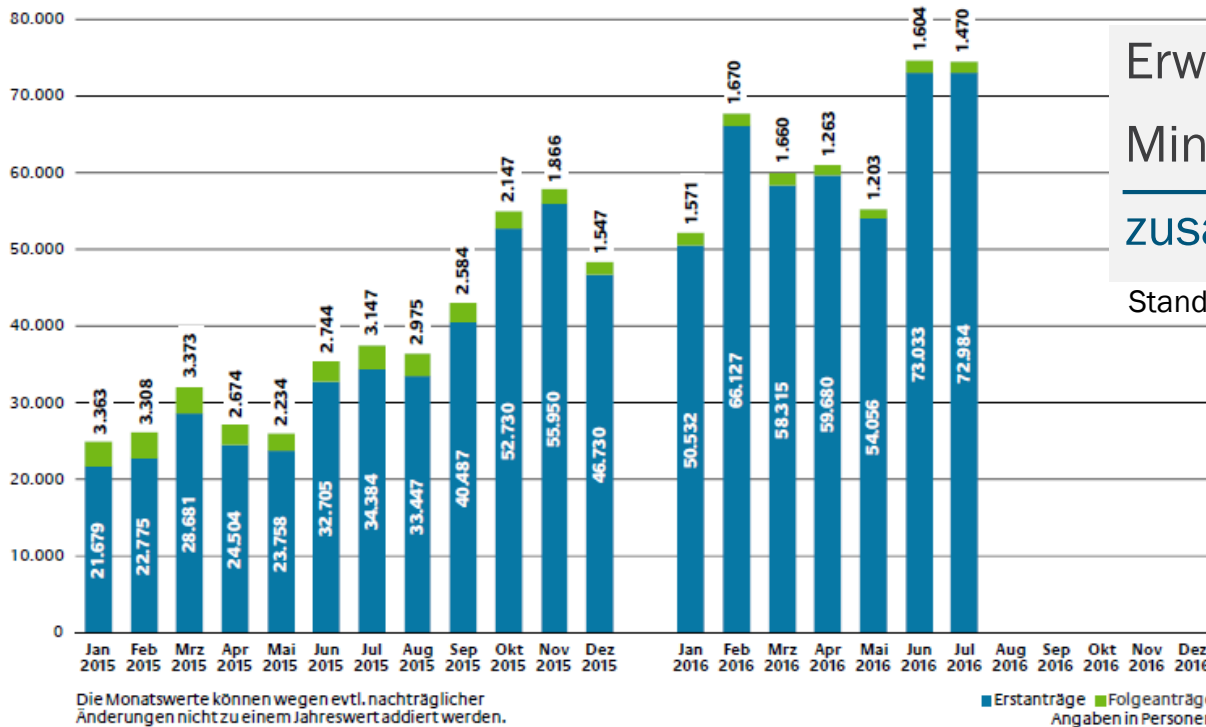


1. Ausgangslage
2. Ansätze zur Kompetenzerkennung bei Asylsuchenden und Flüchtlingen ohne formalen Berufsabschluss
 - Beispiel 1: Instrumente der Kompetenzbilanzierung
 - Beispiel 2: Instrumente der Kompetenzmessung
3. Diskussion und Fazit

Asylanträge seit 1/2015

(BAMF „Aktuelle Zahlen zu Asyl“ Juli 2016; IAB Forschungsbericht 14/2016)

Entwicklung der monatlichen Asylantragszahlen seit Januar 2015



Erwachsene:	529.078
Minderjährige:	205.932
zusammen:	735.010

Stand 30.06.16 aus AZR Sonderzählung

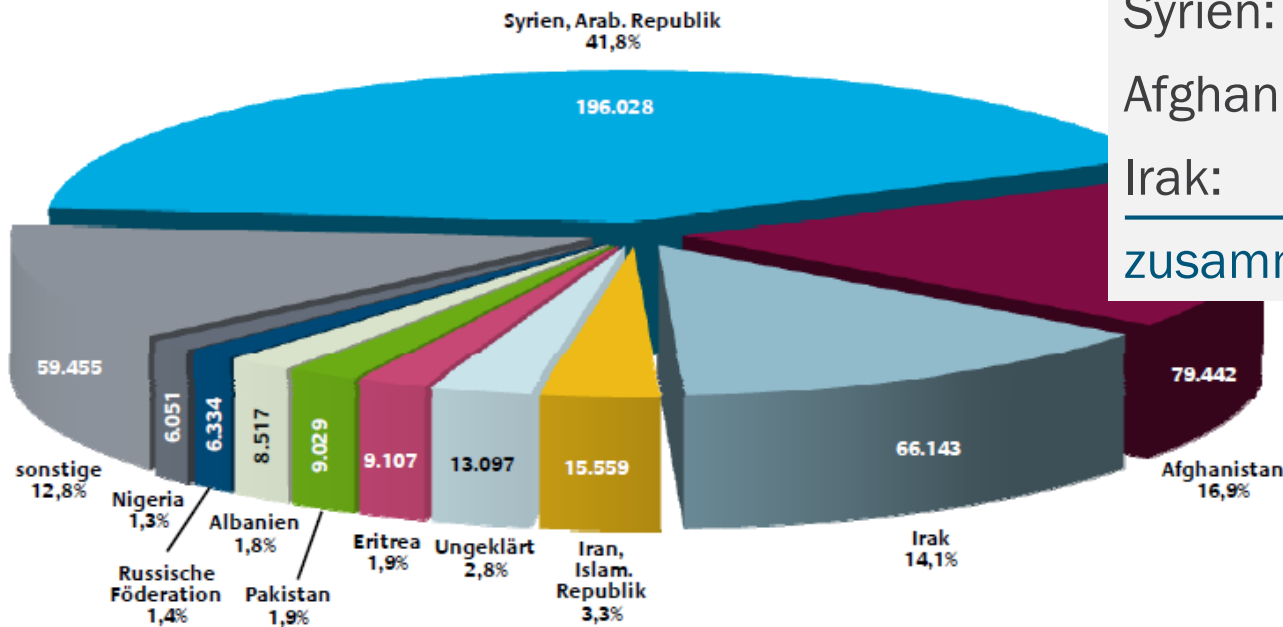
- große Anzahl an erwachsenen Flüchtlingen seit Januar 2015 nach Deutschland gekommen, die in den Arbeitsmarkt integriert werden müssen

Herkunftsländer Asylanträge (1-7/2016)

(BAMF, „Aktuelle Zahlen zu Asyl“, Juli 2016)

Hauptherkunftsländer im Zeitraum Januar - Juli 2016

Gesamtzahl der Erstanträge: 468.762



Syrien:	41,8 %
Afghanistan:	16,9 %
Irak:	14,1 %
<hr/>	
zusammen:	72,8 %

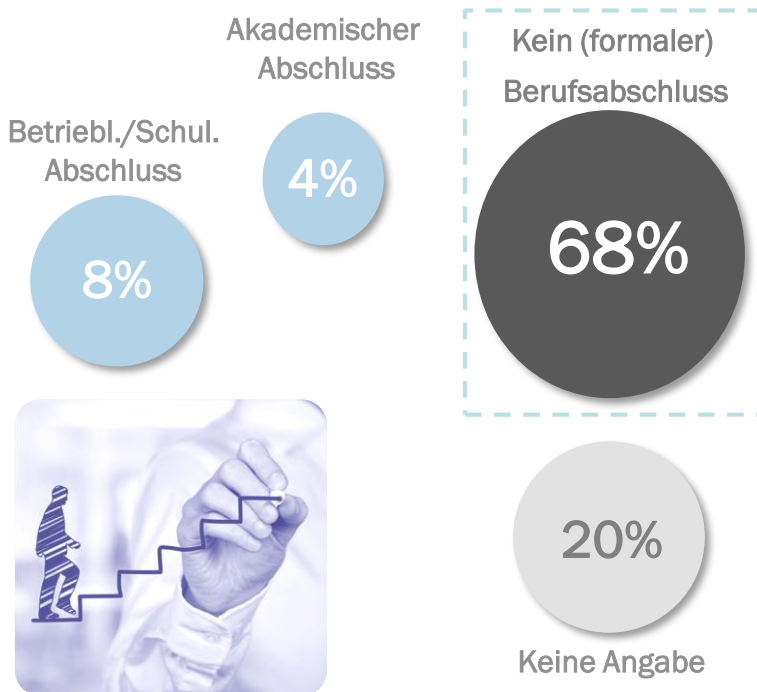
- 90 Prozent der Zugewanderten verfügen über keine Deutschkenntnisse (IAB-BAMF-SOEP, 2016)

Qualifikationsstruktur der Flüchtlinge

(BA Qualifikationsstruktur von Arbeitslosen August 2016)

Fehlende formale Qualifikationen ...

Qualifikationsstruktur von Arbeitslosen aus
Asylzugangsländern (August 2016)



Quelle: Qualifikationsstruktur von Arbeitslosen aus Asylzugangsländern (BA, August 2016)

... führen in die Hilfstätigkeit

Der deutsche Arbeitsmarkt stützt sich stark auf
formale Bildungs- und Berufszertifikate

- außerhalb Deutschlands oft kein duales Ausbildungssystem
- keine Zertifizierungen für erworbene Kompetenzen

Hindernis bei Berufsallokation

- für Menschen ohne Abschlüsse, insbesondere
- derzeit keine Verwertung von non-formal/informell erworbenen Kompetenzen

Beispiel: Jahrelange Erfahrung in Autowerkstatt ohne formale Ausbildung

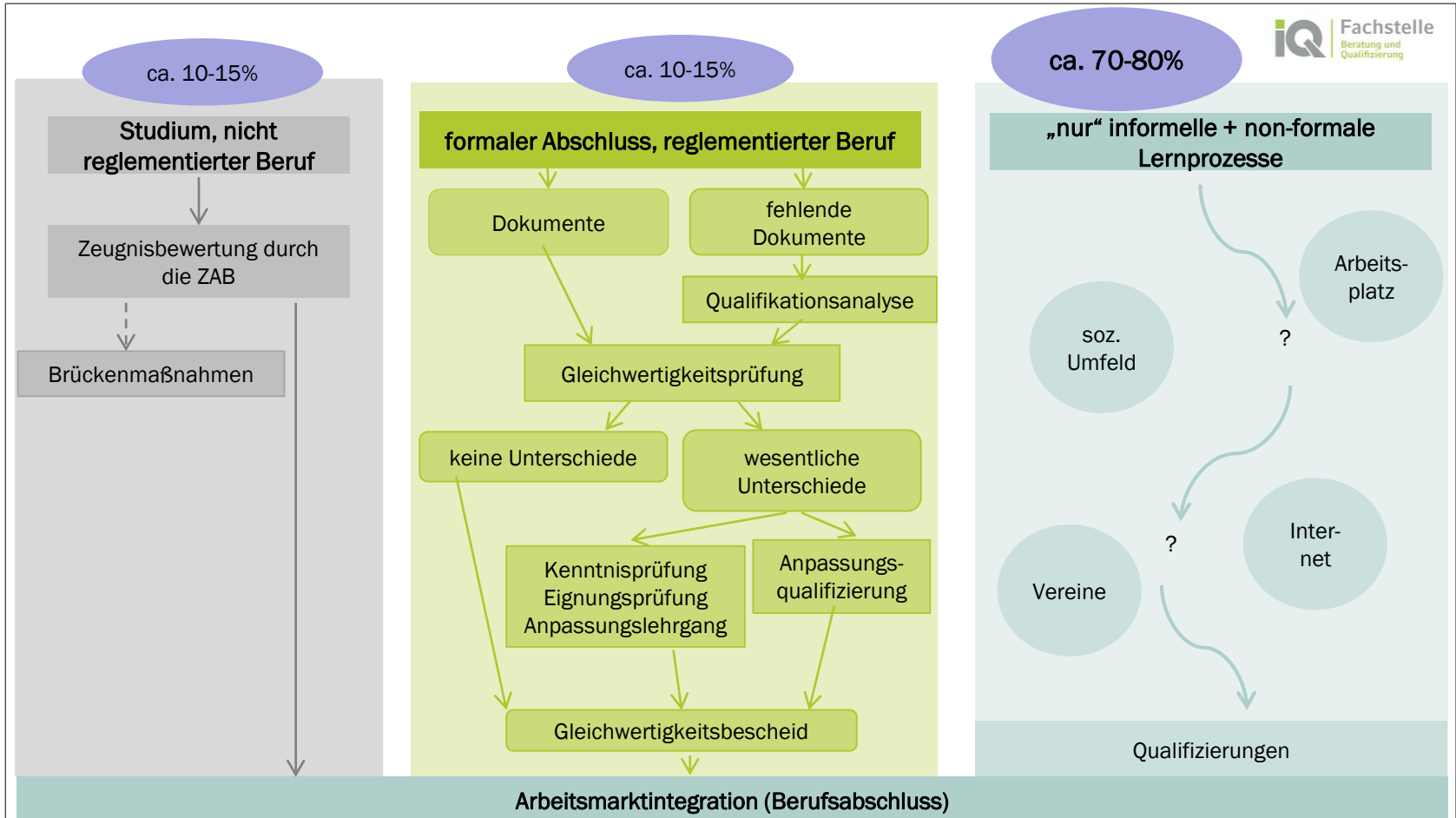
Resultat: Potenzial geht verloren, Menschen landen ihr Leben lang in Hilfsarbeiterjobs

Potentiale

- arbeitsbezogene Fach- und Methodenkompetenzen in non-formalen und informellen Lernprozessen erworben:
 - nicht in formalisierten (staatlichen) Bildungssystemen erworben
 - **Syrer/innen:** 14,5 % Beschäftigte im Handwerk, 9,4 % im Dienstleistungsgewerbe (BAMF 2016); 32,7 % im Industriesektor (% (UN Data 2016; CIA Wfb: nur 16 %)
 - **Afghanen/innen:** 18 % Bauarbeiter, 12 % Bauern/Bäuerinnen, 13 % im Handwerk (BAMF 2016)
 - **Alter:** 45% zwischen 18-30 Jahre (IAB-BAMF-SOEP 2016); 81 % unter 35 Jahre (IAB-Bericht 14/2015)
 - oft schon in jungen Jahren gearbeitet
- 73% der Geflüchteten (zw. 18-65 Jahren) haben Berufserfahrung vor ihrem Zuzug nach Deutschland gesammelt
- durchschnittlich 6,4 Jahre

(IAB-BAMF-SEOP Befragung, 2016)

Kompetenzen erkennen vs. anerkennen?



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:



1. Ausgangslage
2. Ansätze zur Kompetenzerkennung bei Asylsuchenden und Flüchtlingen ohne formalen Berufsabschluss
 - 2.1 Beispiel 1: Instrumente der Kompetenzbilanzierung
 - 2.2 Beispiel 2: Instrumente der Kompetenzmessung
3. Diskussion und Fazit




Instrumente, Verfahren und Ansätze

- **Kompetenzfeststellung/Kompetenzerfassung:**
 - **Analyse von Verhaltensweisen**, die Menschen zur Bewältigung von Aufgaben in spezifischen Situationen verwenden und ihre Beschreibung mit dem **Zweck der Transparenz**
 - **Dokumentation** von Kompetenzen durch **Beobachtung** praktischer Arbeiten oder Auswertung von Dokumenten
- **Kompetenzmessung: Messung, Beurteilung und Vergleich** von Kompetenzen (z.B. Sprachtests, Eignungsdiagnostik, Ascot-Initiative)
- **Kompetenzbilanzierung:** Erfassung zur **Weiterentwicklung** von Kompetenzen durch angeleitete **Selbstreflexion** in Verbindung mit **Empowerment** (z.B. Kompetenzpässe: ProfilPASS)
- **Potentialanalyse:** Suche nach Indikatoren für zu entwickelnde Kompetenzen
- **Kompetenzzuordnung:** Zuordnung von Kompetenzen oder Qualifikationen in einen Referenzrahmen mit dem Zweck der Vergleiche (z.B. DQR)

Beispiel 1: Kompetenzbilanzierung

- **Inhalte:** Empowerment, Orientierung und Erfassung von „Kernkompetenzen“
- **Beispielinstrumente:**
 - Kompetenzenkoffer – Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten in der Gruppe (Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH)
 - KomBI-Laufbahnberatung (PerformPartner)
 - IQ AnerkennungsKombi in 10 Praxisfeldern (Netzwerk Lippe gGmbH)
- **Funktion:** Ziel der Weiterentwicklung durch angeleitete Selbstreflexion



Integration durch Qualifizierung IQ
migranet
IQ Fachstelle
Praxis
Qualitätsstandards und migra zur Kompet
Praxishandreichung
Migrationskompetenz fördern und weiterentwickeln
für die Bereiche für Arbeit, Soziales und Arbeitsmarktdienste


1. Ziel des Verfahrens	Dokumentation von Kompetenzen mit dem Ziel der Formulierung realistischer beruflicher Ziele, sodass ein Transfer der Kompetenzen in arbeitsrelevante Handlungsfelder gelingen kann	
2. Inhalte	8. Dauer des Verfahrens	4 Sitzungen à 2 Stunden
3. Funktion	9. Zielgruppe: Teilnehmende	Erwachsene Migranten und Migrantinnen (mit oder ohne Abschluss), welche auf der Suche nach beruflicher Orientierungsmaßnahmen sind
	9.1. Voraussetzungen für Teilnehmende	Die praktische Erfahrung zeigt, dass eine Bearbeitung durch den Berater bzw. die Beraterin grundsätzlich mit Kenntnissen (mindestens A2-Niveau) möglich ist
	9.2. durchschnittliche Kosten für Teilnehmende	Keine Kosten
	10. Zielgruppe: durchführende Akteure	Beratungsstellen, Jobcenter, Agenturen für Arbeit
	10.1. Anforderungen an durchführende Akteure	Schulung: Um das „KompetenzenPanorama“ durchzuführen eine Schulung Voraussetzung

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Beispiel 1: Kompetenzbilanzierung

- **Methoden:** Interviews, Gruppenarbeit, Lebensläufe, Einzel-Coaching
- **Vorteile:**
 - auf individuelle Bedürfnisse ausgerichtet
 - langfristige Strategie erarbeiten
- **Nachteile:**
 - sehr beratungsintensiv, nur kleine Gruppen ökonomisch realisierbar
 - sprachlastig
 - subjektive Einschätzungen
 - (institutionelle) Anschlussfähigkeit begrenzt



Integration durch Qualifizierung IQ
migranet
IQ Fachstelle
Praxis
Qualitätsstandards und Migration zur Kompetenz
Praxishandreichung
Migrationspädagogische Verfahren zur Kompetenzbilanzierung
für die Bereiche für Arbeit, Soziales und Arbeitsmarktdienste

1. Ziel des Verfahrens	Dokumentation von Kompetenzen mit dem Ziel der Formulierung realistischer beruflicher Ziele, sodass ein Transfer der Kompetenzen in arbeitsrelevante Handlungsfelder gelingen kann	
2. Inhalte	Dokumentation formal, non-formal und informell erworbener Kompetenzen in verschiedenen Lernfeldern (Familie, soziales Umfeld, Beruf, ...)	
3. Funktion	8. Dauer des Verfahrens	4 Sitzungen à 2 Stunden
	9. Zielgruppe: Teilnehmende	Erwachsene Migranten und Migrantinnen (mit oder ohne Abschluss), welche auf der Suche nach beruflicher Orientierungsmaßnahmen sind
	9.1. Voraussetzungen für Teilnehmende	Die praktische Erfahrung zeigt, dass eine Bearbeitung durch den Berater bzw. die Beraterin grundsätzlich mit Kenntnissen (mindestens A2-Niveau) möglich ist
	9.2. durchschnittliche Kosten für Teilnehmende	Keine Kosten
	10. Zielgruppe: durchführende Akteure	Beratungsstellen, Jobcenter, Agenturen für Arbeit
	10.1. Anforderungen an durchführende Akteure	Schulung: Um das „KompetenzenPanorama“ durchzuführen eine Schulung Voraussetzung

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



geringe Eignung subjektiver Abfragen

(IAB-Bericht 14/2015; Mirbach/Triebl/Benning 2014, S. 9ff.)

- (funktionaler) Analphabetismus
- ungenügende Deutschkenntnisse
- mangelnde Erfahrung im Umgang mit Formularen
- Ängste (z.B. vor Abschiebung) und Fehleinschätzungen
- Unverständnis gegenüber dem deutschen Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungssystem:
 - wenig vergleichbar mit dem Herkunftsland
 - andere Wertigkeiten und Traditionen

Beispiel 2: Tests zur Kompetenzmessung

- **Inhalte:** handlungsbezogene Aufgaben zu deutschen Referenzberufen
- **Beispielinstrumente:**
 - Testverfahren „IdA-KompetenzCheck“ (StMWi, vbw)
 - Testverfahren „Berufliche Kompetenzen erkennen“ (Bundesagentur für Arbeit, Bertelsmann-Stiftung)
- **Funktion:** schnelle und valide Standortbestimmung arbeitsbezogener Fachkompetenzen



Bayerisches Staatsministerium für
Wirtschaft und Medien, Energie
und Technologie



vbw
Die Bayerische Wirtschaft

IdA KompetenzCheck: Asylbewerber passgenau vermitteln

Durch eine frühzeitige Feststellung bereits vorhandener beruflicher Kompetenzen sollen Asylbewerber und Gleichgestellte mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit rasch in den bayerischen Arbeitsmarkt integriert werden. Das Projekt IdA KompetenzCheck, gefördert von bayme vbw und dem Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie, verfolgt das Ziel, mithilfe von Einstufungstests vorhandene berufsfachliche Qualifikationen sichtbar zu machen und damit eine passgenaue branchenspezifische Vermittlung der Zielgruppe in Beschäftigung oder Weiterbildung vorzubereiten.




Bundesagentur
für Arbeit



BertelsmannStiftung

Eckdaten: 30 Berufe auf 6 Sprachen werden angeboten; Bild- und videobasiert

Ziel Allgemein akzeptierte, **anschlusstfähige** Bescheinigung über erreichtes fachliches Kompetenzniveau

1 Fachliche Standortbestimmung	2 Abgestufte Ergebnisauswertung	3 Innovative Methodologie	4 Integration in BA-Prozesse
<ul style="list-style-type: none"> Fachliche Standortbestimmung für 30 Berufe Erste Berufe Pilotierung: <ul style="list-style-type: none"> Kfz-Mechatroniker/in Verkäufer/in Elektroniker (Handwerk) Landwirt/in Fachkraft für Metalltechnik Fachkraft im Gastgewerbe Tischler/in Koch/ Köchin 	<ul style="list-style-type: none"> Differenziertes Kompetenzniveau nach Einsatzfeldern Beispiel: TN besitzt im Handlungsfeld geringere/mittlere/hohe fachliche Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> Stark video- und bildgestützte Umsetzung Spracharmer Testaufbau um Fokus auf fachlichen Kompetenzen zu wahren Abfrage von Fähigkeiten anhand von Bildern und Videos 6 Sprachen <ul style="list-style-type: none"> Deutsch Englisch hoch-Arabisch Neu-Perelesch Türkisch Russisch 	<ul style="list-style-type: none"> Testergebnisse in BA IT Systemen sichtbar und direkt verwertbar Beispiel: IFK/VFK/BFK sieht welche Kompetenzen der TN hat und kann gezielt BA-Produkte empfehlen

Beispiel 2: Tests zur Kompetenzmessung

- **Methode:** technologiebasiertes Testverfahren, Umsetzung video- und bildbasiert
- **Vorteile:**
 - für große Gruppen geeignet
 - Validierung der Selbsteinschätzung
 - spracharm
 - schnell verfügbare Standortbestimmung
- **Nachteile:**
 - langfristige Strategie muss im Anschluss erarbeitet werden (Anschlussfähigkeit)
 - eingeschränkte Verfügbarkeit (für ausgewählte Referenzberufe)



Bayerisches Staatsministerium für
Wirtschaft und Medien, Energie
und Technologie



vbw
Die Bayerische Arbeitskraft

IdA KompetenzCheck: Asylbewerber passgenau vermitteln

Durch eine frühzeitige Feststellung bereits vorhandener beruflicher Kompetenzen sollen Asylbewerber und Gleichgestellte mit einer hohen Bleibwahrscheinlichkeit rasch in den bayerischen Arbeitsmarkt integriert werden. Das Projekt IdA KompetenzCheck, gefördert von bayme vbm vbw und dem Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie, verfolgt das Ziel, mithilfe von Einstufungstests vorhandene berufsfachliche Qualifikationen sichtbar zu machen und damit eine passgenaue branchenspezifische Vermittlung der Zielgruppe in Beschäftigung oder Weiterbildung vorzubereiten.




Bundesagentur
für Arbeit



BertelsmannStiftung

Eckdaten: 30 Berufe auf 6 Sprachen werden angeboten; Bild- und videobasiert

Ziel Allgemein akzeptierte, **anschlussfähige** Bescheinigung über erreichtes fachliches Kompetenzniveau

1	2	3	4
Fachliche Standortbestimmung	Abgestufte Ergebnisauswertung	Innovative Methodologie	Integration in BA-Prozesse
<ul style="list-style-type: none"> • Fachliche Standortbestimmung für 30 Berufe • Erste Berufe Pilotierung: <ul style="list-style-type: none"> - KFZ-Mechatroniker/in - Verkäufer/in - Elektroniker (Handwerk) - Landwirt/in - Fachkraft für Metalltechnik - Fachkraft im Gastgewerbe - Tischler/in - Koch/ Köchin 	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziertes Kompetenzniveau nach Einsatzfeldern • Beispiel: TN besitzt im Handlungsfeld geringe/mittlere/hohe fachliche Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stark video- und bildgestützte Umsetzung • Spracharmer Testaufbau um Fokus auf fachlichen Kompetenzen zu wahren • Abfrage von Fähigkeiten anhand von Bildern und Videos • 6 Sprachen <ul style="list-style-type: none"> - Deutsch - Englisch - Hoch-Arabisch - Neu-Perseisch - Türkisch - Russisch 	<ul style="list-style-type: none"> • Testergebnisse in BA IT Systemen sichtbar und direkt verwertbar • Beispiel: IFC/VFK/BFK sieht welche Kompetenzen der TN hat und kann gezielt BA-Produkte empfehlen



IdA KompetenzCheck

- **Ausgangspunkte:** Erfahrungsfelder in den Herkunftsländern und Einsatzmöglichkeiten in Deutschland
- **Teilnehmer/innen:** Asylsuchende und Flüchtlinge
- **Einstufung in Tätigkeitsfelder:** Einsatzmöglichkeiten und Qualifizierungsbedarf
- **Felder:** Metall, Elektro, Logistik, Garten- und Landschaftsbau
- **Anforderungen:** probabilistischer Computertest in Deutsch, Arabisch, Englisch, Französisch, visuelle Gestaltung
- **Testdauer:** 1,5 – 2 Stunden
- **Problem:** Testsicherheit; Zugang muss strukturiert erfolgen; kein Angebot frei im Internet



Bayerisches Staatsministerium für
Wirtschaft und Medien, Energie
und Technologie



Übersicht

Branchen	Testbereiche (Handlungsfelder), Fragen			
Metall (analog TQ)	Bauteile und Baugruppen herstellen (30 Fragen)	Maschinen und Anlagen einrüsten, umrüsten und bestücken (17 Fragen)	Prüfung und Messung in der Qualitätskontrolle (12 Fragen)	
Elektro (analog TQ)	Installationsarbeiten mit mechanischen und elektrischen Bauteilen (30 Fragen)	Prüfungen und Messungen an elektrischen Anlagen und Geräten (13 Fragen)	Installation, Änderung und Wartung elektrischer Anlagen (11 Fragen)	
Logistik (analog TQ)	Wareneingang (17 Fragen)	Güterlagerung und -bearbeitung (18 Fragen)	Warenausgang und Versand (21 Fragen)	
GaLa	Boden, Unterbau, Wege und Flächen (23 Fragen)	Fundamente, Mauern, Treppen (20 Fragen)	Holzbau (15 Fragen)	Pflanzen, Rasen, Pflege (15 Fragen)

Tablet-Test Metall



vbw
Die bayerische Wirtschaft



IdA KompetenzCheck

Herzlich willkommen!

Mit dem vorliegenden Test wird überprüft, über welche beruflichen Vorerfahrungen Sie verfügen. Die Ergebnisse dieses Tests helfen dabei, Sie in ein Unternehmen zu vermitteln oder Sie auf eine geeignete Qualifizierung vorzubereiten.


Registrieren




Test starten

Über das Projekt

Der IdA-KompetenzCheck wurde im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. entwickelt und wird gefördert durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Medien, Energie und Technologie. Die Durchführung erfolgt durch das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e. V.



vbw
Die bayerische Wirtschaft



IdA KompetenzCheck

Logout

Persönliche Daten

Herzlich willkommen zum IdA KompetenzCheck für den Bereich Metall.

Bitte geben Sie hier Ihren Namen und Ihr Geburtsdatum ein.
Dies dient ausschließlich der Übermittlung der Ergebnisse. Die Daten werden nicht für Zwecke außerhalb der Testdurchführung verwendet.

Name

Vorname

Geburtsdag . .



verschiedene Frageformate: Imagemap

- Single Choice
- Multiple Choice
- Rangfolge
- Zuordnung
- Imagemaps

Beispiel: Identifikation von Fehlern

- Bohren an einer Ständerbohrmaschine mit Handschuhen
 - Testinhalte:
 - kognitive Wissensbestände (Werkzeuge, Werkstoffe)
 - Kenntnisse über Vorgaben und technische Abläufe
 - Prozessverständnis
 - sicherheitsrelevantes Verhalten
- Handlungskompetenz





Grenzen der vorgestellten Testverfahren

- (funktionaler) Analphabetismus
- keine Erfassung von Sprachkompetenz im Deutschen
- Erfassung von personellen oder sozialen Kompetenzen nur, wenn sie Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit im Beruf sind
- keine Erfassung von motorischen Fertigkeiten



Zwischenfazit

- Verfahren haben verschiedene Stärken und Schwächen
 - auf individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene
- Anschlussfähigkeit der Verfahren ist nur begrenzt gegeben
 - institutionelle Einbettung ist nur bedingt gegeben
 - entscheidend ist die Sicht der Arbeitsmarktakteure
- „nur“ ERKENNEN nützt fast gar nichts



Diskussion und Fazit





Diskussion

- Stärken und Schwächen der vorgestellten Verfahren für
 - das Individuum
 - die Institutionen
 - die Gesellschaft
- Wie kann Anschlussfähigkeit für die Verfahren hergestellt bzw. verbessert werden?
- Was ist mit der Anerkennung von Kompetenzen oder auch Teilkompetenzen?
- Welchen Entwicklungsbedarf gibt es?

Stärken und Schwächen der Verfahren

Verfahren		individuell	institutionell	gesellschaftlich
Kompetenzbilanzierung	+	<ul style="list-style-type: none"> • subjektorientiert • stärkenorientiert 	<ul style="list-style-type: none"> • ganzheitlich (auch Leistung + Motivation) 	<ul style="list-style-type: none"> • generelle Möglichkeit des Erkennens
	-	<ul style="list-style-type: none"> • sprachlastig, Deutsch erforderlich • begrenzt anschlussfähig • ggf. hohe Kosten?* 	<ul style="list-style-type: none"> • kleine Gruppen • beratungsintensiv; gut geschultes Personal • nicht validierte Selbsteinschätzung • kein Nachweis 	<ul style="list-style-type: none"> • begrenzte Anzahl an Personen profitieren • wenig ökonomisch • begrenzt anschlussfähig
Kompetenzmessung	+	<ul style="list-style-type: none"> • spracharm bzw. in Muttersprache • fokussiert fachliche Kompetenzen • Nachweis 	<ul style="list-style-type: none"> • valide Messung • ökonomisch • handlungs- bzw. situationsorientiert • Nachweis 	<ul style="list-style-type: none"> • viele Menschen profitieren • ökonomisch realisierbar • ggf. anschlussfähig?*
	-	<ul style="list-style-type: none"> • begrenzte Erfassung von Kompetenzen • wenig stärkenorientiert • nicht individuell 	<ul style="list-style-type: none"> • Standortbestimmung • auf Erfassung von arbeitsbezogenen Fachkompetenzen begrenzt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschluss Analphabeten

*Kosten und Anschlussfähigkeit sind zukünftig noch einzuordnen!



Kompetenzanerkennung

1. noch werden im Kern nur Lernergebnisse formaler Bildungsprozesse anerkannt (auch Gleichwertigkeit)
2. Anerkennungen beziehen sich auf Gesamtkonstrukte: die Wertigkeit von Teilen ist ungeklärt
3. Funktionalität durch Transparenz und Akzeptanz neuer Zertifizierungen oder Nachweise muss erst geschaffen werden



Entwicklungsbedarf

- Verbindung von Instrumenten, Verfahren und Ansätzen
- Institutionalisierung
- einheitliche Dokumentation und akzeptierte Zertifizierung
- Instrumente und Verfahren zum Clearing (zielgerichtete Auswahl relevanter Personen)
- begleitende und stützende Beratungsstruktur

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:



Der KompetenzCheck der Bayerischen Wirtschaft für Flüchtlinge entsteht in Zusammenarbeit mit bzw. wird gefördert von:

Bayerisches Staatsministerium für
Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie



Die bayerische Wirtschaft

vbw

Das Projekt Berufliche Kompetenzen erkennen entsteht in Zusammenarbeit mit bzw. wird gefördert von.



| BertelsmannStiftung