



## **Das Projekt „TalentPASS“**

Berufliche Kompetenzen aufdecken,  
anerkennen und weiterbilden

**Erfahrungen und Ergebnisse aus  
den Begleitungen im  
Handlungsschwerpunkt  
„Kompetenzfeststellung“**



bifos e.V.



Integrationsfachdienst  
Köln

Im Auftrag des LVR-Integrationsamtes

Integrationsfachdienst (IFD)  
gemeinnützige GmbH

Arbeitschancen für behinderte Menschen



Soziales Förderwerk e.V. 

# **Das Projekt „TalentPASS“**

Berufliche Kompetenzen  
aufdecken, anerkennen und  
weiterbilden

**Erfahrungen und Ergebnisse  
aus den Begleitungen im  
Handlungsschwerpunkt  
„Kompetenzfeststellung“**

## **Impressum**

### **Titel**

Projekt „TalentPASS“ - Berufliche Kompetenzen aufdecken, anerkennen und weiterbilden  
„TalentPASS“ Ergebnisse und Auswertung

### **Gestaltung**

BAG UB

### **Foto Titelblatt**

ds\_30, pixabay.com

### **Herausgeber**

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.  
Schulterblatt 36  
20357 Hamburg

Hamburg, Oktober 2023

## Inhaltsverzeichnis

	Einleitung .....	6
<b>1</b>	<b>Auswertung personenbezogener Daten .....</b>	<b>8</b>
	1.1 Geschlecht .....	8
	1.2 Alter .....	8
	1.3 Art der Behinderung.....	9
	1.4 Schulabschluss .....	10
	1.5 Höchste berufliche Qualifikation .....	10
	1.6 Teilnahme an beruflicher Vorbereitung, Qualifizierung und Bildung .....	11
	1.7 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung vor „TalentPASS“ .....	11
	1.8 Arbeitsbereiche .....	12
	1.9 Arbeitserfahrung der „TalentPASS“-Teilnehmer*innen .....	13
	1.10 Ziele für die Kompetenzfeststellung .....	13
<b>2</b>	<b>Auswertung verfahrensbezogener Daten .....</b>	<b>14</b>
	2.1 Zeitumfang der Beratungsgespräche zur Kompetenzfeststellung .....	14
	2.2 Ort der Sitzungen .....	14
	2.3 Genutzte Selbsteinschätzungsverfahren .....	15
	2.4 Durchführung einer Beobachtung am Arbeitsplatz .....	16
	2.5 Vorliegen einer betrieblichen Fremdbewertung durch Kolleg*innen bzw. Vorgesetzte ...	16
	2.6 Validierungspartner im Anerkennungsverfahren.....	17
	2.7 Ergebnis des Kompetenzfeststellungsverfahrens .....	19
	Exkurs Projekthandlungsschwerpunkte „Kompetenzbausteine“ .....	20
<b>3</b>	<b>Fazit zur Auswertung der „TalentPASS“-Kompetenzfeststellungen .....</b>	<b>21</b>

## Einleitung

Im Projekt „TalentPASS“ ging es um die Erfassung, Erweiterung und Zertifizierung berufsrelevanter Kompetenzen zur Sicherung nachhaltiger Beschäftigung. Menschen mit Schwerbehinderung sollte die Umsetzung des Projekts „TalentPASS“ eine höhere Anerkennung ihrer beruflichen Fertigkeiten durch ein von Betrieben und möglichst auch von Kammern anerkanntes Verfahren der Kompetenzfeststellung und beruflichen Qualifizierung ermöglichen. Ausgangspunkt waren die jeweiligen Bedarfe an Kompetenzfeststellungen und Weiterbildung von Betrieben und Beschäftigten. Eine nachhaltige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wurde dadurch befördert. Netzwerkarbeit und Peer-Support waren weitere Schwerpunkte im Projekt. Neben der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. waren folgende Projektpartner beteiligt: bifos - Bildungs- und Forschungsinstitut zum Selbstbestimmten Leben Behinderter e.V. (Kassel), ACCESS Erlangen-Nürnberg-Bamberg gGmbH, IFD Mittelfranken / Nürnberg gGmbH, Hamburger Arbeitsassistent gGmbH, Soziales Förderwerk e.V. Chemnitz, integra Lübeck gGmbH und IFD Köln gGmbH. Das Projekt wurde im Zeitraum 2019 bis 2023 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds nach § 161 SGB IX gefördert (u.a. Aufgaben der Fachdienste, Zielgruppe im Fokus)

Die am Projekt „TalentPASS“ beteiligten Fachdienste bzw. Projektpartner verfügen über langjährige Erfahrung bei der Begleitung von Menschen mit Behinderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Diesen Personen ist behinderungsbedingt in der Regel entweder die Absolvierung einer Ausbildung nicht möglich oder sie können eine abgeschlossene Ausbildung z.B. aufgrund einer später erworbenen Behinderung nicht mehr am Arbeitsmarkt verwerten. Sie konnten aber mittels einer On-the-job-Qualifizierung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen und aufrechterhalten. Die Beschäftigung auf diesen Anlern Tätigkeiten zieht dabei nach sich, dass die unterstützten Personen in der Regel über keine formalen Nachweise zu ihren beruflichen Fähigkeiten verfügen, die sie sich während ihrer Qualifizierung und Arbeitstätigkeit angeeignet haben. Der innovative Handlungsschwerpunkt zur Kompetenzfeststellung im Projekt „TalentPASS“ verfolgte das Ziel, Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung auf dem Weg zur Anerkennung ihrer beruflichen Kompetenzen zu unterstützen.

Der Unterstützungsprozess erfolgte zwar personenzentriert, aber dennoch nach einem einheitlichen Verfahren, auf das sich alle Projektpartner zu Beginn des Projektes geeinigt haben. Dies sieht in einem ersten Schritt die Erfassung der individuellen Kompetenzen anhand eines Selbsteinschätzungsverfahrens vor. Dazu werden Fremdeinschätzungen zur beruflichen Tätigkeit der Teilnehmer\*innen durch die Fachkräfte der beteiligten Projektpartner (im Projekt aufgrund ihrer

Aufgabenstellung „Bildungscoaches“ genannt) eingeholt und in der Folge entsteht aus eigenen Einschätzungen und der Einschätzung Dritter<sup>1</sup> ein Kompetenzprofil des/der Teilnehmer\*in. Die Bildungscoaches verfolgen das Ziel, für die am Projekt „TalentPASS“ teilnehmenden Personen Zertifikate zu erwirken, mit denen diese ihre beruflichen Kompetenzen belegen können. Die Bildungscoaches wurden für ihre spezifischen „TalentPASS“-Aufgaben zu Projektbeginn anhand eines eigens entwickelten Curriculums „Bildungscoaching“ ausgebildet. Sie beraten, begleiten und unterstützen Menschen mit Behinderungen bei der selbstreflexiven Kompetenzerfassung und organisieren die Fremdeinschätzung beruflicher Fähigkeiten. Weiter stellen sie nach Möglichkeit Kontakte zu externen Validierungsverfahren her und begleiten auch diesen Prozess mit Blick auf die behinderungsbedingten Unterstützungsbedarfe.

Wie vielen Personen gab das Modellprojekt „TalentPASS“ die Möglichkeit ihren eigenen beruflichen Entwicklungsprozess zu reflektieren und ihre Kompetenzen mit einem Zertifikat zu hinterlegen? Um welche Personen ging es im Projekt? Wie wurde vorgegangen, um die Teilnehmer\*innen ressourcenorientiert und mit einer gewissen Systematik zu unterstützen? Im Rahmen der vorliegenden Auswertung, die die Erfahrungen im Handlungsschwerpunkt Kompetenzfeststellung des Projektes dokumentiert, wird der Blick auf die Gruppe der „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen und den Verfahrensablauf der Kompetenzfeststellung mit seinen Ergebnissen gerichtet. Mit diesen wird aufgezeigt, dass durch eine fachdienstliche Unterstützung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die bereits sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, Wirkungen zugunsten der Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse erzielt werden können. Indem die Arbeitnehmer\*innen einen Nachweis über Ihre beruflichen Kompetenzen erhalten, werden sie in ihrer Rolle als fachkundige Mitarbeiter\*innen gestärkt. Sie haben außerdem durch die Möglichkeit ein Zertifikat zu erhalten, das einen Kompetenzfeststellungsprozess beschließt und die überprüften Fähigkeiten ausweist. Dies hat die Auswirkung, dass ihre Stärken gegenüber anderen Personen sichtbar werden. Vorliegend wurde bei 32% der begleiteten Verfahren mit einer Kammervertretung – und damit mit einer für die Berufsausbildungsprüfung zuständigen Stelle – für die Erstellung eines Zertifikates kooperiert. Dies übertraf alle Erwartungen vor Projektbeginn.

Die vorliegende Auswertung basiert auf Abfragen bei den Bildungscoaches zu den vorgenommenen Begleitungen und wurde nach Projektbeginn zweimal jährlich in einem Abstand von sechs Monaten durchgeführt. Sie diente als ein Instrument des koordinierenden Projektmonitorings, mit dem der Projektfortschritt insgesamt und die Entwicklungen vor Ort ermittelt werden konnten. Die letztmalige Abfrage erfolgte im August 2023, zwei Monate vor dem Ende des Projektförderzeitraumes, und die erhobenen Zahlen sind in dieser Statistik präsentiert. Es bedeutet, dass der aktuelle Datenstand vom 01.09.2023 alle bis zu diesem Tage begleiteten „TalentPASS“-Kompetenzfeststellungsprozesse umfasst. Die Daten spiegeln die Begleitungen aus den Projektpraxisstandorten wider, die in den Bundesländern Bayern, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein durchgeführt wurden. Insgesamt haben im Projektverlauf bis zum 01.09.2023 181 Arbeitnehmer\*innen mit Behinderungen an einem begleiteten Kompetenzfeststellungsprozess teilgenommen.

# 1. Auswertung personenbezogener Daten

## 1.1 Geschlecht

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Geschlecht
108	60%	Männlich
73	40%	Weiblich
0	0%	Divers
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.1 Geschlecht

Sowohl in der deutschen Allgemeinbevölkerung als auch der Bevölkerungsgruppe der schwerbehinderten Menschen sind die Geschlechterverhältnisse annähernd ausgeglichen<sup>2</sup>. Die Zahlen der „TalentPASS“-Begleitungen weichen jedoch davon ab. Aus der vorliegenden Statistik geht eine Verteilung hervor, bei der die Begleitung männlicher Teilnehmer in dem Maße überwiegt, wie es bereits aus anderen Erhebungen zu beruflichen Begleitungen von Menschen mit Behinderungen bekannt ist<sup>3</sup>. Da es sich bei den begleiteten Personen um Menschen mit Behinderungen handelt, die sozialversicherungspflichtig in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt sind, kann das Ergebnis durchaus als Bestätigung von anderen quantitativen Erhebungen, wie Hohn/Siefken (2019), angesehen werden. Die Verteilung hat sich ohne eine gezielt gesteuerte Akquise der im Projekt tätigen Fachdienste ergeben.

## 1.2 Alter

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Alter
49	27%	Unter 25 Jahre
109	60%	25 – 40 Jahre
23	13%	Älter als 40 Jahre
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.2 Alter

Die Auswahl der Kategorien orientiert sich an der von anderen Umfragen der BAG UB (z.B. zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX bzw. zur Sicherung der Beschäftigung von ehemaligen InbeQ<sup>4</sup>-Teilnehmenden). Dadurch ist bezüglich der begleiteten Personengruppe eine Vergleichbarkeit mit anderen Erhebungen gegeben. Wie bei den anderen quantitativen Erhebungen ist ein Großteil der Personen (vorliegend 87%) nicht älter als 40 Jahre. Dennoch hat sich im Vergleich zu den begleiteten Personen aus der InbeQ-Umfrage eine Verschiebung dahingehend ergeben, dass im Projekt „TalentPASS“ mehr ältere Personen begleitet wurden. Für die Gruppe der über 40-jährigen Personen ist der Anteil mit den genannten anderen Erhebungen vergleichbar. Daneben ist zu beachten, dass für die Kompetenzfeststellungen im Rahmen von „TalentPASS“ vor allem Teilnehmende mit mehrjähriger Berufserfahrung in der aktuellen Beschäftigung gesucht wurden. Ausreichend berufliche Erfahrung liegt in der Regel nicht bereits wenige Jahre nach Ende der

gesetzlichen Schulpflicht vor. Aus diesem Grund sind vor allem Personen auf eine Begleitung im Handlungsschwerpunkt Kompetenzfeststellung angesprochen worden, die sich in einem Alter befinden, in dem sie über entsprechende Berufserfahrung verfügen könnten.

Etwas mehr als ein Viertel der Personen war zum Zeitpunkt der Begleitungen nicht älter als 25 Jahre. Im Vergleich zum Kammerprojekt „ValiKom Transfer“, zu dem es viele Berührungspunkte gab, ist dieser Aspekt bemerkenswert, da zur Teilnahme bei „ValiKom Transfer“ ein Mindestalter von 25 Jahren vorgeschrieben ist.

### 1.3 Art der Behinderung

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Art der Behinderung
113	63%	Lern- bzw. geistige Behinderung
13	7%	Psychische Erkrankung
35	19%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
20	11%	Sonstige Behinderung
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.3 Art der Behinderung

Am häufigsten wurden Personen mit Lern- bzw. geistiger Behinderungen während der „TalentPASS“-Kompetenzfeststellungen begleitet. Dies war verglichen mit anderen Erhebungen der BAG UB zur beruflichen Qualifizierung bzw. Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung zu erwarten. Bleibt man bei den Vergleichen zu den Fragebogenerhebungen, fällt jedoch auf, dass die Gruppe der Menschen mit psychischer Erkrankung im Vergleich anteilmäßig zurücksteht. Als Gründe wurden von den begleitenden Bildungscoaches genannt, dass Menschen mit psychischen Erkrankungen seltener zu den Zielpersonen des „TalentPASS“-Projektes gehört haben, da sie häufiger über einen verwertbaren Ausbildungsabschluss verfügen und in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten. Auf eine weitere Besonderheit in der Begleitung von Menschen mit psychischen Erkrankungen wurde von den Bildungscoaches hingewiesen. Kammerzertifizierungen sind mit einer Überprüfung der beruflichen Kompetenzen zu einem festen Termin verbunden. Ein beobachtetes Merkmal bei psychischen Erkrankungen ist aber, dass die Betroffenen nicht selten über längere Phasen ihre beruflichen Kompetenzen nicht im vollen Umfang abrufen können. Aufgrund dieser Einschränkung sind Zertifikatsprüfungen für diese Personen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden.

Der Anteil von Menschen mit Körper- und/oder Sinnesbehinderungen war vergleichsweise höher als in anderen Erhebungen der BAG UB. In mehreren Fällen handelte es sich hier um Personen, die mit einer in Deutschland nicht anerkannten Berufsausbildung arbeiten und durch „TalentPASS“ die Möglichkeit erhielten, ihre beruflichen Kompetenzen zertifizieren zu lassen. Von Rückmeldungen der Bildungscoaches haben wir erfahren, dass von gehörlosen Personen das subjektive Interesse am Abschluss einer Kompetenzfeststellung am stärksten geäußert wurde.

## 1.4 Schulabschluss

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Höchster Schulabschluss
4	2%	Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife
21	12%	Mittlerer Schulabschluss (Realschulabschluss)
39	21%	Hauptschulabschluss ( z.T. je nach Bundesland auch andere Begriffe üblich)
110	61%	Ohne Schulabschluss, darunter Schulentlassung der Förderschulen mit Förderschwerpunkt Lernen und Geistige Entwicklung
7	4%	Keine Angabe
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.4 Schulabschluss

Mehr als 60% der „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen haben die Schule ohne einen Schulabschluss verlassen. Dies ist grundsätzlich erwartungsgemäß und deckt sich mit anderen Erhebungen.<sup>5</sup> Etwas mehr als ein Fünftel der Teilnehmer\*innen verfügte nach Abschluss ihrer Schullaufbahn über einen Hauptschulabschluss, der vielfach als Mindestvoraussetzung für die Aufnahme einer Berufsausbildung gilt. Weitere 14% aus dem begleiteten Teilnehmer\*innenfeld hatten einen Schulabschluss, der über den Hauptschulabschluss hinausgeht.

## 1.5 Höchste berufliche Qualifikation

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Höchste berufliche Qualifikation
0	0%	Studium (Universität, Fachhochschule)
49	27%	Berufsausbildung
		<b>Davon:</b>
		18    37%    Fachpraktiker*innen, Werker*innen
132	73%	KEINE der genannten formalen Qualifikationen
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.5 Höchste berufliche Qualifikation

Lag der Anteil von Personen ohne Schulabschluss bei etwas mehr als 60%, verschiebt sich bei der Betrachtung der beruflichen Qualifikation der Anteil der begleiteten Personen ohne einen Nachweis hin zu mehr als 70%. Dieser hohe Anteil von Personen ohne Ausbildungsnachweise aus der Projektzielgruppe ist aus der langjährigen Arbeit der Fachdienste bereits weitgehend bekannt. Weniger als 30% der „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen verfügen über eine Berufsausbildung. In dieser Gruppe enthalten sind auch Menschen, die eine Berufsausbildung als Fachpraktiker\*in oder Werker\*in vorweisen können. Alle vorliegenden Berufsqualifikationen stammen jedoch aus Bereichen, in denen

die jeweiligen Teilnehmer\*innen aus unterschiedlichen Gründen mittlerweile nicht mehr tätig sind. Dies war eine im Projektantrag festgelegte Grundvoraussetzung, dass die Projektteilnehmer\*innen nicht über eine in Deutschland verwertbare berufliche Qualifikationen in ihrem aktuellen Tätigkeitsfeld verfügen.

## 1.6 Teilnahme an beruflicher Vorbereitung, Qualifizierung und Bildung

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Teilnahme an beruflichen Bildungsangeboten
25	14%	Berufsbildungsbereich der WfbM § 57 SGB IX
76	42%	Individuelle betriebliche Qualifizierung § 55 Abs. 2 SGB IX
80	44%	Andere berufsvorbereitende Qualifizierungen
<b>181<sup>6</sup></b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.6 Teilnahme an beruflicher Vorbereitung, Qualifizierung und Bildung

Da die meisten „TalentPASS“-Teilnehmenden keine Berufsausbildung absolviert haben, war aus unserer Perspektive wissenswert, welche anderen beruflichen Bildungsangebote vor Aufnahme der aktuellen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung absolviert worden sind. 56% der Projektteilnehmenden haben die Maßnahme „InbeQ“ oder den Berufsbildungsbereich der WfbM genutzt. Zu den anderen berufsvorbereitenden Angeboten gehören betriebliche Arbeitstrainings, Angebote im Übergang Schule-Beruf und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen.

## 1.7 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung vor „TalentPASS“

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung
47	23%	Betriebsinterne Weiterbildung
20	10%	Weiterbildung durch externen Anbieter
34	17%	Weiterbildung durch den begleitenden Fachdienst
6	3%	Sonstige Weiterbildung
96	47%	Keine Angabe
<b>203<sup>6</sup></b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.7 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung vor „TalentPASS“

Etwa jeder zweite im Projekt begleitete Mensch mit Behinderungen (bezogen auf die Grundgesamtheit von 181 Begleitungen) hat bislang während seiner/ihrer vielfach mehrjährigen Berufstätigkeit<sup>7</sup> bereits an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen. Dies ist insofern bemerkenswert, da Studien zum Thema berufliche Weiterbildung beispielsweise von Baethge et al. (2013) ein anderes Bild zeichnen: je geringer der Bildungsabschluss, desto seltener kommen die Beschäftigten in Kontakt mit beruflichen Weiterbildungsangeboten.<sup>8</sup> Gemeinhin wird die Teilnahmequote an Weiterbildungen für Arbeitnehmer\*innen ohne

Ausbildung mit 19% ausgewiesen.<sup>9</sup> Man könnte aufgrund der vorliegenden Ergebnisse vermuten, dass individuelle Weiterbildungserfahrungen die Entscheidung, an einem Kompetenzfeststellungsverfahren teilzunehmen, begünstigen. Sofern Erfahrungen mit beruflichen Weiterbildungen vorliegen, haben die meisten Teilnehmer\*innen gemeinsam mit Arbeitskolleg\*innen an betriebsinternen Weiterbildungen teilgenommen oder ein Angebot durch den berufsbegleitenden Fachdienst genutzt. Eine Fortbildung bei einem externen Weiterbildungsanbieter haben nur wenige Personen in Anspruch genommen.

Die Weiterbildungen, die durch Fachdienste der beruflichen Sicherung durchgeführt wurden, fanden in enger Abstimmung mit den Betrieben statt und waren fast ausschließlich ausgerichtet auf den Erwerb von fachpraktischen Qualifikationen. Darunter fanden sich außerdem Weiterbildungen, die durch die IHK-Akademie Mittelfranken zertifiziert wurden.<sup>10</sup>

### 1.8 Tätigkeitsbereich

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Aktuelle Tätigkeitsbereiche der begleiteten Teilnehmer*innen
26	14%	Hauswirtschaft/Küche/Lebensmittelverarbeitung
21	12%	Gastronomie – Bedienung
19	11%	Verkauf/Einzelhandel
17	9%	Reinigung
13	7%	Produktion/Montage
12	7%	Lager/Versand/Verpackung
11	6%	Bürobereich
11	6%	Hausmeistertätigkeit
9	5%	Garten- und Landschaftsbau
8	4%	Handwerk
8	4%	Alten-/Krankenpflege/-betreuung
4	2%	Kinder-/Jugendbetreuung
3	2%	Tankstelle/Kfz-Pflege
2	1%	Wäscherei/Zimmerservice
1	1%	Tierpflege
16	9%	Sonstiges
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.8 Tätigkeitsbereiche

Die Verteilung zeigt die Bandbreite der beruflichen Tätigkeiten bei den „TalentPASS2-Teilnehmer\*innen mit Schwerpunkten in den Bereichen Hauswirtschaft, Gastronomie und Einzelhandel. Eine Häufung besteht vor allem in Bezug auf gewerbliche und Dienstleistungsberufe, die in den Zuständigkeitsbereichen der Industrie- und Handelskammern fallen. Handwerksberufe und Berufe aus dem Bereich der Landwirtschaftskammer sind ebenso vertreten, wenngleich eher selten. Einige „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen haben individuell zugeschnittene Arbeitsplätze mit Tätigkeiten, die unterschiedlichen Ausbildungsberufen zuzuordnen sind und für eine Validierung bei unterschiedlichen Kammern angesiedelt wären. In diesen Fällen wurde eine Schwerpunkttätigkeit in nur einem der Berufe ausgewählt.

Die Rubrik „Sonstiges“, die einen Anteil von 9% unter allen Begleitungen ausmacht, enthält z.B. Tätigkeiten im Bereich von Sicherheitsdiensten, bei Fahr-

diensten oder im Medienbereich; also sehr unterschiedliche Branchen, in denen jeweils nur vereinzelt Begleitungen stattgefunden haben.

### 1.9 Arbeitserfahrung der „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen

Arbeitserfahrung im aktuellen Tätigkeitsbereich	Arbeitserfahrung insgesamt	Zeitraum, in dem Arbeitserfahrung erworben wurde
3%	3%	Weniger als 6 Monate
4%	3%	Mindestens 6 bis zu 12 Monaten
15%	13%	Mindestens 12 bis zu 24 Monaten
10%	5%	Mindestens 24 bis zu 36 Monaten
20%	18%	Mindestens 36 bis zu 60 Monaten
48%	58%	Länger als 60 Monate
<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.9 Arbeitserfahrung der „TalentPASS“-Teilnehmenden

Die Abfrage bei den Projektpraxispartnern zeigte, dass mehr als zwei Drittel der Teilnehmer\*innen bereits über eine mindestens dreijährige Arbeitserfahrung in ihrem aktuellen Tätigkeitsbereich verfügen. Dies entspricht der Regelausbildungszeit im überwiegenden Teil der Ausbildungsberufe. Es entspricht dem Zeitraum, innerhalb dessen es „einer durchschnittlich begabten auszubildenden Person möglich ist, das Ausbildungsziel zu erreichen“.<sup>11</sup> Insgesamt übertrifft fast die Hälfte aller begleiteten Personen diese Regelausbildungszeit, denn sie sind länger als fünf Jahre in ihrem aktuellen Tätigkeitsbereich beschäftigt. Aus Gründen der Transparenz möchten wir darauf hinweisen, dass zu der Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Teil auch Qualifizierungsphasen gezählt wurden und nicht ausschließlich Phasen gemeint sind, in denen die Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Dies entspricht auch dem Vorgehen bei „ValiKom Transfer“.

Im Vergleich zur ersten Spalte wird in der zweiten Spalte die Arbeitserfahrung erfasst, die die Teilnehmer\*innen während ihres gesamten Arbeitslebens bislang gesammelt haben. Die Zahlen zeigen eine leichte Verschiebung dahingehend, dass viele begleitete Personen über weitere Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfügen und somit Kenntnisse aus anderen Arbeitsbereichen vorliegen, die möglicherweise keine Berührungspunkte mit ihrem aktuellen Tätigkeitsfeld haben. Aus der Abfrage geht z.B. hervor, dass mehr als jede\*r zweite Teilnehmer\*in mehr als fünf Jahre bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeitet.

### 1.10 Ziele für die Kompetenzfeststellung

Die individuell gewünschten Ziele für die Begleitung wurden zu Beginn des Kompetenzfeststellungsprozesses mit den Teilnehmer\*innen besprochen. Dabei konnte von den Teilnehmer\*innen frei geäußert werden, was mit Unterstützung der Bildungscoaches erreicht werden soll in Bezug sowohl auf Anerkennung ihrer Kompetenzen als auch ihrer Fortbildungswünsche. Etwas mehr als die Hälfte aller begleiteten Personen wusste bereits zu Beginn des

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Ziele für Begleitung
98	54%	Ausschließlich Zertifikat
62	34%	Zertifikat sowie Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung
12	7%	Teilnahme, aber kein Zertifikat gewünscht
3	2%	Kein Zertifikat gewünscht, aber im Anschluss Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung
6	3%	Keine Vereinbarung vorab getroffen
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 1.10 Ziele für die Kompetenzfeststellung

Prozesses, dass sie sich durch die Begleitung ausschließlich wünschen, eine offizielle Anerkennung ihrer Fähigkeiten zu erhalten. Etwas mehr als ein Drittel der Personen konnten sich zu Prozessbeginn nach Erhalt eines Zertifikats über ihre Kompetenzen vorstellen, noch an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen.

## 2 Auswertung verfahrensbezogener Daten

### 2.1 Zeitumfang der Beratungsgespräche zur Kompetenzfeststellung

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Zeitaufwand je Termin
55	30%	Bis zu 60 Minuten
106	59%	Mind. 61 Minuten bis zu 120 Minuten
20	11%	Mind. 121 Minuten bis zu 180 Minuten
0	0%	Länger als 180 Minuten
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 2.1 Zeitumfang der Beratungsgespräche zur Kompetenzfeststellung

Die jeweiligen Termine während des Kompetenzfeststellungsprozesses zwischen Bildungscoach und „TalentPASS“-Teilnehmer\*in dauerten bei fast sechzig Prozent der Begleitungen zwischen 61 Minuten und 120 Minuten. In der Praxis war es so, dass manchmal bei Terminen länger gearbeitet werden konnte und bei anderen Terminen wiederum nur kürzere Zeitspannen möglich waren. Grundsätzlich ist es erfreulich, dass die Teilnehmer\*innen ein Interesse hatten an den aufwendigen Sitzungen teilzunehmen. Sie waren nämlich häufig damit verbunden, dass die Personen ihre Freizeit nach Dienstschluss für die Teilnahme investieren mussten.

### 2.2 Ort der Sitzungen

Die Termine der Begleitungen wurden zum Großteil entweder im Fachdienst der Bildungscoaches oder im beschäftigenden Betrieb der „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen durchgeführt. Eine Durchführung von Sitzungen für das Selbsteinschätzungsverfahren per Videokonferenz wurde vor allem während Ta-

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Ort der Termine
100	45%	Im Fachdienst
87	39%	Im Betrieb
19	9%	Online
17	7%	Anderer Ort
<b>223<sup>6</sup></b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 2.2 Ort der Sitzungen

der Corona-Pandemie erfolgreich erprobt. Es wurde von den Bildungscoaches als Möglichkeit der Durchführung von Kompetenzerfassungen in ländlichen Regionen, die mit einer langen Anreise für eine\*n Sitzungsteilnehmer\*in verbunden wären, als Alternative empfohlen. Letztlich überwogen bei den Projektpartnern die Vorteile eines persönlichen Kontaktes vor Ort, weshalb die Online-Sitzungen nach Aufhebung von pandemiebedingten Kontaktsperrern immer seltener durchgeführt wurden.

### 2.3 Genutzte Selbsteinschätzungsverfahren

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Genutzte Selbsteinschätzungsverfahren
22	10%	„ProfilPASS“
35	16%	„ProfilPASS in Einfacher Sprache“
2	1%	„ProfilPASS für junge Menschen“
42	19%	„ValiKom“-Materialien
74	33%	Material der „TalentPASS“-internen Bildungscoach-Weiterbildung
2	1%	Anderes offizielles Verfahren
46	20%	Vom Fachdienst selbstentwickeltes Verfahren
<b>225<sup>6</sup></b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 2.3 Genutzte Selbsteinschätzungsverfahren

Während der ersten Monate im Projekt legten sich die Projektbeteiligten darauf fest, dass der „ProfilPASS“ (und seine Ausprägungen für junge Menschen und in Einfacher Sprache) das zentrale Leitinstrument für die Durchführung der Selbsteinschätzungsverfahren ist. In der Abfrage hingegen erscheint zunächst eine Vielzahl unterschiedlicher Verfahren. Bei genauerem Hinsehen entpuppen sich die Alternativen häufig jedoch als Verfahren, die im Wesentlichen auf dem „ProfilPASS“ basieren, jedoch noch um zusätzliche Gesprächsführungsmethoden für die Projektzielgruppe ergänzt wurden; dies betrifft das Material aus der „TalentPASS“-internen Bildungscoach-Weiterbildung sowie viele der Erläuterungen, die zu den selbstentwickelten Verfahren der Fachdienste gegeben wurden. In Addition kann also davon ausgegangen werden, dass der „ProfilPASS“ mehr als drei Viertel der Kompetenzfeststellungsverfahren beeinflusst hat. Das Material, das von „ValiKom“-Vertretungen der Kammern ausgegeben wird, be-

zieht sich auf Selbsteinschätzungsbögen zu den Tätigkeiten/Tätigkeitsbereichen des anerkannten Ausbildungsberufs, für den ein Validierungsverfahren angestrebt wird. Dieses Vorgehen stellte sich für die durchgeführten Verfahren mit „ValiKom“-Kooperation als erfolgsversprechend heraus.

## 2.4 Durchführung einer Beobachtung am Arbeitsplatz

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Durchführung einer Beobachtung am Arbeitsplatz
97	54%	Durch Bildungscoach*in
18	10%	Durch andere*n Kolleg*in im Fachdienst
50	27%	Kein Bedarf
5	3%	Eine Beobachtung am Arbeitsplatz war betriebsbedingt nicht möglich
11	6%	Vorzeitiger Abbruch
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 2.4 Durchführung einer Beobachtung am Arbeitsplatz

Bei mehr als der Hälfte aller Kompetenzerfassungen haben die Bildungscoaches für eine Ergänzung der Selbsteinschätzung der beruflichen Kompetenzen der „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen eine fachliche Beobachtung an deren Arbeitsplatz durchgeführt. In Ausnahmefällen wurde dies durch Kolleg\*innen beim Fachdienst übernommen, wenn z.B. der Betrieb sich wünschte, dass keine betriebsfremden dritten Personen durch ihre Anwesenheit Einfluss auf den Betriebsablauf nehmen. In einigen Fällen ist dieser Aspekt des Verfahrens nicht explizit erfüllt worden. Dies passierte bei Begleitungen vor allem, wenn der/die „TalentPASS“-Teilnehmer\*in die Geheimhaltung des Kompetenzfeststellungsverfahrens vor dem Betrieb gewünscht hat. Andere Gründe dafür lagen vor, wenn der/die Teilnehmer\*in dem begleitenden Bildungscoach durch vorherige Unterstützungsbegleitung bereits intensiv vertraut war oder wenn der Prozess durch die Beteiligung einer dritten Partei beschleunigt werden musste. In seltenen Ausnahmefällen konnten die Betriebe eine Beobachtung am Arbeitsplatz durch eine Fachkraft nicht ermöglichen.

## 2.5 Vorliegen einer betrieblichen Fremdbewertung durch Kolleg\*innen bzw. Vorgesetzte

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Betriebliche Fremdbewertung liegt vor
142	78%	Ja
22	12%	Kein Bedarf
3	2%	Eine betriebliche Fremdeinschätzung war nicht möglich
14	8%	Vorzeitiger Abbruch
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 2.5 Vorliegen einer betrieblichen Fremdbewertung durch Kolleg\*innen bzw. Vorgesetzte

Eine betriebliche Fremdbewertung dient bei der Kompetenzerfassung der Gegenüberstellung von eigener Einschätzung der beruflichen Fähigkeiten und der Bewertung der Kompetenzen durch eine mit der Arbeit und dem/der Teilnehmer\*in vertrauten dritten Person. Auf diese Weise kann ein mehrdimensionales Bild der Fähigkeiten der „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen entstehen. Aus Rückmeldungen der Bildungscoaches geht hervor, dass die meisten „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen ihre eigenen beruflichen Kompetenzen geringer eingeschätzt haben als ihre Kolleg\*innen, die die betriebliche Fremdeinschätzungen vorgenommen haben.

Bei mehr als drei Viertel aller Kompetenzerfassungen wurde die Selbsteinschätzung der Teilnehmer\*innen mit einer Fremdeinschätzung durch Betriebspersonen (Kolleg\*innen, Vorgesetzte) ergänzt. Beides wurde durch die Bildungscoaches zu einer Kompetenzbilanz der beruflichen Fähigkeiten zusammengeführt. Im nächsten Schritt wurden die erfassten Kompetenzen einem anerkannten Ausbildungsberuf als Referenzberuf zugeordnet und ein Zertifizierungsverfahren bestimmt. Die Abstimmung für ein solches Verfahren erfolgte in der Regel zwischen Bildungscoach, Arbeitnehmer\*in, dem beschäftigenden Betrieb sowie – wenn möglich – mit der zuständigen örtlichen Kammer. In manchen Fällen wurde eine Kooperation mit dem regional nächstgelegenen ValiKom-Kammerstandort erreicht.

Lag keine betriebliche Fremdeinschätzung vor, fand eine Fremdeinschätzung durch die Bildungscoaches oder durch Fachdienstmitarbeiter\*innen statt, die einen Bezug zu den jeweiligen „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen hatten.

## 2.6 Validierungspartner im Anerkennungsverfahren

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Validierungspartner im Anerkennungsverfahren
36	20%	Kammer – „ValiKom“-Vertretung
21	12%	Kammer – andere Abteilung
0	0%	Anderer externer Validierungspartner
80	44%	Betrieb
16	9%	Kein Validierungspartner vorhanden
28	15%	Vorzeitiger Abbruch
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 2.6 Validierungspartner im Anerkennungsverfahren

Ein wesentliches Ziel des Projekts „TalentPASS“ war die höchstmögliche formale Anerkennung der beruflichen Kompetenzen der Teilnehmenden. Dies ist in der Regel eine Kammer als zuständige Stelle für die Ausbildungsprüfung. Bei fast einem Drittel der „TalentPASS“-Teilnehmenden konnte eine Validierung der Kompetenzen in Kooperation mit einer Kammer erreicht werden. War eine Validierung durch eine Kammer nicht möglich, wurde sie stattdessen in Kooperation mit den beschäftigenden Betrieben durchgeführt. Aus diesem Grund geht aus der Tabelle eine Beteiligung von Betrieben mit 44% hervor. Dieser prozentuale Anteil trägt auf den ersten Blick. Die Betriebe waren regelhaft in den

Kompetenzfeststellungsprozess eingebunden, es sei denn, der/die „TalentPASS“-Teilnehmer\*in hat sich ausdrücklich dagegen ausgesprochen. Aus der vorangestellten Tabelle 2.5. geht hervor, dass Betriebe zu 78% das Verfahren mit einer betrieblichen Fremdeinschätzung unterstützt haben. Wenn jedoch, wie aus der vorliegenden Tabelle hervorgeht, Betriebe als Validierungspartner genannt wurden, so hat eine Betriebsperson mit Prokura eine vom begleitenden Fachdienst erstellte Kompetenzbilanz geprüft und ein abschließend daraus hervorgehendes Zertifikat zu den festgestellten beruflichen Kompetenzen gemeinsam mit dem Fachdienst beurkundet.

Der hohe Anteil von Validierungen durch die Kammern übertraf die Erwartungen, die die projektbeteiligten Personen noch zu Beginn des Projektes hatten. 20% aller „TalentPASS“-Teilnehmenden konnten erfolgreich eine Validierung im „ValiKom“-Verfahren absolvieren und damit eine vollständige oder teilweise Gleichwertigkeit ihrer beruflichen Kompetenzen mit einem Ausbildungsabschluss nachweisen. „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen wurden von den beteiligten Fachdiensten nicht mit Blick auf eine mögliche erfolgreiche „ValiKom“-Validierung ausgewählt. Dass über die Dauer des Projekts vermehrt „ValiKom“-Prozesse initiiert wurden, hat vielmehr mit den Erfahrungen der Bildungscoaches und den gefestigten Kooperationen mit den Kammern zu tun.

Am Projektstandort Nürnberg wurde nach der Erstellung einer Kompetenzbilanz die Zuordnung der beruflichen Tätigkeiten zu einem anerkannten Ausbildungsberuf in Kooperation mit der IHK Nürnberg durchgeführt und mit Kammeriegel bestätigt.

Eine Auswirkung der Begleitungen bei „ValiKom“-Validierungen ist, dass bei Kammern, zu denen ein regelmäßiger Kontakt gepflegt wird, stetig der Blick für die „TalentPASS“-Zielgruppe erweitert wird.

Neben den Kompetenzfeststellungen durch Kammern konnte kein Verfahren mit einer anderen externen Zertifizierungsorganisation erprobt werden. Während der Projektlaufzeit wurde jedoch zielgerichtet nach Möglichkeiten gesucht. Es wurden externe Anbieter in Form von sachverständigen Prüforganisationen ermittelt, die Zertifizierungsverfahren anbieten. Diese Verfahrensabläufe sind aufwendig und darauf ausgelegt, dass diese Prozesse für große Personengruppen durchgeführt werden. Die Kosten für ein einziges Verfahren müssen demnach sehr hoch kalkuliert werden, während die Grenzkosten für jede\*n zusätzlichen Teilnehmer\*in stark abnehmen. Dies stand der personenzentrierten Begleitung im Modellprojekt und der gewissenhaften Nutzung der Projektmittel entgegen. Obwohl an einigen Projektstandorten auch zeitgleich mehrere „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen begleitet wurden, deren berufliche Tätigkeiten demselben Referenzberuf zugeordnet werden konnten, waren die Kosten nicht vereinbar mit dem Projektverlauf.

Um die Bedeutung des Projektes „TalentPASS“ zu unterstreichen, möchten wir auf die Rückmeldung verschiedener Akteure aus Betrieben, Kammern und von Mitgliedern des bundesweiten „TalentPASS2“-Netzwerks hinweisen: nur durch die Begleitung und Unterstützung durch die „TalentPASS“-Bildungscoaches konnte den „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen der Zugang zu einem „ValiKom“-Validierungsverfahren bzw. einer Kompetenzzertifizierung ermöglicht werden. Das Angebot der Bildungscoaches ist bislang einzigartig in Deutschland

und kann nicht von anderen Akteuren, wie Kammer, Betrieb oder einem Leistungsträger übernommen werden; dies wurde uns von befragten Vertreter\*innen dieser Organisationen bestätigt. Diese Erfahrung aus dem Projekt steht im Einklang mit Forschungsergebnissen aus der Wissenschaft. Herausgreifen lassen sich unter anderem Schöpf (2017)<sup>12</sup> oder Gugitscher (2023)<sup>13</sup>, die darauf verweisen, dass es inzwischen Möglichkeiten für die Anerkennung von non-formal bzw. informell erworbener Kompetenzen gibt. Die dafür zugrundeliegenden Verfahren sind in ihrer Ausgestaltung dem bestehenden Bildungssystem zu ähnlich, wodurch die Zugänglichkeit für die geringqualifizierten Arbeitnehmer\*innen erschwert wird. Die Distanz zwischen den Angeboten und den Personen, die von den Kompetenzanerkennungsmöglichkeiten profitieren, wurde im Rahmen von „TalentPASS“ durch die Arbeit der Bildungscoaches überbrückt.

## 2.7 Ergebnis des Kompetenzfeststellungsverfahrens

Anzahl der Begleitungen	Anteil	Abschluss des Kompetenzfeststellungsverfahrens
111	61%	Teilnehmer*in erhielt ein Zertifikat
29	16%	Teilnehmer*in erhielt ein Zertifikat und setzte die Begleitung mit einer beruflichen Weiterbildung fort
10	6%	Teilnehmer*in wünschte kein Zertifikat
3	2%	Teilnehmer*in wünschte kein Zertifikat, setzte aber die Begleitung mit einer beruflichen Weiterbildung fort
28	15%	Vorzeitiger Abbruch
<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>Gesamt</b>

Tabelle 2.7 Ergebnis des Kompetenzfeststellungsverfahrens

Mit dem abschließenden Beratungstermin des Kompetenzfeststellungsverfahrens erfolgte neben der Überreichung eines Zertifikates – sofern eines gewünscht wurde – auch die Beratung der Teilnehmer\*innen zu individuellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, z.B. durch die Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung. Die Begleitung und Beratung zu beruflichen Weiterbildungen gehört dabei zu einem Projekthandlungsschwerpunkt und der Aspekt der möglichen Weiterbegleitung durch die Bildungscoaches wurde im Beratungsgespräch deshalb ausdrücklich beachtet. Bereits zu Beginn des Verfahrens wurden die Teilnehmer\*innen erstmals über die Begleitungsmöglichkeiten im Rahmen des Projekts informiert. Sie hatten dadurch die Möglichkeit ihre Entscheidung ohne Zeitdruck und in Absprache mit dritten Personen genau abzuwägen. Mit Einverständnis des/der Teilnehmer\*in fand ebenso eine Beratung der betrieblichen Ansprechpartner zu weiteren Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Angestellten statt.

Nach Abschluss des Kompetenzfeststellungsprozesses hingegen, erhielten die Bildungscoaches aller Projektstandorte vielfach die Antwort, dass die „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen und Betriebe nach Abschluss

der Kompetenzfeststellungen, den Begleitungsprozess durch die Bildungscoaches als abgeschlossen betrachten. Durch Zertifizierung und infolge des dadurch entstandenen Empowerments sind bereits viele Dinge erreicht, die sich die Teilnehmer\*innen und ihre Vorgesetzten zu Prozessbeginn gewünscht haben. Ein Aspekt, der für eine Veränderung der Wünsche einen zusätzlichen Einfluss haben kann, ist, dass ein Verfahren nicht selten auch über einen Zeitraum von zwölf Monaten andauern kann und dadurch die begleiteten Personen einen Prozessabschluss begrüßen und nicht direkt ein weiteres Unterfangen beginnen möchten. Außerdem wurde die Erfahrung gesammelt, dass die „TalentPASS2-Teilnehmer\*innen nur in seltenen Fällen von ihren betrieblichen Aufgaben zugunsten des Kompetenzfeststellungsverfahrens freigestellt wurden. Dies bedeutet, dass sie in der Regel ihre eigene Freizeit für den Erhalt einer offiziellen Anerkennung investieren mussten. Von den Projektbeteiligten wurde aus den Rückmeldungen geschlossen, dass ein direkter Übergang von Kompetenzfeststellungsverfahren in eine berufliche Weiterbildung nicht immer den Wünschen der Teilnehmer\*innen entspricht. Stattdessen werden die Bildungscoaches die Teilnehmer\*innen nach einem ausreichend großen Zeitraum (mind. sechs Monate projektintern empfohlen) erneut auf das Thema der beruflichen Weiterbildung ansprechen und neben dem Angebot der Begleitung auch Informationen zu aktuellen Weiterbildungsmöglichkeiten und Kontakten geben.

Der Anteil von Begleitungen, die vorzeitig abgebrochen wurden, ist erfreulich gering. Es waren 15% der Begleitungen, die vor ihrem ursprünglich beabsichtigten Abschluss beendet werden mussten. Dies lässt sich auf den zuvor bereits geäußerten Eindruck zurückführen, dass die Teilnehmer\*innen äußerst motiviert an den Kompetenzfeststellungsverfahren teilgenommen haben. Gründe für einen Abbruch, die von den Bildungscoaches genannt wurden, ließen sich auf eine zu hohe individuelle Arbeitsbelastung oder unterschiedliche persönliche Gründe, wie Schwangerschaft, Umzug, Krankheit, etc., zurückführen. Begründungen, die sich auf die Art der Begleitung zurückführen lassen, wurden nicht geäußert.

## **Exkurs Projekthandlungsschwerpunkt „Kompetenzbausteine“**

Aus der vorangestellten Frage geht hervor, dass ursprünglich gedacht war die Kompetenzfeststellungsverfahren als Grundsteinlegung für eine berufliche Weiterbildung zu nutzen. Obwohl die meisten Begleitungsprozesse begründet nach dem Kompetenzfeststellungsverfahren beendet wurden, konnten während der Projektlaufzeit 88 berufliche Weiterbildungsprozesse initiiert werden. An dem Projekthandlungsschwerpunkt Kompetenzbausteine partizipierten im selben prozentualen Verteilungsverhältnis wie unter 1.1. dargestellt mehr männliche als weibliche Personen. Die von den unterstützten Arbeitnehmer\*innen besuchten Weiterbildungen hatten zu 65% einen fachpraktischen Schwerpunkt, 35% bezogen sich auf Schlüsselqualifikationen. Die Teilnehmer\*innen arbeiteten überwiegend im Tätigkeitsbereich „Gastronomie – Bedienung“ (34%). Weitere genannte Beispiele waren „Reinigung“ (10%), „Handwerk“ (9%), „Bürobereich“ (7%) oder „Küche/Lebensmittelverarbeitung“ (6%).

Die „TalentPASS“-Bildungscoaches stellten fest, dass sie überwiegend Weiterbildungsangebote für die Teilnehmer\*innen mit passenden Inhalten selbst entwickeln mussten, als dass sie die unterstützten Arbeitnehmer\*innen in bestehende Angebote von Drittanbietern vermitteln konnten. In der Mehrheit kooperierten die Bildungscoaches bei selbstentwickelten Angeboten mit Betrieben und/oder Kammervvertretungen, um die höchstmögliche Verwertbarkeit der Weiterbildung zu erzielen. Im Anschluss an die Weiterbildungen boten die Bildungscoaches den begleiteten Personen an, dass der Wissenstransfer in den Betrieb durch die Bildungscoaches selbst oder ein\*e Kolleg\*in im Fachdienst aktiv unterstützt wird. Dieses Angebot wurde von mehr als einem Drittel der Arbeitnehmer\*innen angenommen.

### **3 Fazit zur Auswertung der „TalentPASS“-Kompetenzfeststellungen**

Die ursprüngliche Zielsetzung des Projektes leitete sich von einer Empfehlung des Europäischen Rats aus 2012 ab, die darauf verwies, dass Möglichkeiten dafür geschaffen werden müssen, die informell bzw. non-formal erworbenen Kompetenzen von Menschen zu zertifizieren.<sup>14</sup> Dies wirkte sich auch auf das Projektvorhaben aus. Der vorgestellte Projekthandlungsschwerpunkt zielte auf eine Anerkennung im Rahmen des etablierten formalen Bewertungssystems ab. Der Weg hin zu einer formalen Anerkennung verläuft für die Projektzielgruppe jedoch nicht über das Lernen im Rahmen einer theoretischen Ausbildung. Die Unterstützung durch die Bildungscoaches bestätigte, dass die „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen sich durch ihre konkrete berufliche Tätigkeitsausübung wirtschaftlich verwertbare Kompetenzen angeeignet haben. Es bekräftigt den zentralen Grundsatz des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung „erst platzieren, dann qualifizieren“. Das learning by doing ist für den begleiteten Personenkreis in hohem Maße bedeutsam.

Die Projektteilnehmer\*innen verfügen zum überwiegenden Anteil über keine formalen Abschlüsse (Schulabschlüsse und Berufsqualifikationen) und werden gemeinhin als „bildungsfern“ bezeichnet. Unsere Wahrnehmung von der Projektzielgruppe ist jedoch, dass Menschen ohne Schul- und/oder Berufsbildungsabschluss im beruflichen Kontext bildungsinteressiert und bildungskompetent sind. Allgemein zeigen die Ergebnisse für den für das Projekt relevanten Personenkreis, dass der Verlauf der Bildungsbiografie keine Aussage darüber macht, ob die Person in der Lage ist, sich berufliche Kompetenzen anzueignen.

Die vorliegenden Ergebnisse dieser Auswertung sind ein erster Hinweis auf die Chancen, welche die unterstützten beschäftigten Personen mit einer gezielten Unterstützung haben können. Gleichzeitig zeigen diese Erfahrungen auch, wie vielfach existente betriebliche Notlagen, ausgelöst durch einen Fachkräftemangel, sich mithilfe eines fachdienstlichen Angebotes durch die Bildungscoaches abmildern lassen. Das Angebot des Modellprojekts „TalentPASS“ wäre hierfür in die Breite zu tragen. Welche Aspekte dafür aufgegriffen werden sollten, machen die veröffentlichten „TalentPASS“-Empfehlungen für die Einführung eines dauerhaften Angebots begleiteter und validierter Kompetenzfeststellungen sowie

## Weiterbildung für Arbeitnehmer\*innen ohne formale (verwertbare) Berufsqualifikationen deutlich.<sup>15</sup>

### Fußnoten

- 1 Eine Fremdeinschätzung der beruflichen Kompetenzen des/der Teilnehmer\*in soll durch Betriebspersonen, die Bildungscoaches oder Mitarbeiter\*innen der unterstützenden Fachdienste vorgenommen werden. Dieser Aspekt wird unter 3.6 aufgegriffen.
- 2 [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Grafik/ Interaktiv/behinderte-menschen-alter.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Grafik/Interaktiv/behinderte-menschen-alter.html)
- 3 [https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/ bag\\_ub\\_ergebnisse\\_bundesweite\\_umfrage\\_ub\\_2021.pdf](https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/bag_ub_ergebnisse_bundesweite_umfrage_ub_2021.pdf), [https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/bagub\\_ubnqpraxisbericht.pdf](https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/bagub_ubnqpraxisbericht.pdf) (Kapitel 3 – S. 27 -51)
- 4 Abkürzung zur Qualifizierungsmaßnahme der Unterstützten Beschäftigung (§ 55 Abs. 2 SGB IX): Individuelle betriebliche Qualifizierung
- 5 Zum Beispiel waren auch zwei Drittel der Teilnehmenden im Projekt „Karriereplanung inklusive“ ohne Schulabschluss. Das Projekt wurde ebenso wie „TalentPASS“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds finanziert. Die BAG UB war Projektpartner des Bildungs- und Forschungsinstituts zum Selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos). Weitere Projektpartner, die das Projektanliegen praktisch umsetzten, waren Access – Inklusion im Arbeitsleben, die Hamburger Arbeitsassistentin und das Soziale Förderwerk e.V. Chemnitz. Zentrales Ziel des Projekts war es, berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugänglich zu machen. Weiter Informationen: [https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/kpi\\_praxishandbuch.pdf](https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/kpi_praxishandbuch.pdf)
- 6 Bei der Beantwortung der Frage waren Mehrfachantworten möglich.
- 7 Etwas mehr als 80% der „TalentPASS“-Teilnehmer\*innen verfügen über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- 8 Baethge, M. / Severing, E. / Weiß, R. (2013): Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung, Bonn.
- 9 Vgl. <https://www.iab-forum.de/geringqualifizierte-bilden-sich-nach-wie-vor-deutlich-seltener-weiter/>
- 10 Bei der Interpretation der Zahlen ist zu beachten, das zum Teil auch Bezug genommen wird auf Weiterbildungen, die während eines vorangegangenen Projekts durchgeführt wurden. Vgl. [https://www.karriereplanung-inklusive.de/attachments/article/36/Kpi\\_Praxishandbuch\\_Downloadversion\\_optimiert.pdf](https://www.karriereplanung-inklusive.de/attachments/article/36/Kpi_Praxishandbuch_Downloadversion_optimiert.pdf)
- 11 <https://www.ihk.de/pfalz/produktmarken/ausbildung/informationen-fuer-betriebe/waehrend-der-ausbildung/ausbildungsdauer-zeit-1280016#:~:text=Die%20Ausbildungsdauer%20ist%20f%C3%BCr%20jeden,sein%2C%20das%20Ausbildungsziel%20zu%20erreichen.>
- 12 Schöpf, N. (2017): Zwischen formalen Referenzen und informellen Eigenarten: Anforderungen an die Erfassung informellen Lernens. In: Matthes, B. / Severing, E. (Hrsg.): Berufsbildung für Geringqualifizierte – Barrieren und Erträge. Bonn 2017. S. 97 – 110.
- 13 Gugitscher, K. (2023): Anerkennung und Validierung von Lernleistungen aus der Perspektive sozialphilosophischer Ansätze. In: Schmid, M. (Hrsg.): Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen – Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge. Wbv Publikation Bielefeld 2023. S. 89 – 109.
- 14 <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/validation-non-formal-and-informal-learning>



Das Projekt „TalentPASS“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert.