



**„Gemeinsam stark für
Brandenburg – Integration in
den Arbeitsmarkt gestalten“**

13. Juni 2018, Potsdam

Iken Neisener

Workshop:

**Arbeitsmarktintegration von Personen
ohne formalen Berufsabschluss fördern**

Berufliche Kompetenzen erfassen – betriebliche Anforderungen erfüllen



Eckpunkte des Projektes

Projektträger:

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

in Zusammenarbeit mit der

bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche
Weiterbildung GmbH und

mit Unterstützung der

Vereinigung der Unternehmensverbände
in Berlin und Brandenburg e.V.

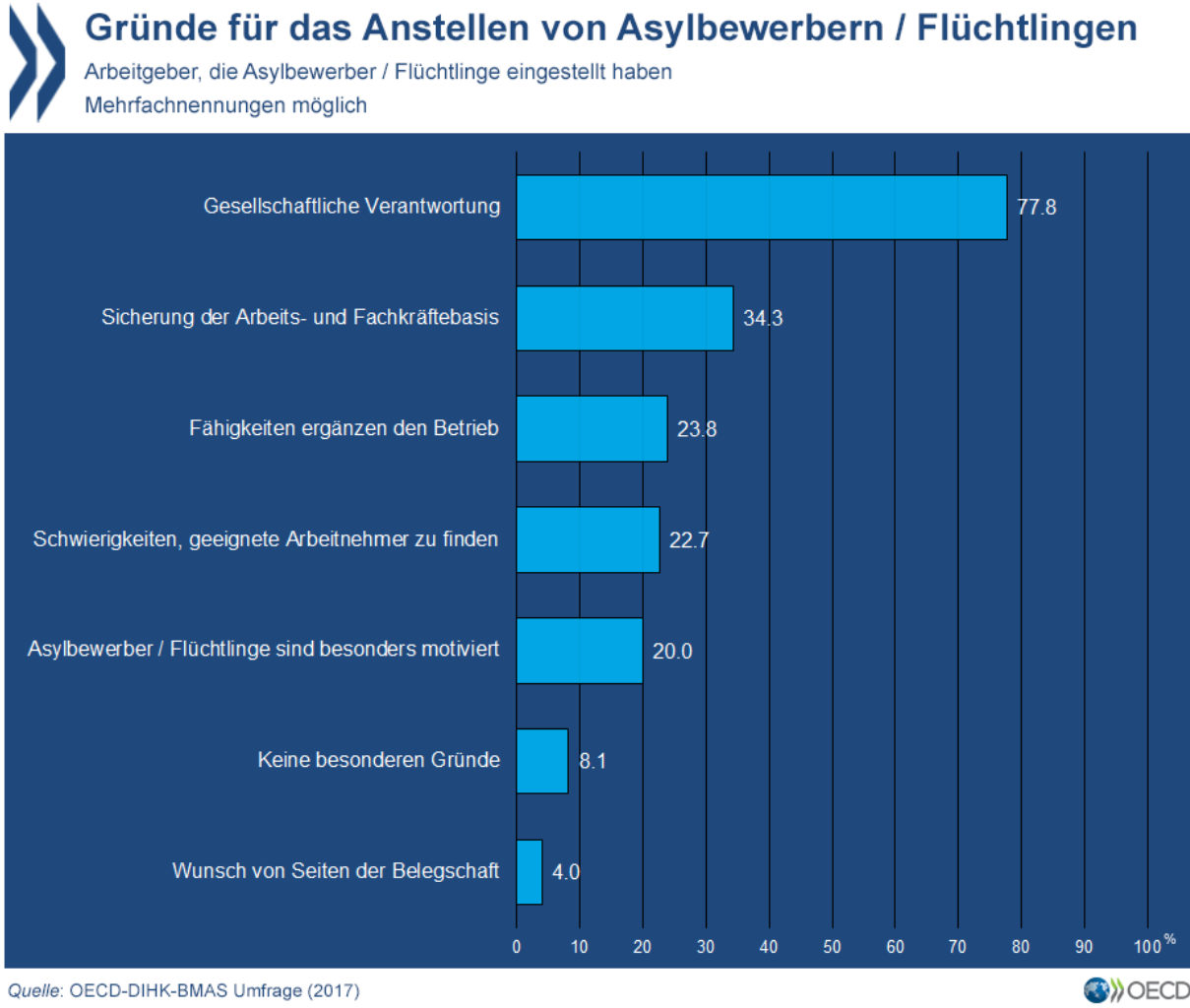




1. **Beratungsanliegen der Betriebe**
2. **Kompetenzfeststellung und Anerkennung im Betrieb**
3. **Kurzfilm „Anpassungsqualifizierung“**



Beratungsanliegen

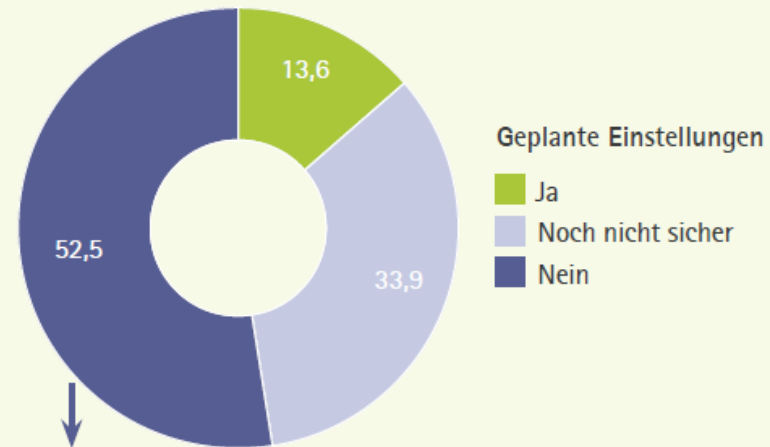




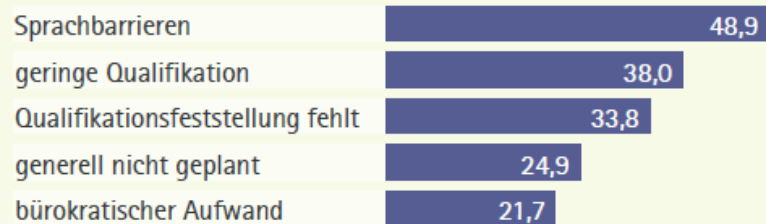
Beratungsanliegen

Geplante Einstellungen von Geflüchteten und Gründe dafür, keine Einstellungen zu planen

Hochgerechneter Anteil der befragten Betriebe in Prozent der jeweiligen Gruppe, 2. Quartal 2016



Gründe für Nein:



Anmerkung: Bei der Angabe von Gründen waren Mehrfachnennungen möglich; hier werden die Anteile an allen „Nein“-Antworten ausgewiesen.
Quelle: Sonderbefragung IAB-Stellenerhebung, 2. Quartal 2016.

© IAB

(Quelle: IAB Kurzbericht 14/2017)



Herausforderungen für die Unternehmen

- Einschätzung Sprachniveau, Kompetenzen und Qualifikationen von Geflüchteten
- Integration der Geflüchteten in die Mitarbeiterschaft und in die Betriebsabläufe
- Wenig Kapazitäten, um sich mit den formalen und juristischen Anforderungen zu befassen
- Fehlender Überblick zu den Fördermöglichkeiten sowie zu den zahlreichen Initiativen und Projekten
- Kontaktaufnahme mit Geflüchteten





Beratungsanliegen



Angebote

- Beratung und Begleitung von Betrieben zu Beschäftigung und Qualifizierung Geflüchteter
- Individuell, bedarfsorientiert und in Kooperation mit den Netzwerkpartnern
 - Sensibilisierung für das Thema Diversität
 - Erstinformation zu Ausbildung, Beschäftigung, Praktika und Fördermöglichkeiten
 - Unterstützung bei der Personalgewinnung in Zusammenarbeit mit Jobcentern und Arbeitsagenturen
 - Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen durch feste Ansprechpartner/-innen



Beratungsanliegen

Weitere Angebote

- Unterstützung beim Aufbau einer Willkommenskultur im Betrieb z.B. durch Schulungen, Mentoringprogramme
- Sprachmittlung bei Einarbeitung oder Mitarbeitergesprächen
- Entwicklung individueller Lösungen zur Kommunikation am Arbeitsplatz
- Verweisberatung





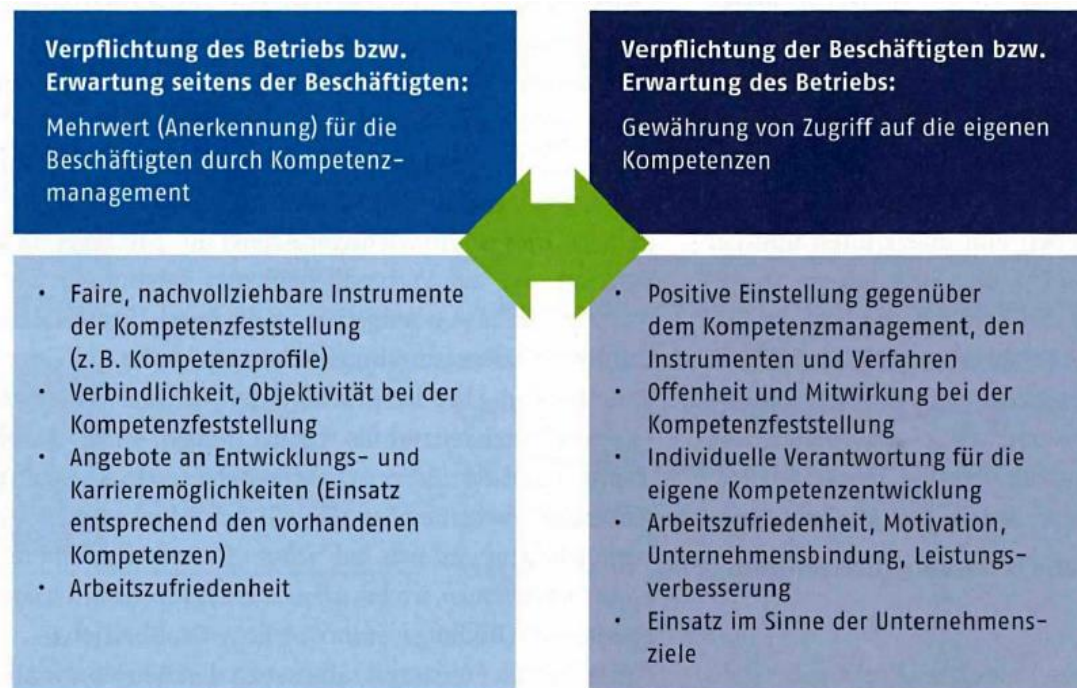
1. Beratungsanliegen der Betriebe
2. Kompetenzfeststellung und Anerkennung im Betrieb
3. Kurzfilm
„Anpassungsqualifizierung“



Kompetenzfeststellung im Betrieb

Mitarbeitergespräche

Wechselseitige Erwartungen zwischen Betrieb und Beschäftigten klären



(Quelle: Böse/Dietzen 2017, S. 36-39)



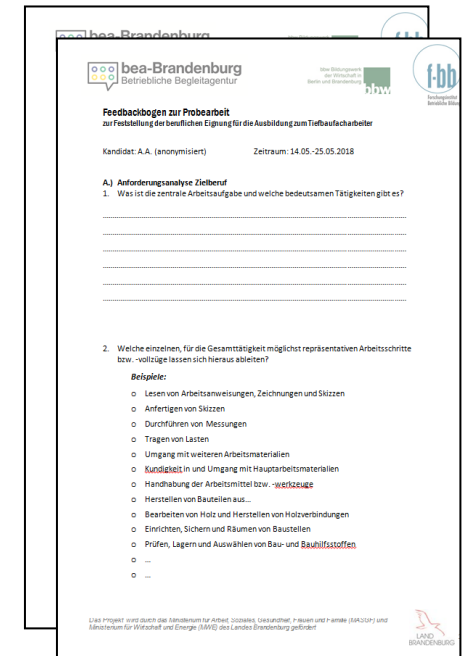
Kompetenzfeststellung im Betrieb



Arbeitsprobenverfahren

- Wirksame Möglichkeit, um die Eignung einer Person festzustellen
- Gibt Auskunft über das aktuelle Fähigkeitsniveau der Person und informiert die Teilnehmer/-innen über die Anforderungen der Tätigkeit
- Bewerber/-innen erkennen selbst, ob sie sich unter- oder überfordert fühlen
- Optimal in Ergänzung zu vorangegangenen Verfahren (Kompetenzfeststellung oder Berufserkundung)

(Vgl. Schwarzinger/Frintrup 2018, S. 36-39)





Kompetenzfeststellung im Betrieb

Arbeitsprobenverfahren

A.) Anforderungsanalyse Zielberuf

- Was ist die zentrale Arbeitsaufgabe und welche bedeutsamen Tätigkeiten gibt es?
- Welche einzelnen, für die Gesamttätigkeit möglichst repräsentativen Arbeitsschritte bzw. -vollzüge lassen sich hieraus ableiten?

Beispiel „Tiefbauer“

- Lesen von Arbeitsanweisungen, Zeichnungen und Skizzen
- Anfertigen von Skizzen
- Durchführen von Messungen
- Tragen von Lasten
- Kundigkeit in und Umgang mit Hauptarbeitsmaterialien
- Handhabung der Arbeitsmittel bzw. -werkzeuge

(Vgl. Schwarzinger/Frintrup 2018, S. 36-39)



Kompetenzfeststellung im Betrieb

Arbeitsprobenverfahren

- Welche dieser Tätigkeiten sind ohne Erfahrung nach kurzer Instruktion soweit durchführbar, dass eine Einschätzung der mutmaßlichen Kompetenz möglich ist?
- Welche Befähigungen müssen unmittelbar umfassend vorliegen und welche Fähigkeiten können später ausgebaut bzw. erworben werden?

(Vgl. Schwarzinger/Frintrup 2018, S. 36-39)

Beispiel „Tiefbauer“

- Rechenfertigkeiten (Ermitteln von Längen, Breiten und Höhen)
- Handgeschick (z.B. Ausführen von Pflasterarbeiten)
- Auge-Hand-Koordination (z.B. Durchführen von Bohrungen)
- Durchschnittliches räumliches Vorstellungsvermögen (z.B. Lesen und Umsetzen von Ausführungsplänen)
- Beobachtungsgenauigkeit (z.B. Erkennen von Besonderheiten der Bodenbeschaffung)



Kompetenzfeststellung im Betrieb

Arbeitsprobenverfahren

B.) Aufgabenauswahl

- Welche Aufgaben bzw. Tätigkeiten hat der Kandidat/die Kandidatin während der Arbeitserprobung durchgeführt?

C.) Bewertung der Arbeitsprobe

	1	2	3	4	5	6	7
Instruktionsverständnis (Kandidat versteht Aufgaben, z.B. handelt nach Anweisung, erfüllt alle Teilaufgaben)							
Motorisches / Handwerkliches Geschick Kandidat zeigt angemessene motorische Fähigkeiten z.B. beim Umgang mit Werkzeug und Arbeitsmaterial)							
Arbeitsgeschwindigkeit (Kandidat erledigt Aufgabe in angemessener Geschwindigkeit, z.B. wird in vorgegebener Zeit fertig)							
Arbeitsqualität / Genauigkeit (Kandidat erledigt Aufgabe in angemessener Qualität, z.B. arbeitet sauber, vermeidet Fehler im Erreichten)							

(Vgl. Schwarzingler/Frintrup 2018, S. 36-39)



Kompetenzfeststellung im Betrieb



Quellen:

Böse, Carolin/ Dietzen, Agnes (2017): Kompetenzfeststellung und Anerkennung im Betrieb.

Die Bedeutung von Kompetenzmanagement aus Sicht der psychologischen Vertragsbeziehung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 6/2017, S. 36–39

Schwarzinger, Dominik/Frintrup, Andreas (2018): Arbeitsprobenverfahren zur Kompetenzfeststellung.

In: Frintrup, Andreas (Hg.): Berufliche Integration von Flüchtlingen und Migranten.

Psychologische Kompetenzanalyse, rechtliche Rahmenbedingungen, Prozessgestaltung & Praxisbeispiele. Stuttgart: Springer-Verlag, S. 93–114



1. Beratungsanliegen der Betriebe
2. Kompetenzfeststellung und Anerkennung im Betrieb
3. **Kurzfilm**
„Anpassungsqualifizierung“



Vielen Dank für Ihr Interesse!



Kontakt:

E-Mail: beratung@bea-brandenburg.de

www.bea-brandenburg.de

Telefon 0331 7400320

Iken Neisener

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Tuchmacherstraße 47

14482 Potsdam

