

Kompetenzfeststellungsverfahren

Ein Instrument zur passgenauen Vermittlung

Warum ein Kompetenzfeststellungsverfahren?

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Kompetenzfeststellungsverfahrens (KFV) im Rahmen des Modellversuchs AnHand waren mehrere Beobachtungen und Erfahrungen.

Auf dem Ausbildungsmarkt zeichnet sich zunehmend eine paradoxe Situation ab: Einerseits suchen Betriebe händeringend Auszubildende bzw. Fachkräfte, andererseits finden viele junge Menschen keinen Ausbildungsplatz.

Im Rahmen der Unterstützung der Betriebe kristallisierte sich schnell ein Hauptgrund für diese Situation heraus. In der Phase der Bewerber/-innen-Auswahl kann beobachtet werden, dass bestimmte Merkmale potentieller Auszubildender von vornherein ein Ausschlusskriterium seitens der Betriebe darstellen und den Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen bereits im Zugang zum Bewerbungsverfahren äußerst enge Grenzen gesetzt sind. Auf Seiten der Betriebe wird zum Teil noch sehr stark der „ideale Azubi“ gesucht, so dass mit diesem „eingengten Blickwinkel“ einerseits mögliche geeignete Auszubildende gar nicht in Betracht gezogen werden (können) und somit andererseits einem nicht unerheblichen vorhandenem Potential an jungen Menschen keine Chance auf einen Ausbildungsplatz gewährt wird.

Zudem ist festzustellen, dass in herkömmlichen Bewerbungsverfahren, die sich oft auf die Sichtung von Zeugnissen, ein Bewerbungsgespräch und/oder ein Praktikum beschränken, vorhandene Ressourcen und Kompetenzen nicht hinreichend transparent werden.

Rein verbale Appelle und Ausführungen hinsichtlich einer Sensibilisierung für die Zielgruppe von Jugendlichen mit erschwerten Startbedingungen in Ausbildung reichen im Regelfall nicht aus, den Blickwinkel der Betriebe zu erweitern und das vorhandene Potential für die eigene Fachkräftenachwuchssicherung begreifbar zu machen.

Ausgehend von diesen Beobachtungen und Erfahrungen wurde im Rahmen des Modellversuchs daran gearbeitet, ein ganzheitliches Verfahren (bzw. eine Dienstleistung) zu entwickeln, das sowohl

- „arbeits-/betriebsrelevante“ Merkmale und Kompetenzen umfasst,
- nicht unbedingt auf den ersten Blick erkennbare, individuelle Potentiale und Fähigkeiten von jungen Menschen berücksichtigt,
- sich an individuellen betrieblichen Anforderungen orientiert

und darüber hinaus die Betriebe bei dem Such- und Findungsprozess für die Sicherstellung ihres Fachkräftenachwuchs unterstützend begleitet.

Wer sind die Adressaten des Verfahrens?

Die Zielgruppen des Verfahrens sind

- Ausbildungsbetriebe (kleine und mittelständische Unternehmen) und deren Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte
- Jugendliche und junge Erwachsene mit erschwerten Startvoraussetzungen am Ausbildungsmarkt. Dazu zählen in der Hauptsache Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss und/oder mangelhaften Schulleistungen, die sich entsprechend in den Zeugnissen niederschlagen, Jugendliche mit Migrations-hintergrund oder auch junge Mütter und Väter sowie junge Menschen, die schon länger als ein Jahr keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Was soll mit dem Kompetenzfeststellungsverfahren erreicht werden?

Mit der Entwicklung und dem Einsatz des Verfahrens sollen kleine und mittelständische Betriebe sensibilisiert, ermutigt und unterstützt werden, das vorhandene und noch nicht ausgeschöpfte Potential von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit unterschiedlichen Talenten und Fähigkeiten zu erkennen und als Chance für die Rekrutierung ihres Fachkräftenachwuchses zu begreifen und zu nutzen. Die Reflexion der betrieblichen Anforderungen für und mit dem Betrieb und das Bewusstmachen und Erkennen von „versteckten“, nicht auf den ersten Blick sichtbaren Potentialen und Fähigkeiten der potentiellen Auszubildenden soll die Chance auf eine passgenaue Vermittlung erhöhen: „Es muss zusammen kommen, was zusammen gehört“. Chancenarmen jungen Menschen soll die Aufnahme einer Ausbildung vermittelt und ermöglicht werden.

Die Pilotphase

Ein Kooperationsbetrieb des Modellversuchs – ein mittelständisches Unternehmen mit rund 180 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus der kunststoffverarbeitenden Branche (Fensterbau) – wollte zwei Ausbildungsplätze für den Ausbildungsberuf Maschinen- und Anlagenführer besetzen. Insbesondere die letzten Jahre hatte das Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten, Auszubildende zu bekommen.

Die über den Modellversuch akquirierten Jugendlichen, die auf der Grundlage des gemeinsam erstellten Anforderungsprofils des Betriebs vorgeschlagen wurden, brachen entweder das angebotene Praktikum von sich aus in der Erprobungsphase ab oder entsprachen nicht den Erwartungen des Unternehmens, so dass es letztlich zu keiner Besetzung der Ausbildungsplätze kam.

Es gelang, das „Ergebnis“ an einem runden Tisch, bestehend aus Verwaltung, mit der Ausbildung beauftragten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus der Produktion und einer Betriebsberaterin von AnHand zu diskutieren und reflektieren.

Dem Betrieb war es wichtig, über einen ersten persönlichen Eindruck in einem Vorstellungsgespräch und vorliegende Zeugnisse hinaus die Möglichkeit zu haben, noch andere Potentialbereiche, angepasst an den Ausbildungsberuf und die betrieblichen Bedürfnisse, überprüfen zu können.

Auf dieser Grundlage wurde mit der Personalreferentin vereinbart, ein Pilotprojekt – die gemeinsame Entwicklung eines Verfahrens – zu starten. Man war sich darüber einig, dass es ein Instrument sein müsste, das über die Beurteilung vorliegender Zeugnisse und einen ersten persönlichen Eindruck hinaus die Möglichkeit bietet, weitere Potentialbereiche, angepasst an den Ausbildungsberuf und die betrieblichen Bedürfnisse überprüfen zu können, und zudem ein gegenseitiges Kennenlernen im Betrieb und im praktischen „Tun“ mit einschließt.

Letztlich wurde das Kompetenzfeststellungsverfahren mit dem Betrieb eingesetzt und erprobt.

Von vier über das Netzwerk des Modellversuchs akquirierten Bewerbern, die am Verfahren teilnahmen, wurden drei in Ausbildung übernommen. Im Auswertungsgespräch wurde deutlich, dass sich der Betrieb ohne das Verfahren für keinen dieser Bewerber entschieden hätte.

Dieser „erste“ Erfolg bestätigte die Annahme des Projekts, dass diese Vorgehensweise dazu geeignet sein könnte, vorhandene Potentiale von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit erschwerten Startschwierigkeiten sichtbar zu machen, und bestärkte den Modellversuch, daran weiter zu arbeiten.

Das Verfahren wurde im Laufe des Projekts noch weiterentwickelt und ist in ständiger Erprobung und Evaluierung.

Das Kompetenzfeststellungsverfahren

Die Entwicklung des Verfahrens basiert auf der Grundannahme, dass jeder Mensch ein Potential mitbringt, jedoch individuell unterschiedliche Merkmale aufweist, die nicht immer auf Anhieb erkenn- und sichtbar sind. Zudem wird davon ausgegangen, dass der „Erfolg“ der Fachkräftenachwuchssicherung entscheidend davon abhängt, ob es dem Betrieb gelingt, den für ihn „richtigen“ Auszubildenden zu finden. Richtig meint in diesem Zusammenhang den jungen Menschen, der mit seinen persönlichen Potentialen, Ressourcen, Fähigkeiten und Stärken den (individuellen) betrieblichen Anforderungen entspricht. Dies kann entscheidend dazu beitragen, eine langfristige Bindung an den Betrieb anzulegen und damit Ausbildungsabbrüche vermeiden helfen.

Pädagogische Prinzipien

Die Entwicklung des Verfahrens wurde von einigen grundlegenden Prinzipien, die in der Umsetzung bzw. Durchführung Gültigkeit haben sollten, geleitet.

Komplexität

Das Verfahren bezieht alle Kompetenzbereiche – personelle, methodische, praktische, fachliche und überfachliche – mit ein.

Differenziertheit

Das Verfahren beinhaltet Elemente der Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung und Reflexion und ist handlungs- sowie gesprächsorientiert.

Subjektorientierung

Das Verfahren ist so angelegt, dass es die individuellen Potentiale, Ressourcen und Fähigkeiten der Teilnehmer/-innen sichtbar werden lässt.

Partnerschaftlich

Das Verfahren beruht auf gegenseitiger Wertschätzung durch Einschätzung.

Betriebsorientierung

Die betriebs- und aufgabenspezifischen Bedarfe des einzelnen Betriebes stehen im Mittelpunkt.

Anerkennung der Vielfalt

Das Verfahren berücksichtigt sowohl die Verschiedenartigkeit der Teilnehmer/-innen als auch der Betriebe.

Transparenz

Das Verfahren muss so gestaltet sein, dass die Adressaten das Ziel, den Ablauf und Bedeutung verstehen.

Wie setzt sich das Kompetenzfeststellungsverfahren zusammen?

Das Verfahren setzt sich aus schriftlichen Test- und Beobachtungsverfahren und einem praktischen Teil zusammen.

Das Anforderungsprofil

Im Anforderungsprofil werden 29 allgemein relevante Arbeitsmerkmale aufgeführt. Der Betrieb entscheidet, welche Gewichtung er den jeweiligen Merkmalen in Bezug auf die Erfordernisse des Ausbildungsberufs und der individuellen betrieblichen Erfordernisse zukommen lässt.



BIBB - Modellversuche
„Neue Wege / Heterogenität“



Zudem werden textformulierte Bemerkungen bezogen auf zusätzliche Wünsche und Bedarfe seitens des Betriebes festgehalten (z. B. Standort des Ausbildungsbetriebes, Arbeitszeiten, Informationen zum Betrieb, „Unternehmensmotto bzw. Unternehmensphilosophie“).

Das Anforderungsprofil dient als Grundlage für die Akquise und das Bewerber/-innen-Gespräch und für die Entscheidung über die Erstellung praxisrelevanter Aufgaben im nachstehend beschriebenen Profiling.

ANFORDERUNGSPROFIL

Ausbildungsberuf: Maschinen- und Anlagenführer; 2 Ausbildungsplätze

Art:

DATUM: 10.09.2011 BEARBEITER/IN: Frau Bußmann LIZENZ: 92704364KO

BEMERKUNGEN

(Beispiel)

Beschreibung des Betriebes, Arbeitszeiten, Alter, Schulabschluss, Schlüsselkompetenzen, Mobilität, körperliche Belastung, besondere Berücksichtigungen wie z.B. schwindeltreu, keine Höhenangst

ARBEIT AM GRUPPENARBEITSPLATZ

JA NEIN

ARBEIT AM SEPARATEN ARBEITSPLATZ

JA NEIN

BERÜCKSICHTIGUNG KÖRPERLICHER MERKMALE NOTWENDIG

JA NEIN

DAS PROFIL WÜRDE ERSTELLT AUF DER GRUNDLAGE VON

BEOBSCHTUNG

BEFRAGUNG VON Betriebspädagogin

BEFRAGUNG VON

SCHRIFTLICHES MATERIAL

SONSTIGES Berufenet

© 2000 MELBA

WEBSITE: WWW.MELBA.DE

E-MAIL: INFO@MELBA.DE

| Melba | Profilwert | | | | |
|-----------------------------|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 Antrieb | | | | | |
| 2 Arbeitsplanung | | | x | | |
| 3 Auffassung | | | x | | |
| 4 Aufmerksamkeit | | | | | |
| 5 Ausdauer | | | | | x |
| 6 Durchsetzungs | | | | | |
| 7 Feinmotorik | | | | | |
| 8 Führungsfähigkeit | | | | | |
| 9 Kontaktfähigkeit | | | x | | |
| 10 Konzentration | | | | x | |
| 11 Kritikfähigkeit | | | | x | |
| 12 Kritische Kontrolle | | | | | x |
| 13 Kritikbarkeit | | | | | |
| 14 Lernens/Marken | | | | | |
| 15 Lesen | | | | | |
| 16 Misserfolgstoleranz | | | | | |
| 17 Ordnungsbereitschaft | | | | x | |
| 18 Problemlösen | | | | | x |
| 19 Praktikabilität | | | | | |
| 20 Reaktionsgeschwindigkeit | | | | | |
| 21 Rechnen | | | | | |
| 22 Schreiben | | | | | |
| 23 Selbständigkeit | | | | | |
| 24 Sorgfalt | | | | | |
| 25 Sprechen | | | | | |
| 26 Teamarbeit | | | | | x |
| 27 Umstellung | | | | | |
| 28 Verantwortung | | | | | x |
| 29 Vorstellung | | | | | |

Melba ANFORDERUNGSPROFIL

1 = SEHR GERINGE ANFORDERUNG
3 = DURCHSCHNITTLICHE ANFORDERUNG
5 = WEIT ÜBERDURCHSCHNITTLICHE ANFORDERUNG

Der berufliche „Talentecheck“ (eintägig = 6 Stunden mit Pause)

Sofern Betriebe überhaupt sogenannte berufliche Eignungstests (standardisiert oder selbst entwickelt) einsetzen, wird aus den Gesprächen derjenigen, die damit bereits Erfahrungen gesammelt haben, immer wieder deutlich, dass die Ergebnisse hinsichtlich einer beruflichen Eignung zum Teil als unzulänglich und auch fragwürdig beurteilt werden. Die Tests scheinen keine realistische Abbildung dessen zu vermitteln, was die Bewerber tatsächlich mitbringen, da sie im Regelfall nicht abgestimmt bzw. nicht auf dem aufbauen, was die Bewerber überhaupt gelernt bzw. vermittelt bekommen haben.

Der Modellversuch entwickelt modifizierte, auf die Zielgruppe der jungen Menschen abgestimmte Tests für den jeweiligen Ausbildungsberuf unter Einbezug des einzelnen Betriebes. Die Aufgaben aus den Testgebieten werden mit den Ausbildungsverantwortlichen des Unternehmens abgestimmt, weil davon ausgegangen wird, dass diese am besten wissen, welche Aufgaben für den Ausbildungsberuf Relevanz und letztlich Aussagekraft haben.

Der berufliche „Talentecheck“ umfasst modifizierte Fragen aus Eignungstests aus dem Verlag U-Form, Fragen aus den vom Träger des Modellversuchs entwickelten und erstellten Tests (hier kann aus einem großen vorhandenen Portfolio geschöpft werden) und Fragen, die der Betrieb ergänzend oder modifiziert integriert wissen möchte.

Beispiel: (hier: für den Ausbildungsberuf des Maschinen- und Anlagenführers)

- Fragen aus 616 B Test für Metall- und Elektroberufe
- Fragen aus 640 Test Handwerkliche Beruf
- 628 Konzentrationstest (Verlag U-Form)
- Test Mathematik
- Test Technisches Verständnis

(entwickelt und erstellt beim Bildungsträger des Modellversuchs)

Die Fachgebiete sind differenziert und umfassen:

- TI Technisches Verständnis
- FR Fachbezogenes Rechnen
- TRV Technisches räumliches Verständnis
- VTT Verständnis technischer Texte
- KO Kundenorientierung
- L Logik
- RV Räumliche Vorstellung
- TWR Textverständnis, Wortschatz, Rechtschreibung
- Konzentration
- RZ Rechtschreibung und Zeichensetzung

Profiling zur Kompetenzfeststellung

(eintägig = 9.00 – 15.00 Uhr mit Pause)

Im Rahmen des Modellversuchs wurden verschiedene, bereits vorhandene und erprobte Instrumente zur Kompetenzfeststellung gesichtet und hinsichtlich der Eignung für das eigene Verfahren überprüft. Der Modellversuch entschied sich für das Förderverfahren MELBA (Merkmalprofile für die Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit), das auf die berufliche Integration von Personen abzielt, deren Fähigkeiten aufgrund von Behinderungen beeinträchtigt sind. Dieses Verfahren wurde von einer Projektgruppe unter der Leitung der Universität-Gesamthochschule Siegen im Rahmen eines geförderten Forschungsprojekts des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zunächst für den Bereich der Rehabilitation und Integration entwickelt.

MELBA ist ein Verfahren, mit dem einerseits die Fähigkeiten einer Person und andererseits die Anforderungen einer Tätigkeit dokumentiert und für eine fähigkeitsadäquate Platzierung verglichen werden können.

Mit Hilfe des diagnostischen Moduls **Ida**, das auf das Dokumentationsinstrument MELBA abgestimmt ist, können diejenigen arbeitsrelevanten Schlüsselqualifikationen erhoben und beurteilt werden, die mit dem Verfahren MELBA dokumentiert werden.

Das Instrumentarium Ida besteht aus einem Set von insgesamt 14 standardisierten Arbeitsproben. Dazu gehören neben verschiedenen „Papier- und Bleistift“-Verfahren auch eine Reihe eher manueller Aufgaben.

Die 14 Arbeitsproben stellen Operationalisierungen dar, mit deren Hilfe primär

- kognitive Fähigkeiten,
- Fähigkeiten zur Art der Arbeitsausführung,
- psychomotorische Fähigkeiten und
- Fähigkeiten aus dem Bereich Kulturtechniken/Kommunikation

beurteilt werden können.

Eine Betriebsberaterin verfügt über die Lizenz für das Verfahren und somit über die Berechtigung der Aus- bzw. Durchführung und die entsprechenden Materialien (Materialkoffer).

Die in den betrieblichen Anforderungsprofilen erhobenen Items werden den Fähigkeitsprofilen der Teilnehmenden gegenübergestellt und analysiert. Hierüber können Aussagen getroffen werden, ob und inwieweit sich die Anforderungen des Unternehmens mit der „Eignung“ des einzelnen Teilnehmers deckt. Der Vergleich vermittelt wertvolle Erkenntnisse für den Auswahlprozess.

Im Rahmen des Kompetenzfeststellungsverfahrens soll erprobt werden, inwieweit dieses Instrument sich auch für die im Rahmen des Modells definierten Zielgruppen eignet und den betrieblichen Anforderungen entgegenkommt.

Praxistag zur Kompetenzfeststellung (ein- oder mehrtägig)

Der Praxistag stellt einen gleichwertigen und wichtigen Bestandteil im Rahmen des Verfahrens dar. Grundsätzlich wird die Gestaltung des Praxistages gemeinsam mit dem Betrieb entwickelt und muss an die jeweiligen Möglichkeiten angepasst werden (Betriebsberaterin hat beratende bzw. empfehlende Funktion). Im Regelfall wird der Praxistag vom Betrieb bzw. dem Ausbildungspersonal alleine durchgeführt. Dies kann in Form einer Betriebsführung, eines Übungstages (Erstellung eines Werkstückes unter Anleitung) oder eines Praktikums durchgeführt werden oder kann eine Mischung aus allem sein und auch mehrere Tage umfassen.

Wie sieht der Ablauf des Verfahrens aus?

Schritt 1

Anforderungsprofil erstellen

Die Betriebsberaterin bzw. der Betriebsberater besucht den Betrieb vor Ort und erstellt gemeinsam mit diesem das Anforderungsprofil.

Vorteile des Anforderungsprofils

- Es dient dem Austausch und der Sichtweisen verschiedener Akteure (Betriebsberaterin/ Ausbilder/-innen).
- Es visualisiert auf Anhieb die Anforderungen und ist überschaubar (sowohl für Netzwerker als auch für Ausbildungsplatzsuchende).
- Es bildet die Gesprächsgrundlage beim Bewerbergespräch.
- Es dient der Erstellung praxisrelevanter Aufgaben im Profiling (KFV)
- Es ist individuell, aber übersichtlich.
- Es dient der Sensibilisierung, was für die Ausbildung wichtig ist.
- Es dient der Reflexion der betrieblichen Ansprüche bzw. Anforderungen.
- Es dient unterstützend der Darstellung des Berufsbildes und des Unternehmens.
- Und über das Gespräch findet die Sensibilisierung für die Zielgruppe der chancenärmeren jungen Menschen statt

Der Besuch ist meist auch mit einer Betriebsbesichtigung verbunden, so dass sich die Betriebsberaterin/der Betriebsberater ein umfassendes Bild verschafft, welches den jeweiligen Bewerbern und Bewerberinnen im Bewerbungsgespräch vermittelt werden kann.

Schritt 2

Anforderungen an das Akquise-Netzwerk weiterleiten

Das Anforderungsprofil wird anonymisiert an das umfangreiche Fördernetzwerk in der StädteRegion Aachen (Maßnahmen und Projekte im Übergangsbereich, Schulen, Kammern, Jobcenter, Kulturvereine) des Modellversuchs gesendet. Man entschied sich gegen die Nennung des Betriebes, um direkte Kontaktaufnahmen zwischen Betrieb und Bewerber/-innen zu vermeiden und damit eine gewisse Neutralität zu wahren und einer „vorschnellen“ Ablehnung durch den Betrieb vorzubeugen. Zudem sollte die beiderseitige Heranführung in kleinen Schritten passieren.

Schritt 3

Bewerber/-innen- Gespräche und Auswahl

Die beim Modellversuch eingegangenen Bewerbungsunterlagen werden von den Betriebsberater/-innen gesichtet. Mit allen Interessenten und Interessentinnen werden ausführliche Bewerbungsgespräche (auf Grundlage des Anforderungsprofils) geführt. Die Bewerber/-innen werden – wenn erforderlich – von der Betriebsberater bzw. dem Betriebsberater unterstützt (z.B. beim Erstellen der Bewerbungsmappen, bei ungeklärter Wohnungssituation, Schulden etc., also allem, was möglicherweise gegen eine erfolgreiche Vermittlung in Ausbildung spricht).

Alle Bewerber/-innen, die laut Anforderungsprofil und unter Berücksichtigung von Ressourcen und Potentialen eine gewisse Passgenauigkeit erreichen, werden dem Betrieb/den Ausbildungsverantwortlichen im Kurzprofil vorgestellt. Verfügt der Betrieb noch über eigene Bewerbungseingänge, werden diese ebenso bei den Bewerbungsgesprächen berücksichtigt.

Die Auswahl der Bewerber/-innen für die Teilnahme am Kompetenzfeststellungsverfahren erfolgt gemeinsam mit dem Betrieb.

Schritt 4

Durchführung des Kompetenzfeststellungsverfahrens

Die Einladung zum Kompetenzfeststellungsverfahren erfolgt über die Betriebsberaterin. Hier werden Datum, Zeitraum, Testgebiete (Musteraufgaben), Ablauf und Informationen über das Verfahren festgehalten. Die Durchführung kann sowohl beim Bildungsträger als auch im Betrieb selbst (sofern geeignete räumliche Voraussetzungen vorhanden sind) durchgeführt werden. Die Bewerber/-innen wissen zu diesem Zeitpunkt bereits, um welchen Betrieb es sich handelt. Sie werden in der Einladung zudem darauf hingewiesen, dass der Betrieb/die Ausbilder/-innen am 2. Tag hinzukommen werden, um sich in einem gemeinsamen Gespräch (mit der gesamten Gruppe der Teilnehmer/-innen) vorzustellen und Fragen zu beantworten.

Der **„berufliche Talentecheck“** wird von der Betriebsberaterin durchgeführt, die auch Hilfestellungen bei Verständnisschwierigkeiten gibt. Zudem versucht sie, auf aktuelle Situationen individuell einzugehen (kurze Unterbrechung bei zu großer Nervosität etc.).

Die Tests werden nach einem Punktesystem am selben Tag ausgewertet. Den Teilnehmenden werden die Ergebnisse aus den Fachbereichen/Fachgebieten nach prozentualer Ausrichtung mitgeteilt bzw. nach Bedarf auch noch gemeinsam mit ihnen analysiert (z. B.: Was ist gut gelungen? Wo muss eventuell noch „nachjustiert“ werden?).

Das **Profiling** wird hauptverantwortlich durch die lizenzierte Betriebsberaterin durchgeführt. Sie stellt im Vorfeld die entsprechenden Aufgaben (auf Grundlage der im Anforderungsprofil aufgelisteten und bewerteten 29 Arbeitsmerkmale) zusammen. Dies wird so gestaltet, dass es nach Möglichkeit mehrere Aufgaben gibt, die ein relevantes Arbeitsmerkmal überprüfen, um so zu einer besseren Einschätzung zu kommen. Moderation und Erklärungen der Aufgaben sowie Fragen zur Aufgabenstellung übernimmt die Betriebsberaterin. Die Gruppe sollte 10 Teilnehmer/-innen nicht überschreiten. Die Betriebsberaterin wird von weiteren Beobachtern/Beobachterinnen unterstützt (Schlüssel 1:2). Bei Verständnisfragen wird – wie am ersten Tag – Hilfestellung gegeben.

Im Regelfall zur Halbzeit wird das Profiling unterbrochen“, um ein persönliches, Kennenlernen zwischen Betrieb/Ausbilder/-innen und Bewerber/-innen in einem „lockeren“ Rahmen zu ermöglichen. Hier können gegenseitig Fragen gestellt werden. Zudem wird die weitere Vorgehensweise durch den Betrieb (Praktikum etc.) erläutert und erklärt. Im Vorfeld können sich die Ausbilder/-innen von einzelnen praktischen/handwerklichen Ergebnissen überzeugen und sich ein erstes Bild machen.

Am Ende des Tages werden die Ergebnisse aus den Beobachtungen diskutiert und der Profilwert wird festgelegt. Die Ergebnisse erhalten die Bewerber/-innen in einem individuellen Feedback.

Das Unternehmen erhält die Auswertungen aus beiden Tagen. Auf Grundlage der Ergebnisse entscheidet der Betrieb, welche Teilnehmer/-innen er zu einem **Praxistag** einladen möchte. Die Beobachtungen von Seiten des Betriebes werden an die Betriebsberaterin zurückgemeldet und gemeinsam reflektiert.

Schritt 5 Entscheidung/Machting

Es erfolgt eine gemeinsame Auswertung in Zusammenschau aller Faktoren und Ergebnisse. Der Betrieb entscheidet letztlich darüber, mit wem er seine Ausbildungsplätze besetzen möchte.

Erste Schlussfolgerungen / Ergebnisse

Das Verfahren wurde mittlerweile mit drei mittelständischen Unternehmen durchgeführt. Die Auswertungen (gemeinsam mit den Betrieben und den Teilnehmerinnen) ergaben übereinstimmend:

- Betriebe haben einen Maßstab zur Bewertung im Rahmen berufsbezogener Eignungsfeststellungen.
- Betriebe haben die Möglichkeit, ihren Blickwinkel auf Bewerber/-innen zu verändern
- Ausbilder/-innen kann das Verfahren bei der Qualitätssicherung und Qualitätsoptimierung der Entscheidung helfen.
- Grundlage für die Entscheidung bildet eine „tatsächlichen Ressourcenerhebung“.
- Das Verfahren bietet den Bewerbern und Bewerberinnen Schutz vor unfairer Beurteilung und „Stigmatisierung“.
- Den Bewerbern und Bewerberinnen wird Wertschätzung entgegengebracht und sie erfahren sich als Kunden bzw. Kundinnen.
- Die Handlungsverantwortung des Betriebes kann gestärkt werden.
- Durch das Verfahren kann der Grundstein für eine Bindung an den Betrieb gelegt werden, und es kann möglicherweise vorzeitige Ausbildungsabbrüche verhindern helfen.
- Praxisorientierte Kompetenzen, die sich selten in Schulzeugnissen finden, können erhoben und sichtbar gemacht werden. Die Grundlage für eine Feedback-Kultur im Betrieb kann geschaffen werden (Wahrnehmung, Austausch, Rückkoppelung).

Worin liegen die Vorteile für den Betrieb:

- gezielte Bewerber/-innen-Auswahl auf der Grundlage der betrieblichen Anforderungen,
- Zeit- und Kostenersparnis durch externe gezielte Unterstützung bei der Suche und „Vorauswahl“,
- Vergrößerung der Bewerber-Auswahl für Betriebe,
- schnellere und effektive Besetzung der Ausbildungsplätze sowie
- Bindung an den Betrieb und langfristige Sicherung des Fachkräftenachwuchses

Vorteile für BewerberInnen:

- Beratung, Sichtung und Informationen rund um die Bewerbung,
- Gleichheitsprinzip („ich bin Kunde“),
- vorhandene Stärken und Potentiale werden deutlich,
- Feststellung der Ressourcen(aber auch, woran noch möglicherweise gearbeitet werden muss) für den „Wunsch-Beruf " oder für andere geeignete Berufe (Erleichterung der Berufswahlentscheidung) und
- Verfahren in einer Gruppe stärkt den Einzelnen.

Der Einsatz des Instrumentes darf jedoch nicht isoliert betrachtet werden, sondern ist als ein wichtiger Bestandteil in der Kette von Dienstleistungen, die letztlich in einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung münden, zu sehen.

Der Modellversuch AnHand bietet den kleinen und mittelständischen Unternehmen nach erfolgreicher Vermittlung in Ausbildung unterstützende Dienstleistungen durch Betriebsberater/-innen an, die sich auf die jeweils notwendigen individuellen Beratungs- und Begleitungsbedarf bis zum Abschluss der Ausbildung beziehen.

Ausblick

Der Modellversuch wird im Rahmen der verbleibenden Laufzeit noch mit einem weiteren mittelständischen Unternehmen ein Kompetenzfeststellungsverfahren durchführen.

Hinsichtlich der Überlegung, inwieweit dieses Verfahren auch kleinen Betrieben zugänglich gemacht werden kann, wurde in **Kooperation mit der Innung Metall Aachen** ein Modell entwickelt. Das Kompetenzfeststellungsverfahren wird für 10 Kleinbetriebe aus der Metallbranche, die Ausbildungsplätze besetzen möchten, organisiert, durchgeführt und erprobt. Aus den Erkenntnissen soll ein Modell auf In-nungsebene entwickelt werden, das auch übertragbar ist.

Kontaktadresse:

Modellversuch AnHand

Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e.V.

Alfred-Brehm-Str. 29

52477 Alsdorf

Sabine Bussmann (Betriebsberaterin)

s.bussmann@vabw.de

Brigitte Hörman (Projektleiterin)

b.hoermann@vabw.de