
Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit durch Beratung

Ergebnisse im BIWAQ-Projekt OstWerkStadt

Johanna Hofmann/ Bruno Lejsek/ Gauchar Schumacher

Inhaltsverzeichnis

Zur Einordnung	3
Beratungsverständnis.....	4
Beschäftigungsfähigkeit – Projektverständnis	4
Beraten – kann doch jeder!? – Qualitätsstandards	6
Anhang 1	10
Beratungsleitfaden zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit bei arbeitslosen/ arbeitsuchenden Personen mit und ohne Migrationshintergrund durch bildungs- und berufsorientierte Beratung im Rahmen der OSTWERKSTADT	
Anhang 2	12
Profiling - „Kompetenz-Mess-Instrumente“ zur Feststellung der Beschäftigungsfähigkeit	

Die Autorinnen und der Autor sind Mitarbeitende im BIWAQ-Projekt „OstWerkStadt“.

Projektträger

Stadt Leipzig, Amt für Stadterneuerung und Wohnungsbauförderung (ASW), 04092 Leipzig

Projektleiter: Dr. oec. Michael Behling

Weitere Informationen unter www.ostwerkstadt.de sowie www.leipziger-osten.de

Kontakt über info@ostwerkstadt.de

Leipzig 2011

Dieses Vorhaben wird aus dem Europäischen Sozialfonds, aus Mitteln des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, aus Mitteln der Stadt Leipzig sowie aus privaten Mitteln gefördert.

Zur Einordnung

Der Grad der individuellen Beschäftigungsfähigkeit spielt bei der Beratung und Vermittlung von Arbeitssuchenden eine wichtige Rolle – zum einen für die Arbeitssuchenden selbst, zum anderen auch für die Berater/-innen im Projekt-Team. Praktisch ist es nicht immer leicht, Einvernehmen darüber herzustellen, was sich hinter dem Begriff der Beschäftigungsfähigkeit verbirgt. 2010 wurde daher im BIWAQ-Projekt „OstWerkStadt“ verstärkt Augenmerk auf das Thema Beschäftigungsfähigkeit gelegt, gerade auch, weil es zu den Zielstellungen des Projektes gehört, Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln und zu erproben.

Aber was heißt das denn eigentlich?

Verbessert – so eine Arbeitsthese – bereits die individuelle Beratung die Beschäftigungsfähigkeit einzelner Arbeitssuchender? Welche Instrumente und Verfahren erweisen sich hierbei als hilfreich? Ist jede Beratung auch eine gute Beratung?

In Form reflexiver Praxisbesprechungen sowie kollegialer Fallberatungen hat eine projektinterne Arbeitsgruppe an diesen Fragestellungen gearbeitet. Wesentliche Erkenntnisse sind nachfolgend zusammengestellt und sollen anderen Projekt-Teams, die sich mit der Beratung hin zu einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit arbeitssuchender Quartiersbevölkerung befassen, Anregung sein.

Die Sicherstellung von Qualität im Beratungsteam ist ein Anspruch, dem sich das Projekt verpflichtet fühlt. Dazu gehören unserer Erfahrung nach zunächst einmal drei Dinge:

- ein einheitliches Beratungsverständnis,
- Qualitätsstandards sowie
- die regelmäßige Überprüfung der vereinbarten Qualitätsstandards und deren Weiterentwicklung.

Beratungsverständnis

Beschäftigungsfähigkeit – Projektverständnis

Die Erarbeitung eines einheitlichen Beratungsverständnisses bedeutete im Projektkontext, sich zuerst darüber zu verständigen, was Beschäftigungsfähigkeit ausmacht und welcher Grad von individueller Beschäftigungsfähigkeit notwendig ist, um dem jeweiligen Arbeitssuchenden tatsächlich Chancen zur Integration in Ausbildung oder Beschäftigung zu eröffnen.

Folgt man der Definition von Beschäftigungsfähigkeit (Employability) von Hillage und Pollard, dann umfasst diese „the ability to gain initial employment“, „the ability to maintain employment“ und „the ability to obtain new employment“ (Hillage, J./ Pollard, E. (1998): *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. DfEE Research Report RR85, November 1998. Department for Education and Employment: London, S.2). Die Autoren weisen darauf hin, dass Beschäftigungsfähigkeit sehr stark an die Erwartungshaltungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes gebunden ist. Beschäftigungsfähigkeit ist eine beständige Anpassung an die jeweiligen Anforderungen des unternehmensinternen oder -externen Arbeitsmarktes. Damit hat Beschäftigungsfähigkeit als individuelle Eigenschaft ein bewegliches Ziel, dessen Erreichen letztlich erst durch das Beschäftigungsverhältnis selbst dokumentiert wird. Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit ist in inhaltlicher als auch in zeitlicher Hinsicht nicht auf Dauer gestellt, denn die Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes können sich jederzeit ändern und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit muss unter veränderten Bedingungen immer wieder neu hergestellt werden. Für das Beratungsverständnis im Projekt-Team bedeutet das, dass ein starrer Begriff von Beschäftigungsfähigkeit sich als wenig hilfreich erwiesen hat; vielmehr geht es darum, wesentliche Kriterien zu erkennen und „in Bewegung zu bleiben“, die Dynamik der Arbeitswelt wahrzunehmen und in die Beratungssequenzen und –prozesse adäquat einfließen lassen zu können. Grundlage jeder Beschäftigungsfähigkeit ist demnach zunächst einmal die fachliche Kompetenz, die ihren Ausdruck in der erworbenen Ausbildung, in realisierten Weiterbildungen sowie den beruflichen Erfahrungen findet. Hinzu kommen methodische und soziale Kompetenzen – auch vielfach als überfachliche Kompetenzen bezeichnet - sowie die persönlichen Kompetenzen, die nicht selten mit Einstellung und grundlegender Haltung verbunden werden. Zu den methodischen und sozialen Kompetenzen zählen Eigenverantwortung, Initiative, Offenheit, Engagement, Belastbarkeit und Lernbereitschaft, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, auch bei abhängig

Beschäftigten unternehmerisches Denken und Handeln, Konflikt- und Reflexionsfähigkeit. Fachliche Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen sind untrennbar miteinander verbunden. Sie bilden das Modell der Beschäftigungsfähigkeit. (Rump, J. / Sattelberger, T. / Fischer, H. (2006): Employability Management, Wiesbaden 2006)

Das komplexe Anforderungsprofil der Beschäftigungsfähigkeit führt nicht selten zu der Frage nach der Machbarkeit und der Befürchtung, man könne damit überfordern und die Messlatte sehr hoch legen; gerade auch weil in unserem Kontext Ausbildungs- und Arbeitsuchende auch nicht immer über (formale) fachliche Qualifikationen verfügen, z. B. wenn ihre im Ausland erworbenen Abschlüsse in der Bundesrepublik Deutschland nicht anerkannt werden. Deshalb kann es nicht darum gehen, in jedem der Kompetenzfelder für jeden die höchst mögliche Ausprägung als Ziel zu definieren, sondern deutlich zu machen, dass die grundsätzliche Relevanz in jedem Aufgabenfeld und Qualifikationsbereich gegeben ist und all diese Facetten Erfolgsfaktoren darstellen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

Beschäftigungsfähigkeit „ ... ist die Fähigkeit, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten ...“ (Rump, J. / Sattelberger, T. / Fischer, H. (2006): Employability Management, Wiesbaden 2006).

Im Projekt-Team wurde ein Katalog an beschäftigungsrelevanten Merkmalen zusammengestellt, der in Tabelle 1 dargestellt wurde. Er dient dazu, den bildungsbiografischen Hintergrund einer Klientin/ eines Klienten zu beleuchten. Bereits im ersten Beratungsgespräch, in dem Beratungsanlass und Beratungsauftrag geklärt werden, wird anhand der nachstehenden Kriterien eine vorläufige Einschätzung durch die Beraterin/ den Berater realisiert. Im Projekt OstWerkStadt ist die Klärung dieser Merkmale eine wichtige Grundlage zur Beantwortung der Fragen: Ist der/die Klient/-in beschäftigungsfähig - und damit vermittlungsfähig? Bedarf es vor der Vermittlung in Ausbildung oder Beschäftigung ggf. qualifizierender Maßnahmen?

Stammdaten: Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus ...; (bei MH: Arbeitserlaubnis - abhängige und/ oder selbständige Beschäftigung erlaubt?); (bei MH: Kenntnisse der deutschen Sprache – Level EFR)
berufsbiografische Daten: abgeschlossene Berufsausbildung? (bei MH: in BRD anerkannt?); Berufserfahrungen? (bei MH: auch in der BRD?); Weiterbildungen?; entsprechende Zeugnisse und Dokumente vorhanden?
Persönlichkeitsdaten: Selbstbild überfachliche Kompetenzen?; Selbstbild Einstellungen/ Haltung/ Mentalität?
Gesundheitsstaus
berufliche Perspektiven: Eigenaktivitäten der Arbeitsuche, Weiterbildung etc.
Zusammenfassung: vermittlungsfähig ja/ nein beschäftigungsfähig unter folgenden Voraussetzungen: ...

Tab. 1: Erhebungskatalog beschäftigungsrelevanter Merkmale – Grundlage Beratungsgespräch

Beraten – kann doch jeder!? – Qualitätsstandards

Das projektbezogene Beratungsverständnis in Bezug auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit wurde ergänzt durch Standards¹, die dafür Sorge tragen sollen, dass die realisierten Beratungen eine bestimmte Qualität aufweisen. Nachfolgend sind die für die OstWerkStadt vereinbarten Standards aufgeführt.

Ganzheitlichkeit

Die Persönlichkeit eines Menschen ist beeinflusst durch seine soziale Herkunft, seine kulturelle und ethnische Prägung, seine Vorerfahrungen, seinen Bildungsstand, sein Alter, sein Geschlecht und vieles mehr.

Eine effektive Beratung muss den Menschen mit seiner gesamten Persönlichkeit sehen. Mit ihm gemeinsam werden Handlungsstrategien entwickelt, die seinen Bedürfnissen und Möglichkeiten

¹ Im Projekt wurde eine Vielzahl von möglichen und angewendeten Standards recherchiert und als Diskussionsgrundlage für eine Weiterentwicklung/Anpassung genutzt. Hervorzuheben sind dabei die Beratungsstandards der BAGP (vgl. <http://www.gesundheits.de/bagp/BAGP-Dokumente/beratungsstandards.pdf>)

angepasst sind. Diese ganzheitliche Sichtweise ist Voraussetzung für eine sinnvolle Beratung. Die Beratenden handeln in den Beratungsgesprächen parteilich im Sinne der Ratsuchenden.

Unabhängigkeit

Beratung sollte sich nur der/dem Ratsuchenden verpflichtet fühlen; nur so kann Information, Beratung und Beschwerdeunterstützung für Ratsuchende neutral und ausgewogen gestaltet werden. Besonders in Konfliktsituationen wird die Notwendigkeit einer unabhängigen Beratung deutlich.

Neutralität

Ratsuchende benötigen und wünschen eine ausgewogene Informationsvermittlung. Voraussetzung hierfür ist die Bereitstellung von neutralen, nicht interessensgebundenen Informationen. Die Informationsvermittlung während eines Beratungsgesprächs sollte keinen empfehlenden Charakter haben. Nur wenn die Ratsuchenden die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten kennen, können sie selbstbestimmte Entscheidungen treffen. Das Angebot neutraler Informationen bedarf einer besonderen Sorgfalt bei der Recherche, der Aufbereitung und der Aktualisierung, um weder falsche noch fremdgeleitete Informationen weiterzugeben.

Empowerment

Unabhängige Beratungsstellen bieten den Ratsuchenden Grundlagen, eigene Handlungskompetenzen zu entwickeln und umzusetzen. Die Ratsuchenden werden zu eigenen Aktivitäten ermutigt und bei deren Durchführung unterstützt und bestärkt. Um die Ratsuchenden sinnvoll bei ihrer Interessenswahrnehmung unterstützen zu können, müssen ihre individuellen Bedürfnisse und Handlungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.

Qualitativ gute Beratungsstellen beraten nach dem Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“. Das geschieht unter Beachtung einer differenzierten Wahrnehmung der unterschiedlichen Bedürfnisse der Ratsuchenden hinsichtlich der Intensität des Unterstützungsbedarfs.

Niederschwelligkeit

Ein niederschwelliges Angebot bedeutet, dass möglichst jede/-r Ratsuchende es in Anspruch nehmen kann. Dazu gehören regelmäßige, öffentlich bekannt gemachte Beratungszeiten in allgemein zugänglichen Räumlichkeiten. Die Beratungsstellen sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.

Die Beratung ist für alle Ratsuchenden kostenlos. Zur Überwindung sprachlicher und kultureller Hindernisse sollte Unterstützungsleistungen nutzbar sein. Die Erstellung der Informationen, die Information selbst und die Beratung sind übersichtlich und verständlich gestaltet. Die Beziehung von Beratenden und Ratsuchenden sollte frei von hierarchischen Strukturen sein. Es sollte Wert auf eine möglichst gleichberechtigte Beratungssituation gelegt werden.

Schweigepflicht, Dokumentation und Datenschutz

Beratende unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht. Diese erstreckt sich auf die Person der/des Ratsuchenden selbst, das Anliegen der Person und die Inhalte der Beratungsgespräche. Hierdurch sind Datenschutz, Vertraulichkeit und die Anonymität der Beratung gewährleistet. Die Beratungstätigkeit wird intern einheitlich dokumentiert. Dies dient neben der konkreten Aufzeichnung einzelner Beratungsverläufe auch dem Ziel, die eigenen Arbeitsschwerpunkte zu überprüfen. Zudem lassen sich Auffälligkeiten, z. B. Häufungen bestimmter Probleme der Ratsuchenden zeitnah erkennen, nach Außen belegen und Änderungen anregen. Personenbezogene Daten werden nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betreffenden Person erfasst und gespeichert. Die vorliegenden personenbezogenen Daten werden für unbefugte Personen unzugänglich aufbewahrt; die Vernichtung und Löschung muss geregelt sein. Für Berichterstattung und Statistik werden die Daten anonymisiert.

Qualitätssicherung

Ein Beratungsangebot setzt qualifizierte Beratende voraus. Ohne entsprechende Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung könnten die Mitarbeiter/-innen die Anforderungen der genannten Beratungsstandards nicht erfüllen. Zur Qualitätssicherung gehört auch ein Feedback der Beratenen. Die Beratungstätigkeit soll durch Rückkopplung reflektiert und gegebenenfalls verbessert werden.

Die Beratungslandschaft zeichnet sich durch steigende Vielfalt und Komplexität sowie nicht unbedingt hohe Transparenz aus. Diese Ausgangslage erfordert eine professionelle Beratung mit einem entsprechenden Professionsverständnis beraterischen Handelns. Dieses Handeln setzt neben der Qualifikation der/des Beratenden auch eine bestimmte Prozessqualität voraus. Um Beratungsleistungen klar von anderen Gesprächssituationen abzugrenzen, bedarf es eines formalen Ablaufs, der im nachfolgenden Prozessmodell veranschaulicht wird:

Phasen der Beratung	inhaltliche Schwerpunkte
(1) Herstellen einer vertrauensvollen Atmosphäre	Raum; Zeitmanagement
(2) Eröffnungsphase	<ul style="list-style-type: none"> *Kontaktaufnahme *Beratungsanlass klären *Beratungsauftrag erfassen <p>z. B. Welches Anliegen führt den Ratsuchenden in die Beratung? Was braucht der/die Ratsuchende aus seiner/ ihrer Perspektive unter Berücksichtigung des persönlichen Umfeldes? Welche Anliegen führen zur (Beratungs-)Anfrage?</p> <p>ggf. hier: Erhebungskatalog beschäftigungsrelevanter Merkmale</p>
(3) Bearbeitungsphase	<ul style="list-style-type: none"> *Formulieren von Zielen *Lotsenfunktion: Bereitstellen von Informationen und Vermittlung an entsprechende Institutionen und Einrichtungen; nach Bedarf: direkte Kontaktaufnahme mit der konkreten Ansprechperson der Einrichtung *Bildungsberatung: Entwicklung von Perspektiven und Zielen mit dem/ der Ratsuchenden; Bereitstellen von benötigten Informationen und Unterstützung bei der Orientierungs- und Entscheidungsfindung
(4) Abschlussphase	<ul style="list-style-type: none"> *Beratungsergebnisse zusammenfassen *Feedback zum Beratungsauftrag: War die Beratung zielführend? Hat der/ die Ratsuchende eine Perspektive entwickelt? Verfolgt er/ sie ein anderes Ziel zur Lösung des Anliegens als vor der Beratung?
(5) Nachbereitungsphase	<ul style="list-style-type: none"> *Dokumentationsverfahren *Reflexion/ ggf. Supervision *Erstellen: Bildungsbericht, Statistiken, Analyse

Tab. 2: Prozessmodell beschäftigungsbezogene Beratung

Die Überprüfung der vereinbarten Qualitätsstandards und deren Weiterentwicklung erfolgt durch einen Qualitätszirkel im Beratungsteam. Eine externe Reflexion der Qualitätsstandards erfolgt zudem über die projektbegleitende Evaluation.

Anhang 1

Beratungsleitfaden zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit bei arbeitslosen/ arbeitssuchenden Personen mit und ohne Migrationshintergrund durch bildungs- und berufsorientierte Beratung im Rahmen der OSTWERKSTADT

Zielgruppe

Unser Beratungsangebot richtet sich an Ausbildung oder Arbeit Suchende aus dem Stadtteil Leipziger Osten. Dabei kann es sich um Personen mit und ohne Migrationshintergrund handeln. Da es sich um eine Angebotsstruktur handelt, die von potenziellen Nutzer/-innen aktiv nachgefragt werden muss und insgesamt auf Freiwilligkeit beruht, bringen die Klient/-innen i. d. R. bereits ein gewisses Maß an Eigenmotivation und Orientierung mit.

Ziel/ Einsatzfeld

Das Beratungsangebot ist ein wohnortnahes, kultursensibel angelegtes Informations- und Beratungsangebot zu allen Fragen rund um Ausbildung und Beschäftigung, das einen passgenauen Zugang zu den „Regelangeboten“ der Ausbildungs- und Berufsberatung ermöglicht. Es trägt dazu bei, dass Klienten/-innen ihre Entscheidungen bewusst und eigenverantwortlich treffen und erfolgreich umsetzen können.

Typische Themen sind:

- Möglichkeiten der Arbeitssuche (Zeitung, Internet, Job-Börse, Job-Club usw.),
- Arten der Bewerbung (Initiativbewerbung, Online-Bewerbung usw.),
- Kompetenzbilanzierung - eigene Kenntnisse und Fähigkeiten erkennen,
- Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie
- Bildungsberatung: Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Sprache/ Sprachniveau

Die Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit hin zur Integration von Migrant/-innen in das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bedarf – je nach Tätigkeitsspektrum – ein bestimmtes Maß an deutscher Sprachkompetenz, i. d. R. mindestens Niveau A2 nach dem europäischen Referenzrahmen. Bedarfsbezogen können Sprachmittler/-innen oder Kulturmittler/-innen zu den Beratungseinheiten hinzugezogen werden.

erfasste Kompetenzen

Im Gespräch werden entsprechend unseres oben dargestellten Beratungsverständnisses berufsrelevante Merkmale erfragt (siehe Tabelle 1).

Methodik und Verfahren

Im Beratungsprozess kommen verschiedene Interventionstechniken zum Einsatz, viele sind der Psychotherapie entlehnt, z. B. der Verhaltenstherapie, der Transaktionsanalyse, der lösungsfokussierten Kurzzeittherapie, der provokativen Therapie und der „Neurolinguistischen Programmierung“. In der Praxis werden oft Mischformen verwendet. Eine klare methodische Eingrenzung gibt es nicht.

Allen Ansätzen gemein ist die Ausrichtung auf Zielorientierung, Ressourcenaktivierung sowie die Erweiterung der Wahrnehmung und der Handlungsoptionen des/ der Klient/-innen. Der/ die Beratende gibt gezieltes Feedback und realisiert direkte Interventionen (z. B. Ratschläge, Handlungsanweisungen).

Die Beratung schließt mit einer Einschätzung des/r Berater/-in ab: a) Ist Klient/-in aktuell beschäftigungsfähig und damit vermittlungsfähig - ja/ nein? Ggf: unter welchen Voraussetzungen wäre Klient/-in beschäftigungsfähig?

(formale) Rahmenbedingungen

- Kostenfreiheit
- vertrauensvolle Beratungssituation (Raum, Zeit)
- regelmäßige Erreichbarkeit
- flexibel einsetzbarer Pool an Sprach- und Kulturmittler/-innen

Voraussetzungen bei den Durchführenden (ggf. Hilfsmaterialien)

Die Durchführenden sollten über eine Qualifizierung im Bereich der beruflichen bzw. Bildungsberatung verfügen, mindestens aber über personenzentrierte Beratungskompetenz. Wünschenswert wären ebenfalls interkulturelle Kompetenzen bzw. eine ergänzende Qualifikation als Kulturmittler/-in.

Einordnung des Instrumentes in die Förderkette

Nach einem ausführlichen Einstiegsgespräch werden Handlungsstrategien entwickelt, die den Bedürfnissen der Ratsuchenden angepasst werden. Nach der Vermittlung der gewünschten Informationen bleibt die Person entweder in der Beratungsstelle oder wird an eine externe Beratungsstelle vermittelt. Die Beratung erfolgt nach dem Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Ergebnisse/ Nutzen für den Teilnehmenden

Neben dem allgemeinen persönlichen Nutzen für die Selbstreflexion können die Auswertungsdokumente für Bewerbungen, Vorstellungsgespräche und zur Vorlage auf Ämtern und Behörden genutzt werden.

projektbezogene Bewertung des Instrumentes

In der OstWerkStadt werden unterschiedliche Personengruppen zu Ausbildung und Beschäftigung beraten. Die Angebote sind lösungs- und zielorientierte Begleitung von Menschen, schwerpunktmäßig im beruflichen Umfeld, zur Förderung der Selbstreflexion sowie der selbstgesteuerten Verbesserung der Wahrnehmung, des Erlebens und des Verhaltens. Die Beraterin / der Berater begleitet die Klientin / den Klienten bei der Realisierung eines Anliegens oder der Lösung eines Problems. Ziel der Beratung im beruflichen Kontext ist vor allem die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit unter Berücksichtigung der Ressourcen der Klientin / des Klienten.

Anhang 2

Profiling - „Kompetenz-Mess-Instrumente“ zur Feststellung der Beschäftigungsfähigkeit

zum Einsatz kommende Instrumente

- „Kognitive Strukturanalyse“ (IBFL-L): Es werden folgende Fähigkeiten und Anlagen untersucht: sprachliche Fähigkeiten, zahlengebundene Fähigkeiten, technisch-räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit. Es handelt sich dabei ausdrücklich nicht um einen Wissenstest. Die einzelnen Aufgaben sind zeitlich begrenzt; die Gesamtdauer beträgt 75 Minuten, Zwischenzeiten werden nicht angegeben - das Zeitmanagement der Testperson gibt Rückschlüsse auf deren Konzentrations- und Reaktionsfähigkeit. Das Testziel besteht in der Herausarbeitung individueller Stärken und Schwächen, die nicht immer ihre Entsprechung in Zeugnissen finden.
- „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“ (BIP): Die Testperson muss 210 vorgegebene Aussagen bewerten und dies ausschließlich aus eigener beruflicher Tätigkeit, eingeschlossen Ausbildung, Studium oder Ehrenamt. Im Ergebnis werden berufsweltrelevante Persönlichkeitseigenschaften herausgearbeitet und deren Ausprägung grafisch abgebildet, Dieser Test ist zeitlich nicht begrenzt, in der Regel dauert er etwa 1,5 Stunden.
- „Berufsinteressentest“ (CT-BOBI): Die Testperson muss 158 Tätigkeiten (keine Berufe!) aus allen Branchen dahingehend bewerten, inwieweit diese einmal als Erwerbstätigkeit in Frage kommen könnten. Dabei spielen individuelle Voraussetzungen, wie Schulabschlüsse, gesundheitliche Einschränkungen usw. keine Rolle. Die Differenzierung erfolgt in 10er Schritten von 0% bis 100% Interesse. Der Test (zeitlich nicht begrenzt) wird in der Regel in 30 Minuten bewältigt.
- „Kompetenzspinne“ (mehrsprachig): Es handelt sich dabei um ein rechnergestütztes Testverfahren, bei dem die Teilnehmer/-innen 81 Aussagen zur Arbeitswelt bewerten müssen, mit deutlicher Bezugnahme auf migrantenspezifische Perspektiven. Dieser Test kann als Einstiegstest in das BIP verstanden werden. Es werden soziale, persönliche und berufliche Kompetenzen und deren Ausprägung in einem Kreisdiagramm farbig dargestellt („Spinne“). Dieser Test kann wahlweise in sieben verschiedenen Sprachen durchgeführt werden und dauert ca. 30 Minuten.
- diverse Selbstreflexionstests: Es handelt sich um Selbsteinschätzungen, die von den Teilnehmer/-innen auf Arbeitsblättern vorgenommen werden. Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein usw. werden einer direkten persönlichen Einschätzung unterzogen und nicht aus den Antworten verschiedener Items hergeleitet. Die Auswertung erfolgt sofort bzw. wird einer Fremdeinschätzung gegenübergestellt. Die Tests dauern durchschnittlich 30 bis 60 Minuten. Es handelt sich dabei um ergänzende Übungen.

Einsatzfeld(er)

Im Rahmen des Projektes OstWerkStadt kommen die oben genannten Testinstrumente in unterschiedlichen Sequenzen der Berufs- und Studienorientierung, der beruflichen Neuorientierung sowie bei der berufsbezogenen „Selbstreflexion“ zum Einsatz

Zielgruppe/ Anforderungen an die Nutzer/-innen

Grundsätzlich sind die „Kognitive Strukturanalyse“ und der CT-BOBI für alle Altersgruppen ab etwa 14 Jahren geeignet, das BIP und die „Kompetenzspinne“ erst für jene, die bereits in irgendeiner Form berufliche Erfahrungen gesammelt haben.

Für Analphabeten ohne Begleitperson ist kein Instrument geeignet.

Sprache/ Sprachniveau

Die „Kognitive Strukturanalyse“ und das BIP setzen mindestens das Sprachniveau B 2 voraus, der CT-BOBI mindestens B 1. Die Kompetenzspinne ermöglicht eine Testung auch ohne oder mit sehr geringen Kenntnissen der deutschen Sprache.

erfasste Kompetenzen

sprachliche Kompetenzen, zahlengebundenes Verständnis, räumlich-technisches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit, Konzentrationsvermögen, Stressresistenz, soziale Kompetenzen, psychische Konstitution, Arbeitsverhalten, berufliche Orientierung

Methodik und Verfahren

In der Regel werden die Instrumente im Einzel- oder Kleingruppenverfahren eingesetzt, die kognitive Strukturanalyse kombiniert mit dem CT-BOBI auch in Klassenverbänden. Methodische Grundlage sind die Verfahren zur psychologischen Eignungsdiagnostik der Firma „Human Factor Services“, Bulheller GmbH, Wuppertal. Die Auswertung erfolgt stets individuell. *im persönlichen Gespräch? (Face-to-Face-Situation)*

(formale) Rahmenbedingungen

angemessene Beratungsräumlichkeiten (Abgeschlossenheit)

PC, Internetanschluss, Testunterlagen,

Gesamt-Profiling: Zeitdauer etwa 4 Stunden, die Auswertung ca. eine Stunde

Ergebnisse/ Nutzen für den Teilnehmenden

Neben dem allgemeinen persönlichen Nutzen für die Selbstreflexion können die Auswertungsdokumente für Bewerbungen, Vorstellungsgespräche und zur Vorlage auf Ämtern und Behörden genutzt werden.

Voraussetzungen bei den Durchführenden (ggf. Hilfsmaterialien)

Die Durchführenden sollten über Erfahrungen in den Grundlagen der Psychodiagnostik sowie der Beratungstätigkeit verfügen, in Sonderheit eine entsprechende Unterweisung durch die Bulheller GmbH.

Hilfsmaterialien vgl. Rahmenbedingungen.

Einordnung der Instrumente in die Förderkette

Die Testanwendung ist nicht Selbstzweck und soll nicht isoliert betrachtet werden. Mit der individuellen Auswertung beginnt die eigentliche qualifizierte Beratung.

projektbezogene Bewertung des Instrumentes

Durch den geringen personellen und materiellen Aufwand, durch die Anonymität bei der Testauswertung im Testzentrum der Bulheller GmbH sowie der methodischen Ansätze wird den Beratungsstandards (vgl. Workshop vom 20.10.2010) entsprochen.

Unter Beachtung aller Einschränkungen, die sich aus dem Sprachvermögen ergeben können, ist das Instrument (Gesamt-Profiling) durchaus Erfolg versprechend einsetzbar, auf jeden Fall die Kompetenzspinne. Es ist aber nicht sinnvoll, das Instrument massenhaft zum Einsatz zu bringen, sondern nur in jenen Fällen, wo die individuellen Voraussetzungen der Testperson gegeben sind, die deutlich bekundete Bereitschaft zur Teilnahme vorhanden ist und berechnete Chancen der Verwertung im Bewerbungsverfahren abzusehen ist.

Insofern sind die beschriebenen Elemente in der Lage, wesentliche Bereiche der Beschäftigungsfähigkeit einer Person abzubilden.