



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN

Prüfung in der Praxis – Kompetenzen richtig einschätzen

Sie möchten eine Stelle mit einer geflüchteten Person besetzen – wissen aber nicht, welche Qualifikationen sie mitbringt? Wie gelingt es, auch jenseits von deutschen Ausbildungswegen und Zeugnissen geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



© NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Viktor Strasse / offenblende

BERUFSBILDUNGSZENTRUM DER REMSCHEIDER
METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE GMBH, REMSCHEID

Das Berufsbildungszentrum der Remscheider Metall- und Elektroindustrie GmbH (BZI) bietet jungen Flüchtlingen im Rahmen einer Berufsorientierung die Möglichkeit, verschiedene Berufsfelder und Arbeitsvorgänge der Metall- und Elektrobranche kennenzulernen.

Michael Hagemann, Geschäftsführer des BZI, und Marcel Bechte, als Willkommenslotse im Berufsbildungszentrum tätig, ermöglichen Geflüchteten im BZI erste Einblicke in die duale Berufsausbildung in Deutschland.

Was war Ihre Motivation für das Engagement für Geflüchtete?

Eine unserer Aufgaben ist es, geeignete Nachwuchskräfte für die Industrie bei uns vor Ort zu finden und zu qualifizieren. Für uns war daher gleich klar, dass wir unsere ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen auch auf die Zielgruppe der Flüchtlinge ausdehnen und zuschneiden müssen.

Mit welchen Methoden schätzen Sie die beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen von Flüchtlingen ein?

Wir haben uns ganz klar gegen theoretische Tests entschieden. Diese überfordern die Geflüchteten häufig. Wir laden stattdessen direkt an unsere Werkbank ein. Feilen, Anreißen, Körnen und Bohren: Diese Arbeitsschritte stehen in der Metallindustrie tagtäglich an und können in unserer Probierwerkstatt in der Praxis getestet werden.

Und Ihre Empfehlung an andere Unternehmen zur Einschätzung der Kompetenzen von Geflüchteten?

Beim ersten Kennenlernen ist es wichtig, die Fähigkeiten und Qualifikationen ganz praktisch abzufragen. Die Gespräche finden direkt in unserer Werkstatt statt, um gestenunterstützt über Werkzeuge und Arbeitsschritte sprechen zu können. Zur Einschätzung des Sprachniveaus lasse ich die Bewerber gerne einen Text vorlesen; die Fertigkeiten an der Werkbank lassen sich über eine kleine praktische Aufgabe erfassen.



1. Verzicht auf theoretische Tests

Bei der Einschätzung von beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen sollte nach Möglichkeit auf theoretische Tests verzichtet werden. Vielen Geflüchteten fehlen die nötigen deutschen Fachbegriffe, um solche Tests erfolgreich bestehen zu können. Zudem könnte der Fokus ihrer Ausbildung andere Schwerpunkte gesetzt haben als im deutschen Ausbildungssystem üblich.

2. Aufgaben in der Praxis abfragen

Ermitteln Sie Kompetenzen im Rahmen kleiner, zum Berufsbild passender Praxisaufgaben. Im Hotel- und Gastgewerbe kann dies zum Beispiel das Eindecken eines Tisches, in der Metallindustrie ein kurzer Praxistest an der Werkbank sein.

3. Probearbeitstage ermöglichen

An einem Probearbeitstag können Geflüchtete praktisch zeigen, welche Vorkenntnisse sie bereits mitbringen und welche Dinge ihnen besonders liegen. Während der Arbeit erfährt man auch mehr über die Person und ihre Persönlichkeit. Durch die Arbeitsumgebung kann bei Verständigungsproblemen auf Gegenstände, Maschinen oder Geräte verwiesen werden, aus deren Verwendung man wiederum viel über den Kenntnisstand der Bewerberin oder des Bewerbers erfährt.

Möglichkeiten des Kennenlernens im Arbeitsalltag

Eine sogenannte „Maßnahme bei einem Arbeitgeber“ (MAG) kann Ihnen dabei helfen, sich ein genaues Bild von den fachlichen und sozialen Kompetenzen der Geflüchteten zu machen. Außerdem können so auch berufsfachliche Vermittlungshindernisse verringert oder beseitigt werden. Diese Maßnahme kann für eine Dauer von bis zu sechs Wochen unter anderem durch die Übernahme der Kosten für Kinderbetreuung, Sprachförderung und Fahrten sowie durch die Fortzahlung des Arbeitslosengeldes von der Bundesagentur für Arbeit oder dem zuständigen Jobcenter gefördert werden.

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN
UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR
UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN
UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG
IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG
UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH