

# Integrative Eignungsdiagnostik

**INSTRUMENTE.** Bewerbung ohne Zeugnis? Für viele Flüchtlinge ist das Realität. Ein spezielles Diagnostikverfahren kann helfen, Potenziale künftiger Azubis zu erkennen.

Von **Andreas Frintrup** und **Maik Spengler**

Ohne die Dokumentation bisheriger Ausbildungsleistungen und Berufserfahrung ist es für Migranten schwierig, die Befähigung für den Arbeitsmarkt nachzuweisen. Zusätzliche Sprachdefizite reduzieren die Chancen eines Direkteinstiegs auf ein Minimum. Wenn gleichzeitig Fluchtkosten refinanziert werden müssen, ist der Druck, schnell Geld zu verdienen, hoch. Doch auf dem Weg zum ersten bezahlten Job sind viele Hürden zu überwinden. Daher ist es für Migranten zentral zu erkennen, welche beruflichen Optionen Erfolgsaussichten bieten. Nur wenn klar ist, welche Fördermaßnahmen Erfolg versprechen, sind Bildungsinvestitionen rentabel – für die Person selbst und die Gesellschaft. Hierfür bedarf es eines Abgleichs individueller Ressourcen und Interessen mit den Anforderungen des Arbeitsmarkts. Kompetenzfeststellungen müssen deshalb zunächst breit angelegt werden; erst im weiteren Verlauf des Erkenntnisgewinns sollte enger fokussiert werden, damit keine Potenziale vernachlässigt werden.

Dies gilt umso mehr, weil viele Menschen, die ohne Ausbildungsnachweise eingereist sind, auch keine faktische Erfahrung mit hierzulande üblichen Berufsbildern haben. Klassische Arbeitsproben, wie sie die Handwerkskammern häufig vorsehen, sind ein gutes Instrument der Fähigkeitsbeurteilung, allerdings sind die Arbeitsprozesse in den Herkunftsländern von Flüchtlingen häufig nur schwer mit jenen hierzulande

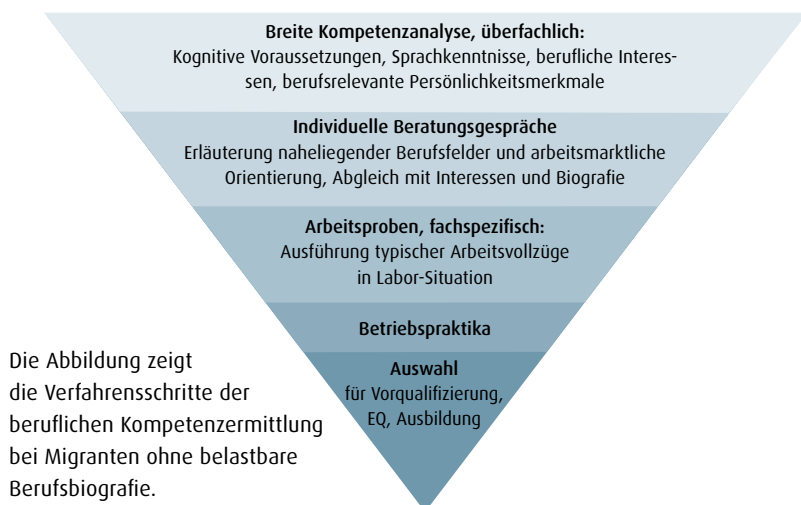
vergleichbar. Wo die berufliche Biografie ein nach unseren Maßstäben unbeschriebenes Blatt ist, sollte zu Beginn der individuellen Berufsorientierung eine breit angelegte, ergebnisoffene und gleichzeitig für große Teilnehmerzahlen skalierbare Methode der Kompetenzanalyse stehen. In anschließenden Schritten können in Abhängigkeit von der Erstanalyse zielgerichtete Gespräche, Arbeitsproben oder -erkundungen sowie Praktika wirtschaftlich sinnvoll geplant werden.

## Kompetenzanalyse für Flüchtlinge

Für diesen Einsatzzweck wurde „Caidance-R“ entwickelt, eine Kompetenzanalyse speziell für Flüchtlinge. Der Produktname setzt sich aus den englischen Begriffen „Career“ und „Guidance“ zu-

sammen, das „-R“ wiederum verweist auf die spezifische Umsetzung für Refugees, also Flüchtlinge. Das Verfahren prüft mit sprachfreien und sprachgebundenen Methoden einen breiten Kanon berufsrelevanter Merkmale und hilft so, individuelle Stärken und Talente zu identifizieren. Dabei kommen wissenschaftlich evaluierte psychologische Testverfahren zur Anwendung, die aus Gründen der Skalierbarkeit webbasiert umgesetzt sind und auf PC, Laptop oder Tablet bearbeitet werden können. Somit eignet sich „Caidance-R“ auch für die Nutzung in Großgruppen. Die Teilnehmer wählen selbst die Bearbeitungssprache – zur Wahl stehen Deutsch, Englisch, Arabisch und Persisch (Farsi). Für alle Tests liegen psychometrische Kennwerte zu Objektiv-

## KOMPETENZERMITTLUNG



Die Abbildung zeigt die Verfahrensschritte der beruflichen Kompetenzermittlung bei Migranten ohne belastbare Berufsbiografie.



**VIDEO**

Wie Unternehmen Flüchtlinge erfolgreich in Ausbildung bringen, zeigt ein Beispielvideo der Deutschen Welle, das Sie in unserer App ansehen können.

vität, Reliabilität und Konstrukt- sowie Kriterienvalidität vor, womit die Güte des Verfahrens sichergestellt wird. Die Ergebnisse der Kompetenzanalyse liegen unmittelbar nach Abschluss des zweistündigen Tests vor. Der Bericht, hier nur ausschnittsweise gezeigt, stellt die gemessenen Kompetenzen grafisch und numerisch dar (siehe Abbildung „Ergebnisprofil“). Hervorstechende Stärken, Interessen und Entwicklungsfelder werden einzeln benannt. Zudem ist ein berufliches Interessenprofil verfügbar.

**Talente auf dem Radar**

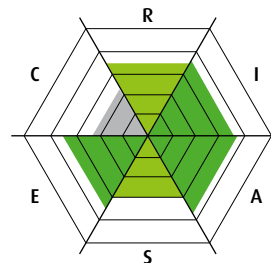
Das „Jobradar“ bietet einen Überblick zu individuell passenden Berufsgruppen. Hierbei werden 63 Berufsgruppen auf drei verschiedenen Fähigkeitsniveaus unterschieden. Die Darstellung der Passung zu den Anforderungen einzelner Berufsfelder erlaubt eine arbeitsmarktorientierte Beratung der Person und erleichtert die Wahl geeigneter Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen. Im Zentrum des „Jobradars“ (siehe Abbildung) steht die Testperson. Kreisförmig um sie herum sind die Berufsgruppen abgebildet. Der Abstand der Punkte zum Zentrum dokumentiert die Passung der jeweiligen Berufsgruppe: Je größer der Abstand, desto geringer sind die Erfolgchancen im jeweiligen Bereich. Die Unterteilung der Berufsgruppen in sechs Kreissegmente erfolgt auf Basis der mit den jeweiligen Berufsgruppen verbundenen Interessensdomänen. Eine gleichzeitige Kenn-

**ERGEBNISPROFIL VON CAIDANCE-R**

Kompetenzen	Z	PR
Problemlösung	99	45
Bearbeitungsgeschwindigkeit gesamt	104	64
Bearbeitungsgeschwindigkeit verbal	106	72
Bearbeitungsgeschwindigkeit numerisch	94	26
Bearbeitungsgeschwindigkeit figural	110	85
Konzentration	103	63
Kognitive Flexibilität	111	86
Integrität	104	66
Motivation	94	28
Aufgabenorientierung	92	20
Lernorientierung	96	36
Erfolgsorientierung	104	67
Initiative	96	36
Karriereorientierung	90	15
Gewissenhaftigkeit	89	13
Emotionale Stabilität	78	1
Verträglichkeit	87	9
Extraversion	94	29
Offenheit	110	84
Wissbegier	113	91
Selbstvertrauen	82	4
Soziale Kompetenz	108	80
Kundenorientierung	80	2

**Berufliches Interessensprofil**

- R = Praktisch-technisches Interesse
- I = Intellektuell-forschendes Interesse
- A = Künstlerisch-sprachliches Interesse
- S = Soziales Interesse
- E = Unternehmerisches Interesse
- C = Konventionelles Interesse



- Interesse**
- - ↗
  - ↖
  - 
  - ↗
  - ↘

**Aktuelle Deutschkenntnisse (Leseverständnis)**

**Erweiterte Kenntnisse**

Die Ergebnisse der zweistündigen Kompetenzanalyse werden grafisch und numerisch als Standardwerte („Z“) und mit Prozentrang („PR“) des Teilnehmers dargestellt.

QUELLE: HR DIAGNOSTICS

zeichnung der bei der Person besonders ausgeprägten Berufsinteressen (grüne Einfärbung) ermöglicht eine sowohl eignungs- als auch interessenbasierte Berufsberatung sowie eine Kombination aus beiden Perspektiven.

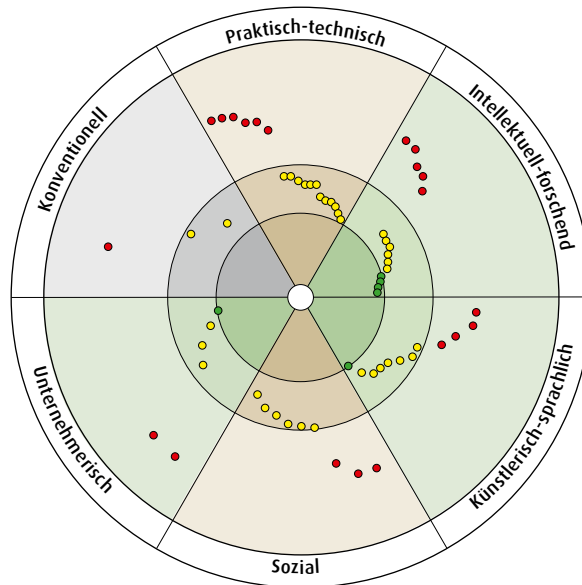
### Vergleichbarkeit ist gegeben

Für Flüchtlinge verschiedener Nationalitäten liegt eine eigene Normbasis vor, die den Vergleich mit einer für den deutschen Arbeitsmarkt typischen Stichprobe aus verschiedenen Berufsumwelten erlaubt. So können die individuellen Testergebnisse nicht nur innerhalb der Stichprobe – also mit den Testergebnissen anderer Migranten – verglichen werden, sondern auch mit Ergebnissen deutscher Arbeitnehmer in Bezug gesetzt werden.

### Anwendung bei Continental

Das Technologieunternehmen Continental mit weltweit mehr als 212.000 Mitarbeitern in 55 Ländern nutzt Caidance-R in einem Projekt zur beruflichen Integration von Flüchtlingen in Deutschland. Die Flüchtlinge sollen in eine Einstiegsqualifizierung aufgenommen werden, die sie fit für die Ausbildung macht. Bisher konnten mit zehn Personen Verträge für die Maßnahme unterschrieben werden. Nach erfolgreichem Abschluss ist eine Berufsausbildung bei Continental möglich. Die Identifikation von Kandidaten für den Auswahlprozess erfolgt in Kooperation mit den lokalen Arbeitsagenturen. Seit März 2016 bis Ende Juni konnten rund 150 Profile in den systemgestützten Prozess einmünden. Vorgehen ist eine Testung von bis zu 500 Profilen sowie einer gleich großen Zahl langzeitarbeitsloser Jugendlicher unter 25 Jahren. Flüchtlinge und langzeitarbeitslose Jugendliche absolvieren dabei beide die Kompetenzanalyse Caidance-R als Auswahlverfahren. Die Identifikation von möglichen Profilen durch die lokalen Arbeitsagenturen ist ein Engpass für den gesamten Auswahlprozess und gestaltet die Auswahl von passenden Programmteilnehmern teilweise schwierig.

## JOBRADAR



### Matching-Ergebnisse (basierend auf den gemessenen Kompetenzen)

Match	Berufsgruppe	Interesse
73,1 %	Naturwissenschaftliche Helferberufe	↗
72,8 %	Naturwissenschaftliche Ausbildungsberufe	↗
71,6 %	Unternehmerische Helferberufe im Bereich Wissenschaft oder Technik	↗
70,9 %	Künstlerisch-sprachliche Ausbildungsberufe	↗
70,4 %	Forschende Ausbildungsberufe im Bereich Kunst oder Unterhaltung	↗
70,1 %	Kaufmännische Helferberufe	↗
68,3 %	Wissenschaftlich-technische Helferberufe	→
67,3 %	Verwaltende Helferberufe in Wissenschaft oder Technik	→
66,8 %	Unternehmerisch-praktische Helferberufe	→
66,2 %	Unternehmerische Ausbildungsberufe im Bereich Wissenschaft oder Technik	↗

Interessens-Passung: ↑ Sehr hoch ↗ Hoch → Mittel ↘ Niedrig ↓ Keine

Das Jobradar bietet einen Überblick zu Berufsgruppen, die für die Testperson passend sind – möglich wird damit eine eignungs- und interessenbasierte Berufsberatung.

QUELLE: HR DIAGNOSTICS

Auch Berichte anderer Unternehmen auf Integrations-Symposien und Erfahrungsaustauschen beschreiben größere Schwierigkeiten, Teilnehmer für Integrationsprojekte zu gewinnen.

„Caidance-R“ umfasst ebenfalls einen Schnelltest deutscher Sprachkompetenzen (Lesen, Verstehen). Dieser Diagnosebestandteil ist überall dort wichtig, wo über die betriebliche Integrationsfähigkeit entschieden werden soll. Da der Test jedoch viel Diagnosezeit bean-

sprucht, ist für Spätsommer 2016 eine Zusatzversion geplant, die in 90 anstatt 120 Minuten absolviert werden kann. Mit der Lösung kann somit eine schnelle Berufsorientierung ohne Feststellung der Sprachkompetenzen erfolgen. ■

**ANDREAS FRINTRUP** ist Vorstand der HR Diagnostics AG in Stuttgart.

**MAIK SPENGLER** ist wissenschaftlicher Leiter der HR Diagnostics AG.