



Flüchtlinge im SGB II

6. Werkstattgespräch für Jobcenter

Dokumentation des sechsten Werkstattgesprächs für Jobcenter:
Potentialanalysen für Geflüchtete.
23.09.2016 (Bochum)

Herausgeber: G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop

mail@gib.nrw.de
www.gib.nrw.de

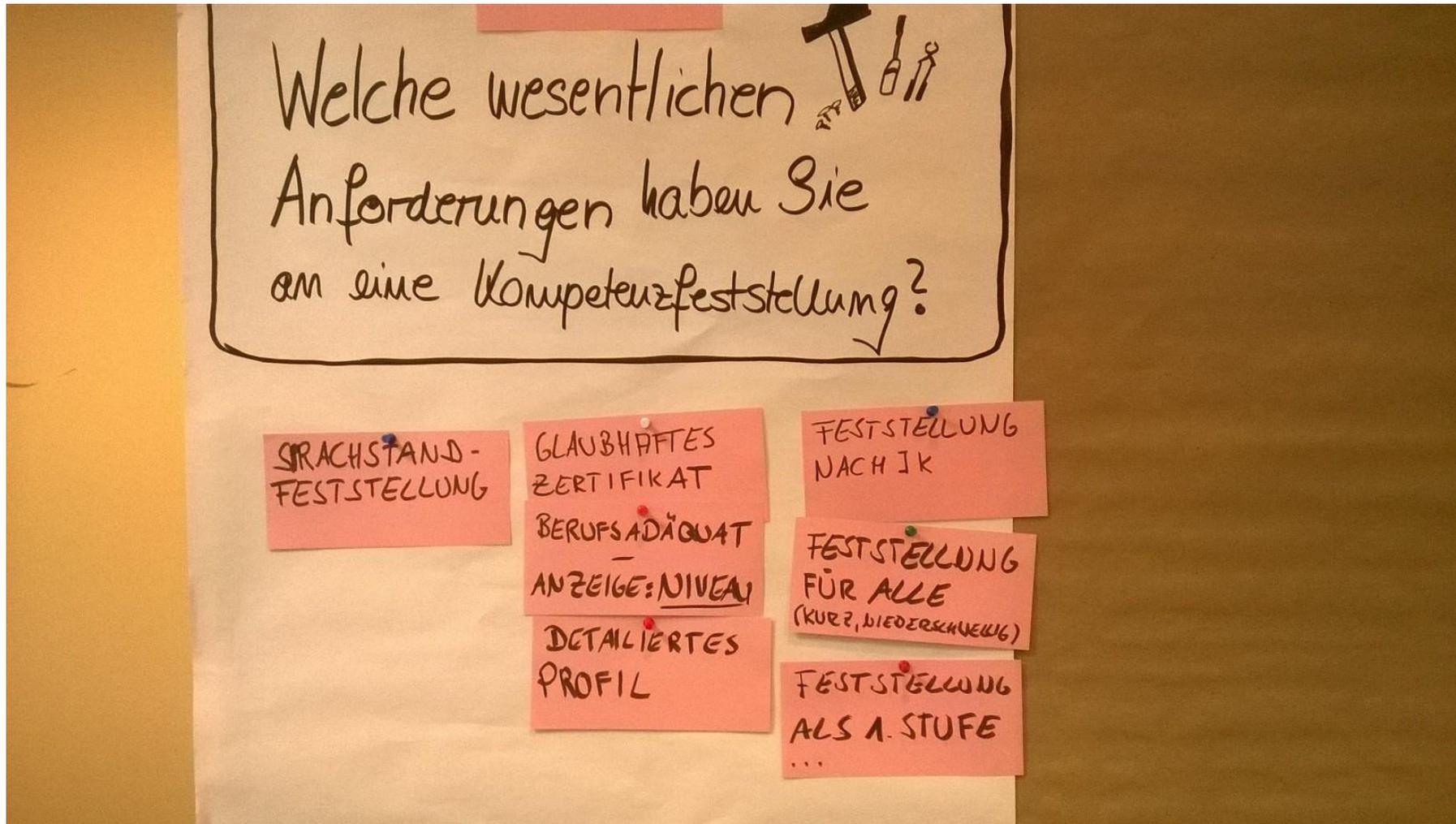
Autor/in: Barbara Hordt, Anne Gollenbeck, Oliver Schweer und Dr. Frank
Nitzsche

September 2016

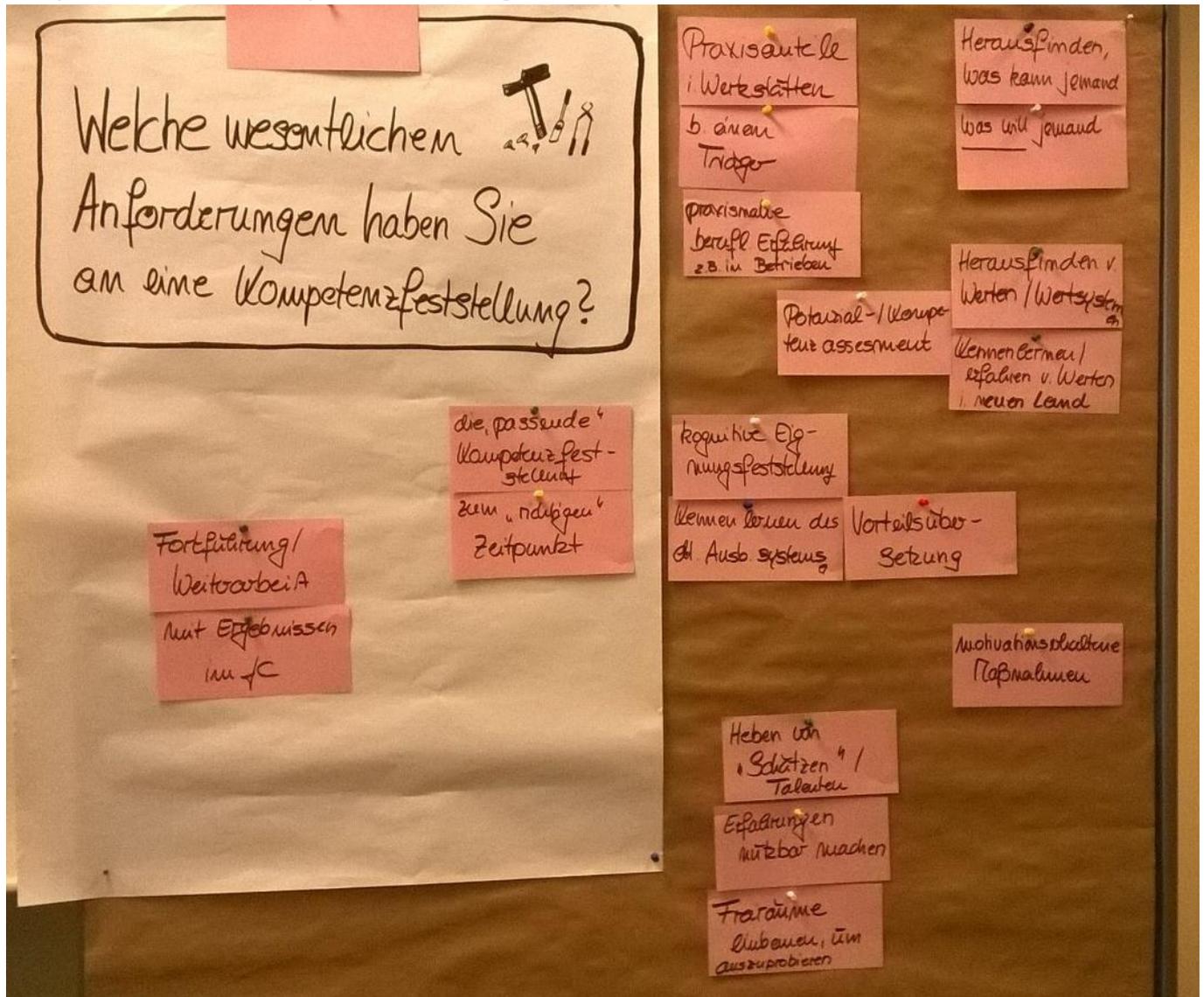
Inhaltsverzeichnis

▪ Fotoprotokoll der Workshops am Nachmittag	4
▪ Next Steps – Kompetenzcheck für Flüchtlinge (Carsten Muschenich, job-com Kreis Düren und Fr. Bornscheuer-Heschel, low-tec)	8
▪ Integrationsassessment für Flüchtlinge (Sabine Degener, jobcenter Duisburg und Tobias Schönfeld, Akademie Überlingen)	41
▪ Kompetenzprofile für Flüchtlinge (Inka Schroer, Kommunales Jobcenter Hamm und Michael Quandt, BFW Hamm)	71
▪ Berufspraktische Kompetenzfeststellung bei Geflüchteten (Pamela Marquas, jobcenter Kreis Recklinghausen, Stefanie Janzen und Dr. Wolfgang Sieber, Netzwerk Lippe)	86
▪ Kampagne „NRW - Das machen wir“ (Anne Gollenbeck, G.I.B.)	102

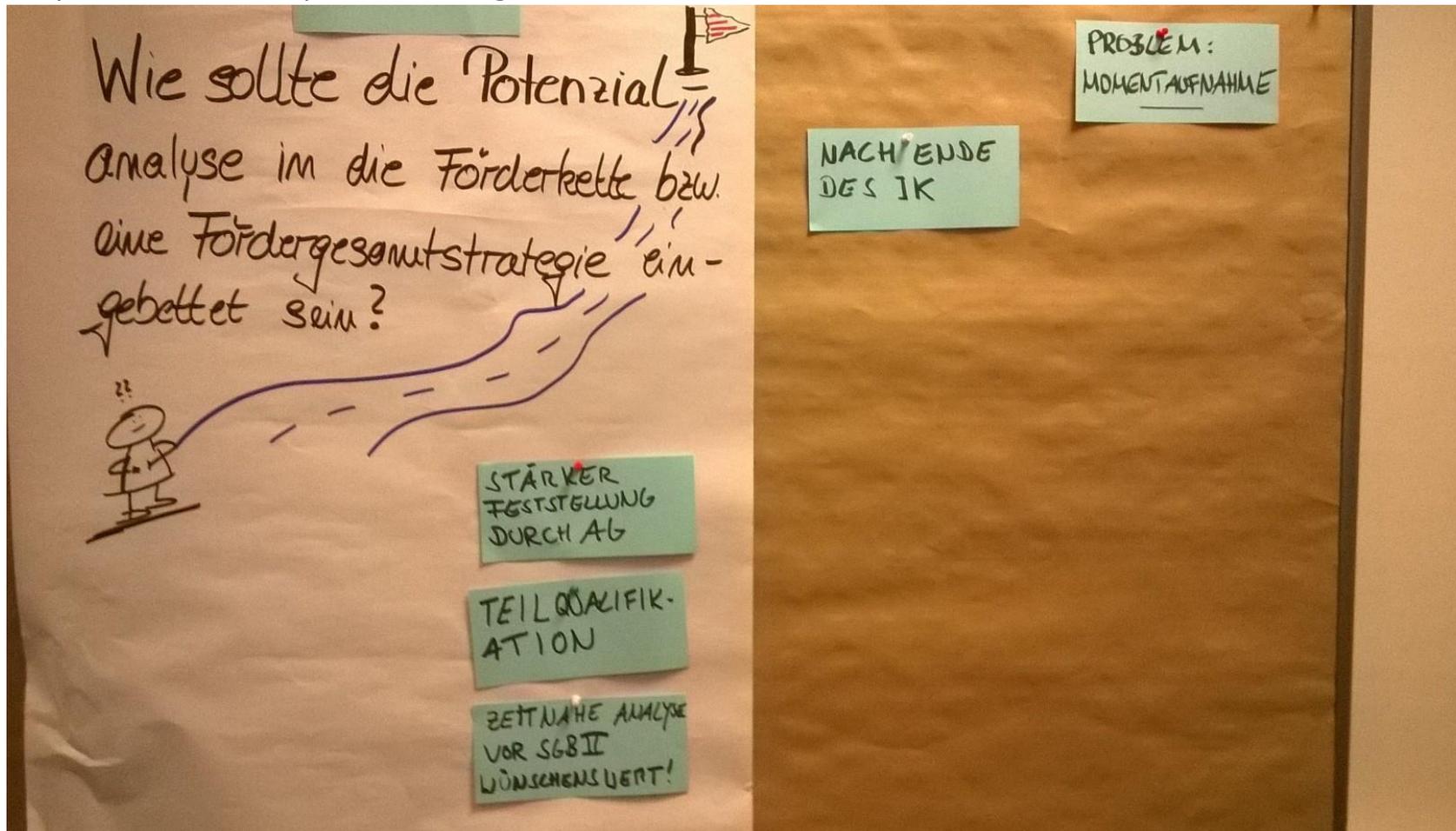
Fotoprotokoll der Workshops am Nachmittag



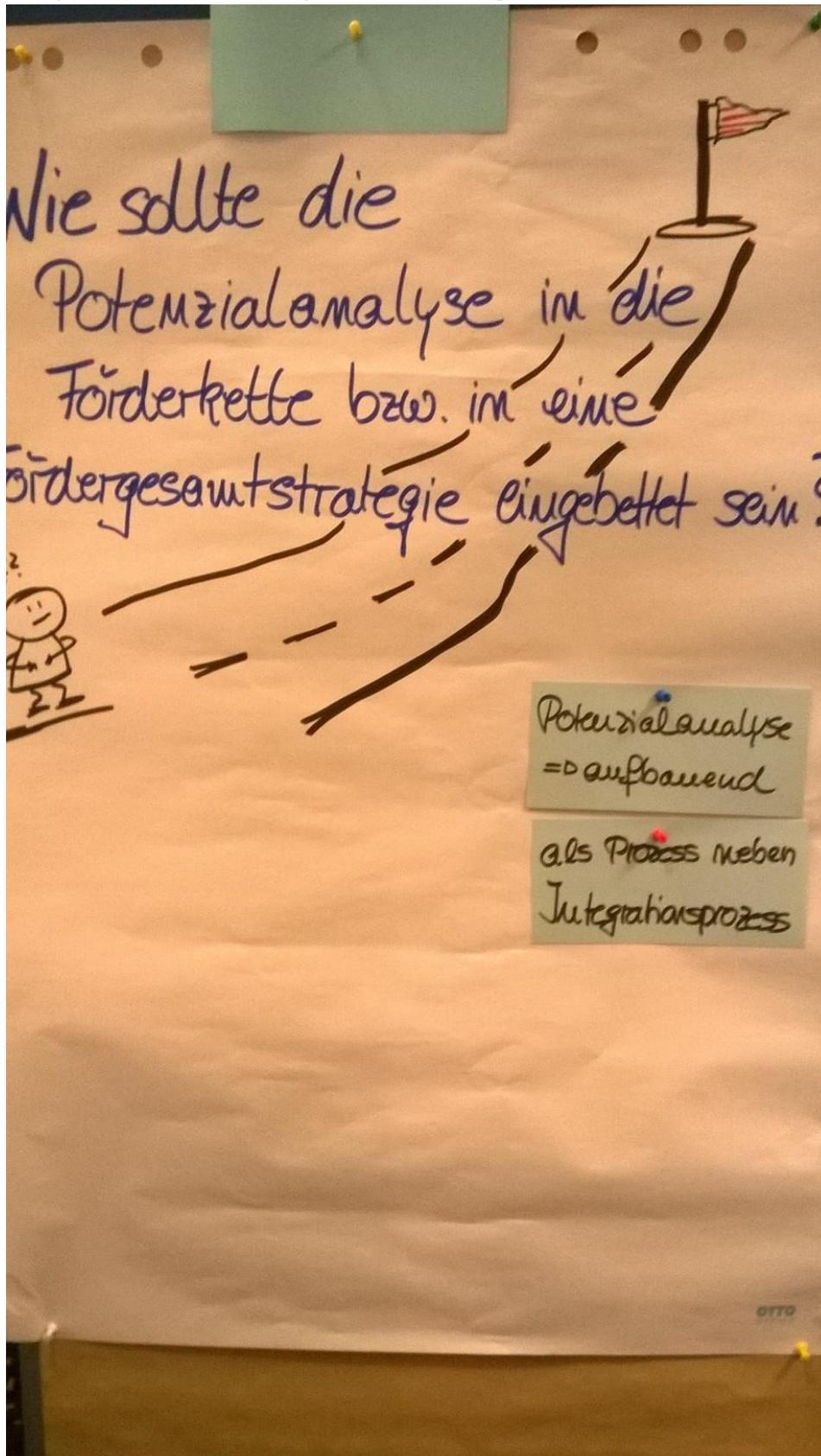
Fotoprotokoll der Workshops am Nachmittag



Fotoprotokoll der Workshops am Nachmittag



Fotoprotokoll der Workshops am Nachmittag



Neue Mitarbeiter??

Neuer Job!!

WELCHE
AUSBILDUNG??

JOB-COM BRINGT NEUE PERSPEKTIVEN

„NÄCHSTE SCHRITTE-NEXT STEPS“ POTENZIALANALYSE FÜR GEFLÜCHTETE IM JOBCENTER DÜREN JOB-COM

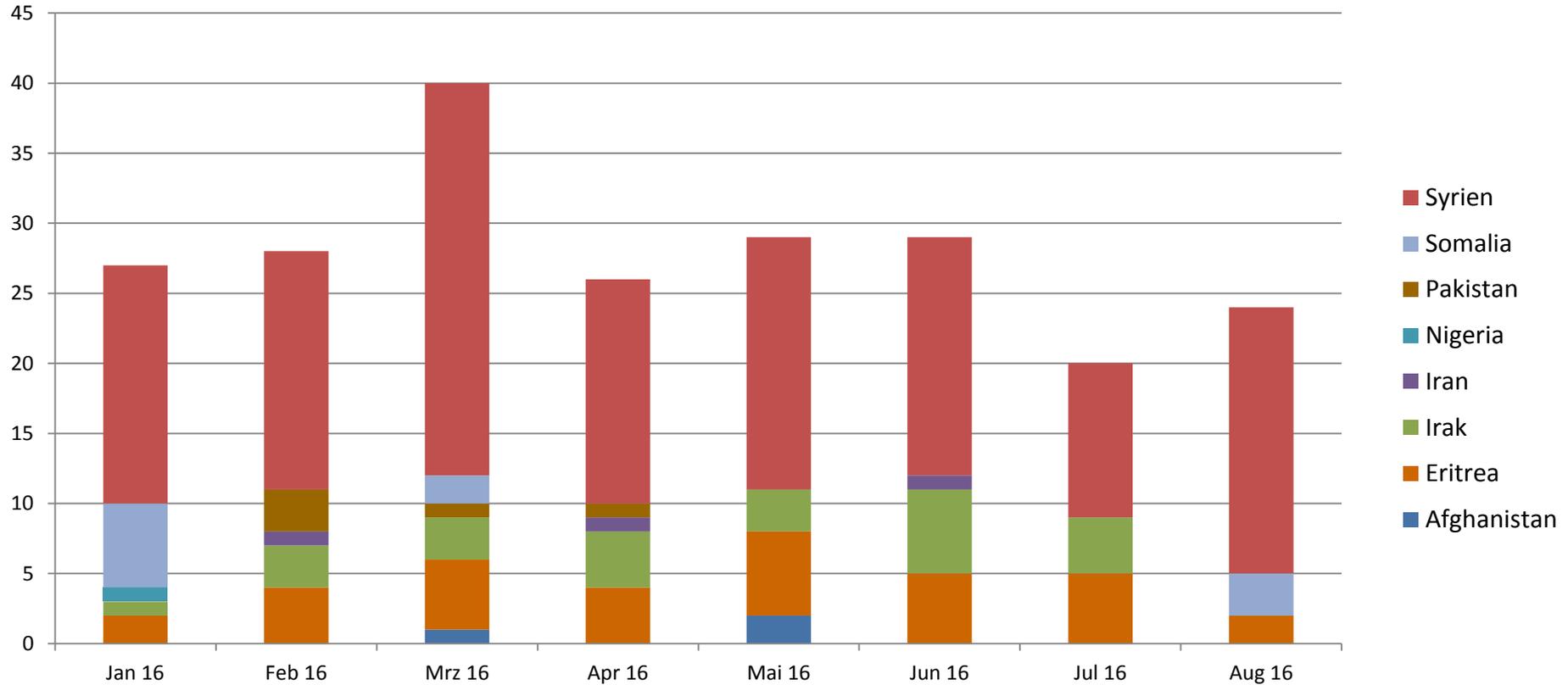
6. Werkstattgespräch der G.I.B. Flüchtlinge und SGB II

Bochum, 23.09.2016

Carsten Muschenich, Projektmanagement (job-com / Kommunales Jobcenter Kreis Düren)
Corinna Bornscheuer-Heschel, Projektleitung (low-tec gem. Arbeitsmarktförderungsgesellschaft
Düren GmbH)

ZAHLEN – DATEN – FAKTEN

ZUGÄNGE ANERKANNTER FLÜCHTLINGE INS SGB II 2016



DER ERSTE SCHRITT „ANKOMMEN IM KREIS DÜREN“

- ✓ Erste Vorsprache im Job-Center – Antragsunterlagen
- ✓ Antragstermin beim spezialisierten Leistungssachbearbeiter
- ✓ Erstberatung im spezialisierten Zuwanderungsteam der job-com
- ✓ „Ankommen im Kreis Düren“ – Informationsveranstaltung als erster Schritt
- ✓ „Nächste Schritte – Next Steps“ als Folgeangebot
- ✓ Potenzialanalyse als Planungsgrundlage für weitere Integrationsschritte

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ WAS WOLLEN WIR WISSEN?

- ✓ Integrationsrelevante Daten wie Herkunft, Alphabetisierung, schulische und berufliche Erfahrungen bzw. Bildung und berufliche Vorstellung
- ✓ Sprachstand - Erhebung nach dem europäischen Referenzrahmen
- ✓ Kognitive Fähigkeiten
- ✓ Konzentrationsleistungen
- ✓ aussagekräftiges Ergebnis- bzw. Kompetenzprofil

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ KONSEQUENZEN DES KOMPETENZPROFILS

- ✓ Passgenaue Empfehlung für einen Integrationskurs (Alphabetisierung, Jugendkurse, allgemeine Integrationskurse) auf Basis der Sprachstanderhebung
- ✓ Bei entsprechender Motivation und vorliegender kognitiver Kompetenz sowie Konzentrationsfähigkeit Empfehlung zur „KompAS“-Maßnahme (inkl. Integrationskurs)
- ✓ Zuweisung zu einer job-com-Maßnahme für Zuwanderer (z.B. Integrationscenter)
- ✓ ggf. Förderung mittels aller weiteren zur Verfügung stehenden arbeitsmarktpolitischen Regelinstrumente
- ✓ ggf. Vermittlung in Praktika, EQ, Ausbildung oder Arbeit

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ ABLAUFPROZESS

- ✓ Aushändigung eines AVGS und eines mehrsprachigen Flyer für „Nächste Schritte - Next Steps“
- ✓ Verweis auf die „Sprechstunde“ der low-tec gGmbH für „Nächste Schritte - Next Steps“
- ✓ Vermerk der nächsten Sprechstunde auf dem Flyer durch die Integrationsfachkraft des Zuwanderungsteams
- ✓ Gruppierung der Teilnehmer aufgrund von Herkunft und Muttersprache
- ✓ Einladung der Geflüchteten durch die low tec gGmbH zum nächsten Starttermin von „Nächste Schritte - Next Steps“

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ ABLAUFPROZESS

- ✓ Rückmeldung über die Anmeldung der Geflüchteten im Rahmen der Sprechstunden sowie zum jeweiligen Maßnahmestart durch die low-tec gGmbH
- ✓ kurzfristige Zusendung von Anwesenheitslisten an die job-com
- ✓ Übermittlung der Kompetenzprofile in digitaler Form innerhalb einer Woche nach Maßnahmeende an die job-com
- ✓ Zeitnahe Einladung der Zuwanderer durch die Integrationsfachkräfte des Zuwanderungsteams der job-com
- ✓ Beratungsgespräch über Maßnahme - Ergebnisse und weitere Integrationsschritte

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ INHALTE

- ✓ Aufbau der Testtage
- ✓ Sprachreduziertes Profiling
- ✓ Kultursensibilität
- ✓ Unterschiedliche Qualifikationsstände und intellektuelle Niveaus
- ✓ Evaluation und Verbesserungsprozess

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ RAHMENBEDINGUNGEN DER TESTTAGE

- ✓ Verantwortliche Leitung – Dipl. Psychologe
- ✓ Mehrsprachige Mitarbeiter – arabischsprachig
- ✓ Geschulte Beobachter mit Sprachkompetenz in den erforderlichen Sprachen der jeweiligen Testung
- ✓ Qualifizierte DaF - Lehrerin
- ✓ Schulungsräume für Groß- und Kleingruppen
- ✓ Übersetzte Unterlagen in Arabisch, Französisch, Englisch und Farsi

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ AUFBAU DER TESTTAGE

Erster Tag

- ✓ Ankunft der Teilnehmer
 - ✓ Begrüßung der Teilnehmer durch den verantwortlichen Testleiter
 - ✓ Vorstellung der Beobachter
- ✓ Ablaufplan der Testtage für die Teilnehmer
 - ✓ Formalia – Datenschutzerklärung, Hausregeln usw.
 - ✓ Ersterfassungsbogen für biografische Daten

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ AUFBAU DER TESTTAGE

Erster Tag

- ✓ Test „Kognitive Leistungsfähigkeit“ – Einzeltestung
- ✓ Konzentrationstest – Einzeltestung
- ✓ Kommunikationsübung – beobachtete Gruppenübung
- ✓ Biografischer Ersterfassungsbogen – Einzelarbeit

- ✓ Sprachstanderhebung durch Interview – DAF-Lehrerin

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ AUFBAU DER TESTTAGE

Zweiter Tag

- ✓ Handwerklich-technische Übung – Beobachtete Einzelübung
- ✓ Mathetest Grundlagen – schriftliche Einzelübung
ggf. Matheaufbautest
- ✓ Kommunikation und Konstruktion – beobachtete Gruppenübung
- ✓ EDV-Grundlagentest – schriftliche Einzelübung
- ✓ Terminvergabe Einzelinterview

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ INHALTE SPRACHREDUZIERTE TESTUNG

- ✓ Kognitiver Leistungstest – keinerlei schriftliche Anteile
- ✓ Konzentrationstest – Möglichkeit der Bearbeitung in zwei Richtungen
- ✓ Gruppenübung – bebilderte Anleitung, Möglichkeit der nonverbalen Kommunikation
- ✓ Handwerklich-technische Übungen – bebilderte Anleitungen
- ✓ Übersetzte schriftliche Anleitungen in vielen Sprachen
- ✓ Mehrsprachige Beobachter bzw. Übungsanleiter

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ KULTURSENSIBILITÄT

- ✓ Multikulturelles Team in der Umsetzung
- ✓ Diversity im Team
- ✓ Auseinandersetzung mit der kulturellen Prägung der Testung durch Erprobung mit unterschiedlichen Zielgruppen
- ✓ Anerkennung von kulturellen Vorerfahrungen
- ✓ Transparenz in der Testung
- ✓ Lernendes System

„NÄCHSTE SCHRITTE – NEXT STEPS“ UNTERSCHIEDLICHE QUALIFIKATIONEN UND INTELLEKTUELLE NIVEAUS

- ✓ Kognitive Einzeltestungen ermöglichen individuelle Betrachtungsweise der Teilnehmer und ihrer Fähigkeiten
- ✓ Beobachtung in den Gruppenaufgaben ermöglicht individuelle Betrachtungsweise (1 : 4 Beobachtung), berücksichtigt persönliche Möglichkeiten
- ✓ Sprachstanderhebung im Einzelinterview
- ✓ Mathetestung in unterschiedlichen Stufen
Möglichkeit weiterer intensiver Testungen durch zeitnahe Auswertung
- ✓ EDV-Aufbau – Testung in der Entwicklung

low-tec wir schaffen chancen

Teilnahmebescheinigung

Herr XXX XXX

hat vom 07.08.2016 bis zum 09.09.2016 an der Kompetenzfeststellung

Nächste Schritte/ Next Steps

Vorgehen:

Inhalte der Kompetenzfeststellung waren:

- Erfassung von berufsrelevanten Daten
- Sprachstandserhebung Deutsch nach dem europäischen Referenzrahmen
- Erhebung kognitiver Fähigkeiten
- Erhebung von Problemlösefähigkeiten
- Erhebung technisches/handwerkliches Verständnis
- Erhebung mathematischer Kenntnisse
- Beobachtung von Kommunikationsverhalten/ Teamfähigkeit
- Beobachtung von Problemlösefähigkeiten

Die Kompetenzfeststellung umfasst ca. 10 Lerninhaltsbereiche

Wir wünschen Herrn XXX alles Gute für seine berufliche Zukunft

Achteln, 13.09.2016

J. A. Alessandro Bachea
 HR-Manager
 Betriebspersonelleinstellungsstelle

www.gemeinnützigeArbeitsvermittlungsserviceDüren.de

low-tec wir schaffen chancen

ERGEBNISPROFIL

Nächste Schritte/ Next Steps

Herr XXX XXX

Test	Skalierung (1 bis 6)	Ergebnis
Kognitives	5,0	durchschnittlich
Kommunikation	5,0	durchschnittlich
Kommunikation	5,0	durchschnittlich
Teamfähigkeit	5,0	durchschnittlich
Problemlösefähigkeit	4,0	durchschnittlich
Technisches Verständnis	4,0	durchschnittlich
Handlungsfähigkeit	4,0	durchschnittlich
Mathematik	3,0	durchschnittlich
Grundwissen EDV	25%	Erweiterte Mathematik
Deutsch Sprachniveau	A2	25%

www.gemeinnützigeArbeitsvermittlungsserviceDüren.de

low-tec wir schaffen chancen

ERGEBNISPROFIL

FÜR

Herr XXX XXX

geboren am 09.08.1990 hat vom 07.09.2016 bis zum 09.09.2016 an der Kompetenzfeststellung

Nächste Schritte/ Next Steps

- Erfassung von berufsrelevanten Daten
 Siehe Vervollständigte Angaben in Job (Hier Angaben zur bisherigen Bildungsbiografie/ EDV Kenntnissen)
 Die Erfassung wurde vorgenommen in Anlehnung an den Europäischen Referenzrahmen
- Sprachstandserhebung Deutsch
 Herr XXX erreichte den Sprachstand des Niveaus A2
- Erhebung kognitiver Fähigkeiten
 Es wurde der Wert von 5,0 erzielt, was einen sprachfreien Kurzttest zur Erfassung der kognitiven Fähigkeiten darstellt. Herr XXX erreichte einen Wert von 5,0, was eine Intelligenzleistung im durchschnittlichen Bereich darstellt.

www.gemeinnützigeArbeitsvermittlungsserviceDüren.de

low-tec wir schaffen chancen

- Erhebung von Konzentrationsleistung
 Die Konzentration wurde mittels des Fließband- Aufmerksamkeits-Tests (FANT-2) gemessen. Herr XXX erreichte einen Wert von 5,0 für die Konzentration. Dies entspricht einer Konzentration im durchschnittlichen Bereich.
- Erhebung technisches/handwerkliches Verständnis
 Das technische Verständnis wurde im Rahmen von zwei Aufgabenstellungen gemessen. Die Ergebnisse zeigen, dass Herr XXX eine gute technische Verständnisleistung erzielte. Die Aufgabenstellung wurde sorgfältig gelöst.
- Erhebung mathematischer Kenntnisse
 Die mathematischen Grundkenntnisse wurden in zwei Aufgabenstellungen (Algebra, Brüche und Gleichungen) und in der Lösung von Mäxchen und Rätseln gemessen. Herr XXX erreichte einen Prozentsatz von 25%.
- Beobachtung von Kommunikationsverhalten und Teamfähigkeit
 Die Kommunikation wurde in der Teamarbeit beobachtet. Herr XXX zeigte ein gutes Kommunikationsverhalten und Teamfähigkeit.
- Beobachtung von Problemlösefähigkeiten
 Die Problemlösefähigkeiten wurden in der Teamarbeit beobachtet. Herr XXX zeigte eine gute Problemlösefähigkeit.
- Motivation
 Herr XXX zeigte ein hohes Maß an Motivation während der gesamten Kompetenzfeststellung.
- Erhebung der EDV Kenntnisse
 Die EDV Kenntnisse wurden auf 25% festgestellt. Dies zeigt, dass Herr XXX ein grundlegendes Verständnis der EDV hat.

Weitere Angaben können im Diskussionsprotokoll nach der Auswertung abgefragt werden.

www.gemeinnützigeArbeitsvermittlungsserviceDüren.de

ENTSCHEIDEND STÄNDIGE VERBESSERUNG

- ✓ Evaluation durch die Teilnehmer
- ✓ Rückmeldung des durchführenden Personals
- ✓ Rückmeldegespräche zu den Ergebnissen durch Mitarbeiter Jobcenter

Bisher umgesetzte Verbesserungen:

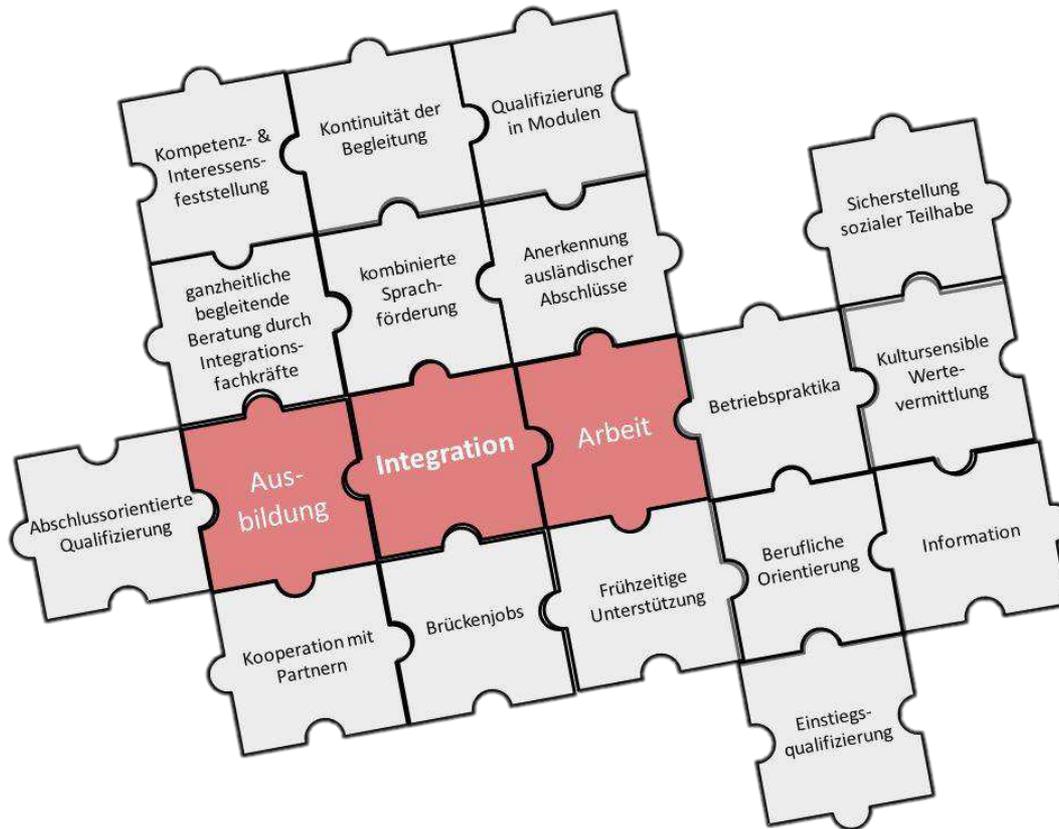
- ✓ **Anpassung der Anleitungen von übersetzten schriftlichen Anleitungen zu bebilderten Erklärungen**
- ✓ **Neuer kognitiver Test wg. größerer Kultursensibilität**
- ✓ **Möglichkeit den Konzentrationstest beidseitig durchzuführen**
- ✓ **Unterschiedliche Leistungsstufen in den Testungen**
- ✓ **Anpassung der Teilnehmerergebnisprofile**

JOB-COM

AKTUELLES MAßNAHMEPORTFOLIO FÜR GEFLÜCHTETE

- ✓ „Ankommen im Kreis Düren“ – Informationsveranstaltung
- ✓ Integrationskurse
allgemeine Integrationskurse, Alphabetisierungskurse, Eltern-Kind-Kurse, Jugendintegrationskurse
- ✓ „KompAS“ –
Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb
- ✓ „Integrationscenter I“
- ✓ „Integrationscenter II“
- ✓ „Sprache & Praxis“

JOB-COM BAUSTEINE ZUR INTEGRATION VON ZUWANDEREREN



FRAGEN UND ANTWORTEN

Ansprechpartner

Carsten Muschenich
Jobcenter Kreis Düren job-com
02421 / 22-16406
c.muschenich@kreis-dueren.de

Ansprechpartnerin

Corinna Bornscheuer-Heschel
low-tec gem. Arbeitsmarkt-
förderungsgesellschaft Düren GmbH
0241 / 160 25 23 33
c.heschel@low-tec.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

IASF

Integrations-Assessment für Flüchtlinge

Ziele, Ansätze, Zielgruppe

Absicht

- Identifizierung von Potenzialträgern (für eine abschlussorientierte Qualifizierung im Bereich Pflege)
- Entwicklung von Handlungsansätzen für Kunden und Integrationsfachkräfte
- Standortbestimmung für den nachfolgenden Integrationsprozess

Ziele, Ansätze, Zielgruppe

Teilnehmergruppe

- Zur Zeit ausschließlich Neukunden aus den Herkunftsländern mit hoher Bleiberechtswahrscheinlichkeit ohne Deutschkenntnisse in der Phase bis zur Einmündung in die Sprachförderung
- Rechtskreise SGB II+SGB III
- Es erfolgt keine Differenzierung nach Alter, Geschlecht oder Beruf

Ziele, Ansätze, Zielgruppe

Besonderheiten

- Teil des Gesamtkonzepts „Care for Integration“
- Beratungsintensität: 1 Woche in VZ, 1:1
- Personelle Ausstattung (Ärzte, Psychologen, Job-Coachs) mit flüchtlingspezifischem Sprachhintergrund sorgen für große Akzeptanz
- Detaillierte Analyse von persönlichen Voraussetzungen, Bildungs- und Berufshistorie, sowie Rahmenbedingungen
- Kultursensible, auf aktuelle, individuelle Lebenssituation aufsetzende, konkrete Unterstützungsangebote

Ziele, Ansätze, Zielgruppe

Übersetzung des
Ergebnisses
auf anschließende
Förderketten

- Berücksichtigung des Ergebnisses bei der Entwicklung von Handlungsstrategien und Profiling, auf dieser Grundlage wird die weitere Vorgehensweise im Kundengespräch vereinbart
- Aufgrund der gewählten Zielgruppe (Neukunden mit massiven Sprachdefiziten) ist der anschließende Zugang zur Sprachförderung bisher fast obligatorisch (KompAS, oder passender Integrationskurs)
- Bei positivem Screening für das Berufsfeld Pflege erfolgt das passende Folgeangebot

Ablaufprozess

Zugangssteuerung und Rückkopplung

- AVGS als Sofortangebot und Info zu Träger-Angebot mit Dolmetscher-Unterstützung im Erstgespräch
- Eigenständige Einlösung des Gutscheins beim Träger
- Bericht über Verlauf der Maßnahme an die IFK in Printform mit detaillierter Potenzialanalyse und Empfehlung für den weiteren Integrationsprozess

Erste Ergebnisse

- Die Maßnahme wurde von den Teilnehmern fast ausnahmslos als positiv und sehr hilfreich für die Standortbestimmung und die Planung der weiteren Vorgehensweise bewertet.
- 78 Teilnehmer, 1 Abbruch
- Sehr differenzierte, aussagefähige Rückmeldung in 4PM-Logik
- Aufgrund des erst kurzen Beobachtungszeitraums liegt noch keine Gesamtauswertung vor.

Erste Ergebnisse

- Ein hoher Anteil traumatisierter Kunden zeigt psychologische Beratungs- und Unterstützungsbedarfe auf.

Fazit

- Grundsätzlich sehr gutes Instrument zur Standortbestimmung als Ausgangspunkt des Integrations-/Hilfepplans
- Erste Ergebnisse zeigen weiteren Handlungsbedarf im Hinblick auf Maßnahmen zur Gesundheitsorientierung
- Konkurrenzen zu KompAS sind zu beachten

Kontakt:

Siegfried Hufen

Telefon:+49 203348341266

E-Mail: siegfried.hufen@jobcenter-ge.de

Sabine Degener

Telefon:+49 203348341359

E-Mail: sabine.degener@jobcenter-ge.de

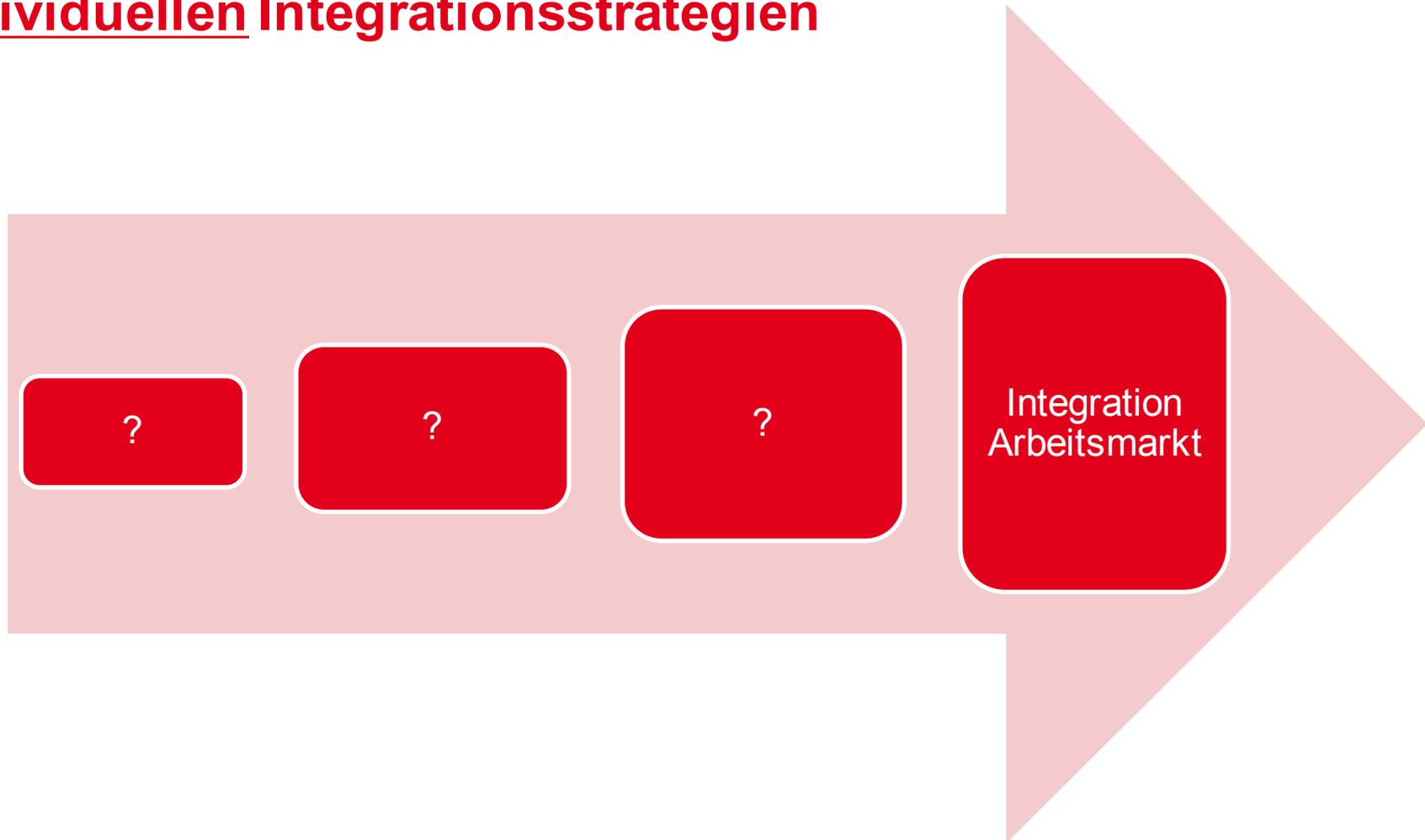
IASF Integrationsassessment für Flüchtlinge



Zertifiziert nach § 45 Abs. 1, Satz 1, Nr. 1, SGB III

Ein Angebot der Akademie Überlingen-Gruppe

IASF – Entwicklung von individuellen Integrationsstrategien

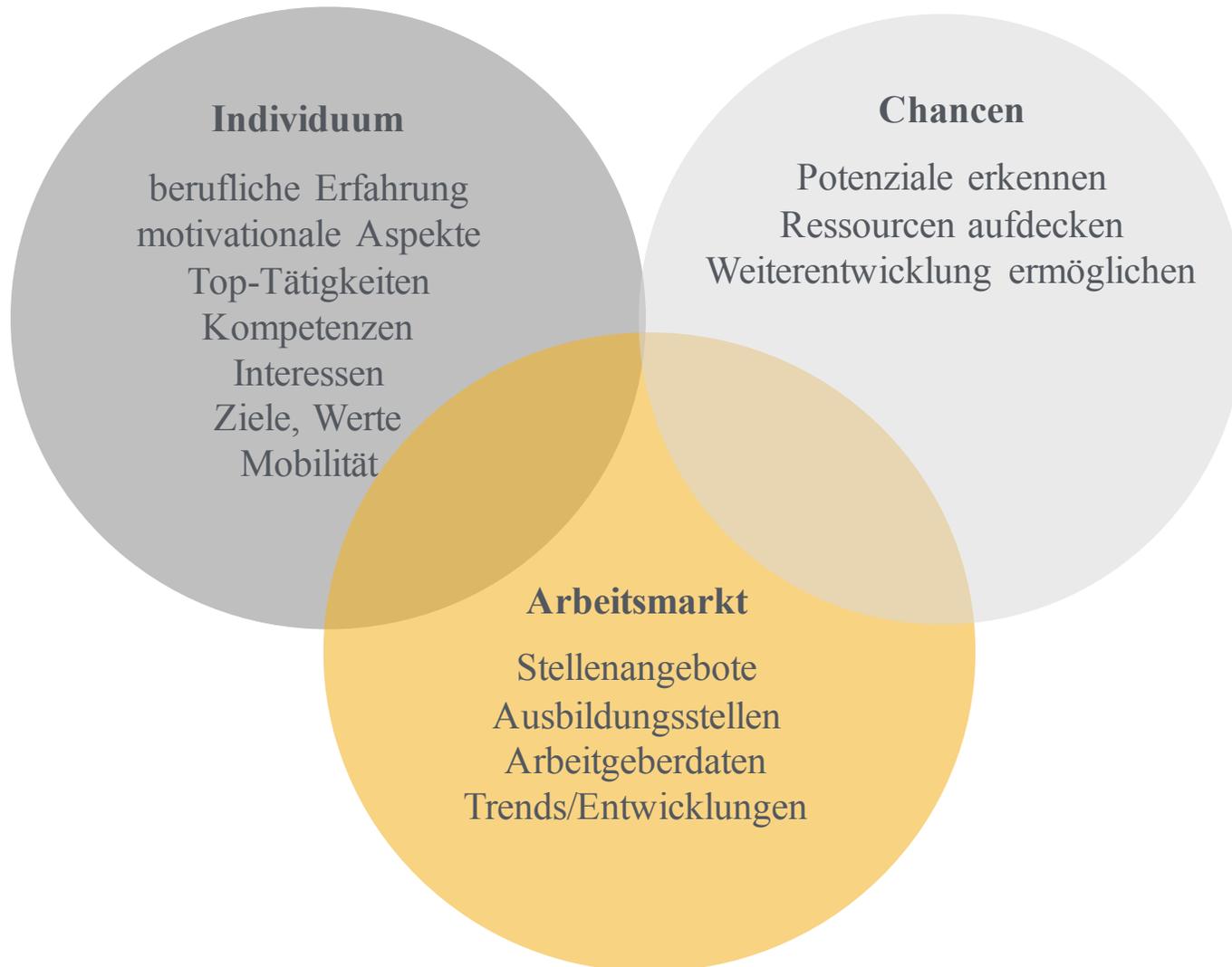


IASF – Was wird ermittelt?

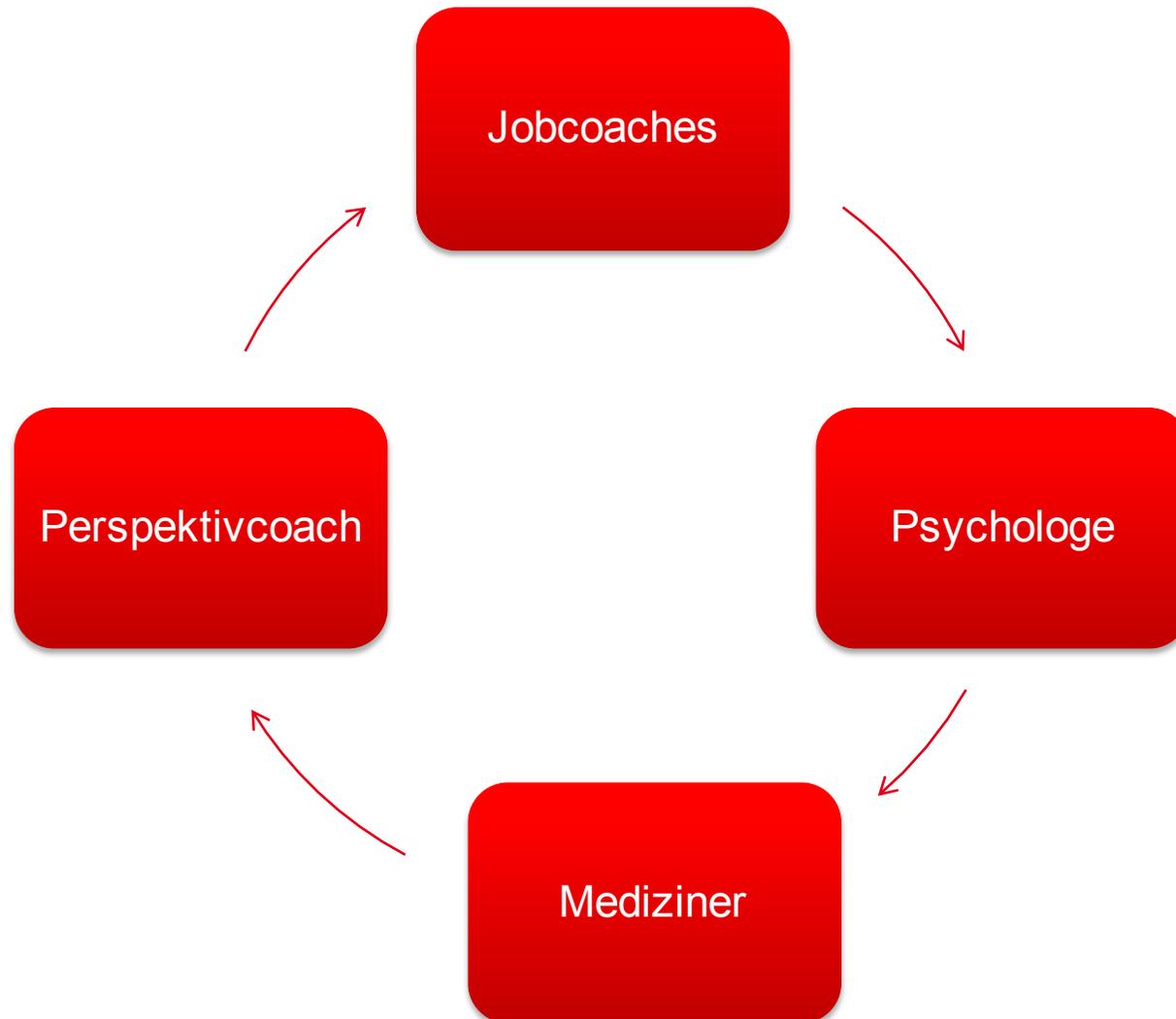
- **Ausbildungshintergrund**
- **Berufserfahrung**
- **Interessen**
- **Top-Tätigkeiten**
- **Kompetenzen**
- **Potenziale**
- **Belastbarkeit**
- **emotionale Stabilität**
- **Einstellungen**
- **Mobilität**
- **Sprachniveau**



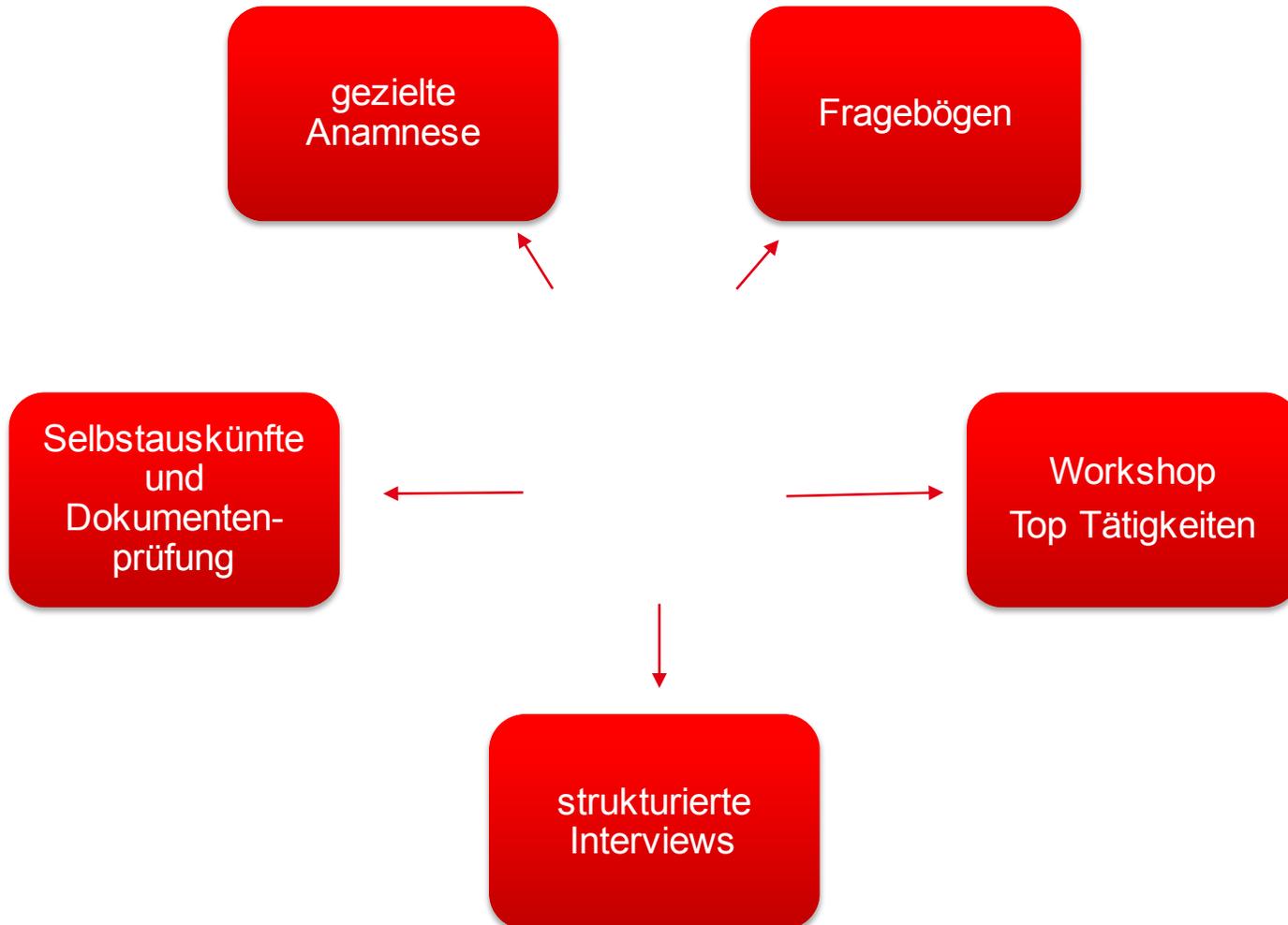
IASF – Was wird ermittelt?



IASF – Professionen



IASF – Methoden



- Idee:** Die fachlichen Kompetenzen einer Person einfach und zuverlässig erkennen.
Neue Impulse für das berufliche Querdenken.
- Leitfrage:** Schneller Überblick: welche fachlichen Kompetenzen hat die Person bisher schon erworben?
- Nutzen:** Die Potenziale einer Person können zuverlässig erkannt werden.
Keine berufskundliche Vorbildung für die Berater notwendig.
- Anwendung:** Berufserfahrung eingeben, automatische Analyse der relevanten Kompetenzgruppen, Auswahl per Klick (Aufwand: 10 bis 30 Minuten).

Bitte wählen Sie eine Berufsgruppe:

Allgemein	Köche/Köchinnen (allgemein) - Helfer 29301	Büro und Sekretariat (allgemein) - Helfer 71401	Maler- und Lackiererarbeiten - Fachkräfte 33212
1 Gastronomieservice (allgemein) - Helfer 63301	Bus- und Straßenbahnfahrer/innen - Fachkräfte 52132		

Kompetenzgruppen zu Ihrer Auswahl Gastronomieservice (allgemein) - Helfer:

2 Kochen, Küchentätigkeiten	Gastronomie - Service	Reinigungsdienste	Hauswirtschaft, Ernährung, private Dienstleistungen
---	-----------------------	-------------------	---

Kompetenzen, Lizenzen und Zertifikate zu Ihrer Auswahl Kochen, Küchentätigkeiten:

★★★★ A-la-carte-Küche	★★★★ Außer-Haus-Küche	★★★★ Bankett-Küche	★★★★ Beilagenzubereitung
★★★★ Blanchieren	★★★★ Bratenzubereitung	★★★★ Dönerzubereitung	★★★★ Fast Food
★★★★ Filetieren	★★★★ Flambieren	★★★★ Garnieren (Speisen)	★★★★ Gemüse putzen
★★★★ Gemüse-, Salatzubereitung	★★★★ Große Brigade	★★★★ Kalte Küche	★★★★ Kleine Brigade
★★★★ Kochen am Tisch	★★★★ Küchendienst	★★★★ Mittlere Brigade	★★★★ Pizzabacken
★★★★ Rohkostzubereitung	★★★★ Saisonale Küche	★★★★ Soßen-, Marinadenzubereitung	★★★★ Speisen zubereiten und anrichten
★★★★ Spezialitätenküche	★★★★ Suppenzubereitung	★★★★ Sushi-Zubereitung	★★★★ Systemgastronomie
★★★★ Vegetarische Küche	★★★★ Vorspeisen (Hors d'oeuvre) zubereiten	★★★★ Desserts/Nachspeisen zubereiten	★★★★ Vegane Küche
★★★★ Fingerfood			



IASF – (mögliche) Ergebnisse

- Handlungsorientierte/r Bericht/Empfehlung
- Ganzheitlich
- Ressourcen- und potenzialorientiert
- Fokussiert und auf den Punkt gebracht
- Arbeitsmarktmatching
- Integration etablierter Modell- und Dokumentationsaspekte

Beratungs- und Prozessbeschleuniger für Integration!

Erfolgsfaktoren

- Willkommenskultur
- intensiver Methodenmix
- Objektivität und Neutralität
- Intensive Zusammenarbeit mit den Auftraggebern
- Gezielte Ansprache der geflüchteten Menschen
- Minimierung bürokratischer Hürden
- Das TEAM

Limitierende Faktoren

- Laufender Einstieg
- Mangelnde Kooperation mit dem Auftraggeber und unklare Ziele
- Hoher Komplexitätsgrad
 - Abläufe müssen sich einspielen
 - Teamentwicklung
 - nicht von 0 auf 100 multiplizierbar
- Einbindung in ein starres Programm

Kontaktdaten:

Tobias Schönfeld
Bereichsleiter
Akademie Überlingen GmbH

Tel: 0170 3348460

IASF

Integrations-Assessment für Flüchtlinge



AKADEMIE ÜBERLINGEN Mit Kompetenz zur Stelle.
Goethering 7
49074 Osnabrück
0541 33112 59
osnabrueck@a-ue.de
www.akademie-ueberlingen.de



Qualitätsmanagementsystem
DQS-zertifiziert nach
DIN EN ISO 9001

Mehrsprachigkeit

Optimale Unterstützung für Sprachmittler und fremdsprachige Teilnehmer/innen.

Sämtliche Elemente stehen voll mehrsprachig zur Verfügung!

Idee: Für nicht Deutsch sprechende Kandidaten soll die komplette Oberfläche in der eigenen Sprache bereitstehen.
Nutzen: Kandidat und Sprachmittler können durchgängig in der passenden Sprache arbeiten. Die Ergebnisse und Berichte werden auch in Deutsch angezeigt (Sprachen: Arabisch, Deutsch, Englisch, Rumänisch).

Beispiel Profiling der Fachkompetenzen. Die Eingabe kann sowohl durch einen Sprachmittler als auch durch den Kandidaten selbst, z.B. auch in Arabisch, erfolgen.

Die Ausgabe erfolgt dann automatisch auch in Deutsch. Auch die Profiling-Berichte können - unabhängig von der Eingabe - erzeugt werden.

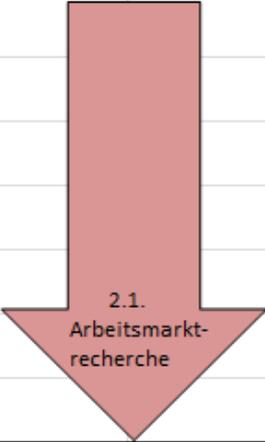
Die Sprache kann direkt umgeschaltet werden.

Sämtliche Stellenaussagen im System werden in über 60 Sprachen übersetzt.

Titelblatt eines Profiling-Berichtes (Beispiel)

Skizze: März 2016, Foto: Fotolia

Ablauf IAS für Flüchtlinge mit JobIMPULS Methode

	3 Jobcoaches	3 Sprachmittler	15 - 20 Teilnehmer
Mo	1.1. Ankommen und "Aufwärmen"		1.2 Workshop zu TOP-Tätigkeiten (z.B. "Meine Erfolgsgeschichte")
	1.3 JobIMPULS Sofortangebot erstellen		
Di	2.2. Berufliche Einsatzbreite optimieren aufgrund von Tätigkeitsanalyse		
	2.3. Fragebogen zu fachlichen Kompetenzen ausfüllen		
Mi	3.1. Integrationschancen bestimmen, berufliche Einsatzbreite optimieren + Qualifizierungsbedarf einschätzen		
Do	4.1. Reflexion im Team und Erstellung Bericht	4.1. Unterstützung der Projektarbeit der Teilnehmer	
Fr	5.1. Besprechung der Handlungsempfehlungen + Bericht fertig stellen		

1. Tag: Montag

1.1. Begrüßung & „Aufwärmen“

Modus: Gruppe

Durchführung: Jobcoach & Sprachmittler

Gruppenbildung: Es werden für den weiteren Ablauf drei Kleingruppen gebildet, die jeweils von einem Jobcoach und einem Sprachmittler betreut werden.

Termine für Sprachtest, Arzt- und Psychologengespräch.

1.2. Workshops zu TOP-Tätigkeiten „Meine Erfolgsgeschichte“

Modus: Gruppe

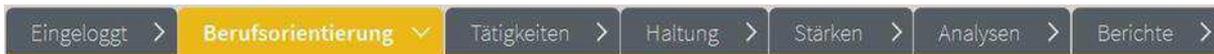
Durchführung: Jobcoach & Sprachmittler

Ein Jobcoach leitet diesen Workshop zunächst gemeinsam mit Sprachmittler in der Großgruppe ein. Diese Übung dient der Kreativierung. Es können sich Hinweise auf mögliche Einsatzfelder (Zielberufsgruppen) der Kandidaten ergeben (Aufgabenbeschreibung und Arbeitsblatt siehe Anhang). Die Teilnehmer führen die Übung selbstständig in Kleingruppen durch. Der verantwortliche Jobcoach schaut gemeinsam mit dem Sprachmittler gelegentlich nach dem Rechten.

1.3. JobIMPULS Sofortangebot erstellen

Modus: Einzel

Durchführung: Jobcoach & Sprachmittler



Die Erfassung der zur Erstellung des JobIMPULS Sofortangebotes nötigen Daten erfolgt durch den Jobcoach unterstützt von einem Sprachmittler im Gespräch mit dem Bewerber über die Beraterschnittstelle der JobIMPULS Methode unter dem Reiter „Berufsorientierung“. Das Gespräch muss nicht notwendigerweise in einem separaten Raum erfolgen, da hier noch nicht über persönliche Angelegenheiten gesprochen wird.

1.3.1 Eingabe der subjektiv notwendigen Mobilität

Erfragen Sie das favorisierte geographische Einsatzgebiet. Es geht hier zunächst um die subjektive Einschätzung des Klienten: Das, was er aktuell für richtig hält. An welchem Ort will er eine Arbeit suchen? Und wie groß (glaubt er) muss der Umkreis sein, um eine realistische Chance zu haben, die beruflichen Ziele zu erreichen? Weisen Sie darauf hin, dass es empfehlenswert ist, hier zunächst einen möglichst großen Radius zu wählen, da die Stellensuche ansonsten möglicherweise zu wenig passende Stellen ergibt. Weisen Sie darauf hin, dass der Radius bei Bedarf später wieder verkleinert werden kann. Tragen Sie die Ergebnisse in die entsprechenden Felder im Modul „Berufsorientierung“ ein.

1. Mobilitätsradius festlegen: und km Umgebung ✓

3. Berufsgruppen mit Berufserfahrung/ Weiterbildung festlegen

Berufsgruppe	Erfahrung	Zeitraum	Suche	Zurücksetzen
Trainer/Innen - Fitness und Gymnastik...	mehr als 2 Jahre Erfahrung	vor bis zu 2 Jahren	1	
Lagerwirtschaft - Helfer	mehr als 2 Jahre Erfahrung	vor 2-5 Jahren	NEWS 183	
Metallbau - Fachkräfte	mehr als 2 Jahre Erfahrung	vor 5-10 Jahren	NEWS 114	

Speichern

1.3.2. Eingabe der Berufsfelder (Interessen)

Fragen Sie nacheinander nach der Größe des Interesses des Klienten an den aufgeführten 10 Berufsfeldern (Ebene 1 in der KldB 2010 Systematik). Es geht darum, möglichst spontan zu antworten. Sie sollten aber für den Notfall darauf vorbereitet sein, die hinter den Berufsfeldern liegenden Berufe erläutern zu können.

2. Bevorzugte berufliche Themenfelder festlegen - Sortierung erfolgt automatisch									
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung									
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus									
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit									
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung									
Militär									
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung									
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau									
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik									

1.3.3. Erfassen der Berufserfahrung, Aus- und Weiterbildung

Erfassen Sie nun im Feld „3. Berufsgruppen mit Berufserfahrung/Weiterbildung“ die vorhandene Berufserfahrung sowie die vorhandene Aus- und Weiterbildung des Klienten. Es geht hier nicht um zertifizierte und anerkannte Erfahrungen und Qualifikationen, sondern auch um informell erworbene Erfahrungen und Kenntnisse. Die künstliche Intelligenz des Systems hilft Ihnen, zu einem beliebig gewählten Begriff die passende Berufsgruppe zu finden.



Erzeugen Sie durch Hinzufügen aller vorhandenen Erfahrungen und Qualifikationen eine möglichst umfassende Liste von Erfahrungen. Geben Sie auch solche Erfahrungen/Qualifikationen ein, von denen der Kunde aktuell glaubt, dass er damit heute nichts mehr anfangen kann oder will.

Erklären Sie ihm ggf., dass aus dem Abgleich mit vergleichbaren Lebensläufen in der SEB-Datenbank mit 1,5 standardisierten Erwerbsbiographien (vgl. 1.3.) womöglich interessante Ideen für mögliche Einsatzfelder erwachsen können.

1.3.4. Spontane Auswahl von passenden Berufsgruppen

Nun besteht die Möglichkeit von erfolgreichen Bewerbern zu lernen. Lassen Sie sich zu den unter „3. Berufsgruppen mit Berufserfahrung/Weiterbildung“ eingetragenen Berufsgruppen durch Anklicken des grünen Pfeils diejenigen Berufsgruppen anzeigen, in denen andere Bewerber im Anschluss erfolgreich waren, also berufliche Episoden mit einer Länge von mehr als 6 Monaten aufweisen.



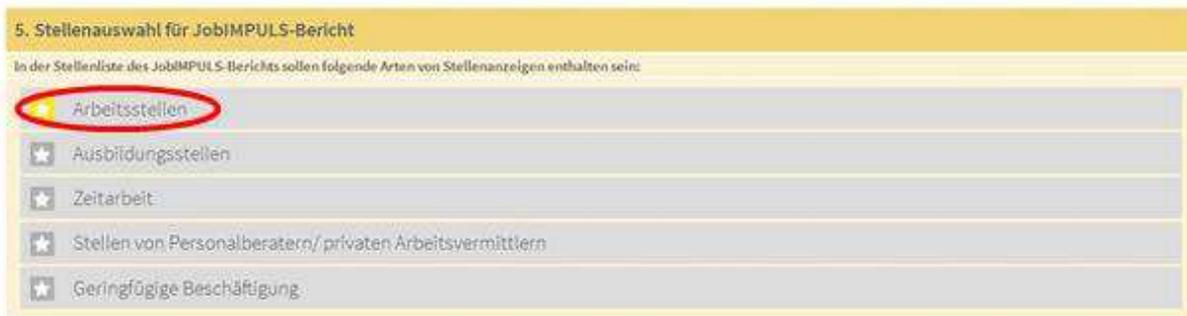
Wählen Sie dann diejenigen Berufsgruppen aus, für die sich ihr Klient spontan interessiert. Es geht an dieser Stelle noch nicht darum zu entscheiden, inwieweit die hinter der Berufsgruppe stehenden Stellen im Moment oder überhaupt jemals tatsächlich für den Klienten in Frage kommen. Markieren Sie diese Berufsgruppen durch Klicken auf den Stern auf der linken Seite. Weisen Sie auch auf die rechts angezeigte Anzahl von Stellen hin. Je mehr Stellen angezeigt werden, desto größer ist die Chance eine passende Stelle zu finden. Um einen Eindruck zu erhalten, welcher Art die Stellen sind, die unter einer Berufsgruppe von der künstlichen Intelligenz des Systems aus den verschiedenen Quellen zusammengefasst werden, können Sie auch auf die angezeigte Zahl klicken, um sich die Stellenbeschreibungen anzeigen zu lassen.



Wiederholen Sie diesen Vorgang für jede unter Punkt „3. Berufsgruppen mit Berufserfahrung/Weiterbildung festlegen“ aufgeführte Berufsgruppe. Sie können insgesamt maximal 10 Berufsgruppen auswählen. Weisen Sie den Kandidaten darauf hin, dass es empfehlenswert ist, so viele Berufsgruppen auszuwählen, dass die Gesamtsumme der Stellen mindestens 100, idealerweise aber über 250 ergibt. Dazu kann nun aber auch noch mal die Mobilität verändert werden. Je mehr Stellen angezeigt werden, desto größer ist die Chance eine passende Stelle zu finden. Zu einem späteren Zeitpunkt können immer noch Berufsgruppen abgewählt werden.

1.3.5. Spontane Auswahl der Stellenarten

Fragen Sie den Kandidaten, welche Arten von Stellen für ihn in Frage kommen. Auch hier ist zunächst eine spontane Präferenz gefragt.



1.3.6. Besprechen des JobIMPULS Sofortangebotberichtes

Schließen Sie das Eingabefenster für die Klienten und erstellen Sie aus der Vermittleransicht heraus das aktuelle JobIMPULS Sofortangebot (.pdf) für den Klienten.



Gehen Sie mit ihm noch einmal kurz die einzelnen Elemente des Berichtes durch. Schauen Sie gemeinsam auf den Stellenchancenindikator. Ist die Anzahl der Stellen, die in den letzten 14 Tagen veröffentlicht wurden, kleiner als 50 oder 30, bieten Sie dem Klienten nochmals an, weitere Berufsgruppen auszuwählen, den Mobilitätsradius zu erhöhen oder mehr Stellenarten auszuwählen.



Einschätzung des Angebots und der Chancen am Stellenmarkt

In der ausgewählten Region und in den ausgewählten Berufsgruppen wurden 0 neue Stellen in den letzten zwei Wochen veröffentlicht.

Erläuterung: Liegt dieser Wert niedriger als 50, so sollte entweder die Mobilität ausgeweitet werden oder es sollten mehr Berufsgruppen oder Berufsgruppen mit mehr Stellen berücksichtigt werden. Auf diese Weise verbessern sich die Chancen auf einen raschen Erfolg bei der Stellensuche. Die berufliche Einsatzbreite (Mobilität / Berufsgruppen) sollte so umfangreich wie möglich ausgewählt werden.

Weisen Sie Ihren Klienten auf die Möglichkeit hin, täglich aktualisierte Stellenlisten über den persönlichen Stellenlink unter Punkt 7 anzuschauen.

7. Aktualisierung und persönliche Stellenliste für IAS Dummy

Eine aktuelle Liste mit Stellenangeboten für IAS Dummy kann unter folgendem Link täglich aktuell aufgerufen und ausgedruckt werden:

Link: <http://www.jobimpulsmethode.de/9414022>

Ihr Kennwort: **Muyooj4a**

Drucken Sie dann das Sofortangebot aus oder lassen Sie ihm eine Softcopy zukommen.

1.3.7. Anleitung Arbeitsmarktrecherche und Bewerbung mit der JobIMPULS Methode

Geben Sie dem Klienten im Anschluss folgende Arbeitsaufgaben mit auf den Weg:

1. Schauen Sie die einzelnen Stellenangebote in diesem Bereich nacheinander an und wählen Sie die passenden Angebote aus (ausdrucken/speichern).
2. Nehmen Sie u.U. ggf. gemeinsam mit einem Sprachmittler oder Jobcoach direkten Kontakt zu den Arbeitgebern auf, falls Sie Fragen zu einzelnen Aspekten der Stellenausschreibung haben oder einzelne Aspekte nicht passen sollten (z.B. Arbeitszeiten). Möglicherweise ist eine Bewerbung trotzdem sinnvoll und es können alternative Regelungen gefunden werden.
3. Notieren Sie nach den Gesprächen, welche Bedingungen Sie laut Aussage des Arbeitgebers notwendigerweise erfüllen müssten, um den Arbeitsplatz bekommen zu können.
4. Es werden immer wieder neue Stellenangebote veröffentlicht. Daher sollte von Zeit zu Zeit unter dem persönlichen Stellenlink nach neuen passenden Angeboten gesucht werden.
5. Wenn Sie in der Zwischenzeit den Eindruck haben, dass Sie durch die Auswahl weiterer Berufsgruppen oder die Wahl eines größeren Mobilitätsradius Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen können, bitten Sie Ihren Jobcoach die notwendigen Einstellungen vorzunehmen und Ihnen einen neuen JobIMPULS Bericht auszuhändigen.

2. Tag: Dienstag

2.1. Arbeitsmarktrecherche mit der JobIMPULS Methode

Modus: Gruppe

Begleitung: Jobcoach & Sprachmittler

Ausgaben für die Arbeitsmarktrecherche siehe Punkt 1.3.7

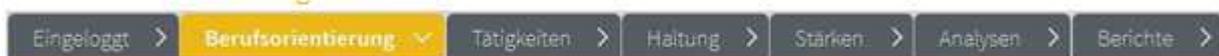
2.2. Berufliche Einsatzbreite optimieren anhand TOP-Tätigkeiten

Modus: Gruppe

Durchführung: Jobcoach & Sprachmittler

Benötigte Materialien: Aufgabenblatt „TOP-Tätigkeiten / Meine Erfolgsgeschichte“

2.2.1. Auswahl zusätzlicher Berufsgruppen auf Grundlage des Brainstormings



Wenn in den Workshops Vorschläge zur weiteren Zielbedarfsgruppen gesammelt worden sind, oder während des Gespräches mit dem Jobcoach (+Sprachmittler) weitere Ideen entwickelt werden, prüft der Jobcoach diese Vorschläge auf Plausibilität („Qualifizieren die zugrundeliegenden Erfahrungen tatsächlich für Jobs in dieser Berufsgruppe? Könnten die entsprechenden lebensgeschichtlichen Anekdoten auch Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch überzeugen?“) und trägt sie dann unter dem Reiter „Berufsorientierung“ unter „3. Berufserfahrung/Weiterbildung“ mit dem Vermerk „Nur Aus-/Weiterbildung“ ein.

2.2.2. Tätigkeitenanalyse



Der Jobcoach bittet den Klienten, die Ergebnisse aus dem Workshop „Meine Erfolgsgeschichte“ vorzulegen. Dabei werden nicht nur die Ergebnisse aus der rechten Spalte des Arbeitsblattes („TOP Tätigkeiten“) berücksichtigt, sondern auch die linke Spalte („Erfolgsgeschichte“). Der Jobcoach lässt sich, um die Plausibilität der Klienten zu prüfen, zu einzelnen Top-Tätigkeiten die entsprechende Lebensgeschichte erzählen. Die Frage muss immer sein: „Würde diese Geschichte auch einen Arbeitgeber davon überzeugen, dass der Bewerber über entsprechende Potenziale verfügt?“ Die durch den Jobcoach geprüften Ergebnisse werden unter dem Reiter „Tätigkeiten“ über die entsprechenden Felder übertragen. Es genügt hierbei für jede Tätigkeit ausschließlich die Eingabe zu dem Aspekt, wie gut jemand etwas kann, vorzunehmen.

The form is titled 'Tätigkeiten im Umgang mit Menschen' and contains four sections, each with a Likert scale and two input fields:

- Menschen von etwas überzeugen:** Scale from 'sehr ungern' to 'sehr gern'. Input fields: 'Beruflich ausgeübt?', 'Vor wie langer Zeit?'.
- Menschen über etwas informieren:** Scale from 'gar nicht gut' to 'gut'. Input fields: 'Beruflich ausgeübt?', 'Vor wie langer Zeit?' (circled in red).
- mit anderen Menschen Kontakt aufnehmen:** Scale from 'sehr ungern' to 'sehr gern'. Input fields: 'Beruflich ausgeübt?', 'Vor wie langer Zeit?'.
- mit Menschen Verhandlungen führen:** Scale from 'gar nicht gut' to 'gut'. Input fields: 'Beruflich ausgeübt?', 'Vor wie langer Zeit?'.

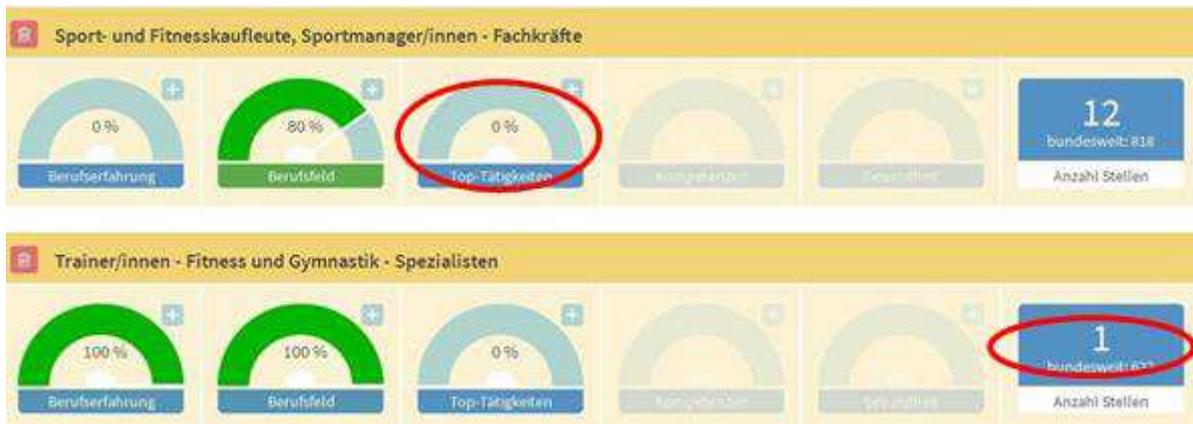
2.2.3. Gemeinsame Betrachtung des „Berufe Dashboards“



Stärken und Schwächen in Bezug auf die einzelnen Berufsgruppen besprechen:

Inwiefern passt die Berufsgruppe zu mir? Wo gibt es hohe Übereinstimmungen (Berufserfahrung, Berufsfeld (Interessen), Tätigkeiten)? Hohe Übereinstimmungen können für die Bewerbung genutzt werden. Wenn die Matchingergebnisse für eine Berufsgruppe niedrig sind und/oder sehr wenig Stellen

vohanden sind, kann sie entfernt werden, insofern die berufliche Einsatzbreite insgesamt noch hoch genug ist, um genügend Stellen zu „produzieren“. (Bitte bei 0% Übereinstimmung für „TOP-Tätigkeiten“ in der Detailansicht überprüfen, ob ein Anforderungsprofil hinterlegt ist, was man daran sieht, dass überhaupt Balken vorhanden sind).



2.3. Fragebogen zu fachlichen Kompetenzen



Modus: Gruppe

Begleitung: Jobcoach + Sprachmittler

Der Jobcoach befragt den Teilnehmer unterstützt durch den Sprachmittler, welche allgemeinen und berufsgruppenspezifischen Kompetenzen er hat und füllt den entsprechenden Online-Fragebogen unter dem Reiter „Stärken → Fachliche Kompetenzen, Zertifikate und Qualifikationen“ aus.

Dabei überprüft er die Aussagen des Teilnehmers: Kann der Teilnehmer plausibel erklären, wie er die angegebenen Kompetenzen erworben hat? Durch biographische Fragen findet er weiterhin heraus, ob nicht noch Kompetenzen vergessen worden sind: „Haben Sie bei der Firma xy (Ihrer Tätigkeit xy) vielleicht auch yz gemacht?“

3. Tag: Mittwoch

3.1. Integrationschancen bestimmen, berufliche Einsatzbreite optimieren und Qualifizierungsbedarf feststellen

Modus: Gruppe

Durchführung: Jobcoach + Sprachmittler

1. Wie viele und welche subjektiv passenden Stellenanzeigen hat der Teilnehmende in den ausgewählten Berufsgruppen im Rahmen seiner Arbeitsmarktrecherche gefunden? Ausgewählte Stellenanzeigen gemeinsam anschauen. Fragen: „Was, glauben Sie, bringen Sie für diese Stelle mit?“ „Warum sollte der Arbeitgeber sich gerade für Sie entscheiden?“ Evtl. weitere Stellen heraussuchen und auf Möglichkeiten aufmerksam machen.



2. Fachliche Kompetenzen mit den Anforderungen in konkreten Stellenanzeigen vergleichen, ggf. auch telefonisch mit Arbeitgebern abklären: Könnte der Bewerber mit seinen Kompetenzen und Erfahrungen für die Stelle geeignet sein? Wenn ja: Ab wann ist eine Anstellung (Arbeitserprobung) möglich?

→ Anzahl und Inhalt der passenden Stellen (veröffentlicht in den letzten 14 Tagen und insgesamt) über alle Berufsgruppen hinweg für den Bericht notieren, bei denen begründete Hoffnung auf einen zeitnahe Abschluss eines Arbeitsvertrages besteht.

Wenn nein: Welche Kompetenzen, Qualifikationen müsste der Bewerber unbedingt (notwendigerweise) erwerben bzw. offiziell anerkannt bekommen, um für die Stelle in Frage zu kommen?

Wenn sich herausstellt, dass notwendige fachliche Kompetenzen in einer Berufsgruppe regelmäßig nachgefragt werden, aber beim Teilnehmenden nicht oder nur unzureichend vorhanden sind, entweder Berufsgruppen entfernen oder – wenn die berufliche Einsatzbreite ansonsten zu niedrig ist – evtl.

→ Qualifizierungsbedarf für Bericht notieren.

4. Tag: Donnerstag

4.1. Reflexion im Team und vorläufige Erstellung des Berichtes

Modus: Team

Durchführung: Jobcoaches + Arzt + Psychologe + Sprachtrainer

Die Mitglieder des Teams berichten nacheinander Ihre Ergebnisse zu den einzelnen Teilnehmern. Im Anschluss erfolgt die Abstimmung zu den Handlungsempfehlungen (Abschnitt 5 und 6 des Abschlussberichtes).

4.1.1. Fazit Arzt und Psychologengespräche

Zurzeit arbeitsfähig: ja/nein, wenn nein: Welche Therapie?; Handlungsbedarfe: ja/nein, wenn ja: Welcher Art?

→ Handlungsempfehlungen in Kapitel 5b und 5c des Berichtes eintragen, begründen.

5b. Strategieempfehlung - Schlüsselgruppe Leistungsfähigkeit		
Handlungsbedarf	Handlungsstrategie	empfohlen
Intellektuelle Leistungsfähigkeit	Leistungsfähigkeit feststellen	☑
	Leistungsfähigkeit fördern	☑
	Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren	☑
Vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen	Leistungsfähigkeit feststellen	☑
	Leistungsfähigkeit fördern	☑
	Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren	☑
Arbeits- und Sozialverhalten	Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen)	☑
	Arbeits- und Sozialverhalten stärken	☑
Erläuterung der Empfehlung:		
Auf Basis des Profiling und der arbeitsmarktlichen Zielsetzung erfolgt die Vereinbarung des konkreten Umsetzungswegs zwischen der Kundin bzw. dem Kunden und der Vermittlungs-/Beratungsfachkraft. Je nachdem, welche und wie viele vermittlungrelevante Handlungsbedarfe im Rahmen des Profiling festgestellt wurden, wird mit und für die Kundin bzw. den Kunden ein individueller Umsetzungsfahrplan erarbeitet, der sich aus einer oder mehreren Handlungsstrategien zusammensetzen kann.		

5c. Strategieempfehlung - Schlüsselgruppe Motivation und Rahmenbedingungen		
Handlungsbedarf	Handlungsstrategie	empfohlen
Eigeninitiative / Arbeitshaltung	Perspektiven verändern	☑
	Lern-/Weiterbildungsbereitschaft	☑
Persönliche Rahmenbedingungen	Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen	☑
Örtliche Mobilität	Mobilität erhöhen	☑
Wohnsituation	Wohnsituation stabilisieren	☑
Familäre Situation (inkl. Betreuungsverhältnisse)	Betreuungsverhältnisse für Kinder schaffen bzw. ausbauen	☑
	Betreuungsverhältnisse für zu pflegende Angehörige schaffen bzw. ausbauen	☑
	Familäre Situation stabilisieren	☑
Finanzielle Situation	Finanzielle Situation stabilisieren	☑
Erläuterung der Empfehlung:		
Auf Basis des Profiling und der arbeitsmarktlichen Zielsetzung erfolgt die Vereinbarung des konkreten Umsetzungswegs zwischen der Kundin bzw. dem Kunden und der Vermittlungs-/Beratungsfachkraft. Je nachdem, welche und wie viele vermittlungrelevante Handlungsbedarfe im Rahmen des Profiling festgestellt wurden, wird mit und für die Kundin bzw. den Kunden ein individueller Umsetzungsfahrplan erarbeitet, der sich aus einer oder mehreren Handlungsstrategien zusammensetzen kann.		

4.1.2 Spracheignung

Auf welchem Level befinden sich die sprachlichen Fähigkeiten?

→ Qualifizierungsbedarf im Kapitel 5a eintragen und begründen.

5a. Strategieempfehlung - Schlüsselgruppe Qualifikation		
Handlungsbedarf	Handlungsstrategie	empfohlen
Schulische Qualifikation	Schulabschluss erwerben	<input type="checkbox"/>
	Berufsausbildung vorbereiten (nur Ausb/V und/oder Reha)	<input type="checkbox"/>
	Berufliche (Teil-) Qualifikation realisieren	<input type="checkbox"/>
Berufliche Qualifikation	Berufsabschluss erwerben	<input type="checkbox"/>
	Absolventenmanagement	<input type="checkbox"/>
	Ausländische Bildungsabschlüsse / Qualifikationen / Zertifikate anerkennen	<input type="checkbox"/>
	Berufserfahrung ermöglichen	<input type="checkbox"/>
Sprachkenntnisse	Deutsche Sprachkenntnisse erwerben bzw. verbessern	<input type="checkbox"/>
	Integrationrelevante Fremdsprachenkenntnisse erwerben	<input type="checkbox"/>

Erläuterung der Empfehlung:

Auf Basis des Profiling und der arbeitsmarktlichen Zielsetzung erfolgt die Vereinbarung des konkreten Umsetzungswegs zwischen der Kundin bzw. dem Kunden und der Vermittlungs-/Beratungsfachkraft. Je nachdem, welche und wie viele vermittlungrelevante Handlungsbedarfe im Rahmen des Profiling festgestellt wurden, wird mit und für die Kundin bzw. den Kunden ein individueller Umsetzungsplan erarbeitet, der sich aus einer oder mehreren Handlungsstrategien zusammensetzen kann. Handlungsleitend ist dabei, dass jeder festgestellte vermittlungrelevante Handlungsbedarf notwendigerweise auch zu einer Aktion, konkret zur Aufnahme einer Handlungsstrategie führt, die dem Abbau des spezifischen Hemmnisses gilt. Somit entscheidet der individuelle Handlungsbedarf der Kundin bzw. des Kunden über Art und Umfang seiner persönlichen Umsetzungsstrategie.

4.1.3. Bericht Jobcoach

Anzahl und Inhalt (Berufsgruppen + Fachkompetenzen) von Stellen, für die eine realistische Chance auf einen zeitnahen Abschluss eines Arbeitsvertrages gesehen wird (Schätzung aufgrund von Stichproben in Bezug auf die Gesamtzahl der durch JobIMPULS empfohlenen Stellen).

- Sind mindesten 30 Stellen in den letzten 14 Tagen in den ausgewählten Berufsgruppen veröffentlicht worden?
- Sind davon mindesten 3 Stellen geeignet und annehmbar, d.h. sind die nötigen Kompetenzen vorhanden (bzw. kurzfristig/langfristig erwerbbar), so dass der Abschluss eines Arbeitsvertrages nach Ansicht des Jobcoaches (innerhalb von 12 Monaten, > 12 Monate) wahrscheinlich ist?
- Stellenentwicklung der letzten 12 Monate berücksichtigen: Wie ist die Entwicklung in der Tendenz?
- Ist zur nachhaltigen Vermeidung von Hilfebedürftigkeit ein anderes Handlungsziel zu empfehlen (vor allem bei jungen Menschen mit „Potenzial“)?

→ Zielempfehlung (z.B. Integration in den 1. Arbeitsmarkt/betriebliche/schulische Ausbildung kurzfristig (<12 Monate)/langfristig (>12 Monate) in Kapitel 4 des Berichts eintragen und anhand der erhobenen Daten begründen.

4. Zielempfehlung (kurzfristig - langfristig)			
Zieloptionen:	Ausprägung:	kurzfristig	langfristig
Aufnahme Beschäftigung 1. Arbeitsmarkt	Beschäftigung 1. Arbeitsmarkt lokal (TPB*)	☐	☐
	Beschäftigung 1. Arbeitsmarkt überregional (außerhalb TPB*)	☐	☐
	Beschäftigung 1. Arbeitsmarkt international	☐	☐
	Mini-Jobs, Mid-Jobs, kurzfristige Beschäftigung	☐	☐
	Selbstständigkeit	☐	☐
Tätigkeit jenseits 1. Arbeitsmarkt		☐	☐
Aufnahme Ausbildung / Studium	Aufnahme betriebliche Ausbildung, lokal	☐	☐
	Aufnahme betriebliche Ausbildung, überregional	☐	☐
	Aufnahme schulische Ausbildung / Studium	☐	☐
Stabilisierung bestehender Beschäftigung / Selbständigkeit (SGB II)		☐	☐

Erläuterung der Empfehlung:
 Die primären Ziele der Integration in den 1. Arbeitsmarkt umfassen das gesamte Spektrum von lokaler Tätigkeit bis internationaler Tätigkeit, Übergang in Selbstständigkeit, Beschäftigung in Mini- oder Midjobs bzw. kurzfristige Beschäftigungen – sofern dadurch Arbeitslosigkeit beendet oder Hilfebedürftigkeit reduziert wird – sowie Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums. Darüber hinaus sind – insbesondere für ausgewählte komplexe Profillagen – Zieloptionen wie Tätigkeiten jenseits des 1. Arbeitsmarkts vorhanden. Der Handlungsbedarf dieser Profillagen ist so groß, dass das Ziel einer Integration in den 1. Arbeitsmarkt binnen 12 Monaten unwahrscheinlich ist. Für die Gruppe der leistungsberechtigten Beschäftigten und Selbständigen gilt die Zieloption „Stabilisierung bestehender Beschäftigung/Selbständigkeit“.

Wenn

- es insgesamt zu wenig Stellen in den Zielberufsgruppen gibt, für die auch fachliche Kompetenzen vorhanden sind (< 3 geeignete Stellen in den letzten 14 Tagen veröffentlicht),
- eine Erweiterung der Anzahl der Zielberufsgruppen sowie die Ausweitung der Suche über den TPB hinaus nicht zumutbar bzw. nicht erfolversprechend erscheint (Begründung) oder
- die Hilfebedürftigkeit durch eine direkte Vermittlung wahrscheinlich nicht nachhaltig vermieden werden kann
- eine nachhaltige Vermeidung von Hilfebedürftigkeit aber prinzipiell erreichbar erscheint (z.B. bei jungen Menschen mit Potenzial),

kann eine berufliche Qualifizierung (Ausweitung Zielberufsgruppe/fachl. Kompetenzen) empfohlen werden.

→ Qualifizierungsbedarf (bzw. Bedarf für Anerkennung erworbener Qualifikationen) im Kapitel 5a eintragen und begründen.

4. Zielempfehlung (kurzfristig - langfristig)

Zieloptionen:	Ausprägung:	kurzfristig	langfristig
Aufnahme Beschäftigung 1. Arbeitsmarkt	Beschäftigung 1. Arbeitsmarkt lokal (TPB*)	☐	☐
	Beschäftigung 1. Arbeitsmarkt überregional (außerhalb TPB*)	☐	☐
	Beschäftigung 1. Arbeitsmarkt international	☐	☐
	Mini-Jobs, Midi-Jobs, kurzfristige Beschäftigung	☐	☐
	Selbstständigkeit	☐	☐
Tätigkeit jenseits 1. Arbeitsmarkt		☐	☐
Aufnahme Ausbildung / Studium	Aufnahme betriebliche Ausbildung, lokal	☐	☐
	Aufnahme betriebliche Ausbildung, überregional	☐	☐
	Aufnahme schulische Ausbildung / Studium	☐	☐
Stabilisierung bestehender Beschäftigung / Selbstständigkeit (SGB II)		☐	☐

Erläuterung der Empfehlung:

Die primären Ziele der Integration in den 1. Arbeitsmarkt umfassen das gesamte Spektrum von lokaler Tätigkeit bis internationaler Tätigkeit, Übergang in Selbstständigkeit, Beschäftigung in Mini- oder Midijobs bzw. kurzfristige Beschäftigungen - sofern dadurch Arbeitslosigkeit beendet oder Hilfebedürftigkeit reduziert wird - sowie Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums. Darüber hinaus sind - insbesondere für ausgewählte komplexe Profillagen - Zieloptionen wie Tätigkeiten jenseits des 1. Arbeitsmarkts vorhanden. Der Handlungsbedarf dieser Profillagen ist so groß, dass das Ziel einer Integration in den 1. Arbeitsmarkt binnen 12 Monaten unwahrscheinlich ist. Für die Gruppe der leistungsberechtigten Beschäftigten und Selbstständigen gilt die Zieloption „Stabilisierung bestehender Beschäftigung/Selbstständigkeit“.

4.1.4. Abschließende Handlungsempfehlung: Gesamtes Team

Welche Handlungsstrategien werden abschließend empfohlen? Was ist insbesondere notwendig, um Hilfebedürftigkeit zu beenden und möglichst nachhaltig zu vermeiden?

Wenn die Handlungsempfehlung „Vermittlung „ lautet, sollte kontrolliert werden, ob die berufliche Einsatzbreite vergrößert werden kann/muss:

- D.h. sind mindestens 30 Stellen in den letzten 14 Tagen in den ausgewählten Berufsgruppen veröffentlicht worden?
 - Sind davon mindestens 3 Stellen geeignet und annehmbar, d.h. sind die nötigen Kompetenzen vorhanden und stimmen die Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, Entfernung, Bezahlung etc.), so dass eine Bewerbung nach Ansicht des Jobcoaches aussichtreich erscheint?
 - Wenn nein: Konkrete Empfehlung zur Erhöhung der beruflichen Einsatzbreite nennen!
- Abschließend die übergreifende Handlungsstrategie unter Kapitel 5d eintragen und begründen. Wenn Handlungsziel „Vermittlung“: Empfehlung zur Optimierung der beruflichen Einsatzbreite (Ausweitung der Mobilität bzw. der Zielberufsgruppen) geben. Wenn anderes Handlungsziel: Begründung anhand von Daten.

5d. Strategieempfehlung - Schlüsselgruppe Übergreifend		
Handlungsbedarf	Handlungsstrategie	empfohlen
Auswahl optional und unabhängig von festgestellten Handlungsbedarfen	Vermittlung	r
	Nachhaltiger Übergang in Selbständigkeit	r
	Verfügbarkeit überprüfen (nur SGB II)	r
	Mitwirkung überprüfen (nur SGB II)	r
	Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Beschäftigten (nur SGB II)	r
	Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Selbständigen (nur SGB II)	r

Erläuterung der Empfehlung:
 Auf Basis des Profiling und der arbeitsmarktlichen Zielsetzung erfolgt die Vereinbarung des konkreten Umsetzungswegs zwischen der Kundin bzw. dem Kunden und der Vermittlungs-/Beratungsfachkraft. Je nachdem, welche und wie viele vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe im Rahmen des Profiling festgestellt wurden, wird mit und für die Kundin bzw. den Kunden ein individueller Umsetzungsfahrplan erarbeitet, der sich aus einer oder mehreren Handlungsstrategien zusammensetzen kann.

5. Tag: Freitag

5.1. Besprechung der Handlungsempfehlungen + Bericht fertig stellen

Modus: Einzel

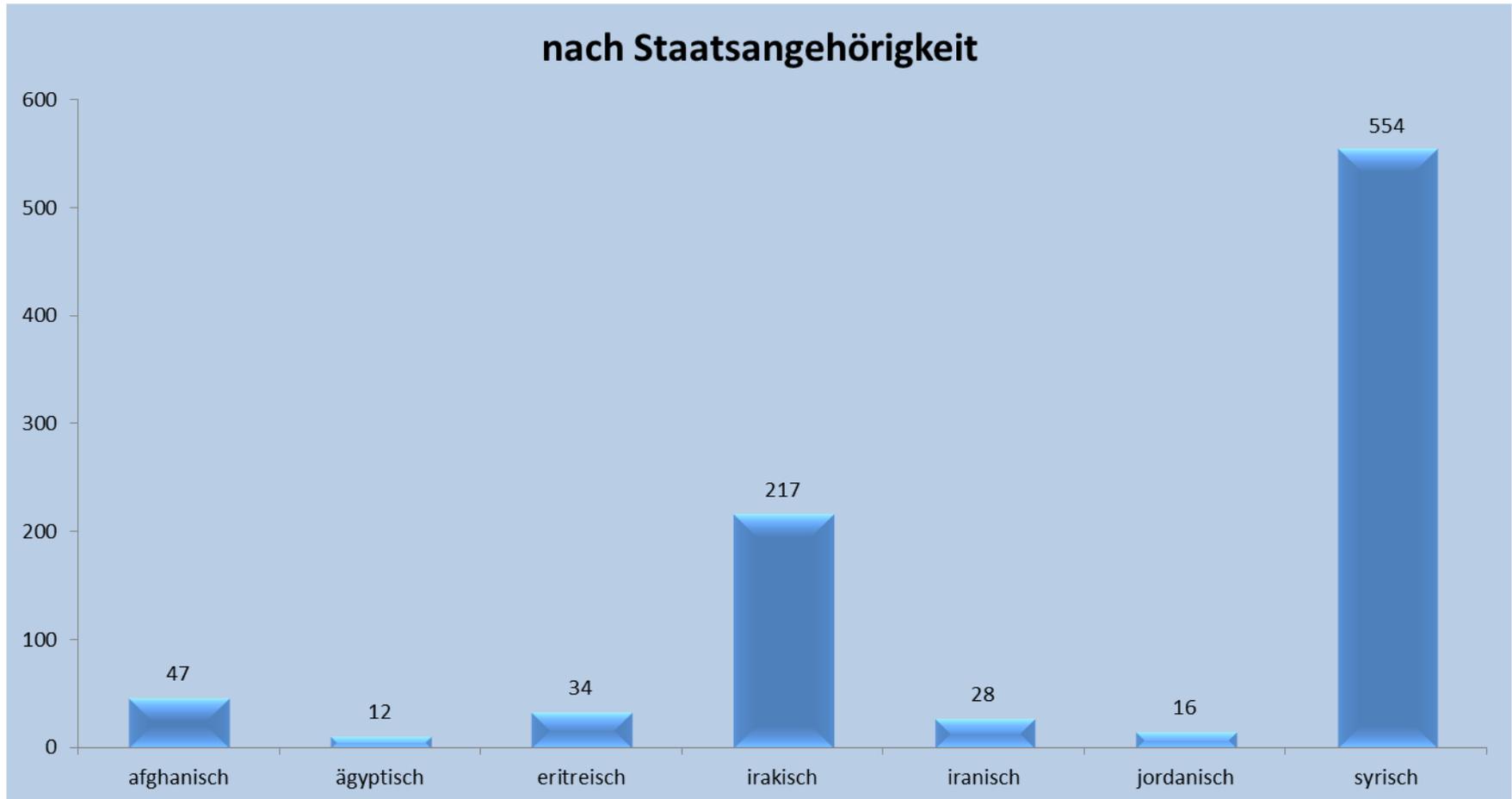
Durchführung: Jobcoach + Sprachmittler

Profilingmaßnahme für Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge mit Arbeitsmarktzugang

Kommunales Jobcenter Hamm – Berufsförderungswerk Hamm

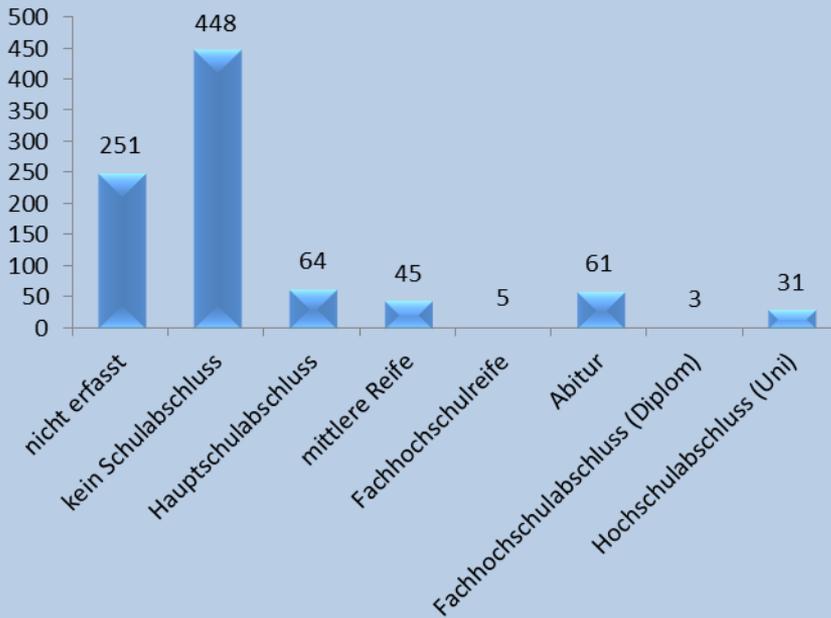


Flüchtlingssituation im SGB II

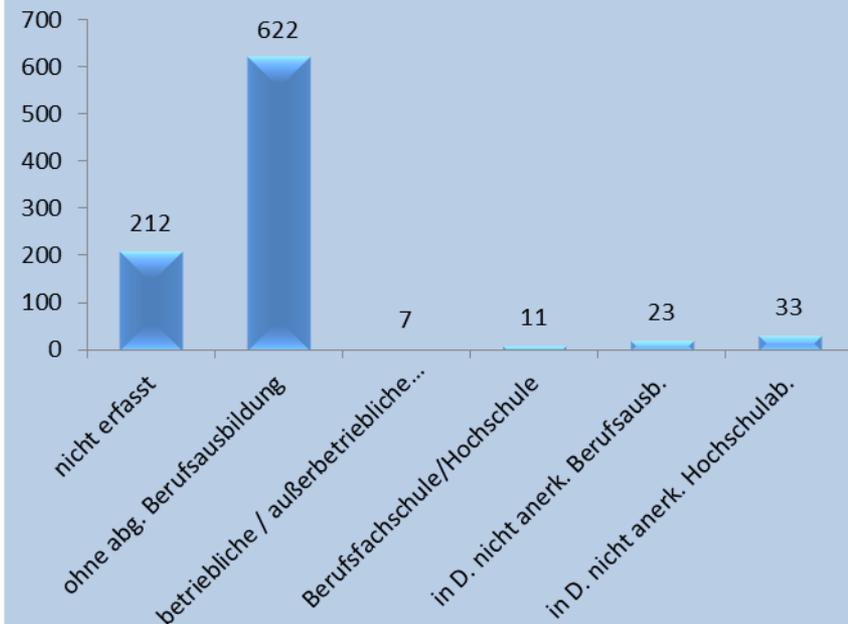


Flüchtlingssituation im SGB II

nach Schulabschluss

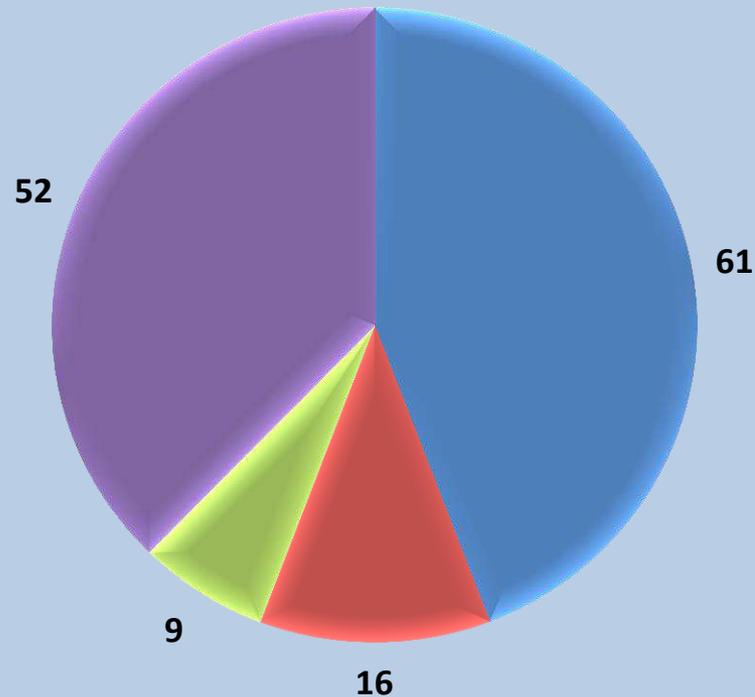


nach Berufsabschluss



Flüchtlingssituation im SGB II

Integrationen (138 gesamt)



Soz.-vers.-pfl. Beschäftigung Ausbildung Selbständigkeit Geringfügige Beschäftigung



Kompetenzfeststellung

- Elementarer Bestandteil der Integrationsplanungen
- Träger: Berufsförderungswerk Hamm
- Dauer: 2 Wochen, 80 UE, 10 Teilnehmern/innen
- Start: 26.06.2016

Ziele:

- Ermittlung der berufspraktischen Fähigkeiten, Erstellung eines Qualifikationsprofil
- Berufliche Orientierung, Klärung der beruflichen Interessens- und Motivationslagen
- Kennenlernen der Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes
- Ermittlung des Sozial- und Arbeitsverhaltens

Besonderheiten:

- Verfahren sind speziell auf die Zielgruppe ausgerichtet unabhängig vom individuellem Sprachvermögen der Teilnehmer/innen
- Individueller Ansatz
- Träger hält breites Angebot an Berufsfeldern auf marktfähigem Niveau vor
- Expertise in den unterschiedlichsten Testverfahren



Kompetenzfeststellung

Teilnehmerstruktur:

- heterogen – unterschiedliche Sprach- und Bildungsniveaus
- Qualifikationsniveaus reichen vom Helfer bis zum Akademiker
- Altersstruktur im Durchschnitt von 19 bis 50 Jahren
- Anteil der männlichen Teilnehmer überwiegt

Erstellung aussagekräftiger Kompetenzprofile

- Fachpraktischen Ergebnisse
 - Darstellung der Ergebnisbögen
 - Dokumentation der einzelnen Maßnahmeergebnisse
 - Integrationsrelevante Daten aus der Verhaltensbeobachtung
 - Eignungspsychologische Ergebnisse
 - Profil der beruflichen Interessen
 - Konkrete Empfehlungen zum weiteren Vorgehen, z.B. mögliche Qualifizierungen, Förderungen, direkte Vermittelbarkeit etc.
- **Grundlage für die weiteren Integrationsplanungen**

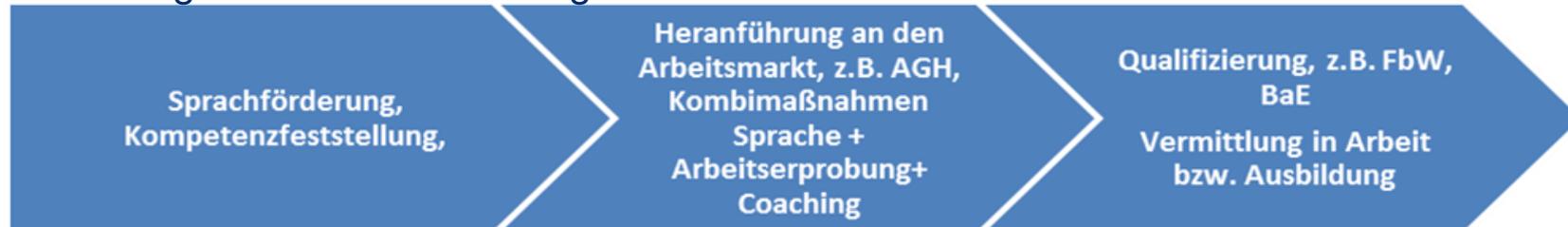


Handlungsstrategien

1. Flüchtlinge mit guter beruflicher Qualifikation (Akademiker, Studenten, Facharbeiter)
– Integrationszeitraum weniger als 2 Jahre



2. Flüchtlinge mit Arbeitserfahrungen in den Herkunftsländern
- Integrationszeitraum weniger als 3 Jahre

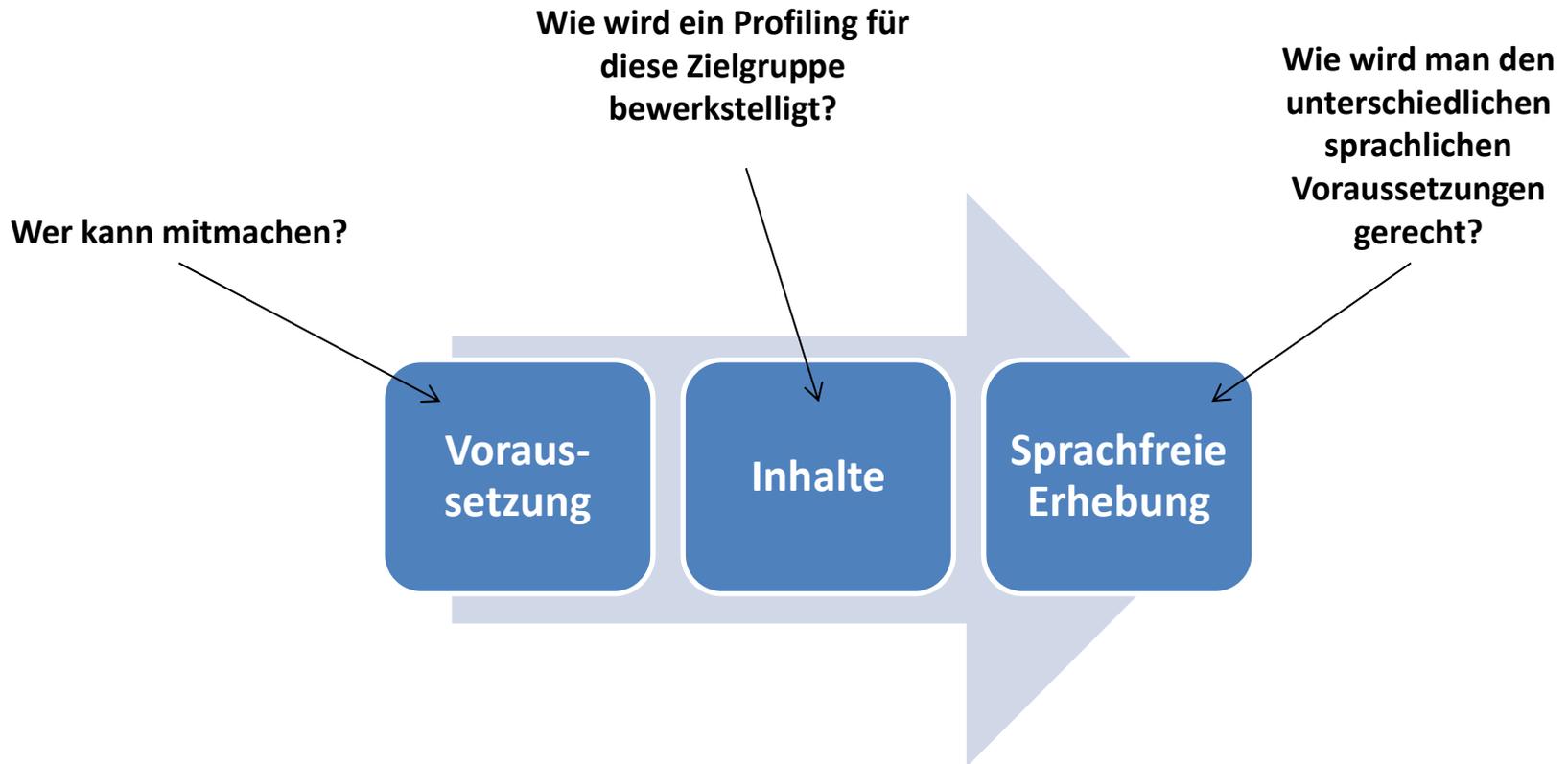


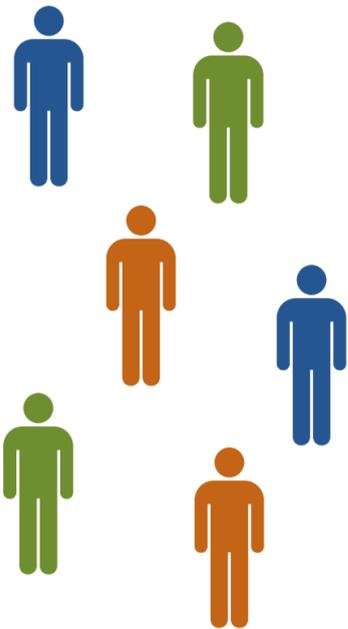
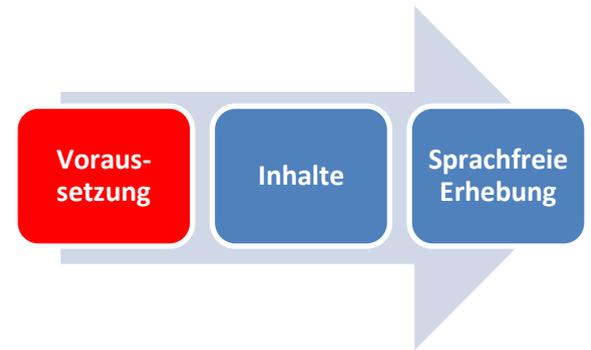
3. Flüchtlinge ohne verwertbare Arbeitserfahrungen
- Integrationszeitraum weniger als 6 Jahre



Profilingmaßnahme für Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge mit Arbeitsmarktzugang

Dipl. Psych. Michael Quandt



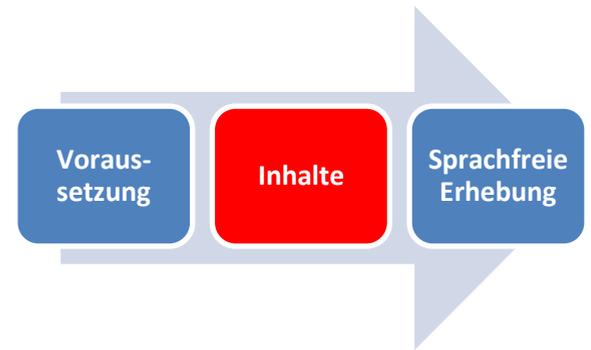


**Keine expliziten
Zugangsvoraussetzungen**

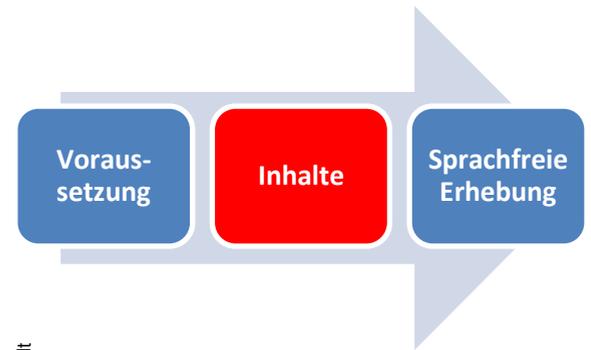
**In Absprache mit dem KJC
Hamm (Individualfallklärung)**

**Auch für niedriges
Sprachniveau geeignet**





- Ressourcenorientierte Anamnese
- Eignungspsychologische Untersuchung
- Verhaltensbeobachtung
- Interessensprofiling
- Fachpraktische Erprobung (gewerblich-technisch / kaufmännisch / Dienstleistungsbereich)
- Medienkompetenz und berufskundliche Informationen
- Bei Bedarf & Eignung: Hospitation & Vertiefung der Erprobung in verschiedene Berufsfelder (bis zum Kammerabschluss)



Übersicht der Ergebnisse der fachpraktischen Erprobung

Gewerblich-technische Grunderprobung

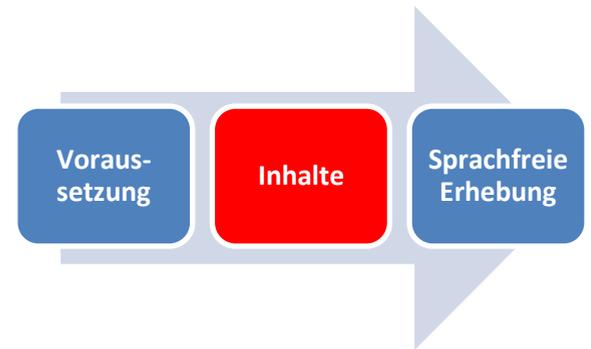
in hohem Maße erfüllt
erfüllt
teilweise erfüllt
nicht erfüllt

Gesamtergebnis	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auge-Hand-Koordination	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finger- und Handgeschick	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkzeugeinsatz einfach (Handwerkzeug)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkzeugeinsatz komplex (Maschinenarbeit)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatz von Messmitteln (Messgenauigkeit & Präzision)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßgenauigkeit bei der Herstellung von Werkstücken	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herstellung von Verbindungen (Löten, nähen, verschrauben, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verständnis für mechanisch-technische Funktionseinheiten	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kaufmännische Grunderprobung

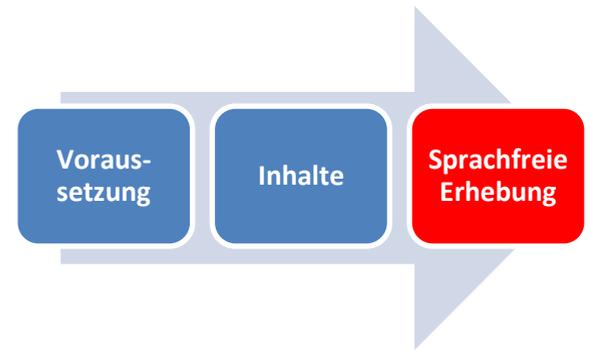
Gesamtergebnis	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medienkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit bürotypischen Softwareanwendungen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kaufmännisches Rechnen (Rechnungen, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroorganisation	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auszug aus dem aus Ergebnisbericht



	möglich	eingeschr. möglich	nicht möglich
Kaufmännischer und verwaltender Bereich		X	
Textilbereich (Reinigung, Näherei)	X		
Friseur, Kosmetik, Fußpflege	X		
Metallbearbeitung			X
Gärtnerische Berufe			X
Gesundheitswesen, Alten- und Krankenpflegepflege	X		
Haus- und Gebäudeservice, Reinigungskraft	X		
Recycling, Rohstoffgewinnung	X		
Sicherheitsgewerbe			X
Gastronomie		X	
Holzverarbeitung			X
Elektroberufe			X
Lager- und Logistikwesen, Kommissionierung	X		
Staplerfahren, Transportwesen, Zustellung		X	
Einzelhandel, Verkauf	X		

**Auszug aus
dem aus
Ergebnisbericht**



**Unser
Kooperations-
partner**

[www.gepedu.de]



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

Berufspraktische Kompetenzfeststellung – Erfahrungen und Anforderungen in der Arbeit mit Geflüchteten

Jobcenter Kreis Recklinghausen,
Pamela Marquas
Netzwerk Lippe gGmbH,
Stephanie Janzen und Dr. Wolfgang Sieber

6. Werkstattgespräch Flüchtlinge und SGB II

Anforderungen an Kompetenzfeststellungen mit Geflüchteten

- breite Aufstellung von Berufsfeldern
- niederschwellige Testungen mit Praxisbezug
- Aussage über berufliche Fähigkeiten und persönliche Kompetenzen
- Aufzeigen von Handlungsempfehlungen
- Arbeitgeber-Netzwerke

Nutzen für das Jobcenter

- Identifikation von vorhandenen beruflichen Potentialen
- weiteres Handwerkszeug für die Integrationsfachkräfte
- Leitfaden für zukünftige Handlungsschritte
(Qualifizierung, Anerkennung, Neuorientierung)
- positive Auswirkungen auf die Kennzahlen nach § 48a SGB II

Nutzen für den Kunden

- Aufzeigen von vorhandenen Potentialen und Defiziten
- bessere Einordnung der eigenen beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse für die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes
- Sensibilisierung für eine mögliche Neuorientierung
- Motivationsaufbau – ich kann was!

Herausforderungen

- fehlende Dokumente und deren Beschaffung
- neue und schnellere Wege zur Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen
- sprachliche und kulturelle Barrieren überwinden
- Einordnung vorhandener beruflicher Kenntnisse und/oder Berufsabschlüsse in den deutschen Arbeitsmarkt
- Vorbehalte bei Arbeitgebern beseitigen
- Akzeptanz von Kompetenzprofilen bei Unternehmern

Besonderheiten des Kompetenzfeststellungsangebots des Netzwerks Lippe

- Verortung der aktuellen Kompetenzen in Bezug auf Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes
- Qualifikationsadäquate Beschäftigung nicht allein über formale Anerkennung zu erreichen
 - häufig zusätzliche (Anpassungs-) Bedarfe
- Erörterung alternativer Wege in den Arbeitsmarkt durch Kennenlernen praktischer, berufstypischer Tätigkeiten
- Empowerment

Aufbau

- Praktische Übungen
- 5 Niveaustufen
- Arbeitsanweisung in leichter Sprache
- Info-Point nutzbar für Übersetzungen
- Standardisierte Beobachtung durch geschulte Beobachter
- Standardisierte Rollenspiele in Feldern der personenbezogenen Dienstleitungen
- Standardisierter Profilbericht

Praxisfelder

Pflege und Gesundheit

Erziehung

Büro und Verwaltung

Verkauf und Handel

Service in der Gastronomie

Küche

Friseurdienstleistung

Informatik

Elektronik

Metall

Beispiel

Metall

1. Ablängen

2. Werkstück herstellen

3. Technische Zeichnung

4. Gewinde schneiden

5. Montage

Inhalte des Kompetenzprofils

- Beschreibung der Übungen und Niveaustufen je Praxisfeld
- Anforderungsprofil des jeweiligen Feldes
- Erläuterung zu den beobachteten Kompetenzen je Teilnehmer/in
- Weitere Anmerkungen, besondere Hinweise zu den Teilnehmenden
- Handlungsempfehlung



Zusammensetzung der Teilnehmenden

- geschlechtsneutral
- keine Altersbegrenzung
- nicht zu lange aus dem erlernten Beruf
- Bezug zur Berufspraxis liegt noch vor

Historie der Zusammenarbeit

- Vorstellung des Projekts im Rahmen des Arbeitskreises AGS der G.I.B. am 16.06.2015 in Schwelm
- Bekanntmachung im FBJ des Jobcenters Kreis Recklinghausen
- anschließende Information an die Bezirksstellen

Vorgehen

- Identifizierung von Kunden
 - Zielgruppe: Migrant/-innen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen und/oder Berufserfahrung
- erstes Testungsverfahren in 2 Berufsfeldern am 12.10.2015 im Kreishaus Recklinghausen
- weitere Testverfahren vom 23.05.-25.05.2016 in 6 Berufsfeldern – vorab Informationsveranstaltung

Ergebnisse

- aussagefähige Kompetenzprofile innerhalb von 2 Wochen
- ausführliche Beratungsgespräche mit den Testpersonen anhand der Kompetenzprofile in den Bezirksstellen
- Einleitung von Handlungsschritten wie z.B.:
 - weitere Teilnahme an Integrationskursen,
 - Zuweisung in Maßnahmen mit berufspraktischen Inhalten,
 - Übersetzung von Schulzeugnissen,
 - Anerkennung von Berufsabschlüssen

Anforderungen an Kompetenzfeststellungen aus Sicht des Netzwerks Lippe

- Erfahrungen in der Testung von Geflüchteten
 - Einbettung in eine Förderkette, Anschlussfähigkeit
 - Ansprache (Sprache)
 - Dialogstruktur (Interview vorher und nachher)
 - Verbindung von Kompetenzfeststellung und beruflicher Orientierung

Ihre Ansprechpartner

Stephanie Janzen

Netzwerk Lippe gGmbH

Braunenbrucher Weg 18

32758 Detmold

Telefon: 05231/ 6403-79

Telefax: 05231/ 6403-33

Email: s.janzen@netzwerk-lippe.de

<http://www.netzwerk-lippe.de>

Dr. Wolfgang Sieber

Bereichsleiter Arbeitsmarktintegration

Netzwerk Lippe gGmbH

Braunenbrucher Weg 18

32758 Detmold

Telefon: 05231/ 6403-80

Telefax: 05231/ 6403-33

Email: w.sieber@netzwerk-lippe.de

<http://www.netzwerk-lippe.de>

Pamela Marquas

Fachexpertin im Vermittlungsservice

VESTISCHE ARBEIT

jobcenter Kreis Recklinghausen

Kurt-Schumacher Allee 1

45657 Recklinghausen

Telefon: 02361 3067-234

Telefax: 02361 3067-120

Email: Pamela.Marquas@vestische-arbeit.de

<http://www.jobcenter-kreis-recklinghausen.de>

NRW. Das machen WIR!



Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung

Ausgangspunkt

- Handelsblatt (12.10.2015) Flüchtlingskrise: Kostenfalle Flüchtlinge
- Die Welt (21.12.2015) Flüchtlinge verursachen neue Armut in Deutschland
- WAZ (23.02.2016) Flüchtlinge: Mehrheit der Deutschen erwartet negative Folgen
- Spiegel (07.03.2016) Flüchtlingskrise: Polizei rechnet mit steigender Kriminalität
- SZ (17.06.2016) Forscher: Flüchtlinge könnten Wirtschaft negativ beeinflussen
- Tagesschau.de (25.07.2016) Erhöhte Terrorgefahr durch Flüchtlinge?
- Rheinische Post (02.09.2016) Integrationsprobleme: Kaum Fachkräfte unter den Flüchtlingen

Ausgangspunkt

- Im Mittelpunkt der aktuellen Flüchtlingsdebatte stehen Integrationsprobleme. Das Engagement professionell und ehrenamtlich tätiger Menschen ist in den Hintergrund gerückt.
- Ihr Engagement ist nicht einfach, es ist oft mühevoll, langwierig, manchmal von Rückschlägen begleitet. Aber es ist in so vielen Fällen von Begeisterung und persönlichem Einsatz getragen, was uns sehr beeindruckt hat.
- Das wollen wir besser sichtbar machen.

Ziele der Aktion

- Vorstellung kluger Lösungen zur Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung
- Sichtbarmachung des Engagements professionell und ehrenamtlich tätiger Menschen
- Beteiligte Akteure zu Wort kommen lassen

Mitmach-Plattform

www.das-machen-wir.nrw

Facebook

www.facebook.com/NRW-das-machen-WIR-920688971393262/

Filme

- Integration durch Sport in [Wuppertal](#)
- Unternehmerisches Engagement in [Aachen](#)
- Geflüchteten in [Köln](#) eine Perspektive bieten
- Junge Flüchtlinge qualifizieren in [Siegen](#)
- Qualifizierung und Ausbildung Geflüchteter in [Düsseldorf](#)
- In [Duisburg](#) bilden Handwerk und Unternehmen gemeinsam Geflüchtete aus
- Integration durch Arbeit in [Bönen](#)
- Perspektiven schaffen für Geflüchtete in [Essen](#)

Regionale Events

- Verschiedene Veranstaltungsformen
- Aktive stellen ihre Integrationsbeiträge vor
- Kultur: Musik, Sport, Tanz, Essen

Termine

09.09.2016 Remscheid (Auftaktveranstaltung)

21.09.2016 Köln

19.10.2016 Dortmund

20.10.2016 Münsterland

16.11.2016 Siegen

19.12.2016 rund um Hagen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!