



Sehr geehrte Damen und Herren,

das Projekt Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung geht ins letzte Jahr seiner Laufzeit. In dieser Ausgabe steht das Teilprojekt „Unternehmen“ im Mittelpunkt. Hier geht es um die Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für die Ausbildung und Ansätze der kultursensiblen Personalentwicklung in Unternehmen. Kurz resümiert: Der Bedarf an berufsorientierenden Assessment Centern ist enorm und kann regional im Rahmen des Projektes nicht gedeckt werden. Weit über 80% Teilnehmendererreichung nach bereits zwei Jahren sprechen eine deutliche Sprache. Bereits jetzt werden Gespräche geführt, um die Nachhaltigkeit des Angebots sicher zu stellen. Das Thema Personalentwicklung in Unternehmen gestaltet sich wesentlich komplexer als ursprünglich gedacht. Über

30 Unternehmen wurden erreicht, mit bislang acht Unternehmen wurde intensiv gearbeitet, teilweise wurden Trainings mit Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Personalverantwortlichen durchgeführt. Die Vielfalt der Herausforderungen zwingt jedoch zu einer Konzentration auf besonders relevante Fragestellungen, hierzu gehört auf jeden Fall auch das Thema Ausbildungsabbruch. Bereits jetzt kann festgestellt werden, dass der interdisziplinäre und von unterschiedlichen Akteuren getragene Ansatz innerhalb des Gesamtprojektes gewinnbringend und zielführend ist. Die Kooperation mit Berufskollegs und Unternehmen wird nachfolgend ausführlich dargestellt.

Viel Spaß bei der Lektüre!



Dr. Wolfgang Sieber
Netzwerk Lippe gGmbH

www.ifb-owl.de/jugendliche/kw-vielfalt-und-ausbildung.html

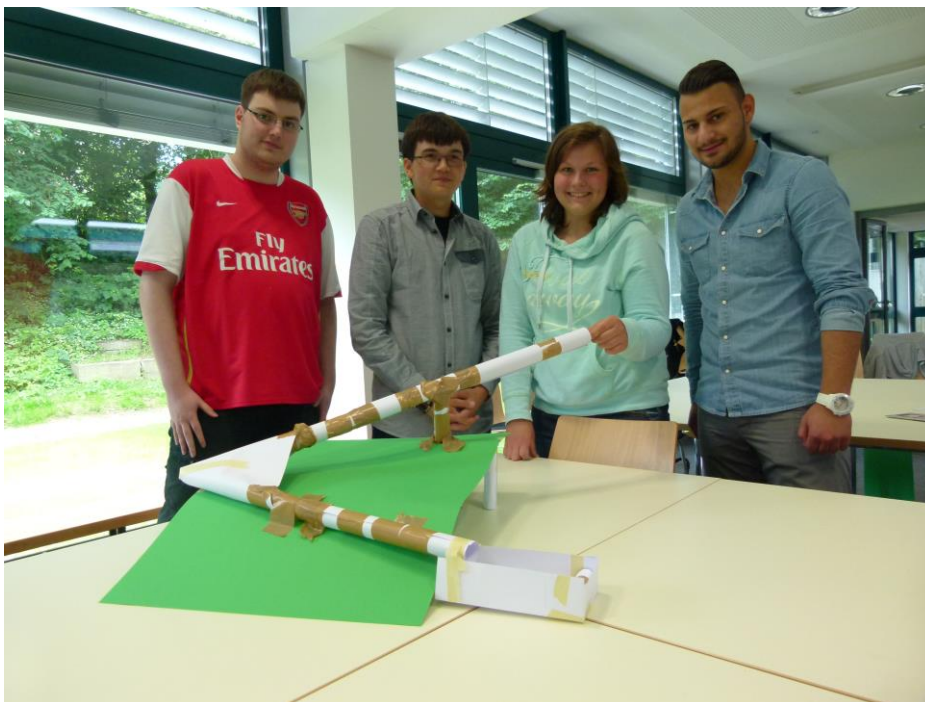
www.xenos-de.de

www.bmas.de

www.esf.de

Assessment-Center für Berufskollegs und Unternehmen

Im Rahmen des XENOS-Projektes „Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung“ führt die Netzwerk Lippe gGmbH (NWL) erfolgreich kultursensible Assessment-Center an Berufskollegs durch. In Zusammenarbeit mit der EU-Geschäftsstelle der Bezirksregierung Detmold hat das NWL bereits Assessment-Center an Berufskollegs in Bielefeld, Bünde, Herford, Lübbecke und Lemgo veranstaltet. 450 Schülerinnen und Schüler haben daran teilgenommen.



Die Ausbildungsquote von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist noch immer signifikant niedriger als die von einheimischen Jugendlichen. Gründe für diese Situation liegen unter anderem in unzureichender Berufsorientierung und in der Unkenntnis oder Fehleinschätzung der eigenen Kompetenzen. An dieser Stelle

setzt die Kompetenzwerkstatt mit der Assessment-Center-Methode an. Sie soll Jugendlichen die eigenen Stärken und Kompetenzen aufzeigen und Unternehmen durch Kompetenzberichte ermutigen diese Jugendlichen auszubilden.

Im Assessment-Center werden die Jugendlichen bei verschiedenen Gruppen- und Einzelaufgaben durch geschulte Beobachterinnen und Beobachter anhand eines standardisierten Beobachtungsbogens eingeschätzt. Im Zentrum der Beobachtungen stehen Softskills, wie z.B. Verlässlichkeit, Team-, Konflikt- sowie Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit. Zu

den Assessment-Centern werden Unternehmensvertreter eingeladen, die sich so, abseits von schriftlichen Bewerbungsunterlagen, ein umfassenderes Bild von den Jugendlichen machen können. Im Idealfall führt die Beteiligung der Unternehmen dazu, dass

Jugendliche mit Migrationshintergrund für Ausbildungsverhältnisse gewonnen werden können.

Dass Jugendliche und Berufskollegs einen hohen Bedarf an beruflicher Orientierung sehen, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass bei einer geplanten Gesamtzahl von 500

Teilnehmenden bereits jetzt 450 Jugendliche mit Migrationshintergrund an dieser Projektmaßnahme teilgenommen haben. Auch die Lehrkräfte nehmen sich verstärkt des Themas an. Engagierte Lehrende des Friedrich-List-Berufskollegs in Herford haben sich entschieden an einer zweitägigen Beobberschulung des NWL teilzunehmen, die Anfang Februar 2014 beim NWL stattfand.

In der Schulung werden die Grundlagen der Beobachtung und des Feedbackgebens theoretisch wie praktisch vermittelt. Die Teilnehmenden werden schrittweise an eine strukturierte Beobachtung herangeführt und nehmen dabei sowohl die Rolle des Beobbers, als auch die Position des Assessment-Center-Teilnehmenden ein. Im März 2014 wird am Berufskolleg ein „Übergabe-Assessment-Center“ durchgeführt, in dem vor allem die neugeschulten Lehrerinnen und Lehrer die Schülerinnen und Schüler beobachten. Einige der erfahrenen Assessorinnen und Assessoren werden an dem Tag dabei sein, um mit ihrer Expertise im Bereich Beobachtung zu unterstützen und Ratschläge zu geben.

Neben den Assessment-Centern an den Berufskollegs führt das NWL auch Kompetenzfeststellungsverfahren in Unternehmen durch. Das bietet den Unternehmen der verschiedensten Branchen die Möglichkeit sich einen umfassenderen Eindruck von den Bewerberinnen und Bewerbern, unabhängig von den schriftlichen Bewerbungen

und den Schulzeugnissen, zu machen. Die Teilnehmenden des Assessment-Centers werden im Vorfeld von den Unternehmen aus dem eigenen Bewerberpool ausgewählt und eingeladen. Neben der Rückmeldung der beobachteten Kompetenzen an das Unternehmen erhalten auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anschließend ihren Kompetenzbericht, den sie, sollte das Assessment-Center zu keinem Abschluss eines Ausbildungsvertrags führen, weiteren Bewerbungen beifügen können.

Auch für das Jahr 2014 werden weitere Assessment-Center angestrebt. Für die Monate März und April sind bereits die ersten Assessment-Center in diesem Jahr sowohl mit Berufskollegs als auch mit Unternehmen geplant.

Für weitere Informationen:

Danielle Kowert

Tel.: 05231 6403 95

E-Mail: d.kowert@netzwerk-lippe.de

Roman Wink

Tel.: 05231 6403 94

E-Mail: r.wink@netzwerk-lippe.de

Personalentwicklungsmaßnahmen für Unternehmen

Einen weiteren Baustein der Arbeit der Netzwerk Lippe gGmbH in der Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung bilden die Personalentwicklungsmaßnahmen für und mit Unternehmen. Ihr Ziel ist es, Unternehmen für das Thema Vielfalt in

der Ausbildung zu sensibilisieren und zu begeistern.

Ein Angebot in diesem Zusammenhang ist die Durchführung von Workshops oder Trainings, die entsprechend des Unternehmensbedarfs individuell konzipiert sind. Diese Möglichkeit nutzte beispielsweise das Unternehmen Goeken backen aus dem Kreis Höxter.

Für diese Bäckereikette wurde im Rahmen des Projekts ein zweiteiliges Angebot entwickelt, das einerseits aus einem Workshop für Ausbilder andererseits aus einem Workshop für Auszubildende bestand. In

dem speziell auf das Unternehmen zugeschnittenen zweitägigen Workshop für die Ausbilderinnen und Ausbilder wurde für die Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sensibilisiert. Darüber hinaus wurden die Themen Kommunikation und auf Wunsch auch das Thema Umgang mit Konflikten behandelt. Zudem wurden gemeinsam „Azubi-Regeln“ aufgestellt, damit die Auszubildenden in allen ausbildenden Filialen gleich behandelt werden. Angestoßen durch die Workshops, treffen sich nun die Ausbilderinnen in kleinen Gruppen in regelmäßigen Abständen, um sich gegenseitig auszutauschen und zu beraten. Der Workshop mit den neuen

Auszubildenden des Unternehmens hatte einerseits das Ziel, den Zusammenhalt in der Gruppe zu stärken. Andererseits ging es auch hier um die Themen Kommunikation und Konflikt. Grundlegender Gedanke dabei war, dass durch die Schulung aller an der Ausbildung



beteiligten Personen, also der Ausbilderinnen und der Auszubildenden, das Risiko von Missverständnissen und Konflikten im Ausbildungsalltag reduziert wird, um dadurch auch Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Des Weiteren erprobt das Netzwerk Lippe im Projekt die Methode des geleiteten Austauschs zwischen Personalverantwortlichen verschiedener Unternehmen. Unter dem Titel „Praxis ↔ Dialog Diversity“ wurden 2013 drei Veranstaltungen durchgeführt. An zwei Terminen tauschten sich Personalverantwortliche verschiedener Unternehmen zu den Themen interkulturelle Personalentwicklung und interkulturelle Personalbindung aus und diskutierten Beispiele aus den eigenen

Unternehmen. Ergänzt wurde die Veranstaltungsreihe durch einen Tagesworkshop mit dem Trainer Frank Dölker zum Thema ‚Interkulturalität in der Personalentwicklung‘. Aufgrund der guten Resonanz sind weitere Termine für dieses Jahr in Planung.

Art und Umfang ihrer Nachfrage nach Maßnahmen und Methoden rund um das Thema Vielfalt in der Ausbildung konnte in der Konzeption der Kompetenzwerkstatt nur begrenzt vorhergesehen werden. Im Projektverlauf hat sich gezeigt, dass das Netzwerk Lippe flexibel auf die Erwartungen aus den Unternehmen reagieren konnte. In der Praxis hat sich erwiesen, dass Unternehmen das Thema Vielfalt vor allem im Rahmen des Gesamthemas Ausbildung behandeln. Dabei suchen sie in der Regel nicht von vornherein ein Gesamtkonzept aus verschiedenen Maßnahmen, sondern sind zunächst an einzelnen Bausteinen interessiert und nehmen im Laufe der Zeit dann auch andere Angebote des Projektes wahr.

Für dieses Jahr planen wir weitere bedarfsspezifische Personalentwicklungsangebote für Unternehmen zu erstellen. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Institutionen der Pflegebranche sollen dabei besonders fokussiert werden.

Danielle Kowert

Tel.: 05231 6403 95

E-Mail: d.kowert@netzwerk-lippe.de

Dr. Wolfgang Sieber

Tel.: 05231 640380

E-Mail: w.sieber@netzwerk-lippe.de



Termine:

- 05.03.2014** Übergabe Assessmentcenter am Friedrich-List-Berufskolleg
- 11.-12.03.2014** Assessmentcenter am Carl-Severing-Berufskolleg
- 21.05.2014** 13. Netzwerktreffen der Berufskollegs

Impressum:

Herausgeber:

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Jahnplatz 5
33609 Bielefeld
0521 520169 20
info@ifb-owl.de

Redaktion:

Dr. Thomas Düe, IfB OWL e. V.

Abbildungsnachweis:

Netzwerk Lippe gGmbH, S. 2 und S. 4, istock S. 5

Das Projekt Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung wird im Rahmen des XENOS-Programms "Integration und Vielfalt" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.