

## **Potenzial-Assessment**

Die Reform der Arbeitsmarktförderung hat das erklärte Ziel einer schnellstmöglichen Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt und auf eine notwendige Anpassungsqualifizierung für Menschen, deren Qualifikationen aus den unterschiedlichsten Gründen den Anforderungen des sich ständig wandelnden Arbeitsmarkts aktuell nicht entsprechen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden und den TeilnehmerInnen eine bestmögliche Begleitung bei der Berufswahlentscheidung zu ermöglichen, wendet die infau-learn/statt GmbH seit 2004 das Verfahren des Potenzial-Assessments an. Grundsätzlich nehmen alle Teilnehmenden aus den Maßnahmen in der Einstiegsphase am Potenzial-Assessment teil. Das Potenzial-Assessment verknüpft die Kompetenzfeststellung mit einer Stärkung der Fähigkeit Jugendlicher und Erwachsener, die eigene Berufsbiographie aktiv mit zu gestalten.

Das Potenzial-Assessment dient der Erfassung der Personal-, Sozial- und Methodenkompetenz der TeilnehmerInnen in den Projekten.

Anhand praktischer, lebensnaher und zielgerichteter Aufgaben soll ermittelt werden, in welchen Bereichen die Teilnehmenden ihre Stärken haben. Aufgrund dessen wird ein detailliertes Gutachten erstellt, das jede/r TeilnehmerIn am Ende erhält und in dem genau beschrieben wird, wo die Stärken und Fähigkeiten des/der Einzelnen liegen. Das Potenzial-Assessment und das zugehörige Gutachten dienen als Hilfe und Orientierung im Berufsfindungs- bzw. Berufsintegrationsprozess. Das Ergebnis, das sogenannte Stärkenprofil ist so formuliert, dass es den Bewerbungsunterlagen beigelegt werden kann.

In diesem simulations- und handlungsorientierten Verfahren wird die aktive Bewältigung von Aufgaben beobachtet. Die Beobachtung ist systematisch und zielgerichtet und die Bewertung wird nach dem sogenannten BAKQER Verfahren vorgenommen.

### **Methodische Qualitätsstandards des Potenzial-Assessments sind:**

- Individualitätsprinzip
- Transparenzprinzip
- Managing Diversity

- Prinzip der kontrollierten Subjektivität
- Lebens- und Arbeitsweltbezug
- Genderprinzip
- Anforderungsprinzip
- Kompetenzansatz
- Abgleich der Selbst- und Fremdeinschätzung der berufsrelevanten Schlüssel- und Handlungskompetenzen, der in einem individuellen Einzelgespräch/Rückmeldung besprochen und dokumentiert wird
- Qualitätssicherung des Verfahrens

Zum Abschluss des Potenzial-Assessments ist grundsätzlich ein individuelles Rückmeldegespräch vorgesehen, in dem die zuständigen SozialpädagogInnen aufgrund der beobachteten Stärken das erarbeitete Berufsprofil vorstellen und weitere Integrationsprozesse besprochen werden können.

In regelmäßigen Abständen werden die Assessment Durchgänge in einem Assessmentteam intern reflektiert und ausgewertet. Die infau-lern/statt ist stetig an der Weiterentwicklung des Verfahrens bemüht.

**Durchführung:**

Ein Assessment-Durchgang dauert mehrere Tage. Die Aufträge (Aufgaben) erstrecken sich auf verschiedene Bereiche, in denen berufsrelevante Fähigkeiten/Handlungskompetenzen abgefragt werden. In diesen Aufträgen werden soziale (Auftrag Teamwork, Pflege, Erziehung, IT), handwerkliche (Auftrag Grobmotorik, Feinmotorik), technische (Auftrag Technik), verbale und kommunikative Kompetenzen (Auftrag Präsentation, Teamwork etc.) ermittelt.

Zudem werden unterschiedliche (schriftliche) Tests durchgeführt (Postkorb, Logik, Räumliches Verständnis und Beobachtungsgabe). Anhand dieser Testsituationen sollen Fähigkeiten, wie logisches Verständnis, Organisationsgeschick oder räumliches Vorstellungsvermögen ermittelt werden.

Die Auftragsbeschreibungen sind entsprechend der unterschiedlichen Zielgruppen formuliert. Die Teilnehmenden entscheiden selbstständig den Grad der Unterstützung und den Schwierigkeitsgrad der Aufgabenstellung.