



# Empfehlungen zur Planung und Koordinierung von Anpassungsqualifizierungen im dualen Bereich

IQ Anpassungsqualifizierung duale Berufe Mittelhessen

Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung IQ"

#### **Impressum**

Herausgeber:

ZAUG gGmbH

Zentrum Arbeit und Umwelt – Gießener gemeinnützige Berufsbildungsgesellschaft

IQ Teilprojekt "Anpassungsqualifizierung duale Berufe Mittelhessen"

Kiesweg 31 35396 Gießen

www.zaug.de www.hessen.netzwerk-iq.de

Autorin: Sylke Trense

Redaktion:

Dr. Klaus-Jürgen Rupp Maria Mahler

Fotos:

Förderprogramm IQ / Kathrin Jegen

Alle Rechte vorbehalten

©2016

Das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)" wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



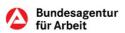






In Kooperation mit:





#### Inhalt

1.	Das IQ Teilprojekt "Anpassungsqualifizierung duale Berufe Mittelhessen"	4	ļ	
2.	Die Empfehlungen zur Planung und Koordinierung von Anpassungsqualifizierungen im dualen Bereich	h 5	;	
3.	Grundlegende Prinzipien für die Planung und Koordinierung	5	;	
4.	Sprachförderung innerhalb der Anpassungsqualifizierung	6	;	
5.	Das Vorgehen bei der Planung und Koordinierung von betrieblichen Anpassungsqualifizierungen im dualen Bereich	7	,	
Anhang für Bewerbungsunterlagen				
a)	Textbausteine für das Anschreiben einer Bewerbung	13	;	
b)	Informationsblatt für Unternehmen	14	Ļ	

#### 1. Das IQ Teilprojekt "Anpassungsqualifizierung duale Berufe Mittelhessen"

Das Berufsqualifikationsgesetz (BQFG), das am 1. April 2012 in Kraft trat, ermöglicht die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. In einer Gleichwertigkeitsprüfung werden die Inhalte der ausländischen Ausbildung mit derjenigen eines deutschen Referenzberufs miteinander verglichen. Falls wesentliche Unterschiede bestehen, eröffnet das BQFG u.a. für den dualen Bereich die Möglichkeit, diese durch eine Anpassungsqualifizierung auszugleichen. Wesentliche Unterschieden können zum einen theoretische Inhalte nach der Ausbildungsverordnung sein, zum anderen das Fehlen von entsprechender Berufstätigkeit, um den in der dualen Ausbildung vorgeschriebenen Praxisanteil von ca. 60% zu erreichen.

Der Ausgleich von fehlender Praxiszeit ist durch eine entsprechend lange Beschäftigung im jeweiligen Berufsbild möglich, unabhängig ob als Praktikum oder in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Der Ausgleich theoretischer Inhalte ist auf diesem Weg ebenfalls möglich, wenn in dem qualifizierten Arbeitszeugnis die entsprechende Tätigkeit bescheinigt wird. Theoretische Inhalte können außerdem durch eine inhaltlich passende Qualifizierung erworben werden.

In der aktuellen Bildungslandschaft stehen für Anpassungsqualifizierungen im dualen Bereich keine regulären Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung wie es zum Teil im reglementierten Bereich der Fall ist. Hintergrund dazu ist, dass die vollwertige Anerkennung für die Ausübung des nicht-reglementierten Berufs in Deutschland nicht erforderlich ist. Jedoch gilt eine Person mit einer teilweisen Anerkennung für die Arbeitsverwaltung immer noch als ungelernt. Diese Einstufung übernehmen die Unternehmen und beschäftigen und bezahlen (!) solche Mitarbeitenden häufig nur als Angelernte in Hilfstätigkeiten. Durch eine vollwertige Anerkennung werden sowohl für die Arbeitsverwaltung als auch auf dem Arbeitsmarkt die Personen mit ausländischem Berufsabschluss zumindest formal den Gesellen und Facharbeitern mit deutschem Berufsabschluss gleichgestellt.

Das IQ Teilprojekt "Anpassungsqualifizierung duale Berufe Mittelhessen" richtete sich an alle Menschen mit Migrationshintergrund, die eine berufliche Qualifikation im Ausland erworben haben und denen eine teilweise Gleichwertigkeit mit einem Referenzberuf aus dem dualen System beschieden wurde, unabhängig davon, ob sie arbeitslos oder erwerbstätig sind.

**Unsere Zielgruppe** zeichnete sich, selbst bei der Eingrenzung auf den dualen Bereich, durch eine enorme Heterogenität in Herkunft, Beruf sowie fachliche und sprachliche Kenntnisse aus. Ebenso zeigte es sich, dass die im Bescheid angegebenen wesentlichen Unterschiede sehr individuell ausfielen, selbst bei identischen Referenzberufen. Wir nahmen keine Einschränkungen auf einzelne Zielgruppen nach Geschlecht, Herkunftsland, Berufsgruppe o.a. vor.

Unsere Aufgabe im Projekt als adressatengerechtes Angebot war es daher, individuelle betriebliche oder außerbetriebliche Anpassungsqualifizierungen zu planen und zu koordinieren. Wir kooperierten mit Betrieben, den zuständigen Stellen und geeigneten Bildungsanbietern, insbesondere Berufsschulen. Diese banden wir als kompetente Partner für Fachpraxis und Theorie mit ein. Wir hielten engen Kontakt zu den anerkennenden Stellen, um den Erfolg der Qualifizierung, das Erreichen der vollen Gleichwertigkeit abzusichern. Bei Bedarf und je nach Situation bestand die Möglichkeit zur Sprachunterstützung am Arbeitsort. Dabei orientierten wir uns an der Leitfrage, ob der Ausgleich der wesentlichen Unterschiede mit den vorhandenen Sprachkenntnissen gemeistert werden kann. Damit rückte vor allem die berufliche Sprachkompetenz in den Vordergrund. Wir begleiteten die Teilnehmenden und alle Beteiligten während der gesamten Qualifizierung bis zur vollwertigen Anerkennung.

# 2. Die Empfehlungen zur Planung und Koordinierung von Anpassungsqualifizierungen im dualen Bereich

Mit den Empfehlungen beantworten wir vor dem Hintergrund der im IQ Teilprojekt gesammelten Erfahrungen im Planen und Koordinieren von Anpassungsqualifizierungen neben dem "was wir getan haben" auch das "warum wir es getan haben". Es soll zudem deutlich werden, welche Aufgabe wir bei den einzelnen Aufgaben übernommen haben, und damit auch welche Grenzen wir zogen. Grundsätzlich ist zu sagen: Jede Beratungsfachkraft entscheidet selbst, zu was sie bereit ist bzw. was Inhalt ihrer Beratung sein soll und wo sie Grenzen zieht. Sie trägt wie in jedem Beratungsprozess die Verantwortung darüber, ihre Ressourcen sorgsam einzusetzen und gegenüber sich selbst und den Ratsuchenden authentisch zu bleiben.

In <u>Kapitel 3</u> werden die **grundlegenden Prinzipien zur Haltung und zu den Aufgaben** der Beratungsfachkraft im Planungs- und Koordinierungsprozess erläutert. Diese wandeln sich im Verlauf von der einer zentralen Schnittstelle hin zum Beobachten der Anpassungsqualifizierung.

<u>Kapitel 4</u> geht auf die **Möglichkeiten der Sprachförderung** und die besonderen Bedingungen für eine integrierte Umsetzung ein.

Im <u>Kapitel 5</u> wird der Ablauf des Planungs- und Koordinierungsprozesses von Anpassungsqualifizierung im dualen Bereich dargestellt. Trotz der großen Heterogenität der Berufsbilder (über 350) sowie der Individualität bei den festgestellten wesentlichen Unterschieden, die eine große Flexibilität im Prozess erfordert, konnten wir **einheitliche Prozessschritte** identifizieren. Diese sowie die beinhalteten Aufgaben werden in einer tabellarischen Übersicht abgebildet.

Der <u>Anhang</u> ergänzt die Empfehlungen durch zwei im IQ Teilprojekt entwickelte Instrumente, die bei der Bewerbung für eine Tätigkeit im Rahmen einer Anpassungsqualifizierung eingesetzt werden können:

- Textbausteine für das Anschreiben einer Bewerbung
- Ein Informationsblatt zur betrieblichen Anpassungsqualifizierung als Kopiervorlage

Die vorliegenden Empfehlungen richten sich zum einen an die Qualifizierungsberaterinnen und Qualifizierungsberater des Förderprogramms "Integration durch Qualifizierung (IQ)". Sie können zum anderen auch von IQ-externen Bildungsberatungsstellen genutzt werden, die sich über den Beratungsinhalt für individuelle Anpassungsqualifizierungen informieren möchten. Desweiteren liefern sie Verantwortlichen bei beruflichen Bildungsanbietern Hinweise, wie den Bereich der Anpassungsqualifizierung aktiv mitgestalten können.

#### 3. Grundlegende Prinzipien für die Planung und Koordinierung

Die große Heterogenität der Zielgruppe bezüglich des Referenzberufs und der festgestellten wesentlichen Unterschiede führt dazu, dass **jede Anpassungsqualifizierung individuell gestaltet werden muss.** Daher ist jede einzelne Planung und Koordinierung von Anpassungsqualifizierung einzigartig. Unabhängig von dieser hohen Individualität lassen sich dennoch **grundlegende Prinzipien** definieren.

Die Hauptaufgabe in der Planung und Koordinierung einer individuellen Anpassungsqualifizierung besteht darin, die "Fäden aufzunehmen und zusammenzuhalten". Das bedeutet, vertrauliche Gespräche mit den Teilnehmenden führen, Kontakt zu geeigneten Unternehmen und Bildungsanbietern aufnehmen, persönliche Vor-Ort-Besuche durchführen, einen engen Kontakt per Telefon und E-Mail zu allen Beteiligten halten und sich immer wieder mit den anerkennenden Stellen abstimmen, ob mit dem Geplanten und dessen Umsetzung die

volle Gleichwertigkeit erreicht werden kann. Damit dieses Vorgehen erfolgreich werden kann, ist es notwendig, dass man selbst für die oben genannten Personen und Institutionen als "dafür verantwortlich" wahrgenommen und als zentrale Schnittstelle akzeptiert wird, die als vertrauenswürdige Ansprechperson bei allen Fragen zur Verfügung steht und auch zwischen den verschiedenen Interessen vermitteln kann. Die Grundlage für diese Position bildet die Sicherstellung eines kompetenten, offenen und vertrauensvollen Informationsflusses zwischen allen Beteiligten. Das erfordert zum einen bedingungslose positive Wertschätzung, Empathie und Kongruenz, das sind die Grundhaltungen in jeder Beratung, zum anderen vorhandenes Fachwissen über Berufsund Arbeitswelt und ein eloquentes Auftreten.

Auch wenn mit dem gemeinsamen Ziel für die Anpassungsqualifizierung, den Ausgleich wesentlicher Unterschiede für die erfolgreiche vollwertige Anerkennung, eine gute Grundlage für eine Zusammenarbeit gegeben ist, steht und fällt die Kooperation mit dem Nutzen, den jede beteiligte Stelle für sich herausziehen kann. Daher ist es ideal, win-win-Situationen herzustellen und die jeweiligen Vorteile den einzelnen Beteiligten immer wieder klar darzustellen. Desweiteren muss besonders darauf geachtet werden, dass der Prozess sich entlang der formalen Kompetenzbereiche und institutionellen Rollenzuweisungen der Partner bewegt. Ebenso ist darauf zu achten, dass die Koordinierung die anfallenden Aufgaben mit den jeweils beteiligten Stellen abstimmt und die Vereinbarungen nach außen deutlich kommuniziert. So kommen keine Zweifel auf, wer für welchen Bereich bei der Planung und Umsetzung der betrieblichen Anpassungsqualifizierung zuständig ist.

Ist die Anpassungsqualifizierung gestartet, d.h. die Planung abgeschlossen und der Ablauf allen Beteiligten deutlich, kann die Verantwortung über den Prozess sukzessive und transparent aus der Hand gegeben werden. Unserer Erfahrung nach wird sich eine Anpassungsqualifizierung mit einer Dauer von mehreren Monaten, z.T. sogar länger als einem Jahr, immer mehr verselbstständigen. Je nach Ermessen kann es sinnvoll sein, gerade in der Anfangsphase regelmäßig nachzufragen, wie die Anpassungsqualifizierung läuft, auch um letzte Missverständnisse zu klären. Natürlich bleibt es wichtig, bei aufkommenden Schwierigkeiten oder Unklarheiten als Ansprechperson weiterhin zur Verfügung zu stehen. Bei bestehenden Problemen werden dann eher Impulse gesetzt als Lösungen präsentiert. Die Aktivität wird immer mehr auf die Beteiligten, speziell auf die Teilnehmende bzw. den Teilnehmenden übertragen. Die Aufgabe wandelt sich immer mehr vom Begleiten der Anpassungsqualifizierung zum Beobachten derselben.

#### 4. Sprachförderung innerhalb der Anpassungsqualifizierung

In der Anpassungsqualifizierung spielt das Thema Sprache eine wichtige Rolle. Zwar werden im nichtreglementierten dualen Bereich bei der Gleichwertigkeitsprüfung lediglich die nachgewiesenen fachlichen
Kenntnisse und Praxiszeiten mit den Ausbildungsinhalten und Vorgaben des deutschen Referenzberufs verglichen, so dass der Nachweis eines bestimmten Sprachniveaus nicht erforderlich ist. Andererseits kommt es
innerhalb von beruflichen Tätigkeiten immer zu verschiedenen Sprachhandlungen wie Kundengesprächen,
Schriftverkehr oder Dokumentationspflichten, für die gewisse berufliche Sprachkompetenzen (d.h. allgemeinsprachlich, fachsprachlich und bildungssprachlich) erforderlich sind. Daher können für den Ausgleich wesentlicher Unterschied indirekt doch bestimmte Sprachanforderungen bestehen. Zudem werden für den Besuch
einer Qualifizierung zum Erwerb theoretischer Inhalte häufig ebenfalls Sprachkenntnisse auf einem bestimmten Niveau vorausgesetzt.

In unserem Projektkonzept hatten wir vorgesehen, die Sprachförderung bedarfsorientiert zu gestalten. Darunter subsummierten wir nicht nur den Bedarf der Teilnehmenden oder der Unternehmen bzw. Bildungsanbieter, sondern auch den Bedarf, der in den wesentlichen Unterschieden wie oben beschrieben impliziert ist. Daher

lautete unsere Leitfrage für die Feststellung, ob Sprachförderung erforderlich ist: Kann der Ausgleich der wesentlichen Unterschiede mit den vorhandenen Sprachkenntnissen gemeistert werden?

Wir planten die Sprachförderung begleitend umzusetzen, d.h. im Unternehmen vor Ort bzw. parallel zur Qualifizierung. Dafür gingen wir in einen engen Austausch mit den Zuständigen aus Unternehmen bzw. Bildungsanbieter, da diese nah an der Praxis bzw. an den Qualifizierungsanforderungen einschätzen können, in welchem Umfang und mit welchen Inhalten zusätzliche Sprachförderung erforderlich ist. Lediglich für die allgemeinsprachliche Sprachstanderhebung setzten wir standardisierte Deutschtests für Zuwanderer von der telc gGmbH oder dem Goethe-Institut ein.

Es hat sich gezeigt, dass die Umsetzung einer individuellen berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprachförderung großen Einfallsreichtum und Flexibilität erfordert. Eine Strategie hierbei kann sein, die Sprachförderung relativ häufig (z.B. einmal in der Woche) vor Ort anzusetzen. Dies ist jedoch nur umsetzbar, wenn der zeitliche Aufwand für die An- und Abreise nicht zu groß ausfällt. Eine weitere Strategie ist die Nutzung des Post- oder E-Mail-Verkehrs, um Aufgaben, Lösungen und Korrekturen auszutauschen. Hierbei öffnen sich jedoch zwei Problemfelder

- Zum einen kann die Sprachkompetenz auf diesem Weg nur begrenzt gefördert werden; Hören und Sprechen sind so gar nicht prüf- und förderbar. Dem kann vielleicht durch regelmäßige Kontakte über z.B. Skype entgegengewirkt werden. Dies erfordert jedoch auf beiden Seiten eine Affinität dazu und das Vorhandensein der technischen Voraussetzungen sowie ein völlig anderes Sprachförderkonzept und ist somit zunächst mit größerem Aufwand verbunden als der klassische Sprachunterricht.
- Zum anderen ist bei fehlendem persönlichem Kontakt eine individuelle Sprachförderung nur schwer möglich. Erst vor Ort können die Rahmenbedingungen geprüft, zeitnah interveniert und z.B. Sprachfallen als Quelle von Missverständnissen aufgedeckt und bearbeitet werden. Auch ist es im direkten Austausch eher möglich, Unstimmigkeiten wahrzunehmen und darauf einzugehen, die nicht offen angesprochen werden. Dies alles stärkt die kontinuierliche Motivation der oder des Teilnehmenden sowie die Unterstützungsbereitschaft des Unternehmens.

Vor diesem Hintergrund sprechen wir uns dafür aus, bezüglich der individuellen berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprachförderung einen kleinen Aktionsradius zu wählen.

### Das Vorgehen bei der Planung und Koordinierung von betrieblichen Anpassungsqualifizierungen im dualen Bereich

Die folgende Tabelle stellt in kompakter Form den detaillierten Ablauf im Planungs- und Koordinierungsprozess für Anpassungsqualifizierung dar. Aufgrund der Erfahrungen aus der Projektarbeit können **drei aufeinanderfolgenden Handlungsbereiche** identifiziert werden:

#### 1. Gespräch mit Teilnehmenden

Das Gespräch dient dazu, die formalen Vorgaben im IQ Zusammenhang zu erfüllen und alle für die Koordinierung notwendigen Belege und Informationen bei den Teilnehmenden einzuholen.

#### 2. Hintergrundrecherche für die Planung

Die anschließende Recherche vervollständigt die Informationen zum Berufsbild und dem Anerkennungsbescheid sowie den Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in der jeweiligen Region (arbeitsort- oder wohnortnah).

#### 3. Aktivitäten während der Koordination

Nach dem Einholen aller relevanten Informationen beginnt die eigentliche Koordinierungsarbeit, d.h. die Einbeziehung und Abstimmung mit allen für die Durchführung der Anpassungsqualifizierung erforderlichen Stellen.

	Die Aufgabe der Beratungsfachkraft				
Der/die Teilnehmende erhält	Allgemeine Informationen zum Projekt geben.				
Der/die Teilnehmende erhält eine Vorstellung darüber, wo- rum es überhaupt geht.	<ul> <li>Über das Projekt und die allgemeine Gestaltung von Anpassungsqualifi- zierung informieren.</li> </ul>				
	<ul> <li>Auf die hohe Individuali- tät der Anpassungsquali- fizierung hinweisen.</li> </ul>				
	<ul> <li>Noch keine Aussage über die Dauer bis zu vollwer- tigen Anerkennung tref-</li> </ul>				
	fen.				
Rollen- und Aufgabenverteilung in der Planung und Koordinierung klären.					
Dem/der Teilnehmende wird deutlich, welche Aufgaben er selbst zu bewältigen hat. So können falsche Erwartungshal- tungen gegenüber der Bera- tungsfachkraft verhindert wer- den.	<ul><li>Ein eindeutiges Rollenbild vermitteln.</li><li>Klar kommunizieren: Be-</li></ul>				
	werbungscoaching und Arbeitsvermittlung ist NICHT Aufgabe der Bera-				
	tungsfachkraft.				
	<ul> <li>Den Datenschutz gewähr- leisten.</li> </ul>				
	<ul> <li>Die Vorgaben der Mittel- geber erfüllen.</li> </ul>				
inholen.					
Sowohl die Kenntnis über die Daten selbst als auch die Er- laubnis, sie weitergeben zu	<ul> <li>Über die erforderliche Datenweitergabe an die Arbeitsverwaltung, Un- ternehmen und Bildungs-</li> </ul>				
	der Planung und Koordinierung klär  Dem/der Teilnehmende wird deutlich, welche Aufgaben er selbst zu bewältigen hat. So können falsche Erwartungshaltungen gegenüber der Beratungsfachkraft verhindert werden.				

1. Gespräch mit Teilnehmenden (ca. 3 Stunden in ein bis zwei Terminen)						
Was?	Warum?	Die Aufgabe der Beratungsfachkraft				
→ evtl. Abschlusszeug- nisse und Stundenta- fel (in Übersetzung)  → evtl. Arbeitszeugnisse (falls aus dem Aus- land, in Übersetzung)  → Lebenslauf	duelle Planung und Koordinie- rung unter Einbeziehung wei- terer Stellen ungemein.	träger aufklären.				
→ evtl. Deutsch- Zertifikat						
→ Weiteres, wenn er- forderlich oder sinn- voll						
→ Wenn der/die Teil- nehmende SGB II-/III- Kundin oder Kunde ist, dann sich folgen- des geben lassen:						
■ zuständiges Jobcen- ter/zuständige Agentur für Arbeit						
<ul> <li>Name und Kontakt- daten der Integrati- onsfach- kraft/Vermittlungsfa chkraft (wenn mög- lich)</li> </ul>						
Die aktuelle Situation des/der Tei	Inehmenden besprechen.					
<ul> <li>Folgende Aspekte mit einbeziehen:         → Wohnen         → Familie         → Arbeit         → Sprache         → Gesundheit</li> </ul>	Nur durch die Kenntnis der persönlichen Situation des/der Teilnehmenden wird es möglich, die weitere Planung der Anpassungsqualifizierung daran auszurichten.	<ul> <li>Darüber informieren, warum diese Informationen für den weiteren Prozess wichtig sind.</li> <li>Vertrauensverhältnis aufbauen.</li> <li>Sensibel aber nicht zu zurückhaltend nachfragen.</li> </ul>				
<ul> <li>Den Sprachstand einschätzen.</li> <li>Bedarf des/der Teilnehmenden erfragen.</li> <li>Einschätzung des Sprachstands mit Hilfe von Tests (telc, Goethe-Institut)</li> </ul>	Auch wenn kein Sprachnachweis für die vollwertige Anerkennung erforderlich ist, beinhaltet die Berufsausübung immer spezifische Sprachhandlungen.	<ul> <li>Einschätzen, ob Ausgleich der wesentlichen Unterschiede mit den vorhandenen Sprachkenntnissen gemeistert werden kann.</li> <li>Bei Bedarf mit Fachkundigen Rücksprache halten.</li> </ul>				

#### 2. Hintergrundrecherche für die Planung Die Aufgabe der Was? Warum? Beratungsfachkraft Weitere Informationen zum Referenzberuf und zu den Auflagen aus dem Bescheid einholen. Gerade gegenüber den Unter-Sich ein grobes Bild ma- Folgende Quellen nutzen: nehmen stärkt dieses Wissen, chen von dem Berufsbild, → zur Berufstätigkeit: worum es in der Tätigkeit und den fehlenden Ausbil-BERUFENET der Agenin der entsprechenden Ardungsinhalten und den tur für Arbeit beitswelt geht, die Position der Beschäftigungsmöglich-→ zu den fehlenden thekeiten auf dem Arbeits-Beratungsfachkraft. oretischen Fachmarkt. kenntnissen: BERU-FENET der Agentur für Arbeit wesentliche Unterschiede mit der Ausbildungsverordnung abgleichen bei Unklarheiten Ansprechpartner/in der anerkennenden Stelle kontaktieren → zum regionaler Arbeitsmarkt: JOBBÖRSE der Agentur für Arbeit Geeignete wohnortnahe oder arbeitsortnahen Bildungsanbieter identifizieren. Wenn theoretische Fachkennt- Jede Institution der beruflichen Bildung einbezienisse fehlen, kann die Anpashen. sungsqualifizierung durch Einbeziehung von bestehenden → Bildungsträger externen Angeboten ergänzt $\rightarrow$ Berufsbildungszentren werden (außerbetriebliche → Berufsschulen Ausbildung, überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen, Berufsschulunterricht). Möglichkeiten zur Verbesserung beruflicher Sprachkompetenzen ausfindig machen (falls erforderlich) Vorhandene/frei zugäng-Solche Tools können zur Unter- Alternative Wege zum liche Angebote nutzen. stützung des Fachspracher-Fachsprachenerwerb werbs genutzt und weitergeentwickeln. → kostenlose Onlinegeben werden. Bei Bedarf einen Sprach-Angebote kurs zur Förderung der → Homepages mit Glos-Allgemeinsprache von exsaren und Erklärungen ternen Sprachkursanbie- $\rightarrow$ Fachbücher undtern vorschalten.

Zeitschriften

Vas?	Warum?	Die Aufgabe der Beratungsfachkraft					
Wenn der/die Teilnehmende SG	B II-/III-Kunde ist, Kontakt zum Fallma	nnagement/zur Vermittlung					
herstellen.							
<ul> <li>Die Bedeutung der Teilanerkennung erläutern.</li> <li>Den Zweck und das Ziel von Anpassungsqualifizierung aufzeigen.</li> <li>Das weitere Vorgehen abstimmen.</li> </ul>	Ohne die Zustimmung der Arbeitsvermittlung geht gar nichts. Meistens ist diese froh über die zusätzliche Unterstützung. Daher sollte der Kontakt so früh wie möglich hergestellt werden.	<ul> <li>Immer in Abstimmung mit der Arbeitsvermitt- lung/dem Fallmanage- ment und nicht aneinan- der vorbei beraten.</li> </ul>					
Dem/der Teilnehmenden im rea	listischen Rahmen bei der Arbeitsplat	zsuche/Bewerbung helfen.					
<ul> <li>Die Aktivität des/der Teilnehmenden einfordern.</li> <li>Unternehmen parallel zur Bewerbung persönliche/telefonische informieren.</li> <li>Multiplikatoren als "Türöffner" nutzen.</li> <li>Die Bedeutung der Teilanerkennung erläutern.</li> <li>Den Zweck und das Ziel von Anpassungsqualifizierung aufzeigen.</li> </ul>	Die Information über die berufliche Anerkennung ergänzt die Bewerbung, da die Teilanerkennung von Unternehmen häufig nicht eingeordnet werden kann.  Siehe hierzu auch die Materialien im Anhang.	<ul> <li>Klare Grenzen ziehen, den/die Teilnehmende/n einbinden und ihm/ihr nicht alles aus der Hand nehmen.</li> <li>Die Bewerbung des/der Teilnehmenden ergänzen.</li> <li>Unternehmen über den Zusammenhang berufliche Teilanerkennung/ Anpassungsqualifizierung aufklären.</li> </ul>					
Wenn ein Unternehmen gewon	nen wurde, die Kooneration aushauen						
<ul> <li>Wenn ein Unternehmen gewon!</li> <li>Die Belange und Rahmenbedingungen des Unternehmens kennenlernen.</li> <li>Wenn theoretische Fachkenntnisse fehlen, mögliche Wege der Umsetzung von Anpassungsqualifizierung darlegen:</li></ul>	nen wurde, die Kooperation ausbauen  Die betriebliche Anpassungsqualifizierung muss auch an den Bedingungen, die der Betrieb vorgibt, ausgerichtet werden.  Häufig fällt der Aufwand für das Unternehmen viel geringer aus, als es das zunächst annimmt. Hier gilt es Zuversicht zu vermitteln.	<ul> <li>Vertrauen bei dem Unternehmen aufbauen.</li> <li>Die Anpassungsqualifizierung so unkompliziert wie möglich darstellen.</li> <li>Die Unterstützungsleistung deutlich hervorheben.</li> </ul>					

#### 3. Aktivitäten während der Koordination Die Aufgabe der Was? Warum? Beratungsfachkraft Formen der Sprachförderung am Arbeitsplatz aufzeigen. Formen der Korrektur mit Die Fachsprache lernt sich am Vorgesetzten und Mitardem/der Teilnehmenden leichtesten im Kontext der bebeitenden für die Komvereinbaren. ruflichen Tätigkeit. Durch kleiplexität der deutschen ne Anpassungen in der alltägli-Sprache sensibilisieren. • Formulare, z.B. für die chen Routine kann dieser Pro-Die sprachlichen Heraus-Dokumentation oder für zess unterstützt werden. forderungen in der Ardie Auftragsvergabe er-In der Anfangsphase der Anbeitstätigkeit aufzeigen. läutern oder/und vereinpassungsqualifizierung sollten fachen. Die Entwicklung der hierzu Ideen eingebracht und Deutschförderung am Eine Kollegin oder einen Impulse von außen gesetzt Arbeitsplatz initiieren Kollegen im Unternehwerden. und unterstützen. men als Ansprechperson bei Fragen zur Fachsprache benennen. Wenn theoretische Fachkenntnisse fehlen, Kooperation mit geeigneten Bildungsanbietern aufbauen. Die Bedeutung der Teil-Häufig sehen Bildungsanbieter Von der Möglichkeit des nicht den Nutzen, der sich für punktuellen Besuchs der anerkennung erläutern. sie eröffnet: Die Erschließung Angebote überzeugen. Den Zweck und das Ziel neuer Zielgruppen, wenn sie Bei SGB II-/III-Kunden für von Anpassungsqualifizieihr Angebot für den punktueleine mögliche Kostenrung aufzeigen. len Besuch öffnen. übernahme durch die Ar-Möglichkeiten der Nutbeitsverwaltung die Förzung von bestehenden derbedingungen beach-Angeboten besprechen ten. → einzelne Ausbildungsabschnitte → Lehrgänge $\rightarrow$ Unterrichtsfächer Inhaltliche Abstimmung mit allen Beteiligten erreichen: • Zu den Beteiligten zählen: Wichtig ist, dass allen Beteilig- Endgültige Absprachen ten deutlich wird, wer für was treffen, damit die Anpas- $\rightarrow$ Teilnehmende/r zuständig ist. Dabei sind formasungsqualifizierung star-→ Fallmanagement/ le Kompetenzbereiche, instituten kann. Vermittlung (bei SGB tionelle Rollenzuweisungen Die Vereinbarungen am II-/III-Kunden) und bestehende Rahmenbebesten schriftlich festhal- $\rightarrow$ Unternehmen dingungen zu beachten. ten und jedem aushändi-

gen.

 $\rightarrow$  Bildungsanbieter

#### Anhang für Bewerbungsunterlagen

Der **Anhang** enthält zwei im IQ Teilprojekt entwickelte Instrumente:

- **Textbausteine** dienen als Formulierungshilfen für das Anschreiben einer Bewerbung, wenn sich Anerkennungssuchende mit einer Teilanerkennung bei Unternehmen bewerben möchten. Zunächst wird die Teilanerkennung erläutert und die wesentlichen Unterschiede je nach Defizit (nur Theorie, nur Praxiszeit, sowohl Theorie und Praxiszeit) benannt.
- Ein Informationsblatt zur betrieblichen Anpassungsqualifizierung (s. Kopiervorlage) ergänzt die Erläuterungen im Anschreiben und informiert über den Zweck von Anpassungsqualifizierung und wie sie im Unternehmen umgesetzt werden kann. In der Formulierung und Gestaltung haben wir vor allem nutzenorientiert argumentiert und im Besonderen die Vorteile für das Unternehmen herausgestellt. Das Informationsblatt kann direkt einer Bewerbung beigefügt oder eigenständig als Werbetool für Anpassungsqualifizierung in dualen Berufen eingesetzt werden.

#### a) Textbausteine für das Anschreiben einer Bewerbung

Sehr geehrte ...,

ich habe mit Aufmerksamkeit Ihre Anzeige [Fundort] über die offene Stelle als [Stellenbezeichnung] gelesen.

In [Land] habe ich bereits eine Ausbildung als [Berufsbezeichnung] absolviert. Diese Ausbildung wurde im [Monat Jahr] von der [anerkennende Stelle] [Ergänzung bei IHK-FOSA: (das bundesweite Kompetenzzentrum deutscher Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse)] teilweise anerkannt. Eine Kopie des Anerkennungsbescheids liegt meinen Unterlagen bei.

[wenn nur Praxiszeit fehlt]

Laut [anerkennende Stelle] verfüge ich über alle theoretischen Kenntnisse, die für die Ausübung des Berufes wesentlich sind. Ich benötige jedoch noch [Dauer] einschlägige Berufserfahrung, um die vollwertige Anerkennung zu erreichen.

[wenn nur Theorieteile fehlen]

Laut [anerkennende Stelle] benötige ich noch einschlägige Berufserfahrung in dem Teilbereich / den Teilbereichen [Zitat aus dem Bescheid] der deutschen Berufsausbildung, um die vollwertige Anerkennung zu erreichen.

[wenn Praxiszeit und Theorieteile fehlen]

Laut [anerkennende Stelle] benötige ich noch einschlägige Berufserfahrung in dem Teilbereich / den Teilbereichen [Zitat aus dem Bescheid] der deutschen Berufsausbildung sowie den Nachweis über [Dauer] entsprechender Berufstätigkeit, um die vollwertige Anerkennung zu erreichen.

Durch eine Beschäftigung in Ihrem Unternehmen als [Stellenbezeichnung] kann ich diese Auflagen erfüllen. Das beiliegende Informationsblatt gibt Auskunft über diese "Betriebliche Anpassungsqualifizierung".

#### b) Informationsblatt für Unternehmen

## Betriebliche Anpassungsqualifizierung in dualen Berufen

#### Was ist eine betriebliche Anpassungsqualifizierung?

- Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss können die Gleichwertigkeit mit einem deutschen Berufsabschluss bei entsprechenden zuständigen Stellen anerkennen lassen. Für duale Berufe prüft die IHK FOSA bzw. die HWK die Anträge und erstellt Bescheide über volle Gleichwertigkeit oder bei festgestellten wesentlichen Unterschieden in den Ausbildungsinhalten eine teilweise Gleichwertigkeit.
- Bei fehlenden Ausbildungsinhalten können die Fachkräfte durch eine betriebliche Anpassungsqualifizierung im entsprechenden Berufsfeld und Arbeitsbereich die wesentlichen Unterschiede ausgleichen und durch einen erneuten Antrag die volle Gleichwertigkeit ihres im Ausland erworbenen Berufsabschluss erlangen.
- Die betriebliche Anpassungsqualifizierung wird im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, das Sie mit dem Teilnehmenden vereinbaren, durchgeführt.
- Die Dauer der Anpassungsqualifizierung ist im Gleichwertigkeitsbescheid festgelegt.

#### Was bedeutet Anpassungsqualifizierung für Ihr Unternehmen?

- Sie können die Fachkraft von Anfang an nahezu wie eine/n qualifizierte/n Mitarbeiter/in einsetzen, da ein ausländischer Berufsabschluss vorliegt.
- Sie unterstützen die Fachkraft durch Ihr Fachwissen z.B. durch die Einarbeitung in die betrieblichen Abläufe und ggf. mit Ihrer betrieblichen Ausstattung.
- Die Tätigkeiten und der Erwerb von Fachkenntnissen werden von der Fachkraft dokumentiert und vom Unternehmen bestätigt.
- Am Ende der Anpassungsqualifizierung kann Ihnen eine qualifizierte und betriebsnah eingearbeitete Fachkraft zur Verfügung stehen.

Haben Sie i	noch Fragen? Bitte rufen Sie uns an oder schreiber	n Sie eine Mail.
Kontakt:		



www.hessen.netzwerk-iq.de www.netzwerk-iq.de

Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung IQ"