



ADLER MANAGEMENT  
BERLIN-STOCKHOLM

## Innovative Soft Skills Diagnostik<sup>1</sup> für langzeitarbeitslose Teilnehmer/innen - Erfahrungen aus der Integrationsbegleitung von Langzeitarbeitslosen



<sup>1</sup> nach der CA-Methode; [www.softskillers.de](http://www.softskillers.de) (ab 1.9.19); [www.camethod.com](http://www.camethod.com)

## Inhalt

|                                                                                                              |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Vorbemerkung                                                                                                 | 3 |
| Erfahrungen bei der Durchführung                                                                             | 3 |
| Ergebnisse des Assessments - Grundlage für eine Erfolgswerkstatt                                             | 3 |
| Ableitungen für eine Erfolgswerkstatt                                                                        | 4 |
| Zusammenfassung                                                                                              | 5 |
| Anhang 1 - Kompetenzmatrix vermittlungsfähige/r Teilnehmer/in                                                | 6 |
| Anhang 2 - Beispiele für Stressoren in einzelnen Kompetenzen                                                 | 7 |
| Anhang 3 - Ausprägung der Kompetenzen in einer zufällig gewählten Gruppe von Teilnehmer/innen des Assessment | 8 |

## Vorbemerkung

Im Rahmen zweier Projekte der WEQUA GmbH zur Integrationsbegleitung<sup>2</sup> im Landkreis OSL wurde im Zeitraum von 03/2018 bis 04/2019 mit 75 Teilnehmer/innen ein neuartiges auf der Methode der Farbassoziation basierendes Soft Skills Assessment durchgeführt. Aus Basis dieser Teilnehmermenge lassen sich konkrete Schlüsse bezüglich einer weiteren Anwendung der Methodik als Baustein in der Arbeit mit den Teilnehmer/innen ziehen.

Das Assessment dauert ca. 20-30 min. zuzüglich einer Einführung. Dazu kommt noch der Zeitaufwand für Auswertung, Gespräch und Erstellung eines Soft Skills Report. In Summe benötigt man etwa 3 Stunden pro Teilnehmer/in.

Im Assessment ermittelten wir die aktuelle, objektive Ausprägung von 15 arbeitsmarktrelevanten Soft Skills sowie Aussagen zu deren aktueller Inanspruchnahme (Reserven, Gleichgewicht, Überforderung). Für jede Kompetenz generiert die Methodik zudem objektive Aussagen zu Motivatoren, Bremsen und Blockaden. Jedes Assessment wurde in einem individuellen Gespräch ausgewertet und die wesentlichen Ergebnisse in einem Bericht festgehalten, der den Teilnehmer/innen zur Verfügung gestellt wurde.

## Erfahrungen bei der Durchführung

Grundsätzlich kommt der Test bei den Teilnehmer/innen positiv an, die Farbassoziation wurde von den meisten als interessant und neu angesehen. Die Einstiegsschwelle ist vergleichsweise niedrig, es sind nur grundlegende Kenntnisse im Umgang mit Computern notwendig. Da die Teilnehmer/innen dem System gegenüber anonym bleiben und außer Geschlecht und Alter keine weiteren Informationen erfragt werden, sind die Startvoraussetzungen für jeden gleich.

Die Auswertungsgespräche verliefen im Grunde immer sehr konsensorientiert, d.h. die Teilnehmer/innen fanden sich in den Ergebnissen wieder bzw. reflektierten diese bewusst. Einzig bei 2 Teilnehmer/innen waren auch nach Wiederholung des Assessment die Ergebnisse nicht nutzbar.

Ausgeschlossen vom Assessment sind Menschen mit psychologischen Problemen oder schweren Depressionen bzw. anderen, die Psyche massiv beeinträchtigenden Erlebnissen.

## Ergebnisse des Assessments - Grundlage für eine Erfolgswerkstatt

Grundsätzlich lässt sich zunächst feststellen, dass die Ausprägung von Soft Skills auch unter nicht arbeitstätigen Menschen erhalten bzw. entwickelt werden kann.

---

<sup>2</sup> 2 Projekte der WEQUA GmbH im Landkreis OSL

Gut ein Viertel der Teilnehmer/innen wiesen ausgeprägte Profile auf, die eine **klare Empfehlung bezüglich der Integration auf dem Arbeitsmarkt** ermöglichten.

Genau so gab es aber auch Teilnehmer/innen, bei denen schon aus alleiniger Sicht auf die Soft Skills klar wurde, dass eine **Integration am Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit kaum gelingen** wird.

Dazwischen bewegen sich Teilnehmer/innen, bei denen abgewogen werden muss, inwieweit die Nutzung eines der vielfältigen arbeitsmarktpolitischen Instrumente, etwa eine **Qualifizierung oder ein Praktikum sinnvoll** erscheinen kann. Hier ist der Blick auf die aktuelle Ausprägung **einzelner Kompetenzen mit Schlüsselbedeutung** wichtig, dies sind etwa: Lebenslanges Lernen, Effektivität, Kooperation und effektive Kommunikation.

Die Analyse eines Teils der Gruppe ergab folgende Auffälligkeiten in bestimmten Kompetenzen:

- **wenig ausgeprägt** sind zumeist die Kompetenzen **Unternehmertum, Unabhängigkeit und Proaktive Herangehensweise**; wir können dies als (Mit-)ursache der Arbeitslosigkeit der Teilnehmer/innen sehen
- als Ergebnis der Arbeitslosigkeit hingegen kann die ebenfalls im Mittel **schlecht ausgeprägte Effektive Kommunikation** angesehen werden; ebenfalls wenig entwickelt sind meist Beeinflussungs- und Führungskompetenzen
- **höher als erwartet** fällt die **Stressresistenz** aus; dies deutet darauf hin, dass die meisten Teilnehmer/innen (teilweise entgegen eigenem Behaupten oder Auftreten) innerlich durch die Arbeitslosigkeit in einer gestressten Situation sind - und über die Jahre eine Resistenz entwickeln; hier finden wir zudem die meisten Stressoren (z.B. Frust, Scham, Einsamkeit,...)

Alle anderen Kompetenzen zeigen weniger Auffälligkeiten, das heißt, wir finden diese unter arbeitslosen Menschen in etwa durchschnittlicher Ausprägung und mit normalen Schwankungen (vgl. Anhang 3).

## Ableitungen für eine Erfolgswerkstatt

Das Assessment von Soft Skills kann ein Einstiegsmodul in eine modulare Aktivierung von Langzeitarbeitslosen sein, da wir innerhalb kurzer Zeit folgende wesentliche Informationen als Grundlage für Empfehlungen zur weiteren Arbeit mit den Teilnehmer/innen erhalten:

1. Es ist klar erkennbar, ob die Ausprägung von einzelnen oder mehreren Soft Skills so ist, dass sich ein Matching direkt auf den 1. Arbeitsmarkt lohnt. In diesem Fall kann begleitend auf Basis des Assessments individuell mit den Teilnehmer/innen gearbeitet werden (Coaching, etwa bei der Bewältigung von Blockaden).

2. Bei denjenigen Teilnehmer/innen, die noch nicht integrationsfähig sind, kann auf Basis des Assessments abgeleitet werden, ob Weiterbildungen sinnvoll sind (wesentlicher Indikator: Kompetenz „Lebenslanges Lernen“).
3. Teilnehmer/innen, die weder in Weiterbildungen noch direkt in den 1. Arbeitsmarkt vermittelbar sind, können auf Basis des Indikators „Effektivität“ gezielt in Praktika oder aber in Arbeitsumgebungen integriert werden, wo sie wieder Arbeitsroutine entwickeln können (Werkstätten oder MAE, ...).
4. Nach bisherigen Erfahrungen benötigen sicher ein Drittel bis die Hälfte der Teilnehmer/innen Trainings in Effektiver Kommunikation, sowohl zur Entwicklung der Kompetenz als auch zur Auflösung von Blockaden. Auf Basis des Soft Skills Assessments kann hier eine Empfehlung für das Trainingslevel<sup>3</sup> abgegeben werden (Basis oder Medium). Diese Trainings können ggf. mit einzelnen Übungen zur Kooperationskompetenz ergänzt werden.

Grundsätzlich gilt, dass beim Assessment immer die Ganzheit der Kompetenzen ausgewertet wird, auch wenn hier gerade ein paar Schwerpunkte definiert wurden.

## Zusammenfassung

Das Soft Skills Assessment durch Farbassoziation bietet aufgrund seiner Alleinstellungsmerkmale eine Reihe von Vorteilen und sich dadurch als neuer, **innovativer Einstieg in die Aktivierung von Langzeitarbeitslosen** an.

Die Präzision und Objektivität der Ergebnisse, kombiniert mit den sehr umfassenden Informationen zu Motivatoren und Stressoren in einzelnen Kompetenzen, lassen die oben genannten Entwicklungsoptionen sehr gut ableiten und werden vor allem in kurzer Zeit generiert.

Marco Bünger

Senior Consultant SoftSkillers Programm

---

<sup>3</sup> jedes Training umfasst 3 Tage, unabhängig vom Level

## Anhang 1 - Kompetenzmatrix vermittlungsfähige/r Teilnehmer/in

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                      |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 Effektive Kommunikation</li> <li>2 Zusammenarbeit</li> <li>3 Unternehmertum</li> <li>4 Flexibilität</li> <li>5 Kundenorientierung</li> <li>6 Effektivität</li> <li>11 Proaktive Herangehensweise</li> <li>13 Recherche und Handhabung von Informationen</li> <li>15 Beeinflussung Anderer</li> </ul> |                                                                                                      |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>7 Unabhängigkeit</li> <li>9 Planung und Organisation</li> <li>14 Führung</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>10 Lebenslanges Lernen</li> <li>12 Stressresistenz</li> </ul> |
|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>8 Problemlösung</li> </ul>                                    |

Die ausgeprägten Kompetenzen - besonders im Bereich Beziehungs- und Servicekompetenzen - ließen eine schnelle Vermittlung in eine Tätigkeit mit stetem Kundenkontakt zu.

So wie es solche Beispiele gibt, erhalten wir genauso auch Profile mit gar nicht oder nur minimal entwickelten Kompetenzen - Fälle für eine behutsame Entwicklung außerhalb des 1. Arbeitsmarkts.

## Anhang 2 - Beispiele für Stressoren in einzelnen Kompetenzen

| 1 EFFEKTIVE KOMMUNIKATION                                                         |                                                                                   |                                                                   |                             |                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  |  | Ich höre, Telefon, Ich kommuniziere mit meinem Supervisor, E-Mail | Interview / Gespräch        | Ich rede, Reaktion der Umgebung |
| MEINE INNERE MOTIVATION                                                           | ICH FÜHLE MICH IN INNERER BALANCE                                                 | WAS MICH MOTIVIERT UND BELOHNT                                    | WAS MICH BREMST UND ERMÜDET | WAS MICH IN RAGE BRINGT         |

Hier sehen wir ein Beispiel für eine/n Klienten/in, bei dem aufgrund multipler Stressoren kein Vorstellungsgespräch erfolgreich verlaufen kann. Es bietet sich hier ein Training an (Effektive Kommunikation, Level Medium), sowie ggf. ein Praktikum als Brücke in Arbeit.

| 6 EFFEKTIVITÄT                                                                     |                                                                                   |                                |                             |                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
|  |  | Arbeitsziel, Geld              |                             | Ich möchte, Meine Arbeit, Überstunden |
| MEINE INNERE MOTIVATION                                                            | ICH FÜHLE MICH IN INNERER BALANCE                                                 | WAS MICH MOTIVIERT UND BELOHNT | WAS MICH BREMST UND ERMÜDET | WAS MICH IN RAGE BRINGT               |

Dieses Beispiel kennzeichnet eine starke Angst bzw. Blockade eigenen Willens und von Arbeit an sich. Besonders wird aber ersichtlich, dass der/die Teilnehmer/in zeitlich eingegrenzt ist und ggf. keine Überstunden bzw. auch nicht in Vollzeit arbeiten kann. Gründe dafür können zu pflegende Angehörige sein oder Kinder (alleinerziehend).

Die Indikatoren zeigen uns sowohl gut motivierbare, offene Teilnehmer/innen, aber auch Gefahren von Burn-Outs an.

## Anhang 3 - Ausprägung der Kompetenzen in einer zufällig gewählten Gruppe von Teilnehmer/innen des Assessment



Das Gruppenprofil zeigt einige durchschnittlich verteilte Kompetenzen und die oben beschriebenen, leicht signifikanten Defizite bzw. „Höhen“. Die Interpretation ist dabei teilweise plausibel (vgl. weiter oben), bleibt aber Vermutung.