

## Berufliche Fähigkeiten entdecken und nutzen



Motivbild: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

Dank eines neuen Testverfahrens namens MYSKILLS können Gastronomen dem Fachkräftemangel etwas entgegensetzen und berufserfahrene Köche finden sowie qualifizieren.

„Wir erleben eine erosionsartige Entwicklung bei den Köchen“, sagt Andre Eppe, Bereichsleiter Personal- und Beteiligungsmanagement bei apetito catering. „Die Zahl der Auszubildenden und der Zahl der im angestammten Beruf tätigen Köche ist rückläufig. Gleichzeitig besteht seitens der Arbeitgeber ein hoher Bedarf an Köchen. Aus diesem Grund müssen wir neue Wege gehen. Dazu zählt auch, Menschen mit unterschiedlicher Herkunft und Qualifikation eine Perspektive im Küchenbereich zu bieten. Qualifizierung und Entwicklung dieser Mitarbeiter innerhalb unserer apetito Akademie ist eine der großen Aufgaben.“

Viele Unternehmen suchen voll ausgebildete Alleskönner, aber die sind immer schwieriger zu finden. Dabei erledigen heute schon 70 Prozent der sogenannten „Ungelernten“ Aufgaben und Standardtätigen von Fachkräften. Mitarbeiter, die über langjährige Erfahrung verfügen, aber eben nicht über einen Ausbildungsabschluss. Ein neuer Test zeigt, was Menschen mit Berufserfahrung können: Das Testverfahren MYSKILLS zeigt, welche beruflichen Handlungskompetenzen sich Arbeitnehmer am Arbeitsplatz angeeignet haben, die keinen formalen oder in Deutschland anerkannten Berufsabschluss haben. Das können Flüchtlinge aus Syrien sein, aber auch viele Deutsche, die heute nicht mehr in ihrem ursprünglichen Ausbildungsberuf arbeiten.

MYSKILLS ist ein computergestützter, videobasierter Test, der von Jobcentern und Arbeitsagenturen angeboten wird. Um Sprachbarrieren zu verringern, ist der Test in sechs Sprachen verfügbar: Deutsch, Englisch, Arabisch, Farsi, Russisch und Türkisch. Er dauert ungefähr vier Stunden. Den Teilnehmern werden zirka 120 Fragen zu konkreten beruflichen Handlungssituationen gestellt. Derzeit gibt es den Test für acht Berufe ? darunter für den Beruf Koch/Köchin. Im Jahresverlauf sollen Tests für 30 Berufe zur Verfügung stehen. ?Auf dem MYSKILLS-Ergebnisbogen für den Beruf Koch sehen Arbeitgeber die einsetzbaren beruflichen Handlungskompetenzen von Bewerbern auf einen Blick?, sagt Küchenmeister Adolf Hunger, Betriebsleiter bei apetito catering für das Stammwerk Harsewinkel des Landmaschinenherstellers Claas, Prüfungsausschussvorsitzender für Küchenmeister der IHK Bielefeld ? und einer der Testentwickler des MYSKILLS-Tests für den Beruf Koch/Köchin (Lesen Sie hierzu auch das ausführliche Interview unten). ?Und zwar in sieben verschiedenen Handlungsfeldern: Spül- und Reinigungsarbeiten durchführen, Salate und Vorspeisen vorbereiten und herstellen, Beilagen und Suppen vorbereiten und herstellen, Süßspeisen herstellen, Fleisch- und Fischgerichte herstellen, den Küchenbetrieb leiten und im Service arbeiten. In enger Zusammenarbeit mit Vertretern der Kammern, Ausbildern, Köchen, Restaurantbesitzern und anderen Fachexperten aus der Gastronomie haben wir bei der Testentwicklung dafür gesorgt, dass die Fragen wirklich die reale Berufspraxis nach deutschen Standards betreffen. Gleichzeitig orientieren sich die Fragen und Anforderungen des Tests an den aktuellen Berufsbildungsplänen. ?

?Wichtig ist, die Ergebnisse des Tests richtig zu interpretieren?, betont Hunger. ?Denn der Test ist schwer. Jemandem, der mit einem Punkt in verschiedenen Handlungsfeldern kommt, kann man gut zur Probe arbeiten lassen oder ein Praktikum anbieten. Jemanden, der zwei Punkte erreicht, kann man bedenkenlos nach einer Einarbeitungszeit in den jeweiligen Bereichen einsetzen. Und jemanden mit drei Punkten kann man eigentlich sofort einstellen. ?

?Arbeitgeber sollten sich fragen, für welche Handlungsfelder sie Mitarbeiter brauchen. Und dann gezielt nach Menschen mit guten Testergebnissen in diesen Handlungsfeldern suchen. Oder gleich ihre Arbeitsagentur oder das Jobcenter bitten, ihnen solche Leute zu schicken?, so Hunger. ?Mit MYSKILLS eröffnet sich ein ganz neuer Weg der Personalgewinnung. Man schaut, was jemand schon kann und setzt ihn dort ein. Gleichzeitig schult und qualifiziert man ihn im Lauf der Zeit in den anderen Bereichen immer weiter ? im besten Fall bis zum Vollabschluss. Dafür lassen sich vielfältige Wege finden, die man mit der Agentur für Arbeit oder den Kammern abstimmen kann.?

&nbsp;

Interview mit Adolf Hunger, Betriebsleiter bei apetito catering und einer der MYSKILLS-Testentwickler für den Beruf Koch

Küchenmeister Adolf Hunger verantwortet als Betriebsleiter bei apetito catering die Küche für das Stammwerk Harsewinkel des Landmaschinenherstellers Claas und ist Prüfungsausschussvorsitzender für Küchenmeister bei der IHK Bielefeld. Als Fachexperte war er wesentlich an der Entwicklung des MYSKILLS-Tests im Beruf ?Koch/Köchin? beteiligt. Im Gespräch erzählt er, was hinter der Entwicklung von MYSKILLS steckt, und was Arbeitgeber von den Ergebnissen erwarten können.

Herr Hunger, was ist MYSKILLS?

Das MYSKILLS-Testverfahren ist ein neues Instrument, um die beruflichen Fähigkeiten von Menschen mit Berufserfahrung festzustellen, die kein formales Berufsabschlusszeugnis vorweisen können. Das kann jemand aus Deutschland sein, der in einem Beruf gearbeitet, aber keinen Abschluss gemacht hat. Genauso wie zum Beispiel der syrische Flüchtling, dessen Ausbildung hier in Deutschland nicht anerkannt wird. Wenn dieses neue Instrument von Arbeitgebern und Personalern im Bereich Gastronomie und Küche richtig genutzt wird, kann es wesentlich dazu beitragen, dem akuten Fachkräftemangel entgegen zu wirken.&nbsp;

Wie würden Sie den Fachkräftemangel in der Gastronomie beschreiben?

In der Gastronomie wird es von Jahr zu Jahr schwieriger, gute und motivierte Mitarbeiter und Auszubildende zu finden. Das sehen wir nicht zuletzt auch an den Zahlen bei den IHK-Prüfungen, die nicht nur bei uns in Bielefeld massiv zurückgehen. Genauso wie die Motivation vieler Lehrlinge oder Jungköche, die ihre Ausbildung abbrechen oder den Beruf nach dem Abschluss nicht antreten. Qualifiziertes Fachpersonal für Küchen ist zu einer Seltenheit geworden. Und das wird sich so schnell auch nicht ändern lassen. Immer mehr Betriebe werden so, wie sich die Situation gerade entwickelt, keine Fachkräfte mehr finden, was drastische Auswirkungen auf ihre Angebotsstruktur oder auch die Öffnungszeiten haben kann.

Wie kann MYSKILLS dazu beitragen, die Situation zu verbessern?

In den letzten Jahren sind sehr viele Menschen nach Deutschland geflohen. Das Potential vieler Flüchtlinge liegt aus meiner Branchensicht vor allem darin, dass in manchen Herkunftsländern der kulturelle Stellenwert des Essens, Kochens und insbesondere auch der Gastfreundschaft sehr hoch ist, teilweise höher als bei uns. Viele Menschen aus zum Beispiel Syrien oder dem Irak bringen ein hohes Verständnis für Lebensmittel und die Gastronomie mit oder haben sogar in der Gastronomie ihrer Heimatländer gearbeitet. Da gibt es für unsere heimischen Betriebe große Potentiale bei den Gastgeberkompetenzen, für den Service, aber auch für eine Authentizität bei neuen, internationalen Angeboten auf den Speisekarten. Das sehe ich als eine echte Chance für gastronomische Betriebe in Deutschland. Diese Menschen können natürlich nicht alles, was eine Ausbildung in Deutschland umfasst und nach deutschen Arbeitsstandards gefordert ist. Aber viele von ihnen können gute und für unsere Küchen bereits nutzbringende Dinge. Und mit MYSKILLS kann man sehr genau herausfinden, was jemand schon kann und wo man anfangen kann, miteinander zu arbeiten. Alles andere kann man lernen. Gerade bei der Lernmotivation von Auszubildenden aus Fluchtländern erleben wir oft ein großes Engagement und sehr gute Leistungen. Aber vor allem auch bei älteren, bereits berufserfahrenen Menschen, die mit dem Kochen und in der Gastronomie in ihren Heimatländern ihren Lebensunterhalt bestritten haben, findet sich ein enormes Potential, darüber hinaus ein großes Interesse, sich als Koch in Deutschland zu qualifizieren, weil das international hoch anerkannt ist. Da ist mit Motivation zu rechnen. Welche Vorteile bringt MYSKILLS konkret für Arbeitgeber?

Auf dem MYSKILLS-Ergebnisbogen für den Beruf Koch sehen Arbeitgeber die einsetzbaren beruflichen Handlungskompetenzen von Bewerbern auf einen Blick. Und zwar in sieben verschiedenen Handlungsfeldern: Spül- und Reinigungsarbeiten durchführen, Salate und Vorspeisen vorbereiten und herstellen, Beilagen und Suppen vorbereiten und

herstellen, Süßspeisen herstellen, Fleisch- und Fischgerichte herstellen, den Küchenbetrieb leiten und im Service arbeiten. In enger Zusammenarbeit mit Vertretern der Kammern, Ausbildern, Köchen, Restaurantbesitzern und anderen Fachexperten aus der Gastronomie haben wir bei der Testentwicklung dafür gesorgt, dass die Fragen wirklich die reale Berufspraxis nach deutschen Standards betreffen. Gleichzeitig orientieren sich die Fragen und Anforderungen des Tests an den aktuellen Berufsbildungsplänen. In der Folge ist das Testergebnis ein sehr präziser und verlässlicher Indikator dafür, welche direkt einsetzbaren Handlungskompetenzen jemand bereits hat. Gleichzeitig zeigt der Test, in welchen Bereichen noch gezielte Nachschulungen gebraucht werden, um diesen Menschen Zug um Zug zur Fachkraft zu qualifizieren. Dafür gibt es vielfältige Möglichkeiten ? gerade auch im Zusammenspiel mit der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter.

Wie können Arbeitgeber die Testergebnisse interpretieren?

Der Test ist schwer. In den Testläufen mit einer Referenzgruppe von Auszubildenden im dritten Lehrjahr haben noch nicht mal die Einserkandidaten immer vier Punkte geschafft. Auch für einen Profi mit Berufserfahrung in Deutschland sind vier Punkte in einem Handlungsfeld kaum zu erreichen. Deshalb sollten sich Arbeitgeber Menschen bereits bei einer geringeren Punktzahl sehr genau anschauen. Jemanden, der mit einem Punkt in verschiedenen Handlungsfeldern kommt, kann man gut zur Probe arbeiten lassen oder ihm ein Praktikum anbieten. Jemanden, der zwei Punkte erreicht, kann man bedenkenlos nach einer Einarbeitungszeit in den jeweiligen Bereichen einsetzen. Und jemanden mit drei Punkten kann man eigentlich sofort einstellen und in dem Bereich loslegen lassen. Das Problem der Sprachbarriere dürfte auch nicht allzu hoch sein: Küchen sind ohnehin oft international besetzt. Vielleicht gibt es auch schon Landsleute in einer Küche, die am Anfang helfen können. Direkter Kundenkontakt ist zu Beginn auch nicht zwingend notwendig. Und letztlich lernen Menschen eine Sprache dort am schnellsten, wo sie gesprochen wird. Wenn man Tag für Tag zusammenarbeitet, geht das schneller als man denkt, bis man sich flüssig verständigen kann.

Welche Empfehlung haben Sie für Arbeitgeber?

Arbeitgeber sollten sich fragen, für welche Handlungsfelder sie Mitarbeiter brauchen und dann gezielt nach Menschen mit guten Testergebnissen in diesen Handlungsfeldern suchen. Oder gleich ihre Arbeitsagentur oder das Jobcenter bitten, ihnen solche Leute zu schicken. Außerdem sollten sie sich diesen Menschen gegenüber offen zeigen und ihnen eine Chance geben, auch über die erste Sprachhürde hinweg. Denn mit MYSKILLS eröffnet sich ein ganz neuer Weg der Personalgewinnung. Man schaut, was jemand schon kann und setzt ihn dort ein. Gleichzeitig schult und qualifiziert man ihn im Lauf der Zeit in den anderen Bereichen immer weiter ? im besten Fall bis zum Vollabschluss. Dafür lassen sich vielfältige Wege finden, die man mit der Agentur für Arbeit oder den Kammern abstimmen kann.