

Praxishandreichung

Migrationsspezifische Verfahren zur Kompetenzfeststellung
für Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Arbeitsmarktakteure

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

Rollnerstr. 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de



Alle Rechte vorbehalten

©2016

Stand: 24. Februar 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	Vorwort	4
2	Gegenstand der Praxishandreichung	5
3	Anwendungshinweise	7
4	Kompetenzfeststellungsverfahren	8
4.1	Kompetenzfeststellungsverfahren auf einen Blick	8
4.2	Fact Sheet: Interviewleitfaden zur fachlichen Kompetenzfeststellung	9
4.3	Fact Sheet: Kompetenzenkoffer – Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten in der Gruppe	11
4.4	Fact Sheet: KompetenzenPanorama für Migrantinnen und Migranten	13
4.5	Fact Sheet: KomBI-Laufbahnberatung	15
4.6	Fact Sheet: Assessment zur Kompetenzfeststellung für Migrantinnen	17
5	Materialien	19

1 Vorwort

Das Förderprogramm „**Integration durch Qualifizierung (IQ)**“ verbessert seit 2005 die Arbeitsmarktchancen für Migrantinnen und Migranten, Aussiedlerinnen und Aussiedler sowie Flüchtlinge.

Ein wichtiges Thema in IQ stellt die Kompetenzfeststellung bei Migrantinnen und Migranten dar. Der Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ des Förderprogramms IQ setzte sich unter Koordination des damaligen Kompetenzzentrums MigraNet intensiv mit dieser Thematik auseinander (siehe dazu <http://www.migranet.org/publikationen-presse/kompetenzfeststellung>). Als ein Ergebnis der Arbeit des Facharbeitskreises wurden im Jahr 2008 neben gemeinsamen Qualitätsstandards eine **Praxishandreichung** mit dem Titel „**Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling**“ erstellt.

Im Jahr 2015 erreicht das Thema „Kompetenzfeststellung bei Personen mit Migrationshintergrund“ erneut Aktualität. Grund hierfür ist das hohe Zuzugsgeschehen von Flüchtlingen. Verschiedene (statistisch nicht repräsentative) Quellen geben Hinweise darauf, dass etwa zwei Drittel der Flüchtlinge keine abgeschlossene Berufsausbildung im Sinne des deutschen Bildungssystems vorweisen können. In diesem Fall entfällt die Möglichkeit, über eine Berufsanerkennung des formalen Abschlusses im Sinne des Anerkennungsgesetzes, Fuß im deutschen Arbeitsmarkt zu fassen. Es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass auch Personen ohne formalen Abschluss häufig über arbeitsmarktrelevante Kompetenzen verfügen, welche durch Berufserfahrungen und andere informelle und non-formale Lernprozesse erworben wurden.

Damit eine langfristige Integration in den deutschen Arbeitsmarkt dennoch gelingen kann, bedarf es Verfahren, die vorhandene und auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Kompetenzen erfassen und transparent machen. Verfahren zur Kompetenzfeststellung, welche speziell für Personen mit Migrationshintergrund entwickelt und zudem bereits erprobt wurden, kommen dabei eine besondere Rolle zu, da grundsätzlich davon auszugehen ist, dass sich migrationspezifische Verfahren auch für die Zielgruppe der Flüchtlinge eignen.

Vor diesem Hintergrund wurde auf Grundlage der Praxishandreichung aus 2008 die vorliegende Handreichung erarbeitet, die im Speziellen

- aktuelle Kompetenzfeststellungsverfahren aus dem Förderprogramm IQ enthält,
- die sich für den Einsatz bei Agenturen für Arbeit, Jobcentern und Arbeitsmarktakteuren
- und für die Zielgruppe der Asylsuchenden und Flüchtlinge ohne formalen Abschluss eignen.

Viel Erfolg bei der Nutzung der Kompetenzfeststellungsverfahren wünscht Ihnen die IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“.

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an:

<http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-beratung-und-qualifizierung.html#>

2 Gegenstand der Praxishandreichung

Um Angebote zur Kompetenzfeststellung gezielter auszurichten und die Passgenauigkeit zu verbessern, ist zunächst eine Struktur zu schaffen, die Klarheit darüber gibt, wann welches Verfahren einsetzbar ist. Zu diesem Zweck wurde eine **Modellierung des Beratungsprozesses** für Flüchtlinge ohne formalen Abschluss entwickelt (vgl. Abbildung 1). Die Prozessschritte können dabei je nach individuellem Bedarf der Asylsuchenden und Flüchtlinge variieren.

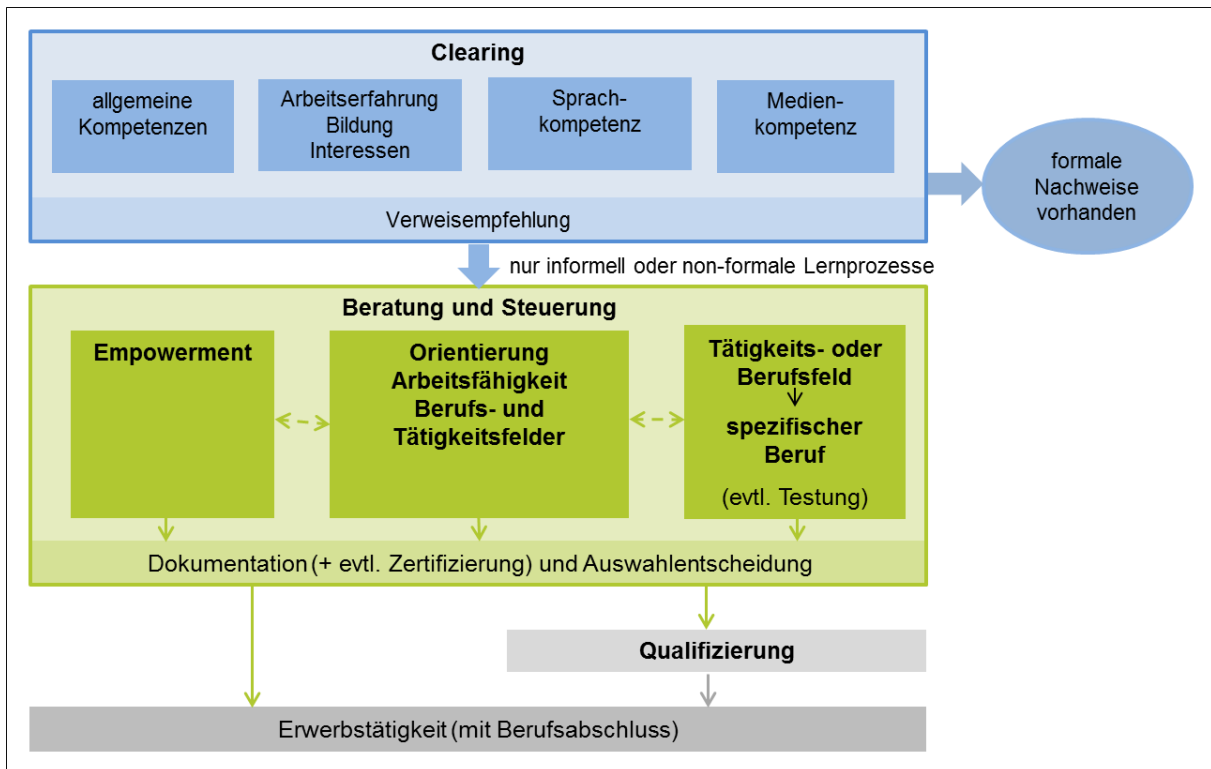


Abbildung 1: Prozessmodellierung der Kompetenzfeststellung bei Personen ohne formalen Abschluss

Welches dieser Verfahren angewendet wird, hängt dabei hauptsächlich von der Zielsetzung und Funktion der Kompetenzfeststellung ab. **Mögliche Zielsetzungen** (kombinierbar):

- **Clearing:** Um eine passgenaue Beratung der Zielgruppe zu gewährleisten, bietet sich als erster Schritt ein vorgeschaltetes, allgemeines „Clearing“ an. Ziel des Clearings ist es, eine erste Einschätzung der Kompetenzen vorzunehmen, die Person dem richtigen Beratungskontext zuzuordnen sowie grundlegende Informationen zu Möglichkeiten der beruflichen Integration zu geben. Flüchtlinge mit formalem Abschluss werden in die Anerkennungs- oder Qualifizierungsberatung weitergeleitet, bei Flüchtlingen ohne formalen Abschluss findet ein Verweis zu Beratungsangeboten statt, die eine Kompetenzfeststellung vornehmen können.
- **Beratung und Steuerung:** Nach dem Clearing kommen verschiedene Kompetenzfeststellungen in Frage, die ebenfalls kombinierbar sind:
 - **Orientierung und Feststellung der Arbeitsfähigkeit:** Berufsorientierung kommt dann in Frage, wenn im Anschluss an das Clearing tiefer gehender Klärungsbedarf bezüglich möglicher **Berufs- und Tätigkeitsfelder**, also der berufsbezogenen Kompetenzen und beruflichen Orientierung, besteht. Sie dient

Teilnehmenden, die sich bezüglich ihrer beruflichen Orientierung unsicher sind, entsprechend ihrer Kompetenzen einen passenden Berufsbereich zu entdecken (Was *will* die beratene Person?) und ihren Horizont der beruflichen Möglichkeiten zu erweitern. Häufig wird parallel zur Berufsorientierung ein Empowerment durchgeführt.

- **Empowerment:** Diese Funktion beinhaltet Verfahren, welche den Teilnehmenden mit seinen individuellen Bedürfnissen in den Mittelpunkt stellt und ihn bezüglich seiner Kompetenzen stärkt. Daher sind die Stärken und Interessen der beratenen Person zu betonen. Methoden der Selbsteinschätzung, das heißt vor allem subjektorientierte Verfahren, bilden einen festen Bestandteil. Weiter sollte ein konstruktivistisches Kompetenzverständnis vorliegen: Die Kompetenzen werden gemeinsam mit der Beraterin oder dem Berater aufgearbeitet. Daher sollte innerhalb des Kompetenzfeststellungsverfahrens ein stark beratender Anteil enthalten sein. Kaum ein Instrument zur Kompetenzfeststellung dient allein dem Empowerment. Vielmehr liegt die Funktion des Empowerments häufig begleitend zu den weiteren Funktionen von Verfahren vor.
- **Berufs- und Tätigkeitsfelder:** Ziel hierbei ist es, einen Überblick über vorhandene berufsrelevante Fähigkeiten und Tätigkeiten zu erhalten (Was *kann* die beratene Person?). Möglicherweise hat jemand in langjähriger Berufserfahrung bestimmte Tätigkeiten ausgeübt oder berufsrelevante Fähigkeiten erlernt. Z.B. mit Tests könnten Fachkompetenzen, Sozialkompetenzen und Methodenkompetenzen geprüft werden. Sprache sollte hier nur dann Bestandteil sein, wenn es das Berufsfeld bzw. die Arbeitstätigkeit erfordert. Das Ergebnis dient als Grundlage für die Entscheidung, welche weiteren Schritte in Frage kommen. So kann beispielsweise im Anschluss bei Personen, die klar einem bestimmten Beruf zugeordnet werden können, ein **berufsspezifisches Kompetenzfeststellungsverfahren** durchgeführt werden. Hierbei sollte überprüft werden, ob die vorhandenen Kompetenzen einem bestimmten Berufsbild entsprechen. Diese Verfahren sind eher anwendungsorientiert.

Ausgehend von dieser Prozessmodellierung wurden bestehende Kompetenzfeststellungsverfahren, die im Förderprogramm IQ entwickelt und angewendet wurden, zunächst funktional zugeordnet. Anschließend wurden auf einem Arbeitstreffen im Januar 2016 ausgewählte Verfahren diskutiert und auf ihre Eignung für den Einsatz in Jobcentern, Agenturen für Arbeit und bei sonstigen Arbeitsmarktakteuren bei Asylsuchenden und Flüchtlingen ohne formalen Abschluss überprüft (vgl. Tab. 1).

Nr.	Name des Verfahrens	Projekt (Träger)	Anwendung	Kapitel
1	Interviewleitfaden	LIFE e. V.	Integration in Beratung	4.2
2	Kompetenzkoffer – Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten in der Gruppe	Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH	Integration in Beratung	4.3
3	KompetenzenPanorama für Migrantinnen und Migranten	InnoVision Concepts UG (ehem. IUBM Ltd.)	Integration in Beratung (Schulung erforderlich)	4.4
4	KomBI-Laufbahnberatung	PerformPartner	Integration in Beratung (Schulung erforderlich)	4.5
5	Assessment zur Kompetenzfeststellung für Migrantinnen	LIFE e. V.	Einkauf durch Ausschreibung	4.6

Tabelle 1: Die Kompetenzfeststellungsinstrumente der Praxishandreichung auf einen Blick

Die **Stärke der vorliegenden Verfahren aus dem Förderprogramm IQ** liegt darin, mittels Verfahren zur Berufsorientierung und gleichzeitigem Empowerment eine Berufswegplanung für die Teilnehmenden zu schaffen und

sie dabei durch einen **hohen beratenden Anteil** zu unterstützen, sodass eine adäquate Integration in den Arbeitsmarkt mit langfristigen Erfolgsaussichten gelingen kann. Die Verfahren stellen eine Mischung aus subjekt- und anforderungsorientierten Verfahren dar und basieren auf Methoden der Selbst- und Fremdeinschätzung. Dazu werden hauptsächlich Methoden wie Interviews und Befragungen unter Verwendung von Fragebögen genutzt. Die aufgeführten Verfahren dienen nicht der Feststellung berufsfachlicher Anforderungen und beinhalten somit auch keine Testung berufs(feld)spezifischer Kompetenzen. Die ausgewählten Verfahren berücksichtigen allesamt die besonderen Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund und wurden durch eine eingehende Praxiserprobung auf den Prüfstand gestellt. Weitere Verfahren aus IQ werden derzeit aufbereitet, geprüft und ggf. zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung gestellt.

3 Anwendungshinweise

Von den fünf Verfahren sind vier grundsätzlich in die Beratung integrierbar und davon zwei für die **unmittelbare Anwendung in Jobcentern, Agenturen für Arbeit und bei Arbeitsmarktakteuren** geeignet. Bei zwei Verfahren ist eine **Schulung des Beratungspersonals im Vorfeld** der Anwendung erforderlich. Grundsätzlich ist durch den hohen beratenden Anteil bei den Verfahren eine **professionelle Begleitung durch das Beratungspersonal** während des gesamten Prozesses der Kompetenzfeststellung sinnvoll. Dazu wurden vom ehemaligen Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ im Förderprogramm IQ Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung formuliert. Sie beziehen sich insbesondere auf die **Anwendung von Kompetenzfeststellungen** und sind – trägerübergreifend – essentiell für eine qualitativ hohe Begleitung durch Beratende. Jederzeit zu beachten sind beispielsweise die Grundsätze Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, Gerechtigkeit und Transparenz. Ebenso müssen Privatsphäre und Rechte der Ratsuchenden gewahrt werden. Vorrangiges Ziel der Kompetenzfeststellung stellt die Ermittlung von individuellen Kompetenzen, Fertigkeiten und Potenzialen unter der Berücksichtigung kultureller Aspekte und geschlechtlicher Präferenzen dar. Genderspezifische und kulturelle Aspekte sowie Erkenntnisse des Diversity Managements sind bei der Durchführung und Auswertung von Kompetenzfeststellungen daher ebenso zu berücksichtigen. Außerdem muss mit kulturellen Unterschieden (wie z.B. einer unterschiedlichen Gewichtung und Wertung von Werten) sensibel umgegangen werden. Auf eine monokulturelle Ausrichtung sollte dagegen verzichtet werden. Weitere Standards sind auf der Homepage der Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“ unter der Rubrik „Materialien“ einsehbar.

Neben den Verfahren, die sich in die Beratung integrieren lassen, bestehen verschiedene Möglichkeiten des **Einkaufs einer Maßnahme**, z. B. über §45 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung). Über diese Förderung kann beispielsweise das fünfte aufgeführte Verfahren (Assessment zur Kompetenzfeststellung für Migrantinnen) eingekauft werden.

4 Kompetenzfeststellungsverfahren

4.1 Kompetenzfeststellungsverfahren auf einen Blick

Im Folgenden finden Sie zunächst einen Überblick über die aufgeführten Verfahren sowie in den anschließenden Kapiteln die Fact Sheets der einzelnen Verfahren inkl. der dazugehörigen Materialien.

Verfahren ¹		1	2	3	4	5
Voraussetzungen für die Anwendung	unmittelbare Anwendung möglich	✓	✓	x	x	x
	Schulung erforderlich	x	x	✓	✓	x
	Einkauf notwendig	x	x	x	x	✓
Kosten für durchführende Akteure	keine Kosten	✓	✓	x	x	x
	100 € bis 1000 €	x	x	✓	x	x
	1000 € bis 2000 €	x	x	x	✓	x
	über 2000 €	x	x	x	x	✓
Funktion	Empowerment	✓	✓	✓	✓	✓
	(Berufs-)Orientierung, Feststellung der Arbeitsfähigkeit	✓	x	✓	✓	✓
	berufsspezifischer Kompetenztest	x	x	x	x	x
Instrumententyp	Kompetenzfeststellung als ein geschlossenes Instrument	✓	x	x	x	x
	Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module	x	✓	✓	✓	✓
Instrumente	Fragebogen	✓	x	✓	x	x
	Arbeitsblätter	x	x	x	✓	x
	Simulation, Übungen und/oder Rollenspiele	x	✓	x	✓	✓
Methodisch-didaktische Ebene	Gruppenarbeit	x	✓	✓	✓	✓
	Einzelcoaching	✓	✓	✓	✓	✓
	Einzelarbeit (auch zu Hause)	x	✓	✓	✓	x
	Assessment	x	x	x	x	✓
	Verknüpfung mit Beratung und/oder Training	✓	✓	✓	✓	✓
	Begleitung während des gesamten Prozesses	✓	✓	✓	✓	✓
	Selbsteinschätzung	✓	✓	✓	✓	✓
	Fremdeinschätzung	x	x	✓	x	✓
Dauer der Durchführung	bis 5 Stunden	✓	x	x	x	x
	5 bis 10 Stunden	x	x	✓	✓	x
	mindestens 10 Stunden	x	✓	x	x	✓

Legende:

✓ = erfüllt

x = nicht erfüllt

¹ Nummer der Verfahren entspricht der Nummerierung in Tabelle 1.

4.2 Fact Sheet: Interviewleitfaden zur fachlichen Kompetenzfeststellung

1.	Ziel des Verfahrens	Erfassung und Dokumentation fachlicher Kompetenzen entlang eines Interviewleitfadens mit den Zielen: <ul style="list-style-type: none"> - Die Befragten werden sich ihrer mitgebrachten Kompetenzen bewusst und formulieren sie in Deutsch. - Die Beratenden bekommen Informationen und Orientierung, um die Ratsuchenden in Arbeit oder Qualifizierung zu vermitteln. - Maßnahmen und individuelle Wege zur Arbeitsmarktintegration können anhand der Ergebnisse anschlussfähig gestaltet werden.
2.	Inhalte	Abfrage von Fachkompetenzen, Berufserfahrung, kognitive und praktische Fähigkeiten; auch: Kompetenzen, über die keine Zeugnisse/Dokumente vorliegen
3.	Funktion	Orientierung und Arbeitsfähigkeit, Empowerment
4.	Vorgehen und Methodik	<p>Gesprächsvorbereitung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beratende: Sammlung aller Kenntnisse, die die Beratende über die Herkunft und formalen Qualifikationen der Ratsuchenden im Vorfeld bekommen kann. Falls nicht möglich: Klärung im Beratungsgespräch. - Ratsuchende: Sichtung aller verfügbaren Unterlagen über den beruflichen Werdegang und Sortierung (chronologische Reihenfolge) <p>Durchführung des Kompetenzinterviews</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gliederung des Gesprächsleitfadens in drei Abschnitte: <i>persönliche Daten; formale Qualifikationen; Berufserfahrung und Erwerbstätigkeit</i> - Identifizierung besonders wichtiger Arbeitsbereiche und zukünftiger Anknüpfungspunkte - Durchführung in einfacher und klarer Sprache, allerdings unter Verwendung von Fachbegriffen (Zuhilfenahme von Wörterbüchern und Fachsprach-Apps). <p>Überarbeitung, Kontrolle, Änderung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unmittelbare Dokumentation der Aussagen in die Leitfaden-Datei - Anschließende Überarbeitung durch Beratende, ggf. Anpassung an Sprachniveau der Ratsuchenden - Abstimmung mit Ratsuchenden, gleichzeitig Auseinandersetzung mit deutschen Fachbegriffen <p>Veröffentlichung, Auswertung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durch systematische Erfassung der Fachkompetenzen Untermauerung des Beratungsprozesses mit Daten und Fakten --> Grundlage für weitere Beratungsschritte zur Arbeitsmarktintegration <p>Exemplarisch liegen Ausführungen zum Kompetenzinterview für ingenieurwissenschaftliche Berufe und Berufe im Bereich der Gesundheitswirtschaft vor. Für den Transfer des Verfahrens auf weitere Berufsgebiete und Zielgruppen liegt ein Booklet für Beratende vor, welches Schritt für Schritt die Umsetzung beschreibt (siehe Punkt 10.2.).</p>
5.	Instrumente	Interviewleitfaden als Online Version (http://kompetenzen-gesundheitsberufe.de/kompetenzen-erkennen/fachliche-kompetenzen/der-fragebogen/) und zur Bearbeitung am PC als Word-Dokument (vgl. Kap. 5)
6.	Dokumentation der	Profil über fachliche Kompetenzen; Nachweis über Berufserfahrung,

	Ergebnisse	kognitive und praktische Fähigkeiten
7.	Anschlussfähigkeit	Dokumentation fachlicher Kompetenzen und Berufserfahrungen als Grundlage für weitere Berufsberatung, Qualifizierung und als Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche. Eine Kombination mit handlungsorientierten Verfahren (z.B. Potenzialassessment) hat sich als sinnvoll erwiesen.
8.	Dauer des Verfahrens	ca. 3,5 Stunden (Vorbereitung: 60 Minuten; Durchführung: 90 Minuten; Nachbereitung: 60 Minuten)
9.	Zielgruppe: Teilnehmende	Arbeitssuchende mit ingenieurwissenschaftlichen Abschlüssen im Speziellen, das Verfahren ist generell übertragbar auf andere Branchen und weitere Zielgruppen.
9.1.	Voraussetzungen für Teilnehmende	Voraussetzung auf Seiten der Teilnehmenden ist, Interessen und den beruflichen Werdegang zu reflektieren. Für das Verfahren sind Grundkenntnisse der deutschen Sprache erforderlich, das Verfahren kann aber auch mit Hilfe einer Dolmetscherin oder eines Dolmetschers durchgeführt werden.
9.2.	durchschnittliche Kosten für Teilnehmende	Keine Kosten
10.	Zielgruppe: durchführende Akteure	Beratungsinstitutionen, Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Bildungsdienstleister
10.1.	Anforderungen an durchführende Akteure	<ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse über die Anforderungen des Arbeitsmarktes und Kenntnisse über Bildungs- und Berufssystem im Ausland erforderlich. - Beraterische Fähigkeiten sowie Einfühlungsvermögen. - Fähigkeit der Beratenden, sich in einfachen, klaren Sätzen ausdrücken zu können und die Erkenntnisse auch entsprechend verständlich aufzuschreiben. - Benötigte Materialien sind neben einem Laptop Hilfsmittel, die eine sprachliche Verständigung erleichtern (Wörterbuch oder Bildwörterbuch) sowie Papier und Stift, um Arbeitsbeispiele durch technische Zeichnungen, Diagramme oder Formeln zu erläutern.
10.2.	Materialien und unterstützende Angebote für durchführende Akteure	Booklet zur Durchführung des Kompetenzinterviews als Download erhältlich: http://www.life-online.de/ueber_life/publikation.html Online-Interviewleitfaden
10.3.	Erhalt der Materialien des Verfahrens	Siehe 10.2.
10.4.	durchschnittliche Kosten für durchführende Akteure	Keine zusätzlichen Kosten, wenn Personal und Räume vorhanden sind.
11.	Entwickler des Verfahrens, Jahr	IQ-Teilprojekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“, LIFE e.V./ KUMULUS-PLUS (2010)
12.	Hilfe bei Rückfragen und Anwendungshinweise:	Rotraud Flindt LIFE e.V. Tel.: 030 308 798 18 eMail: flindt@life-online.de

4.3 Fact Sheet: Kompetenzkoffer – Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten in der Gruppe

1.	Ziel des Verfahrens	Der Kompetenzkoffer zielt auf die Identifizierung, Wertschätzung und Bewertung von Kompetenzen. Es handelt sich hierbei um eine ganzheitliche und subjektorientierte Arbeitsmethode, die auch auf Selbstreflexion und Empowerment abzielt.
2.	Inhalte	formale, non-formale und informelle Kompetenzen: Sozialkompetenzen, personalen Kompetenzen, Methodenkompetenzen, Fachkompetenzen Kompetenzen, welche in Schule, Ausbildung und Beruf sowie im sozialen Umfeld angeeignet wurden (Familie, Nachbarschaft, Hobbys, etc.)
3.	Funktion	Empowerment
4.	Vorgehen und Methodik	Das Verfahren wird in Form von Workshops mit max. 12 Teilnehmenden und zwei Coaches in der Gruppe durchgeführt. Es geht darum, das theoretische Verfahren „Kompetenzbilanz“ methodisch für die Gruppe aufzubereiten. Das heißt, es handelt sich bei dem Koffer um eine Methoden- und Materialsammlung (z.B. Rollenspiele, Interviews, Präsentation, Kleingruppenarbeit), die je nach Gruppe modular eingesetzt wird. Die Workshops sind in neun Module bzw. Sequenzen gegliedert, die jeweils zwei- bis zweieinhalb Stunden dauern: <ul style="list-style-type: none"> - Modul 1: Einstieg und Kennenlernen - Modul 2: Vorstellen der Kompetenzbilanz, Vorbereitung, Erklärungen, Beispiele - Modul 3: Erkennen und Kompetenzen zuordnen - Modul 4: Zuordnung konkretisieren - Modul 5: Soziales Netzwerk - Modul 6: Das bin ich, das sind meine Kompetenzen - Modul 7: Umsetzung: Wünsche, Träume, Ziele konkretisieren, Wege finden - Modul 8: Weitere Schritte: Einzelgespräche und Weitervermittlung Je nach Methodenauswahl und Bedarf können sowohl Methoden der Selbst- als auch der Fremdeinschätzung angewendet werden.
5.	Instrumente	Theoretisches Gerüst des Kompetenzkoffers stellen der Fragebogen und das Portfolio der „Kompetenzbilanz für Migrantinnen“ (DJI) dar (siehe 10.2.). Die Instrumente der einzelnen Module werden derzeit in einem Leitfaden zusammengeführt und aufbereitet.
6.	Dokumentation der Ergebnisse	Portfolio; Vorlage dazu wird in den Leitfaden integriert. Als Orientierung kann zudem das Portfolio der „Kompetenzbilanz für Migrantinnen“ verwendet werden.
7.	Anschlussfähigkeit	Die Anwendung des Kompetenzkoffers sollte als erster Schritt einer Beratung stattfinden. Das Verfahren dient zur Aktivierung und zur Öffnung der Klientinnen und Klienten.
8.	Dauer des Verfahrens	Mehrere Tage: 8 Module à 2 – 2,5 Stunden sowie Abschlussitzung
9.	Zielgruppe: Teilnehmende	Erwachsene Menschen mit Migrationshintergrund, auf der Suche nach beruflicher Neuorientierung, beruflicher Weiterentwicklung oder Ar-

		<p>beitssuche.</p> <p>Ursprünglich speziell mit und für Frauen mit Migrationshintergrund entwickelt, aber grundsätzlich für alle Personengruppen anwendbar.</p> <p>Unter Beachtung genderspezifischer und kultureller Aspekte ist auch eine heterogene Gruppenzusammensetzung möglich.</p>
9.1.	Voraussetzungen für Teilnehmende	Teilnahme mit geringen Deutschkenntnissen möglich (z.B. durch Einsatz von Übersetzungen, Wörterbüchern, sprachunabhängigen Bausteinen, Unterstützung durch Gruppe)
9.2.	durchschnittliche Kosten für Teilnehmende	Keine Kosten
10.	Zielgruppe: durchführende Akteure	Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Beratungsinstitutionen
10.1.	Anforderungen an durchführende Akteure	<p>Verfahren sollte durch professionelles Personal erfolgen (Professionalisierung in Hinblick auf interkulturelle Kompetenz, Erfahrung in der Migrationsarbeit, Kenntnisse der Zielgruppe, Fähigkeiten der Vertrauens- und Motivationsbildung, Kenntnisse über das deutsche Bildungs- und Ausbildungswesen, über Berufs- und Weiterbildungswege, etc.)</p> <p>Pro Durchführung sind zwei Coaches notwendig.</p>
10.2.	Materialien und unterstützende Angebote für durchführende Akteure	<p>Grundlegende Informationen zum Verfahren: http://www.tuerantuer.de/integrationsprojekte/empowermi/der-kompetenzenkoffer.html</p> <p>Leitfaden mit Methodenbeschreibungen und Anleitungen für die durchführenden Akteure wird derzeit erstellt und wird ab April 2016 auf der Homepage von Tür an Tür abrufbar sein.</p> <p>Weiterführende Informationen zum theoretischen Gerüst des Verfahrens: Fragebogen der „Kompetenzbilanz“: http://www.equal-sepa.de/material/Produkte/material/PG1_Kompetenzbilanz.pdf Handreichung für Multiplikatoren zur „Kompetenzbilanz“: http://www.tuerantuer.de/integrationsprojekte/fluequal/infos-fuer-multiplikatorinnen.html</p>
10.3.	Erhalt der Materialien des Verfahrens	Leitfaden inkl. Materialien ab 2016 über die Homepage von Tür an Tür abrufbar.
10.4.	durchschnittliche Kosten für durchführende Akteure	Keine Kosten
11.	Entwickler des Verfahrens, Jahr:	Entwickelt im Rahmen des Teilprojekts empowerMi der Entwicklungspartnerschaft MigraNet, unter der Trägerschaft von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH in Augsburg, 2009
12.	Hilfe bei Rückfragen und Anwendungshinweise:	<p>Ellen Wild-Blom</p> <p>Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH</p> <p>Tel.: 0821 90799 14</p> <p>eMail: ellen.wild-blom@tuerantuer.de</p>

4.4 Fact Sheet: KompetenzenPanorama für Migrantinnen und Migranten

1.	Ziel des Verfahrens	Dokumentation von Kompetenzen mit dem Ziel der Formulierung realistischer beruflicher Ziele, sodass ein Transfer der Kompetenzen in arbeitsrelevante Handlungsfelder gelingen kann.
2.	Inhalte	Dokumentation formal, non-formal und informell erworbener Kompetenzen aus verschiedenen Lernfeldern (Familie, soziales Umfeld, Beruf, Sprache, Interkulturelle Kompetenzen).
3.	Funktion	Empowerment, berufliche Orientierung und Qualifizierungsberatung durch Selbst- und Fremdrelexion.
4.	Vorgehen und Methodik	<p>Für den Einsatz des „KompetenzenPanoramas“ in der Beratung sind vier Sitzungen angesetzt. Im Rahmen eines Erstgesprächs wird zwischen der beratenden Person und dem Teilnehmenden ein verbindlicher Terminplan erstellt. Das „KompetenzenPanorama“ wird von der Kundin bzw. dem Kunden eigenständig und – falls erwünscht – in der jeweiligen Muttersprache bearbeitet. In der Beratung erfolgen dann die gemeinsame Besprechung der bearbeiteten Module und der Transfer in das Kompetenzen- und Sprachprofil.</p> <p>Das Instrument „KompetenzenPanorama“ gliedert sich in 5 Module, die variabel und kundenorientiert eingesetzt werden können:</p> <p>Modul 1: Über mein Leben – wer bin ICH? Feststellung der Kompetenzen, die in den individuellen Lebensstationen und Lebenssituationen entwickelt werden konnten</p> <p>Modul 2: Meine Kompetenzen – was kann ICH? Sammeln von Daten, Fakten und Inhalten aus den formalen, non-formalen und informellen Lernbereichen</p> <p>Modul 3: Panorama meiner Kompetenzen – eine Dokumentation Transfer der erfassten Kompetenzen in ein Kompetenzen-, Sprachen- und interkulturelles Profil durch Selbst- und Fremdeinschätzung, Sammlung sämtlicher Kompetenznachweise</p> <p>Modul 4: Meine berufliche Zukunft – welche Schritte muss ICH gehen? Formulierung beruflicher Ziele und Reflexion der eigenen Kompetenzen, Erstellung eines Zeitplans zur Umsetzung der beruflichen Ziele und möglichen Qualifizierungsmaßnahmen</p> <p>Modul 5: Mein arbeitsmarktrelevantes Portfolio Entwicklung eines Lebenslaufs sowie Auswahl an arbeitsmarktrelevanten Kompetenznachweisen und Hinweise zum Bewerbungsverfahren</p> <p>Das modularisierte „KompetenzenPanorama“ vereint im Rahmen eines insgesamt subjektiven Ansatzes die Kompetenzfeststellung mit einer arbeitsmarktrelevanten Potential- und Fremdbildanalyse sowie mit einer Ergebnisdokumentation.</p> <p>Grundsätzlich ist das Verfahren sowohl für die Einzel- wie auch Gruppenarbeit geeignet, ein Einzelcoaching sollte jedoch auch bei der Arbeit in der Gruppe immer Bestandteil der Beratung sein.</p>
5.	Instrumente	Das Instrument „KompetenzenPanorama“ liegt in der Ursprungsversion sowie in einer gekürzten und sprachlich vereinfachten Version vor.

6.	Dokumentation der Ergebnisse	Das „KompetenzenPanorama“ ist Eigentum des Teilnehmenden. Eine Dokumentation seiner Ergebnisse liegt bspw. vor durch <ul style="list-style-type: none"> - das Kompetenzprofil - „Mein arbeitsmarktrelevantes Portfolio“ aus Modul 5 (Lebenslauf, Checkliste der arbeitsmarktrelevanten Kompetenznachweise) - Falls vom Teilnehmenden oder Auftraggeber erwünscht, besteht zudem die Möglichkeit, dass die beratende Person eine Zusammenfassung der Ergebnisse erstellt
7.	Anschlussfähigkeit	Ergebnisse können als Grundlage für eine Qualifizierungsberatung genutzt werden.
8.	Dauer des Verfahrens	4 Sitzungen á 2 Stunden
9.	Zielgruppe: Teilnehmende	Erwachsene Migrantinnen und Migranten (mit oder ohne Berufsabschluss), welche auf der Suche nach beruflicher Orientierung und Qualifizierungsmaßnahmen sind.
9.1.	Voraussetzungen für Teilnehmende	Die praktische Erfahrung zeigt, dass eine Bearbeitung durch Unterstützung des Beraters bzw. der Beraterin grundsätzlich mit geringen Sprachkenntnissen (mindestens jedoch A2-Niveau) möglich ist.
9.2.	durchschnittliche Kosten für Teilnehmende	Keine Kosten
10.	Zielgruppe: durchführende Akteure	Beratungsstellen, Jobcenter, Agenturen für Arbeit
10.1.	Anforderungen an durchführende Akteure	Schulung: Um das „KompetenzenPanorama“ durchzuführen, ist die Absolvierung einer Schulung Voraussetzung
10.2.	Materialien und unterstützende Angebote für durchführende Akteure	<ul style="list-style-type: none"> - (ein- bis zweitägige) Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren - Einführung und Hinweise zum Ausfüllen sind im Instrument enthalten - Kurze Ergebnisdokumentation für Auftraggeber und Teilnehmende
10.3.	Erhalt der Materialien des Verfahrens	Der Erhalt der Materialien erfolgt nach der Teilnahme an der Schulung.
10.4.	durchschnittliche Kosten für durchführende Akteure	Inhouse-Schulungen: Tagespauschale (inkl. Referentenhonorar, Schulungsmaterial) und Übernahme der Reisekosten auf Anfrage Schulungen in Augsburg: mind. Teilnehmerzahl 10, Kosten pro TN € 300,00 (zzgl. MwSt)
11.	Entwickler des Verfahrens, Jahr	InnoVision Concepts GmbH (ehem. IUBM Ltd.), TP MigraNet der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft MigraNet, 2007, 2. Auflage
12.	Hilfe bei Rückfragen und Anwendungshinweise:	<p>Andrea und Eric Agbo (Autoren) InnoVision Concepts GmbH Tel.: 0821 54 373 980 eMail: kontakt@innovision-concepts.de</p> <p>Inga Paula Tür an Tür gGmbH Tel.: 0821 90 799 31 eMail: inga.paula@tuerantuer.de</p>

4.5 Fact Sheet: KomBI-Laufbahnberatung

1.	Ziel des Verfahrens	Ziel der KomBI-Laufbahnberatung (Kompetenzorientiert, Biografisch, Interkulturell) ist die Befähigung der Teilnehmenden, ihre berufsbiografische Gegenwart und Zukunft wirksam gestalten zu können (z.B. in Form einer erhöhten Beschäftigungsfähigkeit oder der beruflichen Integration).
2.	Inhalte	Formale, non-formale und informelle Kompetenzen aus dem Bereich der Sozialkompetenzen, personalen Kompetenzen, Methodenkompetenzen, Fachkompetenzen und persönliche Werte.
3.	Funktion	Berufliche Orientierung, Empowerment
4.	Vorgehen und Methodik	<p>Die Kernelemente der Kompetenzfeststellung im Rahmen der KomBI-Laufbahnberatung sind:</p> <p>Biografische Arbeit (Prozessuale Aktivierung/Erleben) Blick in die Vergangenheit auf die Bereiche Beruf, Ausbildung, Freizeit, Familie</p> <p>Tätigkeitsanalyse (Ressourcenaktivierung/Erkennen) Analyse einzelner Tätigkeitsbereiche durch Beschreibung, was Schritt für Schritt in den Tätigkeitsbereichen gemacht wurde</p> <p>Kompetenzen belegen (Intentionsbildung/Wollen) Beschreibung und Belegung der Kompetenzen</p> <p>Formulierung nächster Ziele und Schritte (Intentionsrealisierung/Handeln)</p> <p>Durchführbar in der Gruppe oder in Einzelsitzungen.</p>
5.	Instrumente	Die KomBI-Laufbahnberatung nutzt verschiedene Instrumente, die sich in Methodik, Intensität, Umfang und Zeitaufwand unterscheiden (z.B. Arbeitsblätter „Interessen“, „Kompetenzen belegen“, etc. oder Material der „Stärkekarten“). Jedes Instrument ist dabei einem der vier Schritte des Verfahrens (s.o.) zugeordnet.
6.	Dokumentation der Ergebnisse	Vorlage zur Kompetenzdokumentation
7.	Anschlussfähigkeit	Am Ende des Verfahrens wird ein Aktionsplan aus Zielen und nächsten Schritten erarbeitet. Wichtig ist dabei nicht der Inhalt des Ziels, sondern wie das Ziel erreicht werden kann.
8.	Dauer des Verfahrens	ca. 3-4 Coachings à 2 Stunden plus ca. 10 Stunden Nachbereitung in Eigenarbeit
9.	Zielgruppe: Teilnehmende	Menschen mit Migrationshintergrund, die aus eigenem Interesse berufliche Perspektiven entwickeln möchten.
9.1.	durchschnittliche Kosten für Teilnehmende	Keine Kosten
9.2.	Voraussetzungen für Teilnehmende	Empfohlen wird B1, in der Sprachpraxis eher B2. Besonders bewährte sich die Hinzuziehung von Muttersprachlern als Coach.
10.	Zielgruppe: durchführende Akteure	KomBI-Coaches, d.h. geschulte Beraterinnen und Berater aus vornehmlich öffentlichen Einrichtungen (z.B. Jobcenter und Agentur für Arbeit,

		Bildungsträger, Verwaltung und Ämter, Migrantenorganisationen, Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen) und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Fortbildung „KomBI-Laufbahnberater/in“ absolviert haben.
10.1.	Anforderungen an durchführende Akteure	Qualifizierung zum KomBI-Coach durch Ausbildung zum KomBI-Laufbahnberater und zur KomBI-Laufbahnberaterin (als Fortbildung für erfahrene Beraterinnen und Berater)
10.2.	Materialien und unterstützende Angebote für durchführende Akteure	<ul style="list-style-type: none"> - Fortbildung „KomBI-Laufbahnberater/in“ (weitere Informationen hierzu siehe: http://kombi-laufbahnberatung.de/die-fortbildung/) - Instrumente und Arbeitsblätter der KomBI-Laufbahnberatung sowie Erläuterungen zu Nutzung und Einsatzmöglichkeiten dieser - Arbeitsbuch „KomBI-Laufbahnberatung“ (Bauer und Triebel 2011) käuflich zu erwerben (aktuelle Ausgabe 19,99 €)
10.3.	Erhalt der Materialien des Verfahrens	Erhalt der Materialien nach absolvierter Schulung
10.4.	durchschnittliche Kosten für durchführende Akteure	Schulungskosten 1.600 € für 8 Tage zzgl. 19% MwSt. (Verpflegung inkl.)
11.	Entwickler des Verfahrens, Jahr:	<p>Entwicklung im Rahmen des bundesweiten Förderprogrammes IQ durch folgende Projektträger und Kooperationspartner:</p> <ul style="list-style-type: none"> - GAB München - Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH (wissenschaftliche Begleitung) - PerformPartner - Gesellschaft für nachhaltige Beratung GbR, München - Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg - VIA - Verein für Interkulturelle Arbeit e.V., München - in Kooperation mit dem Sozialreferat der Landeshauptstadt München, Amt für Wohnen und Migration - Entwicklung in den Jahren 2008 – 2014
12.	Hilfe bei Rückfragen und Anwendungshinweise:	<p>Fabian Weiß PerformPartner Tel.: 0179 399 14 31 eMail: kombi@performpartner.de</p>

4.6 Fact Sheet: Assessment zur Kompetenzfeststellung für Migrantinnen

1.	Ziel des Verfahrens	Bewertung und Dokumentation von Kompetenzen entlang konkreter Arbeitsanforderungen im Rahmen eines Assessmentcenters mit dem Ziel, für Migrantinnen den Berufseinstieg in die deutsche Arbeitswelt zu erleichtern.
2.	Inhalte	Feststellung von formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen aus den Bereichen Sozialkompetenzen, personale Kompetenzen, Methodenkompetenzen, Fachkompetenzen. Auseinandersetzung mit Schlüsselkompetenzen, die für den Einstieg in die deutsche Arbeitswelt benötigt werden.
3.	Funktion	Orientierung und Arbeitsfähigkeit, Empowerment
4.	Vorgehen und Methodik	<p>In den Assessments werden typisch-kritische Situationen im Arbeitsleben simuliert. Die Durchführung findet folgendermaßen statt:</p> <p>Orientieren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführung der Teilnehmerinnen durch ein etwa einstündiges Orientierungsprogramm <p>Beobachten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erläuterung der Beobachtungskriterien - Vorstellung und Durchführung der einzelnen Assessment-Aufträge (z.B. Teamsituationen, Rollenspiele, Präsentationsübung) - Bei Durchführung der Assessmentaufträge werden konkrete Handlungen und Äußerungen von je zwei Beobachter/innen erfasst. - Im Anschluss formulieren Teilnehmerinnen unter Verwendung eines Formblattes ihre Selbsteinschätzung <p>Bewerten und Reflektieren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selbsteinschätzung der Teilnehmenden - Auswertung und Dokumentation (Konferenzbericht) durch die Beobachtenden - Individuelle Feedbackgespräche: Zusammenführung der Ergebnisse aus Selbst- und Fremdeinschätzung - Abschluss des Assessmentcenters mit einem Zertifikat <p>Exemplarisch liegen Ausführungen zu Assessments für ingenieurwissenschaftliche Berufe und den HoGa-Bereich vor. Transfer in weitere Berufe und Branchen möglich.</p>
5.	Instrumente	Auftragsbeschreibung für Teilnehmende, Rollenbeschreibung und Hinweise für die Schauspielerinnen und Schauspieler, beobachtete Kompetenzen einschließlich der Beobachtungsmerkmale, Informationen für die Durchführung des Auftrags (Dauer, Raumbedarf, Materialbedarf)
6.	Dokumentation der Ergebnisse	Zertifikat (Gesamtprofil), in dem Kompetenzen der Teilnehmerinnen dokumentiert werden.
7.	Anschlussfähigkeit	Gesamtprofil als Grundlage für weitere Berufsberatung und Qualifizierung oder zur Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche. Es wird empfohlen, als Ergänzung zum Assessmentcenter Bewerbungstraining anzubieten, in das die Ergebnisse des Assessments in Lebenslauf, Anschreiben und Vorbereitung des Bewerbungsgesprächs unmittelbar einfließen.

8.	Dauer des Verfahrens	4,5 Tage
9.	Zielgruppe: Teilnehmende	Migrantinnen mit und ohne Berufsabschluss vor dem Berufseinstieg in ein spezifisches Berufsfeld.
9.1.	Voraussetzungen für Teilnehmende	Grundkenntnisse der deutschen Sprache erforderlich.
9.2.	durchschnittliche Kosten für Teilnehmende	Keine Kosten
10.	Zielgruppe: durchführende Akteure	Grundsätzlich kann das Assessment von Beratungsinstitutionen durchgeführt werden, welche die entsprechenden Anforderungen (vgl. 10.1.) erfüllen. Für Jobcenter und Agenturen für Arbeit wird ein Einkauf der Assessment-Maßnahme empfohlen.
10.1.	Anforderungen an durchführende Akteure	<ul style="list-style-type: none"> - Schulung: Um das Assessment durchzuführen, ist eine Schulung zur Assessmentfachkraft erforderlich. Die Schulung von zweimal fünf Tagen wird auf Nachfrage für Gruppen ab sechs Personen von LIFE e.V. in Berlin angeboten und kostet ca. 8.000 Euro. Inhalte und Ablauf der Schulung beschreibt die Publikation „Assessmentcenter zur Kompetenzfeststellung von Migrantinnen“. <p>Personale Ressourcen bei Durchführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interne Fachkräfte für Moderation und Organisation des Assessments, Haupt- und Co-Beobachterinnen und Beobachter (3 Teilnehmerinnen je Beobachtenden) - Schauspielerinnen und Schauspieler - Räumlichkeiten: Darüber hinaus müssen Räumlichkeiten und Materialien abhängig von den Simulationen bereitgestellt werden sowie im Speziellen ungestörte Räume für die Feedbackgespräche.
10.2.	Materialien und unterstützende Angebote für durchführende Akteure	Für einen Überblick über die Assessment-Methode eignen sich folgende Publikationen: <ul style="list-style-type: none"> - Booklet „Assessment zur Kompetenzfeststellung für Migrantinnen“ (u.a. Beschreibung der Einsatzmöglichkeiten des LIFE-Assessment, Erklärung zu Entwicklung und Durchführung des Assessments) - Booklet „Assessmentcenter für den Berufseinstieg von Migrantinnen-Transfer der Methode in europäischer Kooperation“ - Booklet „Feststellung fachlicher Kompetenzen für zugewanderte Ingenieurinnen“
10.3.	Erhalt der Materialien des Verfahrens	Die Booklets sind abrufbar über die Homepage von LIFE e.V. Weitere Materialien und Informationen auf Anfrage
10.4.	durchschnittliche Kosten für durchführende Akteure	Um die Ausgaben zu kalkulieren, sind anteilig Personalkosten, Raummiete sowie Materialien zu kalkulieren. Bei zwölf Teilnehmenden betragen die Gesamtkosten ca. 6.000 Euro pro Assessment.
11.	Entwickler des Verfahrens, Jahr:	2006 von LIFE e.V.
12.	Hilfe bei Rückfragen und Anwendungshinweise:	Andrea Simon LIFE e.V. Tel.: 030 308 798 17 eMail: Simon@life-online.de

5 Materialien

Interviewleitfaden zur Erfassung fachlicher Kompetenzen:



Persönliche Daten

Name:
Anschrift:
Telefon/ Email:
Geburtsdatum:

Studium/ Ausbildung

Studienfächer:
Studienort/ Land:
Abschluss: in Deutschland nicht anerkannt <input type="checkbox"/> in Deutschland anerkannt durch Anabin <input type="checkbox"/> amtliche Bescheinigung <input type="checkbox"/>
Thema Abschlussarbeit/ Diplom/ Studienarbeit:
Was hat Sie während des Studiums besonders interessiert?:
Haben Sie Weiterbildungen/ Qualifizierungen absolviert? Welche? Wann? Wo?
Welche Praktika haben Sie absolviert? (vor, während und nach dem Studium) Kein Praktikum <input type="checkbox"/> Praktika: 1. Praktikum (Ort, Dauer, Arbeitsschwerpunkte) 2. Praktikum (Ort, Dauer, Arbeitsschwerpunkte) 3. Praktikum (Ort, Dauer, Arbeitsschwerpunkte)

Erwerbsleben (umfasst Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Jobs):

Welche Tätigkeiten haben Sie ausgeübt? (Tätigkeiten, Arbeitsstellen) 1. 2.
--



3.
Welche der zuvor beschriebenen Tätigkeiten waren für sie besonders wichtig? An welche möchten Sie in Zukunft anknüpfen?
Beschreiben Sie bitte den dieser Tätigkeit entsprechenden Arbeitsplatz (Ort, Ausstattung)
Wie war Ihre Arbeitszeit?
Wo haben Sie sich während der Arbeitszeit vorwiegend aufgehalten (z.B. Büro, Werkstatt, Labor, auf Reisen) :
Wie war die Zusammenarbeit mit Kolleginnen/ Kollegen, Chef/ Chefin?
Welche Funktion hatten Sie an Ihrer Arbeitsstelle? (z.B. Mitarbeiterin eines Ingenieurs, Experte, Mitglied einer Gruppe/ Team, Leiterin einer Gruppe/ eines Teams)
Beschreiben Sie bitte einen typischen/ exemplarischen Tagesablaufs ((bitte chronologisch) Beginn: Uhr Feierabend: Uhr
Welches war Ihre Lieblingstätigkeit?
Was haben sie nicht gerne gemacht?
Welche Tätigkeit hat Sie am meisten Arbeitszeit gekostet?
Mussten Sie etwas besonders gut können? Kognitive Fähigkeiten(z. B. logisches Denken, Zusammenhänge begreifen), Probleme lösen, körperliche Voraussetzungen, besondere Eigenschaften)
Welche Material- und Produktkenntnisse brauchten Sie für Ihre Arbeit?
Was verkaufte/ produzierte die Firma, bei der Sie arbeiteten?
Brauchten Sie Fremdsprachenkenntnisse für Ihre Arbeit? Welche?
Brauchten Sie PC-Kenntnisse für ihre Arbeit? Welche Programme?

www.netzwerk-iq.de
fachstelle.beratung.qualifizierung@f-bb.de



Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“