

Erasmus+ - Projekt

„Qualifizierung und Professionalisierung der Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen“



Leitfaden zum Assessmentinstrument zur Kompetenzfeststellung von BeraterInnen und BegleiterInnen von Zuwanderern

(Heike Arold, Ralf Kaufmann)

Projektkoordination

VHS-Rendsburger Ring e.V.
Rainer Nordmann
Tel.: 0049 (0) 4331 20880
Mail: nordmann@vhs-rendsburg.de
www.vhs-rendsburg.de

Produktverantwortliche

nordprojekte Kaufmann&Partner
Heike Arold, Ralf Kaufmann
Tel.: 0049 (0) 4331 148791
Tel.: 0049 (0) 4331 77077-10
Mail: kaufman@nordprojekte.de
arold@inba-sh.de
www.nordprojekte.de
www.inba-sh.de



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1. Zielgruppe und Nutznießer	5
2. Aufbau des Assessmentinstruments.....	5
3. Anwendung des Assessmentinstruments	6
4. Erläuterungen zur Nutzung der Fragebögen	7
5. Aufbau und Hinweise zur Anwendung der Kompetenzfragebögen:.....	8
6. Fragebögen zur Bewertung relevanter Kompetenzen in.....	9
den Kernarbeitsbereichen bzw. – prozessen.....	9
➤ 6.1 Kompetenzfragebogen zur „Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen„	10
➤ 6.2 Kompetenzfragebogen zur „Zuwanderer und Sozialwirtschaft“	11
➤ 6.3 Kompetenzfragebogen zur „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“	12
➤ 6.4 Kompetenzfragebogen zum „Soziale Integration – Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen“	13
➤ 6.5 Kompetenzfragebogen zum „Sprachenlernen und Einbeziehung von Zuwanderern in das Bildungssystem“	14
7. Instrument zur Auswertung der Fragebögen und dessen	15
Anwendung.....	15
8. Hinweise zur Bewertung der Auswertergebnisse	17

Einleitung

Der vorliegende Leitfaden und das Assessmentinstrument wurden erstellt von Ralf Kaufmann „nordprojekte Kaufmann&Partner“ und Heike Arold „INBA – Institut nachhaltige Berufsbildung und Arbeit“ im Rahmen der freien Mitarbeit für „nordprojekte Kaufmann& Partner“ sowie die Unterstützung der Projektpartner des Erasmus+-Projektes „QualiProAIR“.

Die dem Leitfaden und Assessmentinstrument zu Grunde gelegten Ergebnisse basieren auf den nationalen Untersuchungen und Analysen hinsichtlich der erforderlichen Arbeitsprozesse/-aufgaben und der hierfür relevanten Kompetenzen, die Berater und Begleiter von Zuwanderern benötigen, um professionell tätig zu sein. Als Grundlage für die Struktur des Assessmentinstrumentes diente das in dem Erasmus+-Projekt „QualiPro Elektro“ (2014–2016) entwickelte Assessmentinstrument zur Kompetenzmessung von Fachkräften im Second Hand Bereich, dass sich als nachhaltig strukturell als praktikabel erwiesen hat. Verantwortlich für die Entwicklung des Assessmentinstrumentes in dem o.g. Erasmus+-Projekt zeichnet Heike Arold.

Der Leitfaden soll einen Überblick über die Anwendungsmöglichkeiten des Assessmentinstrumentes geben. Er beschäftigt sich daher mit den Zielgruppen für das Assessmentinstrument sowohl hinsichtlich der zu qualifizierenden Personen als auch hinsichtlich der Anwender.

Das Instrument gehört wegen seiner universellen Einsetzbarkeit zu den grundlegenden „Werkzeugen“, die im Zusammenhang mit dem Qualifizierungsprofil erstellt worden sind. Es ist leicht nachzuvollziehen und anwendbar. Dabei ist es so flexibel und universell gestaltet, dass es leicht auch an neue Inhalte angepasst werden kann.

Der Leitfaden behandelt neben den Zielgruppen und Nutznießern, das Instrument selbst und veranschaulicht seinen Aufbau und gibt einen Überblick über mögliche Anwendungen des Instrumentes.

Er legt dar, welche Fragebögen bislang zur Anwendung kamen, wie diese aufgebaut sind und welche weiteren Anwendungsmöglichkeiten genutzt werden können.

Zuletzt behandelt der Leitfaden das Auswertungsinstrument. Auch hier stehen neben dessen Aufbau die Anwendungsmöglichkeiten im Zentrum der Darstellung.

Die Entwicklung wurde durchgeführt und unterstützt durch folgende Projektpartner, die insbesondere die Fragebögen (Kapitel:

 <p>nordprojekte Wir machen Soziales sichtbar</p>	<p>nordprojekte – Kaufmann&Partner Deutschland</p>
 <p>VHS VOLKSHOCHSCHULE RENSBURGER RING E.V.</p>	<p>VHS Rendsburger Ring e.V. Deutschland</p>
 <p>R.U.S.Z. Reparatur- und Service-Zentrum</p>	<p>R.U.S.Z. – Verein zur Förderung der Sozialwirtschaft Österreich</p>
 <p>EKOKAARINA Kaarinan kierrätyskeskus</p>	<p>EkoKaarina Oy Finnland</p>
 <p>Šolski center Nova Gorica</p>	<p>Solski center Nova Gorica Slovenien</p>
 <p>Bulgarian Consultancy Organization</p>	<p>Bulgarian consultancy organisation Bulgarien</p>

1. Zielgruppe und Nutznießer

Zielgruppe des Assessmentinstrumentes sind hauptamtliche und ehrenamtliche Begleiter und Berater von Zuwanderern.

Es handelt sich hierbei um eine relativ heterogene Gruppe, die zunächst in haupt- und ehrenamtliche unterschieden wird.

Hauptamtliche Begleiter und Berater von Zugewanderten sind zunächst alle Beschäftigten in Migrationsdiensten, in Auslandsämtern der Kreise und gegebenenfalls Regierungsbezirke und/oder kreisfreien Städte und in Bundes- und Landesämtern für Migration und Flüchtlinge. Es sind auch Mitarbeiter in Auslandsämtern der Universitäten und anderer Ausbildungseinrichtungen, sowie der Bundesanstalt für Arbeit und der JobCenter.

Ehrenamtliche Begleiter finden sich in einer Vielzahl von Organisationen und darüber hinaus. Insbesondere sind ehrenamtliche Begleiter von Zuwanderern in den Kirchen, den Wohlfahrtsorganisationen (Caritas, Diakonie, Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt usw.) zu finden. Auch die Gebietskörperschaften (Kreise und Kommunen) haben in den vergangenen Jahren eine institutionelle Organisation zur Unterstützung ehrenamtlicher Begleiter von Zuwanderern aufgebaut.

Nutznießer des Assessmentinstrumentes sind vor allem diejenigen Institutionen und Einrichtungen, die ihre Begleiter und Berater von Zuwanderern evaluieren und verbessern wollen und die das dem Assessmentinstrument zugrunde liegende Qualifizierungsprofil und die bereits dazu erstellten Module nutzen wollen.

Das gilt ebenso für die Organisationen, die ehrenamtliche Zuwanderungsbegleitung organisieren und unterstützen.

Im Detail wenden sich das Assessmentinstrument und der Leitfaden sowohl an Personalverantwortliche in den o.g. Einrichtungen und Institutionen, als auch an Ausbildung, Qualifizierung und Beratung durchführendes Fachpersonal ebendort.

2. Aufbau des Assessmentinstrumentes

Das Assessmentinstrument zur Kompetenzfeststellung von BeraterInnen und BegleiterInnen von Zuwanderern stellt ein Analyseinstrument zur Identifikation von arbeitsbereichsspezifischen und -relevanten Kompetenzen und Fähigkeiten von MitarbeiterInnen in dem Arbeitsbereich dar. Dabei bezieht es sich vornehmlich auf die Kernarbeitsbereiche/-prozesse im Arbeitsbereich „Begleitung und Beratung von Zuwanderern“, die im Rahmen einer Projekt-weit durchgeführten Sektoranalyse und Fallstudien (2016/17, in Finnland, Deutschland, Österreich, Bulgarien und Slowenien) identifiziert wurden.

Um den Status Quo der TeilnehmerInnen mittels des Assessmentinstrumentes zur Kompetenzmessung ganzheitlich zu erfassen und optimal deren Kompetenzen und Fähigkeiten bewerten zu können, umfasst das Assessmentinstrument drei Elemente:

1. Basisfragebogen zur Erfassung und Dokumentation der persönlichen Daten der AssessmentteilnehmerInnen (im Leitfaden eingeschlossen)



2. Kompetenzfragebögen zur Identifikation und Messung der Kompetenzen und Fähigkeiten in 5 identifizierten Kernarbeitsbereichen/-prozessen des Arbeitsbereiches „Beratung und Begleitung von Zuwanderern“ (im Leitfaden eingeschlossen)
3. Analysetool (in Form einer Excel-Datei) zur Auswertung der Ergebnisse der Kompetenzfragebögen – entsprechend der Kompetenzfragebögen mit 5 Auswerteregistern.

Die Kompetenzfragebögen beziehen sich modellhaft auf 5 identifizierte Kernarbeitsbereiche/-prozesse des Arbeitsbereichs „Beratung und Begleitung von Zuwanderern“ und die dort identifizierten und relevanten Arbeitsaufgaben. Im Detail sind es folgende Kernarbeitsbereiche:

- Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen
- Zuwanderer und Sozialwirtschaft
- Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen
- Soziale Integration – Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen
- Sprachenlernen und Einbeziehung von Zuwanderern in das Bildungssystem

3. Anwendung des Assessmentinstruments

Das Assessmentinstrument ist als Analyseinstrument konzipiert und bietet aufgrund seiner universellen Struktur die Möglichkeit unterschiedlicher Nutzung. Je nach Bedarf der das Assessment durchführenden Institution kann es wie folgt genutzt werden:

1. Zur Identifikation und Messung vorhandener bzw. nicht vorhandener Kompetenzen hinsichtlich der 5 identifizierten Kernarbeitsbereiche im Arbeitsbereich „Beratung und Begleitung von Zuwanderern“.
2. Zur Identifikation und Messung vorhandener bzw. nicht vorhandener Kompetenzen hinsichtlich einzelner Kernarbeitsbereiche im Arbeitsbereich „Beratung und Begleitung von Zuwanderern“ (einzelne Fragebogenbearbeitung)

Zudem ist das Assessmentinstrument so angelegt, dass es für unterschiedliche Zwecke genutzt werden kann:

1. Zur Identifikation und Messung relevanter Kompetenzen von MitarbeiterInnen, um diese bedarfsgerecht und zielorientiert zu qualifizieren, d.h. vorhandene Defizite durch die Qualifizierung in gesamten Modulen zu den einzelnen Kernarbeitsbereichen bzw. bei einzelnen Defiziten je Kernarbeitsbereich diese durch gezielte Coachings zu beheben.
2. Zur Identifikation und Messung relevanter Kompetenzen von Personen, die in dem Geschäftsfeld tätig werden wollen oder sollen.
3. Zu Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme (z.B. zur Migrationsberaterin), um den Know-how- und Erfahrungs-Status Quo zu erheben und die Schulung entsprechend dem Niveau der Teilnehmer anzupassen.

4. Zusätzlich am Ende einer Qualifizierungsmaßnahme, um zu identifizieren, ob die Qualifizierten ihre Kompetenzen durch die Qualifizierung erweitern bzw. verbessern konnten.
5. Mehrfach im Verlauf einer Qualifizierungsmaßnahme, um die Entwicklung hinsichtlich des Erwerbs der relevanten Kompetenzen zu dokumentieren.

Außerdem sei darauf verwiesen, dass das Assessmentinstrument sowohl aktiv (Selbstbewertung/-einschätzung) durch die TeilnehmerInnen als auch passiv (Fremdbewertung/-einschätzung) durch z.B. Ausbilder, Vorgesetzte, Berater verwendet werden kann. Kommt beides zum Tragen, so besteht die Möglichkeit eines Abgleichs der jeweiligen Ergebnisse.

4. Erläuterungen zur Nutzung der Fragebögen

Die Fragebögen sollten in zwei aufeinander folgenden Schritten angewandt werden.

Schritt 1: Verwendung des Basisfragebogens

Im Rahmen des Assessments gilt es zunächst einen Basisfragebogen auszufüllen. Diesbezüglich sei angemerkt, dass das Ausfüllen des Basisfragebogens im Ermessen der Institutionen liegt, die das Assessment durchführen.

Um die mittels des Assessmentinstruments zur Kompetenzmessung identifizierten Kompetenzen und Fähigkeiten besser in den Gesamtkontext des Werdegangs der befragten AssessmentteilnehmerInnen einordnen zu können, wird allerdings empfohlen, die persönlichen Daten (den beruflichen Werdegang) vor der Kompetenzbefragung mittels Basisfragebogen zu erheben (Kapitel 5). Dieses Vorgehen trägt einerseits dazu bei, die Ergebnisse der Kompetenzbefragung in Bezug auf die Gesamtperson und ihre berufliche Vita besser einordnen zu können und andererseits die Ergebnisse leichter und besser zu interpretieren.

Schritt 2: Verwendung der Kompetenzfragebögen

Die in Kapitel 6 (6.1 bis 6.5) konzipierten Fragebögen zur Identifikation und Messung relevanter Kompetenzen trägt zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs bei Beschäftigten im Arbeitsbereich „Beratung und Begleitung von Zuwanderern“ bei. Die Fragebögen beziehen sich jeweils auf einzelne Kernarbeitsbereiche/-prozesse, die im Rahmen des Projektes „QualiProAIR Escort“ ermittelt wurden. In den einzelnen Fragebögen werden entsprechend den einzelnen Kernarbeitsbereichen/-prozessen die wichtigsten Arbeitsaufgaben und Kompetenzen abgefragt, die erforderlich sind, um den entsprechenden Arbeitsprozess erfolgreich umsetzen zu können.

Da insgesamt 5 Fragebögen bearbeitet werden sollen, wurde vor dem Hintergrund einer einfachen Handhabung und Auswertung der Ergebnisse darauf verzichtet, qualitative Fragebögen zu entwickeln. Es wurde das Instrument der quantitativen Befragung mit einer Rating-Skala gewählt. Die Auswertung ermöglicht die Erstellung von Kompetenzprofilen, die Aufschluss darüber geben, in welchen Bereich und Ausmaß eine Qualifizierung erforderlich ist.

Da in einigen Einrichtungen und Institutionen (vor allem kleineren) nicht alle Kernarbeitsbereiche/-prozesse zum Tragen kommen, wurde je Kernarbeitsbereich ein separater Fragebogen erstellt, so dass es den AnwenderInnen (NutznießerInnen) überlassen bleibt, welche Fragebögen sie einsetzen. Somit kann die Befragung nicht nur bedarfsorientiert und auch punktuell pro Kernarbeitsbereich durchgeführt werden, sondern es wird ein unnötiger Auswerteaufwand vermieden. Hinsichtlich der einzelnen Fragebögen wurde darauf geachtet, dass die Möglichkeit besteht untergeordnete Arbeitsaufgaben und Kompetenzen, die möglicherweise nicht in dem jeweiligen Arbeitsprozess in der Einrichtung zum Tragen kommen, durch eine Bewertung mit Null (nicht relevant) auszuschließen.

5. Aufbau und Hinweise zur Anwendung der Kompetenzfragebögen:

Jeweils in der Kopfzeile jedes Fragebogens ist der entsprechende Kernarbeitsbereich/-prozess benannt, zu dem die erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Durchführung der Arbeitsaufgaben ermittelt werden sollen wie z.B. „Management/ Verwaltung von Geschäftsprozessen“. Darunter sind in der Rubrik „Indikator/Kriterien“ die wichtigsten zur Umsetzung des Kernarbeitsprozesses relevanten Arbeitsaufgaben bzw. Kompetenzen, die es zu bewerten gilt, aufgelistet. Diesbezüglich wurde jeweils die einzelne Aufgabe bzw. Kompetenz benannt wie „Personalplanung“ sowie jeweils zum besseren Verständnis bzw. zur Spezifikation der einzelnen Bewertungskriterien eine kurze Erläuterung in Form einer nachvollziehbaren Aussage wie „Ich bin in der Lage, den Personalbedarf zu planen und zu entscheiden, wer sich für den Job eignet“.

Die Bewertung der unterschiedlichen Kriterien erfolgt in der jeweiligen Zeile der einzelnen Kriterien durch eine Bewertung von 0 bis 4 (0=nicht relevant, 1= trifft nicht zu, 2 = trifft zum Teil zu usw.). Die Bewertungen 1 bis 4 beziehen sich jeweils darauf, ob der entsprechend Befragte das Kriterium nicht (1), zum Teil (2), überwiegend (3) oder voll (4) erfüllt.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgt nach einem Übertragen der Daten in ein separates Analyseinstrument, das in Form einer ergänzenden Excel-Datei diesem Leitfaden beigelegt ist. Entsprechende Erläuterungen zur Nutzung des Auswerteinstrumentes (Excel-Datei) sind Kapitel 7 zu entnehmen.

6. Fragebögen zur Bewertung relevanter Kompetenzen in den Kernarbeitsbereichen bzw. – prozessen

Basisfragebogen zur Erfassung der persönlichen Daten

Basisfragebogen zur Erfassung der persönlichen Daten

Name:

Geburtsdatum (Alter):

Geschlecht: männlich weiblich

Schulbildung: Kein Schulabschluss
 Niedriger Schulabschluss
 Mittlerer Schulabschluss
 Schulabschluss mit Zugang zum Fachhochschulstudium
 Schulabschluss mit Zugang zum Hochschulstudium

Ausbildung/Ausbildungszeitraum:

1)...../.....

2)...../.....

3)...../.....

Weitere ausgeübte Berufe:

Fort-/Weiterbildungen (Bezeichnung/Zeitpunkt der Maßnahme):

Absolvierte Praktika (Berufe/Zeitlicher Umfang [Tage/Wochen/Monate]):

Bekannte persönliche Defizite/Hemmnisse:

- Rechtschreibschwierigkeiten
- Rechenschwierigkeiten
- Geringe PC-Kenntnisse
- Sprachliche Defizite / Kein Muttersprachler
- Körperliche Einschränkungen (z.B. Heben schwerer Dinge)

Erfahrungen im Arbeitsbereich „Beratung und Begleitung von Zuwanderern:

- hauptamtlich ehrenamtlich
- Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen
- Zuwanderer und Sozialwirtschaft Arbeitsmarktintegration
- Soziale Integration Sprachenlernen und Bildungssystem

6.1 Kompetenzfragebogen zur „Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen,,

Anerkennung ausländischer Qualifikationen					
Indikator/Kriterium	0 = irrelevant 1 = trifft nicht zu 2 = trifft teilweise zu 3 = trifft überwiegend zu 4 = trifft zu				
	0	1	2	3	4
1. Arbeitserlaubnis Ich kenne die unterschiedlichen Zuständigkeiten (Institutionen) und ihre Aufgaben im Zusammenhang mit der Erlaubnis, unter welchen Voraussetzung welche Zielgruppe arbeiten darf.					
2. Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Beschäftigung Ich weiß, welche Zuwanderer wann und wie beschäftigt werden dürfen und welche formalen und gesetzlichen Voraussetzungen bestehen.					
3. Bedeutung der erlangten Qualifikationen Ich kenne die Bedeutung der Anerkennung von bestehenden Qualifikationen und weiß, wer für die Anerkennung zuständig ist.					
4. Erkennen von Kompetenzen Ich kenne verschiedene für die Anerkennung relevante Verfahren zur Kompetenzfeststellung und bin in der Lage, diese anzuwenden.					
5. Anerkennung von Abschlüssen Ich kenne die Bedeutung und Notwendigkeit der Anerkennungsverfahren für Abschlüsse und bin in der Lage, Zuwanderer bei allen Formalitäten zu unterstützen.					
6. Hochschulzugang und Hochschulabschlüsse Ich bin in der Lage Zuwanderer im Zusammenhang mit Hochschulzugang, Anerkennung von Hochschulabschlüssen und Studienleistungen zu unterstützen.					
7. nicht-regulierte Berufe Ich kenne die Bedeutung der Anerkennung nicht-regulierter Berufe in verschiedenen Berufsbereichen und die dazugehörigen Formalien.					
8. regulierte Berufe – Gesundheit und Erziehung Ich kenne den formalen Ablauf der Anerkennung und alle relevanten Aspekte (Zuständigkeiten, Voraussetzungen und Formalia) in Bezug auf regulierte Berufe im Bereich Gesundheit und Erziehung.					
9. regulierte Berufe – Technik und Handwerk Ich kenne den formalen Ablauf der Anerkennung und alle relevanten Aspekte (Zuständigkeiten, Voraussetzungen und Formalia) in Bezug auf regulierte Berufe im Bereich Technik und Handwerk.					
10. Ausgleichsmaßnahmen Ich weiß, welche Ausgleichsmaßnahmen im Falle der Nichtanerkennung möglich sind und was dabei beachtet werden muss.					
11. Alternative bei Nichtanerkennung Ich kenne verschieden Alternativen, falls eine Qualifikation nicht anerkannt wird und bin in der Lage, diese vorzustellen und bei ihrer Umsetzung zu unterstützen.					

6.2 Kompetenzfragebogen zur „Zuwanderer und Sozialwirtschaft“

„Zuwanderer und Sozialwirtschaft“					
Indikator/Kriterium	0 = irrelevant 1 = trifft nicht zu 2 = trifft teilweise zu 3 = trifft überwiegend zu 4 = trifft zu				
	0	1	2	3	4
1. Makrosysteme Ich kenne die verschiedenen Organisationen und deren grundlegende Aufgaben in Bezug auf Zuwanderung und das Arbeitsmarktsystem in meinem Land.					
2. Zuwanderer und Sozialwirtschaft Ich weiß, welche Arbeitsmöglichkeiten verschieden sozialwirtschaftliche Organisationen Zuwanderern bieten können.					
3. Arbeitsverwaltung Ich kenne die Arbeitsverwaltungsinstitutionen auf den verschiedenen Ebenen, lokal, regional und national.					
4. Bildungsmöglichkeiten für Zuwanderer Ich kenne sowohl das Bildungssystem für Heranwachsende als auch das für Erwachsene und was sie Zuwanderern bieten.					
5. Identifikation des Wissensstandes Ich bin in der Lage, den Wissensstand eines Zuwanderers auf einem elementaren Niveau zu identifizieren.					
6. Bildungsherausforderungen für 2020 Ich weiß um die Herausforderungen für das Bildungssystem bis 2020 EU-weit und national.					
7. Sozialwirtschaft Ich kenne grundsätzlich die Sozialwirtschaft, ihre wesentlichen Arbeitsaufgaben und Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in meinem Land.					
8. Sozialwirtschaft, Zuwanderer und deren Integration Ich habe Erfahrung in der Sozialwirtschaft, mit der Aktivierung von Zuwanderern und mit den Integrationsschwerpunkten während der Aktivierung.					
9. Multikulturelle Arbeitsumgebung Ich bin erfahren im Arbeiten mit und Führen oder Unterrichten von Mitarbeitern in „multikulturellen“ Organisationen.					
10. Misstrauen Ich bin erfahren im Arbeiten mit und Führen oder Unterrichten von Mitarbeitern in „multikulturellen“ Organisationen mit einer Atmosphäre des Misstrauens.					
11. Brücken bauen Ich bin erfahren darin, Programme und Aktionen zum Aufbau gegenseitiger Toleranz zu planen, umzusetzen, zu unterrichten und/oder zu überwachen.					

6.3 Kompetenzfragebogen zur „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“

„Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“					
Indikator / Kriterien	0 = irrelevant 1 = trifft nicht zu 2 = trifft teilweise zu 3 = trifft überwiegend zu 4 = trifft zu				
	0	1	2	3	4
1. Diversity Management Ich bin es gewöhnt, mit Migranten un Asylbewerbern aus anderen, fremden Kulturen umzugehen.					
2. Interkulturelle Kompetenzen Ich kenne die genderspezifischen Aspekte Muslimischer Kulturen.					
3. Asylrecht und nationales Recht Ich kenne die Abläufe in Einrichtungen und Institutionen für Asylbewerber und Ausländer.					
4. Internationales und Europäisches Recht Ich kenne die „Genfer Flüchtlingskonvention“ und das „Dubliabkommen“.					
5. Anerkennung ausländischer Diplome, Qualifikationen und damit zusammenhängender Netzwerke Ich kenne NGOs, die Migranten und Asylbewerber bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen beraten und begleiten.					
6. Recognition of Foreign Diplomas, Qualifications and Related Networks Ich kenne die Ausdrücke „Nostrifikation“, „Eignung“ und „Gleichheit“.					
7. Begleitung arbeitsuchender Migranten Ich bin erfahren in der Begleitung arbeitsuchender Migranten und Asylbewerber.					
8. Zugang zum nationalen Arbeitsmarkt und damit zusammenhängende Netzwerke Ich kenne die Abläufe bei den lokalen und nationalen Arbeitsmarktdiensten.					
9. Arbeit mit traumatisierten Menschen Ich habe Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit unmittelbarer Fluchterfahrung.					
10. Persönliche Erfahrungen Ich habe Erfahrung mit traumatisierten Menschen in meiner persönlichen Umgebung.					

6.4 Kompetenzfragebogen zum „Soziale Integration – Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen“

Modul: Gesellschaftliche Integration – Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen					
Indikator/Kriterium	0 = irrelevant 1 = trifft nicht zu 2 = trifft teilweise zu 3 = trifft überwiegend zu 4 = trifft zu				
	0	1	2	3	4
1. Kommunikation mit Ausländern Ich bin in der Lage mit Menschen anderer Kulturen zu kommunizieren.					
2. Erkennen von Verhaltensmustern Ich bin in der Lage Verhaltensmuster spezifischen Kulturen zuzuordnen.					
3. Management Ich bin in der Lage, Zeit, koordinierte aufgaben und Fristen im Zusammenhang mit der Unterstützung von Zuwanderern zu planen.					
4. Problemlösung Ich bin in der Lage Lösungen anzubieten, die in einem vernünftigen Kosten-Nutzen-Verhältnis stehen.					
5. Kommunikationswege Ich bin in der Lage, die adäquate Botschaft auf verbalem und non-verbalem Weg zu übermitteln und eine angemessene Reaktion hervorzurufen.					
6. Kommunikationskonflikte Ich bin in der Lage, mit kritischen Momenten und Missverständnissen in der Kommunikation umzugehen.					
7. Selfmanagement Ich bin in der Lage, die Gründe für Stress und Überarbeitung zu erkennen und auf die augenblickliche Aufgabe konzentriert zu bleiben.					
8. Konfliktmanagement Ich bin in der Lage, Techniken und Strategien zur praktischen Konfliktbewältigung anzuwenden.					
9. Projektmanagement Ich habe Kenntnisse und Erfahrungen im Projektmanagement.					
10. Führung Ich habe Kenntnisse und Erfahrungen in der Unternehmens- und Mitarbeiterführung.					

6.5 Kompetenzfragebogen zum „Sprachenlernen und Einbeziehung von Zuwanderern in das Bildungssystem“

Spracherwerb und Inklusion von Zuwanderern in das Bildungssystem					
Indikator / Kriterium	0 = irrelevant 1 = trifft nicht zu 2 = trifft teilweise zu 3 = trifft überwiegend zu 4 = trifft zu				
	0	1	2	3	4
1. Aufnahme von Zuwanderern im Land Ich kenne die Rechte von Ausländern insbesondere im Zusammenhang mit der Gesundheitsvorsorge.					
2. Hilfsorganisationen Ich kann Zuwanderer an passende Hilfsorganisationen verweisen.					
3. Bildung für Zuwanderer im Aufnahmeland Ich kann Zuwanderer unterstützen und beraten bei Problemen und Schwierigkeiten im Bildungssystem.					
4. Spracherwerb Ich kann Zuwanderer beim Spracherwerb unterstützen.					
5. Interkulturelle Bildung Ich weiß um die Bedeutung der Migrationspolitik.					
6. Interkultureller Dialog Ich weiß um die Bedeutung des interkulturellen Dialogs und Austauschs.					
7. Beispiele guter Praxis in der Integration von Zuwanderern Ich kenne Beispiele von Migrationsproblemen aus eigener Erfahrung oder aus anderen Quellen.					
8. Anfänger- und Fortgeschrittenenkurse Ich bin in der Lage einen adäquaten Sprachkurs einzusetzen, um die gesellschaftliche Integration eines Zuwanderers zu befördern.					
9. Individualisiertes Bildungsprogramm Ich weiß um die Bedeutung der individuellen Betrachtung des Bildungs- und Integrationsfortschritts des einzelnen Zuwanderers.					
10. Vorurteile verhindern Zusammenarbeit Ich bin in der Lage meine Vorurteile gegenüber Zuwanderern zu erkennen und zu überwinden.					

7. Instrument zur Auswertung der Fragebögen und dessen Anwendung

Die Auswertung der 5 Fragebögen erfolgt in einer extra hierfür angelegten Excel-Datei (siehe Abb.1). In dieser wurden die einzelnen Fragebögen in jeweils einem Register angelegt. Die Registerleiste umfasst entsprechend der einzelnen Fragebögen (in der gleichen Nummerierungsreihenfolge) alle Fragebögen, wobei der Titel der einzelnen Registerblätter der Einfachheit halber entsprechend dem jeweiligen Kernbereich/-arbeitsprozess benannt wurde (z.B. 1_Anerkennung_Abschlusses).

The screenshot shows an Excel spreadsheet titled "Microsoft Excel - Version 2010_Analysis tool_Need of qualification_english.xls". The main content is a table for "Questionnaire 9: Qualification needs in the field 'Cleaning and repairing of goods'".

Indicator/criteria "Cleaning and repairing of goods"	Evaluation of the different participant (P) - data transfer from the questionnaire (value 0 to 4)												
Name of participant - register here	Example												
Quality check													
Repairing the goods													
Cleaning the goods													
Calculation of repair goods													
Exchange of wear parts													
Purchase of repairing materials and spare parts													
Use of different tools													
Use of different machines													
Dismantling of goods													
Knowledge about goods													
Sorting of goods													
Final controlling													

A legend on the right side of the table defines the values:

Value	Description
0	not relevant
1	be not true
2	be partly true
3	be predominant true
4	be totally true

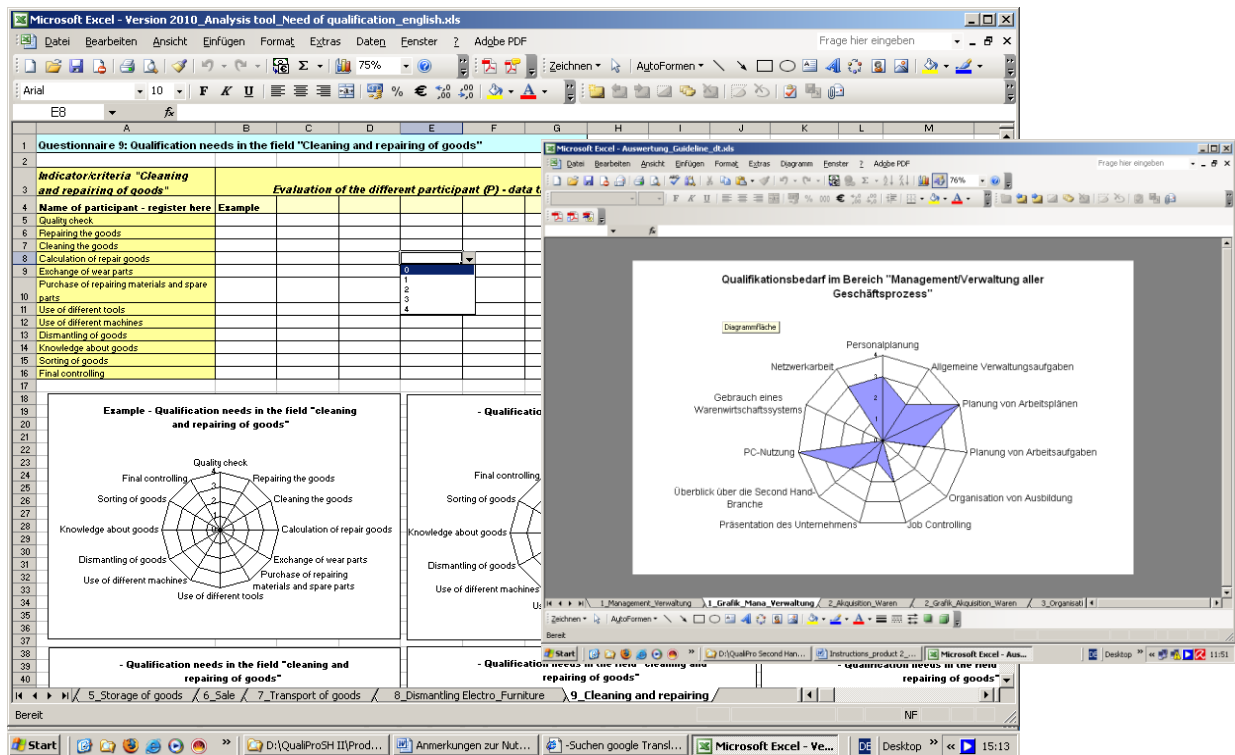
Below the table, three radar charts are displayed, each titled "Qualification needs in the field 'cleaning and repairing of goods'". Each chart has 13 axes corresponding to the criteria in the table above. The first chart is an example, and the other two show data for different participants.

Abb.1: Aufbau des Analysetools der 5 Kompetenzfragebögen

Um einen besseren Überblick über die Ergebnisse zu gewähren wurden jeweils nur die Schlagwörter (im Fragebogen hervorgehobenen Indikatoren / Kriterien) in der jeweiligen Auswertetabelle der einzelnen Kompetenzfragebögen genannt und auf die Darstellung der entsprechenden Aussagen zu den Kriterien verzichtet.

Die Übertragung der Daten in die entsprechenden Zellen kann direkt über die Eingabe der Werte oder über das in den Zellen hinterlegte Auswahlfenster (0 bis 4)

erfolgen. Die in die Zellen übertragenen Werte werden automatisch in den entsprechenden Grafiken des jeweiligen Datenblattes übertragen und dort grafisch dargestellt (siehe Abb.2), so dass das Ergebnis unmittelbar abgelesen werden kann.



- Schritt 1:** Anklicken des Registers entsprechend dem Fragebogen
- Schritt 2:** Teilnehmer anlegen und Übertrag der Daten aus den Fragebögen in die Excel-Tabellen
- Schritt 3:** Grafische Darstellung der Daten erfolgt automatisch und je Teilnehmer

Abb. 2.: Darstellung der Arbeitsschritte im Analysetool

Weiterhin sei darauf verwiesen, dass je nach Anzahl der Teilnehmenden am Assessment bis zu 10 Teilnehmende pro Datenblatt eingepflegt werden können, so dass der Status Quo mehrerer Teilnehmender vergleichbar ist. Darüber hinaus können aber auch je nach Bedarf der Assessment durchführenden Institution Bewertungen zu einem Teilnehmenden zu unterschiedlichen Befragungszeitpunkten eingepflegt werden (z.B. Spalte 1 – Vor einer Qualifizierungsmaßnahme, Spalte 2 – Während der Qualifizierungsmaßnahme, Spalte 3 – am Ende einer Qualifizierungsmaßnahme). Somit kann grafisch die Entwicklung der Kompetenzen eines Einzelnen im Verlauf einer Maßnahme verglichen werden und deutlich gemacht werden.

8. Hinweise zur Bewertung der Auswertergebnisse

Die grafische Auswertung der Kompetenzfragebögen erfolgt, wie in Kapitel 7 erläutert, durch die Datenübertragung von den Fragebögen in die Excel-Registerblätter automatisch. Die einzelnen Grafiken stellen jeweils das Kompetenzprofil bzw. den Qualifizierungsbedarf zu einzelnen Kompetenzen bezogen auf den entsprechenden Kernarbeitsbereich/-prozess des befragten Assessmentteilnehmers dar.

Dabei steht jede einzelne Spitze im Netzdiagramm für einen Indikator/ein Kriterium. Kriterien, bei denen kein Ausschlag (Wert 0) zu erkennen ist, sind generell nicht relevant innerhalb des Kernarbeitsbereichs/-prozesses bezogen auf das jeweilige Unternehmen und erfordern daher keine weitere Beachtung bei der Bewertung. Weiterhin sei darauf verwiesen, dass je geringer der Ausschlag pro Spitze (Kriterium) ist, umso geringer sind die entsprechenden Kompetenzen ausgeprägt und umso größer ist der Qualifizierungsbedarf hinsichtlich dieses Kriteriums (Arbeitsaufgabe bzw. Kompetenz). Somit kann auf einen Blick festgestellt werden, wo explizit die Kompetenzen ausbaufähig sind.

Generell kann man sagen, je geringer ein Kompetenzprofil (das Spinnennetz) insgesamt ausgefüllt ist, umso sinnvoller ist eine komplette Qualifizierung hinsichtlich dieses Kernarbeitsbereichs/-prozesses. Als Richtwert kann man folgende Staffelung heranziehen:

1. Ist das Profil weniger oder maximal bis zu 50 Prozent farbig hinterlegt, wird eine komplette Qualifizierung zu dem Kernarbeitsbereich/-prozess empfohlen wie in Abbildung 3.

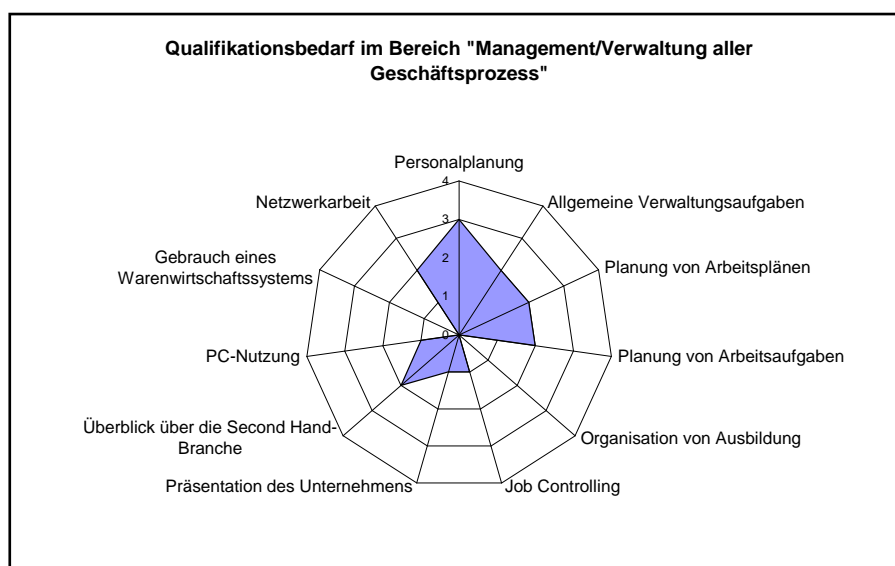


Abb. 3 Niedrige Profilausprägung

2. Sind zwischen 50 und 75 Prozent farbig hinterlegt, so kann, muss aber keine Qualifizierung durchgeführt werden wie in Abbildung 4. Wobei die Entscheidung schlussendlich von der individuellen Ausrichtung innerhalb der Grafik abhängig ist (z.B. starke Ausschläge zu einzelnen Kriterien erfordert keine und geringe Ausschläge umso mehr eine Kompetenzförderung/Qualifizierung). Bei einem entsprechenden Ergebnis wäre möglicherweise eine punktuelle Qualifizierung zu einzelnen Arbeitsaufgaben und Kompetenzen angezeigt.

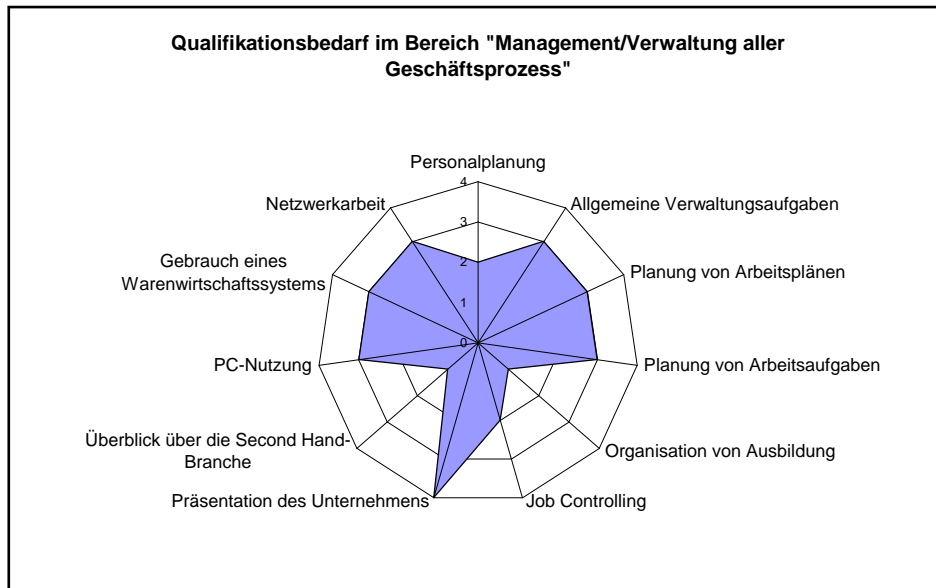


Abb.4 Mittlere Profilausprägung

3. Ist die farbige Ausprägung des Profils größer als 75 Prozent, wie in Abbildung 5, ist generell keine Kompetenzförderung bzw. Qualifizierung erforderlich, es sei denn, einzelne Kompetenzen sind im Vergleich zu anderen sehr gering ausgeprägt. Hier wird dann eine ebenfalls eine punktuelle Qualifizierung empfohlen.

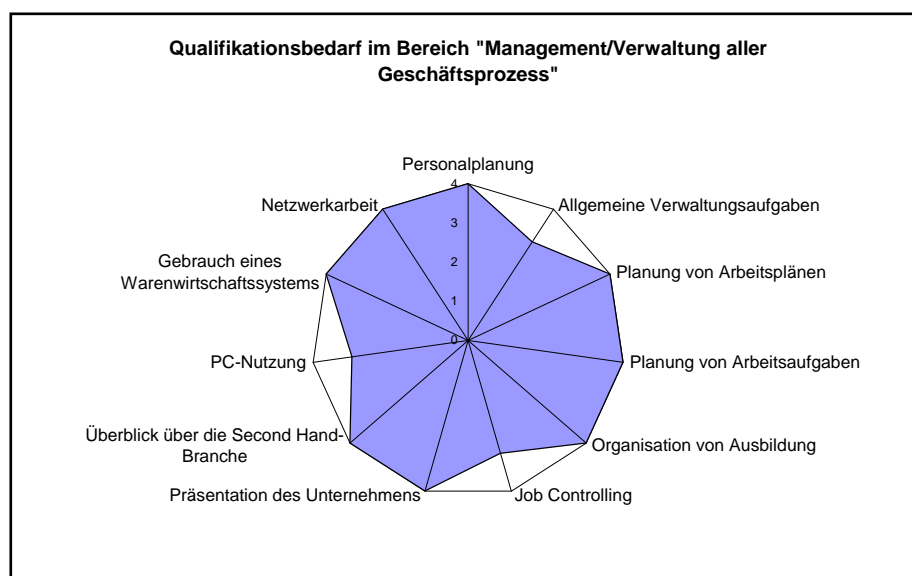


Abb.5 Hohe Profilausprägung

