

April 2012																				
Nr. SIU	Frage 1: Wird Instrument zur Kompetenzerfassung verwendet?							Frage 2: Erfahrungen SK & TMAInnen mit Instrument						Frage 3: Veränderte Vorgaben AMS		Frage 4: Wünsche an Instrument	Sonstiges			
	Welche Kompetenzen werden erfasst?	Auch vor SIU erworbene informelle K.?	Wer schätzt ein?		Bewertungssystem=?	Frequenz d. Bewertung=?		Infos zum Instrument	SK		TMAInnen		Verwendung = sinnvoll?		Verschärfungen			Auswirkung auf K.Erfassung		
			F	S		Soll	Ist		+	-	+	-	+	-						
1	formal		1	1	1	k.A.		angelehnt an KB AK Tirol, aber sehr indiv.	Sichtbarmachen von Unsichtbarem	hohe Bereitschaft f. Reflexion notwendig	höhere Jobchancen, bessere Chancen in Berufsfeld mit Neigung		1	0	1	auf Erfassung nicht, aber weniger Geld f. Bildungsmaßnahmen	- einheitl. schriftl. Instrument f. alle SIU - niederschwellig - Info an GF / BL, um Ressourcen freizustellen - klarer Zeit- und Strukturrahmen - Ermöglichung v. handlungs-, ergebnis- und persönlichkeitsorientiertem Arbeiten - Koproduktive Erschließung von zunächst blockierten Handlungsfeldern ermöglichen			
2	formal + Fachspezif. + soft skills, Pünktlich., Verlässlich., Komm. M. Vorgesetzten, Teamf., Kontaktfreudigk., Selbstständigk., Lernfähigkeit, Konzentr.-fähigkeit.	handwerkli. Kompetenzen, persönl. K	1	1	1	zuerst Noten, dann Punkte, jetzt Smileys	Erstgespräch + 3x bei früherem Austritt z.T. nur 2x	Daten werden in Pivot-Spinne übertragen	absolut unverzichtbar, erfasst Person als Ganzes; Kompetenzerhebung = Basis f. weitere Gespräche und Betreuungsarbeit	0	stärkt Selbstwert der TMA, v.a. zu Beginn	nur auf DE verfügbar, für nicht-DE-Muttersprachlerinnen oft schwer verständlich	1	0	1	nein, Frage der Prioritätensetzung	- ausdrückbare Bögen (PC ist oft Hürde) - klare Struktur - nicht zu viele Kompetenzen - Erstellung Pivotspinne integriert - einfache Handhabung / nicht zu viel Zeitaufwand - Sprachversionen auf Serbokroatisch, Türkisch, Russisch, Englisch wären besonders hilfreich!			
3	formal erworbene	anscheinend nicht			1	verbale Beschr.		k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1	0	0	k.A.	k.A.			
4	fachl., pers. soz. K.	ja, v.a.	1	1	1	verbale Beschr.	Erstgespräch + 3x	manch. Seltener	k.A.	Zeit f. indiv. Betreuung	k.A.	k.A.	ja, wenn genug Ressourcen und nicht nur zur Dok.	0	1	K.Erfassung umgestellt v. indiv. Dok. auf Ergebniserfassung	- keine zusätzliche Doku sondern mit anderer Doku verknüpft - verschiedene stat. Auswertungsmöglichkeiten - trotzdem indiv. Ansatz, nicht zu generalisierend	Diskrepanz zwischen im Gütesiegel geforderter Qualität und Ressourcen dafür		
5	Fachliche Kompetenzen 2. Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten (beruflich und privat)		1	1	0	Noten bzw. A-E + verbale Beschreibung	Ersterfassung + jeden Monat	Ersterfassung + alle 1-2 Monate; nicht immer in struktur. Form	Situationsanalyse	TMA im Mittelpunkt (Wünsche äußern, Hilfe annehmen), Wertschätzung, Wahrnehmen u. initiieren v. Veränd., ganzes Team an 1 Tisch; gute Doku	Braucht Zeit; Wird nicht immer als gleichwertige Arbeit angesehen.	k.A.	Angst vor „Prüfung“; Zeigt Unterschied zu „richtiger“ Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt“; Einmischung	k.A.	k.A.	1	Angaben wurden unter „Sonstiges“ eingetragen		- darf nicht anderen Zielen im Weg stehen - mehr Zeit für Anwendung wäre gut - Instrument soll individuelle Prozesse abbilden und erleichtern und nicht ständig an Vorgaben und Quoten gebunden sein	
6	formale & nonformale Abschlüsse werden erfasst	ja, aus Gespräch mit TMA über bisherige Tätigkeiten in Berufspraxis	1	1	1	verbale Beschr. mit ja/nein/z.T.	nach 3 u. nach 6 Monaten	nach 3 u. nach 6 Monaten	kein Instrument, sondern Stammblatt u. Ressourcenanalyse	anhand der erfassten Kompetenzen neue Berufsbereiche erschlossen werden	k.A.	k.A.	k.A.	1	0	1	k.A.	- soll Ausbildungen + genaue Tätigkeiten berücksichtigen - Interessen - ev. Ehrenamt - e. Betreuungstätigkeiten Außerdem wäre es sinnvoll, ausgehend von den internen Schulungen Zertifikate für die TAK zu erstellen um dadurch für weitere Qualifizierungen zu sorgen.		
7	Arbeitsleistung, Qualität, Umgang mit Arbeitsmitteln, vollst. Erledigung der Aufgaben, Tempo, Selbst-, Merken neuer Aufgaben, körperl. Belastbarkeit Arbeitsutugenden: Ordnung, Pünktl., Verlässl., Doku, Motivation / Engagement soz. K.; Umgang mit Stress, Kritik, Kunden & Vorgesetzten, Infobeschaffung, Deutschkenntnisse	k.A.	1	1	1	4stufige Skala	Beginn DV + alle 3 Mo	Beginn DV + alle 3 Mo	MAInnen-Gespräche anhand standardr. FB	Vergleichbarkeit, da Begriffe zu finden, die für alle verständlich sind und wenig Interpret.-Spielraum lassen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1	Instr. wurde oft adaptiert, v.a. um für MigrantInnen besser verständlich zu sein	nicht zu umfangreich, max. 1 Seite; einfache Begriffe			
8	Schlussell., formale K., informell erworbene K		1	0	1	Gespräch	Anfang DV + alle 3 Mo	Anfang DV + alle 3 Mo	ZG MigrantInnen: z.T. Sprachen- & Qualifikationsportfolio + andere Materialien aus EB		Erkenntnis- und Selbstwertgewinn; lenne, mit konstr. Kritik umzugehen	k.A.	1. wenn es stark und K. für Arbeitgeber transparent gemacht werden	1	0	1	weniger Zeit für K.-Erfassung	muss Diversität der TMA gerecht werden (sozial, gender, Alter, ethnische Herkunft etc.); klarer Aufbau, unabhängige Module mit Differenzierungsgraden		
9		ja sicher!	1	1	1	anhand verbaler Beschreibung			Gespräche anhand des CV, Bewertung der aktuellen Tätigkeitsfelder durch TMA selbst	Erfahrungshintergrund der TMA kann das Arbeiten mit den K. positiv oder neg. sein	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1	weniger Zeit; kaum Zeit für Weiterentwicklungen und Adaptierungen	Strukturierung in Anwendungsfelder / Arbeitsbereiche; Synonymfinder / "Paketbeispiele" für K. (Bsp.: siehe FB!)			
10	formale / non-formale + Sprachen, informelle K		1	1	1	verbale Beschreibung	3	3	Anamnese Blatt	hilfreich für Eingehen auf Stärken und Schwächen und bei Jobfindung	hilfreich für Eingehen auf Stärken und Schwächen und bei Jobfindung	k.A.	k.A.	1	0	1	keine	keine Wünsche, da das Anamneseblatt mit PersonalDB verbunden ist und keine Veränderungen notwendig sind+		
11	personale und soziale K., aber keine fachl. / formal erworbenen K.	k. klare Antwort, aber aufgrund der K. vermutlich: ja	1	0	0	Noten 5-1	nach Bedarf (schwache Leistung, gr. Diff. Fremds-/Selbstbild)	k.A.	Kompetenzen nach MELBA bzw. IDA, infv. Anpassung an TMA; z.T. zusätzl. standard. Tests	bessere Einschätzung der Komp. d. TMA, dadurch gezieltere Jobsuche möglich	k.A.	TMA können sich selber besser kennen lernen	1	k.A.	1	0	Mehr Testversionen und objektiver bewertbare Testversionen (Papier/Bleistift-Test).			
12	vor DV: formale + non-formale	vor SIU erworbene K, unklar, ob informell erworbene	1	1	1	z.Zt. Verbale Beurteilung, geplant ist, auf abgespeckte MELBA Version umzusteigen	5	5		k.A.	hoher Zeitaufwand, wenig Objektivität	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1	kann nicht mehr in vollem Ausmaß verwendet werden	standard. FB, der zur laufenden Beob. verwendet werden kann; Methode, die obj. Ergebnisse liefert;		
13			1	1	1	Skala 1-5 / stimmt - stimmt nicht	alle 3 Monate	k.A.	Mitarbeiterfragebogen	bringt Klarheit, ermöglicht Auseinandersetzung mit unangenehmen Themen in sicherer Atmosph.	kein SIU	k.A.	k.A.	k.A.	1	k.A.	1	0		
14			1	1	1	Skala 1-5 / stimmt - stimmt nicht	alle 3 Monate	k.A.	Mitarbeiterfragebogen	bringt Klarheit, ermöglicht Auseinandersetzung mit unangenehmen Themen in sicherer Atmosph.	kein SIU	k.A.	k.A.	k.A.	1	k.A.	1	0		
15	formale + "reale bzw. gelebte, nicht formell bestätigte K." (v.a. bei elektr. Version)		1	1	1	nein, sondern Clustern ALLER K. und Reihung nach am stärksten gelebten u. wahrgenommenen K. -> Besprechung -> Bilanzstellung	Start nach Probemonat, dann laufendes Arbeiten daran; Fremdbild könnte auch z.B. nach jedem Praktikum eingeholt werden	k.A.	adap. KB des ZZ Tirol, = kürzer + schneller + EDV Version in Entw.; am wichtigsten = Lebensprofil = biogr. bildh. Darstellung, Timeline mit auf mehreren Ebenen dargestellten Ereignissen, wo Kompetenzen sichtbar od. erworben wurden; z.Zt. 100 K erfasst in EDV Version, sonst viel mehr; Biographiearbeit = freiwillig	bei Nicht-EDV Version gr. "Zettelwirtschaft"; Zeitaufwand / Zeitdruck durch Rahmenbedingungen	Mitschneiden der KB bei Bewerbungen hat sich sehr bewährt; Selbstreflexion wird als sehr hilfreich erlebt,	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1	Qualitätsverlust, bei KB durch weniger Personal und Zeit	die EDV Version der verwendeten KB wird ausgebaut, Wunsch dabei: - server- / webbasierende, interaktive Kompetenzbilanz, mit email Funktion - leicht in versch. Sprachversionen übersetzbar, inkl. selbständiger Übersetzung der vorgegeben K. zurück ins Deutsche; - anonymisierte stat. Auswertung der Stammdaten - übersichtlich u. klar - Möglichkeit zum Nachweis informell erworbener K. - wichtig: K unterliegen keiner Wertung (im Sinne von guten Kompetenzen versus bösen Kompetenzen)	
16	Anamnese zu Beginn: • Familiäre Ressourcen • Sprachkomp. • Gesundheitl. Ressourcen • K erworben durch berufliche Erfahrungen, Aus- und WB • Finanzielle Ressourcen im Verlauf: fachl., psychische + soz. K., - Leistungsmotiv., - Flexibilität, - Gewissenhaftigk., - Handlungsorient., - Teamorient., - Belastbarh. psych. & physisch, - Kontaktfähigk., - Konfliktfähigkeit		1	1	1	1-5, sehr gut vorhanden - kaum vorhanden		Ende 1.+3. Mo + Abschlussgespräch	zusätzl. Einschätzung durch Case ManagerIn& TMA selbst zum Umgang mit psychosoz. Umfeld; Beurteilung der Entwicklung/Weiterentwicklung der Kompetenzen, Ressourcen und Fähigkeiten durch TMA anhand des Evaluationsbogens (TNInnen-Zufriedenheit)	gutes Erfassen u. Weiterentw. d. K durch Zieldef. M möglich, ebenso Nachjustieren der Ziele; enge Zusammenarbeit = notwendig	k.A.	k.A.	k.A.	1	0	1	weniger Individualität möglich, Effizienzsteigerung durch Zentralisierung d. Anamnese	- Zeit, um die Kompetenzen/Ressourcen der TMA umfassend erheben und deren Weiterentwicklung während der Beschäftigung beobachten zu können; - Zeit f. Beziehungsaufbau - Mischung aus Standardisierung und flexibler Handhabung der Instrumente, die auf die individuellen Bedürfnisse der KlientInnen eingehen kann		
17	Quartalsgespräch	k.A.	1	1	1	Quartalsgespr.verb. Beschreibung + Reflexion + Ausblick auf nächstes Quartal;	alle 3 Monate	alle 3 Monate	Innendienst: Quartalsgespräche +	mit den Qu.-Gespr. Können gute Ziele für die nächsten 3 Mo def. Werden; Motivation der TMA ist gut messbar; grobe Zielverfehlung kann zu Ende des DV führen	k.A.	TMA bekommen auch viel Lob u. Anerkenn. Sie sehen, dass alle mit den gleichen Maßstäben gemessen werden. Defizite können klarer besprochen werden.	k.A.	k.A.	k.A.	1	0	1	mehr wirtsch. Druck -> weniger Zeit f. IT- Eingabe v. Zahlen, daraus versch. Auswertungen; Komp.Erfassung g & für Betreuung -> oft vorzeitige Beendigung des DV	gut verständlich - einfache Sprache / Sätze; - kurz & knackig - IT- Eingabe v. Zahlen, daraus versch. Auswertungen; Komp.Erfassung g & für Betreuung -> oft vorzeitige Beendigung des DV
17	MAInnen-Einschätzung: 17 Kriterien, z.B.: - Freundlichkeit im Verkauf, - Motivation, - Leistung, - Genauigkeit, - Schnelligkeit, - Ordnung, - Teamarbeit, - Einhalten von Betriebsregeln, - Kreativität, - Pünktlichkeit	k.A.	1	0	0	MA-Einschätzung: 1-6 Punkte	1x / Mo	vor Siedeln ja, muss jetzt erst wieder eingeführt werden	MAInnen-Einschätzung mit FB durch Vorgesetzte u. KollegInnen, anschl. Gespräch	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.				- für TMA im Außendienst kein brauchbares Instrument, nur für Innendienst - TMAInnen werden immer älter -> wir nutzen deren gute Ressourcent (viel Erfahrung und meist gute Selbstständigkeit)		

18	k.A.	k.A.	?		1	k.A.	k.A.	Reflexion der eigenen Arbeit, soll bald v. TMA direkt in EDV eingegeben werden	Erfassung der Arbeitsqualität , = Grundlage f. weitere Maßnahmen mit TMA	k.A.	k.A.		1	0	1	Durch laufende Überprüfen der Instr. können Neuerungen eingebaut werden --> bedeutet aber hohen Zeitaufwand	AccessDB		
19	k.A.	k.A.	1	1	k.A.	nach 2. und nach 8. Mo		Sozialanamnese + Einschätzungsbögen mit Zielvereinbarung en; + laufende Fallbesprechung en der AAL+Soz.A -> alle Ergebnisse in Outplacement-Bericht	SK von Sinnhaftigkeit überzeugt, da es zu fundierten Ergebnissen (überprüfbaren) führt und sich sehr bewährt hat.	k.A.	bisher von allen	manchmal ist Ausfüllen des FB Stress, da es an Test erinnert; schwierig f. TMA mit geringer Sprachkomp.; für "fitter" TMA oft zu einfach	1	0	1	0	- Interessant wäre ein Instrument, das nicht auf Schriftsprachlichkeit basiert. - Zusätzliche Instrumente können bei derzeitigem Zeitbudget nicht realisiert werden	besonders wichtig erscheint der ressourcenorientierte, wertschätzende Umgang mit den TMA, damit das Instrument gut angewendet werden kann.	
20					orientiert sich an Normwerten			CAPA Koffer, entw. In Anlehnung an Melba + Hamed: v.a. Erhebung handwerkli. Fähigk.; Abklärung der Werkstatttauglichk.; Testsit. Mit Zeitvorgaben, 2 Beob.; wichtig = nachgespräch mit Zielvereinb.;	liefert Info über K. der (manchmal) in prakt. Arbeit nicht sichtbar sind. Erhebung v. Potentialen, die (derzeit noch nicht) umsetzbar sind -> gezieltes Üben möglich		nehmen Instr. gut an		1	0	1	k.A.	k.A.	Ressourcenorientierung; kann zum Selbstkostenpreis erworben werden	Frage: Rückführung der Ergebnisse auf Kompetenzdef. Durch Betreuer, oder gibt es dafür Anleitung? (z.B. Arbeitsorg., ist durchaus subj. Begriff)
21+22	Schlüsselk.: - Eigenmot./-initiative - Komm.f. - Kritik / konfliktf. - Flexibilität - Mobilität - Verantwortungsab. Lösungsweg. - Organ.f. - Kooperations-/Teamf. Arbeitstechn. F.: - Aufnahmef. - Umsetzung - Selbst. - Teamf. - prakt. Handeln - soz. Umgang - Kritikf.	k.direkte A., aber aus Antworten abgeleitet: 1	1	1	verbale Beschreibung + mündl.	nach 1. + 6. Mo + Abschlussgespräch	Abschlussgespr. Geht sich nicht immer aus	Hauptfokus auf prakt. Handeln	Bewusstmachen v. Entw.Pot & vorhandenen K., Zeit für Wertschätzung / Anerkennung, stärkt Selbstwert; bietet Blick aufs Ganze und aufs Detail	bei Schlüsselko. Wären noch kleinere Schritte / stärkere Differenzierung notwendig	wollen wissen, wo sie stehen; höhere Motivation, weil Lernerfolge sichtbar werden		1	0	1	k.A.	- im Alltag einbaubar, keine zusätzl. Arbeit; - für alle gut verständlich (keine modernen Wörter und Abkürzungen)	Gesundheitsfördernde Maßnahmen + zum Thema "Productive Ageing"	
23	skills (persönliche, berufsrelevante Stärken/Eigenschaften) und hard facts (Abschlüsse, Ausbildungen etc.)	k.direkte A., aber aus Antworten abgeleitet: 1	1	1	0	k.A.	k.A.	kein eig. Instr., relevante Dten werden in Datenbank erfasst; aber Anamnese, BO, Analyse bish. Beruf. Erfahrungen	0, da es kein Instrument gibt	k.A.	k.A.	k.A.	0	eher nein, da zu viel Aufwand; Erhebung erfolgt eh im Rahmen v. BO und Jobcoaching	1	k.A. (da "kein Instrument")	Instr. nicht sinnvoll	"Die im SOB Kontext beobachteten Kompetenzen müssen sich nicht unbedingt mit den potentiell möglichen/abrufbaren Kompetenzen der Mitarbeiter für den Regelarbeitsmarkt decken." eigenes Instrument wird wegen weiter verkürzter Verweildauer u. dadurch gestiegener Personalfluktuation als nicht sinnvoll eingeschätzt.	