Transparency and Self-employment for migrant workers through Assessment Center

GIVECOMPETENCEaCHANCE

GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

NEWSLETTER 2

Transparency and Self-employment for migrant workers through Assessment Center

GIVECOMPETENCEaCHANCE

GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

NEWSLETTER 2

Projekt:

GC-AC Give Competence A Chance

Transparency and Self-employment for migrant workers through **Assesmentcenter**

Vertrag.:

LLP-LDV/TOI/O9/IT/0504

Begünstigte:

Provincia di Perugia

Im Projekt GC-AC, Give Competence A Chance. *Transparency and Self-employment for migrant workers throught Assessmentcenter*, ist in Italien mittlerweile die Phase der Beobachterschulung und Erprobung des Verfahrens mit Migrantinnen abgeschlossen. In Sizilien (Marsala) und Umbrien (Perugia) wurden Berufsberater/innen und Trainer zu Assessmentfachkräften ausgebildet. Migrantinnen nahmen an Assessmentcentern teil, erlebten die Methode, wurden sich ihrer Kompetenzen bewusst und konnten sie mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes vergleichen.
In diesem Newsletter möchten wir über diese wichtige Etappe des Projektes berichten, indem wir den Beteiligten selber das Wort geben: Um ihre Reflexionen, Einschätzungen und Erlebnisse soll es hier gehen. Erläuterungen zur Methode, zum Projektablauf und zur Projektpartnerschaft finden sich im Newsletter Nr. 1.

Die Assessmentschulung und die Erprobung der Methode in Sizilien:
Im Zentrum von Marsala beim Bildungsträger ANFE (Sportello Multifunzionale) fand vom 7. bis 11. Februar 2011 die erste Erprobung des Verfahrens statt. Zuvor waren 15 Beratungsfachkräfte von ANFE fünf Tage lang in der Methode geschult worden (13. – 17. Dezember 2010).
Während dieser Schulung, die von Andrea Simon der Assessmentexpertin von LIFE e.V. geleitet wurde, lernten sie die Assesssmentmethode kennen und anwenden, indem sie selber nacheinander alle Rollen einnahmen: sie wurden beobachtet, sie beobachteten, sie moderierten den Ablauf. Und sie lernten die Methode an den drei entwickelten Aufträgen anwenden, die sie später auch mit ihren Zielgruppen durchführten. Die Beratungsfachkräfte (Berater/innen, Trainer/innen, Psychologen/innen) lernten die notwendigen Instrumente und wandten sie auf die Kompetenzfeststellung mit der Zielgruppe des Projektes an. Für die Schulungen wurden drei Assessmentaufträge entwickelt: “Das Plakat“, „*Das* Supermenü“, „Im Dschungel der Bürokratie”. Die profunde Ausbildung und die Kompetenzen der Beratungsfachkräfte, ebenso wie die reiche Berufserfahrung der Expertin von LIFE e.V. haben zur erfolgreichen Anpassung der Methode der Mikrobeobachtung und zum Erfolg der Schulungen beigetragen. Das wird auch aus den nachfolgenden positiven Aussagen und Bewertungen der Teilnehmer/innen deutlich.

Wir haben **Gloria Neerman** befragt, Koordinatorin für den Projektpartner BBJ share.it in Sizilien:
F: Wie viele Migrantinnen haben an der Erprobung teilgenommen und welchen Background hatten sie?
A: Von 15 Bewerberinnen wurden 8 ausgewählt, die fürs Assessment geeignet schienen. Das heißt, die genügend Italienisch verstanden und motiviert waren. Das Alter der Frauen lag zwischen 28 und 32 Jahren. Alle hatten Arbeitserfahrungen im Servicebereich oder in der Altenpflege. Sie kamen aus Tunesien, Indien, Rumänien und Nigeria. Sie hatten Familie, bei drei Teilnehmerinnen war die Kinder noch sehr klein. Zwei Frauen brachten ihre

Babys sogar mit in den Kurs, da sie niemanden hatten, der ihre Kinder während der Schulung betreute.

F: Heißt das, dass während der Assessmenterprobung immer auch zwei Babys dabei waren? War das nicht schwierig?
A: Die beiden Kinder, eins war zwei Jahre alt, das andere vier Monate, haben den Ablauf des Assessments nicht wirklich gestört. Wenn die Mütter im Assessment beschäftigt waren, gab es immer eine Beraterin, die ihnen die Kinder abgenommen, sich um sie gekümmert hat. Die Atmosphäre war entspannt und die Beziehung zwischen Beraterinnen und Migrantinnen sehr solidarisch.

F: Gut man könnte also sagen, dass die Methode Assessment sich mit den Lebensrhythmen und den Bedürfnissen von Frauen mit Kindern gut vereinbaren lässt. Wie war der Ablauf der Erprobung konkret?
A: Am ersten Tag bereiteten wir alles vor und teilten unter den Berater/innen die Zuständigkeiten auf. An den folgenden Tagen wurden die drei Assessmentaufträge durchgeführt 'Das Plakat', 'Das Supermenü', 'Im Dschungel der Bürokratie'. Nach jedem Auftrag bekamen die Teilnehmerinnen ein individuelles Feedback von den Assessmentfachkräften. Und am Ende der Erprobung ein abschließendes Beratungsgespräch. Am Ende der Woche stellte Andrea Simon die Online-Plattform vor, die die Anwendung des Assessments unterstützt und bei der Dokumentation der Kompetenzen hilft. Berater/innen und Migrantinnen erhielten ein Passwort und konnten online gehen. In den kommenden Wochen soll die Plattform ausprobiert werden.

Vom 22. bis 25. März 2011 fand die Erprobung des Assessmentcenters in Perugia beim Projektpartner ITER - Innovazione Terziario s.c.a.r.l, statt. Zuvor waren auch hier die Beratungsfachkräfte eine Woche lang in der Methode geschult worden (27.09.–1.10.2010). Im Folgenden berichten zwei Berufsberaterinnen von ihren Eindrücken und Erfahrungen während der Erprobung der Methode und der Schulung.

Silvia Degli Esposti, Bildungsexpertin, ITER - Innovazione Terziario:
„Die Erprobung der Methode mit unserer Zielgruppe war eine sehr nützliche Ergänzung der Assessmentschulung im September. Obwohl einige Zeit zwischen der Schulung und der Erprobung des Verfahrens lag, hatte ich überhaupt keine Schwierigkeiten, mir die Methode wieder in Erinnerung zu rufen und sie praktisch umzusetzen.
Die Erprobungsphase hat mir das Konzept noch mal deutlicher gemacht. Ich habe jetzt eine sehr konkrete Vorstellung davon, was ein Assessmentcenter zu leisten in der Lage ist und was seine Ziele im Rahmen von Beratung sind. Das Assessmentverfahren mit realen Ratsuchenden anzuwenden hat mir deutlich gemacht, in welcher besonderen Rolle wir als Berater sind, wie sensibel wir mit unseren Bewertungen umgehen müssen und wie fundamental wichtig es ist objektiv zu sein. Besonders intensiv habe ich die Feedbackgespräche mit den Ratsuchenden erlebt: Es ist wirklich nicht leicht, der beobachteten Person all das rückzumelden, was man während des Auftrags beobachtet und im

Kompetenzbereicht aufgeschrieben hat. Besonders in dieser Phase muss die Sprache die man benutzt verständlich sein, man muss sich konkret ausdrücken, mit Beispielen illustrieren, was man mein und sich auf die Fragen beziehen, die die Ratsuchende hat. Die Erprobung der Methode war auch außerordentlich hilfreich, um die typischen Probleme ans Licht zu bringen, die Migrantinnen bei der Arbeitssuche haben: einen Lebenslauf schreiben, bürokratische Hürden nehmen, sich mit Amtspersonen auseinandersetzen, alle wichtigen Informationen sammeln. Alle die Probleme waren für die Migrantinnen, die am Assessment teilgenommen haben, extrem präsent, mehr als ich es erwartet hätte. Besonders interessant fand ich, wie sich das Verhalten einiger Teilnehmerinnen während des Assessments zum Positiven verändert hat. Nachdem sie am Anfang noch sehr skeptisch waren (sie glaubten einfach nicht, dass ihre Teilnahme am Assessment ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern würden), fassten sie im Laufe der Woche immer mehr Zutrauen, wurden offener, selbstbewusster - auch in Bezug auf ihre berufliche Zukunft."

Michela Serafini, Beraterin im Centro per l'Impiego, Provinzverwaltung Perugia
"Das Assessmentseminar war für mich sehr interessant, weil ich das erst Mal Kompetenzen bei anderen systematisch beobachtet und bewertet habe. Erstmal war es sehr hilfreich für uns, dass wir die Methode im September selber am eigenen Leib erfahren haben. Wir alle mussten Assessmentaufträge erledigen und Aufgaben lösen, während uns unsere Kollegen beobachteten und unsere Kompetenzen bewerteten. Wir sind während der Schulung zu einem tollen Team zusammengewachsen, sei es durch die hervorragende Organisation der Seminare sei es durch die gute Vorbereitung und die Fähigkeit unserer Dozentin Andrea Simon. Uns für die Methode zu begeistern. Ich denke, es wäre interessant die Assessmentmethode mit den Methode zu kombinieren, die wir bereits bei uns in der Arbeitsverwaltung für die Personalauswahl oder die Kompetenzfeststellung einsetzen."

Auch zwei Migrantinnen, die an der Erprobung der Methode in Perugia teilgenommen haben, konnten wir für ein Interview gewinnen. Uns interessierte besonders, ob das Assessmentcenter für ihre Berufsorientierung und persönliche Entwicklung etwas gebracht hat.

Maria Jose Gonzales Auquilla ist 21 Jahre alt kommt aus Ecuador und lebt seit neuen Jahren in Italien. Sie studiert Betriebswirtschaft an der Universität in Perugia. Für Maria hat die Teilnahme am Assessmentcenter eine Bestätigung ihrer Kompetenzen gebracht. Sie sieht im Assessment ein Instrument, das ihr bei ihren Stellenbewerbungen Vorteile bringen kann:
"Ich hatte die Gelegenheit, das bestätigt zu bekommen, was ich über mich schon wusste. Ich bin kommunikativ, rede gerne mit Leuten. Ich habe im Assessment Frauen unterschiedlichen Alters und aus anderen Kulturen getroffen, habe mich mit ihnen austauschen können und meine Kompetenz synergetisch zusammen7zuarbeiten unter Beweis gestellt. Im Team zu arbeiten, ist für Unternehmen heutzutage eine der wichtigsten Kompetenzen, und dazu braucht man kommunikative Fähigkeiten. Ich habe vor kurzem an einem Seminar

teilgenommen, das von der Wirtschaftsfakultät organisiert wurde und an dem viele Unternehmen teilgenommen haben. Dort wurde betont, dass immer mehr große Arbeitgeber in Italien die Assesssmentmethode für die Personalauswahl und die Stellenbesetzung nutzen. Meine Studienkolleginnen hatten Schwierigkeiten zu verstehen, was sich hinter dieser Methode verbirgt. Durch meine Teilnahme am Assessment konnte ich den anderen von meiner Erfahrung berichten."

In Bezug auf ihr persönliches Wachstum berichtet Maria, dass sie vom Assessment viel gehabt hätte, besonders was ihr Selbstbewusstsein angeht:
„Besonders im universitären Kontext habe ich Schwierigkeiten, ich habe einfach andere Ausgangsbedingungen und andere soziale Bedingungen als meine italienischen Mitstudenten. Verglichen mit ihnen habe bisher ich eine geringere Zahl an Prüfungen absolviert, weil ich neben meinem Studium immer noch als Kellnerin arbeiten muss. Ich habe viele kleine Arbeiten annehmen müssen. Immer habe ich gedacht, diese Arbeiten haben zwar nichts mit meinem Studium zu tun, aber ich mache dort trotzdem nützliche Erfahrungen. Es ist keine verlorene Zeit. Ich habe mit Leuten kommuniziert und interagiert und mir dadurch Kompetenzen angeeignet, die ich in der Arbeitswelt unbedingt brauche. Während des Studiums arbeitet man viel alleine, man redet wenig miteinander und lernt nicht, sich aktiv zuzuhören. Vielleicht fällt es deshalb vielen Studenten schwer, das, was sie aus Büchern lernen, in die Praxis umzusetzen."

Maria Iftode ist 21 Jahre alt und kommt aus Rumänien, wo sie einen Fachschulabschluss gemacht hat. Seit drei Jahren lebt sie in Italien und hat hier als Küchenhilfe und in der Altenpflege gearbeitet.
Marias Bild vom Assessment war ganz anders als das, was sie dann erlebt hat. Sie erwartete Frontalunterricht wie in der Schule, Lehrer, die ihr die Kompetenzen aufzählen, und Inhalte zum Auswendiglernen. Sie war sehr überrascht und zufrieden als sie gemerkt, hat, dass es im Assessment ganz anders zuging:
„Ich habe sehr viel Neues über mich gelernt, ich habe viele neue Erfahrungen gesammelt und mich dabei auch noch amüsiert. Vorher hatte ich noch nie im Team gearbeitet, ich habe nie meine Arbeit selbst organisieren müssen, ich hatte nie die Gelegenheit, meine Meinung offen zu sagen, meinen Kolleginnen zuzuhören und dann zu einer gemeinsamen Lösung, einem Kompromiss zu kommen. Durch die Assessmentaufträge habe ich an mir Kompetenzen erlebt, von denen ich vorher nicht wusste, dass ich sie habe. Ich hatte einfach davor in meinen Arbeitszusammenhängen nie die Gelegenheit, mich auszuprobieren. Ich fühle mich jetzt selbstsicherer und ich weiß, welche Kompetenzen ich habe: Ich kann kommunizieren, kann meine Arbeit organisieren, ich bin selbständig, kann mit anderen Beziehungen eingehen, auch wenn es Schwierigkeiten gibt. Ich würde gerne als Erzieherin im Kindergarten arbeiten und ich fühle mich durch das Assessmentcenter dadurch bestärkt, dass ich das Zeug dazu habe."

GIVECOMPETENCEaCHANCE

Transparency and Self-employment for migrant workers through Assessment Center

Provincia di Perugia
Italia

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie
Polska

Life e.V.
Deutschland

Iter
Italia

Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca
România

Share-it
Italia

If Italia Forma
Italia

Fondazione ECAP
Ufficio Studi e Ricerche
Switzerland
(Silent Partner)

GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.