



Frauen Forum Initiativ/ Modul 2 equal EP plan:b

Workshopreihe

„Ich als Chance – Meine Kompetenzen feststellen und nutzen“

Kompetenzprofilerstellung nach CH-Q

Zielgruppe

Benachteiligte Frauen in der Region des mittleren und südlichen Burgenlandes: Erwerb suchende und langzeitbeschäftigungslose Frauen bzw. Wiedereinsteigerinnen mit geringen Qualifikationen, die aufgrund ihrer Betreuungspflichten oder/und ihrer eingeschränkten Mobilität am Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Es sind Frauen, die nach Erfüllung der Schulpflicht ihren Schwerpunkt auf Familienarbeit verlegt haben und nie Weiterbildungen besuchten. Ebenso gibt es gut qualifizierte Frauen, deren Ausbildung im Burgenland nicht verwertbar ist, zum Teil mit langjähriger Berufserfahrung. Besonders schwer am burgenländischen Arbeitsmarkt haben es Frauen mit Migrationshintergrund (Teilnehmerinnen aus Ungarn, Polen, Brasilien, Ukraine, Russland, ...), auch wenn sie hoch qualifiziert sind.

Gemeinsam ist allen Frauen das Problem, dass es für sie keine geeigneten Arbeitsplätze im Süd- oder Mittelburgenland gibt. Erschwerend kommt hinzu, dass passende Betreuungseinrichtungen und ausreichende öffentliche Verkehrsmittel fehlen.

Region

Das Burgenland hat eine Gesamtfläche von 3965,46 km² mit 277.569 EinwohnerInnen (2001), davon sind 51,2% Frauen.

Geburtenbilanz: 1,24 Kinder pro Frau (2003)

Bildungsbilanz: 1425 MaturantInnen (2002), davon 60,9% Mädchen

Arbeitslosenquote: 8,6% (2003)

Einkommensbilanz: Frauen verdienen brutto um 39,8% weniger als Männer

Gearbeitet wurde im Süd- und Mittelburgenland - in den Bezirken Oberpullendorf, Oberwart, Güssing, Jennersdorf.

In dieser Region gibt es ein unzureichendes Arbeitsplatzangebot, wenige Betriebsansiedelungen und auch zahlreiche Betriebsschließungen. Vorwiegend gibt es hier Klein- und Mittelbetriebe mit rigiden Arbeitszeiten, Schichtdienste oder Wechseldienste - für Frauen mit Betreuungspflichten schwer vereinbare Rahmenbedingungen.

Die Region Mittel- und Südburgenland ist gekennzeichnet durch eine hohe Abwanderungsrate und hohe PendlerInnen-Rate, qualifizierte Personen arbeiten großteils in Wien und Graz.

Hinzu kommen unzureichende öffentliche Verkehrsverbindungen; es besteht die Notwendigkeit, einen (oder zwei) PKWs zu besitzen

Aufgrund unzureichender Betreuungseinrichtungen werden Betreuungspflichten von Familienmitgliedern übernommen – zumeist von Frauen, die auf eine entgeltliche Berufstätigkeit verzichten, und damit keine entsprechende Altersvorsorge haben.

Strategien/Zielgruppenerreichung

Die Akquisition erfolgte auf lokaler Ebene in enger Zusammenarbeit mit den Gemeinden, mit den BürgermeisterInnen, Amtmännern und -frauen, mit politischen EntscheidungsträgerInnen, sowie mit lokalen Vereinen und Institutionen. Auf regionaler Ebene wurde ein reger Austausch mit verschiedenen Beratungsstellen und Vereinen: Frauenberatungsstellen, AMS, Verein Roma, ... geführt.

Bisher wurden insgesamt 27 Informationsveranstaltungen und 11 Einstiegsworkshops durchgeführt.

Informationsweitergabe durch:

Aussendungen / Verteilung von Informationsmaterial (Folder, Plakate); Email Aussendungen;

Gemeindeblätter; Inserate; Homepage; Presseaussendungen; Informelle Gespräche – persönliche

Werbung; Informationsveranstaltungen

Aktivitäten

Informationsveranstaltungen

Informationsveranstaltungen wurden in den Gemeinden, in denen die Workshopreihe „Ich als Chance“ geplant wurde, durchgeführt. In Absprache mit Verantwortlichen der Gemeinde wurden Ort und Zeit festgesetzt: So fanden Informationsveranstaltungen in den Gemeindesälen statt oder in den Gasthäusern der Ortschaften, die als Treffpunkt und Kommunikationsort von der Bevölkerung angenommen werden. Die Mehrheit der Veranstaltungen fand tagsüber, am Vormittag, einige aber auch abends statt. Inhalte der Veranstaltungen waren: Ablauf, Inhalte, Methoden und Ziele der Workshopreihe „Ich als Chance“ sowie eine Vorstellung der equal-Entwicklungspartnerschaft. Genügend Raum wurde für Gesprächsmöglichkeiten und Diskussionen mit den Teilnehmerinnen, u.a. über die Ausgangssituation und Bedürfnisse der Frauen in der Region eingeplant.

Einstiegsworkshops

Gemeinsam mit den Frauen wurden deren persönliche Lebenssituation reflektiert und ihre jeweiligen Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt diskutiert. In der Folge wurden Verbesserungsvorschläge zur Beseitigung dieser Erwerbshindernisse erarbeitet. So konnten verschiedene Perspektiven und Ansatzmöglichkeiten, auch innerhalb der verschiedenen Altersgruppen, aufgezeigt werden. Ziel war hier, die Frauen mit ihren Problemen und Bedürfnissen nicht alleine zu lassen und aufzuzeigen, dass andere Frauen ähnliche Probleme haben.

Durch Einbeziehung der Teilnehmerinnen und durch das Sammeln der gemeinsam erarbeiteten Verbesserungsvorschläge zur Beseitigung von Erwerbsbarrieren, ergab sich in der Folge auch eine stärkere Bedürfnisorientierung bei der Ausarbeitung konkreter Modelle.

Ein Fragebogen diente zur Erfassung der Lebenssituation der Frauen, der die intensivere Betreuung der Teilnehmerinnen im Rahmen des Projekts plan:b gewährleistete.

Die Ergebnisse wurden den anderen Modulen/ProjektpartnerInnen zur Verfügung gestellt.

Workshopreihe „Ich als Chance“

Im Zeitraum vom 18. Juli 2005 bis 11. Jänner 2006 wurden sechs Workshopreihen „Ich als Chance“ in der Region Süd- und Mittelburgenland (in den Gemeinden Oberwart - der Pilotworkshop - sowie in Stegersbach, Güssing, Jennersdorf, Neutal und Pilgersdorf), vom 20. März 2006 bis 30. Mai 2006 wurden weitere 4 Workshopreihen in Großpetersdorf, Deutsch Kaltenbrunn, Lockenhaus und Wepersdorf organisiert und durchgeführt, vom 25. September bis 20. November 2006 fand die letzte Workshopreihe im Rahmen von plan:b in Oberwart statt.

Assessmentcenter

Am Ende einer jeder Workshopreihe hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit an einem solchen Assessmentcenter teilzunehmen.

Nach dem eintägigen Testverfahren im Rahmen eines Assessment Centers erhielten die Frauen eine weitere Bestätigung ihrer Kompetenzen.

Bisher fanden 7 Assessmentcenter statt – das Erste nach dem Pilotworkshop am 30. September 2005 in Oberwart, die weiteren am 3. und 4. Feber in Stegersbach, am 6. Feber in Pilgersdorf und am 23. und 24. Juni 2006 sowie 15. Dezember in Oberwart.

Methoden

Kompetenzprofilerstellung nach CH-Q

mittels Workshopreihe

„Ich als Chance - Meine Kompetenzen feststellen und nutzen“

Frauen erwerben im Laufe ihres Lebens viele Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen, die mit keinem Zeugnis oder Zertifikat nachweisbar sind.

Die Workshopreihe „Ich als Chance“ bietet Frauen die Möglichkeit, ihr Kompetenzenportfolio und ihr persönliches Kompetenzprofil zu erarbeiten, sowie dieses durch das qualitätsgesicherte Schweizerische Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn CH-Q Zertifikat anerkennen zu lassen.

Die Durchführung erfolgt in 4 Workshops zu jeweils 4 Unterrichtseinheiten. In der Distanzphase (ca. 2 Wochen zwischen den Workshops) arbeiten die Frauen größten Teils selbstständig an ihrem Portfolio, erhalten bei Bedarf Unterstützung durch die Trainerin oder durch VHS-Mitarbeiterinnen.

Die Teilnehmerinnen erhalten zu Beginn der Workshopreihe eine Arbeitsmappe, deren Inhalt in drei Teile gegliedert ist:

- Kompetenzen-Mappe
- Qualifikationen-Mappe
- Bewerbungs-Dossier

als sogenannten Laufbahnbegleiter für die Daten und Fakten zum Stand und zur gezielten Weiterentwicklung des beruflichen und persönlichen Potenzials.

Kompetenzen-Mappe

ist eine fortlaufende Sammlung der Daten und Fakten zu den erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen im Hinblick auf die Weiterentwicklung

- begleitet den Lern- und Laufbahnprozess
- führt die Teilnehmerinnen zu ihren persönlichen Kompetenzprofilen

Dokumentieren - Analysieren:

1. Einleitung
2. Biografie
3. Tätigkeiten, Leistungen - Bildung
4. Tätigkeiten, Leistungen - Betrieb, Praktika
5. Tätigkeiten, Leistungen - Freizeit, Privatbereich, öffentliche Einsätze

Reflektieren:

1. Überlegungen zu Lernprozessen - Lernverhalten, Arbeitsweisen
2. Überlegungen zur eigenen Person - Selbst-, Fremdwahrnehmungen
3. Stärkenprofil - Bilanz der Kompetenzen

Planen - Realisieren:

1. Umsetzung der Weiterentwicklung - Aktionsplan

Qualifikationen-Mappe

ist eine fortlaufende Sammlung der formellen und nicht formellen Nachweisen / Belegen

- gibt einen Überblick über den Stand der Qualifizierung

Bewerbungs-Dossier

Ist eine gezielte Darstellung der beruflichen Lebensstationen und Kompetenzen im Hinblick auf ein bestimmtes Anforderungsprofil, ein Stelleninserat

- gibt einen Überblick über das aktuelle Kompetenzprofil

DIE WORKSHOPREIHE/ LEHRGANG

Workshop 1: Orientierung und Spurensicherung - Inventur

Inhalt: Aufarbeiten und Dokumentation eines ganzheitlichen Werdegangs, Überdenken von Lebens- und Lernsituationen, vergangener Orientierungs- und Entscheidungsprozesse.

Ziel: Einen Überblick über das, was die Teilnehmerinnen gemacht und erfahren haben, zu gewinnen, indem sie die Etappen ihres Lebenslaufs chronologisch dokumentieren.

Thema: Lebensstationen - Schule, Betrieb, Praktikum, Freizeit, Weiterbildung ...

Lebensabschnitte

Wichtige Ereignisse

Menschen, die wichtig sind/ waren
Interessen
Gefühle/ Gedanken

Mit Hilfe eines **Arbeitsblattes** (Mein Weg) kann in 5-Jahres-Schritten ein Überblick erstellt werden. Die Form der Darstellung bleibt der Teilnehmerin überlassen (schreiben, malen, zeichnen, Bilder aufkleben). Hilfreich kann es auch sein mit einer nahestehenden Person sich über den eigenen Werdegang auszutauschen.

Das **Formblatt - Dokumentieren - Biografie** (Lebenslauf) bietet Unterstützung zur Erfassung der wichtigsten Daten in den einzelnen Lebensetappen.

Die zu dieser Lebensdokumentation passenden **Nachweise/ Belege/ Zeugnisse** sollen in der Qualifikation - Mappe abgelegt werden.

Die Teilnehmerinnen werden aufgefordert, bis zum nächsten Workshop umfassend die Arbeitsblätter zu ergänzen und die entsprechenden Unterlagen (Zeugnisse, Belege ...) zusammenzustellen.

Workshop 2: Potenzialerhebung und Kompetenzbilanz - Potenzial

Inhalt: Analyse und Erfassung von Fähigkeiten bzw. Potenzialen, Ableitung fachlicher, methodischer, sozialer und persönlicher Kompetenzen (Kompetenz-Bilanz), Stärken - Schwächen-Analyse; Fremdbeurteilung

Ziel: Die Teilnehmerinnen verschaffen sich Klarheit über die eigenen (Leistungs-) Möglichkeiten. Sie festigen die Zuversicht in ihre Stärken und Sie erweitern ihre Selbstsicherheit.

Thema/ Arbeitsaufgabe:

- 1) Um welche Tätigkeit handelt es sich? In welchem Tätigkeitsfeld fand sie statt?
- 2) Wie ging die Teilnehmerin bei der Bewältigung der Aufgabe vor?
- 3) Welche Resultate, Erfolge habe ich erreicht?
- 4) Welche Fähigkeiten / Kompetenzen habe ich eingesetzt?
- 5) Selbsteinschätzung zum Niveau

Die Teilnehmerinnen können Tätigkeiten aus allen Lebensbereichen auswählen. Es steht ihnen frei, ob es sich um eine erfolgreiche oder misslungene Tätigkeit handelt.

Wichtig ist es dabei festzustellen, was die Teilnehmerin daraus gelernt hat, welche Erfahrungen diese Situation gebracht hat.

Durch die möglichst genaue Beschreibung des Handlungsablaufes kann man letztendlich auf die Arbeits- und Vorgehensweise der Teilnehmerinnen schließen. Zur Unterstützung der Benennung der Fähigkeiten, die man bei den einzelnen Arbeitsprozessen einsetzt, liegt ein **Informationsblatt** mit einer Übersicht diverser Tätigkeiten bei (Fachliche Qualifikationen, Tätigkeiten).

Als Hausübung erhalten die Frauen die Aufgabe 9 Tätigkeiten genau zu dokumentieren.

Arbeitsblätter: Dokumentieren und Analysieren, Tätigkeiten/ Leistungen - Bildung;
Dokumentieren und Analysieren, Tätigkeiten/ Leistungen - Betrieb, Praktika;
Dokumentieren und Analysieren, Tätigkeiten/ Leistungen - Freizeit, Privatbereich, öffentliche Einsätze

Workshop 3: Persönliches Profil und Zielkonzept

Inhalt: Verdichtung des bisher Erarbeiteten zum persönlichen Profil; Entwicklung von persönlichen Ziellandschaften; Abweichungsanalyse: persönliches Profil - Zielerfordernisse (Qualifikationen, Fähigkeiten, Kompetenzen) - persönliche Ressourcen. Was fehlt noch?

Ziel: Die Teilnehmerinnen wissen, was ihnen gelungen ist und weshalb. Sie haben Vorstellungen und Ideen, wie sie das nächste Mal erfolgreicher vorgehen können.

Thema/ Arbeitsaufgabe:

- 1) Wie ist es mir in konkreten Situationen ergangen?
- 2) Wie beurteilen meine Kolleginnen und Kollegen meine Überlegungen?

Zur Unterstützung wird das **Arbeitsblatt Reflektieren - Überlegungen zu Lernprozessen** (Lernverhalten, Arbeitsweisen) hinzugezogen.

Inhalt: **Einschätzung zur eigenen Person kennen**,
Erkenntnisse in Schlussfolgerungen überführen

Ziel: Die Teilnehmerinnen wissen, was sie können und wie andere ihre Stärken und Schwächen einschätzen. In der Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild gewinnen sie Erkenntnisse und Einsichten, wie sie in bestimmten Situationen - bei der Ausführung einer Aufgabe/ Handlung, ihre Sicherheit im Auftreten verstärken können.

Thema/ Arbeitsaufgabe:

- 1) Selbstbild: Wie sehen sich die Teilnehmerinnen selbst?
- 2) Fremdbild: Wie schätzen andere Personen sie ein?
- 3) Schlussfolgerungen: Welche Erkenntnisse ergeben sich aus der Gegenüberstellung von Selbstbild und Fremdbild

Zur Unterstützung werden die **Arbeitsblätter** Reflektieren - Überlegungen zur eigenen Person (So sehe ich mich selbst, Fremdbild, Selbstbild, Schlussfolgerungen) hinzugezogen:

Inhalt: **Stärkenprofil in einer Bilanz der Kompetenzen darstellen**

Das Erstellen des eigenen Stärkenprofils ist ausgerichtet auf spezifische Anforderungsprofile. Je nach Ausgangssituation in der eigenen Laufbahnplanung sind diese unterschiedlich.

Ziel: Die Teilnehmerinnen verfügen über eine aussagekräftige Darstellung der wesentlichen Stärken. Sie sind in einer verständlichen, nachvollziehbaren Bilanz ihrer Kompetenzen zusammen gefasst.

Thema/ Arbeitsaufgabe:

- 1) Welches sind ihre wesentlichen Stärken?
- 2) Welcher Ausprägungsgrad kennzeichnet ihre Fähigkeiten/ Kompetenzen?
- 3) In welchen konkreten Handlungssituationen haben die Teilnehmerinnen ihre Stärken unter Beweis gestellt?

Zur Unterstützung wird das **Arbeitsblatt** Reflektieren - Weiterentwicklung, Bilanz der Kompetenzen verwendet.

Workshop 4: Präsentation, Umsetzungstraining und Schlussreflexion

Inhalt: Selbstpräsentation: Persönliches Profil und Ziele; Entwicklung eines Maßnahmenplanes zur Umsetzung; Bewerbungs- bzw. Umsetzungstraining, Reflexion des Prozesses.

Perspektiven entwickeln, Chancen klären, Ziele bestimmen

Ziel: Die Teilnehmerinnen kennen ihre Wünsche für die Zukunft und ihre Perspektiven. Sie wissen Bescheid über die Chancen, d.h. die realistischen Möglichkeiten zur Verwirklichung der Zukunftsvorstellungen. Sie sind sich im klaren, welche kurz-, mittel- und längerfristigen Ziele auf welche Weise zu erreichen sind.

Thema/ Arbeitsaufgabe:

- 1) Wie sollen ihre berufliche und persönliche Zukunft aussehen?
- 2) Welche Chancen haben die Teilnehmerinnen, ihre Zukunftsvorstellungen zu verwirklichen?
- 3) Welche Ziele führen zur Realisierung der Zukunftsvorstellungen?

Eingesetzt werden die **Arbeitsblätter** Planen und Realisieren - Weiterentwicklung, Ziele, Perspektiven, Chancen; Persönliche Ziele; Chancen; Berufliche Ziele; Perspektiven.

Inhalt: **Aktionsplan festlegen**

Ziel: Über einen Plan zur Realisierung der Ziele verfügen. Die nächsten Schritte kennen und wissen, was genau zu tun ist.

Thema/ Arbeitsaufgabe:

- 1) Welche Maßnahmen sind für die Zielerreichung zu treffen?
- 2) Wie belohnen die Teilnehmerinnen sich, wenn sie das Ziel erreicht haben?
- 3) Was machen sie, wenn sie das Ziel nicht erreicht haben?

Dazu werden die **Arbeitsblätter** – Weiterentwicklung, Aktionsplan und Ziele verwendet.

Distanzphase/ Eigenarbeit

Zwischen den Workshops ist in etwa im gleichen Zeitausmaß Eigenarbeit (Distanzphase) erforderlich, wobei hier auch eine IKT-Unterstützung möglich ist; d.h. auf Wunsch besteht hier die Möglichkeit eine internetgestützte Beratung und Begleitung bzw. Coaching (= Beratung/Begleitung und Tutoring) in Anspruch zu nehmen. Diese individuelle Biographie- und Recherchearbeit zwischen den Workshops ist notwendig, um einen intensiven Reflexionsprozess zu gewährleisten.

Bei Bedarf gibt es - als Unterstützung zu den Kompetenzanalyse-Workshops - für die Frauen die Möglichkeit, Einzelberatung in Anspruch zu nehmen.

Die Dokumentation / Portfolioarbeit umfasst:

- ✓ Berufliche Ausbildung und Werdegang
- ✓ Potenzial
- ✓ Persönliches Profil
- ✓ Nachweise der Aus- und Weiterbildung
- ✓ Nachweise der Erwerbstätigkeit
- ✓ Nachweise der außerberuflichen Erfahrungen
- ✓ Notiz zu Lernerfahrungen
- ✓ Standortbestimmungen

DIE KOMPETENZZERTIFIZIERUNG

Frauen, die diese Schritte durchlaufen, erhalten ein Kompetenzzertifikat nach CH-Q, dem Schweizerischen Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn. Dieses bestätigt die Fähigkeit zur **Selbsteinschätzung** und die Erarbeitung des Kompetenzenportfolios und enthält das Kompetenzprofil, das die Trainerin aufgrund des Kompetenzenportfolios erarbeitet. = **Fremdbeurteilung**.

ASSESSMENTCENTER - KOMPETENZEN ANERKENNEN

In einem eintägigen Assessment-Center werden die Teilnehmerinnen auf folgende Kompetenzbereiche **beobachtet, beurteilt und bewertet**:

- ✓ Kooperationsfähigkeit
- ✓ Teamfähigkeit
- ✓ Konfliktfähigkeit
- ✓ Kommunikationsfähigkeit
- ✓ Selbstkompetenz
- ✓ Reflexionsfähigkeit

Das Team des Assessments besteht aus einem/r ModeratorIn und vier BeobachterInnen (AssessorInnen), die im Idealfall aus den Bereichen Personalmanagement, Erwachsenenbildung, „Branchenfremder“ aus der Privatwirtschaft sowie der Psychologie kommen.

Die vier AssessorInnen sind während des Großteils des ACs "stille" BeobachterInnen. Die Aufgaben, Instruktionen und Anleitungen werden vom Moderator, von der Moderatorin verteilt.

Zeitplan:

Einführung:	08.30-08.50 Uhr	Mittagspause:	12.00-13.15 Uhr
Arbeitsphase 1:	08.50-10.20 Uhr	Arbeitsphase 4:	13.15-14.15 Uhr (inkl.Pause)
Pause:	10.20-10.30 Uhr	Arbeitsphase 5:	14.15-15.15 Uhr (inkl.Pause)
Arbeitsphase 2:	10.30-11.10 Uhr	Arbeitsphase 6:	15.15-16.45 Uhr
Pause:	11.10-11.20 Uhr	Reflexionsrunde:	16.45-17.00 Uhr
Arbeitsphase 3:	11.20-12.00 Uhr		

Thema/ Aufgabenstellung:

- Aufgabe 1: **Selbstpräsentation**
Schwerpunkt: Selbstkompetenz, Reflexionsfähigkeit, Kommunikationskompetenz
- Aufgabe 2: **Teamarbeit – aktive Rolle – beobachtende Rolle**
Schwerpunkte: Reflexionsfähigkeit, Kommunikationskompetenz
- Aufgabe 3: **Gruppendiskussion**
Schwerpunkte: Kooperationsfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit, Kommunikationskompetenz
- Aufgabe 4: **16 PFR Test**
Dieser psychologische Test, steht ergänzend zu den Beobachtungen des Assessmentcenters und soll den Frauen einen weiteren Einblick in ihre Interessenschwerpunkte, Fähigkeiten und Kompetenzen geben.

Aufgabe 5: **Einzelgespräch**
Schwerpunkte der Einzelgespräche: Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstkompetenz

Die Bewertung/ Beurteilung

Bewertungsmatrix

Jede/r AssessorIn bewertet in einer vorgegebenen Bewertungsmatrix jeden Kompetenzbereich (Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Selbstkompetenz, Reflexionsfähigkeit) einer jeden Teilnehmerin nach Punkten (max. 4 Punkte pro AssessorIn pro Teilnehmerin pro Kompetenzbereich = Höchstpunktzahl 96).

Schriftlicher Kommentar zur Bewertung

Um der Punktebewertung mehr Aussagekraft zu verleihen, einigen sich die AssessorInnen in einem langen Diskussionsprozess zu einer schriftlich formulierten aussagekräftigen Bewertung.

Da dieses Assessment ein **Förderassessment** ist, werden in erster Linie die Stärken hervorgehoben, aber auch Empfehlungen/ Tipps gegeben.

Rückmeldegespräch

Innerhalb der folgenden 2 Wochen geben die BeobachterInnen Rückmeldung an die Teilnehmerinnen in einem Einzelgespräch. Dabei wird auf die Ergebnisse/ Beobachtungen eingegangen, es werden Empfehlungen gegeben und das psychologische Testergebnis besprochen!

Das Zertifikat

Frauen, die die Workshopreihe „Ich als Chance“ durchlaufen haben, erhalten zusätzlich zum Zertifikat und dem Kompetenzprofil auch die Bestätigung über das Assessmentcenter mit dem schriftlichen Kommentar. Weiterer Bestandteil des Zertifikats ist das Ergebnis des 16 PFR Tests.

WERKSTÄTTERMINNE

Die Teilnehmerinnen erhalten individuelle Unterstützung und Begleitung bei der Erarbeitung ihres Kompetenzportfolios. Die Werkstatttermine können als Einzelperson oder als Kleingruppe in Anspruch genommen werden, Inhalte dieser Termine richten sich nach den Bedürfnissen und Fragestellungen der Frauen (Formulierungen, Diskussionen über Probleme bei der Benennung von Fähigkeiten/ Kompetenzen, Arbeiten im Team, ...)

Dauer der Werkstätten: jeweils 4 Stunden, an den zu Beginn der Workshopreihe vereinbarten Terminen; die Werkstatttermine finden jeweils zwischen den Workshopterminen statt.