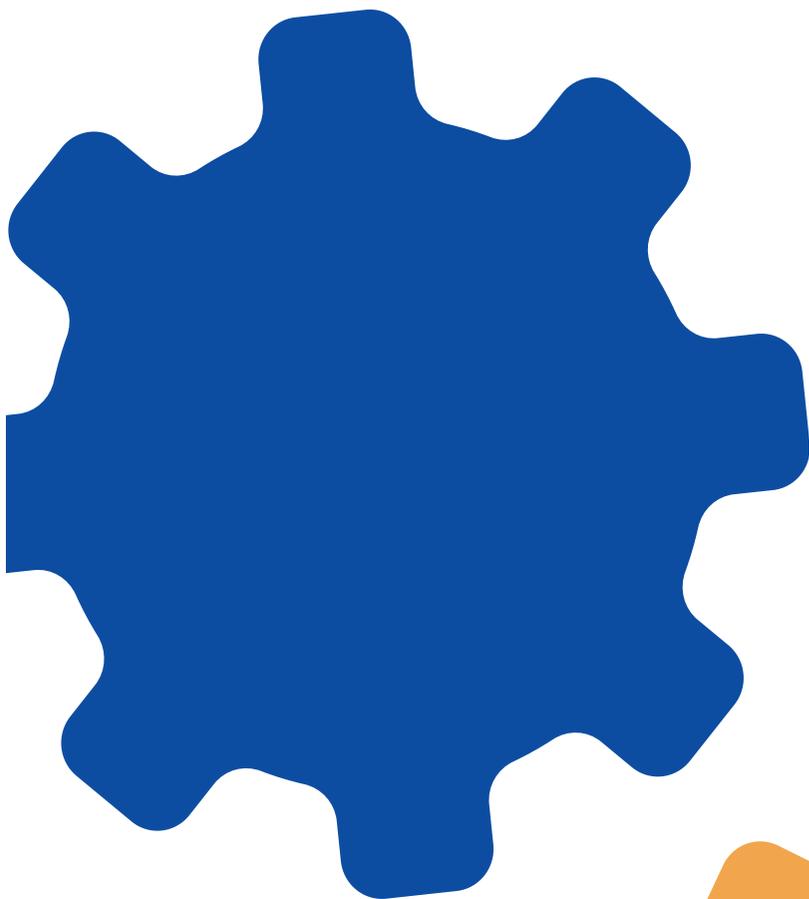
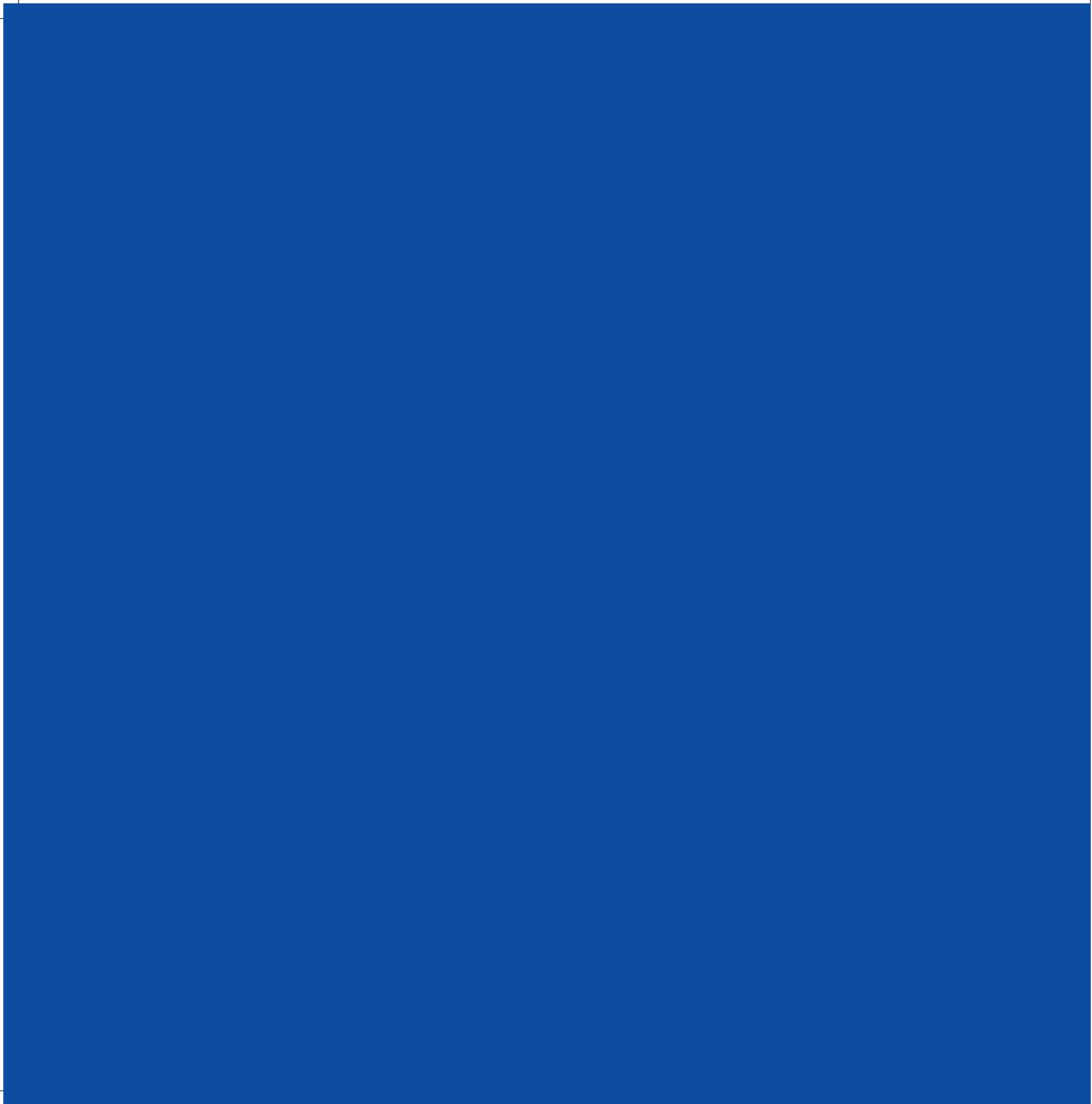


Interreg
Italia-Österreich
European Regional Development Fund



Qualifikationsprofil





Das Projekt Eumint - Work Package 5

Das Projekt Eumint – Europaregionen, Migration und Integration – zielt auf eine Stärkung der institutionellen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Italien und Österreich ab. Dadurch sollen die mit der Migration verbundenen sozialen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Herausforderungen besser bewältigt werden. Das Work Package 5 (WP5) sieht die Umsetzung von Maßnahmen und Instrumenten zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Asylwerber*innen und Asylberechtigten durch partizipative Prozesse vor. Dabei geht es letztendlich um die Entwicklung von Strategien und langfristig angelegten Maßnahmen durch Einbindung der verschiedenen Arbeitsmarktakteure in den Pilotregionen. Das Institut für Regionalentwicklung von Eurac Research hat das WP5 in enger Zusammenarbeit mit den Projektpartnern aus Südtirol, Friaul-Julisch-Venetien und Nordtirol koordiniert. Die Pilotprojekte wurden auf der Grundlage der Besonderheiten der einzelnen Gebiete und in einem ständigen Austausch mit den beteiligten Akteuren definiert. In Südtirol waren auch die Bezirksgemeinschaften Salten-Schlern, Eisacktal, Vinschgau und Burggrafenamt in das Projekt eingebunden. Im Rahmen der Projektvorbereitung gab es zahlreiche Treffen mit den lokalen Akteuren und Projektpartnern, um die langfristig sinnvollste Lösung zu erörtern. Dabei ging es auch um eine Analyse der jeweiligen lokalen Bedürfnisse im weitesten Sinne, denn ein zentrales Ziel war die Entwicklung eines Instrumentes, welches sowohl von den Asylwerber*innen und Asylberechtigten als auch von der lokalen Gemeinschaft verwendet werden kann.

Das Qualifikationsprofil

Ausgehend von bereits bestehenden Konzepten wurde ein strukturierter Prozess zur Ausarbeitung eines Qualifikationsprofils definiert, um sowohl **Hard Skills** als auch **Soft Skills** zu erheben, die für das Südtiroler Wirtschaftsgefüge von grundlegender Bedeutung sind. Das Qualifikationsprofil zielt auf die Erstellung eines **detaillierten Profils** der einzelnen Personen ab, um sie in der Arbeitssuche oder bei gezielten Aus- und Fortbildungsprozessen zu unterstützen. Es ist keine Garantie für die Beschäftigungsfähigkeit der jeweiligen Person, sondern ein Prozess, in dessen Rahmen die Berater*innen und die Klient*innen gemeinsam ein **Kompetenzportfolio** erstellen. Unternehmen können sich dadurch ein genaueres Bild aller Kompetenzen der Arbeitssuchenden machen. Das Portfolio erleichtert außerdem die Suche nach der jeweils besten Aus- und Weiterbildung **im Einklang mit den Erfahrungen und Wünschen des Klienten oder der Klientin**.

Zunächst einige Klarstellungen ...

Für wen kann ein Qualifikationsprofil erstellt werden?

Natürlich für alle, doch wäre es wünschenswert, dass der Klient bzw. die Klientin ab Beginn der Beratung für die Dauer von mindestens 6 Monaten im Projekt verbleibt. Dadurch können der Projektverlauf und eventuelle darauf folgende Entwicklungen von den Berater*innen beobachtet und begleitet werden.

Und wenn das Projekt nicht so lange dauert? Dann ist das kein Problem, unter der Bedingung dass

die jeweilige Person eigenständig in der Lage ist, das Portfolio zur Arbeitssuche und/oder zur Orientierung hin zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für sich zu nutzen, und zwar auch dann, wenn sie nicht mehr Teil des Projektes ist.

Muss der Klient oder die Klientin beabsichtigen, in der jeweiligen Region zu bleiben?

Wenn Klient*innen beabsichtigen, in der Region zu bleiben, kann das Potential des Portfolios zur Gänze ausgeschöpft werden, insbesondere in den Beziehungen zu den lokalen Unternehmen und Arbeitgebern.

Wie gut müssen die Italienisch- bzw. Deutschkenntnisse sein?

Der Klient oder die Klientin muss nicht unbedingt über gute Sprachkenntnisse verfügen: Die Tests des Qualifikationsprofils wurden so entwickelt, dass sie auch von Personen mit begrenzten Sprachkenntnissen verwendet werden können. Allerdings empfiehlt sich zumindest ein A1-Niveau für die gesprochene Sprache (Italienisch oder Deutsch), um den Beratungsprozess bestmöglich zu nutzen. Für jene Klient*innen, die über keinen Sprachnachweis verfügen, wird der jeweilige Berater oder die Beraterin auf der Grundlage der eigenen Kompetenzen und unter Berücksichtigung der bereits bekannten Informationen über den Klienten bzw. die Klientin das für das Verständnis der einzelnen Handlungsschritte des Qualifikationsprofils notwendige Sprachniveau definieren.

Und wenn er oder sie bereits eine Arbeit hat?

Das Portfolio eignet sich besonders gut für Arbeitssuchende oder Personen auf der Suche nach einer passenden Ausbildung, **doch kann dieser Prozess natürlich auch von jenen genutzt werden, die bereits arbeiten und an einen Arbeitswechsel denken.**

... Je nach spezifischer Situationen der einzelnen Klient*innen können im Auswahlprozess selbstverständlich auch andere Faktoren mit berücksichtigt werden.

Ermittlung der Kompetenzen

1 Die Soft Skills...wer kennt sie wirklich?

Worum handelt es sich? Als **Soft Skills** bezeichnet man **eine Kombination aus verschiedenen Sozialkompetenzen**, über die Klient*innen oft verfügen, ohne sich ihrer bewusst zu sein.

Wie werden Soft Skills erhoben?

Der Berater oder die Beraterin regt die Klient*innen dazu an, bei ihren Treffen über sich zu sprechen, und zwar mit Hilfe der **31 Kompetenzkarten**. Wenn er oder sie es für sinnvoll erachtet, kann der Berater bzw. die Beraterin auch die **Lebenslinie** heranziehen, die – dank der auf der Linie angeführten Zeitleiste – den Klient*innen dabei hilft, sich bestimmte Phasen oder Momente des eigenen Lebensweges in Erinnerung zu rufen. Bei den einzelnen Etappen geht es um die Themen Familie, Schulbildung und Arbeitserfahrungen in den verschiedenen Lebensphasen, von der Kindheit bis zum Erwachsenenalter, wobei auch die Migrationserfahrung mit berücksichtigt wird. Die Karten sind in 4 Kategorien unterteilt:

- **Sozialkompetenzen**
- **Persönliche Kompetenzen**
- **Fach- und Methodenkompetenz**
- **Interessen**

Für jede Kategorie gibt es eigene Karten, auf denen die Kompetenzen anhand von Beispielen erklärt werden. Mit Hilfe einfacher Fragen kann der Klient oder die Klientin überprüfen, ob er/sie über eine bestimmte Kompetenz oder ein bestimmtes Interesse verfügt. Sollte jemand eine bestimmte Kompetenz nicht weiter vertiefen wollen, gibt

der Berater oder die Beraterin ganz einfach an, dass er/sie die jeweilige Kompetenz nicht nachgewiesen hat.

Wie lassen sich Soft Skills erheben?

Der Berater bzw. die Beraterin wählt den jeweiligen Klienten oder die Klientin aus und legt mit ihm/ihr **mindestens zwei Treffen** fest, die jeweils circa 1,5 Stunden dauern. Bei Bedarf kann auch mit der Deutsch-Lehrperson eine eigene Unterrichtsstunde vereinbart werden, um gewisse, eventuell zu komplexe Begriffe im Voraus zu klären.

I. Treffen: Alle Karten werden auf den Tisch gelegt, und der Klient bzw. die Klientin hat **5 Minuten** Zeit, um sie sich anzuschauen und sich mit den Inhalten vertraut zu machen. Nach dieser Zeit fordert der Berater/die Beraterin den Klienten oder die Klientin auf, **10-15 Karten** auszuwählen, mit denen begonnen wird, wobei entweder nur mit den Karten gearbeitet wird oder auch die Lebenslinie dazu genommen werden kann.

II. Treffen: Das Gespräch zwischen Berater*in und Klient*in konzentriert sich auf die beim ersten Treffen nicht bearbeiteten Karten, nach der oben beschriebenen Vorgangsweise.

Wie werden die Informationen verwendet?

Bei den Treffen füllen die Berater*innen den **Erhebungsbogen der Soft Skills** aus, in den die ermittelten bzw. nicht ermittelten Kompetenzen eingetragen werden. In wenigen Zeilen beschreibt der Berater/die Beraterin, was er/sie im Gespräch festgestellt (oder nicht festgestellt) hat, wie im Beispiel angeführt:

KOMPETENZ	STATUS (Kompetenz vorhanden, nicht vorhanden, nicht nachweisbar) UND ANMERKUNGEN
Sozialkompetenzen	
Motivation	<i>Der Klient/die Klientin ist sehr motiviert, die deutsche Sprache zu erlernen, was sich auch darin zeigt, dass er/sie regelmäßig Sprachkurse besucht.</i>

Hinweis für die Berater*innen: Die im Erhebungsbogen angeführten Bewertungen sind weder in das Portfolio für den Arbeitgeber noch in die Abschrift für den Klienten bzw. die Klientin einzutragen, sondern dienen lediglich als Anhaltspunkt zum Erstellen des *Portfolios*.

2 Die Hard Skills

Als **Hard Skills** bezeichnet man die durch frühere Erfahrungen - darunter auch Arbeitserfahrungen - erworbenen **manuellen Fertigkeiten**.

Wie werden **Hard Skills** erhoben?

Für die Erhebung der *Hard Skills* nach der Eumint-Methode sind mehrere, leicht verfügbare **Gegenstände** notwendig:

Nadeln Faden Perlen Bleistifte Quadratische Servietten 40x40	Schälmesser Gemüseschäler Schneidbrett Bunte Bausteine Karotten Radiergummis Spitzer
---	--

Sind die Gegenstände einmal vorbereitet...

Die manuellen Fertigkeiten sollten bevorzugt während eines Gruppentreffens erhoben werden. Dabei treffen sich die Klient*innen und die Berater*innen an dem für alle günstigsten Termin und Ort und bilden frei zusammengesetzte Gruppen (Gruppen aus Personen einer Aufnahmeeinrichtung, Gruppen aus Personen einer Organisation, gemischte Gruppen).

... werden 7 Übungen ausgeführt (in beliebiger Reihenfolge)

1. **Händewaschen**
2. **Bausteine ordnen**
3. **Ein Objekt mit Hilfe der Bausteine nachbauen**
4. **3 Karotten schälen und der Länge nach in 4 gleiche Teile schneiden, wobei die äußeren Enden zu entfernen sind**
5. **Parallele Linien zeichnen**
6. **30 Perlen auffädeln**
7. **Serviette falten**

...und die erzielten Punktwerte eingetragen.

Pro Übung kann eine maximale Punktezahl von **20** erzielt werden; diese ergibt sich aus der Multiplikation zwischen der Ausführungszeit (**10 Punkte**) und der für die Präzision

bei der Ausführung der jeweiligen Übung erzielten Punktzahl (**2 Punkte**). Auf den Erhebungsbögen ist die *maximal zulässige Dauer* für die Durchführung der jeweiligen Übung angeführt, ebenso wie die Strafpunkte: **Pro 5 Sekunden zusätzlicher Zeit** erhält der Klient bzw. die Klientin **1 Strafpunkt**. Für die Bewertung muss die Übung abgeschlossen werden, auch wenn die vorgesehene Höchstdauer überschritten wird. Der Berater/die Beraterin summiert die bei jeder Übung erzielten Punkte und erhält so eine Gesamtbewertung für die 7 Übungen (*maximal 140 Punkte*). Während des Treffens füllen die Berater*innen einen Bewertungsbogen aus, in dem die erzielten Punkte (im Bezug auf Dauer und Genauigkeit) wie im Beispiel angeführt (3 Karotten schälen und schneiden) eingetragen werden:

Ausführungsdauer (in Sekunden)	PUNKTEWERT
≤ 240	10
241-245	9
246-250	8
251-255	7
256-260	6
261-265	5
266-270	4
271-275	3
276-280	2
281-285	1
286-290 und mehr	0

Genauigkeit	PUNKTEZAHL
Sehr genau	2
Ungenau	1
Sehr ungenau	0

Die zwei Parameter werden dann miteinander **multipliziert**, und daraus ergibt sich die Gesamtpunktzahl für jede einzelne Übung.

Eine besondere Übung: Händewaschen

Bei dieser Übung funktioniert die Punktezuteilung und die Festlegung der Strafpunkte genau umgekehrt: **Die geschätzte Mindestdauer für eine korrekte Ausführung dieser Übung beträgt 60 Sekunden** (mindestens 10 Sekunden pro Übungsabschnitt). Korrektes Händewaschen ist in vielen Bereichen von größter Bedeutung (z.B. im Gesundheitswesen, in der Gastronomie, usw.), und deshalb ist dafür ausreichend Zeit vorzusehen. Daraus ergibt sich, dass **pro 5 Sekunden weniger Zeit, 1 Strafpunkt** vergeben wird.

3 Ausfüllen des Kompetenzportfolios

Das Kompetenzportfolio wird vom Berater bzw. der Beraterin gemeinsam mit dem Klienten/der Klientin im Rahmen der Erstellung des Qualifikationsprofils definiert: Es liegt in **zweifacher Ausführung** vor (eines für den Berater/die Beraterin und eines für den Arbeitsgeber) und ist in 6 Abschnitte unterteilt:

- **Personenbezogene Daten**
- **Ausbildung und Arbeit**

- **Hobbys und Freizeit**
- **Weitere relevante Erfahrungen**
- **Transversale Kompetenzen**
- **Manuelle Fertigkeiten**

Einige Zusatzinformationen zum Portfolio für die Berater*innen

Das Portfolio für die Berater*innen umfasst **6 Unterabschnitte** zum Migrationsprojekt des Klienten oder der Klientin, seinem/ihrem Verständnis der Zielsetzungen und Art der Erstellung des Qualifikationsprofils, zur Definition der Ziele, zur Realitätswahrnehmung, zur Entscheidungsautonomie und zu den Karriereerwartungen.

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind privat und auch in ihren Inhalten sehr intim und **dürfen deshalb keinesfalls dem Arbeitgeber mitgeteilt werden**. Die Fragen der 6 Unterabschnitte können die Berater*innen im Gespräch mit den Klient*innen unterstützen, vor allem im Rahmen der Erhebung der transversalen Kompetenzen.

Wie sind die einzelnen Abschnitte auszufüllen?

Der Berater/die Beraterin trägt die gesammelten Informationen frei formuliert in die dafür vorgesehenen Bereiche ein. Für die Abschnitte zu den transversalen Kompetenzen und manuellen Fertigkeiten **ist nicht die Bewertung für jede einzelne Kompetenz und auch nicht der bei jeder einzelnen Übung erzielte Punktwert einzutragen**. Vielmehr ist dieser Abschnitt frei zu formulieren und anzuführen, weshalb und inwieweit man der Ansicht ist, dass der Klient oder die Klientin über eine bestimmte Kompetenz verfügt.

Validierung der nachgewiesenen Kompetenzen

Als Grundlage für den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses mit dem Arbeitgeber **übernimmt der Berater bzw. die Beraterin eine Garantenfunktion für die von ihm oder ihr zertifizierten Kompetenzen**. Deshalb wäre es wichtig, dass jede in das für den Arbeitgeber bestimmte Portfolio eingetragene Kompetenz mit Unterschrift und Stempel versehen wird.

Projektpartner des Qualifikationsprofils



Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt
Comunità Comprensoriale Burgraviato



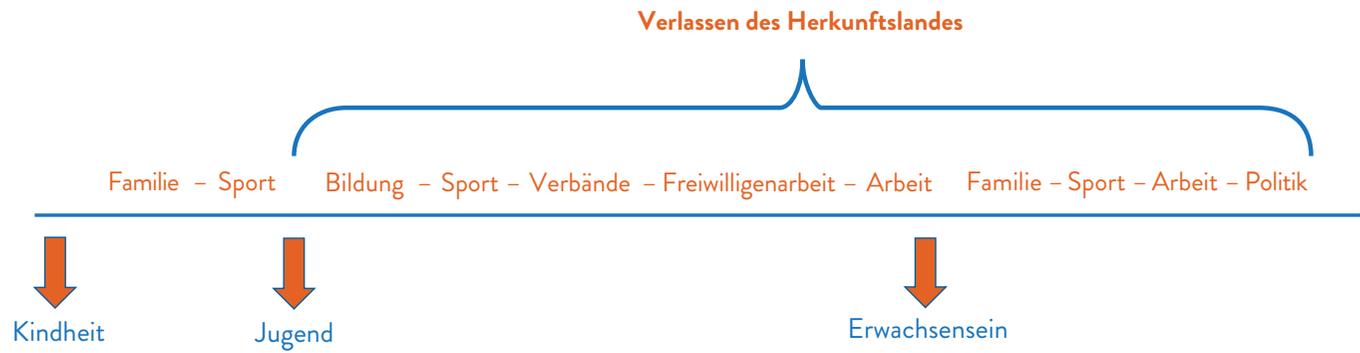
Bezirksgemeinschaft Eisacktal
Comunità Comprensoriale Valle Isarco



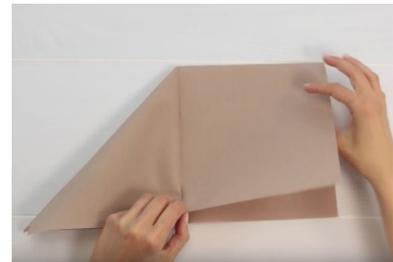
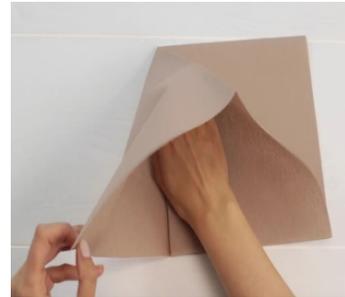
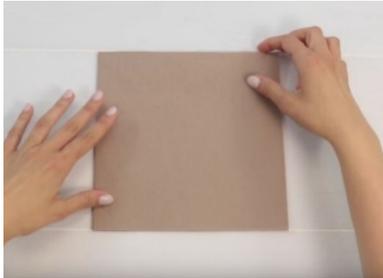
Bezirksgemeinschaft Salten - Schlern
Comunità Comprensoriale di Salto - Sciliar
Comunità Raion Salten - Sciliar

Anhänge

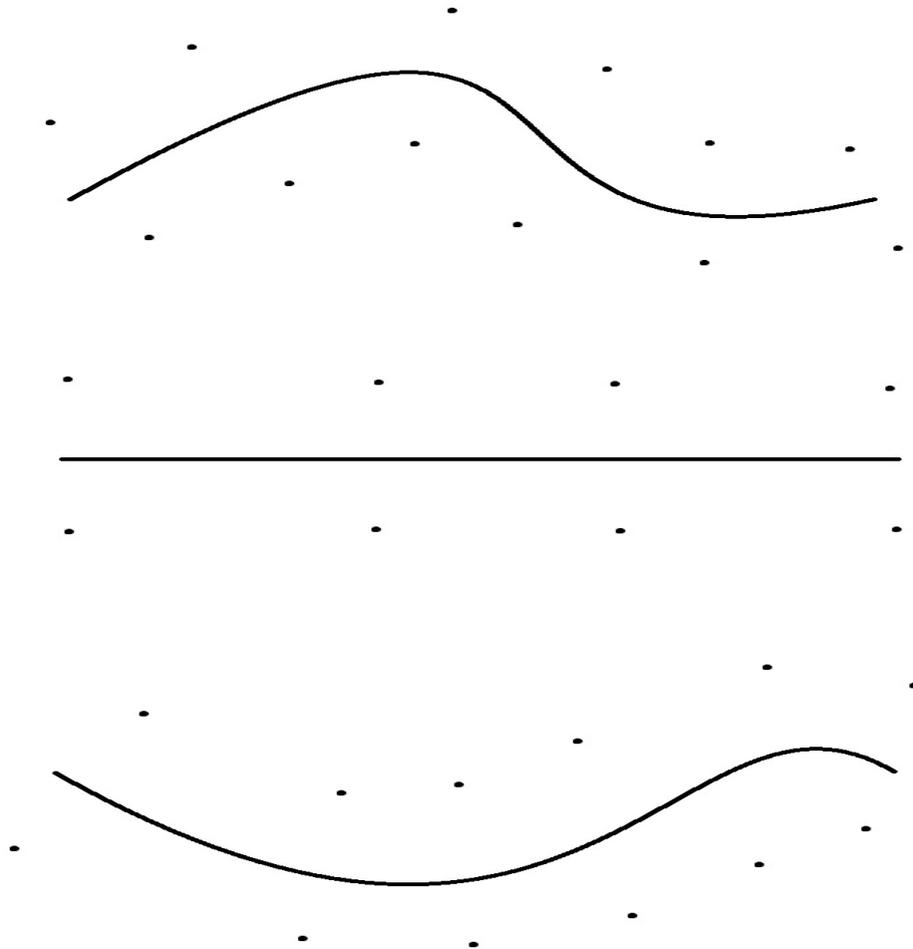
Lebenslinie



So wird die Serviette gefaltet



Parallele Linien zeichnen



Kompetenzbögen

Kompetenz	Kompetenz vorhanden/nicht vorhanden/nicht nachweisbar und Anmerkungen
SOZIALKOMPETENZEN	
Motivation	
Sensibilität	
Führungskompetenz	
Entgegenkommen	
Interkulturelle Kompetenz	
Kommunikationsfähigkeit	
Konfliktlösungsfähigkeit	
Teamarbeit	

Kompetenz	Kompetenz vorhanden/nicht vorhanden/nicht nachweisbar und Anmerkungen
PERSÖNLICHE KOMPETENZEN	
Widerstandsfähigkeit	
Begeisterungsfähigkeit	
Entscheidungsfähigkeit	
Flexibilität	
Lernbereitschaft	
Fleiß und Genauigkeit	
Verantwortungsbewusstsein	

Kompetenz	Kompetenz vorhanden/nicht vorhanden/nicht nachweisbar und Anmerkungen
TECHNISCHE KOMPETENZEN	
Analyse und Lösung von Problemen	
Arbeiten am PC	
Betreuung von Kindern	
Organisatorische Fähigkeiten und Zeitmanagement	
Personenbetreuung	
Selbständiges Arbeiten	
Fremdsprachenkenntnisse	
Verhandlungskompetenz	

Kompetenz	Kompetenz vorhanden/nicht vorhanden/nicht nachweisbar und Anmerkungen
INTERESSEN	
Künstlerische Fähigkeiten	
Handwerkliches und manuelles Arbeiten	
Familie	
Gartenbau, Landwirtschaft	
Musik	
Politik	
Sport	
Tierliebe	

Ermittlung der manuellen Fertigkeiten – Anweisungen

VERSTÄNDNIS UND AUSFÜHRUNG DER ANWEISUNGEN

Händewaschen

1. Hände unter fließendes Wasser halten
2. Handrücken und Handinnenfläche einseifen und Seife gründlich einreiben
3. Zwischen den Fingern einseifen und Seife einreiben
4. Fingerspitzen und Nägel einseifen und Seife einreiben
5. Gründlich abspülen
6. Gründlich trocknen

Min. 60 Sekunden für alle 6 Handlungsschritte

Bausteine ordnen (1)

Bausteine nach Form und Farbe ordnen

N.B. Der Fehler könnte darauf zurückzuführen sein, dass die einzelnen Teile ungenau zusammengebaut wurden.

Max. 90 Sekunden

Bausteine ordnen (2)

Ein Objekt definieren und nachbauen

N.B. Der Fehler könnte darauf zurückzuführen sein, dass die einzelnen Teile ungenau zusammengebaut wurden.

Max. 150 Sekunden

GENAUIGKEIT UND PRÄZISION

Karotten schälen und schneiden

3 Karotten schälen und der Länge nach in vier gleich lange Teile schneiden; äußere Enden entfernen

N.B. Der Fehler könnte darauf zurückzuführen sein, dass ungenau geschnitten wurde und zu viele Abfälle anfallen.

Max. 240 Sekunden

Serviette falten

Serviette nach folgenden Anweisungen falten

Max. 60 Sekunden

HANDWERKLICHES GESCHICK

30 Perlen auffädeln

1. Den Faden einfädeln
2. Eine Perle verknoten, um ein Durchrutschen der nächsten Perlen zu verhindern
3. Die 30 Perlen in der vorgegebenen Zeit auffädeln

Max. 300 Sekunden

Parallele Linien zeichnen

Entlang der bereits vorgezeichneten Punkte Linien zeichnen, die parallel zu den vorgegebenen verlaufen (wie in der beiliegenden Zeichnung angeführt)

Max. 180 Sekunden

Bewertungsraster

Händewaschen

Dauer (in Sek.)	Punktezahl
≥ 60	10
55-51	9
50-46	8
45-41	7
40-36	6
35-31	5
30-26	4
25-21	3
20-16	2
15-11	1
10 und weniger	0
Genauigkeit	Punktezahl
Sehr genau	2
Ungenau	1
Sehr ungenau	0

Bausteine ordnen (1)

Dauer (in Sek.)	Punktezahl
≤ 90	10
91-95	9
96-100	8
101-105	7
106-110	6
111-115	5
116-120	4
121-125	3
126-130	2
131-135	1
136-140 und mehr	0
Genauigkeit	Punktezahl
Sehr genau	2
Ungenau	1
Sehr ungenau	0

Bausteine ordnen (2)

Dauer (in Sek.)	Punktezahl
≤ 150	10
151-155	9
156-160	8
161-165	7
166-170	6
171-175	5
176-180	4
181-185	3
186-190	2
191-195	1
196-200 und mehr	0
Genauigkeit	Punktezahl
Sehr genau	2
Ungenau	1
Sehr ungenau	0

Karotten schälen und schneiden

Dauer (in Sek.)	Punktezahl
≤ 240	10
241-245	9
246-250	8
251-255	7
256-260	6
261-265	5
266-270	4
271-275	3
276-280	2
281-285	1
286-290 und mehr	0
Genauigkeit	Punktezahl
Sehr genau	2
Ungenau	1
Sehr ungenau	0

Serviette falten

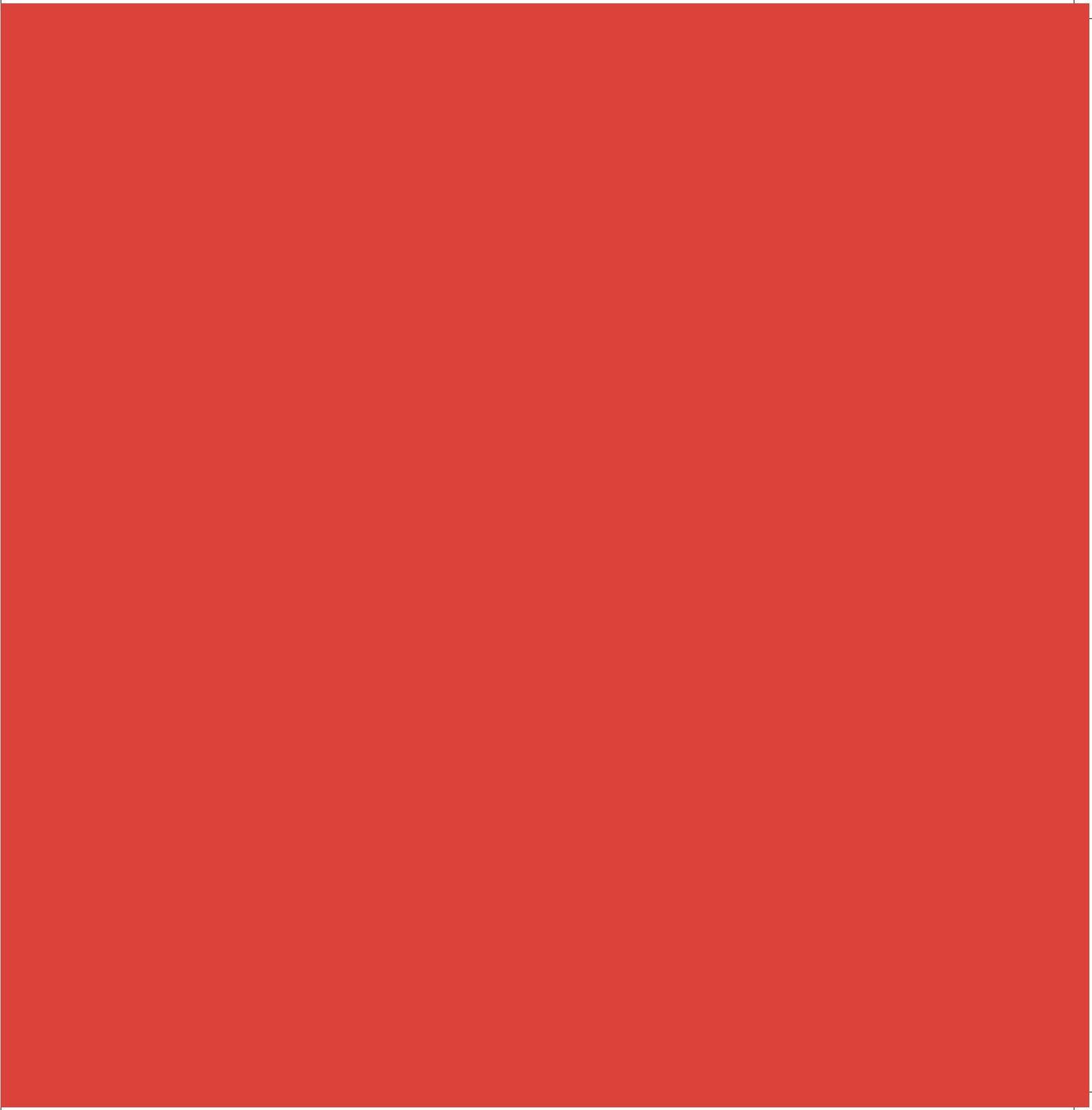
Dauer (in Sek.)	Punktezahl
≤ 60	10
61-65	9
66-70	8
71-75	7
76-80	6
81-85	5
86-90	4
91-95	3
96-100	2
101-105	1
106-110 und mehr	0
Genauigkeit	Punktezahl
Sehr genau	2
Ungenau	1
Sehr ungenau	0

30 Perlen auffädeln

Dauer (in Sek.)	Punktezahl
≤ 300	10
301-305	9
306-310	8
311-315	7
316-320	6
321-325	5
326-330	4
331-335	3
336-340	2
341-345	1
346-350 und mehr	0
Genauigkeit	Punktezahl
Sehr genau	2
Ungenau	1
Sehr ungenau	0

Parallele Linien zeichnen

Dauer (in Sek.)	Punktezahl
≤ 180	10
181-185	9
186-190	8
191-195	7
196-200	6
201-205	5
206-210	4
211-215	3
216-220	2
221-225	1
226-230 und mehr	0
Genauigkeit	Punktezahl
Sehr genau	2
Ungenau	1
Sehr ungenau	0



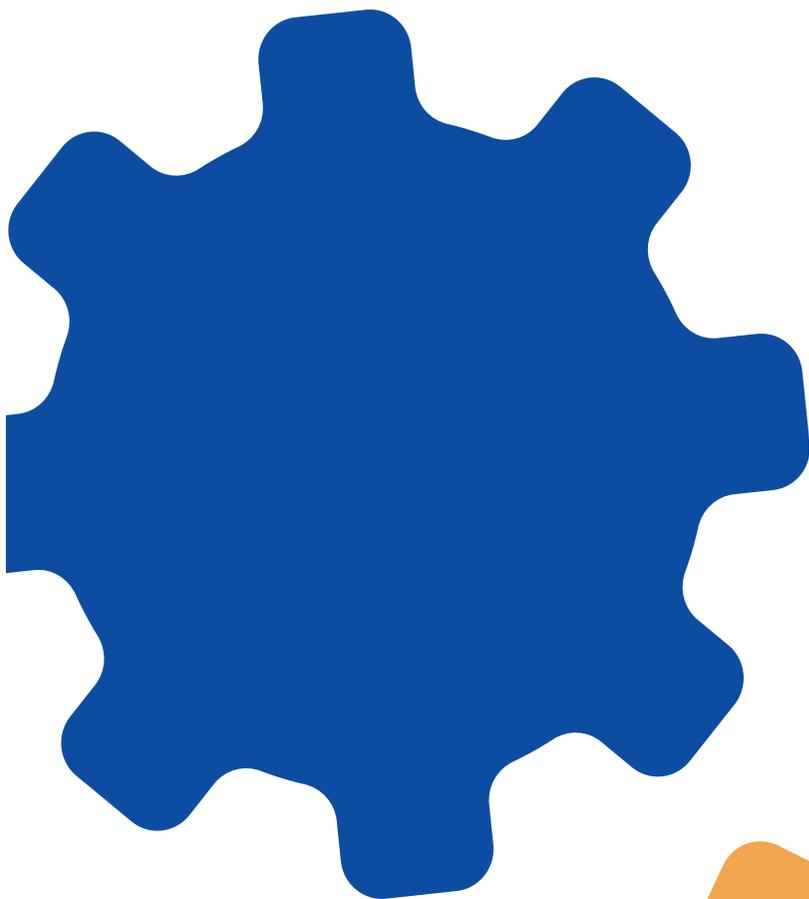
Interreg
Italia-Österreich
European Regional Development Fund



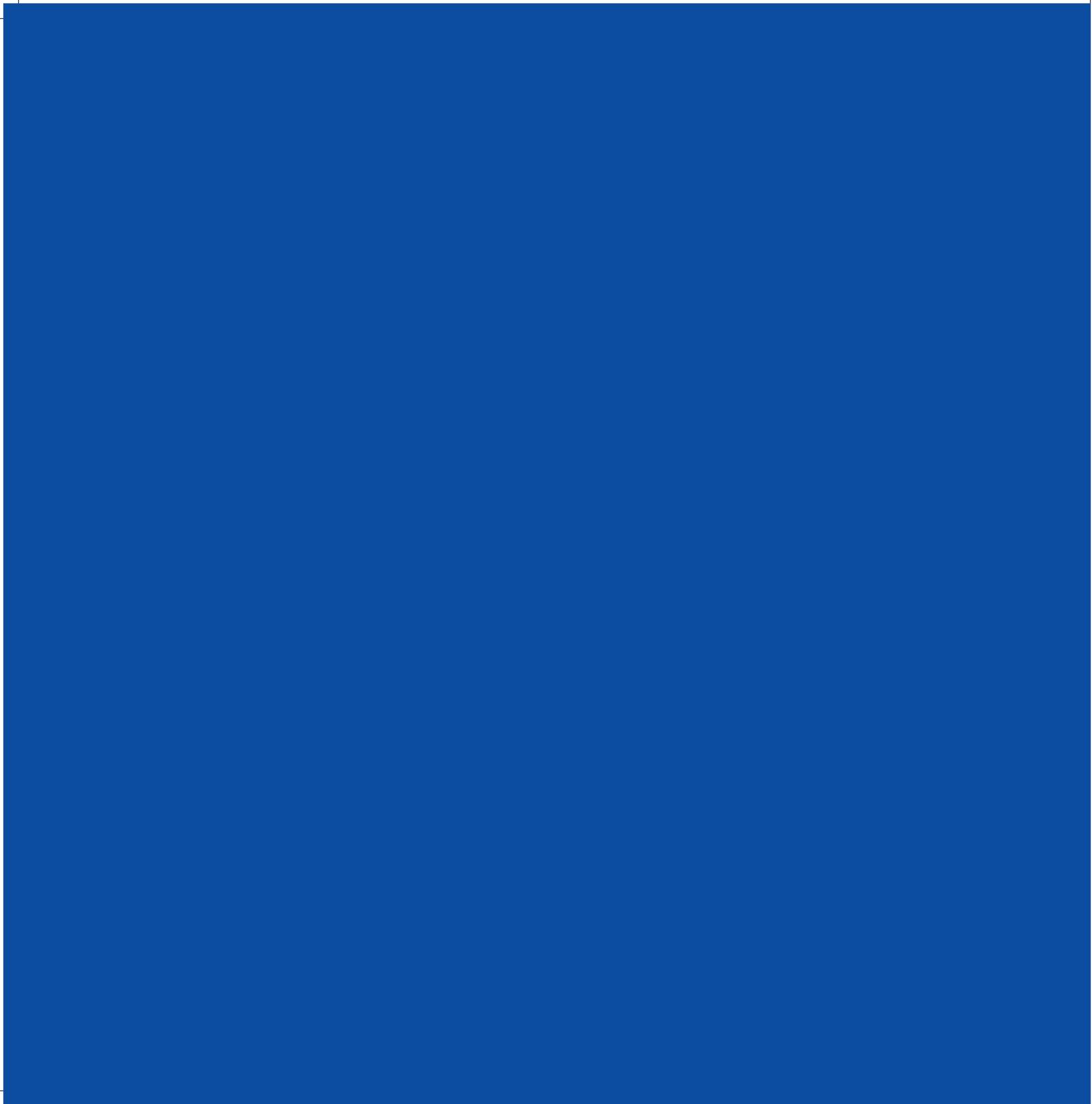
eurac
research

www.eurac.edu/eumint

Interreg
Italia-Österreich
European Regional Development Fund



**Il bilancio
di competenze**



Il progetto Eumint - Work Package 5

Il progetto Eumint – Euroregioni, migrazione e integrazione - si pone l'obiettivo di rafforzare la cooperazione istituzionale transfrontaliera fra Italia e Austria, per affrontare le sfide di carattere sociale, economico, politico e culturale legate ai fenomeni migratori. Il Work Package 5 (WP5) mira a implementare, tramite processi partecipativi, misure e strumenti per l'integrazione nel mercato del lavoro di richiedenti asilo e rifugiati. Lo scopo ultimo è quindi lo sviluppo di strategie e *long-term policies*, coinvolgendo gli attori del mercato del lavoro nei territori pilota. L'Istituto per lo Sviluppo Regionale di Eurac Research ha coordinato il WP in stretta collaborazione con i partner del progetto, individuati rispettivamente in Alto Adige, in Friuli – Venezia Giulia e in Tirolo; l'ideazione dei progetti pilota nei diversi territori è partita dall'individuazione delle specificità degli stessi, grazie soprattutto al continuo confronto con le realtà interessate. In Alto Adige sono state coinvolte le Comunità Comprensoriali di Salto – Sciliar, Valle Isarco, Val Venosta e Burgaviato. Le attività preliminari sono consistite in numerosi incontri con i partner e gli stakeholder locali, al fine di individuare quale strumento fosse utile sviluppare in un'ottica di lungo periodo; l'analisi era mirata anche ai bisogni del territorio in senso ampio, ritenendo pertanto essenziale che il *tool* risultasse fruibile dai richiedenti asilo e rifugiati, ma anche dalla comunità locale.

Il Bilancio di competenze

Sulla base di modelli preesistenti, si è deciso di creare un percorso di bilancio di competenze strutturato per rilevare le *hard skills*, ma anche le *soft skills*, essenziali in un contesto socioeconomico come quello altoatesino. Il bilancio ha come obiettivo la creazione di un **profilo approfondito** degli utenti, a supporto delle attività di inserimento lavorativo o all'interno di percorsi di formazione mirati. Non garantisce l'occupabilità dell'utente, ma è un processo attraverso il quale gli operatori collaborano con l'utente per compilare il **portfolio delle competenze**: ciò offre alle aziende un quadro più esaustivo delle competenze in possesso del candidato. Il portfolio facilita l'individuazione di percorsi di formazione **in linea con le esperienze e le aspirazioni dell'utente**.

Prima di iniziare...

Chi può fare il bilancio di competenze? Tutti, naturalmente. Ma è preferibile che:

l'utente rimanga all'interno del progetto per almeno 6 mesi dalla data dell'inizio del percorso. Questa permanenza assicura che l'andamento del percorso ed eventuali sviluppi successivi possano essere monitorati dagli operatori.

E se il progetto dura meno? Nessun problema a patto che:

la persona sia ritenuta autonoma nell'utilizzare il *portfolio* per la ricerca di lavoro e/o per l'orientamento verso percorsi di formazione anche in caso di uscita dal progetto.

L'utente deve essere interessato/a a rimanere sul territorio?

Se lo fosse potrebbe utilizzare appieno il potenziale del *portfolio* e potrebbe creare, in particolare, una rete di relazioni con gli imprenditori e datori di lavoro.

Quanto deve conoscere l'italiano e il tedesco?

Non è fondamentale che l'utente abbia un'elevata competenza linguistica: i test del bilancio di competenze sono pensati per poter essere svolti anche da chi possiede competenze linguistiche limitate. È tuttavia consigliabile che l'utente possieda una competenza nella lingua parlata (italiano o tedesco) almeno a livello A1 per poter beneficiare del percorso. Per gli utenti che non sono in possesso della certificazione, sarà cura dell'operatore valutare sulla base delle proprie competenze e della conoscenza pregressa dell'utente il livello di lingua necessario a poter comprendere le attività che compongono il bilancio di competenze.

E se ha già un lavoro?

Il *portfolio* è utile per chi è in cerca di occupazione o di orientamento verso un percorso formativo, **ma questo non esclude che il percorso possa essere seguito anche da chi sta già lavorando ma è interessato a cambiare occupazione.**

...Nel corso del processo di selezione, potranno naturalmente essere considerati altri fattori, dettati dai casi specifici di ciascun utente.

Rilevare le competenze

1 Le soft skills...queste sconosciute

Cosa sono? Le **soft skills** sono **competenze sociali trasversali** che spesso l'utente non sa nemmeno di avere.

Come si rilevano le soft skills?

L'operatore aiuterà l'utente durante gli incontri a parlare di sé grazie alle **31 carte delle competenze**; se lo ritiene, l'operatore potrà utilizzare anche la **linea della vita** per far riflettere l'utente su alcuni momenti importanti del proprio percorso, grazie alla scansione temporale riportata sulla linea. Le tappe indicate richiamano la famiglia, l'istruzione, l'attività lavorativa nelle diverse fasi della vita: dall'infanzia all'età adulta, considerando anche l'evento migratorio. Le carte sono suddivise in 4 categorie:

- **competenze sociali**
- **competenze personali**
- **competenze tecniche**
- **interessi**

Ciascuna categoria contiene delle card che gli spiegheranno la competenza grazie a degli esempi e, con alcune semplici domande, potrà riconoscere se una certa competenza o interesse gli appartiene o meno. Qualora l'utente non voglia approfondire una determinata competenza, l'operatore dichiarerà unicamente che non l'ha rilevata.

Impariamo a rilevare le soft skills

Una volta selezionato l'utente, l'operatore fisserà con lo stesso **un minimo di due incontri**, di circa un'ora e mezza ciascuno. Se necessario, l'operatore potrà concordare con l'insegnante di italiano una lezione *ad hoc*, in cui anticipare alcuni termini che potrebbero risultare troppo complessi.

Il incontro: tutte le carte vengono disposte sul tavolo e l'utente ha a disposizione **5 minuti** per osservarle e familiarizzare con i contenuti. L'operatore chiederà quindi all'utente di scegliere **10-15 card** dalle quali partire e potrà basarsi unicamente sulle carte oppure utilizzare la linea della vita.

Il incontro: il dialogo tra l'operatore e l'utente si concentra sulle card tralasciate durante il primo incontro e secondo le modalità sopraindicate.

Come utilizzare le informazioni

Durante gli incontri l'operatore compilerà la **scheda delle soft skills**, nella quale inserirà le competenze rilevate o meno. L'operatore, in modo discorsivo, argomenterà in poche righe quanto ha o non ha rilevato durante il colloquio come nell'esempio:

COMPETENZA	STATUS (competenza posseduta, non posseduta, non rilevabile) E OSSERVAZIONI
Competenze sociali	
Motivazione	<i>L'utente dichiara forte motivazione verso l'apprendimento della lingua italiana, che trova riscontro nella frequenza regolare dei corsi di lingua</i>

Suggerimento per l'operatore: le valutazioni riportate nella scheda non vanno trascritte nel *portfolio* destinato al datore di lavoro né nella copia per l'utente: serviranno come guida per la compilazione del *portfolio*.

2 Le hard skills

Le **hard skills** non sono altro che le **competenze manuali** apprese nel corso delle esperienze, anche lavorative, pregresse.

Come si rilevano le **hard skills**

Per rilevare le *hard skills* secondo il metodo Eumint all'operatore servirà un **kit**, contenente oggetti facilmente reperibili:

Aghi	Spelucchino
Filo	Pela-verdure
Perline	Tagliere
Matite	Blocchi colorati per costruzioni
Tovaglioli di carta quadrati 40x40	Carote
	Gomme
	Temperamatite

Una volta costruito il kit...

La rilevazione delle competenze manuali avverrà preferibilmente durante un incontro di gruppo, in cui gli utenti e gli operatori si riuniranno nel giorno e nel luogo che riterranno più opportuni, formando i gruppi liberamente (gruppi inter-comunità, inter-organizzazione, comunità-organizzazione).

Si prevede lo svolgimento di 7 esercizi (nell'ordine che si preferisce)

1. Lavarsi le mani
2. Riordinare i blocchi colorati
3. Riprodurre una costruzione tramite i blocchi colorati
4. Pelare e tagliare 3 carote in 4 parti uguali nel senso della lunghezza, togliendo le estremità
5. Disegnare linee parallele
6. Infilare 30 perline in un filo
7. Ripiegare il tovagliolo

...e si trascrivono i punteggi

Il punteggio massimo per ogni esercizio è **20**, ottenuto moltiplicando il punteggio relativo ai tempi di svolgimento (**10 punti**) e il punteggio attribuito all'accuratezza nella realizzazione dell'esercizio (**2 punti**). Sulle schede è indicato il *tempo massimo* previsto per l'esecuzione degli esercizi e le penalità. Per ogni intervallo di **5 secondi in più** rispetto al tempo massimo preventivato, l'utente subirà una penalità di **1 punto**. Per consentire la suddetta valutazione, l'esercizio deve essere completato anche qualora l'utente superi il tempo massimo. L'operatore sommerà poi i punteggi ottenuti dall'utente per ogni esercizio così da avere una valutazione complessiva per i 7 esercizi (max. 140 punti). Durante l'incontro l'operatore compilerà una scheda valutativa, nella quale inserirà i punteggi in termini di tempo e accuratezza come indicato nell'esempio – pelare e tagliare 3 carote - :

Tempo di svolgimento (in secondi)	PUNTEGGIO
≤ 240	10
241-245	9
246-250	8
251-255	7
256-260	6
261-265	5
266-270	4
271-275	3
276-280	2
281-285	1
286-290 e piú	0

Accuratezza	PUNTEGGIO
Molto accurato	2
Poco accurato	1
Affatto accurato	0

I due parametri verranno poi moltiplicati per ottenere un punteggio totale per il singolo esercizio.

Un esercizio particolare: lavarsi le mani

Per questo esercizio l'attribuzione dei punteggi e delle rispettive penalità funziona al contrario rispetto agli altri test: **il tempo minimo stimato per la corretta esecuzione è di 60 secondi** (minimo 10 secondi per ogni operazione di cui si compone l'esercizio). Data l'importanza del lavarsi le mani in piú contesti (ambito sanitario, gastronomico, ...) è fondamentale dedicarvi piú tempo: per questo motivo, **per ogni intervallo di 5 secondi in meno, l'utente subisce una penalità di 1 punto.**

3 Compilazione del portfolio delle competenze

Il portfolio delle competenze è un documento che l'operatore compila insieme all'utente durante il percorso del bilancio di competenze: è proposto in **doppia versione** (una per l'operatore e una per il datore di lavoro) ed è organizzato in 6 sezioni:

- **dati anagrafici**
- **istruzione e lavoro**
- **hobby e tempo libero**
- **altre esperienze rilevanti**
- **competenze trasversali**
- **competenze manuali**

Portfolio per l'operatore: qualche dettaglio in più

Il portfolio per l'operatore consta di **6 sub-sezioni** inerenti al progetto migratorio dell'utente, la sua capacità di comprensione rispetto alle finalità e alle modalità di svolgimento del bilancio di competenze, la definizione degli obiettivi, la percezione della realtà, l'autonomia nelle scelte e le aspettative di carriera.

Le informazioni condivise in questo documento, in ragione della natura privata e intima del contenuto, **non vanno in alcun modo condivise con il datore di lavoro**. Le domande contenute nelle 6 sub-sezioni possono aiutare l'operatore ad impostare il dialogo con l'utente, soprattutto in fase di rilevamento di competenze trasversali.

Come compilare le sezioni

L'operatore indicherà in modo discorsivo le informazioni reperite all'interno degli appositi spazi. In particolare, per le sezioni dedicate alle competenze trasversali e a quelle manuali, **all'operatore non è richiesto di inserire le valutazioni fatte per ogni singola competenza, né i punteggi rilevati per ogni esercizio**. Questa sezione deve essere compilata in maniera discorsiva illustrando perché e in che misura si ritiene che l'utente posseda un determinato tipo di competenze.

Validazione delle competenze ottenute

Al fine di creare un rapporto fiduciario con il datore di lavoro, **l'operatore si farà garante delle competenze che certifica**. È auspicabile, quindi, che l'operatore firmi e timbri ogni competenza trascritta sul portfolio destinato al datore di lavoro.

Project partners coinvolti nel bilancio di competenze



Bezirksgemeinschaft Burgrafenamt
Comunità Comprensoriale Burgraviato



Bezirksgemeinschaft Eisacktal
Comunità Comprensoriale Valle Isarco



BEZIRKSGEMEINSCHAFT VINSCHGAU
COMUNITÀ COMPRENSORIALE VAL VENOSTA
Sozialdienste - Servizi Sociali



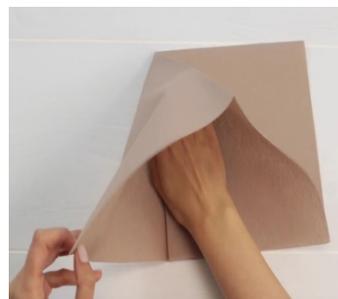
Bezirksgemeinschaft Salten - Schlern
Comunità Comprensoriale di Salto - Sciliar
Cumunità Raion Salten - Sciliar

Allegati

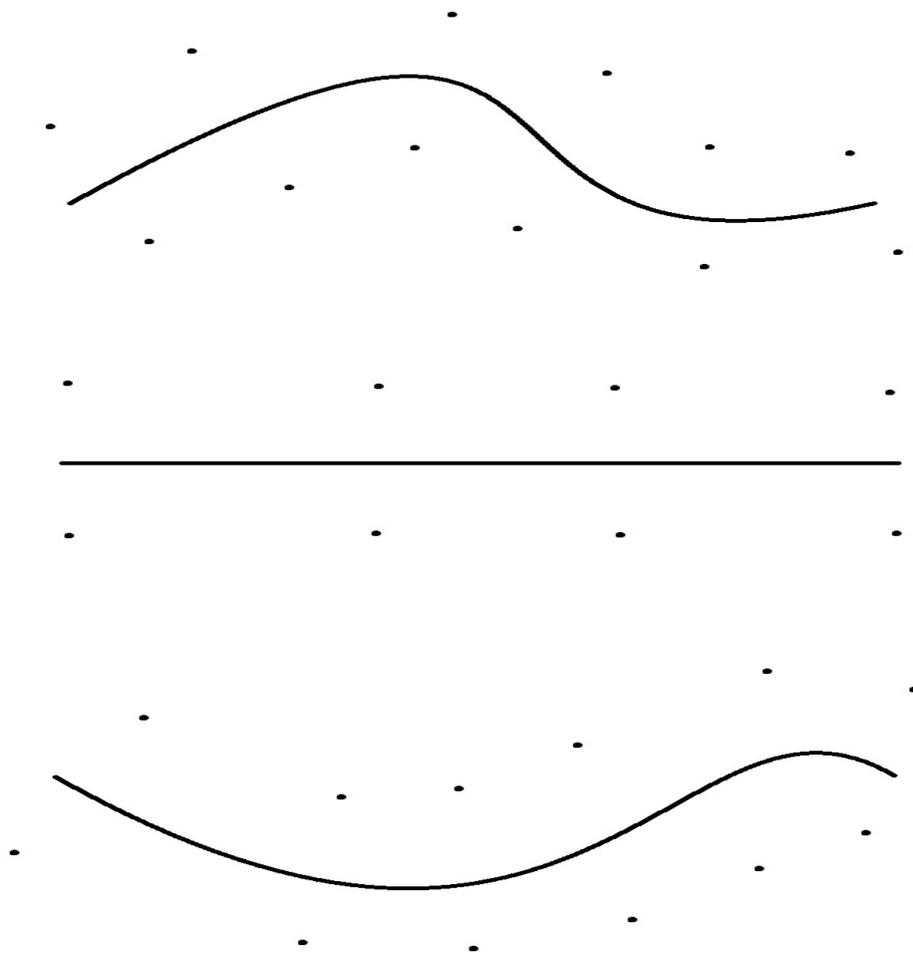
Linea della vita



Come piegare il tovagliolo



Disegnare linee parallele



Valutazione delle competenze trasversali

Competenza	Competenza posseduta/non posseduta/non rilevabile e osservazioni
SOCIALI	
Motivazione	
Sensibilità	
Capacità di leadership	
Disponibilità	
Interculturalità	
Competenze comunicative	
Risoluzione dei conflitti	
Lavoro di gruppo	

Competenza	Competenza posseduta/non posseduta/non rilevabile e osservazioni
PERSONALI	
Resistenza	
Entusiasmo	
Capacità decisionali	
Flessibilità	
Volontà di imparare	
Diligenza e precisione	
Senso di responsabilità	

Competenza	Competenza posseduta/non posseduta/non rilevabile e osservazioni
TECNICHE	
Analisi e risoluzione dei problemi	
Lavoro al computer	
Cura dei bambini	
Competenze organizzative e gestione del tempo	
Cura delle persone	
Lavoro autonomo	
Conoscenza delle lingue straniere	
Competenze di negoziazione	

Competenza	Competenza posseduta/non posseduta/non rilevabile e osservazioni
INTERESSI	
Competenze artistiche	
Lavori artigianali a mano	
Famiglia	
Giardinaggio, agricoltura	
Musica	
Politica	
Sport	
Amore per gli animali	

La rilevazione delle competenze manuali – Istruzioni per l'uso

COMPRESIONE DELLE ISTRUZIONI ED ESECUZIONE

Lavarsi le mani

1. Bagnarsi le mani sotto il rubinetto
2. Insaponare e sfregare dorsi e palmi delle mani
3. Insaponarsi e sfregarsi tra le dita
4. Insaponarsi e sfregarsi i polpastrelli e le unghie
5. Risciacquare abbondantemente
6. Asciugare accuratamente

Min. 60 secondi per tutte e 6 le operazioni

Riordinare i megabloks (1)

Riordinare i blocchi per forma e colore

N.B. L'errore potrebbe dipendere dall'inesatto assemblaggio dei pezzi

Max. 90 secondi

Riordinare i megabloks (2)

Definire una costruzione e replicarla

N.B. L'errore potrebbe dipendere dall'inesatto assemblaggio dei pezzi

Max. 150 secondi

PRECISIONE E ACCURATEZZA

Pelare e tagliare le carote

Pelare e tagliare 3 carote in quattro parti uguali per il lungo, togliendo le estremità

N.B. L'errore potrebbe dipendere dall'eccessiva irregolarità del taglio e dal numero elevato di scarti.

Max. 240 secondi

Piegare il tovagliolo

Piegare il tovagliolo seguendo queste istruzioni

Max. 60 secondi

MANUALITÀ FINE

Infilare 30 perline in un filo

1. Infilare il filo nella cruna di un ago
2. Annodare una perline per bloccare le successive
3. Infilare le 30 perline nel tempo prestabilito

Max. 300 secondi

Disegnare linee parallele

Tracciare linee parallele a quelle date, seguendo i punti tracciati sulle linee guida come nel disegno allegato

Max. 180 secondi

Griglie di valutazione per le competenze manuali

Lavarsi le mani

Tempo (in sec.)	Punteggio
≥ 60	10
55-51	9
50-46	8
45-41	7
40-36	6
35-31	5
30-26	4
25-21	3
20-16	2
15-11	1
10 e meno	0
Accuratezza	Punteggio
Molto accurato	2
Poco accurato	1
Affatto accurato	0

Riordinare i megabloks (1)

Tempo (in sec.)	Punteggio
≤ 90	10
91-95	9
96-100	8
101-105	7
106-110	6
111-115	5
116-120	4
121-125	3
126-130	2
131-135	1
136-140 e più	0
Accuratezza	Punteggio
Molto accurato	2
Poco accurato	1
Affatto accurato	0

Riordinare i megabloks (2)

Tempo (in sec.)	Punteggio
≤ 150	10
151-155	9
156-160	8
161-165	7
166-170	6
171-175	5
176-180	4
181-185	3
186-190	2
191-195	1
196-200 e più	0
Accuratezza	Punteggio
Molto accurato	2
Poco accurato	1
Affatto accurato	0

Pelare e tagliare le carote

Tempo (in sec.)	Punteggio
≤ 240	10
241-245	9
246-250	8
251-255	7
256-260	6
261-265	5
266-270	4
271-275	3
276-280	2
281-285	1
286-290 e piú	0
Accuratezza	Punteggio
Molto accurato	2
Poco accurato	1
Affatto accurato	0

Ripiegare il tovagliolo

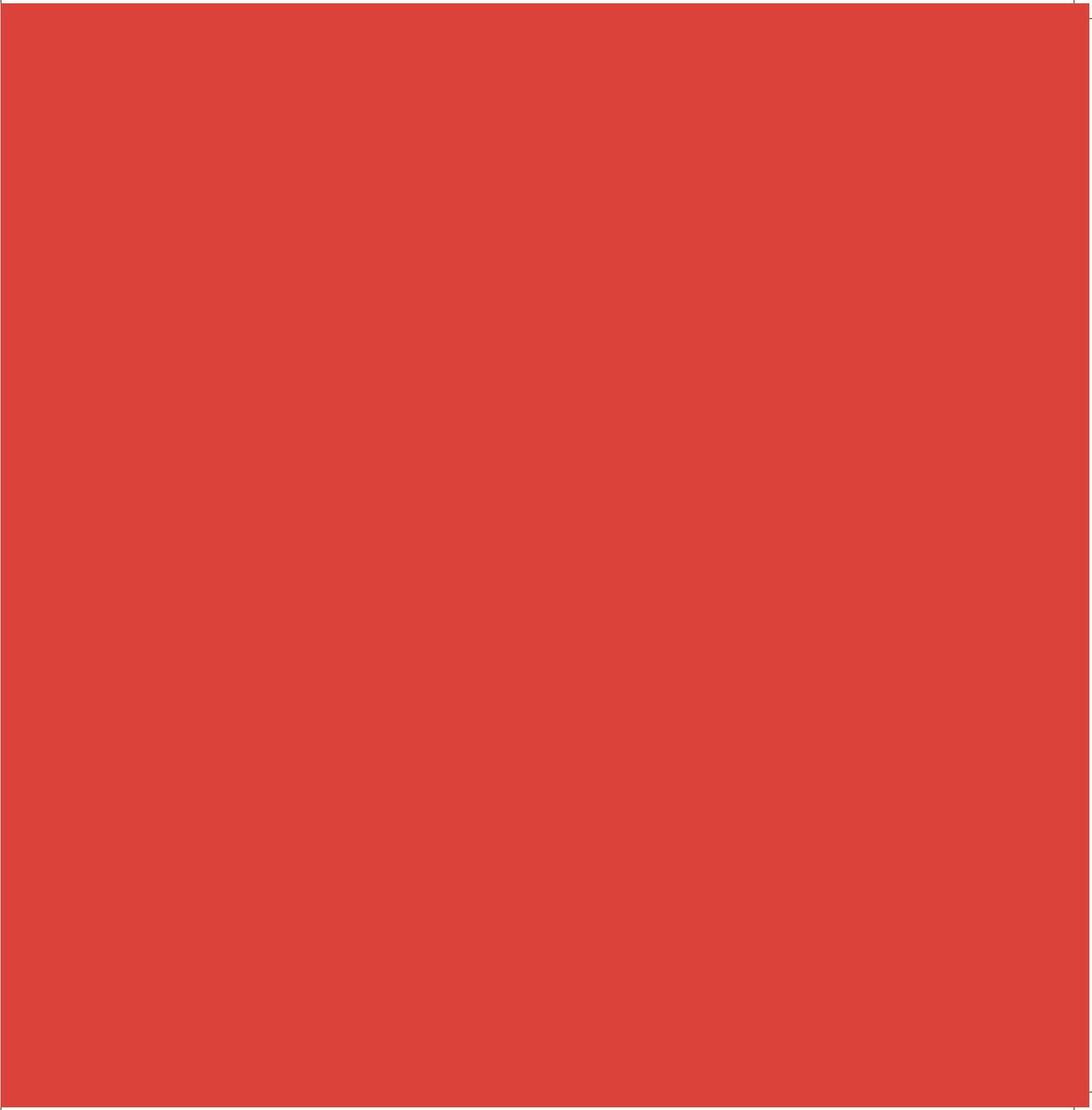
Tempo (in sec.)	Punteggio
≤ 60	10
61-65	9
66-70	8
71-75	7
76-80	6
81-85	5
86-90	4
91-95	3
96-100	2
101-105	1
106-110 e piú	0
Accuratezza	Punteggio
Molto accurato	2
Poco accurato	1
Affatto accurato	0

Infilare 30 perline in un filo

Tempo (in sec.)	Punteggio
≤ 300	10
301-305	9
306-310	8
311-315	7
316-320	6
321-325	5
326-330	4
331-335	3
336-340	2
341-345	1
346-350 e piú	0
Accuratezza	Punteggio
Molto accurato	2
Poco accurato	1
Affatto accurato	0

Disegnare linee parallele

Tempo (in sec.)	Punteggio
≤ 180	10
181-185	9
186-190	8
191-195	7
196-200	6
201-205	5
206-210	4
211-215	3
216-220	2
221-225	1
226-230 e piú	0
Accuratezza	Punteggio
Molto accurato	2
Poco accurato	1
Affatto accurato	0



Interreg
Italia-Österreich
European Regional Development Fund



eurac
research

www.eurac.edu/eumint