



ini.KAB

Modellprojekt

**ini.KAB – Initiative Kommunikationsassistentz für den Beruf
Entwicklungspartnerschaft ini.KAB, 2009-2010**

Empfehlungen zum Auswahlverfahren der Qualifizierungsteilnehmer

SCHRITT 4

der ini.KAB-Weiterbildung

zur Arbeitsassistentz

für lautsprachlich orientierte Hörgeschädigte im Beruf

Caroline Richter, M.A.

Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

Ruhr-Universität Bochum

unter Mitarbeit von Dr. Pamela Wehling, Katharina Mojescik und Katja Radant

Mit finanzieller Unterstützung des Landes
Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



Grundlage

Qualifizierungs-
konzept

Schritt 1

Tätigkeits-,
Anforderungs-
und
Kompetenzprofil

Schritt 2

Empfehlungen zu
Durchführung und
Qualität

Schritt 3

Empfehlung zur
Lehrplan-
gestaltung

Schritt 4

Empfehlungen
zum TN-
Auswahlverfahren

Schritt 5

Empfehlungen zu
Evaluations-
dokumenten

Schritt 6

Empfehlungen zu
Zertifikat
und
Zeugnis



Vorwort

Als Partner für die Forschung und Entwicklung hatte der Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung der Ruhr-Universität Bochum neben der Entwicklung und Evaluation des ini.KAB-Qualifizierungskonzepts die Aufgabe, Empfehlungen für die Konzeption eines Auswahlverfahrens zu benennen.

Für die Konzeption der vorliegenden Empfehlungen waren folgende Fragestellungen zu beantworten:

- ▶ Welche Anforderungskriterien wurden für die Entscheidung zur Tätigkeitswahl als „Assistenz“ beschrieben? Wie sind diese Einstellungsvoraussetzungen zu ermitteln?
- ▶ Welche situationsbezogenen Rollenspiele sind geeignet, um Verhaltensweisen der potenziellen Teilnehmenden beobachten zu können und gleichzeitig den Interessenten einen Einblick in das Tätigkeitsfeld zu vermitteln?

Bitte beachten Sie die weiteren erforderlichen Dokumente zur schrittweisen Umsetzung des Curriculums:

- [Das Tätigkeits-, Anforderungs- und Kompetenzprofil \(Schritt 1\)](#)
- [Empfehlungen zu Durchführung und Qualitätskriterien \(Schritt 2\)](#)
- [Empfehlung für einen idealtypischen Lehrplan \(Schritt 3\)](#)
- [Empfehlungen zum Auswahlverfahren \(Schritt 4\)](#)
- [Empfehlungen für Evaluationsdokumente \(Schritt 5\)](#)
- [Empfehlungen für Zertifikat und Zeugnis \(Schritt 6\)](#)
- [Der Evaluationsbericht zur Modellerprobung der Qualifizierung 09/10 \(Anlage\)](#)

Sie finden alle erforderlichen Dokumente unter www.inikab.de und www.aog.rub.de/iniKAB.html.

Für Fragen rund um das ini.KAB-Qualifizierungskonzept stehen wir Bildungs- und Qualifizierungsträgern gerne zur Verfügung:

Dipl.Soz.Arb./Soz.Päd. Caroline Richter, M.A.
Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft
Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
Universitätsstraße 150, 44780 Bochum
 +49 (0)234 32-27733
 +49 (0)234 32-14118
 caroline.richter@rub.de

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet.



Inhalt

1. Empfehlungen zu Auswahlkriterien	4
1.1 Freiwilligkeit	4
1.2 Einzugsbereich	4
1.3 Zugangsberufe	4
1.4 Alter	4
1.5 Geschlecht	4
1.6 Führerschein, PKW	5
1.7 Fremdsprachekenntnisse	5
1.8 Führungszeugnis	5
2. Empfehlungen zum Auswahlverfahren	5
2.1 Empfehlungen zur inhaltlichen Gestaltung	5
2.2 Empfehlungen zur Organisation des Auswahlverfahrens	6
2.3 Empfehlungen zu Übungen für das Auswahlverfahren	6
Übung 1: Erwartungen an die Tätigkeit und an die Qualifizierung	6
Übung 2: Textbearbeitung und -diskussion	7
Übung 3: Spielsituation „Loyalitätskonflikt“ und/oder „Missverständnis“	7
Übung 4: PC, Technik und simultane Fähigkeiten	8



1. Empfehlungen zu Auswahlkriterien

1.1 Freiwilligkeit

- Eigenmotivation und innere Bereitschaft zur Assistenz Tätigkeiten sind unerlässliche Voraussetzung, es sollten also keine Zuweisungen durch die Institutionen der Arbeitsförderung ergehen.
- ⇒ Um potentielle Teilnehmer für die Qualifizierung und das Auswahlverfahren zu interessieren, sind zunächst anschauliche und praxisnahe Informationsveranstaltungen geeignet; diese sollten die Einblicke in die Tätigkeit gewähren, einen Überblick über Aufbau und Inhalte der Module vermitteln sowie Beschäftigungschancen, Anforderungen und Verdienstmöglichkeiten realistisch darstellen.

1.2 Einzugsbereich

- Es wird empfohlen, Streuung und Marktsättigung zu beachten (vgl. Schritt 2, Punkt 2.2). Es sollte bei 20 TN auf einen breiteren Einzugsbereich geachtet werden, damit sie nicht den lokalen Markt in dichter Konkurrenz sättigen und dabei umliegende Regionen vom Angebot ausgegrenzt werden.

1.3 Zugangsberufe

- Inhaltlich gut geeignete Zugangsberufe sind in der Büro- und Dienstleistungsbranche zu finden, z.B. in Verwaltung und Sekretariat oder im Gesundheits- und Medizinsektor.
- Für den Kranken- und Altenpflegesektor und Berufe, die im Zusammenhang mit sozialfürsorgender Hilfe oder Stellvertretung stehen, sollte kritisch bewertet werden, und kritisch zu betrachtende Hoffnungen/Befürchtungen geäußert, man könne im Sinne einer Stellvertretung in eigenen Defiziten ausgeglichen, aber auch entmündigt und bevormundet werden.
- Potentielle Teilnehmer aus handwerklich-technischen Herkunftsberufen sollten aufgrund der geringeren Kommunikationsorientierung individuell eingeschätzt werden.

1.4 Alter

- Sympathie und Qualifikation können gegenüber dem Faktor „Alter“ als deutlich wettbewerbsrelevanter eingeschätzt werden.
- Es sollten aber idealerweise Arbeitserfahrungen oder ggf. eine abgeschlossene Berufsausbildung, soziale Kompetenz „auf Augenhöhe“ und Menschenkenntnis nachweisbar sein.

1.5 Geschlecht

- Es sollten sowohl Frauen als auch Männer qualifiziert werden.



1.6 Führerschein, PKW

- Ein vorhandener Führerschein und ein PKW sollten vorhanden sein, da die Tätigkeit örtlich und zeitlich sehr flexible Anforderungen stellt.
- In Regionen mit ausgebautem ÖPNV-Netz kann auch deren Nutzung ausreichen, um Chancen auf Arbeitseinsätze nutzen zu können – dies sollte regional eingeschätzt werden.

1.7 Fremdsprachenkenntnisse

- Wurden als i.d.R. nicht unbedingt erforderlich eingeschätzt. Je nach Ausrichtung (Migranten als Assistenz für Migranten, lokale Verortung in Grenzregionen kann dies abweichen).
- Ob und welche Sprachkenntnisse erforderlich sind, ist vorrangig abhängig vom Tätigkeitsprofil der hörgeschädigten Person.
- Grundkenntnisse der englischen Sprache sind aufgrund der zahlreichen englischen Begriffe in der Geschäftssprache wünschenswert.

1.8 Führungszeugnis

- Eine differenzierte Schweigepflicht- und Datenschutzerklärung reicht i.d.R. aus, um das Vertrauen von HG und Unternehmen zu fördern; ein eintragsfreies Führungszeugnis ist daher nicht zwingend erforderlich.
- Ein einwandfreier Leumund ist sollte gewährleistet sein, um Unannehmlichkeiten für die hörgeschädigte Person vorzubeugen.

2. Empfehlungen zum Auswahlverfahren

2.1 Empfehlungen zur inhaltlichen Gestaltung des Auswahlverfahrens

Kompetenzen und Fachfertigkeiten können antrainiert werden, Anlagen zu zentralen Eigenschaften und dem Talent zum simultanen Dolmetschen müssen hingegen bereits vorhanden sein.

Bei der Auswahl geeigneter Teilnehmer sollten daher das Verhalten bei Stress und die Wahrung der Selbststeuerung auch in herausfordernden oder konfliktreichen Situationen beobachtbar werden. Bestandteil eines geeigneten Auswahlverfahrens sollten gezielte Rollenspielsituationen und praktische Übungen sein, die diese Talente erkennbar werden lassen.

Vor diesem Hintergrund empfehlen wir für das Auswahlverfahren, durch praktische Übungen die Qualifizierung zur ini.KAB-Arbeitsassistenz praxisnah erlebbar zu gestalten und den Aspekt der Auswahl auf zentrale Fachvoraussetzungen und Persönlichkeitsmerkmale zu beschränken. Die Vermittlung der spezifischen fachlichen Kompetenzen soll schließlich erst durch die Qualifizierung geleistet werden.



2.2 Empfehlungen zur Organisation des Auswahlverfahrens

- **Dauer:** max. 4 Zeitstunden
- **Struktur:** Gruppen- und Einzelbearbeitung von Übungen, Texten, Präsentationen und Rollenspielen
- **Beginn des Auswahlverfahrens:** Begrüßung, Orientierung zum Tagensablauf und den einzelnen Aufgaben, Dank für Interesse
- **Abschluss des Auswahlverfahrens:** gemeinsame Schlussrunde, Feedback der TN, Interessenabfrage, Dank für Teilnahme

Es sollte unbedingt mind. eine hörgeschädigte Person an dem Auswahlverfahren beteiligt werden, um das für erfolgreiches Absehen erforderliche Mundbild einschätzen zu können; optimal wäre die Beteiligung von 2 bis 3 hörgeschädigten Personen

Hierbei kann der Umgang mit Hörgeschädigten und die Fähigkeit zu minimalen Transferleistungen überprüft werden (Bsp.: In der Begrüßung sagt die schwerhörige/ertaubte Person, dass man sie bitte Antippen soll, wenn man sie von hinten anspricht, und das man bitte nicht besonders laut mit ihr sprechen soll – Kann dies umgesetzt werden?)

2.3 Empfehlungen zu Übungen für das Auswahlverfahren

- **Übung 1: Erwartungen an die Tätigkeit und an die Qualifizierung**

Methode	Einzelgespräch
Inhalt	Der Interessent stellt in freier Rede seine Motive und Motivationen zur Teilnahme an der Qualifizierung und als zukünftiger Arbeitsassistent dar. Die TN erfahren zuvor von der Fragestellung, haben Zeit zur eigenen Vorbereitung.
Ziel	Einschätzung der rhetorischen Fähigkeiten unter Zeitdruck, der Fähigkeit zum inhaltlichen Strukturieren, der Reflexionsfähigkeit und der Fähigkeit zur aktiven Auseinandersetzung sowie der Fähigkeit zum frontalen Sprechen mit Blickkontakt
Dauer	p.P. 5 bis 10 Minuten; aus Gründen der Zeitersparnis sollten 2 mal 2 am Auswahlverfahren beteiligte Personen zeitgleich Interviews führen, Gesamtzeitbedarf dann max. 1 Std.
Anmerkung	„Helfer-Syndrom“ o.ä. sollten ggf. erkannt und ausgeschlossen werden



▪ **Übung 2: Textbearbeitung und -diskussion**

Methode	Gruppengespräch
Inhalt	Zuvor verteilte Texte, die in die Lebenswelt von Menschen mit Hörschädigungen einführen, werden vorgelesen und anschließend gemeinsam diskutiert. Die Teilnehmer der Diskussion sollen parallel zentrale Fragestellungen und Diskussionspunkte handschriftlich mitschreiben.
Ziel	Einschätzung des Verhaltens in der Gruppe, der Sprachkompetenz und Leserlichkeit der Handschrift, der Konzentration und der Empathie für das Themengebiet
Dauer	45 Minuten
Anmerkung	Hierfür empfiehlt der LS AOG Texte aus den Büchern „Klänge aus dem Schneckenhaus“ (Becker, M.; bod-Verlag, 2008) oder „Was bedeutet es, schwerhörig zu sein?“ (Draheim, J./ Hintermair, M.; Median-Verlag, 2009); Empfehlungen zu Textpassagen stellen wir gerne zur Verfügung.

▪ **Übung 3: Spielsituation „Loyalitätskonflikt“ und/oder „Missverständnis“**

Methode	Gruppenübung
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Loyalitätskonflikt“: Die am Auswahlverfahren beteiligte hörgeschädigte Person bespricht mit der Gruppe den weiteren Tagesverlauf, macht konkrete Angaben, dreht der Tür den Rücken zu. Eine andere Person kommt plötzlich herein und teilt eine gegenteilige Angabe mit, verlässt sofort wieder den Raum, ohne dass die hörgeschädigte Person den Inhalt verstanden hat. <p><i>oder/und</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Missverständnis“: Es wird eine unklare o. lückenhafte Information erzeugt, die die TN selbstständig mit der an dem Auswahlverfahren beteiligten hörgeschädigten Person klären müssen.
Ziel	Einschätzung des Konfliktverhaltens, Verhalten im Umgang mit Hörgeschädigten (insbes. nach Eindruck aus der Gruppendiskussion)
Dauer	5-10 Minuten, 3-4 Gruppen; Gesamtdauer: max. 20 Min. bei 2 mal 2 „Testern“
Anmerkung	Die interviewten Hörgeschädigten mit und ohne Assistenzerfahrung sowie die Experten benannten „Angst vor Konkurrenz“ als Hemmnis, „Loyalität“, „Vertrauen“ und „sich zurücknehmen können“ waren die bis zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Empfehlungen meist benannten Anforderungen an Assistenz.



■ Übung 4: PC, Technik und simultane Fähigkeiten

Methode	Einzelübung
Inhalt	<p>Der Interessent wird mit PC, Monitor, Maus und Tastatur konfrontiert; er soll Monitor, Maus und Tastatur an den PC anschließen, den PC starten, ein Word-Dokument öffnen und z.B. Schriftgrößen, Kopfzeilen oder die Ansicht einrichten.</p> <p>Die Übung könnte zusätzlich unter einer zeitlichen Vorgabe erfolgen.</p> <p>Dann wird ihnen eine kurze Textpassage vorgelesen, die erst am PC mitgeschrieben, dann simultan mitgesprochen werden soll.</p>
Ziel	<p>Prüfung von technischem Verständnis, Umgang mit Stress, Arbeitsweise bei Stress, Druck und unter Beobachtung (mindestens 2 Personen sollten zusehen), Prüfung der Basisvoraussetzung „Simultanfähigkeiten“</p>
Dauer	<p>15-20 Minuten; aus Gründen der Zeitersparnis sollten 2 mal 2 am Auswahlverfahren beteiligte Personen zeitgleich die Übung begleiten, Gesamtzeitbedarf dann max. 1,5 Std.</p>
Anmerkung	<p>Diese Übung soll die Bereitschaft bzw. die Basisvoraussetzungen sichtbar machen, nicht aber abschrecken oder mangelnde Fähigkeit bemängeln. Eine freundliche und wertschätzende Begleitung könnte hier unter Berücksichtigung der Versagensängste im Rahmen der „Arbeitslosigkeit“ besonders wichtig sein.</p>

Die oben skizzierten Übungen dienen als Basis für die trägerinterne Durchführung des Auswahlverfahrens. Übungen aus Auswahlverfahren für vergleichbar fordernde Qualifizierungen, z.B. die Tagesmütherschulungen, können selbstverständlich ergänzt werden.