EUTOKIA
Der Gute Ort

Für Unternehmen

Das Projekt „EUTOKIA - Der Gute Ort“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Xenos Integration und Vielfalt

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Danke

Wir danken den beteiligten Unternehmen und Kooperationspartner_innen für ihr Engagement.

Ackermann, Sina, Wabe + Albert, Björn, Photograph + Authman, Hakan, Lara Food + Basbolat, Mertol Bas-Tec Küchengeräte + Bekiroglu, Mustafa, Emilio Santini Haliteks GmbH + Bolton, John, Community Impulse Initiative e.V. + Daglar, Alemdar, Samed Systeme + Di Sera, Gió, StreetUnivercity + Doebel, Anne, Jobpoint Neukölln + Erdogan, Mugaffer, Hausverwaltung + Ergün, Mümtaz, Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung e.V. + Eroglu, Nesih, Jofri Entertainment GmbH + Ersöz, Ahmet, Gesellschaft für Urbane Wirtschaft, Beschäftigung und Integration GUWBI e.V. + Feliciak, Stephan, Jobcenter Berlin Friedrichshain-Kreuzberg + Fleiner, Joachim, Projektentwicklung + Grätsch, Clemens Paul, StreetUnivercity + Güccük, Fatma, Rechtsanwältin + Günel, Cevdet, Günel Consulting + Hansen, Christiane, Jobpoint Mitte + Hepaydinli, Yetkin, Grundstücksgesellschaft + Isparta, Bilinc, RA`te Isparta + Kaplan, Belgin, Provinz Dönerproduktion + Kaplan, Remzi, Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung e.V. u. Kaplan Dönerproduktion GmbH + Metscher, Sarah, Wienerwald Berlin Franchise GmbH & Co. KG + Moelders, Marlies + Muysers, Carola, Bees &Butterflies + Nar, Gönül + Nasay, Erkan, TREND Gemeinnützige Gesellschaft für Bildung und Integration und berufliche Bereiche mbH + Nowak, Marina, Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin, Wirtschaftsförderung + Özkanli, Hüsnü, Beovita Deutschland GmbH & Co. KG + Öznacar, Cevdet, AC Mega Meat Food Trading GmbH + Öztürk, Hassan, H+V Möbelland + Rabenalt, Antje, Berlin Partner + Razaki, Filiz, HIMB Hausverkauf und Immobilien Makler Berlin GmbH + Rosen, Duscha, Community Impulse Initiative e.V. + Sahin, Yasar, TNS GmbH + Sahin, Cetin, Sahin Unternehmensberatung + Schneider, Carola, Friedrichshain-Kreuzberger Unternehmerverein e.V. + Sever, Okay, Xpidercom Sportinfomanagement GmbH + Tastan, Nuran, P.I.P. Phoenix-International Property-Investment GmbH + Tastan, Nuran, Bistro Dialy Fresh + Tüfekci, Veli, H+V Möbelland + Tüfekci, Sirin, H+V Möbelland + Ulupinar, Halil, ISS Engineering Intelligent Stream Solutions + Verhagen, Benthe, Job Destination Airport + Zimmer, Dietmar, Verein für Kunst, Kultur, Wirtschaft und Begegnung e.V.

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung Berlin-Brandenburg e.V. (TDU) versteht sich als Kontaktstelle und Vermittlerin für Dienstleister und Unternehmen bei allen Fragen der Wirtschaftspolitik in Berlin-Brandenburg, Deutschland und der Türkei.

Die TDU repräsentiert mit ihren Mitgliedern ein breites Spektrum an Unternehmen, die Fachkräfte in ihren Firmen suchen und sich gleichzeitig für die berufliche Integration junger Menschen engagieren.

Zentrale Aufgabe der TDU im Projekt EUTOKIA war, Kontakte zu Unternehmen zu vermitteln und als Schnittstelle zum Projektträger zu agieren. Dabei brachten wir unsere Erfahrungen zur Stärkung der ethnischen Ökonomie und unsere politischen und strategischen Kontakte in das Projekt EUTOKIA ein.

Die beteiligten Unternehmen haben sich mit viel Engagement in das Projekt eingebracht.
Sie wissen, wie wichtig kompetente Mitarbeiter_innen und motivierter Fachkräftenachwuchs ist.

Einerseits empfinden sie Jugendliche oft als zu fordernd und vermissen bei ihnen den Willen, sich hochzuarbeiten. Hier wünschen sie sich mehr Durchhaltevermögen, Biss und Zielstrebigkeit. Andererseits wollen die Unternehmen mit ihren Mitarbeiter_innen gemeinsame Wege gehen, voneinander lernen, miteinander wachsen und dabei auch Berufseinsteiger_innen und Quereinsteiger_innen eine Chance geben.

Die TDU nimmt ihre Vorbildfunktion wahr und beteiligt sich an der öffentlichen Diskussion über die neuen Anforderungen - sowohl an das Personal, als auch die Unternehmen der Zukunft. Zu Themen wie die sich stetig verändernden Berufsbilder, Förderung und Entwicklung von geeigneten Mitarbeiter_innen, sowie Innovationen im Bereich Personalentwicklung befinden wir uns im Austausch mit unseren Mitgliedern, um den vielfältigen Kompetenzen und Potenzialen junger Menschen eine Öffentlichkeit zu schaffen.

Remzi Kaplan, Vorstandsvorsitzender der Türkisch-Deutschen Unternehmervereinigung Berlin-Brandenburg e.V.

Im Kontakt mit Unternehmen

EUTOKIA wendet sich insbesondere an Unternehmen, die zu klein sind, um eine eigene Personalabteilung zu unterhalten, aber zu groß, um das Thema Fachkräfte und Personalmanagement ignorieren zu können.

Im ersten Schritt geht es darum zu verstehen, wie sich die betriebliche Situation darstellt, wo Handlungsbedarf besteht und ob EUTOKIA unterstützend tätig werden kann. Dafür haben wir einen Interviewleitfaden entwickelt, der in einem persönlichen Gespräch bearbeitet wird und als Grundlage für die Definition von Kleinen Aufträgen dient.

Ergänzend können auch die Mitarbeiter_innen des Unternehmens in die Befragung einbezogen werden: Wie werden Prozesse und Arbeitsabläufe wahrgenommen? Gibt es eine Unternehmenskultur, mit der sich die Mitarbeiter_innen identifizieren können? Wie zufrieden sind die Mitarbeiter_innen? Sehen sie sich mit ihren Kompetenzen gut eingesetzt? Welche Wünsche oder Vorschläge bezüglich Veränderungen gibt es? Daraus resultieren Informationen, die zusätzlich dazu beitragen, Lücken in der Wahrnehmung der Geschäftsleitung zu identifizieren.

Anschließend wird die Erwartungshaltung schriftlich festhalten, an der sich am Ende des Prozesses der Erfolg messen lässt.

Fachkräftemangel macht viele Firmen ratlos. Nur jeder dritte betroffene Arbeitgeber in Deutschland ändert seine Personalpolitik. Langfristig kapitulieren sie damit gegenüber jenen Firmen, die versuchen, für Bewerber attraktiv zu sein. (Die Welt 18.09.2014)

Über 70% unserer beruflichen Handlungsfähigkeit eignen wir uns dank des impliziten Lernens im Alltag außerhalb von Bildungseinrichtungen an. Dieses verfügbare Handlungswissen stellt für Unternehmen die weitaus interessantere und wertvollere Kompetenz dar. Doch obwohl sich in einer dynamischen Wirtschaft die Anforderungen der Betriebe an Mitarbeiter_innen verändern, wird bei der Auswahl ihrer Auszubildenden noch immer nahezu ausschließlich an formalen Abschlüssen festgehalten.

Im Hinblick auf diese jungen Menschen ist es ist eine zentrale gesamtgesellschaftliche Herausforderung, gerade solche Eigenschaften und Qualitäten, die schwerer überprüfbar und beobachtbar sind als Noten oder das Wissen um bestimmte Sachverhalte und Daten, als ausbildungs- und beschäftigungsrelevante Kompetenzen und Potenziale transparent zu machen.

EUTOKIA möchte diese Brücke bauen!

EUTOKIA deckt Bedarfe: Unternehmen suchen für ihre Zukunftsperspektive am Markt Mitarbeiter_innen mit unternehmerischem Denken, der Fähigkeit, in interkulturellen Teams zu arbeiten sowie geübt im Umgang mit neuen Medien. Junge Menschen verfügen – oft informell – über diese Kompetenzen und streben in Form von Einkommen, Beschäftigung und/oder Ausbildung nach Teilhabe an der ökonomischen Dynamik.

EUTOKIA unterstützt Unternehmen, die bei ihrer personellen Entwicklung auch neue Wege gehen, zeigt, wie junge Menschen ihre besonderen Fähigkeiten in die Wertschöpfungsprozesse von Unternehmen einbringen und koordiniert die effektive Begegnung der genannten Bedarfe.

EUTOKIA ist einfach: Mit Unternehmen wird der interne Bedarf an präzise definierten Kompetenzen geklärt. Junge Menschen bekommen von Unternehmen einen klar umrissenen Auftrag und arbeiten diesen ab. In einer öffentlichen Präsentation der Ergebnisse machen sie Kompetenzen sichtbar, die sich nicht unbedingt in Zeugnisnoten oder Abschlüssen darstellen lassen.

Interviewleitfaden für das Erstgespräch mit Unternehmen

+ Name, Branche und Anschrift des Unternehmens / Telefon / Email / Ansprechpartner_in

+ Welchen Personalbedarf sehen Sie für die mittel- bis langfristige Unternehmensentwicklung (auch halbe Stellen oder weniger erfassen)?

+ Für welche Arbeits-/Aufgabengebiete/Tätigkeitsfelder werden Mitarbeiter_innen benötigt?

+ Welche Kompetenzen sind erforderlich?

+ Sind folgende Kompetenzen grundsätzlich in Ihrem Unternehmen wichtig? Medienkompetenz / Unternehmerische Kompetenz / Interkulturelle Kompetenz?

+ Ist in Ihrem Unternehmen die Fachkompetenz vorhanden, um Mitarbeiter_innen unternehmens-intern durch gezielte Weiterbildung so zu entwickeln, dass sie den von Ihnen benannten Kompetenzanforderungen entsprechen?
+ Wie gestaltet sich die Suche nach geeigneten Mitarbeiter_innen und Auszubildenden im Allgemeinen?

+ Was sind Ihrer Einschätzung nach Gründe für Schwierigkeiten bei der Personalsuche?

  Keine Klarheit, bei welchen Institutionen/Netzwerken gezielt gesucht werden soll?
  Personen mit dem gewünschten Anforderungsprofil sind nicht vorhanden?
  Für geeignete Bewerber_innen ist das Gehalt nicht attraktiv?
  Für geeignete Bewerber_innen ist der Standort nicht attraktiv?
  Für geeignete Bewerber_innen ist das Arbeitsgebiet nicht attraktiv?

+ Haben Sie bei Ihrer Personalsuche in der Vergangenheit schon einmal Kontakt zu Institutionen wie Kammern, Arbeitsagentur, JobCenter, Interessensverbänden aufgenommen?

+ Worauf liegt Ihr Schwerpunkt bei der Vorauswahl von Bewerber_innen?

  Formale Kriterien wie Zeugnisse und abgeschlossene (Berufs)Ausbildung?
  Sonstige benannte Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen?

+ Bieten Sie potenziellen Mitarbeiter_innen die Möglichkeit, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen von Probearbeitsverhältnissen/Praktika darzustellen?

+ Könnte ein solches Probearbeitsverhältnis/Praktikum (keine Probezeit) Ihrer Meinung nach dabei helfen, geeignete Mitarbeiter_innen zu finden?

+ Haben Sie konkrete Vorstellungen über die weitere geschäftliche Entwicklung Ihres Unternehmens?

+ Sind Sie der Meinung, dass Sie der Mangel an geeignetem Personal (Fachkräfte/Auszubildende) an der Entwicklung Ihres Unternehmens hindert?

+ Nehmen Sie zur Erreichung Ihrer unternehmerischen Ziele externe Unterstützung (Unternehmens-beratung, Personalbeschaffung etc.) in Anspruch?

+ Falls ja: Ist Ihr Bedarf an fachlicher externer Unterstützung damit gedeckt?

+ Wenn Sie weiteren Bedarf an fachlicher externer Unterstützung sehen, worin besteht dieser?

+ Beteiligt sich Ihr Betrieb an Bildungsnetzwerken (z.B. Partnerschaften mit Schulen, freien Trägern, anderen Betrieben)?

+ Wenn ja, sind diese Netzwerke hilfreich für die Umsetzung Ihrer unternehmerischen Ziele?

+ Wenn Sie bislang nicht in Bildungsnetzwerken eingebunden sind, haben Sie den Wunsch, an derartigen Netzwerken beteiligt zu sein?

+ Haben Sie grundsätzlich Interesse, an den Angeboten von EUTOKIA?

Vielen Dank!

Kompetenzenbilanz für Mitarbeiter_innen

Die Kompetenzenbilanz ermöglicht das Erkennen und Benennen der eigenen - auch informell erworbenen - Kernkompetenzen, über die systematische Reflektion der individuellen Biografie.

In der Regel verfügen Menschen über acht bis zehn Kernkompetenzen. Der größte Teil der Kompetenzen, die Menschen im Berufsleben zum Einsatz bringen - Experten sprechen hier von bis zu 75% - sind weder in Schule noch Ausbildung erworben.

Die Methode wurde von PerformPartner in Kooperation mit dem Zukunftszentrum Tirol entwickelt, um sich flexibel auf den sich stetig ändernden Arbeitsmarkt einstellen zu können.

Im Unternehmen dient sie dazu, Mitarbeiter_innen optimal einzusetzen, zu entwickeln und so auch die Zufriedenheit zu steigern. Das Instrument wird in Absprache mit den Personalverantwortlichen eingesetzt. Die Ergebnisse fließen in eine Zielvereinbarung zwischen Führungsebene und Mitarbeiter_in ein.

Die Arbeit an der Kompetenzenbilanz vollzieht sich in folgenden Schritten:

1. Das Lebensprofil
Wichtige, prägende Stationen des Lebens werden in einer Übersicht gesammelt. Das visualisiert die inhaltlichen und emotionalen Zusammenhänge zwischen einzelnen Phasen und Strängen der Biographie. So lässt sich der rote Faden des `biographischen Flickenteppichs´ herausarbeiten. Über das Analysieren der inhaltlichen und emotionalen Komponenten wird die innere Logik der Biographie bewusst.

2. Tätigkeiten erfassen
Größere Handlungszusammenhänge in der Biographie werden erfasst und notiert - beispielsweise: Projektverantwortung Firma XY, Praktikum Organisation AB, Rollen in der Familie (Vater, großer Bruder/ Mutter, große Schwester) ehrenamtliches Engagement, Funktion im Verein, Pflege Angehöriger, Umgang mit Schicksalsschlag, Arbeitslosigkeit u.s.f.

3. Fertigkeiten herausarbeiten
Die während der Ausübung einer Tätigkeit erworbenen und eingesetzten Eigenschaften werden gesammelt. Es werden Fertigkeiten zu je einer Tätigkeit „beruflich/formal“ und „privat/informell“ beispielhaft erarbeitet. Dabei geht es um die kleinstmöglichen Handlungsschritte, die im Rahmen einer Tätigkeit anfallen.
Beispiel: Kundenanrufe im Rahmen von Projektverantwortung Firma XY – dazu gehören: Aktenstudium, mentale Vorbereitung, Gesprächsführung, Verkaufsmethodik, aktives Zuhören, Erzeugen von Verbindlichkeit, Nachbereitung.

4. Kompetenzen clustern
Die Fertigkeiten konnten erworben werden, weil bestimmte Kernkompetenzen vorhanden sind. Gruppen zusammengehörender Fertigkeiten werden gebildet. Dabei wird sortiert und strukturiert, um die hinter den herausgearbeiteten Fertigkeiten liegenden Kernkompetenzen möglichst präzise zu formulieren.

5. Kompetenzen belegen
Zum Abschluss werden die erarbeiteten Kernkompetenzen nachgewiesen und qualitativ belegt. Dabei geht es um die Beantwortung folgender Punkte:

- Erfahrungsmenge – Bis wann ist die Kernkompetenz zurück verfolgbar?
- Erfahrungsvielfalt – In welchen unterschiedliche Situationen und Lebensbereichen wurde die Kernkompetenz eingesetzt?
- Komplexität – Bei welchen Aufgaben und Anforderungen wurde die Kernkompetenz eingesetzt?
- Vernetzung – Wie wurden die Kernkompetenzen kombiniert und weiter entwickelt?

Etwa vier von zehn Unternehmen in Deutschland haben derzeit Probleme, geeignete Bewerber zu finden. Unternehmen brauchen neue Fähigkeiten bei der Personalsuche.

Kompetenzen eines Arbeitsbereichs erheben

Für den Fall, dass bereits mit den Mitarbeiter_innen eines Arbeitsbereiches die Kompetenzenbilanz durchgeführt wurde, lässt sich das Kompetenzprofil des Arbeitsbereichs, des Teams oder der Abteilung daraus ableiten. Alternativ werden die erforderlichen Kompetenzen über Einzelgespräche mit Teammitgliedern und in gemeinsamen Workshops ermittelt.

Auftragsprofil oder Ausschreibung präzise formulieren

„Liegen gebliebene“ Arbeit – liegen geblieben, weil einfach nicht genügend Zeit oder geeignetes Personal vorhanden ist – wird identifiziert und daraus werden sogenannte „Kleine Aufträge“ zusammengestellt. Dazu beraten und informieren wir die Unternehmer_innen und versetzen sie so in die Lage, den eigenen Bedarf präziser zu definieren, diesen in Zusammenarbeit mit uns als Kleinen Auftrag zu formulieren und ein vertraglich abgesichertes Verhältnis mit ausgewählten Auftragnehmer_innen einzugehen.
Die Auftragnehmer_innen rekrutieren sich aus dem Personenkreis der Young Professionals, mit denen eine Kompetenzenbilanz erarbeitet wurde.
Um ein arbeits- und versicherungsrechtlich konformes Vertragsverhältnis zwischen jungen Arbeits- und Fachkräften und Unternehmen zu schaffen, soll das Wissen um die Voraussetzungen hierfür etabliert werden. Mit einer Übersicht über mögliche Beschäftigungsverhältnisse mit dem jeweiligen versicherungs- und arbeitsrechtlichen Hintergrund, dem Muster eines Praktikumsvertrags sowie einer Mustervereinbarung für eine Auftragserbringung stellen wir den Unternehmen informative Handreichungen als Arbeitsgrundlagen zur Verfügung. Darüber hinaus haben wir eine To-Do-Liste für die Einrichtung von Minijobs mit praxisbezogener Darstellung der einzelnen Schritte erstellt, die den doch sehr umständlichen Vorgang verständlich macht.
Des Weiteren gilt es, Auftraggeber_innen einen Orientierungsrahmen zur Vergütung von Aufträgen an die Hand zu geben bzw. Information darüber, wie Wertschätzung anderweitig erfolgen kann. Eine tabellarische, nach Arbeitsgebieten aufgeteilte Übersicht über eine angemessene Vergütungsstruktur mit Berechnungen zu Mini- und Midijob liefert diese Orientierung.
Die Visualisierung der Kleinen Aufträge stellen wir in Form von standardisierten Auftragssteckbriefen dar, die alle relevanten Informationen für die potentiellen Auftragnehmer_innen enthalten.

Informationen
Ich bin Spezialist für die Recherche, Strukturierung und zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen. So filtere ich die Datenflut zu für meine Auftraggeber verwertbaren Informationspaketen - in Text, Tabelle, Grafik oder persönlichem Vortrag.

Interkulturell
Ich habe Erfahrung im Umgang mit Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Längere Arbeits- und Studienaufenthalte im Ausland, die Mitarbeit in internationalen Teams sowie zahlreiche Reisen haben mich gelehrt, kulturelle Differenzen schnell zu erkennen, sie elegant zu überbrücken und mögliche Missverständnisse zu klären.

Verbindung schaffen
Menschen unterschiedlicher Generationen und Kulturen können so viel voneinander lernen. Vielen ist das nicht bewusst. Jugendliche und Kinder können von den Erfahrungen profitieren und die Älteren können lernen wieder Freude am Leben zu haben.

Initiatorin und Verantwortungsübernehmerin
Eigeninitiative ist Teil meiner Persönlichkeit. Ich packe an, ich mache. Sei es bei der Realisierung von Ideen, Projekten oder Vorhaben. Ich scheue mich dabei nicht vor Verantwortung. Dies gepaart mit Initiative ergibt eine große Energie, mit der ich diese Welt ein kleines Stückchen besser machen möchte.

Begegnung

Die folgenden Beispiele aus der Arbeit mit unseren Kooperationspartner_innen verdeutlichen, wie vielfältig Wünsche und Themen in Bezug auf Personalfragen der Unternehmen sind:

+ Die Wienerwald Berlin Franchise GmbH & Co. KG wünschte sich Unterstützung beim Ausbau der neuen Berliner Filialen und Auswahl der Standorte in Berlin.
+ Die GSW Immobilien AG interessierte sich für die künstlerischen Gestaltung einer Außenfassade.
+ Mit der EGI GmbH Cityhostel Berlin wurden intensive Gespräche zum Thema Karrierevielfalt in Hotellerie und Gastronomie geführt.
+ Die Idee einer Sommerkollektion für die Mitarbeiter_innen der Umzugsfirma Zapf wurden entwickelt.
+ Niedergelassene Rechtsanwält_innen erhielten Unterstützung bei ihrer Geschäftspräsentation, Öffentlichkeitsarbeit und der technischen Optimierung der Büroinfrastruktur.
+ Der Photograph Björn Albert bekam fachliche Unterstützung bei der Erledigung eines Großauftrages.
+ Neue Webseiten, Visitenkarten und Geschäftsausstattungen wurden für verschiedene Kooperationspartner entwickelt.
+ Die Kaplan Dönerproduktion suchte Bürohilfen
+ Mit der Pin Digital GmbH gab es Gespräche und Angebote bezüglich der Entwicklung individueller Vorlagen für Postkartenformate.
+ Die Schaufenster der Agentur für Kunst, Kultur, Technik und Wissenschaft Bees & Butterflies wurden gestaltet.
+ Der Möbelproduzent H+V Möbelland wollte den Onlinevertrieb optimieren und suchte hierfür spezielle Kompetenzen im Bereich Formulieren von Anzeigentexten, Möbelfotografie und Suchmaschinenoptimierung. Außerdem wurde ein Unternehmensportrait für die Gespräche mit Merchandising-Abteilungen von Fußballvereinen konzeptioniert.

Begleitende Angebote

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter_innen sind das Herzstück jedes Unternehmens.
Darum kamen im Rahmen von EUTOKIA auch Elemente aus der Unternehmens- und Personalberatung zum Einsatz, um Fragen und Themen wie Führungskräfteentwicklung und –qualifizierung, Mitarbeiterbindung, Nachwuchsförderung und Aufbau von Mentorenprogrammen aufzugreifen.

Weitere Angebote waren: Personaldiagnostik sowie Aufbau und Professionalisierung des Recruitings durch valide Auswahlverfahren, Assessment Center, Interviewtechniken, Employer Branding sowie Beratung zu Außenauftritt, interner und externer Kommunikation und Pflege einer produktiven Unternehmenskultur.

Auch im Bereich Organisationsentwicklung konnte EUTOKIA unterstützen – Arbeitsabläufe wurden optimiert, Informationsverluste an Schnittstellen verringert und Machtstrukturen in Teams zielführend neu ausgerichtet.

Informelle Kompetenzen unternehmerisch nutzen!

Bei Unternehmen und Bewerber_innen – also Parteien, die eigentlich zusammenfinden wollen - herrscht Ratlosigkeit, weil häufig weder Anforderungen der Unternehmen noch Fähigkeiten der Arbeitsuchenden präzise beschrieben sind.

Das wenig zielführende Floskel-Blabla in Stellenanzeigen war jüngst Thema in der Wochenzeitung Die Zeit*. Unternehmen bedienen sich der altbewährten, allgemein gehaltenen Worthülsen, statt die Arbeitsgebiete präzise zu beschreiben. Oft wissen Personalverantwortliche nicht einmal, welche Kompetenzen die offene Stelle erfordert.
Auf der anderen Seite sind sich nur wenige Berufseinsteiger_innen ihrer Kompetenzen so bewusst, dass sie sie in einer Bewerbungssituation angemessen darstellen können.

Unternehmen der Türkisch-Deutschen Unternehmervereinigung trafen sich mit Vertreter_innen des Projekts EUTOKIA, um zu diskutieren, wie es gelingen kann, die Kompetenzen potenzieller Mitarbeiter_innen auch ohne Zeugnisse oder andere formale Abschlüsse zu erkennen.
Außerdem wurden Möglichkeiten erörtert, Kompetenzprofile von Arbeitsplätzen oder Aufgabengebieten zu erarbeiten, um schneller die passenden Mitarbeiter_innen zu finden.

Im Projekt EUTOKIA wurden die Kompetenzen junger Menschen herausgearbeitet und sichtbar gemacht. In mehreren Zyklen kam dabei die wissenschaftlich validierte Methode der „Kompetenzenbilanz“ zum Einsatz, mit der sich die Kernkompetenzen jeder Person in systematischen Schritten herausarbeiten lässt.

** Die Zeit, Nr. 19 vom 30.04.2014, André Schmidt-Carré*

KOMPETENZEN-MATRIX

Während der Arbeit mit den Young Professionals konnten wir zahlreiche spannende und für Unternehmen wertvolle Kernkompetenzen herausarbeiten. Einige finden Sie auf dieser Übersicht.

FÜHREN UND DELEGIEREN

Teams motivieren und entwickeln
Intuitives Potenzialbewusstsein
Solide handwerkliche Koordination externer und interner Dienstleister
Initiatorin und Verantwortungsübernehmerin
Gestaltungs-Koordination

GEMEINSAM ARBEITEN

Resonanz-Körper
Musische Körperlichkeit
Vertrauen aufbauende Umgangsformen
Multisoziale Kommunikation
Menschliche Potenziale erkennen, fördern und fordern
Brücken schlagen – Menschen vernetzen und Konflikte lösen
Interkultureller Motivator und Integrator
Schaffen von Wohlfühlräumen
Zwischenmenschliche Lösungssucherin
(Selbst-)bewusster Herzensmensch
Szene-Chamäleon
Intellektuelle Körperlichkeit
Erfahrungsdatenbank der menschlichen Psyche
Basis-Lager-Animateurin
Interkulturelle Zwischenmenschlichkeit
Körperlich-geistige Resilienz und Vitalität

TEXTEN/VISUALISIEREN

Individuelles Text- und journalistisches Arbeiten
Kreative Gestaltung von Sprache, Musik und Bewegung
Digitale, schriftliche Kommunikation von Zusammenhängen
Kommunizieren von Emotionalität via Soziale Medien
Verarbeitung/Integration von „Kunst"-Techniken

RECHERCHIEREN/ INFORMATIONEN AUFARBEITEN

Kognitive Tiefenanalyse und eigene Wissensdatenbank
Digitale Abbildung von Kundenbeziehungen für aggregierte Auswertungen
Streben nach medizinisch-sozialem Zusammenhangswissen
Dokumentation zur Verteidigung von Anschlusstherapieprozessen
Touristische Ortskunde

LÖSUNGEN/STRATEGIEN KONZEPTIONELL FORMULIEREN

Beobachter/Hinterfrager
Interkulturelle und zielgruppengerechte Kommunikation von Ideen, Ergebnissen und Konzepten
Missstände identifizieren, Lösungen vor Klein- und Großgruppen verteidigen
Kultur-Lexikon
Technische Kreativität
Ganzheitliche, subtil begeisternd-irritierende Erlebnisräume schaffen
Ausgeprägtes Bewusstsein für Stil und Mode
Bewusstsein für transformatorische Kraft von Utopien/Sehnsüchten
Anthropologisch-ethnologisches Bewusstsein für die Kraft von Musik bezüglich des Transports von Themen

UMSETZEN

Erfahrene Kaltwasser-Schwimmerin
Verbindliche Veränderungsbegleiterin
Komfortzonen-Verlassungs-Experte
Produktivitäts- und Selbstständigkeitsexperte
Autodidaktisches Schaffen – Education hacking
Selbstironischer DIY-Show-Off
Berge-Versetzerin
Anpacken können – medizinisch und technisch
Pragmatisch-realistische Zielstrebigkeit
Konzepte mit Leben füllen
Akribischer Duracell-Modus
Kreativ-koordinatives Anpacken
Preußisch kultursensible Umsetzerin

UNTERNEHMERISCHES MITDENKEN

Verantwortung im Sozialraum
Ganzheitlicher Denker
Bewusstsein für Qualität von frischen Impulsen
Vorausschauer und Planer
Prozesse optimieren durch selbstloses Engagement
Bewusstsein für Abläufe
Fundierte Personal- und Marketingkenntnisse
Sesamstraßen-Mentalität
Potenzial-Entdeckerin
Bewusstsein für visionäre Erscheinungen und kreative Randexistenzen
Dynamik des Lebens unterstützendes Erfahrungs-Handbuch