

## **AG Kompetenzfeststellung**

**Leitung: Martin Zасhel**

Die Teilnehmer dieser Arbeitsgruppe, sowohl aus dem Vollzug als auch von privaten Trägern und der Mainzer Universität stammend, tauschten zunächst Erwartungen und Erfahrungen aus. Auf die eigenen Tests und Vorgehensweisen soll hier nicht mehr eingegangen werden. Genannt seien allerdings noch Kompetenzfeststellungsverfahren, die in der AG Erwähnung fanden mit Hinweisen zu weiteren Informationen.

### **Start/Imbse Moers**

Für die im Rahmen des Projektes START („Stärken ausprobieren – Ressourcen testen“) entwickelten AC´s wurde ein berufsspezifischer Ansatz gewählt. Der Fokus zur Entwicklung der AC-Verfahren von START lag auf der beruflichen Orientierung von benachteiligten Mädchen und Jungen. Von daher sollten über konkrete berufliche Anforderungen die Mädchen und Jungen sich handlungsorientiert erproben und ihre Potenziale präsentieren können.

Entwickelt wurden vom IMBSE Assessment-Center für zwölf verschiedene Berufsfelder: Büro, Floristik, Gartenbau, Hauswirtschaft, Holz, IT-Bereich, Maler/Lackierer, Metall, Multimedia, Pflege, Textil und Verkauf. Zusätzlich gibt es ein AC „Aspekte sozialer Kompetenz“, in dem ausschließlich solche sozialen Kompetenzen beurteilt werden, die zur Bewältigung des (Berufs-) Alltags bzw. im Umgang mit Kunden erforderlich sind. Jedem der zwölf Berufsfelder liegt ein 3-tägiges AC zugrunde. Im Berufsfeld „Verkauf“ erwarten die Teilnehmer/innen des AC beispielsweise folgende Aufgaben:

### **Melba/Universität Gesamthochschule Siegen**

MELBA ist ein Verfahren, mit dem einerseits die Fähigkeiten eines Rehabilitanden und andererseits die Anforderungen einer Tätigkeit dokumentiert werden können. Dazu stellt das Verfahren ein Fähigkeits- und ein Anforderungsprofil bereit. Der Vergleich dieser beiden Profile ermöglicht darüber hinaus eine fähigkeitsadäquate Platzierung. MELBA wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung entwickelt und eignet sich vor allem zur beruflichen Integration von Personen, deren psychische Fähigkeiten behinderungsbedingt beeinträchtigt sind.

Zu den Schlüsselqualifikationen, die zur Ausübung einer Arbeitstätigkeit notwendig sind, gehören u. a. Merkmale wie Konzentration, Ausdauer, Verantwortungsgefühl und Kontaktfähigkeit. Das Fähigkeitsprofil von MELBA enthält die Schlüsselqualifikationen, die berücksichtigt werden müssen, wenn ein Klient beruflich (wieder)eingegliedert werden soll. Hier kann auf einer 5-stufigen Skala dokumentiert werden, über welche Fähigkeiten ein Rehabilitand verfügt. Jedes Merkmal ist definiert, so dass auch Anwender aus unterschiedlichen Bereichen das Verfahren einheitlich nutzen können.

Die Fähigkeitsprofile des Verfahrens MELBA ermöglichen die Dokumentation von Potenzialen und Beeinträchtigungen; die systematische Kommunikation über die Stärken und Schwächen, sei es mit dem Klienten selbst oder einer anderen Einrichtung oder einem Arbeitgeber; die systematische Konzipierung von Förder- und

Trainingsmaßnahmen; die Darstellung des Verlaufs und damit auch die Dokumentation des Erfolgs einer Maßnahme; einen Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzung der Fähigkeiten eines Klienten.

(<http://www.melba.de>)

## **Hamet 2 /BBW Waiblingen**

Das Berufsbildungswerk Waiblingen entwickelte 1978/79 einen „Handwerklich motorischen Eignungstest“ (HAMET), der in einem vom Bundesministerium für Arbeit geförderten Modellversuch zu einem handlungsorientierten Testverfahren weiterentwickelt wurde. Mit dem Testverfahren sollen berufliche Kompetenzen für die berufliche Diagnostik lernbehinderter junger Menschen erfasst und gefördert werden.

In den 1990er Jahren wurde Hamet 2 erweitert und ist nun auch anwendbar bei beruflichen Fragen von Haupt- und Realschüler(innen), Fragestellungen in der Rehabilitation Erwachsener sowie bei körper-, sinnes- und psychisch behinderten Personen. Hamet 2 ist ein Verfahren für den Praktiker in der Werkstatt. Alle Aufgaben werden erklärt und in Vorprogrammen individuell eingeübt. Die Aufgaben sind an realistischen beruflichen Bedingungen orientiert; sie entstammen hauptsächlich dem handwerklich-gewerblichen Bereich, aber auch dem Dienstleistungs- und dem Bürobereich. Gearbeitet wird mit Original-Handwerkszeugen und Arbeitsmaterialien, wie sie auch in diesen Berufen fachlich eingesetzt werden.

Aus einer Vielzahl relevanter Komponenten für die Berufswahl erfasst der Hamet 2 vor allem handlungsorientierte Anteile berufsmäßiger Kompetenz wie Routine und Tempo, Werkzeugeinsatz und -steuerung, Wahrnehmung und Symmetrie, Instruktionsverständnis und -umsetzung, Messgenauigkeit und Präzision. Hamet 2 besteht aus insgesamt 26 Untertests; für gezielte Fragestellungen ist eine Auswahl von Untertests möglich und die Testdauer verkürzt sich entsprechend.

Die Auswertung der einzelnen Untertests erfolgt in der Regel mittels Fehlerzählung unter Zuhilfenahme von einfach zu handhabenden Auswertungsfolien. Die Bearbeitungszeit wird gesondert festgehalten. Ab Herbst 2000 steht eine PC-gestützte Auswertung mit Scanner zur Verfügung. Die Ergebnisse lassen sich anhand von drei gesonderten Profilen über ein PC-Programm darstellen und ermöglichen individuelle Vergleiche bezüglich Arbeitsqualität, Arbeitstempo und Arbeitsverhalten.

Für weitere Informationen s. hamet 2-Vortrag auf dieser CD und:

([www.bbw-waiblingen.de/hamet2/index.htm](http://www.bbw-waiblingen.de/hamet2/index.htm))

Weitere zahlreiche Themen wurden in der AG angesprochen wie

- Kompetenzfeststellung und berufliche Potentiale
- das Spannungsfeld berufsbiographischer versus vollzuglicher Planung
- Qualitätsstandards
- der Übergang von der Kompetenzfeststellung zum Qualifizierungsplan
- Qualifizierungsbausteine und Teilqualifikationen
- Drittmittelfinanzierung und externe Aus- und Fortbildung

- die Projekte Chance, Xenos und Equal (JVA Bremen)
- Verlaufskontrolle und Anschlussplanung / Übergangsmanagement
- Umgang mit Abbrechern
- Rolle der Lehrer im Vollzug und in der Kompetenzfeststellung
- Thema Sozialkompetenz

Ein Thema in der AG Kompetenzfeststellung war auch die Leistungsmessung und -dokumentation: Der Leiter der AG beabsichtigt in den Werkbetrieben der JVA Wiesbaden einen Beobachtungs- und Beurteilungsbogen zu erproben, der die Leistungsmessung nicht mehr dem Zufall des Zeitpunktes einer Beurteilung und vor allem der subjektiven Interpretation des Beurteilenden überlässt. Screenshots dieses noch in den Anfängen liegenden Systems sind im folgenden abgebildet.

Die Inhalte (Merkmale) mit ihren präzisen Definitionen und Merkmalsausprägungen sind im Internet downloadbar. Weitere Informationen auf den folgenden Seiten.



Systemische Lösungen  
für den Humanbereich

Zur Startseite: Klicken Sie auf das Logo

Unsere  
Tätigkeitsfelder

Adresse

Kommunikation

Forschung /  
Entwicklung  
EDV

Gemeinnützige GmbH  
Geschäftsführer:  
Dr. Peter Schopf

Phone: 09443 / 9156 - 0

Fax: 09443 / 9156 - 11

Mail: [syntegral@syntegral.de](mailto:syntegral@syntegral.de)

Qualitätsmanagement  
Schulung / Beratung

Regensburger Str. 60  
93326 Abensberg  
Homepage: [www.syntegral.de](http://www.syntegral.de)



Katalog berufsbezogener  
Personenmerkmale für  
Diagnostik, Assessment,  
Profiling

## **Aufbau von DIK-2**

DIK-2 ist in Bereiche, Teilbereiche und Merkmale gegliedert. Auf der ersten Gliederungsebene werden insgesamt 19 Bereiche unterschieden, die alle körperlichen, psychischen, geistigen, wirtschaftlichen und sozialen Dimensionen des Lebens von Personen jeden Alters umfassen. Jeder Bereich ist in unterschiedlich viele Teilbereiche differenziert. Auf der untersten Gliederungsebene stehen die Merkmale.

### **Die Bereiche des DIK-2**

- Arbeit
- Berufswahl
- Familie
- Geistige Fähigkeiten
- Hilfen
- Körper
- Kulturtechniken
- Lebenspraxis
- Lebensumstände
- Lernen
- Mitwirkung
- Motivation
- Motorik
- Persönlichkeitsentwicklung
- Psyche
- Selbstbestimmung
- Sinne
- Soziale Integration
- Sozialverhalten

# WERKDIENTST / ARBEIT

---

Für die Beurteilung durch den Werkdienst vorgesehene Merkmale:

- Verhalten gegenüber Bediensteten
- Fachwissen
- berufliche Identität
- Sorgfalt
- Pünktlichkeit
- Ordnung
- praktische Fachkenntnisse
- Arbeitstempo
- Ausdauer
- Motivation im Beruf
- Allgemein verminderte Motivation
- Selbstständigkeit
- Gruppen- und Teamfähigkeit

## VERHALTEN GEGENÜBER BEDIENSTETEN

---

Das Verhalten gegenüber Bediensteten/Autoritätspersonen sollte von Respekt und nicht von Unterwerfung getragen sein. Vom Gefangenen wird für einen problemlosen und fairen Umgang miteinander erwartet, dass er sich sachlich, anständig und höflich verhält.

### Merkmalsausprägungen

#### Verhalten gegenüber Bediensteten (-3)

##### **Identitätswahrung**

- Es besteht eine völlige Unterwerfung unter Bedienstete/Autoritätspersonen, jegliche Abgrenzung der eigenen Persönlichkeit fehlt.

##### **Anerkennung von Autoritätspersonen**

- Bedienstete/Autoritätspersonen werden in keinsten Weise anerkannt.
- Es kam in der Vergangenheit bereits zu Disziplinarverfahren.

##### **Befolgen von Anweisungen**

- Vorschläge und Anweisungen von Bedienstete/Autoritätspersonen werden von der Person grundsätzlich nicht befolgt.

##### **Kritikfähigkeit**

- Kritik durch Bedienstete/Autoritätspersonen wird nicht angenommen und als extreme Bedrohung der eigenen Person und der eigenen Freiheit betrachtet.

### **Vorbringen von Anliegen**

- Anliegen werden provokativ und unsachlich vorgetragen.
- Aus Angst, sich unbeliebt zu machen, wird ganz auf das Vorbringen von Anliegen verzichtet.

## **Verhalten gegenüber Bediensteten (-2)**

### **Identitätswahrung**

- Bei der Person bestehen deutliche Probleme, sich gegenüber Bediensteten/Autoritätspersonen abzugrenzen und eine eigene Meinung zu vertreten.

### **Anerkennung von Autoritätspersonen**

- Die Person erfährt nur wenig Anerkennung von Vorgesetzten oder Autoritätspersonen.
- Es kam in der Vergangenheit bereits zu einem Disziplinarverfahren.

### **Befolgen von Anweisungen**

- Vorschläge und Anweisungen von Bediensteten/Autoritätspersonen werden nur zum Teil befolgt.

### **Kritikfähigkeit**

- Kritik durch Bedienstete/Autoritätspersonen wird von der Person nur schwer angenommen.

### **Vorbringen von Anliegen**

- Anliegen werden emotional und unsachlich vorgetragen.
- Aus Angst, sich unbeliebt zu machen, wird nur selten ein Anliegen vorgetragen.

## **Verhalten gegenüber Bediensteten (-1)**

### **Identitätswahrung**

- Bei der Person bestehen leichte Probleme, sich gegenüber Bediensteten/Autoritätspersonen abzugrenzen und eine eigene Meinung zu vertreten.

### **Anerkennung von Autoritätspersonen**

- Bedienstete/Autoritätspersonen werden grundsätzlich anerkannt.

### **Befolgen von Anweisungen**

- Vorschläge und Anweisungen von Bediensteten/Autoritätspersonen werden zum Großteil befolgt

### **Kritikfähigkeit**

- Kritik durch Bedienstete/Autoritätspersonen wird von der Person unter Vorbehalt akzeptiert.

### **Vorbringen von Anliegen**

- Anliegen werden einigermaßen sachlich vorgetragen, gleiten aber immer wieder ins Emotionale ab.
- Anliegen werden zwar vorgetragen, die Person fühlt sich dabei aber unwohl.

## **Verhalten gegenüber Bediensteten (0)**

### **Identitätswahrung**

- Die Person ist in der Lage, ihre Meinungen und Interessen gegenüber Bediensteten/Autoritätspersonen zu artikulieren.

### **Anerkennung von Autoritätspersonen**

- Die Person erfährt Anerkennung von Bediensteten/Autoritätspersonen.
- Die Person akzeptiert die Hierarchien und fügt sich ein.

### **Befolgen von Anweisungen**

- Vorschläge und Anweisungen von Bediensteten/Autoritätspersonen werden befolgt.

### **Kritikfähigkeit**

- Kritik durch Bedienstete/Autoritätspersonen wird von der Person akzeptiert.
- Die Rolle des Bediensteten/Autoritätspersonen wird anerkannt.

### **Vorbringen von Anliegen**

- Anliegen werden stets sachlich vorgetragen.

## **Verhalten gegenüber Bediensteten (1)**

### **Identitätswahrung**

- Die Person erkennt eigene Handlungsspielräume, akzeptiert aber auch deren Grenzen im System des Werkdienstes und der Anstalt.

#### **Anerkennung von Autoritätspersonen**

- Die Person erkennt die Rolle des Bediensteten/Autoritätspersonen an und richtet die eigene Handlungsweise danach aus.
- Die Person akzeptiert die Hierarchien und fügt sich problemlos ein.

#### **Befolgen von Anweisungen**

- Berechtigten Forderungen und Anweisungen von Seiten der Bediensteten/Autoritätspersonen werden akzeptiert.

#### **Kritikfähigkeit**

- Kritik von Bediensteten/Autoritätspersonen wird akzeptiert.
- Die Person kann ihre Kritik auch unter Berücksichtigung der hierarchischen Struktur angemessen äußern.

#### **Vorbringen von Anliegen**

- Anliegen werden stets sachlich vorgetragen, wobei die Person auch auf die emotionale Befindlichkeit des Gegenübers Rücksicht nimmt.

## **Verhalten gegenüber Bediensteten (2)**

#### **Identitätswahrung**

- Es besteht ein gutes Kooperationsverhältnis zwischen der Person und Bediensteten/Autoritätspersonen.
- Die eigene Identität wird gewahrt.

#### **Anerkennung von Autoritätspersonen**

- Die Person erkennt hierarchische Strukturen nicht wegen eines übertriebenen Konformitätsdenkens an, sondern aufgrund der Einsicht in die höhere sachliche Kompetenz und vollzughliche Rolle der Bediensteten/Autoritätspersonen.

#### **Befolgen von Anweisungen**

- Berechtigte Forderungen und Anweisungen von Bediensteten/Autoritätspersonen werden akzeptiert.

#### **Kritikfähigkeit**

- Kritik von Bediensteten/Autoritätspersonen wird konstruktiv umgesetzt.
- Die Person kann ihre Kritik unter Berücksichtigung der hierarchischen Strukturen angemessen äußern.

#### **Vorbringen von Anliegen**

- Anliegen werden sachlich vorgetragen, wobei die Person auch auf die emotionale Befindlichkeit des Gegenübers Rücksicht nimmt.

## **Verhalten gegenüber Bediensteten (3)**

#### **Identitätswahrung**

- Der soziale Umgang der Person mit Bediensteten/Autoritätspersonen kann als sehr kooperativ bezeichnet werden.
- Die eigene Identität wird vollkommen gewahrt.

#### **Anerkennung von Autoritätspersonen**

- Die Leistungen der Person werden von Bediensteten/Autoritätspersonen sehr positiv bewertet, was mit einer Vergrößerung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs einhergeht.

#### **Befolgen von Anweisungen**

- Die Person verfügt über die Fähigkeit, Anweisungen von Bediensteten/Autoritätspersonen kritisch zu hinterfragen sowie Lösungs- und Verbesserungsvorschläge anzubieten, ohne dabei die Legitimität der hierarchischen Struktur per se infrage zu stellen.

#### **Kritikfähigkeit**

- Kritik durch Bedienstete/Autoritätspersonen wird konstruktiv und prompt umgesetzt.
- Die Person äußert konstruktive Kritik in angemessener Form.

#### **Vorbringen von Anliegen**

- Anliegen werden immer sachlich vorgetragen, wobei die Person auch auf die emotionale Befindlichkeit des Gegenübers Rücksicht nimmt.

- Die Person versteht es, Kritik in einer Form zu äußern, die vom Gegenüber angenommen und umgesetzt werden kann.

## FACHWISSEN

---

Das Fachwissen umfasst die Kenntnis der spezifischen Arbeitsabläufe und Arbeitstechniken, Fertigkeiten, Materialien und Werkzeuge, die auf den jeweiligen Beruf abgestimmt und für seine Ausübung notwendig sind. Um die beruflichen Anforderungen erfüllen zu können, muss ein bestimmtes fachspezifisches Wissen vorhanden sein. Dieses Wissen wird sowohl in der Berufsschule im Lehrgebiet Fachtheorie als auch während der praktischen Tätigkeit im Berufsleben erworben.

### Merkmalsausprägungen

#### FACHWISSEN (-3)

##### Erfahrungstiefe

- Im Bereich des spezifischen Fachwissens sind extreme Lücken vorhanden.
- Das Bestehen der Prüfung ist ausgeschlossen.
- Viele praktische Arbeitsschritte können aufgrund der Wissensdefizite nicht ausgeführt werden.
- Selbst mittels intensiver Fördermaßnahmen ist es kaum möglich, das fehlende Fachwissen noch nachzuholen.

##### Erfahrungsbreite

- Ein fachübergreifendes Wissen ist nicht vorhanden

#### FACHWISSEN (-2)

##### Erfahrungstiefe

- Im Bereich des Fachwissens sind deutliche Lücken vorhanden.
- Das Bestehen der Prüfung ist aufgrund der Wissenslücken fraglich.
- Bestimmte Arbeitsschritte können aufgrund der Wissensdefizite nicht oder nur teilweise ausgeführt werden.
- Das fehlende Fachwissen ist nur durch intensive Fördermaßnahmen nachzuholen.

##### Erfahrungsbreite

- Ein fachübergreifendes Wissen fehlt weitgehend.

#### FACHWISSEN (-1)

##### Erfahrungstiefe

- Ein bestimmtes Maß an theoretischem Fachwissen wird beherrscht, trotzdem bestehen noch Lücken auf diesem Gebiet.
- Zum erfolgreichen Absolvieren der Prüfungen sind die fachlichen Kenntnisse gerade noch ausreichend, ein hundertprozentiges Bestehen ist jedoch trotzdem nicht gesichert.

##### Erfahrungsbreite

- Ein fachübergreifendes Wissen ist nur in Teilbereichen vorhanden.

#### FACHWISSEN (0)

##### Erfahrungstiefe

- Das ausbildungsrelevante theoretische Wissen wird hinreichend beherrscht.
- Das vorhandene Fachwissen genügt, um die fachtheoretische Prüfung mit einer ausreichenden Note zu bestehen.

- Fachtheoretische Fördermaßnahmen sind nicht nötig, da die bisherigen Lernzeiten gerade noch ausreichen, um sich den Lernstoff anzueignen.

#### **Erfahrungsbreite**

- Ein fachübergreifendes Wissen ist nur in Teilbereichen vorhanden.

### **FACHWISSEN (+1)**

#### **Erfahrungstiefe**

- Das ausbildungsrelevante theoretische Wissen wird beherrscht.
- Das vorhandene Fachwissen genügt, um die fachtheoretische Prüfung mit einer durchschnittlichen Note zu bestehen.
- Fachtheoretische Fördermaßnahmen sind nicht nötig, da die bisherigen Lernzeiten ausreichen, um sich den Lernstoff anzueignen.

#### **Erfahrungsbreite**

- Ein fachübergreifendes Wissen ist teilweise vorhanden.

### **FACHWISSEN (+2)**

#### **Erfahrungstiefe**

- Das im Rahmen der Ausbildung geforderte fachtheoretische Wissen wird sehr gut beherrscht.
- Die fachtheoretische Prüfung wird mit einer guten Note bestanden.
- lernt selbstständig und entwickelt darüber hinaus auch den Ehrgeiz immer noch ein wenig mehr zu lernen als der Durchschnitt

#### **Erfahrungsbreite**

- Ein fachübergreifendes Wissen ist vorhanden.

### **FACHWISSEN (+3)**

#### **Erfahrungstiefe**

- Das im Rahmen der Ausbildung geforderte fachtheoretische Wissen wird überdurchschnittlich gut beherrscht.
- Die fachtheoretische Prüfung wird mit einer sehr guten Note bestanden.
- beschäftigt sich auch in der Freizeit mit den theoretischen Ausbildungs- oder Arbeitsinhalten, Lehrbücher werden selbstständig besorgt, die Information über fachliche Neuheiten erfolgt ebenfalls aus eigenem Antrieb

#### **Erfahrungsbreite**

- Ein umfassendes fachübergreifendes Wissen ist vorhanden.

## **Bedeutung für die Person**

Jede Ausbildung oder Arbeitstätigkeit verlangt immer auch ein gewisses Maß an fachlichen Kenntnissen (das sog. "Know-how"). Werden jedoch fachliche Abläufe, Zusammenhänge und Detailkenntnisse nicht oder nicht ausreichend erfasst, kann dies den Erfolg der Ausbildung oder der Einarbeitung in eine neue Tätigkeit infrage stellen. Der Abbruch der Ausbildung, die Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis und drohende Arbeitslosigkeit können die Konsequenzen hieraus sein, und dies insbesondere deshalb, weil der betreffenden Person dann die notwendigen Prüfungs- und Qualifikationsnachweise fehlen. Vielfach bieten auch schon die schulischen Leistungen Hinweise darauf, dass im Bereich der Stoffbewältigung Schwächen vorliegen. Mögliche Ursachen für diese Schwächen wiederum sind Minderbegabung, geringes Abstraktionsvermögen, Konzentrationsprobleme, Teilleistungsschwächen und eingeschränkte Merkfähigkeit; zuweilen aber auch Faktoren, wie ein desolater familiärer Hintergrund. Die durch fehlendes Fachwissen ausgelösten beruflichen Misserfolge führen dann häufig zu Frustration, Enttäuschung, Unlust, Ausweichverhalten und sogar zu Rebellion. In schwereren Fällen können sich auch Verhaltensauffälligkeiten und psychische Störungen entwickeln.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

### Monat und Ausprägung

		Januar 2004						Februar 2004						März					
7	<b>Merkmale</b>	-3	-2	-1	0	1	2	3	-3	-2	-1	0	1	2	3	-3	-2	-1	0

8	Verhalten gegenüber Bediensteten																		
9	Fachwissen																		
10	berufliche Identität																		
11	Sorgfalt																		
12	Pünktlichkeit																		
13	Ordnung																		
14	praktische Fachkenntnisse																		
15	Arbeitstempo																		
16	Ausdauer																		

**Spitzengeschwindigkeit**  
 - kann das Arbeitstempo bei Bedarf kurzfristig selbst steigern

**Durchschnittsgeschwindigkeit**  
 - Die vom Vorgesetzten bzw. Ausbilder veranschlagten Zeitvorgaben werden in der Regel erfüllt.  
 - Die Person liegt bei der Erledigung ihrer Aufträge im Durchschnitt.  
 - Bei neuen Aufgaben dauert es jedoch etwas länger, bis das Arbeitstempo wieder den gestellten Anforderungen genügt.

**Schwankungen**  
 - Das Arbeitstempo unterliegt leichten Schwankungen.

**Spitzengeschwindigkeit**  
 - Selbst unter Anleitung ist nur eine geringfügige Steigerung des Arbeitstempos zu erzielen.

**Durchschnittsgeschwindigkeit**  
 - Die vom Vorgesetzten bzw. Ausbilder veranschlagten Zeitvorgaben können oft nicht erfüllt werden.  
 - kann nur einen Teil der gegebenen Arbeitsaufträge erledigen, wird aufgrund seines geringen Arbeitstempos nicht mit der Arbeit fertig  
 - schneidet im Vergleich mit anderen Personen hinsichtlich des Arbeitstempos deutlich schlechter ab  
 - Aufgrund ihres geringen Arbeitstempos kann die Person in bestimmte Arbeitsprozesse nicht integriert werden.

**Schwankungen**  
 - Das Arbeitstempo schwankt stark. Es ist überwiegend sehr langsam.

### Beurteilungsbogen Werkbetriebe

1

2 **Schreinerei** **Max Musterknabe** **GBNr.**

3 **Beurteilende Ausbilder:** **Herr Bugner, Herr Schnierer, Herr Wenz**

#### Monat und Ausprägung

	Januar 2004							Februar 2004							März 2004						
Merkmale	-3	-2	-1	0	1	2	3	-3	-2	-1	0	1	2	3	-3	-2	-1	0	1	2	
Verhalten gegenüber																					
Bediensteten																					
Fachwissen																					
berufliche Identität																					
Sorgfalt																					
Pünktlichkeit						-	-						-	-						-	
Ordnung																					
praktische																					
Fachkenntnisse																					
Arbeitstempo																					
Ausdauer																					
Motivation im Beruf																					
Allg. vermind. Motivation					-	-	-					-	-	-					-	-	
Selbstständigkeit																					
Gruppen- und																					
Teamfähigkeit																					

