

BILDUNG
BERATUNG
ENTWICKLUNG

Bildungsinstitut
PSCHERER gGmbH



Vorstellung Kompetenzbilanz



zugelassener Träger nach dem
Recht der Arbeitsförderung

europäisch zertifiziertes
Kompetenzbilanzzentrum

Firmenstammsitz Lengenfeld
Reichenbacher Straße 39
08485 Lengenfeld
Tel.: 037606 39-0
info@pscherer-online.de
www.pscherer-online.de

Kompetenzbilanz – ein zukunftsfähiges Instrument

Die Kompetenzbilanz ist eine Methode aus dem Bereich des Personalmanagements, welche eine individuelle, weitgehend objektive Bewertung von Personen hinsichtlich vorhandener, stark oder weniger stark ausgeprägter Kompetenzen ermöglicht. Sie macht Aussagen zu denkbaren beruflichen Entwicklungen der Person in Abhängigkeit der vorhandenen Potentiale und den gegebenen Rahmenbedingungen. Sie kann damit als eine mögliche Antwort auf die sich gravierend verändernde Arbeitswelt, auf die Flexibilisierungsprozesse in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden.

Kompetenzbilanz ist ein Schritt in Richtung des internationalen Trends zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Lebensbegleitend, fortlaufend geführte Belege über berufsrelevante Kompetenzen erlangen zunehmend Bedeutung auch vor dem Hintergrund häufiger diskontinuierlicher Erwerbsbiographien.

Kompetenzbilanz ist aber auch eine Art Philosophie, den Menschen zu sehen, eine Art Ausbildung für den Teilnehmer, denn er muss für sich wichtige Fragen beantworten: Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? Was muss ich tun, um meine Ziele zu erreichen?

Selbstbestimmtes Handeln und Lernen des Individuums ist also auch ein Kerngedanke der Kompetenzbilanz.

Im Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH werden seit 1998 Kompetenzbilanzen im Rahmen von Trainingsmaßnahmen und Projekten durchgeführt. Die Dienstleistung Kompetenzbilanz kann von den unterschiedlichsten Zielgruppen (zum Beispiel Jugendliche, Mütter und Väter in der Elternzeit, Arbeitssuchende oder Berufstätige) in Anspruch genommen werden und von hohem Nutzen sein.

Ziele der Kompetenzbilanz

Die Kompetenzbilanz soll es den Teilnehmern ermöglichen,

- ein klareres Bild ihrer eigenen Person (erworbenes Wissen und Können, Einstellungen, Motivationen, Charaktereigenschaften und Verhaltensweisen) zu erhalten, vorhandene Stärken und Schwächen deutlich zu erkennen und in Bezug auf die Arbeitswelt zu bewerten,
- darauf aufbauend eine realistische berufliche Zukunft zu planen bzw. Pläne zu überprüfen (Ausbildungsplatz- oder Arbeitsplatzsuche, berufliche Weiterbildung oder Umorientierung) sowie
- Motivationen aufzubauen, um sich aufgrund vorhandener Kompetenzen neuen beruflichen Anforderungen zu stellen.

Wer über sich selbst, seine Fähigkeiten, seine Stärken und seine Entwicklungsmöglichkeiten, seine Verhaltensweisen und seine Denkstrukturen, seine Einstellungen und vor allem seine Persönlichkeit umfassend Bescheid weiß, verbessert erheblich die Möglichkeiten zum (Wieder)einstieg in das Berufsleben. Am Ende der Kompetenzbilanz steht für den Teilnehmer nicht sofort ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz, sondern das Wissen um für ihn realistische berufliche Ziele und dazu mögliche Wege. Die persönliche Kompetenzbilanz geht über eine Berufsorientierung hinaus, ist eine neue Art, den Menschen zu sehen, ihn zu motivieren, sich auch neuen beruflichen Aufgaben zu stellen.

Ablauf der Kompetenzbilanz

Sinn und Zweck der Kompetenzbilanz besteht darin, eine berufliche Planung aufzustellen, die das soziale und berufliche Umfeld des Teilnehmers berücksichtigt.

Der Ablauf der Kompetenzbilanz gliedert sich in 3 Phasen, deren Ausgestaltung sich nach den Zielen des Teilnehmers und seinem erreichten Ausbildungsstand richtet.

Phase 1 - Bedarfsanalyse

Die erste Phase besteht aus einem Erstgespräch zwischen dem Teilnehmer und dem Kompetenzberater, in dem zunächst die Durchführbarkeit einer Kompetenzbilanz und die Motivation des Teilnehmers zur Mitarbeit geklärt sowie der genaue Ablauf der Kompetenzbilanz besprochen werden. Die konkrete Zielsetzung für die Kompetenzbilanz wird gemeinsam erarbeitet.

Es werden objektive Einschränkungen bei der Berufswegplanung – wie bspw. körperliche oder psychische Handikaps oder Wohnortnachteile – erkundet. Ein Vertrag über die Durchführung einer Kompetenzbilanz bildet den Abschluss der ersten Phase.

Phase 2 - Untersuchungsphase

In der darauf folgenden Phase 2 beginnt die systematische Arbeit mit der sog. Kompetenzmappe, in der alle hinreichenden und notwendigen Informationen, Daten und Fakten geordnet zusammengetragen werden. In dieser Bestandsaufnahme werden Aussagen erarbeitet und erfasst, die die beruflichen und außerberuflichen Erfahrungen des Teilnehmers betreffen. Erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Person werden aufgelistet und von ihr selbst bewertet.

Die zweite Phase beinhaltet weiterhin die psychometrische- und Verhaltensanalyse von Persönlichkeitsmerkmalen des Teilnehmers. Die sogenannte Evaluation erfolgt durch die Anwendung von reliablen, objektiven und validen Testverfahren sowie die Nutzung von Beobachtungsverfahren.

Phase 3 – Auswertungs- und Synthesephase

In der dritten Phase werden alle zusammengetragenen Informationen genau analysiert und die Ergebnisse in einem Orientierungsgespräch zwischen Kompetenzberater und Teilnehmer besprochen. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten werden gemeinsam erörtert. Anschließend informiert sich der Teilnehmer umfassend über diese beruflichen Möglichkeiten, indem er – z. B. durch Nutzung des Berufsinformationszentrums, durch Recherchen von Fachzeitschriften und im Internet - Unterlagen über die entsprechenden Berufsbilder, die Anforderungen und Ausbildungswege zusammenstellt.

Anschließend wird das sogenannte Synthesepapier als Zusammenfassung und handhabbares Produkt der gesamten Kompetenzbilanz diskutiert und ausgehändigt. Es wird durch einen gemeinsam erarbeiteten Aktionsplan ergänzt.

Ablauf der Kompetenzbilanz

Phase 1 - Bedarfsanalyse

- Analyse der Anfrage
- Zielsetzung
- Definierung der Vorgehensweise
- Vertragsabschluss

Gespräch

Phase 2 - Untersuchungsphase

- Datenerfassung
- Strukturierung der Daten
- Dynamisierung der Daten
- Psychometrische Analyse
- Verhaltensanalyse

Individuelle Arbeit mit der Bestandsaufnahme

Evaluation

Auswertung des Materials

Phase 3 – Auswertungs- und Synthesephase

- Darstellung und Analyse der herausgearbeiteten Indikatoren
- Herausarbeiten der beruflichen Perspektiven
- Präsentation und Übergabe des Synthesedokumentes

Auswertungs- und Orientierungsgespräch

Erstellung des Synthesedokumentes

Synthesegespräch

Teilnehmer einer Kompetenzbilanz müssen bereits im Vorfeld der Maßnahme wissen, welche spezifischen Verfahren und Methoden im Rahmen der Kompetenzbilanz angewendet werden. Diese Transparenz ist wichtig, weil die Teilnehmer auch mit dem methodischen Vorgehen einverstanden sein müssen. Zustimmung zur Methode bedeutet, bereit zu sein, eine große individuelle Arbeit zu leisten im Prozess der Selbsterkenntnis und bei der Erarbeitung der eigenen persönlichen Pläne. Es bedeutet auch zu akzeptieren, dass ein Außenstehender auf diese Arbeit blickt. Ängste und Vorbehalte gegenüber den Methoden sind verständlich, können aber durch Transparenz minimiert werden. Die einzelnen Ergebnisse der Kompetenzbilanz werden prinzipiell vertraulich behandelt; das Abschlussergebnis ist in erster Linie für den Teilnehmer gedacht. Soll das Ergebnis (Synthesepapier) zusätzlich an eine weitere Person oder Institution gehen, so ist im Vorfeld der Kompetenzbilanz der Teilnehmer darüber zu informieren.

Folgende Verfahren werden in der persönlichen Kompetenzbilanz eingesetzt:

Intensive individuelle Arbeit

Im Bereich der individuellen Arbeit sind die persönlichen Ziele der Teilnehmer im Rahmen der Kompetenzbilanz zu definieren. Des Weiteren geht es um die Erarbeitung der persönlichen Bestandsaufnahme sowie um die individuelle Situationsanalyse. Darauf aufbauend erarbeiten die Teilnehmer für sich berufliche Ziele und Perspektiven sowie konkrete Aktionspläne zur Umsetzung.

Tests und Fragebogenverfahren

Die Tests und Fragebogenverfahren dienen zur Erforschung der Persönlichkeit, der beruflichen Interessen und Neigungen. So kommen in Abhängigkeit von den zu bewertenden Personen zum Einsatz der Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI), der mehrdimensionale Persönlichkeitstest für Erwachsene oder für Jugendliche (MPT-E bzw. MPT-J), das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP), der allgemeine Interessen-Struktur-Test (AIS), der Berufs-Interessen-Test (BIT II) und andere.

Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit

Diese Methoden werden speziell im Zusammenhang mit Beobachtungsverfahren angewandt. In Gruppendiskussion oder Rollenspiel wird zum Beispiel beobachtet, wie der Einzelne mit den anderen Gruppenmitgliedern umgeht, ob und wie er die Balance zwischen der Verfolgung eigener Interessen und Ziele und dem Einsatz für die Erreichung des Gruppenziels findet. Beobachtet wird auch, wie sicher und engagiert jemand in der Gruppe auftreten und andere argumentativ überzeugen kann. Gruppendiskussionen oder Rollenspiele sind komplexe soziale Situationen, die nicht wie ein Vortrag relativ vorhersehbar sind.

Obwohl es damit für die Teilnehmer kaum möglich ist, nach bestimmten Rezepten zu reagieren, können dennoch bestimmte Verhaltensmuster des Einzelnen beobachtet werden. Je nach Thema können aber auch Fachwissen, Allgemeinwissen oder Kreativität besonders gefordert sein.

Einzelgespräche

Die Einzelgespräche sind wichtiger Bestandteil der Kompetenzbilanz. So dient das Erstgespräch unter anderem dem Kennenlernen des Teilnehmers, der Bestimmung seiner individuellen Ziele für die Kompetenzbilanz. Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme und der Testergebnisse wird mit jedem Teilnehmer ein Orientierungsgespräch, mit dem Ziel der Beratung und der gemeinsamen Erarbeitung von Vorschlägen für die berufliche Perspektive des Teilnehmers, geführt. Selbstverständlich wird auch das Ergebnis (Synthesepapier) gemeinsam mit dem Teilnehmer in einem Abschlussgespräch erörtert.

Aktionsplan und Synthesepapier

Die Ergebnisse der Kompetenzbilanz werden schriftlich in einem Synthesepapier festgehalten, welches mit dem Teilnehmer besprochen wird.

Diese Zusammenfassung beginnt mit den Angaben zum angestrebten beruflichen Vorhaben bzw. Projekt. Darauf abgestimmt werden dazu bereits vorhandene fachliche Voraussetzungen (Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten) dargestellt und Empfehlungen für noch zu erwerbende fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten formuliert. Es schließt sich eine Beschreibung begünstigender Charakterzüge und Verhaltensweisen an, ergänzt durch Hinweise für die Weiterentwicklung von persönlichen Eigenschaften. Abschließend werden Faktoren (z.B. Mobilität) benannt, die allgemein begünstigend oder einschränkend in Bezug auf das berufliche Vorhaben wirken.

Dieses Synthesepapier ist in erster Linie für den Teilnehmer gedacht, kann aber auch an Auftraggeber der Kompetenzbilanz weitergeleitet werden, wenn die entsprechenden Modalitäten genau festgelegt und in der Vereinbarung über die Durchführung einer Kompetenzbilanz schriftlich festgehalten sind.

Ein Aktionsplan wird als Anlage zum Synthesepapier, gemeinsam von Kompetenzberater und Teilnehmer, erarbeitet. Er enthält alle notwendigen Schritte und Aktivitäten, die der Teilnehmer zur Realisierung seines beruflichen Vorhabens unternehmen will sowie einen zeitlichen Rahmenplan.

Anforderungen an die Teilnehmer

Voraussetzung für eine erfolgreiche Kompetenzbilanz ist die Bereitschaft der Teilnehmer, in diesem Prozess aktiv mitzuwirken. Deshalb ist das Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme oberstes Gebot. Nur auf dieser Grundlage werden Teilnehmer bereit sein, ihre eigene Person ehrlich und selbstkritisch zu hinterfragen. Die Erarbeitung beruflicher Perspektiven ist immer eine sehr persönliche Angelegenheit, die nur Erfolg bringen wird, wenn der Betroffene an der Erarbeitung wesentlich beteiligt ist. Kompetenzbilanz ist somit auch eine Art Ausbildung, in der der Einzelne lernt, sich selbst besser zu erkennen, Verantwortung für die eigene Person zu tragen, weniger passiv zu sein, autonom und selbständig zu handeln.

Allgemeine Grundsätze und Qualitätsstandards

Allgemeine Grundsätze:

- Kompetenzbilanz ist ein pädagogisches Verfahren. Die Berater und Teams analysieren, worin die Stärken des Einzelnen bestehen, aber auch, welches Verbesserungspotential in Bezug auf berufliche Perspektiven vorhanden ist.
- Kompetenzbilanz ist ein Verfahren, bei dem Mitarbeit gefragt ist. Es beschränkt sich nicht darauf, dass ein Experte tätig wird. Es bezieht alle betroffenen Personen aktiv mit ein.
- Kompetenzbilanz ist ein transparentes Verfahren – alle Schritte werden dem Teilnehmer erläutert und mit ihm erörtert.
- Kompetenzbilanz ist ein objektives Verfahren, dessen Ablauf genau festgelegt ist. Die eingesetzten Mittel und Methoden sind zuverlässig und geeignet für eine Kompetenzbilanz.

Qualitätsstandards:

- Der Sinn und Zweck der Kompetenzbilanz besteht darin, eine berufliche Planung aufzustellen, die das soziale und berufliche Umfeld des Teilnehmers berücksichtigt.
- Der Teilnehmer arbeitet bei seiner Kompetenzbilanz mit. Er ist ein Subjekt und nicht Objekt, das lediglich der Untersuchung von Seiten eines Experten unterzogen wird.
- Vor Durchführung der Kompetenzbilanz findet eine umfassende Information für den Teilnehmer statt.
- Die Kompetenzbilanz beinhaltet verschiedene Phasen. Es werden mit jedem Teilnehmer individuelle Gespräche, in Vorbereitung des Verfahrens, zur Selbsteinschätzung und zum Synthesepapier, geführt.
- Die Kompetenzbilanz führt zur Ausstellung eines Synthesepapiers, welches dem Teilnehmer ausgehändigt wird.
- Die Kompetenzbilanz trägt zur Anerkennung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten bei.
- Das Institut, welches die Kompetenzbilanz durchführt, verfügt über disziplinübergreifende Kompetenzen, die die verschiedenartigsten Blickwinkel garantieren.
- Die ständige Weiterbildung der Berater zur kontinuierlichen Verbesserung der Professionalität der Kompetenzbilanz wird gewährleistet.
- Die Verfahrensweisen im Rahmen der Kompetenzbilanz werden ständig weiterentwickelt.
- Eine begrenzte Begleitung der Teilnehmer auch nach der Kompetenzbilanz ist möglich.