
Verfahren der Kompetenzbilanzierung

Prof. Dr. Claas Triebel

PerformPartner PartG

Hochschule für Angewandtes Management Erding

Überblick

- Mangelhafte theoretische Verortung von Kompetenzbilanzierung
- Mangelhafte theoretische Verortung von Beratung
- Warum wirkt Beratung?
- Kompetenzbilanzierung als psychologische Intervention
- Wirksamkeit der „Kompetenzenbilanz“ von PerformPartner
- KomBI-Laufbahnberatung als generalisiertes Konzept
Kompetenzorientierter Beratung

Was ist Kompetenzbilanzierung?

- „Common Sense“ zum Thema - Man weiß irgendwie, was das ist...
- unterschiedliche Verfahren
 - Profilpass
 - CH-Q
 - Kompetenzbilanz des DJI
 - Talentkompass NRW
 - KomBI-Laufbahnberatung - IQ-Netzwerk
 - Kompetenzbilanz von PerformPartner
 - ...
- Gemeinsamkeiten:
 - Biografischer Einstieg => Tätigkeiten => Kompetenzen => ...
 - „Mappen“
 - „Ist irgendwie gut für die Teilnehmenden“
 - „Hat was mit Entwicklung und beruflicher Laufbahn zu tun“
- Unterschiede:
 - Zertifizierung?
 - Beratung
 - Empowerment
 - Maßnahme

Mangelhafte theoretische Verortung von Laufbahnberatung und Coaching

- Laufbahnberatung als Coaching
- Wenig Evaluationsstudien (Smileys, Zufriedenheitsmessung,...)
- Theoretische Bezugspunkte
- Individualpsychologie
- Rubikon-Modell
- Carl Rogers

- Wirksamkeit und Wirkung als psychologische Intervention unklar

Hintergrund Kompetenzenbilanz

- Entwickelt 2003 von PerformPartner
- Einsatz seit November 2003
- Bisher ca. 8.000 TeilnehmerInnen
- Schulung von 300 Coaches in D-A-CH
- In Kooperation mit dem Zukunftszentrum Tirol entwickelt
- Umfangreiche wissenschaftliche Begleitung der Kompetenzenbilanz

Ziele der Kompetenzenbilanz

Die TeilnehmerInnen

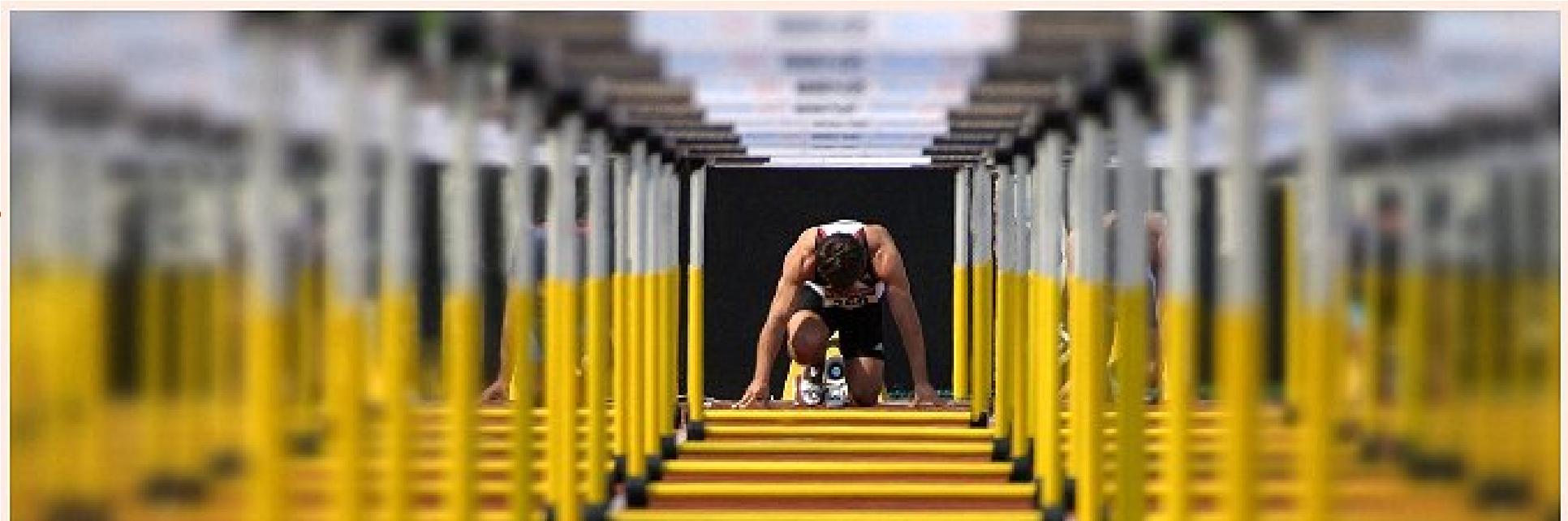
- erkennen ihre Stärken und Entwicklungspotenziale größeres Selbstbewusstsein und höheres Selbstwertgefühl
- können Ihre Arbeitszufriedenheit sowie Motivation und Erfolg steigern, weil sie entsprechend ihrer Fähigkeiten und Präferenzen eingesetzt werden können
- können neue Tätigkeitsfelder erschließen
- können ihre Karrierechancen bzw. ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt verbessern

➔ Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

A photograph of a runner in a starting crouch on a track, viewed through a perspective of yellow and white hurdles. The runner is in the center, wearing a white tank top and black shorts, with their hands on the ground and feet in starting blocks. The hurdles are arranged in a long, straight line that recedes into the distance, creating a strong sense of perspective. The background is slightly blurred, showing other people and structures in the distance.

Employability / Beschäftigungsfähigkeit

= ein Prozess der aktiven Gestaltung
der eigenen Laufbahn



Voraussetzungen

- Optimismus
- an das eigene Können glauben
- Wille
- Training
- Körperliche Voraussetzungen

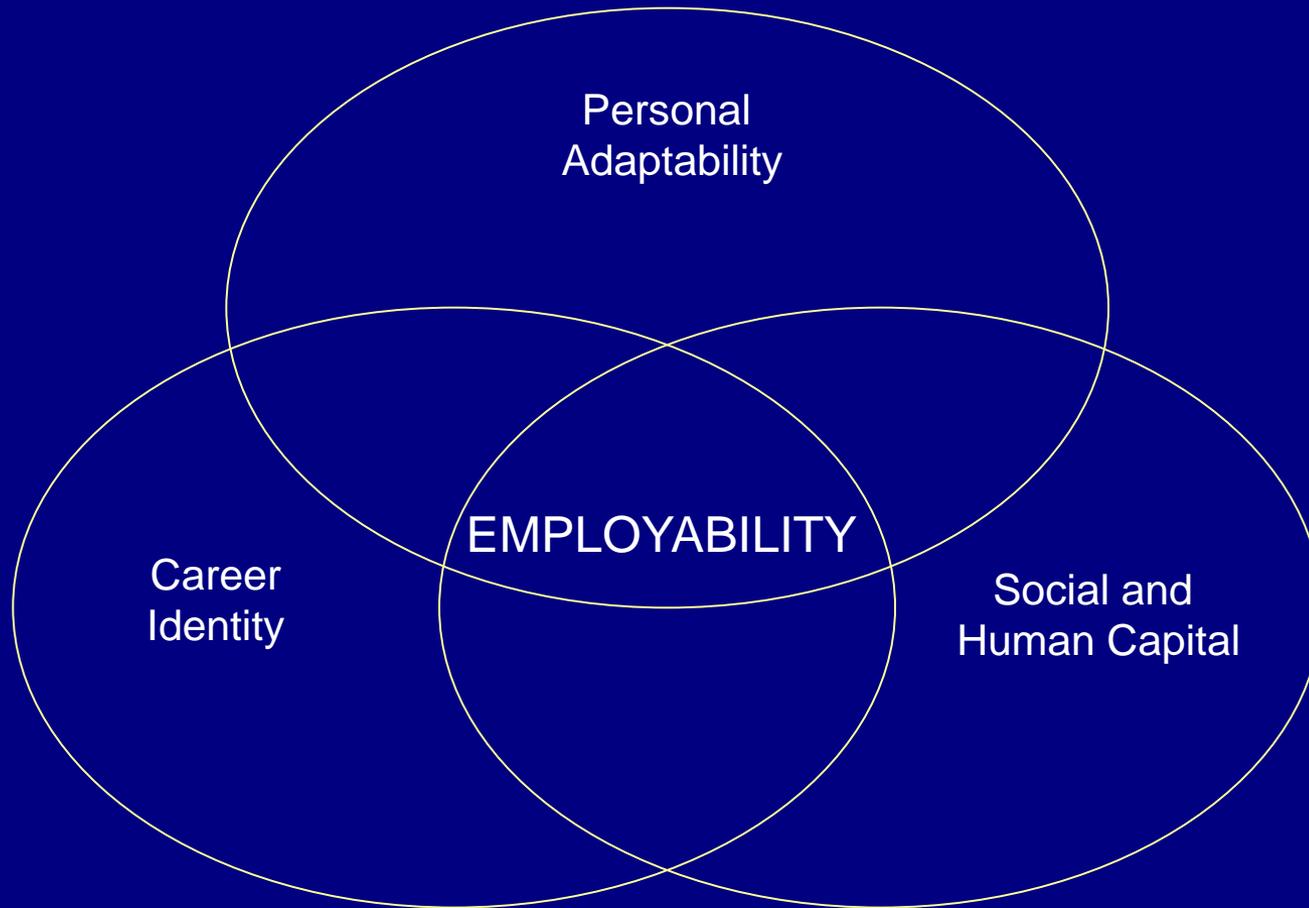
Beschäftigungsfähigkeit

Das Modell von Fugate, Kinicki & Ashforth (2004)

„Beschäftigungsfähigkeit ist eine Form der Anpassungsfähigkeit, die Arbeitsnehmer dazu befähigt Karrieremöglichkeiten zu erkennen und wahrzunehmen.“

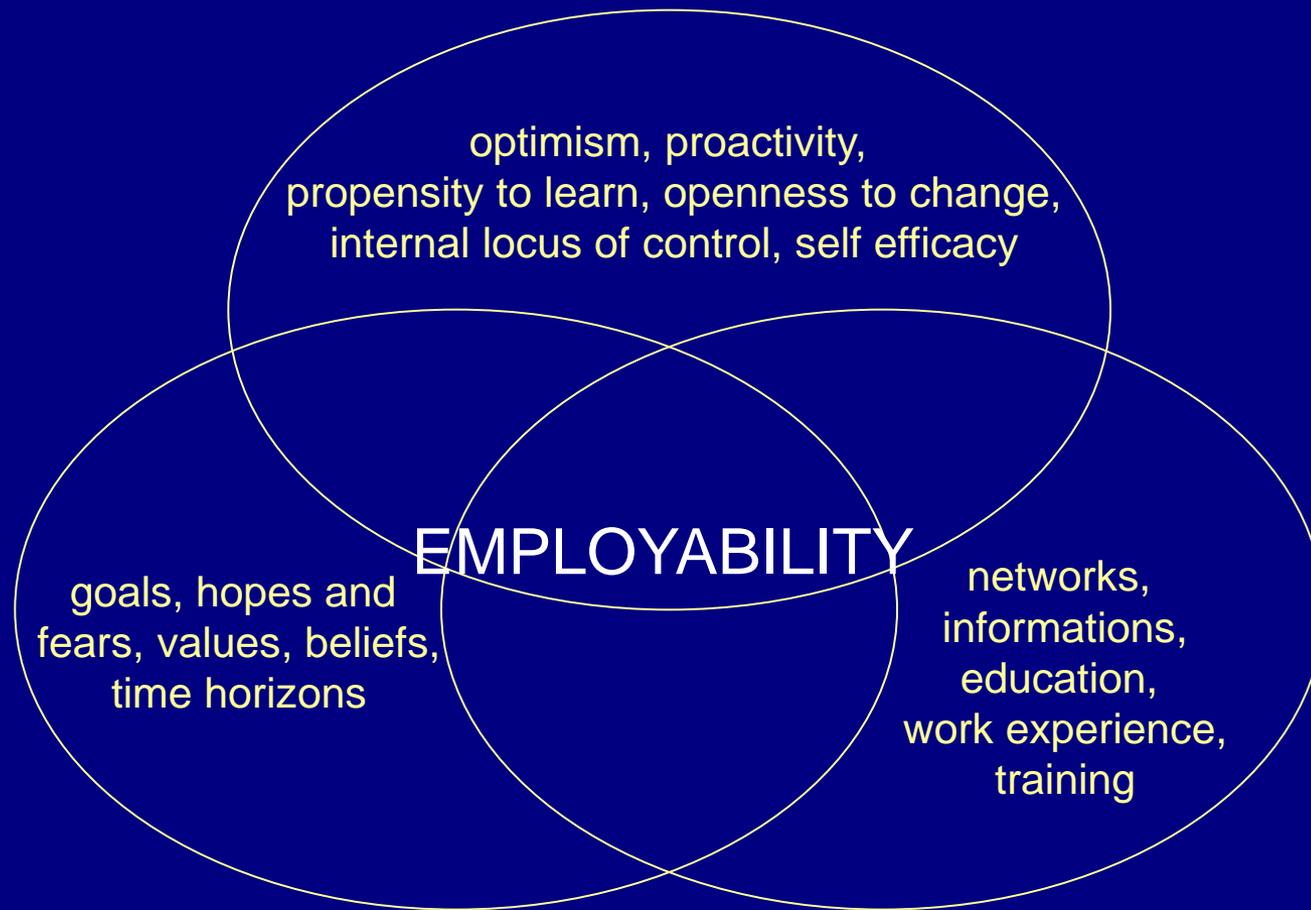
Employability

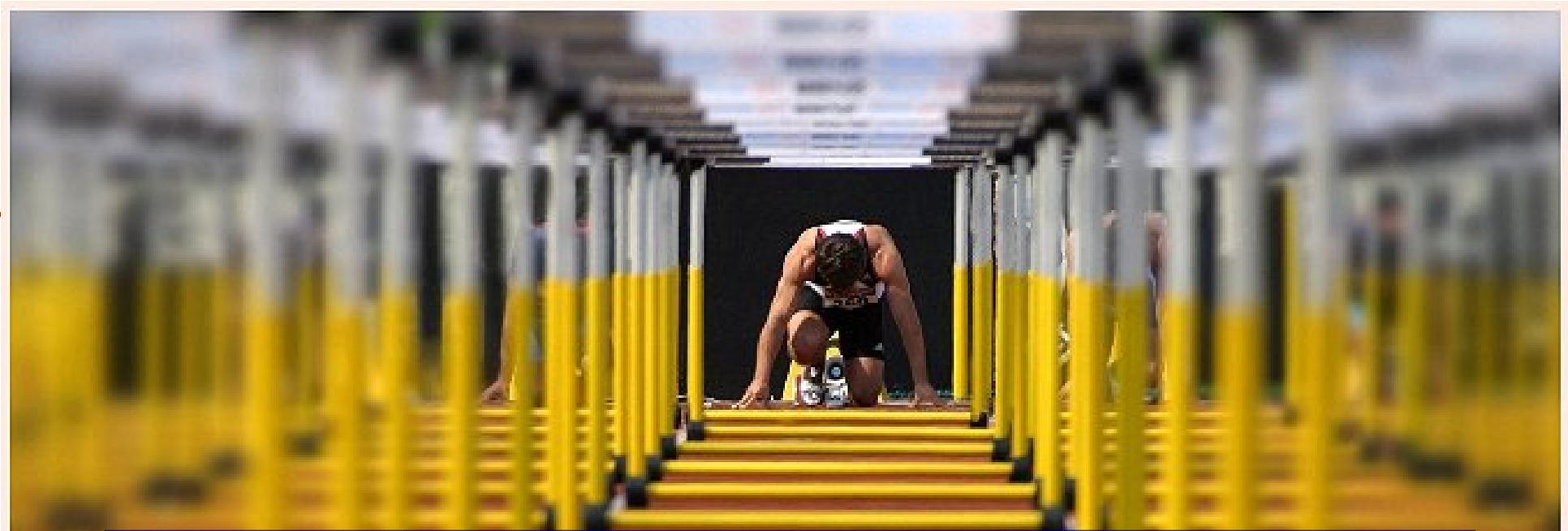
Das Modell von Fugate, Kinicki & Ashforth (2004)



Employability

Das Modell von Fugate, Kinicki & Ashforth (2004)





Kompetenzorientierte Laufbahnberatung

Generalhypothese: die strukturierte Reflexion über die eigenen Ressourcen stärkt die Beschäftigungsfähigkeit.

Wirkprinzipien in psychologischer Intervention

Nach Grawe (2003), Triebel (2009):

- Erleben - Prozessuale Aktivierung
- Erkennen - Ressourcenaktivierung
- Wollen - Intentionsveränderung
- Machen - Intentionsrealisierung

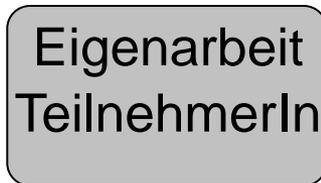
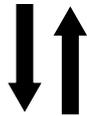
-
- moderiert durch: positive Beziehung zwischen Coach/Therapeut und Klient

Kompetenzenbilanz - Ablauf

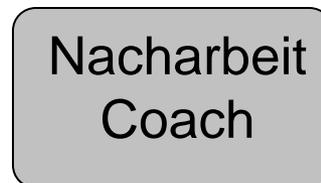
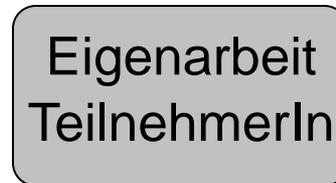
Die Kompetenzenbilanz

Ablauf der Kompetenzenbilanz

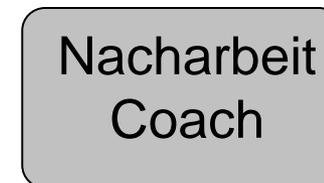
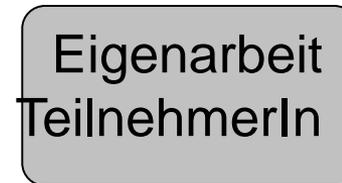
Tag 0



Tag 8



Tag 15



Tag 21



Die Kompetenzenbilanz - Einführungsworkshop

- Motto: Erleben - Prozessuale Aktivierung
- Vorstellungsrunde
- Überblick über den Ablauf der Methode
- Einführung in den „Kompetenzgedanken“
- o Erfahrungswissen wird in allen Lebensbereichen gesammelt:
 - Familie und enge Beziehungen
 - Arbeitstätigkeit
 - Aus-, Fort- und Weiterbildung
 - Andere Interessen
- Erste praktische Übung: Biographische Sammlung
- Arbeitsmaterialien werden ausgehändigt
- Anleitung zur „Hausaufgabe“: Das Lebensprofil

Die Kompetenzenbilanz – 1. Coaching

- Motto: Erleben und Erkennen - Prozessuale Aktivierung, Ressourcenaktivierung
- Motivation klären
- Detaillierte Besprechung des Lebensprofils
- Thematisierung wichtiger Lernerfahrungen
- Konzentration auf die Stärken der TeilnehmerInnen
- Feinanalyse der „Fertigkeiten“ der TeilnehmerInnen
- „Hausaufgabe“: Ausarbeiten der Fertigkeiten
- Dauer: ca. 2 Stunden

Die Kompetenzenbilanz – 2. Coaching

- Motto: Erkennen und Wollen - Ressourcenaktivierung und Intentionsveränderung
- Besprechen der Hausaufgabe
- Nach Kompetenzen „suchen“
- Kompetenzen in vier Bereiche & Werte aufteilen:
 - o Soziale Kompetenzen
 - o Fachliche Kompetenzen
 - o Methodische Kompetenzen
 - o Personale Kompetenzen
 - o Werte
- Hausaufgaben
 - o Kompetenzen belegen
 - o Folienfragebögen ausfüllen
- Dauer: ca. 2 Stunden

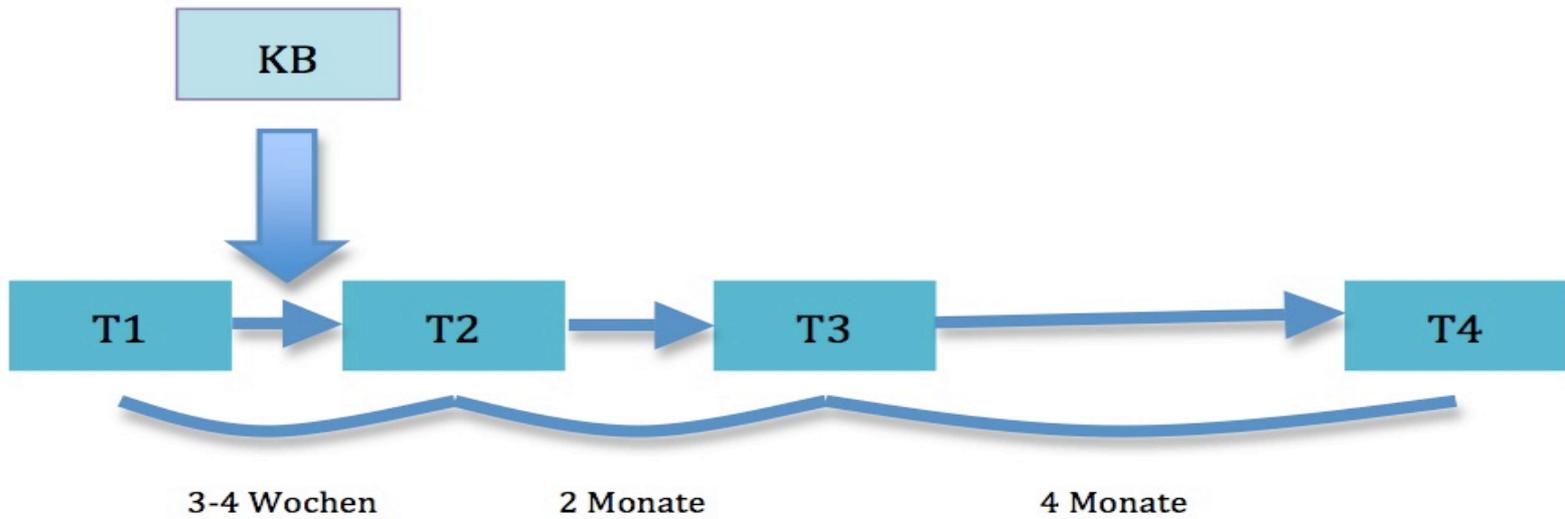
Die Kompetenzenbilanz – 3. Coaching

- Motto: Wollen und Machen - Intensionsveränderung und Vorbereitung der Intensionsrealisierung
- Besprechen der Kompetenzbelege
- Besprechen der Folienfragebögen
- Nächste Schritte
- Abschluss
- Dauer: ca. 2 Stunden

Die Kompetenzenbilanz - Gutachten

- Motto: Ergebnissicherung und Unterstützung bei der Verwirklichung der Vorhaben
- 3-seitiges Gutachten
- Bestandteile:
 - o Teilnahmebestätigung
 - o Personenbeschreibung
 - o Zukunftsperspektive
 - o Schwerpunktkompetenzen
 - o persönliche Empfehlungen der Coaches
- Nutzen des Gutachtens
 - o Abrundung des Prozesses
 - o Beleg gegenüber Vorgesetzten oder Arbeitgebern
 - o Ggf. Vorbereitung auf Bewerbungssituationen

Evaluation



Ergebnisse der Evaluation

6 Monate nach der Kompetenzenbilanz (n=144)

- Verbesserte Stressverarbeitung
 - Einholen sozialer Unterstützung
 - Gedankliche Weiterbeschäftigung
 - Höhere Proaktivität
 - Erhöhte internalisierte Kontrollüberzeugungen
 - Höhere generalisierte Selbstwirksamkeitserwartungen
 - Geringeres subjektives Belastungsempfinden
 - Hohe Zufriedenheit
 - Höheres Einkommen gegenüber parallelisierter Kontrollgruppe (n=900)
-

Weitere Verfahren

- Kompetenzenbilanz für Einzelpersonen und Gruppen
- Kick Off - Beratungsverfahren für Gründer
- Projekt zur Kompetenzbilanzierung Arbeitslose 50+ im Auftrag des Landes Rheinland-Pfalz
- Ausbildung „Kompetenzorientierter Berater“
- seit 2009 IQ-Projekt „KomBI-Laufbahnberatung“ - Methodenbaukasten kompetenzorientierter Beratung

Beispiel KomBI-Laufbahnberatung im IQ-Netzwerk

- Kompetenzenbilanz - starrer Ablauf, KomBI-Laufbahnberatung - flexibel. Am Modell von Wirkfaktoren und Wirkprinzipien ausgerichtet.
- Verallgemeinerung des therapeutischen Modells, das durch die Evaluation in das Feld Coaching und Beratung übertragen werden konnte
- KomBI - Kompetenzorientiert, Biografisch, Interkulturell
- Fortbildung für BeraterInnen und Berater, die mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten
- ...

KomBI-Kernelemente und Wirkprinzipien

Kernelement	Instrumente/ Tools	Wirkprinzip
Biografische Arbeit	diverse	Prozessuale Aktivierung - Erleben
Tätigkeitsanalyse	diverse	Ressourcenaktivierung - Erkennen
Belegen von Kompetenzen	diverse	Intentionsveränderung - Erkennen/ Wollen
Formulieren von Zielen und Festlegung nächster Schritte	diverse	Intentionsrealisierung - Wollen/Machen

Fazit

-

-

Veröffentlichungen



- triebels@performpartner.de

Ende