

Das Reflexionsinstrument KomPakt50 für ältere Arbeitslose

Hintergründe – Arbeitsstand – Perspektiven

Mario Gottwald, Dr. Uwe Elsholz, f-bb

Vortrag im Rahmen des Expertenworkshops „Kompetenzbilanzierung bei
älteren Arbeitslosen. Das Reflexionsinstrument KomPakt50 im Vergleich“
am 21. März 2007 in Nürnberg

Gliederung

- Ausgangslage/ Hintergründe
- Zielsetzungen von KomPakt50
- Entwicklungsprozess
- Instrumente/ Prozessablauf
- Erkenntnisse aus der Praxiserprobung
- Einordnung des Verfahrens
- Ausblick

Integrationsstrategie im Pakt⁵⁰ für Nürnberg (Zielebene: Person)

- Klärung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
- Kompetenzen aufzeigen und aufbauen
- Beschäftigungspotenziale identifizieren
- Berufliche Umorientierung begleiten
- Passgenaue Qualifizierungsangebote

Problemlage älterer Langzeitarbeitsloser in Bezug auf den eigenen Kompetenzbestand

- Disuse-Effekt: Mangelnde Kenntnisse und Bewusstsein über eigene Stärken und Schwächen
- Mangelnde Anerkennung und Selbstbestätigung durch Arbeitsmarktferne
- Negatives Selbstbild, mangelndes Selbstbewusstsein
- Unzureichende Fähigkeiten sich selbstständig und kreativ am Arbeitsmarkt zu vermarkten
- Konfrontiert mit stereotypen Vorurteilen

Zielsetzungen KomPakt50

Erfassung und Analyse überfachlicher Kompetenzen von älteren Arbeitslosen

Primäres Ziel:

Reflexion über individuelle
Kompetenzen zur Stärkung des
Selbstbewusstseins und als
Unterstützung für Bewerbungen

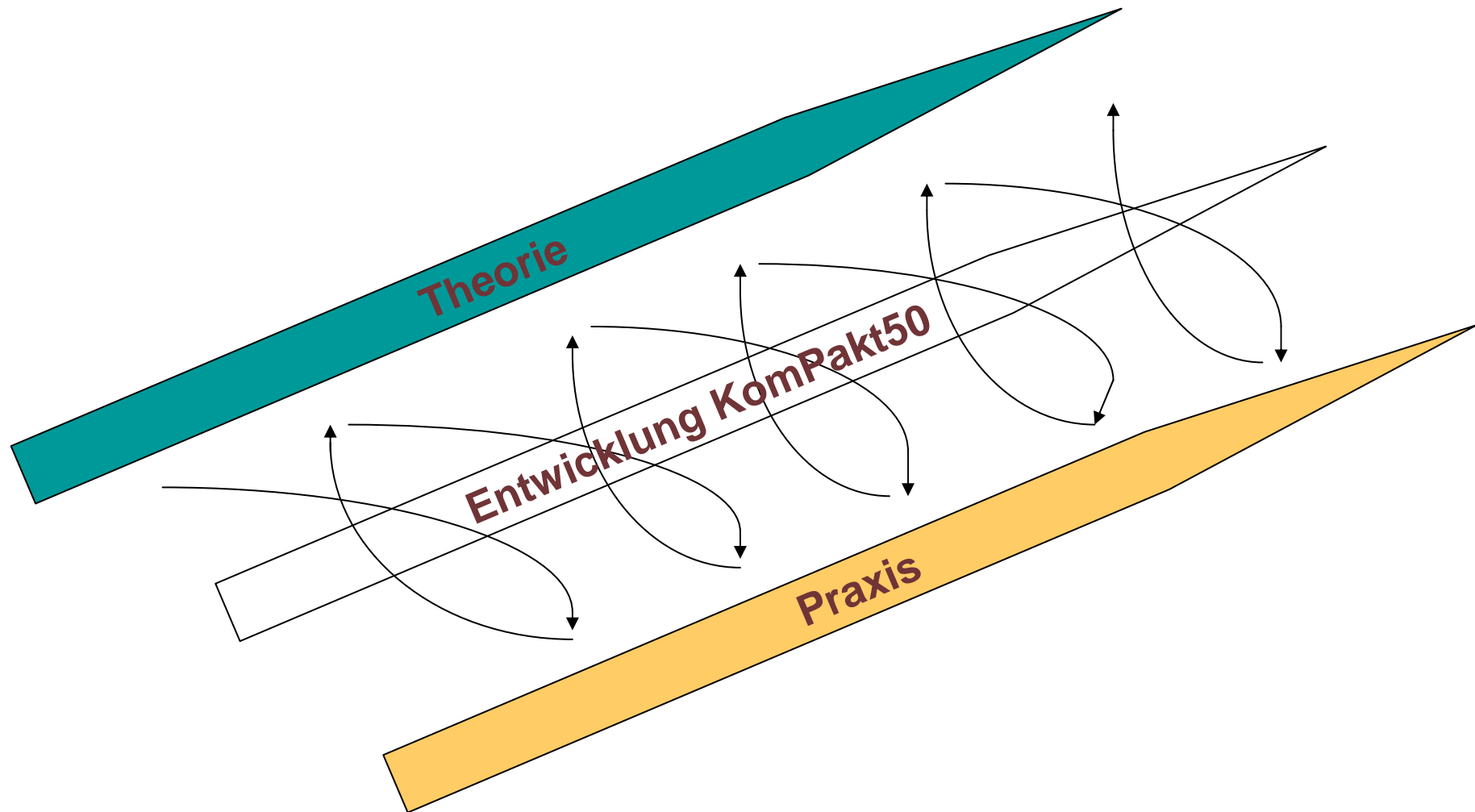
Sekundäres Ziel:

Optimierung individueller
Beratung, Qualifizierung und
Kompetenzentwicklung

Schritte zur Entwicklung von KomPakt50

- Literaturlauswertungen zu beruflicher Handlungskompetenz allgemein und speziell bei Älteren
- Ermittlung geforderter persönlicher Stärken aus Arbeitgebersicht und Trainereinschätzungen (aus über 9000 Datenbankeinträgen)
- Themenworkshop mit Trainern im Pakt⁵⁰ zur Definition von Anforderungen aus Praxissicht
- Austausch zum methodischen Design mit Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie der FAU
- Praxiserprobung (incl. Reflexionsworkshop und Nachbefragungen) im Rahmen der AktivFirma

iterativ-zyklischer Entwicklungsprozess



KomPakt50-Kompetenzraster

Selbstkompetenz (Umgang mit sich Selbst)	<ul style="list-style-type: none">➤ Motivation➤ Belastbarkeit➤ Flexibilität➤ Lernbereitschaft und Lernfähigkeit➤ Selbstständigkeit➤ Gesundheitsbewusstsein➤ Selbstdarstellungsfähigkeiten
Sozialkompetenz (Umgang mit Anderen)	<ul style="list-style-type: none">➤ Kommunikationsfähigkeit➤ Kritik- und Konfliktfähigkeit➤ Teamorientierung➤ Zuverlässigkeit➤ Verantwortungsbereitschaft
Methodenkompetenz (Umgang mit Arbeitsaufgaben)	<ul style="list-style-type: none">➤ Planungsfähigkeit➤ Zeitmanagement➤ Zielorientiertheit➤ Effizienz➤ Lösungsorientiertheit

Ergebnisdokument KomPakt50 - Teilnehmer

Mit Blick auf die eigene Einschätzung, die Fremdeinschätzung und den gemeinsamen Abgleich:

Bezogen auf den **Umgang mit Anderen** (soziale Kompetenzen):

Was sind die größten Stärken?

Was erscheint als größte Schwäche?

Bezogen auf den **Umgang mit sich Selbst** (personale Kompetenzen):

Was sind die größten Stärken?

Was erscheint als größte Schwäche?

Bezogen auf den **Umgang mit Aufgaben** (methodische Kompetenzen):

Was sind die größten Stärken?

Was erscheint als größte Schwäche?

Wo gab es die größten **Unterschiede** zwischen der eigenen Einschätzung und der Fremdeinschätzung?

Was sind die größten Stärken vor allem im Hinblick auf die **Verwertbarkeit** auf dem Arbeitsmarkt?

Folgenungen für Bewerbungen/Bewerbungsstrategien:

Welche Dinge fallen eher schwer? Wo gibt es **Verbesserungsbedarf**?

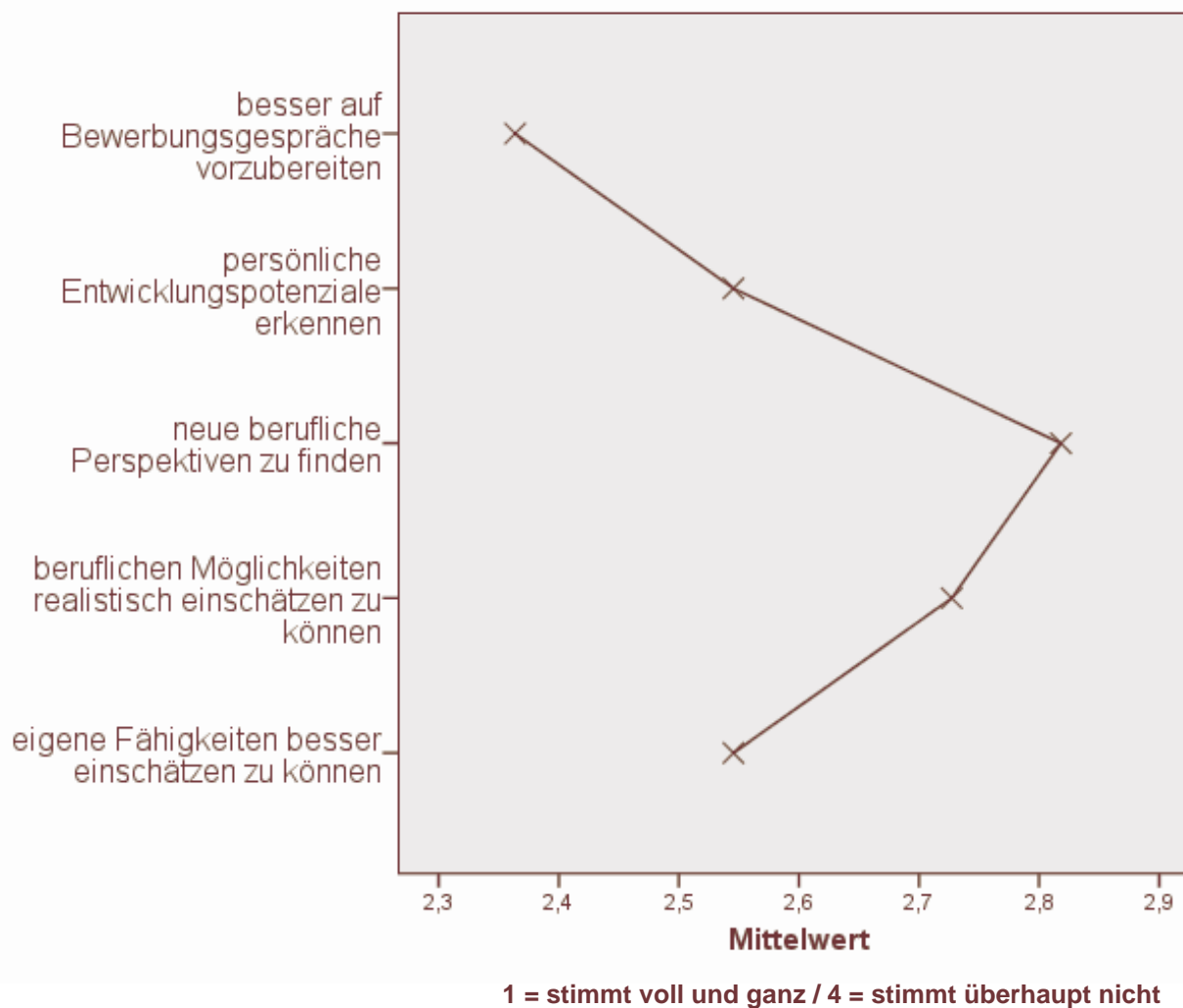
Folgenungen: Was soll besser laufen? Woran kann das überprüft werden?

Was bedeutete das für die **weitere Qualifizierung**?

Zentrale Erkenntnisse aus der Praxiserprobung

- Positive Resonanz der Zielgruppe: „Aktive Nutzer“ überwiegen deutlich
- Rückmeldung der Nutzer: „Richtige und wichtige Inhalte“
- *Wertschätzung* durch Gespräch wichtig (Respekt, Feedback, Selbstvergewisserung)
- Selbst- und Fremdwahrnehmung stimmen meist überein, TN sind oft sehr selbstkritisch
- Verfahren liefert *Gesprächsanlässe*

Bewertung persönlicher Nutzen aus Teilnehmersicht

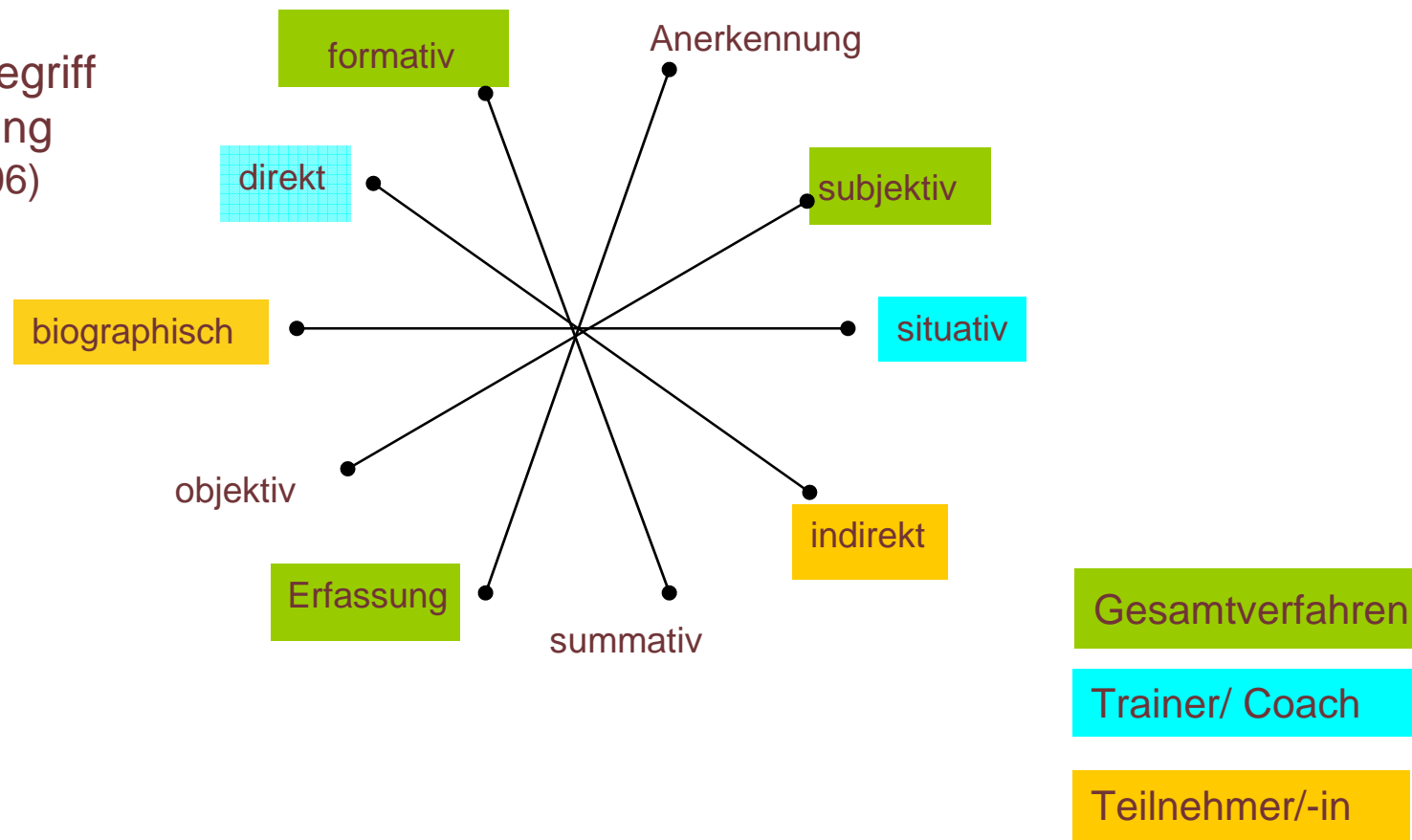


Spezifika von KomPakt50

- „Alterspezifisch“: womit können Ältere auf dem Arbeitsmarkt punkten (z.B. Verlässlichkeit)
- Besondere Vermittlungshemmnisse aufgenommen (z.B. Gesundheitsverhalten, Erscheinungsbild)
- Handhabbarkeit und geringe Komplexität angestrebt (z.B. Erläuterung der Fragen durch Beispiele, einfache Skalierung)
- *Reflexionsverfahren*, keine Objektivierung/Zertifizierung

Einordnung des Verfahrens KomPakt50

- Zielorientierung
- Funktion
- Kompetenzbegriff
- Datenerhebung
(nach Gillen 2006)



Perspektive des KomPakt50

- Überarbeitung für Regeleinsatz in der AktivFirma des bfz Nürnberg
- Ausdifferenzierung für andere Träger im Pakt⁵⁰ für Nürnberg
- Verbesserung der Unterstützung im Coachingprozess (Durchführung der Reflexionsgespräche, Transfer)
- Prüfung der Übertragbarkeit auf andere Kontexte

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Mario Gottwald

Tel.: (0911) 2 77 79 -65

gottwald.mario@f-bb.de

Dr. Uwe Elsholz

Tel.: (0911) 2 77 79 -97

elsholz.uwe@f-bb.de



Literaturhinweise

- ABWF e.V. (Hrsg.) (2006): Kompetenzen bilanzieren. Auf dem Weg zu einer europaweiten Kompetenzerfassung. Münster u.a.
- Dostal, Werner (2004): Kompetenzförderliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. In: Kompetenzentwicklung 2004. Lernförderliche Strukturbedingungen. Münster u.a.
- Erpenbeck, J./v. Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart
- Gillen, J. (2006): Kompetenzanalysen als berufliche Entwicklungschance. Eine Konzeption zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz. Bielefeld.
- Gillen, J.; Kaufhold, M. (2005): Kompetenzanalysen – kritische Reflexion von Begrifflichkeiten und Messmöglichkeiten. In: ZBW 101. Band, Heft 3, S. 364-376