



Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitslose

Erfahrungen aus dem Beschäftigungspakt

„VITAL ab 50“ im Vogtland

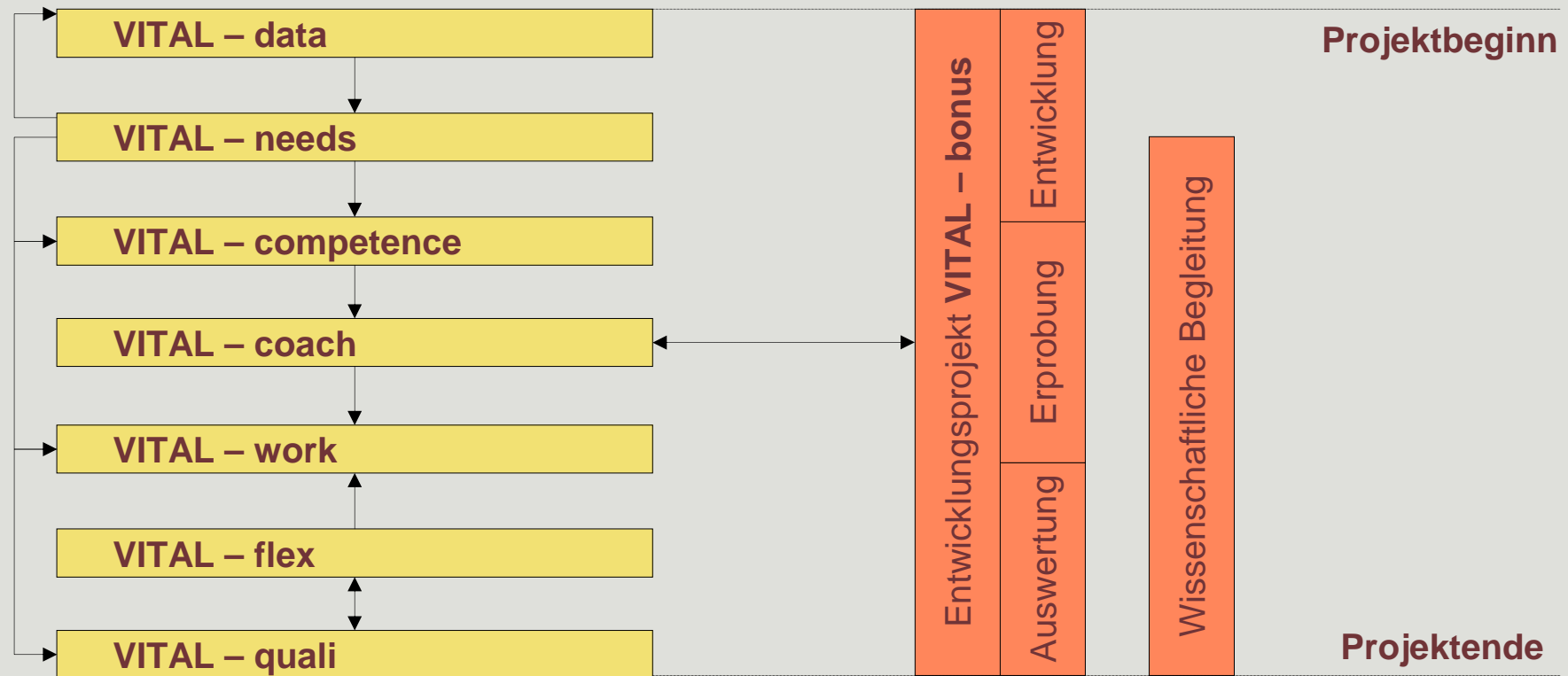


VITAL ab 50

Vogtländische Initiative für Training und Arbeit Lebensälterer



Bausteine VITAL ab 50





Kompetenzbilanzierung im Rahmen „VITAL ab 50“

1. Wesen der Kompetenzbilanz
2. Ziele der Kompetenzbilanz
3. Ablauf der Kompetenzbilanz
4. Zeitlicher Ablauf
5. Gliederung des Synthesepapiers
6. Erkenntnisse zur Zielgruppe
7. Geschäftsbefragung



1. Wesen der Kompetenzbilanz

- ✓ Eine **Methode aus dem Personalmanagement**, welche eine individuelle, weitgehend objektive Bewertung von Personen hinsichtlich vorhandener, stark oder weniger stark ausgeprägter Kompetenzen ermöglicht
- ✓ Macht Aussagen zu denkbaren beruflichen Entwicklungen der Person in Abhängigkeit von den vorhandenen Potenzialen und den gegebenen Rahmenbedingungen
- ✓ Ist aber auch eine **spezielle Philosophie**, wie man den Menschen sieht
 - ✓ 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?
 - ✓ selbst bestimmtes Handeln und Lernen des Individuums ist also auch ein Kerngedanke der KOB und damit auch die Motivation der Person



2. Ziele der Kompetenzbilanz

- ✓ Der Teilnehmer soll ein **klareres Bild der eigenen Person** erhalten, vorhandene Stärken und Schwächen deutlich erkennen und in Bezug auf die Arbeitswelt bewerten.
- ✓ Darauf aufbauend soll er eine **realistische berufliche Zukunft** planen bzw. seine Pläne überprüfen sowie
- ✓ **Motivationen aufbauen**, um sich auf Grund vorhandener Kompetenzen neuen beruflichen Anforderungen zu stellen.



3. Ablauf der Kompetenzbilanz

Phase 1 – Bedarfsanalyse

- ✓ Zielsetzung
- ✓ Definierung der Vorgehensweise
- ✓ Vertragsabschluss

Phase 2 – Untersuchungsphase

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

Phase 3 – Auswertungs- und Synthesephase

- ✓ Zusammenfassung der gewonnenen Daten
- ✓ Herausarbeiten der beruflichen Perspektiven
- ✓ Präsentation und Übergabe des Synthesepapiers



4. Zeitlicher Ablauf der Kompetenzbilanz

Tag 1

- Informationsveranstaltung

Tag 2

- Persönliches Erstgespräch
- Bearbeiten der Bestandsaufnahme

Tag 3

- Bearbeitung des Persönlichkeitsfragebogens
- Bearbeitung des Interessenstests
- Verhaltensbeobachtungen (Gruppenverfahren)

Tag 4

- Persönliches Auswertungsgespräch
- Übergabe Synthesepapier



5. Gliederung des Synthesepapiers

1. Mögliche berufliche Einsatzgebiete
2. Dazu bereits vorhandene fachliche Voraussetzungen
Noch zu erwerbende fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten
3. Begünstigende Charakterzüge und Verhaltensweisen
Punkte, an denen weiter gearbeitet werden sollte
4. Faktoren, die momentan die eine Arbeitsaufnahme begünstigen oder einschränken



6. Erkenntnisse zur Zielgruppe

- ✓ hohe Lebenserfahrung und teilweise auch hohe Berufserfahrung
- ✓ der Großteil ist höchst zuverlässig und anstrengungsbereit
- ✓ häufig lange aus dem Arbeitsprozess heraus
- ✓ unklare Vorstellungen bezüglich der aktuellen Anforderungen der Arbeitswelt
- ✓ gesundheitliche Einschränkungen spielen eine Rolle
- ✓ stark verfestigte Denk- und Handlungsstrukturen
- ✓ häufig misstrauisch gegenüber Neuem und Unbekanntem
- ✓ fehlende Mobilität



6. Erkenntnisse zur Zielgruppe

Was heißt das für die Kompetenzbilanz?

- ✓ Motivation und Stärkung des Selbstvertrauens sind besonders wesentlich
- ✓ Motivation bedeutet hier auch das Zurückgeben von Hoffnung und damit verbunden eine Aktivierung des Eigenengagements
- ✓ Aufbrechen von Denk- und Handlungsstrukturen



7. Geschäftsbefragung

