



Kompetenzen – Erfolgsfaktoren auf dem Arbeitsmarkt

Kompetenzbilanzierung im Rahmen des Projektes COOP (+)

Expertenworkshop, Nürnberg, 21.03.2007



GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG VON INNOVATIONEN UND ARBEITSORIENTIERTER BILDUNG



GIAB mbH
Schlachthofstraße 19
D-99085 Erfurt

Fon. +49 (3 61) 5 50 47-11
Fax. +49 (3 61) 5 50 47-28

Web. www.giab.de
Mail. cekom@giab.de

Geschäftsführer:
Univ.-Prof. Dr. rer. nat.
habil. Manfred Lutherdt

Dr. phil. Carola Wiegand

**Die Zukunft ist unergündlich.
Buddha**

COOP(+)-Projekt

Beschäftigungsmodelle für Ältere in der Region Jena

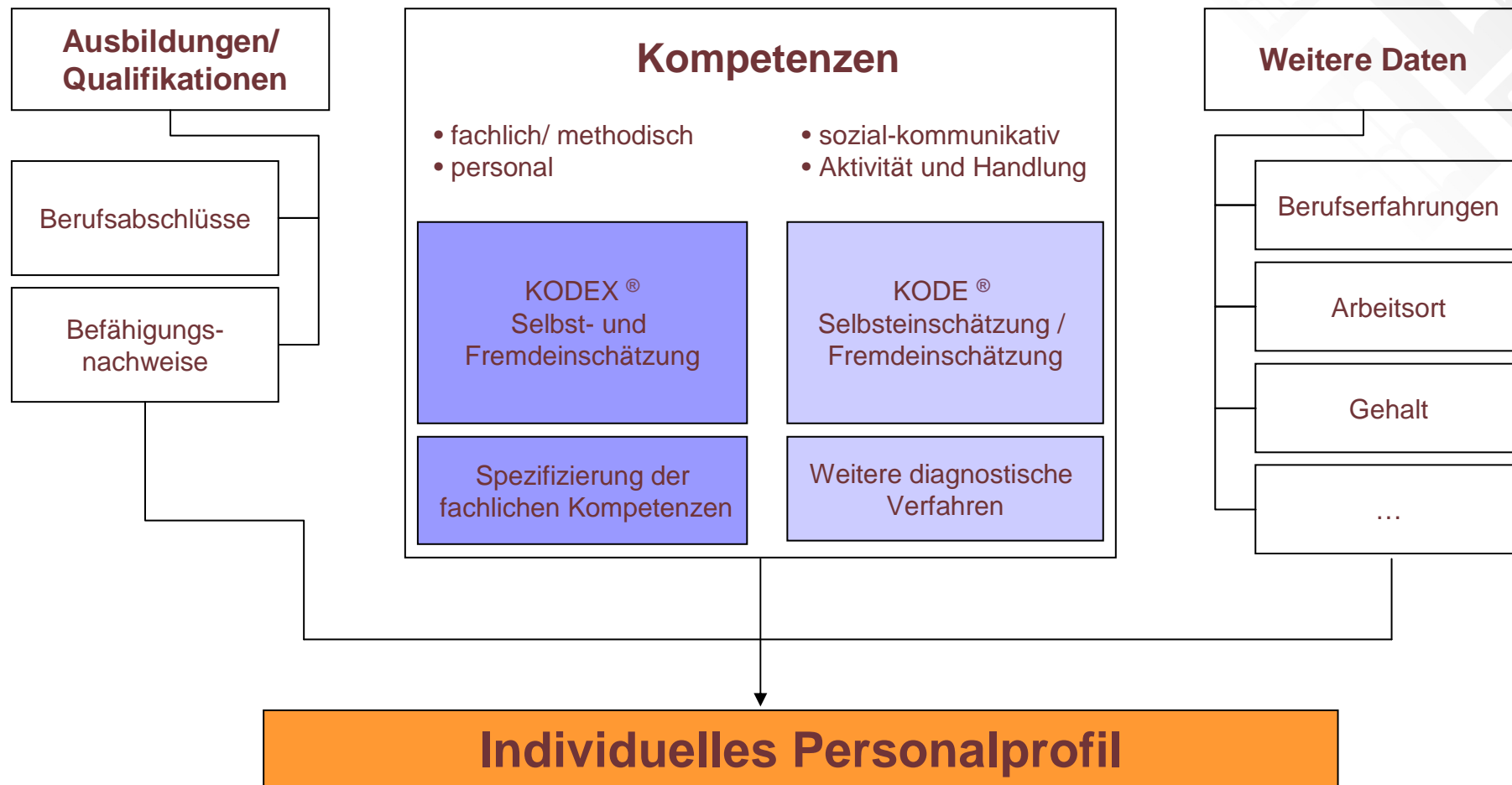
- Projektträger: Eigenbetrieb jenarbeit
- Besonderheiten der Region Jena
 - Hochtechnologien
 - Wissenschaftsstandort
 - überdurchschnittliches Wachstum der Wirtschaft (Vergleich zu Thüringen gesamt)
 - steigende Einwohner- und Studentenzahlen
 - relativ geringe Arbeitslosenquote
 - steigende Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen/ALG II - Empfänger
 - **einerseits: steigender hoher spezifischer Fachkräftebedarf und andererseits: eine sich verfestigende Langzeitarbeitslosigkeit**

Ausgangssituation:

- Viele Menschen wissen nicht, was in Ihnen steckt. Sie begrenzen damit ihre eigene **Entwicklung**.
- Viele Menschen setzen in ihrer Tätigkeit persönlichen Stärken, Vorlieben und Talente zu wenig ein. Sie begrenzen damit ihren eigenen **Erfolg**.
- Viele Menschen verlieren sich in Illusionen und unstrukturierten Zielen. Sie begrenzen sich durch die Unfähigkeit, **Entscheidungen** zu treffen.

- Viele Menschen setzen sich durchaus löbliche Vorsätze. Sie begrenzen sich dadurch, diese nie **umzusetzen**.
- Viele Menschen erkennen vorhandene Kompetenzen und persönliche Erfahrungen nicht. Sie begrenzen damit ihre offensive berufliche **Zielplanung**.

Erfassen der vorhandenen IST-Kompetenzen



Welche Kompetenzen (Grundkompetenzen) gibt es?

Das Individuum handelt selbstorganisiert ...



mehr oder weniger **aktiv**



reflexiv
in Bezug auf
seine eigene
Person



**fachlich-
methodisch**
in Bezug auf
Sachverhalte



**sozial und
kommunikativ**
in Bezug auf andere
Menschen

Kompetenzbilanz als Ausgangspunkt

Analyse - umfassende Beschreibung - Wertung

- der vorhandenen
- der zu aktivierenden
- der neu zu erwerbenden

Kompetenzen

Kompetenzbilanz als Basis

Kompetenzbilanz als Basis für das Ableiten

- persönlicher / individueller
- persönlicher / beruflicher
- persönlicher / regional-gesellschaftlicher

Ziele

- Erstes Ableiten von **Schlussfolgerungen**

Selbstverpflichtende Zielvereinbarungen – Ergebnis des Dialogprozesses

Festlegung von Wegen und Maßnahmen zur Zielerreichung

- Zwingende intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken, Zielen, Strategien

Weitere Mittel:

- Europäische Biografie
- Berufsbiografisches Kompetenzinterview
- Erstellen des eigenen berufs-biografischen Profils
- Empfehlungen zur Entwicklung von Kompetenzen

Methoden und Instrumentarien

- Kode® und KODE®X - quantitative und qualitative Verfahren zur Diagnose der 4 Grundkompetenzen und der die Grundkompetenzen charakterisierenden Teilkompetenzen
- Komparative Beschreibung – biografisch begründbare Kompetenzen
- Entwicklungsbasierter Kompetenzdialog / selbstfokussiertes Gespräch
- Teilnehmende Beobachtung (Gruppen- und Einzelaktivitäten)



•ERKENNEN – FÖRDERN – BEGLEITEN

ERKENNEN

- KODE® - Selbsteinschätzung → Stärken
- Europäische Biografie → berufsbiografische Zusammenhänge
- Kompetenzbiografisches Interview → Verwertung der Erkenntnisse
- KODE®X Kurzfassung → Ausprägung der Teilkompetenzen

Fördern

- Mündliche Auswertung aller Ergebnisse des Schrittes ERKENNEN
- Übergabe schriftlicher Auswertungen
 - KODE®:
 - Interpretationsangebote
 - Übungsempfehlungen
 - Selbstlernmodule
- Erarbeiten von Zielen und Maßnahmen zu ihrer Umsetzung
- Auswertungsblätter, Zielvereinbarungen

BEGLEITEN

- Spezielle Workshops für Existenzgründer (SOLL – IST – Vergleiche → Ableiten von Maßnahmen zur Entwicklung der notwendigen Kompetenzen)
- SOLL (entsprechend der Ziele des Teilnehmers) – IST – Vergleich → Ableiten von Maßnahmen zur Entwicklung der individuellen Kompetenzen
- SOLL (Anforderung des Tätigkeitsbereiches/der Tätigkeitsgruppe) – IST – Vergleiche → Entwicklung der beruflichen Kompetenzen

**17 besonders bedeutsame fachübergreifende Kompetenzen
am Beispiel des Anforderungsprofils für künftige Berufe Dienstleistungsberufe
in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft**



Mehrwert für die Teilnehmer/ Teilnehmerinnen

Persönlicher Nutzen

- Konkretes Beschreiben persönlicher Stärken und beruflicher Ziele (**SELBSTWAHRNEHMUNG**)
- Steigerung des Selbstbewusstseins / Selbstvertrauens
- Verbesserung der Selbstorganisations-Fähigkeit (**EMPOWERMENT**)
- Selbstbestimmte Standortbestimmung
- Selbstbestimmte Neuorientierung

Mehrwert für die Teilnehmer/ Teilnehmerinnen

Persönlich - betrieblicher Nutzen

- Rückschlüsse auf das vorhandene Potential
(Kompetenzen)
- Vergleich der IST – Kompetenzen mit den ermittelten
SOLL – Kompetenzen (Kompetenzbewertung)
- Fördermaßnahmen zur Entwicklung der erforderlichen
Kompetenzen (Kompetenzentwicklung)

Mehrwert für die Teilnehmer/ Teilnehmerinnen

Persönlich-regional-gesellschaftlicher Nutzen

- **Erhalten** und **Verbessern** des beruflichen Potentials durch Tätigkeiten im regional-gesellschaftlichen Kontext
- **Verhindern des Ausstiegs** aus dem gesellschaftlichen sozialen Leben
- **Verhindern** des nicht mehr „Teilhabe Könnens“ (Gebrauchtwerdens)

Nachhaltigkeit

Was befähigt den Einzelnen zu einem selbstorganisierten Vermittlungsprozess?

- Tatkraft
- Eigeninitiative
- Ergebnisorientiertes Handeln

Also:
Aktivitäts- und
Handlungskompetenz



Nachhaltigkeit

Ca . 80% der Kompetenzbilanzierten
 TeilnehmerInnen haben sich eine „Patchwork -
 Situation“ geschaffen
 (zeitweilige Nebenjobs, Saisontätigkeit, 1 € -
 Job, soziale, kommunale, kirchliche
 gemeinnützige Arbeit,...)

Nachhaltigkeit

Was befähigt den Einzelnen Leistungen zu erbringen und sich in angemessener Weise von anderen zu unterscheiden?

- Hohe Einsatzbereitschaft

Also:

Personale Kompetenzen

- Schöpferische Fähigkeiten
- Ausgeprägte Zuverlässigkeit



Nachhaltigkeit

Was befähigt den Einzelnen Leistungen zu erbringen und sich in angemessener Weise von anderen zu unterscheiden?

- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Beziehungsmanagement (Umgangsformen)

Also:
Sozial-Kommunikative
Kompetenzen



Fazit

- **Kompetenzbilanzierung**, die das Entwickeln von erforderlichen Kompetenzen einschließt, ist ein **innovatives Instrument** im Bereich der Beschäftigungspolitik -50 plus-
- Der **subjektive Nutzen** bei den Bilanzierten
 - Erhöhung der Selbstorganisationsfähigkeit – **EMPOWERMENT**- ist deutlich nachweisbar
- Dienstleister (intern, extern) sollten sich Verfahren und **Methoden** bedienen, die **national und international** anerkannt und deren Ergebnisse breit kommunizierbar sind. SOLL - IST - Vergleiche sind der Standard für Entwicklungsprozesse.

Fazit

- Regionale Insellösungen schaffen keine nationale oder sogar internationale Vergleichbarkeit. -50 plus Teilnehmer orientieren sich am Arbeitsmarkt regional, national und international
- Die CeKom - Verfahren sind kostengünstig und liefern die Ergebnisse rational
- Die Zeit der Orientierung auf „Kompetenzen“ hat sowohl für national und international agierende Unternehmen als auch für den Einzelnen längst begonnen.

Kompetenzen erkennen und entwickeln:
 Pragmatisches Vorgehen bei gleichzeitig strategischem
 Weitblick!





**Das Geheimnis des Könnens
liegt im Wollen und im Tun !**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr.habil. Manfred Lutherdt



GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG VON INNOVATIONEN UND ARBEITSORIENTIERTER BILDUNG



GIAB mbH
Schlachthofstraße 19
D-99085 Erfurt

Fon. +49 (3 61) 5 50 47-0
Fax. +49 (3 61) 5 50 47-28

Web. www.giab.de
Mail. cekom@giab.de

Geschäftsführer:
Univ.-Prof. Dr. rer. nat. habil.
Manfred Lutherdt

Dr. phil. Carola Wiegand
