

Das Verfahren KomPakt50 – Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitslose

Dr. Uwe Elsholz, Mario Gottwald (f-bb) gGmbH

Beitrag zum Workshop 5 „Tragfähige Instrumente zur Bewerberauswahl:
Profiling, Assessment und Kompetenzbilanzierung“ im Rahmen des
Kongresses „Ältere beschäftigen – eine Frage der Einstellung?! Perspektive
50plus in der Metropolregion Nürnberg am 27.09.07 in Erlangen

Gliederung

- Zielsetzungen von KomPakt50
- Entwicklungsprozess
- Instrumente/ Prozessablauf
- Erkenntnisse aus der Praxiserprobung
- Nutzen des Verfahrens

Zielsetzungen KomPakt50

Erfassung und Analyse überfachlicher Kompetenzen von älteren Arbeitslosen



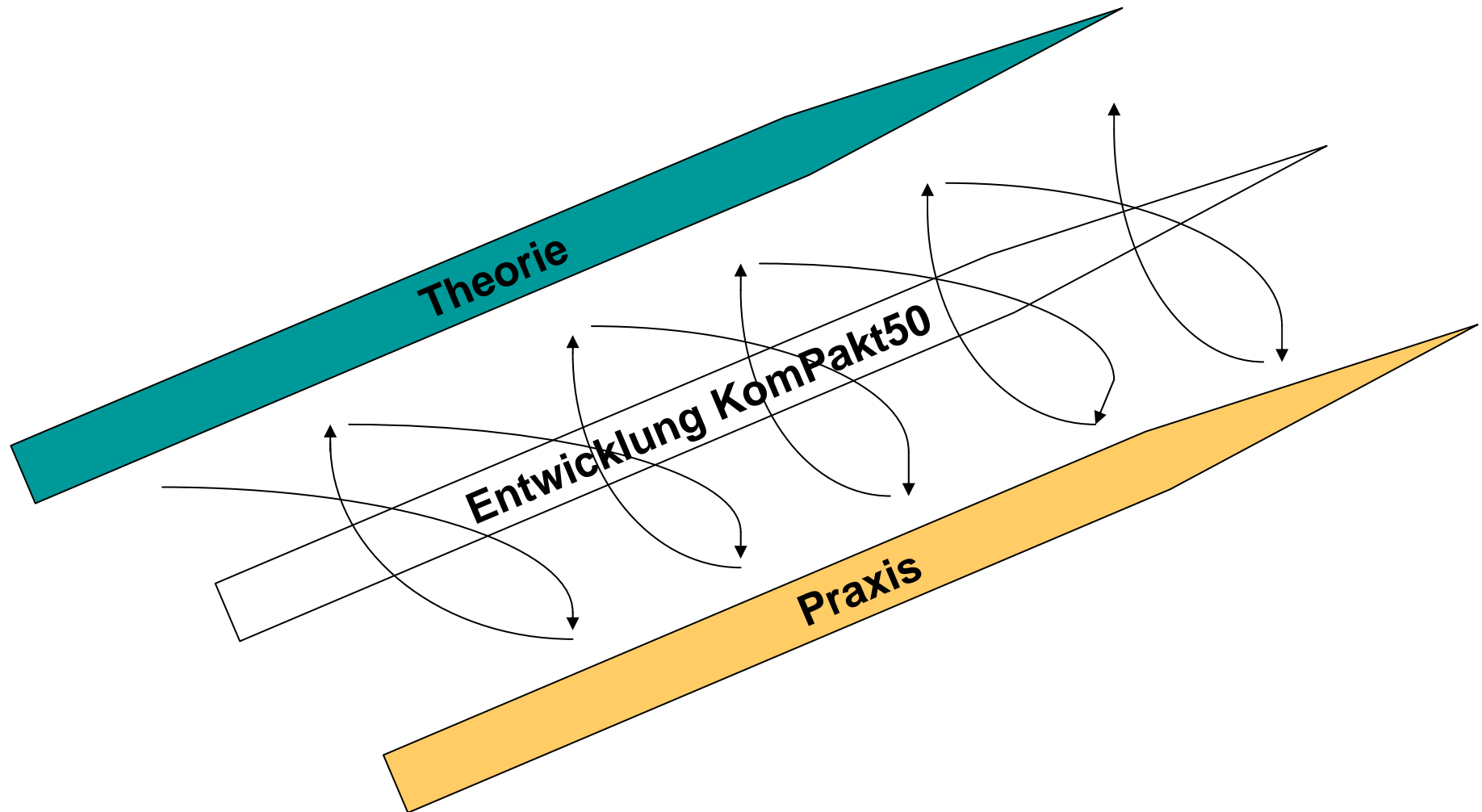
Primäres Ziel:

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

Sekundäres Ziel:

Optimierung individueller
Beratung, Qualifizierung und
Kompetenzentwicklung

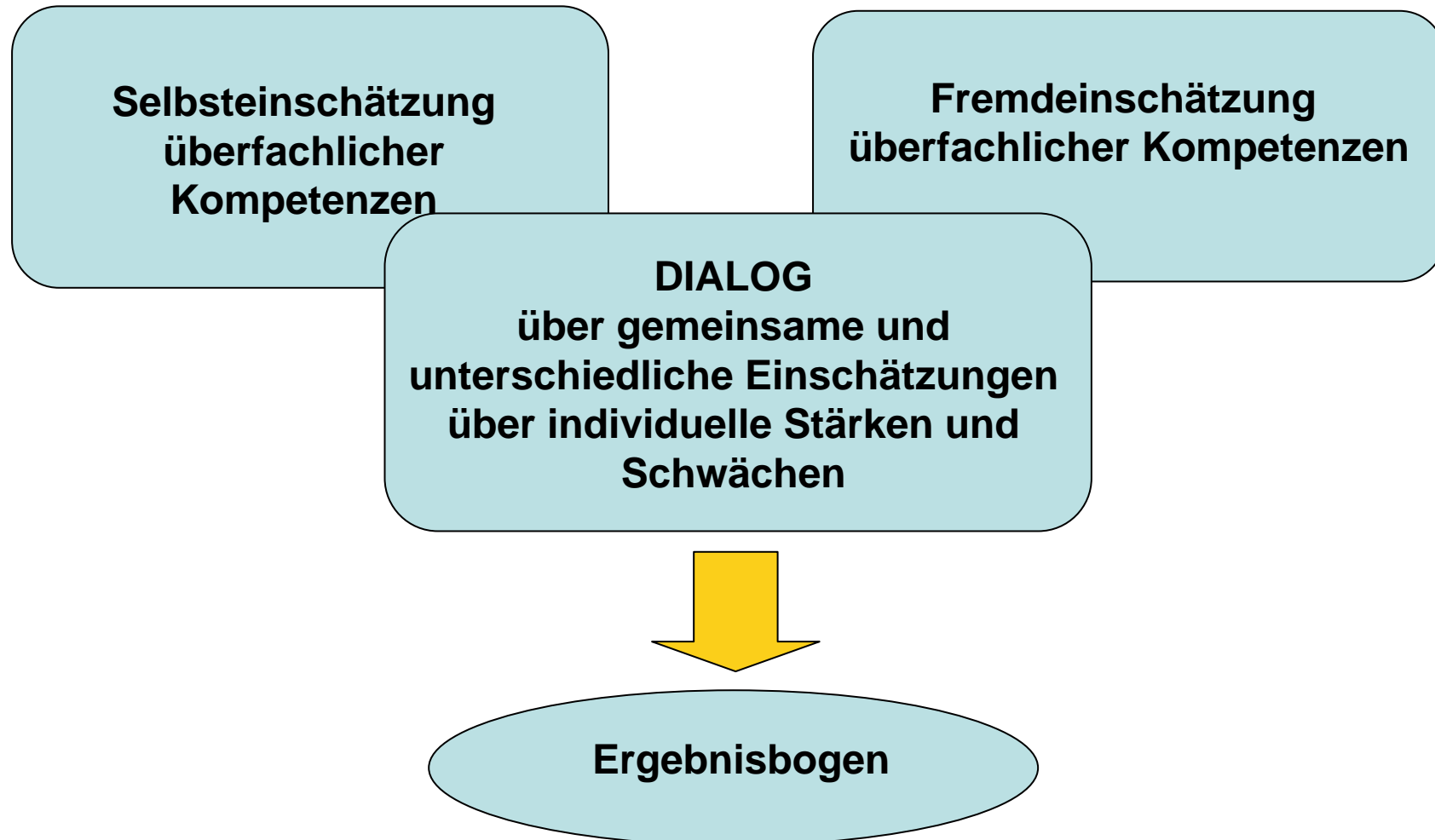
Zyklischer Entwicklungsprozess



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 (inkl. Reflexionsworkshop und Nachbefragung von TN und Trainern) im Rahmen der AktivFirma im Februar 2007
- Bundesweiter Expertenworkshop (und Vergleich mit anderen Verfahren zur Kompetenzbilanzierung älterer Arbeitsloser) im März 2007
- Überarbeitung und erneuter Einsatz im Regelverfahren

Prozessablauf



Fremdeinschätzungsbogen

	stimmt voll und ganz 😊😊	😊	☹️	stimmt überhaupt nicht ☹️☹️	Keine Beurteilung möglich
Gesundheitsbewusstsein					
Der TN achtet auf eine gesunde Ernährung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der TN sorgt dafür, dass er sich ausreichend bewegt (z.B. regelmäßig spazieren gehen/ Sport treiben).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der TN beugt Erkrankungen durch medizinische Vorsorgeuntersuchungen vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn der TN gesundheitliche Probleme hat, geht er zum Arzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn der TN wegen gesundheitlicher Probleme in Behandlung ist, hält er sich an die Ratschläge und Anweisungen des Arztes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstdarstellungsfähigkeiten					
Der TN weiß, wie er auf andere wirkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der TN kann seine Stärken und Schwächen realistisch einschätzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der TN kann seine Stärken Anderen gegenüber darstellen (z.B. in Bewerbungsgesprächen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der TN achtet auf ein gepflegtes Erscheinungsbild.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der TN achtet in Bewerbungsgesprächen darauf, angemessen aufzutreten (z.B. Sprache, Kleidung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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?

Folgerungen für Bewerbungen/Bewerbungsstrategien:

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

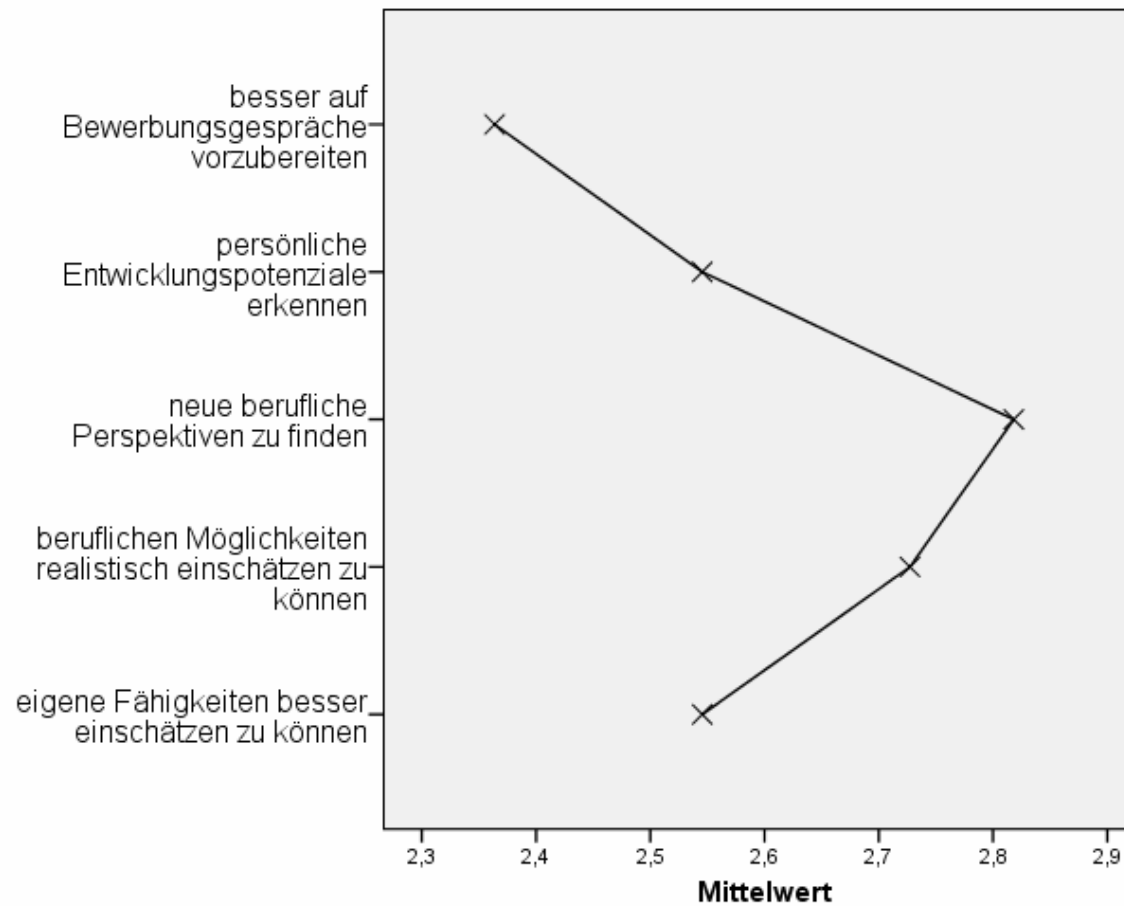
Folgerungen: Was soll besser laufen? Woran kann das überprüft werden?

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, Teilnehmer sind oft sehr selbstkritisch
- Verfahren liefert Gesprächsanlässe/ zeigt Entwicklungspotenzial und –bedarf auf
- Verfahren ermöglicht der Zielgruppe, sich im Bewerbungsprozess selbstreflektiert und sicher zu verhalten (verlässliche Präsentation für den Arbeitgeber)

Bewertung persönlicher Nutzen aus Teilnehmersicht



1 = stimmt voll und ganz / 4 = stimmt überhaupt nicht

Aus der Befragung nach der Erprobung von KomPakt50 im Februar 2007

Spezifika von KomPakt50

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

Nutzenaspekte des Verfahrens KomPakt50

	Ältere Arbeitssuchende	Bildungsträger	Träger d. Grundsicherung	Betriebe
Bereits realisiert	Reflexion und besseres Wissen über eigenes Kompetenzprofil; Bewussteres Auftreten im Bewerbungsprozess möglich	Verbesserung der Beratung und Qualifizierung durch Profilbildung		Bewerber können nach KomPakt50 eigene Kompetenzen besser darstellen; Stärken des Bewerbers werden sichtbar für den einstellenden Betrieb
	Ausbau und Festigung von Kompetenzen in Bezug auf berufliche Entwicklung und Wiedereinstieg in Arbeit			
Herausforderungen/ Weiterarbeit	Differenzierung des Instrumentes auf spezielle Zielgruppen (An- und Ungelernte, Migranten)	Ausweitung des Anwendungskontextes, z.B. stärkere Prozessbegleitung durch Fortschreibung des Kompetenzprofils innerhalb der Fördermaßnahmen	Schnittstellen zur Erfassung der Kundenstruktur und Steuerung des Integrationsprozesses (bspw. Betreuungsstufen der ARGEN); Wie kann Kompatibilität der Dokumentationssysteme hergestellt werden?	<i>Zertifizierung von/durch KomPakt50</i> Zertifizierung als anerkanntes Instrument im Rahmen der Bewerberauswahl?

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



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

Literaturhinweise

ABWF e.V. (Hrsg.) (2006): Kompetenzen bilanzieren. Auf dem Weg zu einer europaweiten Kompetenzerfassung. Münster u.a.

Elsholz, U.; Hammer, V. (i. E.): Kompetenzen bilanzieren: KomPakt50 als neues Verfahren einer zielgruppengerechten Kompetenzanalyse. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.): Integration Älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt. Bielefeld

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.