

TALENTKOMPASS NRW – Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen

Workshop

„Mitarbeiterpotentiale entdecken und entwickeln –
Kompetenzpässe im betrieblichen Alltag nutzen“

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg, 13.10.09

Vorgestellt von

Dr. Bettina Thöne-Geyer

in Zusammenarbeit mit der G.I.B. (Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung), Bottrop



Agenda

- Ziele und Grundlagen
 - Vorgehensweise und Methodik
 - Erste Forschungsergebnisse
 - Anknüpfungsmöglichkeiten für Betriebe
-



Ziele

- Beschäftigte und Arbeitssuchende bei der Bewältigung beruflicher Veränderungssituationen unterstützen
 - um so die individuell beeinflussbaren Aspekte der eigenen Beschäftigungsfähigkeit zu stärken
 - und die berufliche Gestaltungskompetenz zu unterstützen
-



Grundlagen: Kompetenzdefinition

- Konzept der übertragbaren Fähigkeiten (vgl. Bolles/Figler 1999)
 - Untergeordnet: Prozess des Kompetenzerwerbs (durch formales, non-formales, informelles Lernen)
 - Entscheidend: Kompetenzen zeigen sich im Handeln und lassen sich durch erzählbare Beispiele belegen (vgl. Bolles 2004)
 - Neben den Fähigkeiten werden außerdem Persönlichkeitsmerkmale, Werte, Interessen und Wünsche an das private und berufliche Umfeld mit gleicher Intensität in die Betrachtung mit einbezogen
-



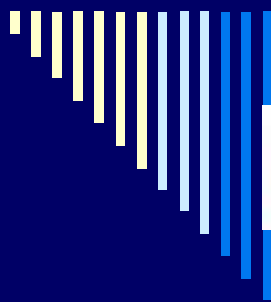
Kompetenzdefinition: OECD

- Eine Kompetenz ist die Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen.
 - Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen (...) genauso ein wie soziale und Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen).
-



Vorgehen: In fünf Schritten

1. Bilanzieren: Persönlichkeitsmerkmale, Fähigkeiten, Erfahrungen, Wissen und Kenntnisse = Kraftlinien (A)
 2. Aufspüren: Wünsche an das private und berufliche Umfeld, Interessen, Werte = Magnetfelder (B)
 3. Kompass (C): „Wo stehe ich jetzt?“, „Wo will ich hin?“, „Was ist mir wichtig?“
 4. Anpeilen (D): Potenziale werden neu kombiniert, verschiedene Tätigkeitsfelder werden entworfen
 5. Losgehen (E): Gespräche führen und einen Aktionsplan für die nächsten Schritte festlegen
-



Worum geht es?

Wie gehen Sie vor?

A. Kraftlinien

Im ersten Schritt bilanzieren Sie all das, was für Ihr tägliches Handeln wichtig ist:

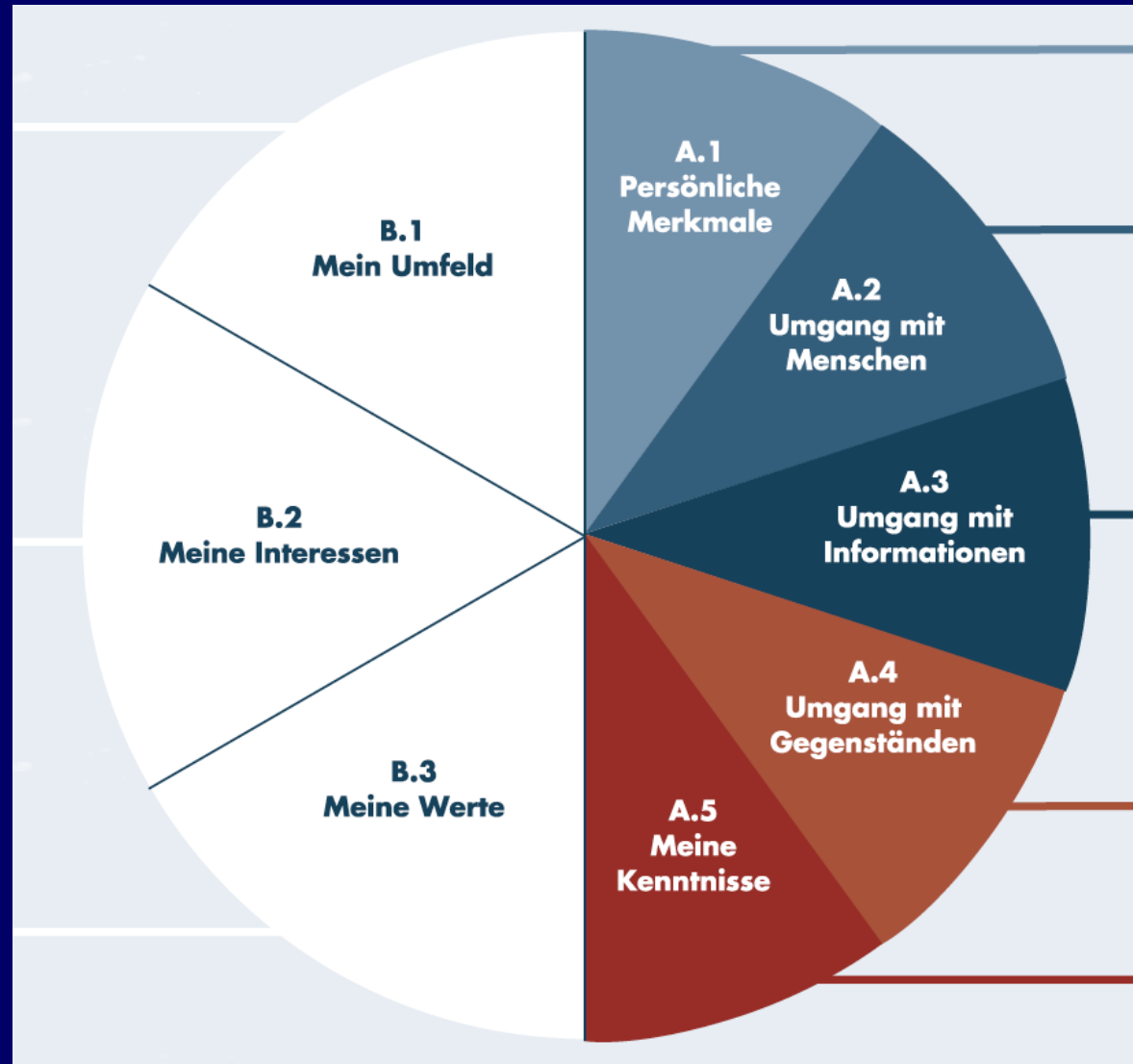
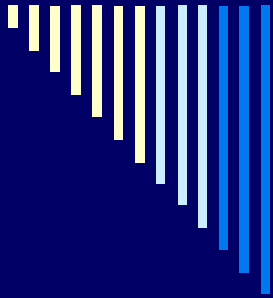
1. Ihre Persönlichkeitsmerkmale
2. Wie Sie mit Menschen umgehen
3. Wie Sie mit Informationen umgehen
4. Wie Sie mit Tieren, Pflanzen und Gegenständen umgehen
5. Ihre Erfahrungen, Ihr Wissen und Ihre Kenntnisse

Das sind Ihre persönlichen Potenziale, mit denen Sie heute Ihre Aufgaben bewältigen.

Auf den Vorderseiten der Blätter finden Sie Aussagen, mit denen Sie sich selbst einschätzen können. Auf den Rückseiten der Blätter geht es darum, wie Sie sich weiter entwickeln möchten. Kreuzen Sie jeweils an, was auf Sie zutrifft.

Auf Seite A.5 können Sie selbst sammeln und aufschreiben, was Ihnen wichtig ist. Beispiele auf der Rückseite unterstützen Sie dabei.

Kraftlinien





Leitgedanke

Radikal subjektiver Bewertungsmaßstab

- Was mache ich gerne?
- Was kann ich gut?

wird kontrastiert durch

- Fremdeinschätzung
 - Empirische Analyse des Arbeitsmarktes
-



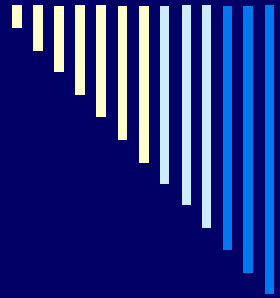
Mit anderen Worten

- Eigenes Potenzial erschließen ohne Kompetenzkategorien vorzugeben
 - Interessen, Randbedingungen und Werte einbeziehen
 - Zentrale Aspekte als Situationsaufnahme festhalten, ohne Anspruch auf Vollständigkeit und Konsistenz
 - Im Dialog (neue) Ideen für Tätigkeitsfelder und Gestaltungsmöglichkeiten entwickeln
 - Unterstützung von beruflichen und privaten Entscheidungen
-



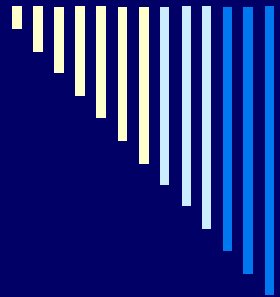
Erste Forschungsergebnisse

- Selbstreflexion über den eigenen beruflichen Werdegang
 - Motivation zum Handeln
 - Klarheit über persönliche Merkmale, Fähigkeiten, Interessen und Werte
 - Aufwertung des eigenen Könnens und eine verbesserte Selbstwahrnehmung
-



Praxis: Einsatzmöglichkeiten

- Im Rahmen von Weiterbildungsangeboten
 - In Beratungsgesprächen
 - In Betrieben
-



Anknüpfungspunkte für Betriebe

- Vorbereitung von Mitarbeiter-/innen Gespräche
- Institutionelle Veränderungen im Betrieb
- Individuelle Veränderungswünsche innerhalb eines Betriebes
- Standortbestimmung für ältere Mitarbeiter/-innen
- Individueller Veränderungswunsch in einen anderen Betrieb



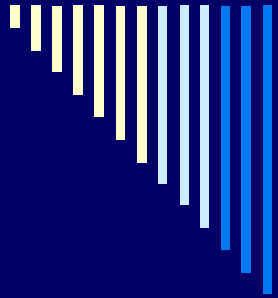
Praxis: Voraussetzungen

- Hohe Eigenmotivation erforderlich
 - Keine vorgefertigten Ergebnisse und Lösungen erwarten
 - Bereitschaft, sich Zeit zu nehmen und über eigene Vorstellungen und Ziele nachzudenken
 - Bereitschaft, auf andere Personen zuzugehen, die Unterstützung anbieten können
 - Bereitschaft, Gespräche zu führen und dafür auch selbständig Kontakte aufzubauen
-



Literatur

- Bolles, Richard N. (Originalausgabe 1972; dt. 1999; 2004): Durchstarten zum Traumjob. Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger, 7. überarb. Auflage, Frankfurt a.M./New York: Campus.
 - Bolles, Richard N./Figler, Howard (1999): The Career Counselors's Handbook, Berkeley: Ten Speed Press.
 - Landesinstitut für Qualifizierung NRW (2005): TalentKompass NRW. Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen, Hagen. Online verfügbar unter <http://www.talentkompass.de>
 - OECD (2003): Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations. Paris.
 - Voelzke, Reinhard (2007): TalentKompass NRW – Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen. In: Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart: Schaffer-Poeschel, 2. Aufl., S. 439 – 458.
-

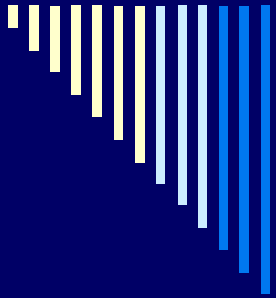


Downloads

des TalentKompass NRW

www.talentkompass.de

www.gib.nrw.de



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
