

## Visualisierung von Kompetenzen

# «Ich kann mehr, als ich weiss»

Mit einer Kompetenzenbilanz lassen sich persönliche Fähigkeiten ausloten und die in Alltag und Beruf erworbenen Kompetenzen systematisch dokumentieren. Mit der Bewusstmachung der eigenen Stärken werden gute Voraussetzungen für eine Neuorientierung geschaffen.

Von Rolf Murbach, Amt für Jugend und Berufsberatung, Berufsberatung Kanton Zürich.

– Um die eigene Laufbahn aktiv zu gestalten, ist es wichtig, die persönlichen Stärken zu kennen – im Berufsalltag und besonders in Phasen der Stellensuche oder der Neuorientierung. Hier setzt die Kompetenzenbilanz an. Sie bringt Fähigkeiten ans Licht, und wer sich ihr stellt, gewinnt Selbstvertrauen und erarbeitet sich eine Grundlage, um berufliche Ziele zu formulieren und zu verfolgen. Sie ist ein beliebtes Instrument für eine Standortbestimmung und Laufbahnentwicklung, wird aber auch als Vorbereitung auf ein Entwicklungsgespräch innerhalb eines Unternehmens oder als Ergänzung der Bewerbungsunterlagen sowie als Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche eingesetzt.

Angeboten werden Kompetenzenbilanzierungen von privaten und öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen und Institutionen der Erwachsenenbildung – oft in Form von Seminaren. Eine Kompetenzenbilanzie-

rung kann aber auch im Rahmen von Einzelgesprächen stattfinden.

### Zwei häufige Methoden

Die meisten Anbieter arbeiten mit dem standardisierten Kompetenzenmanagement-Verfahren von CH-Q oder dem Kompetenzenportfolio nach Effe (vgl. Kasten). Viele Anbieter haben das sehr detaillierte CH-Q nach ihren eigenen Bedürfnissen modifiziert. «Wir haben ein eigenes Instrument entwickelt», sagt Beatrice Kutter, Leiterin Kompetenzenbilanz Kanton Zürich. «Früher haben wir die Kompetenzen vorwiegend chronologisch aus der Biografie herausgearbeitet. Heute gehen wir häufig assoziativ vor, geleitet durch persönliche Werte und Interessen.» Zudem schliesse das Seminar mit einem persönlichen Gespräch mit einer Berufs- und Laufbahnberaterin ab. Dieses Gespräch unterstütze die Teilnehmenden, ihre Erkenntnisse aus dem Seminar auch wirklich umzusetzen. →

### CH-Q und Effe

Bei CH-Q stand am Anfang eher das Sammeln, Sichtbarmachen und Benennen von Kompetenzen in strukturierter Form im Zentrum (CH-Q-Ordner). Die Leute erarbeiteten sich ihre Ordner alleine oder mit Unterstützung eines Coaches. CH-Q hat seine Wurzeln in der Deutschschweiz.

Der Ansatz von Effe hat seinen Ursprung in der Romandie («bilan de compétences»). Die Portfolio-Kurse nach Effe waren von Beginn weg als prozessorientierte Gruppenkurse konzipiert, in denen die Visualisierung eine wichtige Rolle spielt. Datensammlungen (Portfolio-Ordner) sind die Produkte dieses Prozesses. Inzwischen werden einige dieser gruppenspezifischen Methoden auch bei CH-Q-Kursen angewendet.

### Kompetenzenbilanzierung und Validierungsverfahren

Die Bilanzierung von Kompetenzen erfolgt auch im Rahmen von Validierungsverfahren. Die beiden Begriffe sind aber nicht gleichbedeutend. Ein Validierungsverfahren führt im Unterschied zu einer Kompetenzenbilanzierung zu einem formalen beruflichen Abschluss. Validierungsverfahren gibt es für viele Berufe. Eine Übersicht aller Berufe und der Kantone, die Validierungsverfahren anbieten, findet man im Internet unter [www.validacquis.ch](http://www.validacquis.ch).



Das Visualisieren von Kompetenzen hat positive Effekte.

Die Berufsberatung Kanton Zürich bietet unter dem Titel «Ich kann mehr, als ich weiss» Kompetenzenbilanz-Seminare an. Die Veranstaltungen finden an zwei ganzen und zwei Halbtagen statt, verteilt über mehrere Wochen. Die Teilnehmenden setzen sich mit ihrer Biografie auseinander. Sie lernen, wie sie ihre Fähigkeiten als solche wahrnehmen, erfassen und aussagekräftig dokumentieren können. Es kann sich dabei auch um Kompetenzen handeln, die sich die Teilnehmenden ausserhalb der formalen Bildung erworben haben.

Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung begleiten die Teilnehmenden. «Viele Kompetenzen eignen wir uns im Berufsalltag, im Familienleben, bei der Ausübung eines Hobbys, bei ehrenamtlichen Tätigkeiten oder in einem politischen Amt an», sagt Kutter. «Häufig sind uns diese Fähigkeiten aber kaum bewusst. Wir erleben sie als selbstverständlich.» Die Berufsberatung Kanton Zürich bietet pro Jahr vier Seminare mit insgesamt 40 bis 50 Teilnehmenden an. Auffallend sei, dass sich das Publikum verändert habe. «Wir haben Teilnehmende aus ganz unterschiedlichen Berufsgruppen, vermehrt auch Hochschulabsolventinnen und Männer. Sie fühlen sich offenbar angesprochen durch die Begriffe Kompetenz und Bilanz», sagt Kutter.

#### **Austausch bewirkt neue Ideen**

Ein Charakteristikum der Seminare ist der Austausch. Die Teilnehmenden generieren gemeinsam Ideen, arbeiten in Gruppen und geben sich Feedbacks. Dies wird offenbar geschätzt. «Der Austausch bringt sehr viel, man kommt auf unerwartete Ideen. Und ich war erstaunt, wie schnell sich unter den Teilnehmenden ein relativ grosses Vertrauen entwickelt hat», sagt Dalmazio Pacozzi. Der 51-jährige arbeitet als HR-Spezialist bei einer Grossbank im Ausbildungsbereich. Bis anhin verlief seine Karriere eher zufällig, entwickelte sich aus Optionen gleichsam

## **Aufbau eines Kompetenzseminars (Beispiel)**

### **Schritt 1 – Erarbeiten der Kompetenzen**

In einer Biografiearbeit beleuchten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ihre Erfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen und stossen auf ihre Kompetenzen. Auch andere Methoden – die Teilnehmenden holen beispielsweise Fremdbeurteilungen ihrer Stärken ein – dienen dem Sammeln der Kompetenzen.

### **Schritt 2 – Reflektieren**

Parallel zu Schritt 1 werden die Teilnehmenden mit Übungen unterstützt, um ihre persönlichen Schwerpunkte und vorhandenen Kompetenzen zu erkennen. Sobald sie entdecken, welche Schwerpunkte sie für die Zukunft setzen möchten, erforschen sie ihre Biografie gezielt im Hinblick auf diesen neuen Fokus.

### **Schritt 3 – Fazit**

Aus der erarbeiteten Sammlung von Kompetenzen und den Erkenntnissen bezüglich zukünftiger Schwerpunkte ziehen die Teilnehmenden Schlussfolgerungen. Sie planen konkrete nächste Schritte.

### **Schritt 4 – Umsetzung**

Im Gespräch mit einer Fachperson erhalten die Teilnehmenden eine Rückmeldung zu ihren Kompetenzen und besprechen das weitere Vorgehen.

[www.kompetenzenbilanz.zh.ch](http://www.kompetenzenbilanz.zh.ch)

von selbst. Nun wollte er sich nicht mehr «einfach treiben lassen», sondern bewusst einen Weg einschlagen. «Ich wollte Klarheit über meine Kompetenzen und eine Auslegeordnung.» Pacozzi hat das Seminar als hilfreich erlebt: «Beim Zusammentragen der Erfahrungen gibt es keine Restriktionen. Man sammelt aus verschiedenen Lebensbereichen, schaut, was zusammengehört, und kommt durch verschiedene Verfahren zur Essenz seiner Kompetenzen.» Der Prozess sei nachhaltig. Durch die Verschriftlichung seiner Kompetenzen und eine Präsentation in der Gruppe lege man sich fest. «Das hat eine starke Kraft», berichtet Pacozzi.

#### **Heterogene Zielgruppen**

Es gibt in der Schweiz zahlreiche Anbieter und Arten von Kompetenzenbilanz-Seminaren: als Begleitveranstaltungen bei einem Validierungsverfahren oder wie geschildert als Laufbahnseminar und Standortbestimmung – unter anderem für spezifische Zielgruppen, zum Beispiel im Gesundheitsbereich. «Wie die Kurse ausgestaltet sind, hängt auch vom Leiter oder der Leiterin ab», erklärt Ur-

sula Briner-Bläuer. Die Berufs- und Laufbahnberaterin bietet seit Jahren Kompetenzenbilanz-Seminare im Kanton Bern an, zuerst nach CH-Q, jetzt nach Effe. Ihre Seminare sind, wie sie sagt, stark prozess- und ressourcenorientiert, und sie stellt fest: «Das Erstellen eines persönlichen Kompetenzprofils und das Visualisieren respektive Verbalisieren der Erkenntnisse führt bei den Teilnehmenden in verschiedenen Bereichen zu positiven Effekten: Der Selbstwert wird gestärkt, die Teilnehmenden packen ihre Berufs- und Lebensgestaltung häufig neu an, und allgemeine Sozial- und Handlungskompetenzen werden aktiviert.» Auch Briner-Bläuer arbeitet mit heterogenen Gruppen. Zu den Teilnehmenden zählen unterschiedliche Berufsleute, Wiedereinsteigerinnen, Arbeitslose, Frauen und Männer, die sich neu orientieren wollen. Briner-Bläuer bietet aber auch zielgruppenspezifische Seminare an. In einer Veranstaltung arbeitet sie nur mit 18- bis 25-Jährigen ohne Erstabschluss, und seit Kurzem führt sie das Seminar «Kompetenzenbilanz 50plus» durch. –