

Kompetenzbilanzierung zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit

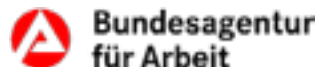
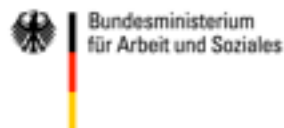
Prof. Dr. Claas Triebel

PerformPartner PartG

Hochschule für Angewandtes Management Erding

MigraNet – Das Landesnetzwerk Bayern im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) wird finanziert von:

MigraNet wird koordiniert von:



Warum arbeiten Menschen (für Unternehmen)?

- Um ihren Lebensunterhalt zu verdienen
- Um soziale Kontakte zu knüpfen
- Um eine sozial nützliche Aufgabe zu haben
- Um Anerkennung zu erfahren
- Um sich zu entwickeln
- ...

Arbeit braucht Rahmenbedingungen - Verträge

Warum brauchen wir einen psychologischen Vertrag?

„Unsere Wirtschaft, und zwar sowohl die der öffentlichen wie die der privaten Erwerbsbetriebe ... beruht zu einem großen Teil darauf, daß freiwillig mehr geleistet wird als durch die Dienstanweisung verlangt und durch den Lohn entgolten wird. Man kann behaupten, daß kein Brief bestellt, kein Eisenbahnzug richtig ankommen würde ohne freiwillige Mehrleistung.“

(Wladimir Eliasberg, 1926, S. 270)

Arbeitsverträge

- gibt es als formale Verträge
- und als psychologische Verträge
- Jeder Arbeitsvertrag wird durch einen psychologischen Vertrag ergänzt

Der Traditionelle Psychologische Vertrag

Der traditionelle psychologische Vertrag sah im Tausch gegen die Leistung und Loyalität des Arbeitnehmers die Zusicherung von Beschäftigungssicherheit vor.

Der Neue Psychologische Vertrag

Der Kerngedanke des „neuen“ psychologischen Vertrages bezieht sich auf den Tausch von Loyalität und Leistungsbereitschaft gegen die Möglichkeit, die eigene Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen der Arbeit zu erhalten und zu erhöhen.

(vgl. Lombriser & Lehmann)

Warum Kompetenzen?

- Der formale Vertrag enthält Anforderungen und Aufgaben, zu deren Erfüllung Personen Qualifikationen haben müssen
- Der psychologische Vertrag erfordert Kompetenzen
- Ohne Kompetenzen funktioniert kein Unternehmen
- Kompetenzen sind Fähigkeiten mit offenen, verwirrenden, unklaren Situationen selbstorganisiert umgehen zu können

Warum brauchen Unternehmen Kompetenzen?

- Unternehmen sind erfolgreich wenn sie kompetente MitarbeiterInnen haben
- Kompetente Mitarbeiter sind solche MitarbeiterInnen, die die Gelegenheit haben sich zu entwickeln und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen
- Unternehmen sind erfolgreicher als andere Unternehmen, wenn sie ihre MitarbeiterInnen mehr fördern als andere Unternehmen
- Wie können Unternehmen die Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen fördern? Wie können sie ihre Beschäftigungsfähigkeit fördern?

A photograph of a runner in a starting crouch on a track. The runner is wearing a white tank top and black shorts. The track is purple and yellow. In the background, there are many hurdles with yellow and white tops and blue bases. The hurdles are arranged in a long line, creating a perspective effect.

Employability / Beschäftigungsfähigkeit

= ein Prozess der aktiven Gestaltung
der eigenen Laufbahn

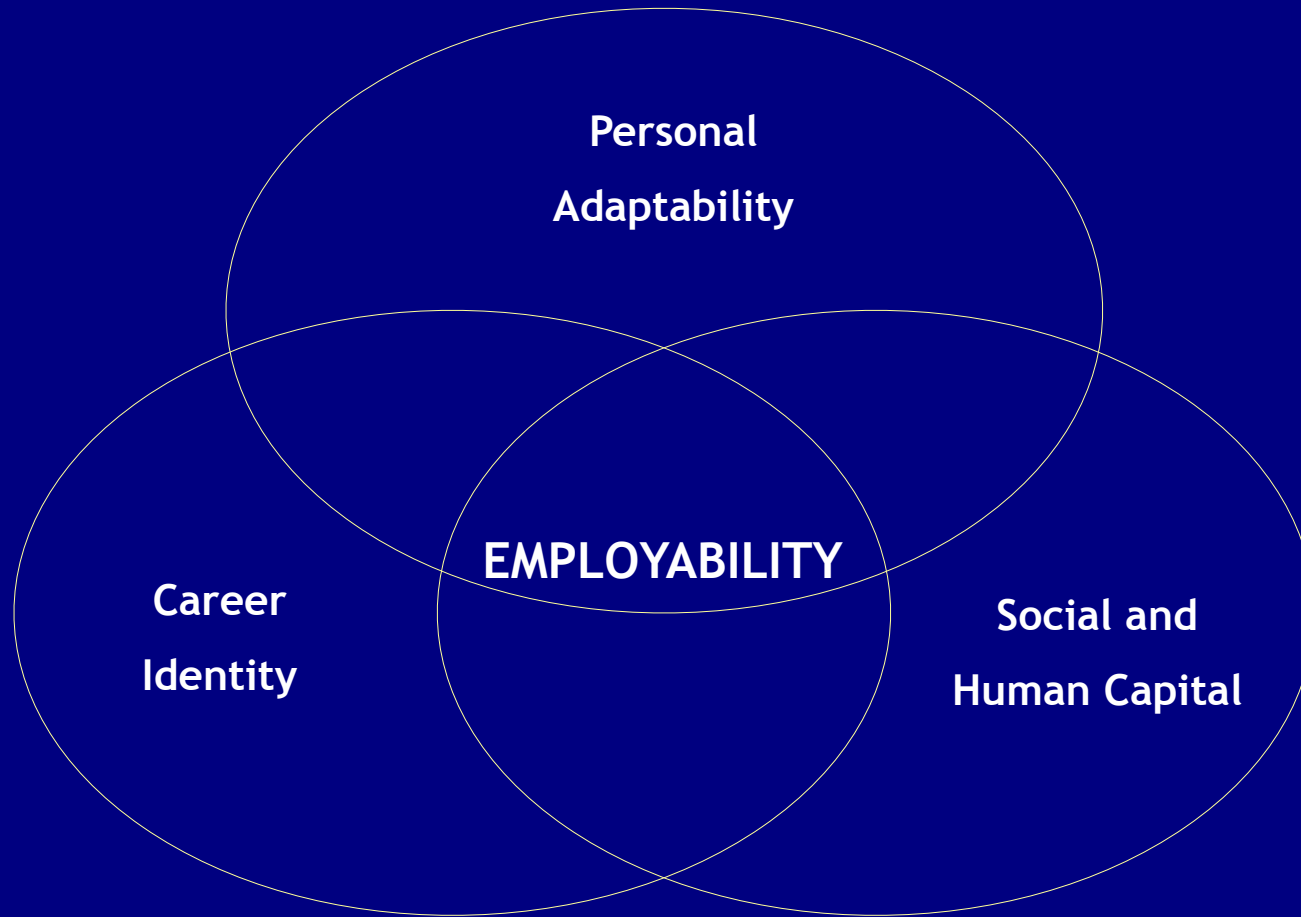
Beschäftigungsfähigkeit

Das Modell von Fugate, Kinicki & Ashforth (2004)

„Beschäftigungsfähigkeit ist eine Form der Anpassungsfähigkeit, die Arbeitsnehmer dazu befähigt Karrieremöglichkeiten zu erkennen und wahrzunehmen.“

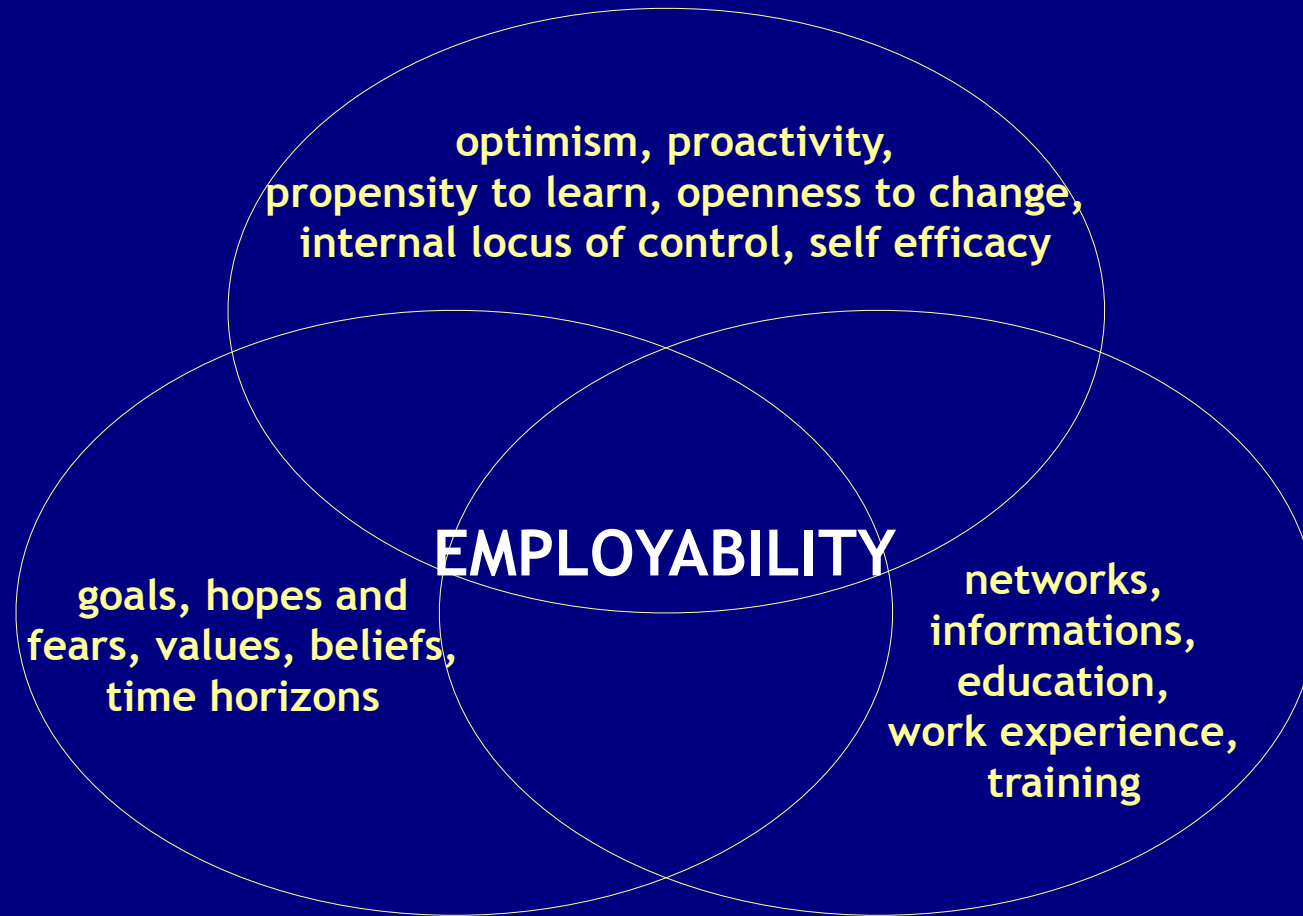
Employability

Das Modell von Fugate, Kinicki & Ashforth (2004)

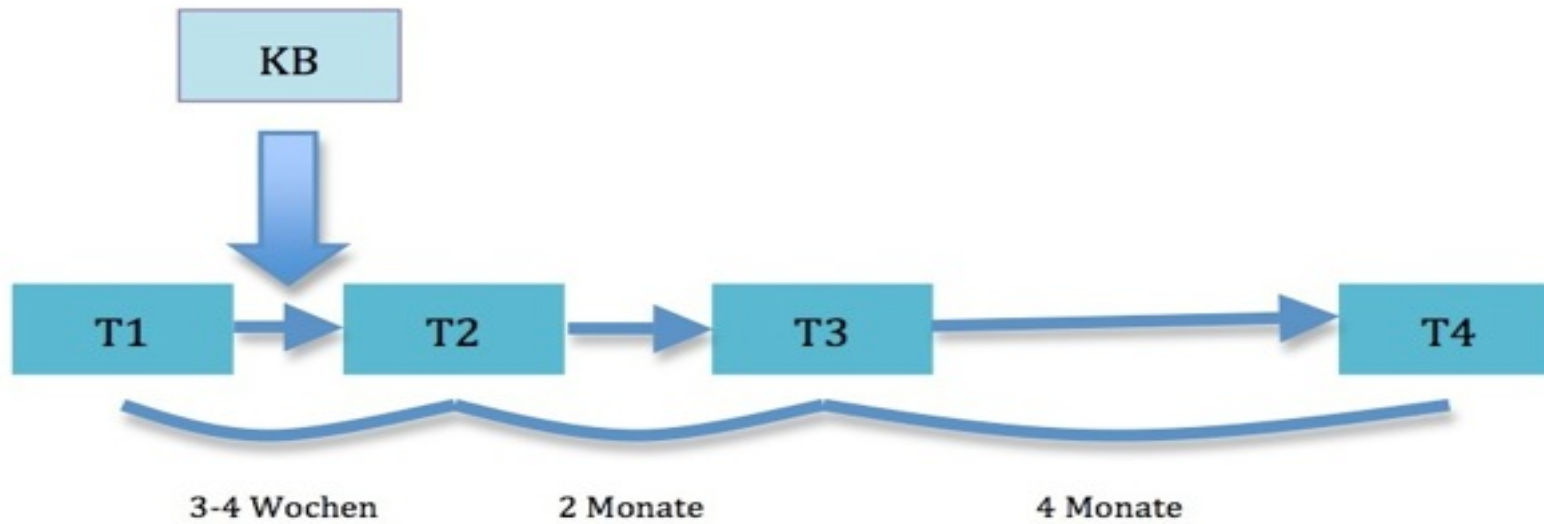


Employability

Das Modell von Fugate, Kinicki & Ashforth (2004)



Evaluation



Kompetenzbilanzierung zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit

Beispiel - Kompetenzenbilanz

- Entwickelt 2003 von PerformPartner
- Einsatz seit November 2003
- Bisher ca. 10.000 TeilnehmerInnen
- Schulung von 300 Coaches in D-A-CH
- In Kooperation mit dem Zukunftszentrum Tirol entwickelt
- Umfangreiche wissenschaftliche Begleitung der Kompetenzenbilanz

Ziele der Kompetenzenbilanz

- Die TeilnehmerInnen
- erkennen ihre Stärken und Entwicklungspotenziale größeres Selbstbewusstsein und höheres Selbstwertgefühl
- können Ihre Arbeitszufriedenheit sowie Motivation und Erfolg steigern, weil sie entsprechend ihrer Fähigkeiten und Präferenzen eingesetzt werden können
- können neue Tätigkeitsfelder erschließen
- können ihre Karrierechancen bzw. ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt verbessern

- → Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

Ergebnisse der Evaluation

- 6 Monate nach der Kompetenzenbilanz (n=144)
- Verbesserte Stressverarbeitung
- Einholen sozialer Unterstützung
- Gedankliche Weiterbeschäftigung
- Höhere Proaktivität
- Erhöhte internalisierte Kontrollüberzeugungen
- Höhere generalisierte Selbstwirksamkeitserwartungen
- Geringeres subjektives Belastungsempfinden
- Hohe Zufriedenheit
- Höheres Einkommen gegenüber parallelisierter Kontrollgruppe (n=900)

KomBI-Laufbahnberatung **Kompetenzorientierte, Biografisch, Interkulturell**

- IQ-Projekt seit 2008
- Trägerverbund aus Tür an Tür gGmbH, GAB München, VIA Bayern e.V., Sozialreferat München, PerformPartner München
- seit 2008
- Ziel: Ergebnisse der Evaluation der Kompetenzenbilanz auf den Bereich MigrantInnen umsetzen
- Fortbildung für Beraterinnen und Berater, die mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten
- Probleme der Kompetenzenbilanz
 - starrer Ablauf
 - hoher Zeit und Kostenaufwand
 - erfordert hohes Sprachniveau auf Seiten der TeilnehmerInnen
 - enthält keine interkulturelle Sensibilisierung

KomBI-Modell - KomBI-Kernelemente

Kernelement	Instrumente/ Tools	Wirkprinzip
Biografische Arbeit	diverse	Prozessuale Aktivierung - Erleben
Tätigkeitsanalyse	diverse	Ressourcenaktivierung - Erkennen
Belegen von Kompetenzen	diverse	Intentionsveränderung - Erkennen/ Wollen
Formulieren von Zielen und Festlegung nächster Schritte	diverse	Intentionsrealisierung - Wollen/Machen

Die Fortbildung zum/r KomBI-LaufbahnberaterIn

- 10 Tage Fortbildung
- Schulung in Kompetenzfeststellungstools
- Selbsterfahrung
- Supervision
- Baukastensystem für Kompetenzfeststellung und kompetenzorientierte Beratung
- Interkulturelles Training bzw. Anwendung von Beratungsmethoden mit Menschen unterschiedlicher Herkunft

Referenzen - Kompetenzenbilanz

- Einsatz in Unternehmen zur kompetenzorientierten Personalentwicklung
- VW Coaching
- DEKRA Akademie
- Einsatz als Outplacement-Methode
- Beratung von ExistenzgründerInnen
- Beratung von Arbeitslosen
- Beratung von WiedereinsteigerInnen
- ...

Referenzen - KomBI

- Amt für Wohnen und Migration am Sozialreferat der LH München
- IG Initiativgruppe Interkulturelle Begegnung und Bildung e.V.
- zahlreiche Jobcenter
- zahlreiche Volkshochschulen
- DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH, Bad Aibling und München
- ProfeS GmbH Germersheim
- IWB Landau
- Universität Augsburg
- Euro-Trainings-Centre e.V.
- Haus International e.V. Landshut
- Beratungsstelle für Alleinerziehende Günzburg
- HWK Augsburg
- Berufsförderungswerk München
- bfi Oberösterreich
- Gesellschaft für berufliche Förderung Aschaffenburg

Weiteres

- Team von Wissenschaftlicher Leitung und MultiplikatorInnen
- Wünschenswert: Verbreitung des KomBI-Ansatzes als integrativem Schulungskonzept für Kompetenzbilanzierung und Laufbahnberatung - vereint gängigen Ansätze. „Wer KomBI kann, kann auch alles andere“
- Wünschenswert: Wissenschaftliche Evaluation der KomBI-Prozesse
- Wünschenswert: Verstetigung der KomBI-Infrastruktur
- Ziel: KomBI-Laufbahnberatung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit etablieren

Veröffentlichungen

