

„Stand der Entwicklung und Perspektiven der Anerkennung und Validierung nicht formeller Lernleistungen in Deutschland, Frankreich, Österreich und der Schweiz

Referat von Bertram Wolf, Geschäftsführer Zukunftszentrum Tirol

Was löst die Kompetenzenbilanzierung bei denen aus, die sie machen?

Kompetenzen und Stärken

Die Kompetenzenbilanz wurde vor drei Jahren am Zukunftszentrum Tirol entwickelt, um nicht-zertifizierte Kompetenzen und Stärken der Menschen sichtbar zu machen. Das Ziel war auch Menschen in einen intensiven Reflexionsprozess zu bringen und ihnen damit, als erstes direktes Ergebnis, am Arbeitsmarkt neue Perspektiven zu eröffnen. Darüber hinaus, eröffnen sich den Menschen auch in ihrem Leben generell neue Horizonte.

Unausgeschöpfte Potenziale

Wichtig war uns, unausgeschöpfte Potenziale zu aktivieren und dies mit einem Verfahren zu tun, dessen Energie nachhaltig wirkt und nicht – wie das oft bei sehr kurzfristigen Methoden der Fall ist – nach einigen Tagen sofort wieder verpufft.

Ich möchte ihnen einen kurzen Überblick geben, wie die Kompetenzenbilanz funktioniert. damit zur höheren Bildung in den Fachhochschulen und Universitäten.

Prozessschritte der Kompetenzenbilanz

Die Kompetenzenbilanz ist ein Prozess bestehend aus Selbstreflexion und Coachingeinheiten. Wir arbeiten ausschließlich biografisch, ohne den Einsatz von Eignungsdiagnostik. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer müssen viel zu Hause arbeiten und besprechen die Ergebnisse dieser Selbstreflexion dann in drei mal zwei Stunden dauernden Sitzungen mit ihrem persönlichen Coach. Die Kompetenzenbilanz wird von uns auch als Gruppenverfahren angeboten, die Besprechung der Einsichten und Ergebnisse erfolgt dann gemeinsam in der Gruppe.

Biografische Sammlung Prozessschritte der Kompetenzenbilanz

Der erste Schritt einer Kompetenzenbilanz ist die Erstellung einer **biografischen Sammlung**. Als erster Schritt in die Reflexion (für viele ist es überhaupt das erste Mal, dass sie über ihr Leben reflektieren), geht es darin um die Werte, die jemand von seinen Eltern, Freunden etc. mitbekommen hat und die sich im Laufe des Lebens in einem Menschen angereichert haben. Werte spielen eine zentrale Rolle in unserem Handeln.

Lebensprofil

Das Lebensprofil. Hier stellen sie die wichtigsten Stationen ihres Lebens dar - also Familie, Freunde, Beruf, Ausbildung, Hobby; die Brüche in der Biographie und die großen Lebenserfolge. Dieser Prozessschritt dient dazu einen Überblick zu gewinnen und sich selbst klar zu machen, dass es oft die Lebensbrüche sind, die die größten Lerngelegenheiten sind.

Fertigkeitsanalyse

Die Fertigkeitsanalyse. Hier beschreiben die TeilnehmerInnen der

Was löst die Kompetenzenbilanz bei denen aus, die sie machen?

Kompetenzenbilanz ganz genau und detailliert ihre Fertigkeiten.

Dazu ein simples Beispiel: „Telefonieren“: meist bekommt man von den TeilnehmerInnen zuerst die Antwort, „ja wie man eben so telefoniert“. Die Frage ist aber: Was machen sie genau? Sie bereiten sich vor, informieren sich, versuchen am Telefon schnell einen Kontakt herzustellen, notieren das Wichtigste, stellen eine persönlich Beziehung her, müssen eventuell mit Beschwerden umgehen können, usw.

Vier Arten von Kompetenzen

Aus den Fertigkeiten in den verschiedenen Kontexten entstehen die übergeordneten Kompetenzen: soziale, methodische, persönliche und fachliche.

Beispiele Fertigkeiten - Kompetenzen

Beruf: - Kundenbetreuung Rezeption im Hotel XY – 3 Jahre in Eigenverantwortung

Freizeit: - auf Wünsche der Vereinsmitglieder des Reitvereins eingehen – Obfrau des Reitvereins

Familie: - Zuhören und Eingehen auf Partner und Kinder

Daraus entstehende Kompetenz: kundenorientiertes Handeln.

Lebenslauf mit Kompetenzen

Aus den vorherigen Prozessschritten aufbauend wird ein kompetenzorientierter Lebenslauf erarbeitet, basierend auf dem standardisierten Lebenslauf der EU.

Ein weiterer Abschnitt wird dem Thema Selbst- und Fremdeinschätzung gewidmet.

Aktionsplan nach der Kompetenzenbilanz

Wenn die Stärken, Kompetenzen und Wünsche klar erkannt und formuliert wurden, wird zusammen mit dem Coach ein ganz genauer Aktionsplan für die nächsten Schritte erstellt.

Zum Abschluss bekommen sie vom Zukunftszentrum Tirol eine schriftliche **Kompetenzenbilanz** in Form einer Beschreibung, reduziert auf das Wesentliche und eingeteilt in vier Kompetenzfelder: fachliche, soziale, persönliche und methodische Kompetenzen.

1.600 Menschen haben an Kompetenzenbilanz teilgenommen

Die Kompetenzenbilanz ist einen Erfolgsgeschichte: bislang haben über 1.600 Menschen dieses Angebot angenommen und ihre persönliche Kompetenzenbilanz gezogen.

PSYCHOLOGISCHE EVALUATION

Wir haben die Kompetenzenbilanz sehr umfangreich wissenschaftlich evaluieren lassen. Etwa 1000 Teilnehmende wurden zu vier verschiedenen Zeitpunkten befragt.

Evaluation der Nachhaltigkeit

Vor der Kompetenzenbilanz, direkt danach, zwei Monate später und ein halbes Jahr später. Das Ziel war es einerseits, die Nachhaltigkeit des Verfahrens aus psychologischer Sicht festzustellen und andererseits die Prozessschritte von den TeilnehmerInnen beurteilen zu lassen.

Kurz zur Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

- 98 % der Teilnehmenden beurteilen die Methode positiv.
- 92 % erachten die Zusammenarbeit mit dem Coach als besonders positiv.
- 86 % empfehlen die Kompetenzenbilanz aktiv weiter

96 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beurteilen das Lebensprofil als wertvolles Instrument.

Schriftversion für Bewerbungen

Die schriftliche Kompetenzenbilanz war zu Beginn noch sehr umfangreich. Die Teilnehmenden wollten daher lieber eine prägnante, gut überschaubare Version, die sie auch bei Bewerbungen beilegen können.

Was löst die Kompetenzenbilanz bei denen aus, die sie machen?

Psychologische Wirkungen

Lassen sie mich zuerst eine kurze Geschichte erzählen über eine Teilnehmerin:

Eine Hebamme und Intensivkrankenschwester ist zu uns gekommen mit ziemlichen klaren Anzeichen von „Burn out“. Auf die Frage, an was sie erkennt, ob für sie die Kompetenzenbilanz positiv ist, kam eine klare und unmissverständliche Aussage: Wenn ich nach der Kompetenzenbilanz wieder die Energie und das Feuer habe, wie vor 20 Jahren.

Die Kündigung wird zum Einstellungsgespräch

Kurz nach der Kompetenzenbilanz war aber kein Feuer und gleichviel Energie als vorher vorhanden. Es war auch Enttäuschung da. Allerdings hat der Prozeß weiter gewirkt und es hat gearbeitet in ihr. Nach zwei Monaten hat sie sich durchgerungen als Hebamme zu kündigen. Im Kündigungsgespräch konnte sie klar formuliert was sie will. Das Kündigungsgespräch wurde somit zu einem Einstellungsgespräch: sie hat auf der Stelle einen Job im Management der Privatklinik bekommen. Wieder zwei Monate später wurde die Privatklinik zugesperrt. Sie bekam ein Angebot, als Hebamme wieder in einem anderen Krankenhaus zu arbeiten. Das hat sie abgelehnt, weil sie wußte was sie wollte und was sie nicht mehr wollte.

Einige Zeit später, das weiß ich jetzt nicht mehr genau, hat sie ein Angebot der Innsbrucker Universitätsklinik bekommen, als Assistentin der ärztlichen Direktion.

Dort arbeitet sie seit 2 Jahren, hat sich weitergebildet und weiterentwickelt.

Kompetenzenbilanz wirkt nachhaltig

Was ich damit sagen will, ist, dass Prozesse nicht immer sofort wirken, sondern in vielen Fällen wirken sie verzögert. Es gehen nicht alle nach der Kompetenzenbilanz hinaus und schreien „Hurra“. Sondern die Kompetenzenbilanz ist eine Standortbestimmung und dann müssen die TeilnehmerInnen selbst aktiv werden und aktiv bleiben.

Nun zu den psychologischen Wirkungen nach einem halben Jahr: (Wir hatten natürlich auch eine Kontrollgruppe).

Proaktivität

- **Proaktivität:** das heißt, die Teilnehmenden gehen wesentlich aktiver und gestaltender auf Probleme und Aufgabenstellungen zu als vorher und im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Bsp: Abteilungsleiter: ein Abteilungsleiter einer Türen- und Fensterfirma erkennt im Laufe der Kompetenzenbilanz seine durch die Leitungsfunktion angeeigneten unternehmerischen Kompetenzen (Führung, Finanzverantwortung, Planung, etc) und beschreitet den Weg in die Selbständigkeit, er gründet seine eigene Glaserei.

Selbstbewusstsein

- **Selbstkonzept eigener Fähigkeiten:** das heißt, die Teilnehmenden haben ein klares Bild ihrer eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Sie sind ideenreicher und selbstsicherer, ich könnte auch selbstbewusster sagen.

Bsp: Ein Schlosser und gleichzeitiger Gemeinderat erkennt, dass er durch die langjährige Tätigkeit im Gemeinderat viele Kompetenzen erworben hat, die er auch beruflich nutzen kann.

Kontrollüberzeugungen

- **Überzeugung, Probleme aus eigener Kraft lösen zu können:** Sie erleben ihre eigenen Handlungen als wirksamer und effektiver und fühlen sich stärker selbst als „ihres Glückes Schmid“.

Bsp: Manager in Konzern: unzufrieden, weil er in einem Management-Audit negativ bewertet wurde. Während der Kompetenzenbilanz erarbeitet er Loyalität und Offenheit als ihm sehr wichtige Werte. Die ihm unverständliche Bewertung stellt diese Wertorientierung aber in Frage. Er überlegt die Kündigung, obwohl die Arbeit für ihn Sinn stiftend ist. Schlussendlich beschließt er, ein Gespräch mit seinem Vorgesetzten zu führen – keine überstürzte Handlung, sondern aktive Gestaltung der Situation.

Was löst die Kompetenzenbilanz bei denen aus, die sie machen?

Stressresistenz

Stressverarbeitung: Die Teilnehmenden können wesentlich besser mit Stress umgehen als vorher. Die gedankliche Weiterbeschäftigung mit belastenden Situationen ist erheblich geringer geworden. Arbeitsbedingungen verändern will.

Zitat: „Ich bin ruhiger geworden durch die Kompetenzenbilanz, ich habe mich selber kennen gelernt und weiß jetzt, was ich kann. Stress mich selber nicht mehr so.“

Die Evaluation ergab, dass die Menschen dem Prozess der Kompetenzenbilanz eine größere Bedeutung geben als dem schriftlichen Dokument – aus diesem Grund wurde das schriftliche Dokument von 10-15 Seiten auf 4 Seiten gekürzt und ist jetzt auch geeignet als Beilage zu Bewerbungsunterlagen.

Kompetenzen hinterfragen

Die Herleitung der Kompetenzen erfolgt über vier Dimensionen – ein Modell das aus der Evaluation heraus entstanden ist: jede Kompetenz wird dahingehend hinterfragt, wie vielfältig sie angewandt wird, wie oft, wie schwierig die Aufgaben waren und wie sehr sich die Person der Kompetenz bewusst ist. Z.B. jemand hat von etwas theoretisch gehört, kann es unter Anleitung einer kompetenten Person machen, kann es selbständig und – als letztes – kann es an andere weitergeben.

Kompetenzenbilanz rentiert sich

ÖKONOMISCHE EVALUATION

Soviel zur psychologischen Evaluation. Wir haben dann immer gehört: „Ja, das ist ganz toll – aber viel interessanter wäre doch, ob sich das Ganze auch ökonomisch auswirkt und rentiert.“ Das Argument kam vor allem von PolitikerInnen und UnternehmerInnen.

Wir haben erkannt, besser: erkennen müssen, dass es gegenüber PolitikerInnen enorm wichtig ist, mit Zahlen und Geld argumentieren zu können. Deshalb haben wir nun auch eine ökonomische Evaluation, eine sozialwissenschaftliche Wirkungsanalyse, von Prof. Wagner-Pinter aus Wien durchführen lassen.

Untersucht wurden 866 Personen die an der Kompetenzenbilanz teilgenommen haben. Angeschaut wurde deren beruflich Situation ein Jahr vor der Kompetenzenbilanz und ein Jahr danach. Dazu wurde natürlich eine Kontrollgruppe mit den selben Merkmalen gebildet.

70% Frauen, über 80% überwiegend in den Arbeitsmarkt integriert

Die Gruppe der KB-Teilnehmenden besteht zu etwa 70% aus Frauen, die offenbar eine größere Neigung besitzen, ein entsprechendes Angebot in Anspruch zu nehmen. Fast 80% der TeilnehmerInnen sind zwischen 25 und 45 Jahren, also im Haupterwerbalters. Der weitaus größte Teil befindet sich auch in einem funktionierenden Beschäftigungsverhältnis: 83% der Frauen und 87% der Männer sind 182 Tage und mehr im Jahr beschäftigt. Damit liegen die TeilnehmerInnen der KB weit über dem Durchschnitt der erwerbsaktiven TirolerInnen im entsprechenden Vergleichsjahr (Frauen 71%, Männer 77%).

Kontrollgruppe

Kontrollgruppe: 170.000
gleich nach folgenden Merkmalen:

- Alter
- Geschlecht
- Wohnort
- Bildungsabschluss
- Jahresbruttoeinkommen
- Beschäftigungstage
- Arbeitslosentage
- Tagesverdienst

Was löst die Kompetenzenbilanz bei denen aus, die sie machen?

- Branche

Wirkungsanalyse – drei Gruppen

Wir haben gesehen: im Jahr nach der Kompetenzenbilanz, lassen sich drei Gruppen unterscheiden.

50% Erfolgreiche

1. Es gibt eine Gruppe von etwa 50% die im Jahr danach, eine deutliche Einkommensteigerung haben. Diese können wir die „Erfolgreichen“ nennen.
2. Eine zweite Gruppe, knapp 20%, ist im Jahr danach in der mehr oder weniger selben Situation wie zuvor.
3. Und es gibt auch eine Gruppe, nämlich 30%, die weniger Einkommen hat als vor der KB. Die Menschen in dieser Gruppe treffen Entscheidungen wie: eine Weiterbildung zu beginnen oder auch weniger Wochenstunden zu arbeiten.

Über € 1.000 Einkommensvorteil

Das wichtigste Ergebnis ist, dass diese Gruppe der Erfolgreichen, also 50%, einen **Einkommensvorteil von € 1.100,-** pro Jahr gegenüber den vergleichbaren Personen in der Kontrollgruppe erzielt. Sie konnten sich damit wesentlich steigern gegenüber der Kontrollgruppe. Betrachten wir nur die Kompetenzenbilanz-Teilnehmenden an, dann sehen wir folgendes: Im Vergleich zum Jahr vor der Kompetenzenbilanz verdienen die Frauen im Durchschnitt um **€ 7000,-** mehr, Männer sogar um über **€ 8000,-** mehr pro Jahr.

Bessere Integration in den Arbeitsmarkt

Warum ist das so? Der Hauptgrund ist, dass die Menschen **erheblich besser in den Arbeitsmarkt integriert** sind als zuvor. Fast 100% haben 182 bis 365 Beschäftigungstage im Jahr; das ist doppelt so viel wie im Jahr zuvor!

Das wesentliche Argument für die Politik ist nun Folgendes:

Es ist ja auch ein sehr gutes return on investment. Die Kompetenzenbilanz kostet ca. 500 Euro. 300 Euro subventioniert das Land Tirol und die Arbeiterkammer Tirol. Ein Jahr später haben die Erfolgreichen ein return on investment von 200 %.