

# **Kompetenzbilanzierung mit der Kompetenzbilanz NRW und dem TalentKompass NRW**

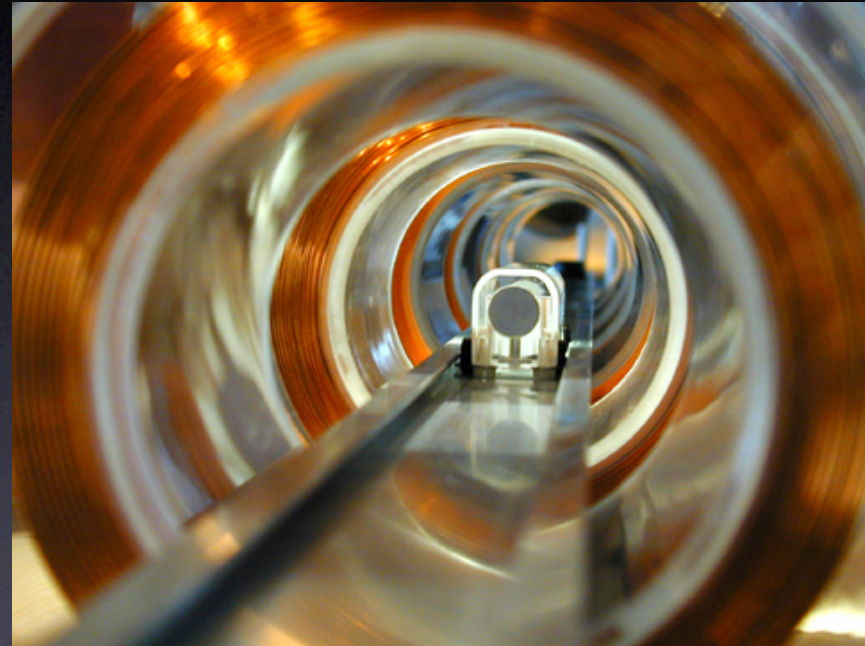
Vortrag im Rahmen der Veranstaltungsreihe:  
Beratung und Orientierung im Prozess  
lebensbegleitenden Lernens  
Regionet OWL, Bielefeld, 16.12.2005

Reinhard Völzke  
Landesinstitut für Qualifizierung NRW

# Agenda

---

- Vorspann
- Ziele von Kompetenzbilanzierung
- Kompetenzbilanz NRW
- TalentKompass NRW (Arbeitstitel: KompetenzKompass NRW)
- Praxis
- Maximen



**Vorspann**

# Vorspann: Arbeiten und Lernen

---

## Arbeiten

Schnellerer Verfall von formal erworbenem Wissen

Steigende Bedeutung fachübergreifender Kompetenzen

## Lernen

70-80 % der berufsrelevanten Kompetenzen werden in informellen Lernprozessen erworben



Erfassung informell erworbener Kompetenzen ist von hoher Relevanz



?

## Vorspann: EU

---

- Europäische Union forciert Kompetenzbilanzierung und deren Unterstützung durch Beratung:
- Europäische Grundsätze für nicht-formale und informelle Lernprozesse  
[http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/validation2004\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/validation2004_de.pdf)
- Lebensbegleitende Beratung in Europa  
[http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf)



**Ziele**

## Ziele: ökonomisch

---

- Personaleinsatz optimieren
- Personalentwicklung verbessern
- Internationale Wettbewerbsfähigkeit herstellen

## Ziele: bildungspolitisch

---

- Beziehung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem verbessern (Flexibilisierung)
- Allgemeine und berufliche Bildung vergleichbar machen (Anerkennung und Zertifizierung)
- Chancengleichheit fördern
- Lebenslanges Lernen unterstützen
- Weiterbildungsbedarfe identifizieren

## Ziele: individuell

---

- Standortbestimmung unterstützt private und berufliche Veränderungssituationen
- Berufliche Entwicklung bekommt Orientierung
- Individuelle Beschäftigungsfähigkeit wird gestützt
- Möglichkeiten des bürgerschaftlichen Engagements können ausgelotet werden
- Prozess der Kompetenzbilanzierung unterfüttert Selbstreflexion und Kompetenz**entwicklung**

Ziele

---

**Sehr unterschiedliche  
Zielsetzungen und  
Interessenlagen**



# Kompetenzbilanz NRW

## Kompetenzbilanz: Ziele

---

- Für die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen sensibilisieren
- Mehr über die eigenen Stärken erfahren und diese als Schlüsselkompetenzen identifizieren lernen
- Über eigene Fähigkeiten und Vorstellungen sprechen lernen
- Auf diese Weise Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

# Kompetenzbilanz: Zielgruppe

- Beschäftigte
- Würde und wird auch von Arbeitslosen und Wiedereinsteiger/innen genutzt

## Kurzcheck

Wie gehen Sie an eine Aufgabe heran? Wie erledigen Sie einen Job? Was ist für Ihr Verhalten typisch? Wie verhalten Sie sich am Arbeitsplatz und wie in Ihrer Freizeit?

Dieser Kurzcheck soll Ihnen einen schnellen Überblick über Ihre persönlichen Vorlieben und Ihr Verhalten geben. Kreuzen Sie an, welche der Aussagen eher auf Sie zutreffen.

Ich arbeite lieber allein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich arbeite lieber mit anderen.
Ich stelle mir lieber selbst meine Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich lasse mir lieber klare Vorgaben geben.
Ich kann mich schnell auf neue Aufgaben einstellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich habe eher Schwierigkeiten mich auf neue Aufgaben einzulassen.
Ich verlasse mich lieber auf mich selbst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich verlasse mich eher auf andere.
Ich entscheide mich eher schnell.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich brauche eher Zeit, um mich zu entscheiden.
Ich gehe schnell auf andere zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich bin eher zurückhaltend.
Ich setze mich lieber durch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich schließe lieber Kompromisse.
Ich lasse mich nicht abbringen, wenn ich von etwas überzeugt bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich nehme Ratschläge an und lasse mich leicht von anderen überzeugen.
Ich gehe eher schnell ein Risiko ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich vermeide eher jedes Risiko.
Ich reagiere auf Druck eher nervös.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich bin nicht aus der Ruhe zu bringen.
Ich lasse mich eher leicht ablenken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich lass mich eher durch nichts ablenken.

# Kompetenzbilanz: Vorgehensweise

- Checklisten mit Aussagen zu zentralen Schlüsselkompetenzen wie Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit ...
- Ankreuzen von Aussagen in Checklisten
- Auswertung der Checklisten durch Addieren von Punkten möglich

## „Wie gut können Sie mit anderen Menschen umgehen und kommunizieren?“

Wie gehen Sie mit Menschen um, die andere Erfahrungen gemacht haben als Sie? Wie teilen Sie Ihre Meinung mit? Wie setzen Sie einem Gespräch ein Ende und bleiben trotzdem freundlich dabei? Wie klar und deutlich formulieren Sie Ihre Anliegen?

### Kommunikationsfähigkeit

	Kann ich sehr gut	Kann ich gut	Kann ich nicht gut	Kann ich nicht	Ist mir wichtig
Auf andere Leute zugehen und mit ihnen ins Gespräch kommen					
Mich in andere hinein versetzen					
Komplizierte Dinge klar darstellen					
Anderen aufmerksam zuhören					
Meine Meinung vertreten					
Mein Verhalten begründen					
Auf Argumente eingehen					
Unterschiedliche Meinungen zulassen					
Meine Gefühle mitteilen					
Mich nicht hinter anderen verstecken					

# Kompetenzbilanz: Besonderheiten

- Geht von “vorgegebenen” Schlüsselkompetenzen aus
- Personen müssen mit Begriffen wie “Kommunikationsfähigkeit” etwas anfangen können
- Regt zum Weiterlernen an
- Zwischenschritt zwischen Bilanz und Zielbestimmung fehlt

## Wie es weiter gehen kann:

Haben Sie festgestellt, dass es Dinge gibt, die Ihnen wichtig sind, die Sie aber nicht können? Für jede der genannten Fähigkeiten gibt es eine Fülle von Kursen, Literatur und Informationen. Dort können Sie sich Unterstützung holen.

Oder Sie suchen sich Ihren persönlichen Coach, ein Vorbild, einen Menschen aus Ihrem Freundes- oder Kollegenkreis. Jemanden, der oder die Sie dabei begleitet und unterstützt, Ihre persönlichen Pläne und Ziele umzusetzen.

*Wenn Sie Ihre Stärken kennen! - Erinnern Sie sich daran, wenn...*

... sie das nächste Mal mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten sprechen.

... sie Ihr nächstes Mitarbeitergespräch haben.

... Ihre Firma neue Aufgabenfelder erschließen will.

... in Ihrem Verein jemand für eine bestimmte Aufgabe gesucht wird.

... Ihr Freundes- und Bekanntenkreis Sie fordert.

Oder überlegen Sie für sich, ob Sie neue Aufgaben übernehmen wollen, sich weiter qualifizieren wollen oder ob Sie etwas in Ihrem Leben ändern wollen.

### TIPP

- setzen Sie sich erreichbare Ziele
- schreiben Sie Ihre Ziele auf
- glauben Sie an sich und das, was Sie können
- jeder Mensch kann seine Potenziale ausschöpfen – Sie auch
- belohnen Sie sich, wenn Sie ein Ziel erreicht haben

## Wie lernen Sie? – jeder lernt anders.

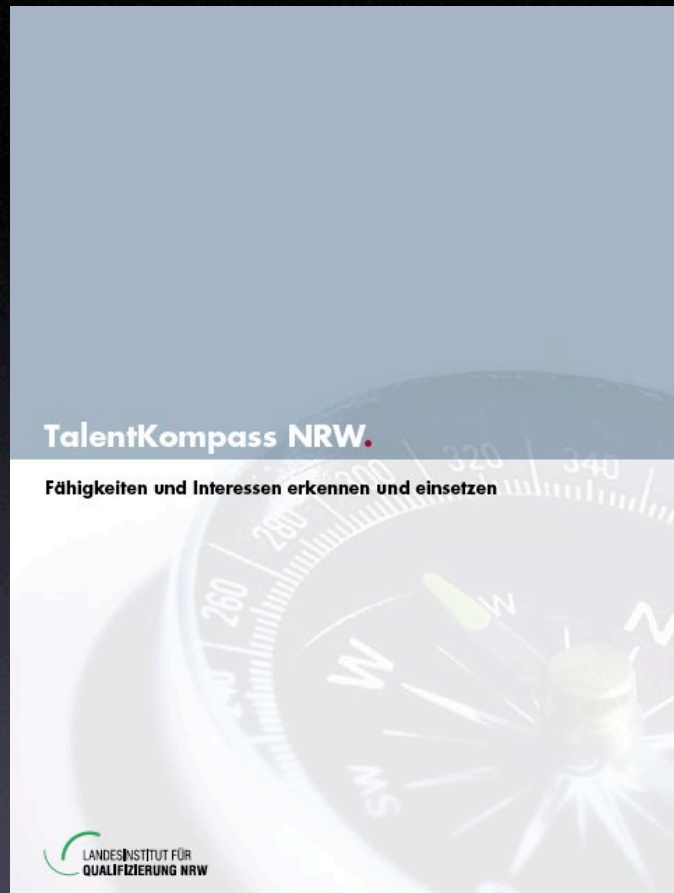
Jeder Mensch ist anders und hat seine eigene Methode zu lernen. Auch Sie haben Ihre eigene Art zu lernen und Dinge aufzunehmen. Wer mehr über seine Art zu lernen weiß und das bei Lernprozessen berücksichtigt, kann Informationen schneller und nachhaltiger aufnehmen, lernt effektiver und hat mehr Spaß daran Neues zu lernen. Achten Sie darauf, wenn Sie eine Weiterbildung für sich planen.

### Am besten lerne ich:

	stimmt	stimmt nicht
alleine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
durch Bilder und Tabellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenn mir jemand etwas erklärt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenn ich etwas aufschreibe oder aufzeichne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenn ich das Prinzip verstanden habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenn ich alle Einzelheiten kenne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenn ich etwas selbst ausprobieren kann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenn ich zuhöre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenn ich etwas lese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*“ Es ist von großem Vorteil, die Fehler, aus denen man lernen kann, recht früh zu machen. “*

**Winston Churchill**



# TalentKompass NRW

## TalentKompass: Ziele

---

- Persönliche Veränderungsbereitschaft stärken
- Bestandsaufnahme der persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Interessen in wichtigen Aspekten
- Neue Kombinationsmöglichkeiten von Fähigkeiten und Interessen durch “Verflüssigen” von Selbstbildern finden
- Auf diese Weise Förderung der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz (Beschäftigungsfähigkeit)

# TalentKompass: Zielgruppe

- Beschäftigte
- Kann auch von Arbeitslosen und Wiedereinsteiger/innen genutzt werden

Worum geht es?	Wie gehen Sie vor?
<p><b>A. Kraftlinien</b> Im ersten Schritt bilanzieren Sie all das, was für Ihr tägliches Handeln wichtig ist:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ihre Persönlichkeitsmerkmale</li> <li>2. Wie Sie mit Menschen umgehen</li> <li>3. Wie Sie mit Informationen umgehen</li> <li>4. Wie Sie mit Tieren, Pflanzen und Gegenständen umgehen</li> <li>5. Ihre Erfahrungen, Ihr Wissen und Ihre Kenntnisse</li> </ol> <p>Das sind Ihre persönlichen Potenziale, mit denen Sie heute Ihre Aufgaben bewältigen.</p>	<p>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.</p> <p>Auf Seite A.5 können Sie selbst sammeln und aufschreiben, was Ihnen wichtig ist. Beispiele auf der Rückseite unterstützen Sie dabei.</p>
<p><b>B. Magnetfelder</b> Im zweiten Schritt denken Sie nach über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ihre Wünsche an Ihr privates und berufliches Umfeld</li> <li>2. Ihre Interessen</li> <li>3. Ihre Werte</li> </ol> <p>Damit können Sie Ihre Potenziale besser einsetzen und feststellen, wo Sie hinwollen.</p>	<p>Auf den Vorderseiten können Sie über sich selbst etwas aufschreiben und anschließend bewerten. Beispiele auf der Rückseite unterstützen Sie dabei.</p>
<p><b>C. Kompass</b> In einem dritten Schritt entsteht nach und nach Ihr persönlicher Kompass:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. „Wo stehe ich jetzt“ spiegelt Ihre wichtigsten Potenziale wider, die Ihr tägliches Handeln heute prägen.</li> <li>2. „Da will ich hin“ spiegelt die Potenziale wider, auf die Sie sich künftig konzentrieren wollen.</li> <li>3. „Das ist mir wichtig“ spiegelt Ihre zentralen Wünsche, Interessen und Werte wider.</li> </ol>	<p>Auf dieses Blatt haben Sie die Ergebnisse der ersten beiden Schritte übertragen.</p>
<p><b>D. Anpeilen</b> Im vierten Schritt kombinieren Sie Ihre Potenziale neu und entwerfen verschiedene Perspektiven für Ihre persönliche und berufliche Zukunft. Hier könnten Gespräche am Wichtigsten sein.</p>	<p>Für diesen Schritt können Sie sich anregen lassen durch Beispielgeschichten von Personen, die den TalentKompass genutzt haben. Sehen Sie sich Ihren Kompass an, kombinieren Sie Ihre Ergebnisse auf verschiedene Arten und halten Sie Ihre Ideen fest.</p>
<p><b>E. Losgehen</b> Der fünfte Schritt des TalentKompass besteht darin, weitere Gespräche zu führen und in einem Aktionsplan festzulegen, was Sie als nächstes tun wollen.</p>	<p>Nutzen Sie Ihre zuvor entwickelten Ideen und halten Sie sie in Ihrem persönlichen Aktionsplan fest.</p>

# TalentKompass: Vorgehensweise (I)

- Geht möglichst alltagsnah von Tätigkeiten aus, die sich auf Menschen, Informationen, Tiere, Pflanzen und Gegenstände beziehen (Checklisten)
- Ankreuzen und selbst Eintragen von Aussagen in Checklisten

**[A.1]**  
Kraftlinien heute

Menschen verhalten sich unterschiedlich. Dennoch hat jede Person bestimmte Verhaltensmuster, die in verschiedenen Situationen wirksam sind.  
Finden Sie heraus, wovon Ihr Verhalten geprägt ist und wie Sie besonders gerne sind.

► **Einschätzen**

	stimmt nicht		stimmt	So bin ich besonders gerne
Ich achte auf die Gefühle und Bedürfnisse anderer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin zuverlässig und loyal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin fürsorglich und hilfsbereit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin genau und systematisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin objektiv und logisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite zügig und Ziel gerichtet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich gut auf neue Situationen einstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig erledigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite nach bewährten Methoden und halte Richtlinien und Vorschriften ein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich improvisiere gerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe gerne alles unter Kontrolle und bestimme den Verlauf des Geschehens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze mich gerne für andere ein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# TalentKompass: Vorgehensweise (2)

---

- Sammeln der wichtigsten Aussagen
- Übertragen der Aussagen in den persönlichen Kompass
- Regt zur Neukombination von Fähigkeiten und Interessen an

<b>► Auswählen und Sammeln</b>	Welches Verhalten gefällt Ihnen besonders gut an sich? Wählen Sie drei der Aussagen aus, die Sie in der rechten Spalte angekreuzt haben und tragen Sie sie hier ein:
①	_____
②	_____
③	_____
<b>► Übertragen</b>	Die drei gewählten Aussagen bitte jetzt in Ihren Kompass auf <b>Seite C.1: Hier stehe ich zurzeit, Feld A.1</b> übertragen.

# TalentKompass: Vorgehensweise (3)

**C.3: Das ist mir wichtig**

**B.1 bis B.3**

Tragen Sie Ihre drei Aussagen jeweils in das entsprechende Feld ein.

**C.2: Da will ich hin**

**A.1 bis A.5**

Tragen Sie Ihre Aussage jeweils in das entsprechende Feld ein.

**C.1: Hier stehe ich zurzeit**

**A.1 bis A.5**

Tragen Sie Ihre drei Aussagen jeweils in das entsprechende Feld ein.

The diagram for C.3 and C.2 features a circular chart divided into six segments. The left half (B) is white, and the right half (A) is blue. The segments are: B.1 Mein Umfeld, B.2 Meine Interessen, B.3 Meine Werte, A.1 Persönliche Merkmale, A.2 Umgang mit Menschen, A.3 Umgang mit Informationen, A.4 Umgang mit Gegenständen, and A.5 Meine Kenntnisse. Below the chart are five sets of text input fields, each connected to its corresponding segment by a line. The B.1, B.2, and B.3 fields are grouped together on the left, while the A.1 through A.5 fields are arranged vertically on the right.

The diagram for C.1 features a circular chart divided into five segments, all in shades of blue. The segments are: A.1 Persönliche Merkmale, A.2 Umgang mit Menschen, A.3 Umgang mit Informationen, A.4 Umgang mit Gegenständen, and A.5 Meine Kenntnisse. Below the chart are five sets of text input fields, each connected to its corresponding segment by a line. The A.1 through A.5 fields are arranged vertically on the right.





**Praxis**

## Praxis: Einsatzmöglichkeiten

---

- Eigenarbeit, z. B. in Vorbereitung auf Mitarbeiter/innen-Gespräche
- Im Rahmen von inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen
- Im Rahmen von Beratungsprozessen
- Im Rahmen von zu diesem Zweck organisierten Gruppen mit “Gleichgesinnten”
- Lebensbegleitende Anwendung sinnvoll

## Praxis: Voraussetzungen

---

- 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 (TalentKompass)

## Praxis: Umsetzungsprobleme

---

- betriebliche Kompetenzerfassung weiterhin auf formale Dokumente orientiert
- Inkonsistenz der Verfahren
- Qualifizierungsbedarf bei Personalverantwortlichen und bei den Bildungsanbietern
- Mangel an unterstützenden Maßnahmen wie z. B. Beratung
- Barrieren durch Angst vor Missbrauch der Daten



**Maximen**

# Maximen

---

- Partizipation
- Transparenz
- Vertraulichkeit
- Professionalität
- Beratung/Begleitung

Das war´s

---

**Aktuelle Informationen und Download von  
Kompetenzbilanz NRW und TalentKompass NRW**

**[www.lfq.nrw.de](http://www.lfq.nrw.de)  
Webkey: kompetenz**

**Ab Mitte Januar: Printfassung des TalentKompass**

**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit**

Reinhard Völzke, [reinhard.voelzke@lfq.nrw.de](mailto:reinhard.voelzke@lfq.nrw.de)  
LfQ NRW, [www.lfq.nrw.de](http://www.lfq.nrw.de), 16.12.2005