



Kompetenzbilanz



Kompetenzbilanz

Ein Instrument zur Selbsteinschätzung
und beruflichen Entwicklung für

- ◆ berufstätige Mütter und Väter
- ◆ an Weiterbildung Interessierte
- ◆ Berufsrückkehrer/innen

Die Kompetenzbilanz: Eigene Stärken erkennen und beruflich nutzen

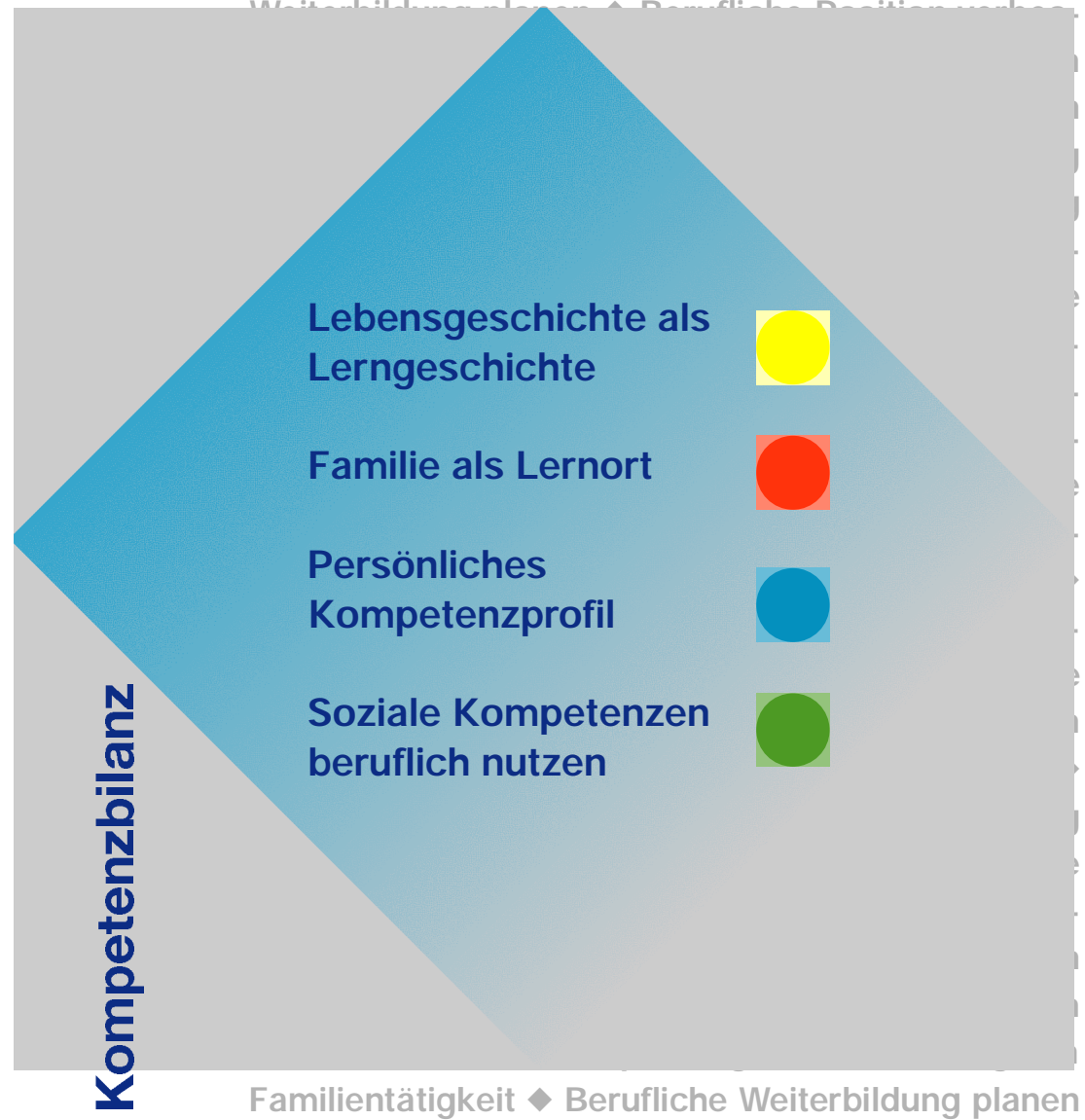
Diese Arbeitsmappe ist das Ergebnis eines europäischen Kooperationsprojekts zur Entwicklung eines Instruments, mit dem soziale Kompetenzen aus Familientätigkeit erfasst und bewertet werden können. Mit der hier vorliegenden Kompetenzbilanz können in der Familie erworbene Qualifikationspotenziale für die betriebliche Personalentwicklung und die berufliche Weiterbildung nutzbar gemacht werden.

Mit der Kompetenzbilanz wird der betrieblichen Personalarbeit ein Instrument zur Verfügung gestellt, um die gerade auch in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen und als Leistungspotenzial zu erschließen. Damit wird auch ein Beitrag geleistet zu einer besseren Verbindung von Beruf und Familie und zu einer gerechteren Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern.



*Wolfgang Eler
Annemarie Gerzer-Sass
Christine Nußhart
Jürgen Sass*

Führungsaufgaben übernehmen ♦ Karriereplanung
♦ Anerkennung von Familientätigkeit ♦ Berufliche
Weiterbildung planen



Die Kompetenzbilanz: Eigene Kompetenzen erkennen und beruflich nutzen

Soziale Kompetenzen – Schlüssel auch für Ihre berufliche Entwicklung

Was brauchen Unternehmen? Sie brauchen Menschen, die in der Lage sind, immer wieder Neues zu lernen, Veränderungen zu meistern, Konflikte zu lösen und mit anderen gut und erfolgreich zusammen zu arbeiten. Damit dies gelingt, sind vielfältige Kompetenzen notwendig. Diese sozialen Kompetenzen werden aber nicht erlernt wie das Einmaleins: Sie werden durch Erfahrung erworben, und zwar gerade an Lernorten außerhalb von Schule und Ausbildung, nämlich am Arbeitsplatz und im persönlichen Lebensbereich, vor allem in der Familie.

Was leistet die Kompetenzbilanz?

Sie richtet ihren "Suchscheinwerfer" auf den persönlichen Lebensbereich und auf Erfahrungen aus der Familienarbeit. Der Bereich des berufsfachlichen Lernens wird darin nicht bearbeitet. Anhand von Übungen, durch Beispiele angeleitet, werden Sie die vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen entdecken, die Ihnen im Laufe Ihres Lebens und hier vor allem in der Familie zugewachsen sind.

Was bringt Ihnen die Kompetenzbilanz?

Sie gibt Ihnen Hinweise auf Ihre Stärken und ermutigt Sie, Ihre eigenen Erwartungen an die berufliche Entwicklung klar zu formulieren, Ziele und Zwischenschritte abzustecken.

Die Kompetenzbilanz kann als Wegweiser dienen, um den eigenen Standort in Ihrer beruflichen Entwicklung vor dem Hintergrund des eigenen Lebenslaufs neu zu bestimmen: Können Sie Ihre Fähigkeiten und Interessen am Arbeitsplatz einbringen? Welche Entwicklungsmöglichkeiten bietet Ihnen Ihr derzeitiger oder ein möglicher anderer Arbeitsplatz?

Mit der Kompetenzbilanz erarbeiten Sie sich Ihr persönliches Kompetenzprofil.

Im Gespräch mit Ihren betrieblichen Vorgesetzten bzw. Personalverantwortlichen oder auch in Ihrer Weiterbildung können Sie Ihre beruflichen Perspektiven besprechen und auf dieser Grundlage mit Ihrer persönlichen Situation abgestimmte Zielvorstellungen entwickeln.

Die Schritte zu Ihrer persönlichen Kompetenzbilanz

Lebensgeschichte als Lerngeschichte

Diese Arbeitsmappe begleitet Sie bei einem Rückblick auf die wichtigsten Lern- bzw. Erfahrungsfelder in Ihrer Biografie, innerhalb und außerhalb der Familie. Sie erstellen eine Liste mit wichtigen Einflussfaktoren, Ereignissen, ebenso auch für die in Ihrer persönlichen Entwicklung weichenstellenden Themen. Dabei beziehen Sie Einflüsse aus Ihrem persönlichen Erfahrungsbereich (wie Freundschaften, Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement, Vereine usw.) mit ein.

Familie als Lernort

Danach werfen Sie - als Frau oder Mann - einen Blick auf Ihren persönlichen Lebensbereich "Familiertätigkeit", vor allem darauf, wie Sie in diesem Erfahrungs- und Lernfeld soziale Kompetenzen neu ausgebildet oder weiterentwickelt und trainiert haben. Dabei helfen Ihnen Beispielblätter, in denen die eher ungewohnte Perspektive "Alltagserfahrung in der Familie als Ort des Lernens und des Erwerbs von Kompetenzen" verdeutlicht wird.

Ihr persönliches Kompetenzprofil

Dazu liegt Ihnen eine Liste von Einzelkompetenzen vor: Entsprechend Ihrer persönlichen Einschätzung bewerten Sie, wie stark die Kompetenz bei Ihnen ausgeprägt ist. In einem nächsten Schritt geht es darum, Ihr persönliches Kompetenzprofil durch eine Fremdeinschätzung zu prüfen und zu schärfen: Eine vertraute Person aus Ihrem beruflichen oder privaten Umfeld nimmt dabei diese Fremdeinschätzung vor. Bei größeren Abweichungen von Ihrer eigenen Selbsteinschätzung können Sie Ihr Kompetenzprofil im Rahmen eines klärenden Gesprächs verändern.

Wie Sie Ihr persönliches Kompetenzprofil nutzen, hängt ganz von der persönlich-biografischen Situation ab, in der Sie sich gerade befinden: Ob Sie sich am bisherigen Arbeitsplatz weiterentwickeln, den Arbeitgeber wechseln, aus der Familienphase oder aus einer Berufsunterbrechung wieder in eine Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen. Sie können die Kompetenzbilanz aber auch als eine Art Zwischenbilanz nutzen, um zu sehen, wo Sie derzeit persönlich stehen.

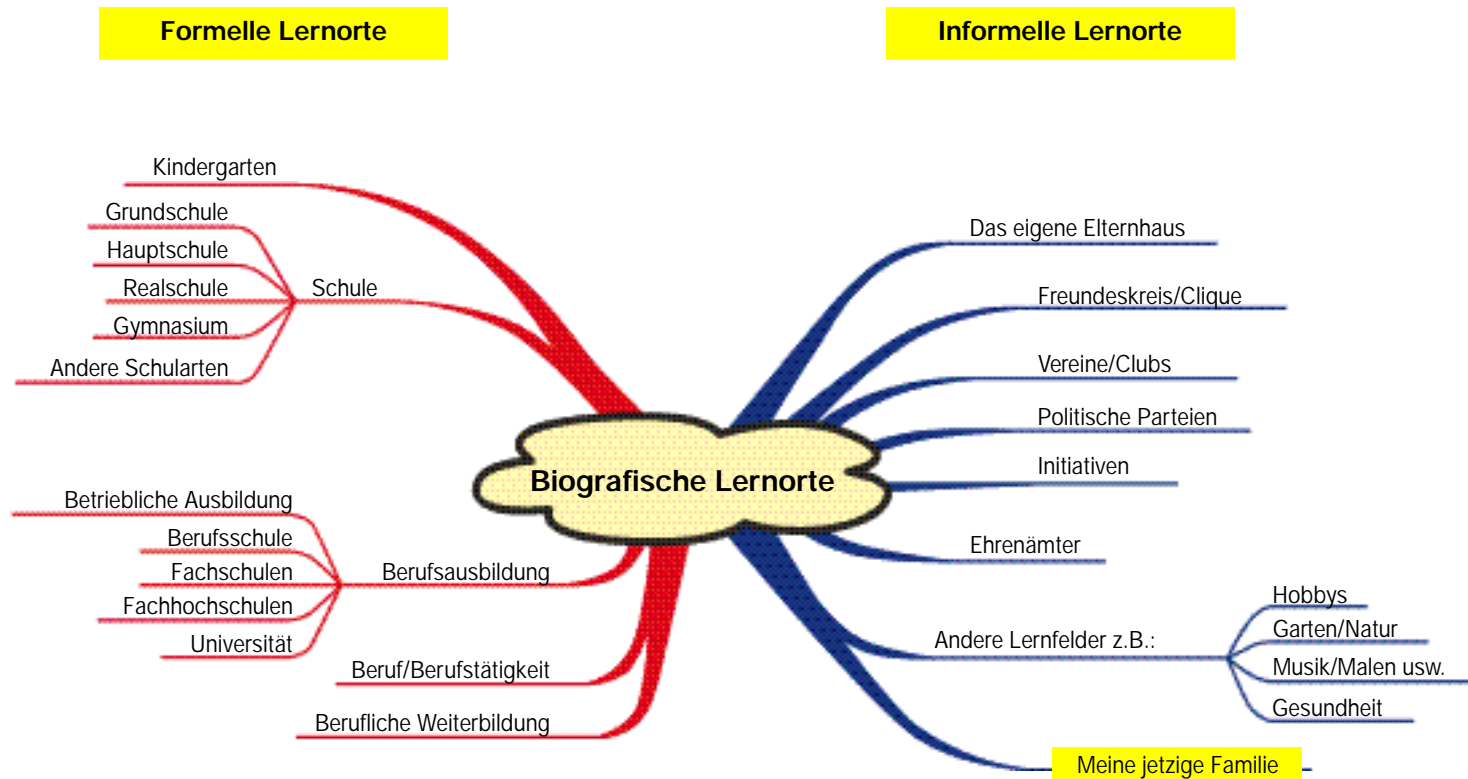
Wir lernen auf verschiedene Weisen auf verschiedenen Wegen: Woher kommen meine Fähigkeiten bzw. Kompetenzen?

Kompetenzen sind Fähigkeiten, die im Laufe des Lebens in einer Vielzahl von oft ganz unterschiedlichen Lernorten und Erfahrungsfeldern entwickelt werden. Neben den formellen Lernorten wie Schule, Ausbildung, Beruf gibt es eine Reihe weiterer Lern- und Erfahrungsfelder, in denen bewusst oder unbewusst, neue Fähigkeiten und Fertigkeiten, also Kompetenzen erworben werden. Hierzu zählen die Familie, die Freunde bzw. die Freundesclique, der Verein, politisches Engagement, Medien usw. Nach neuesten Untersuchungen stammen sogar mehr als 70% unserer erlernten Fähigkeiten aus diesen sogenannten *informellen Lernfeldern*.

Die Abbildung auf der nächsten Seite zeigt beispielhaft einige Stationen im Leben auf, die möglicherweise für Ihre Erfahrungen und Ihr Lernen von Bedeutung waren. Die informellen Lernfelder – also alles, was ausserhalb von Schule und Beruf gelernt wird – sind durch blaue, die formellen Lernfelder durch rote Linien gekennzeichnet.



Beispielhafte Lernorte und Erfahrungsfelder im Lebensverlauf



Wir haben als Darstellungsform eine „Mind Map“ gewählt. Mind Map bedeutet soviel wie »Erinnerungs- oder Gedankenlandkarte«.

Da jeder eine eigene Lebensgeschichte hat mit ganz unterschiedlichen Lernfeldern und mit unterschiedlicher Bedeutung, möchten wir Sie nun bitten, für sich selbst eine ganz persönliche »Mind Map« zu gestalten.



Arbeitsschritt 1:

Gestalten Sie selbst Ihre persönliche "Mind Map": Schreiben Sie alle Aufgaben, Aktivitäten oder Personen auf, die in Ihrem bisherigen Lebensverlauf wichtig waren und wo Sie glauben, etwas dazu gelernt zu haben. Ihre eigene Familie sollten Sie hierbei zunächst einmal ausklammern, weil es hierzu später eine besondere Mind Map gibt. Hierzu einige Punkte, die Ihnen dabei helfen können:

1. Vorteil einer Mind Map?

Eine Mind Map ist sozusagen eine bildhafte Erinnerung, eine graphische Darstellung Ihrer Gedanken, Ideen und Ihrer Überlegungen. Das Besondere dabei ist, dass Sie mit Hilfe dieser Methode sehr viel schneller Ihre Ideen "sprudeln" lassen können als wenn Sie z.B. einen oder mehrere Sätze formulieren. Eine Mind Map regt die Kreativität an.

2. Was brauchen Sie dazu?

Sie benötigen dazu nur Papier und Bleistift. Verwenden Sie Farben und Symbole (Kreise, Kästchen, Linien usw.), um bestimmte Dinge hervorzuheben.

Ihrer Phantasie sind dabei keine Grenzen gesetzt.

Kompetenzerwerb in meinem Lebensverlauf

3. Wie gehen Sie vor?

Zunächst ermitteln Sie die Lernorte und Ereignisfelder, die in Ihrer Biografie von Bedeutung waren. Zeichnen Sie den zentralen Gedanken ("Die wichtigsten Lern- bzw Erfahrungsfelder in meinem Lebensverlauf") in die Mitte des Blattes. Anschließend überlegen Sie, welche Lernerfahrungen in Ihrem bisherigen Lebensverlauf für Sie von Bedeutung waren.

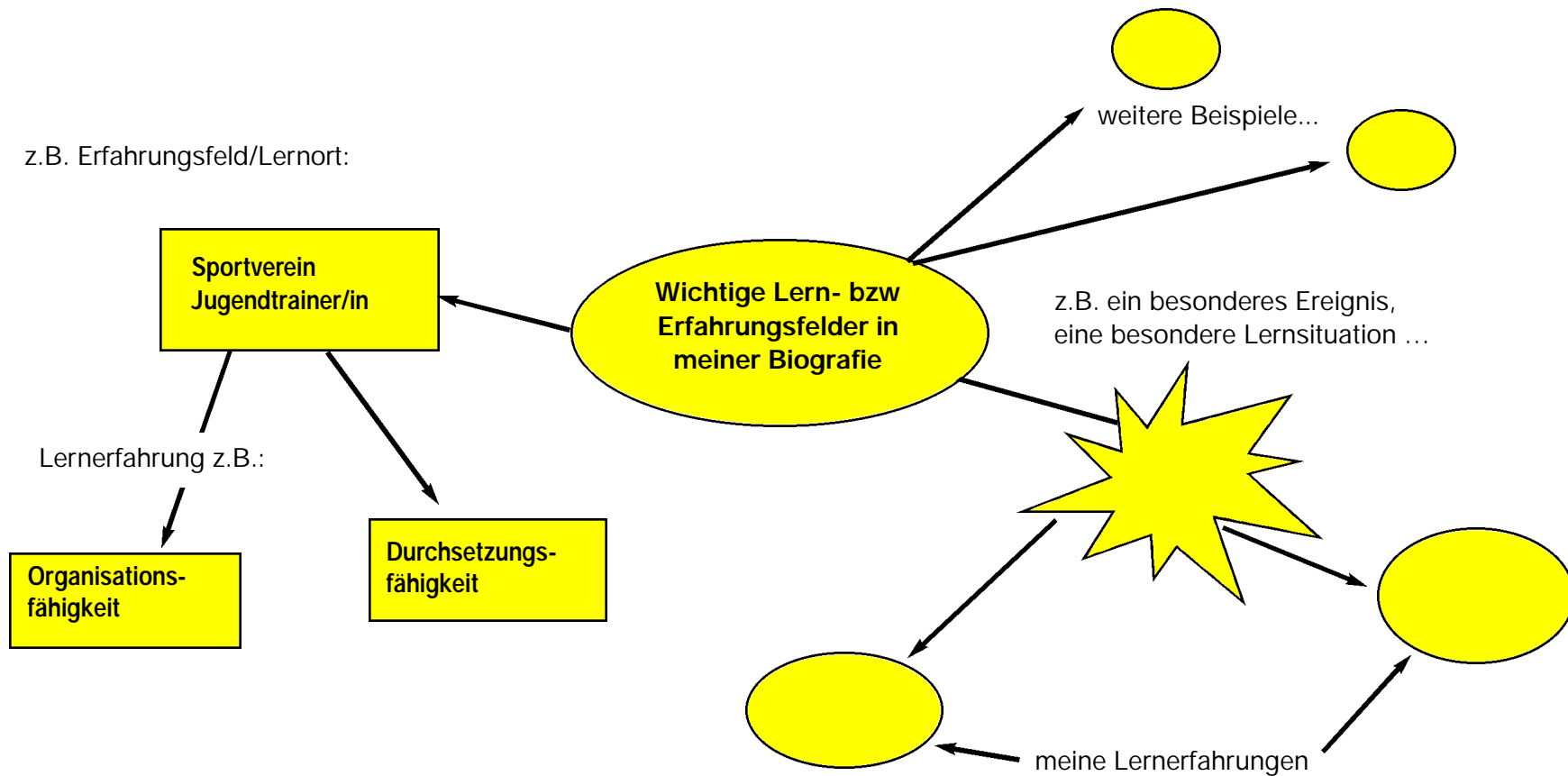
Zeichnen Sie diese Lern- und Erfahrungsfelder rund um den zentralen Gedanken in der Mitte und verbinden Sie diese Felder mit einer Linie oder einem Pfeil mit dem Mittelpunkt. Danach notieren bzw. zeichnen Sie zu jedem einzelnen Erfahrungsfeld Ihre besonderen Lernerfahrungen, die Sie dort gemacht haben. Verbinden Sie wiederum die einzelnen Lernerfahrungen durch eine Linie mit dem dazugehörigen Erfahrungsfeld. Siehe hierzu das Beispiel auf der nächsten Seite.

Selbstverständlich müssen Sie nicht unbedingt eine Mind Map zeichnen, wenn Ihnen diese Art der Darstellung nicht gefällt. Sie können natürlich auch eine ganz andere Form der Darstellung wählen oder gleich zum nächsten Schritt übergehen und Ihre Lernerfahrungen in eine Tabelle übertragen (siehe hierzu Seite 10).



Wichtige Lernerfahrungen in meinem Lebensverlauf

Ein Beispiel, wie Sie Ihre persönliche Mind Map gestalten können



Denken Sie dabei vor allem an die informellen Lernorte bzw. Erfahrungsfelder (also nicht an Schule und Ausbildung) und überlegen Sie, welche besonderen Lernerfahrungen Sie hier gemacht haben!



Gestalten Sie hier nun Ihre persönliche Mind Map:

Übertragen Sie anschließend den Inhalt Ihrer bildlichen Darstellung in die Tabelle auf der nächsten Seite. →



Wichtige Lernerfahrungen in meiner Biografie

Lern- bzw Erfahrungsfelder	Was habe ich dabei gelernt? Welche Kompetenzen habe ich dabei erworben?	Was ist heute noch für mich von Bedeutung?
Z.B.: Sportverein - Jugendtrainer/in	Z.B.: Durchsetzungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit	Durchsetzungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit



Familie ist der Ort, wo Lebenserfahrung erworben wird, also das noch vor dem Beruf wichtigste informelle Lernfeld für den Erwerb von sozialen Kompetenzen (siehe hierzu die Abbildung auf der nächsten Seite).

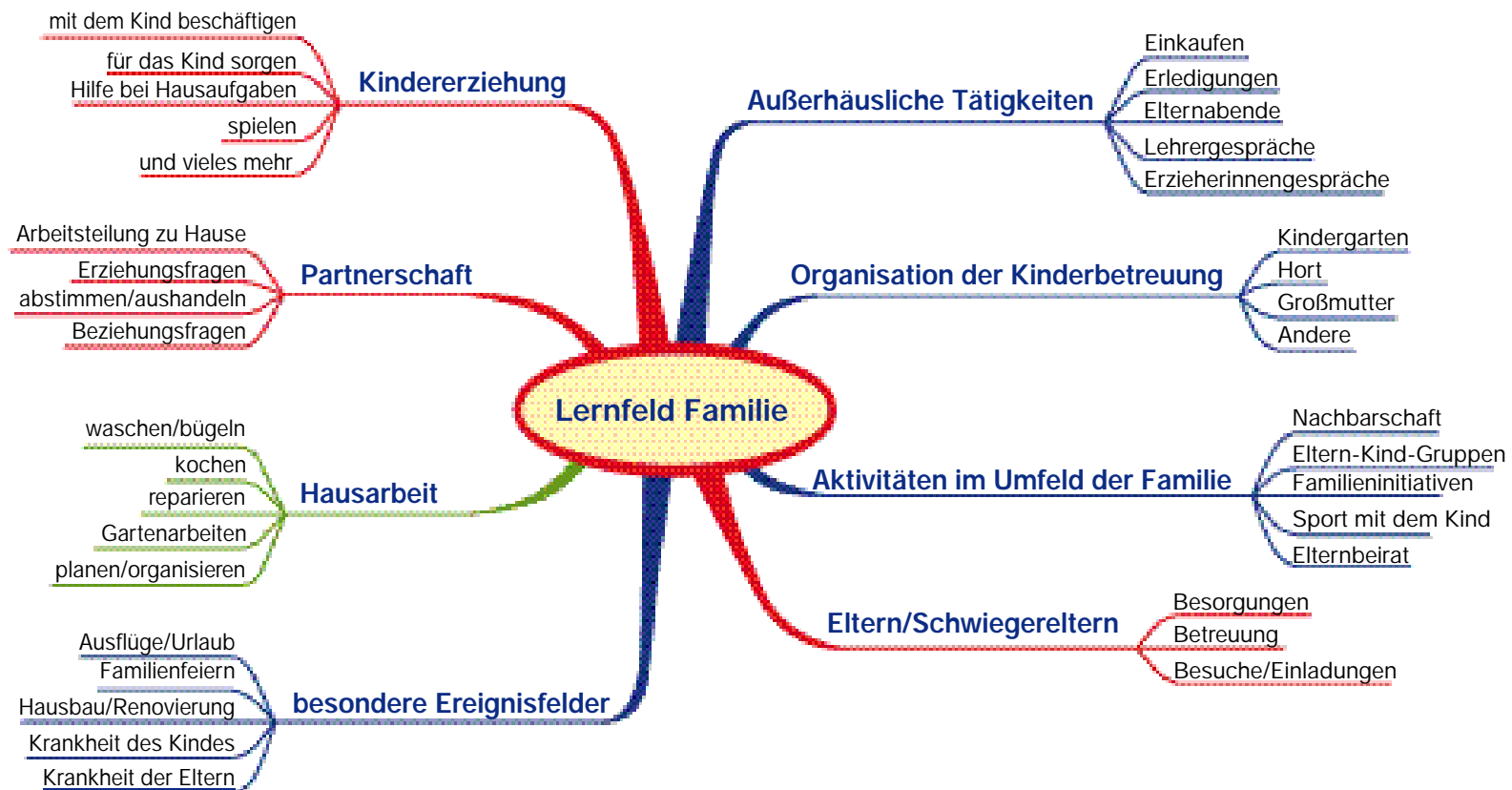
Typisch für die Familie ist dabei die Vielschichtigkeit und Vielfalt der Fähigkeiten, die je nach Situation und Anforderung unterschiedlich sind. So ist z.B. die Organisation des Haushalts etwas anderes als die Organisationsfähigkeit, die man bei einer plötzlichen Erkrankung des Kindes braucht. Daran wird deutlich, dass

durch die verschiedenen Tätigkeitsfelder vorhandene Fähigkeiten verstärkt, ergänzt und weiterentwickelt werden.

Familie zeichnet sich somit als eine "lernende Organisation" aus, wenn auch das Lernen nicht in organisierter Form stattfindet, sondern als Erfahrungslernen. Aufgrund ihrer Unmittelbarkeit, Verbindlichkeit, Verantwortlichkeit und ihrer emotionalen Bezüge hat Familie eine stärkere und oft nachhaltigere Wirkung auf die Kompetenzentwicklung als formale Lernprozesse.



Das alltägliche Familienleben zeichnet sich durch sehr vielfältige Lernfelder aus, zum Beispiel:



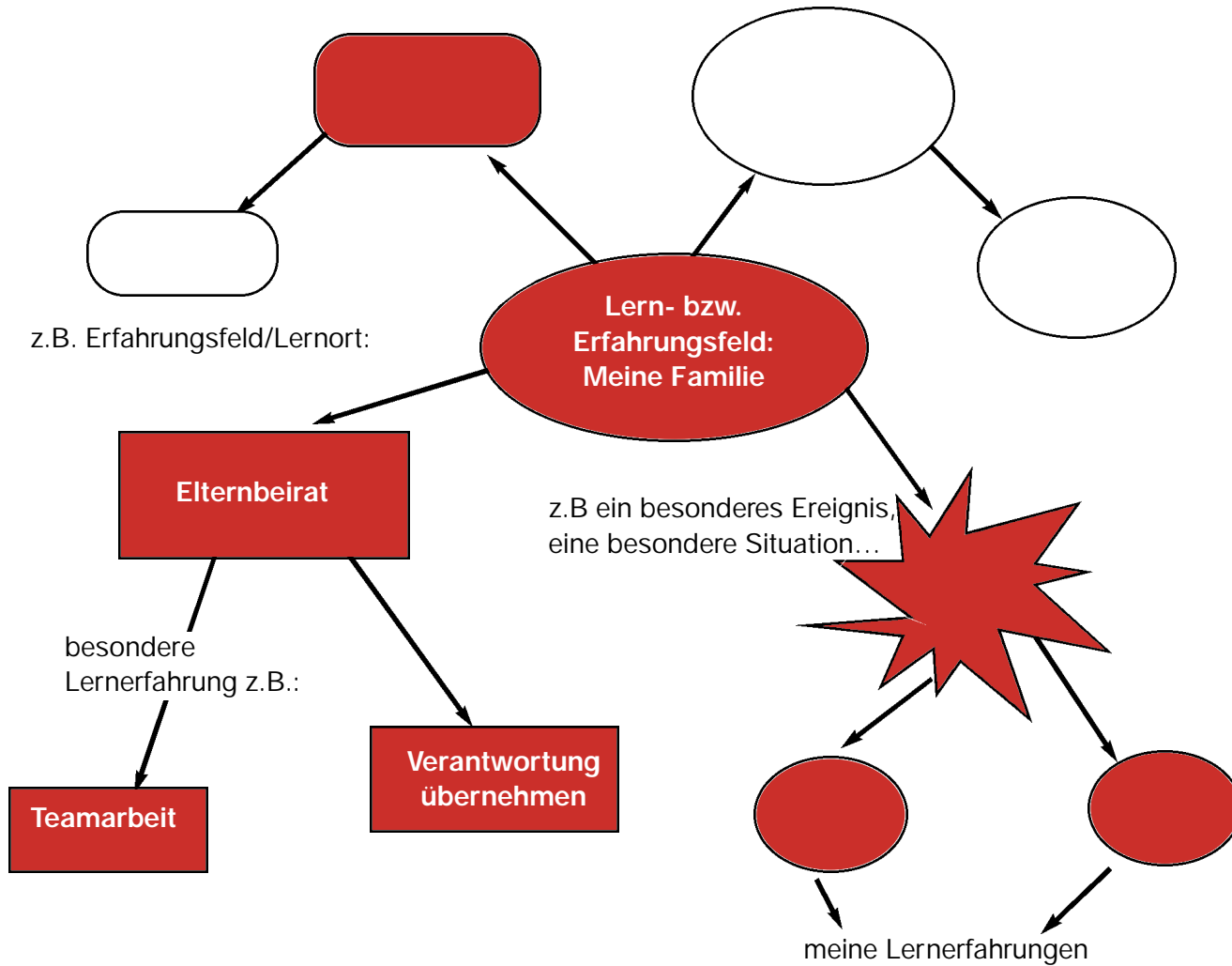
Die oben gezeigte Abbildung gibt nur beispielhaft die wichtigsten Lernfelder in und um die Familie wieder. Gestalten Sie auf dem folgenden **Arbeitsblatt** wiederum Ihre ganz persönliche

„Mind Map“, mit allen Aufgaben, Aktivitäten und Personen, die für Sie im Zusammenhang mit Ihrer Familie als „Lernfeld“ wichtig waren oder jetzt wichtig sind.



Arbeitsschritt 2:

Lern- bzw Erfahrungsfelder in der Familie



Im folgenden geht es nun um Ihre Familie. Versuchen Sie, die aus Ihrer Sicht wichtigsten Lern- und Erfahrungsfelder darzustellen: Was war oder ist für ihre Familiensituation, für Ihre "Familiengeschichte" besonders charakteristisch? Was haben Sie in bestimmten Erfahrungsfeldern, Situationen oder bei bestimmten Ereignissen gelernt?

Die nebenstehende Abbildung dient wieder als Hilfestellung und Anregung.

Selbstverständlich bleibt es wieder Ihnen überlassen, ob Sie eine Mind Map zeichnen oder eine andere Darstellungsform vorziehen.



Gestalten Sie hier wiederum Ihre persönliche Mind Map:



Vertiefung am Beispiel: Ein Kind wird plötzlich krank

Stellen Sie sich vor, Sie haben eine sechsjährige Tochter, die, nachdem sie aus der Schule nach Hause gekommen ist, rötliche Flecken auf der Haut hat. Sie sind natürlich aufgeregt und besorgt und fragen sich: Sind es die Masern, eine Allergie oder irgend etwas anderes? Was ist zu tun? Glücklicherweise sind Sie als Vater oder Mutter - in unserem Beispiel - in Teilzeit beschäftigt und arbeiten nur vormittags, so dass Sie sich ganz um Ihr Kind kümmern können. Jetzt gibt es eine Reihe von Schritten, die Sie sich genau überlegen müssen. Als erstes werden Sie sicherlich Ihr Kind beruhigen und versorgen. Danach rufen Sie Ihren Hausarzt an, in der Hoffnung, dass er Sprechstunde hat. Wenn er nicht erreichbar ist, müssen Sie nach alternativen Lösungen suchen: z.B. im Telefonbuch nach einem anderen Arzt/ärztlichen Notdienst in Ihrer Nähe, Freunde anrufen oder Nachbarn fragen, ob sie einen Arzt oder Ärztin kennen usw. Wenn Sie beim Arzt oder bei einer Ärztin gewesen sind und dieser bzw. diese festgestellt hat, dass das Kind z.B. Windpocken hat und mindestens zwei Wochen ins Bett gehört, geht es mit dem "Organisieren" weiter: Partner oder Partnerin benachrichtigen, Arbeitgeber anrufen usw. usw.

Wenn Sie eine solche Situation zum erstenmal erleben, werden Sie einiges möglicherweise falsch machen, einiges "intuitiv" richtig. Auf jeden Fall haben Sie etwas dazugelernt und beim nächsten Mal – in einer ähnlichen Situation – werden Ihnen diese Erfahrungen nützen.

Auf der folgenden Seite wird versucht, nicht nur die verschiedenen Aktivitätsfelder sowie die einzelnen Handlungsschritte und die dazu benötigten Kompetenzen deutlich zu machen, sondern auch die Vielschichtigkeit der Handlungen und Überlegungen darzustellen. Mit anderen Worten: In einer solchen Situation muß vieles gleichzeitig überlegt und bedacht werden. Und dabei muß mehr oder weniger gleichzeitig auch gehandelt werden. Daran wird deutlich, dass das Handeln in unterschiedlichen Anforderungen, Situationen und mit unterschiedlichen Personen, Kompetenzen erfordert.





Mögliche Beispiele aus *Ihrer* Familiensituation

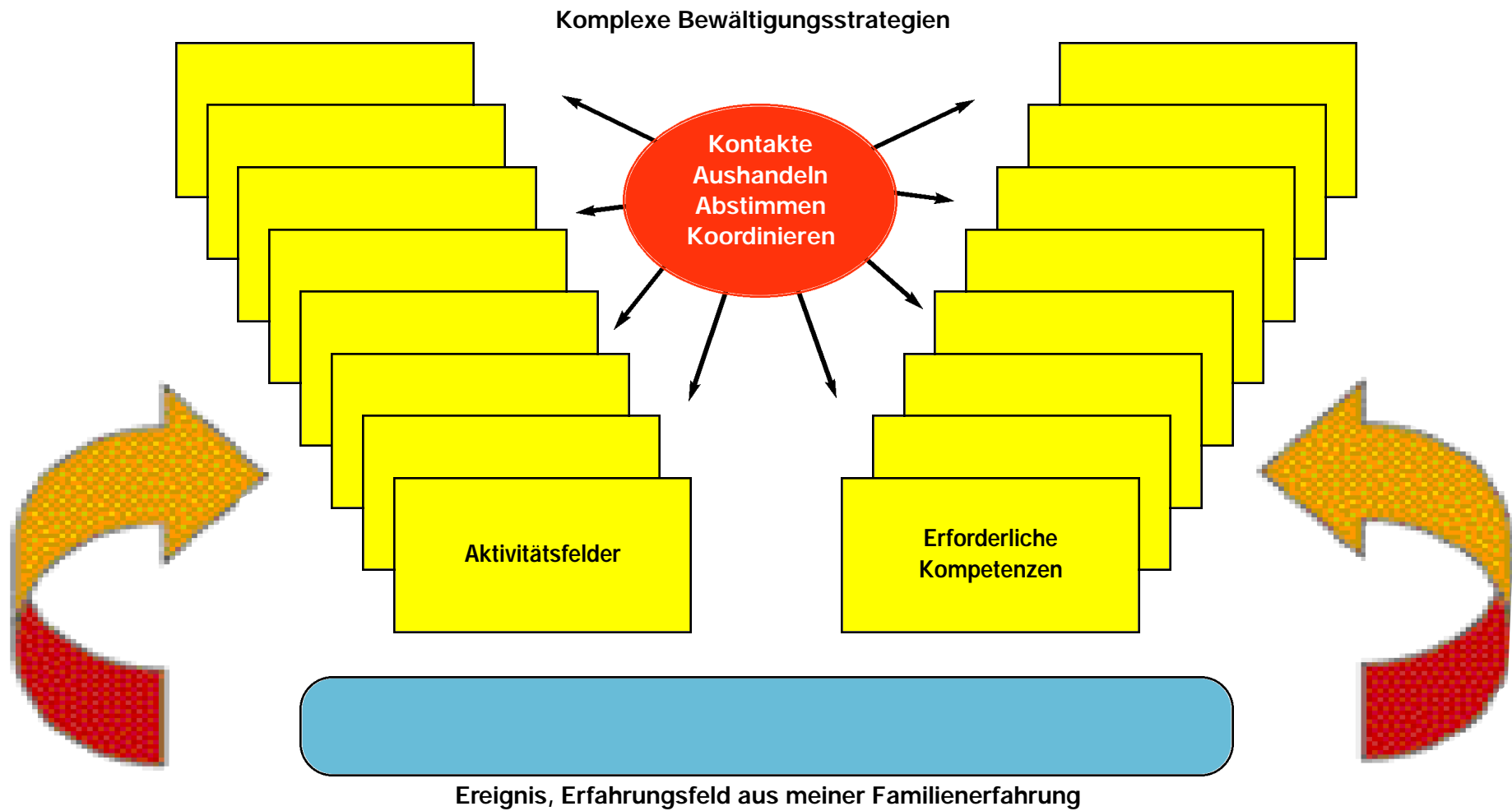
Wir möchten Sie nun bitten, sich an zwei, drei oder auch mehr Beispiele zu erinnern, die für Sie in Ihrer persönlichen Familienerfahrung bedeutsam sind oder bedeutsam waren. Dabei kann es um ganz alltägliche Situationen gehen oder auch um besondere Ereignisse. Hierzu ein paar Anregungen, die Ihnen das Überlegen erleichtern sollen und die natürlich auch nur beispielhaft sein können:

- Einkaufen mit einem Kleinkind in einem Supermarkt am späten Nachmittag, wenn alles überfüllt ist
- Schulprobleme ihres Kindes/Probleme im Kindergarten
Familienfeier/Kindergeburtstag
- Spielen mit dem Kind
- Erziehungsfragen, Erziehungsprobleme
- Urlaub/Ausflüge mit der Familie
- Hausbau/Wohnungsrenovierung.

Stellen Sie nun wie in der Abbildung auf der vorausgegangenen Seite, Ihre eigenen Beispiele dar: Bei welchen Ereignissen, Arbeitsabläufen oder Erfahrungen werden welche Kompetenzen benötigt oder wurden bestimmte Fähigkeiten besonders gefordert? Verbinden Sie die einzelnen Kompetenzen mit Pfeilen oder Linien mit den Aktivitätsfeldern, wo sie angewendet wurden. Dabei können sich die Linien auch kreuzen, dann nämlich, wenn Sie eine bestimmte Kompetenz an mehreren Stellen benötigen. Benutzen Sie Farben, um Besonderheiten kenntlich zu machen. Das Arbeitsblatt dazu finden Sie auf der nächsten Seite.

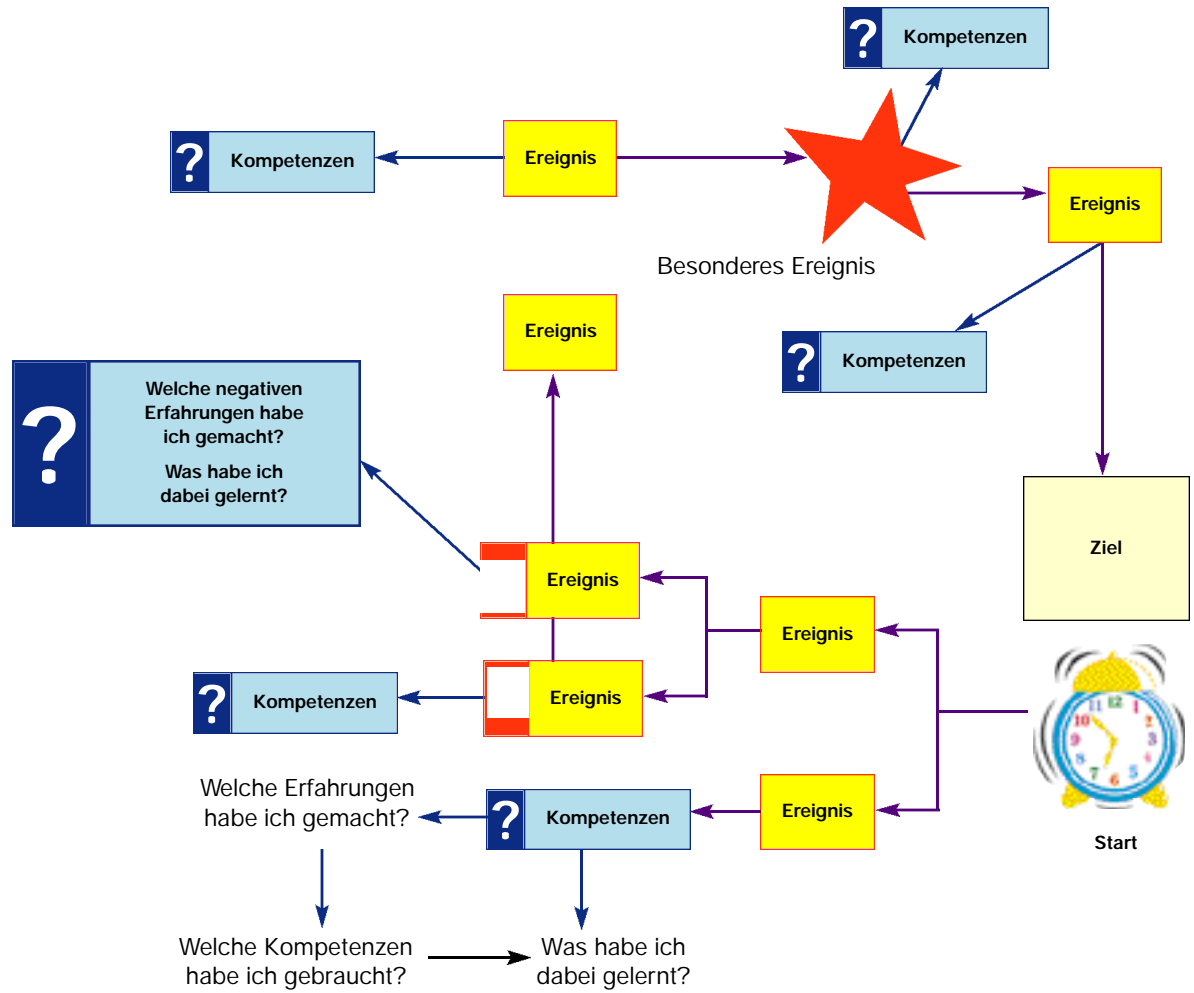


Verwenden Sie hier ein Beispiel aus Ihrer Familienerfahrung



Arbeitsschritt 3:

Vertiefung am Beispiel eines Tagesablaufs



Ein weiterer Zugang zur Ermittlung Ihrer Kompetenzen kann sein, sich einen Tagesablauf vorzustellen. Das Ziel dabei ist, sich bewusst zu machen, was für die Bewältigung des Tages an Kompetenzen eingesetzt, trainiert, vielleicht auch neu dazugelernt wurde.

Berücksichtigen Sie bei Ihren Überlegungen auch negative Erlebnisse an diesem Tag, auch dabei lernen wir.



Stellen Sie nun hier einen für Sie typischen Tagesablauf dar:



Übertragen Sie abschließend wiederum Ihre wichtigsten Lernerfahrungen in die folgende Tabelle:

Wichtige Lernerfahrungen aus meiner Familientätigkeit		
Lern- bzw. Erfahrungsfelder	Was habe ich dabei gelernt? Welche Kompetenzen habe ich dabei erworben?	Welche Bedeutung hat dies für mich über die Familie hinaus?



Rollenwechsel: Lernort Familie – Lernort Arbeitswelt

Viele Kompetenzen haben oft unterschiedliche Aspekte, je nach dem in welchen Situationen sie angewandt werden. Denken Sie etwa an die Kompetenz "Durchsetzungsfähigkeit" bei dem Beispiel "krankes Kind": Hier benötigen Sie z.B. die Durchsetzungsfähigkeit bei der Erzieherin oder Lehrerin/Lehrer, beim Arzt, bei der Organisation einer Kinderbetreuung, beim Partner bzw. bei der Partnerin und beim Kind selbst. Die "Durchsetzungsfähigkeit" erscheint dann jeweils in einem anderen Licht, je nachdem in welcher Situation Sie sich befinden und welche Rolle Sie dabei einnehmen: Als "Bittsteller" bei der Kinderbetreuung, als sich sorgende Mutter/Vater gegenüber dem Kind oder als verunsicherte Klientin/Klient beim Arzt bzw. bei der Ärztin.

Wenn Sie nun einen Schritt weiter gehen und sich Ihren Arbeitsalltag bzw. Ihre Arbeitssituation vorstellen, werden Sie erkennen, dass viele Aufgaben und Herausforderungen, die Sie in der

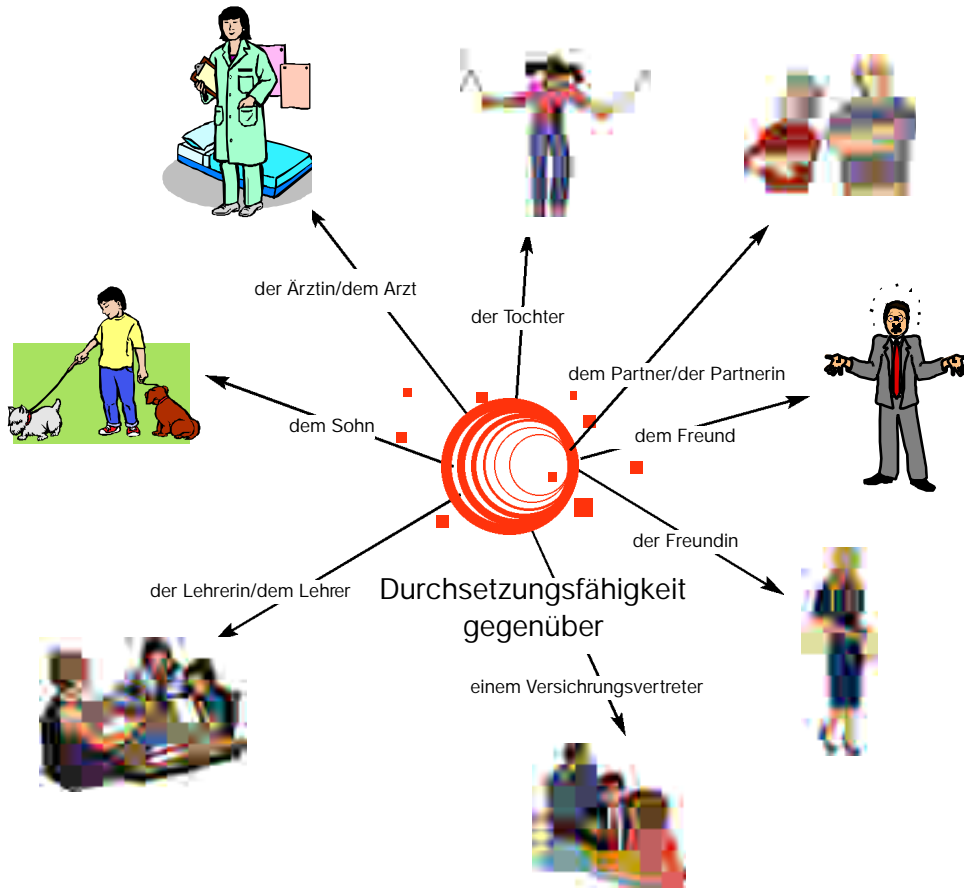
Familienarbeit bewältigt haben, durchaus mit den Anforderungen vergleichbar sind, die am Arbeitsplatz gestellt werden.

Am Beispiel der Kompetenz "Durchsetzungsfähigkeit" läßt sich das gut veranschaulichen (siehe hierzu die Abbildung auf der nächsten Seite). Dort werden auf der linken Seite ganz unterschiedliche Situationen rund um die Familie aufgezeigt, in denen "Durchsetzungsfähigkeit" gefordert ist. Auf der rechten Seite finden Sie beispielhafte Situationen aus dem Arbeitsleben. Sie sehen, dass diese Fähigkeit sich nicht allein auf Ihr Familienleben oder Ihren Privatbereich beschränkt, sondern auch an Ihrem Arbeitsplatz gebraucht wird. Das gilt natürlich auch für viele andere soziale Kompetenzen.

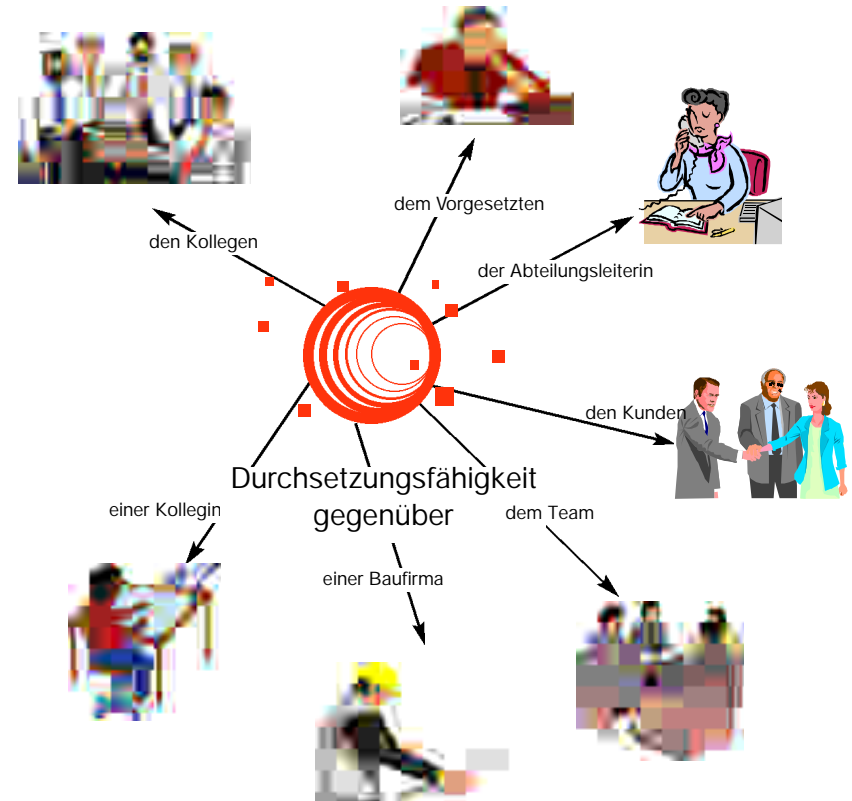
Das Beispiel soll Ihnen zeigen, wie Sie Fähigkeiten aus Ihrer Familientätigkeit in die Arbeitswelt übertragen können und wie diese Teil Ihres beruflichen Kompetenzprofils werden.



Die Kompetenz "Durchsetzungsfähigkeit" in verschiedenen Rollen und Situationen



Im privaten Bereich/in der Familie



Im Beruf/am Arbeitsplatz



Ihre Arbeitsschritte in diesem Teil sind:

1. Die eigenen Kompetenzen bewerten: Sie erstellen Ihr Kompetenzprofil und machen damit Ihre persönlichen Potenziale sichtbar.
2. Die Selbsteinschätzung überprüfen: Sie holen sich Rückmeldungen von außen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Liste von Kompetenzen, die in der modernen Arbeitswelt ebenso wie in der Familienarbeit und in anderen Lebensbereichen benötigt und entwickelt werden. Die Beschäftigung mit Ihrer Lerngeschichte und mit Ihrer Familientätigkeit hat Ihren Blick dafür geschärft. Gehen Sie nun daran, Ihr Können anhand der in der folgenden Liste aufgezählten Kompetenzen zu bewerten.

Stellen Sie fest, wie die jeweilige Kompetenz bei Ihnen ausgeprägt ist!

Stellen Sie auch fest, welchen Einfluss Ihre Familientätigkeit dabei hat.

Das Ergebnis dieser Arbeit ist Ihr persönliches Kompetenzprofil.

Das Kompetenzprofil ist eine wichtige Ergänzung zu Ihren fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten! Nützen Sie diese Potenziale für Ihre zukünftige berufliche Weiterentwicklung.

Sie erhalten außerdem einen Überblick über die Kompetenzen, die Sie sich an Ihrem Arbeits- und Lernort Familie erworben haben. Nehmen Sie sich Zeit und machen Sie sich bewusst, wie lehrreich Ihre Familientätigkeit war und noch immer ist. Dieser Teil des Kompetenzprofils kann Ihnen gute Dienste leisten, wenn Sie z.B. in einem Bewerbungsgespräch deutlich machen wollen, welche Kompetenzen Sie sich in Ihrer Familientätigkeit tatsächlich erworben haben.

Machen Sie sich bewusst: Sie entscheiden, wer Ihre Kompetenzbilanz sehen soll! Sie entscheiden, wie Sie Ihre Kompetenzbilanz nutzen!



Mein persönliches Kompetenzprofil:

Selbsteinschätzung

Kompetenz-Feld	Kompetenzen	Kompetenzprofil = Grad Ihres Könnens Das kann ich ...					Diese Kompetenzen wurden in der Familientätigkeit ...		
		sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	nicht gut (5)	neu erworben	weiter entwickelt	nicht beeinflusst
	Kreuzen Sie bitte an, was auf Sie zutrifft!								
Selbstorganisation/ Selbstmanagement	1. Für das eigene Leben Ziele entwickeln								
	2. Gesetzte Ziele auch verwirklichen								
	3. Mit den eigenen Zielen verantwortlich umgehen								
	4. Für die eigene Gesundheit sorgen								
Verantwortungs- bewusstsein	5. Die Folgen des eigenen Handelns einschätzen								
	6. Übernommene Aufgaben zuverlässig erledigen und zu Ende führen								
	7. Sich an gemeinsame Vereinbarungen halten								
Belastbarkeit, Fähigkeit zur Stressbewältigung	8. In schwierigen Situationen und unter Zeitdruck handeln								
	9. Über längere Zeit konzentriert an einer Aufgabe bleiben können								
	10. Gestellte Aufgaben auch gegen Widerstände verwirklichen								
	11. Mit Störungen im Arbeitsablauf konstruktiv umgehen								
Kommunikationsfähigkeit	12. Auf andere Menschen zugehen und Kontakte herstellen								
	13. Längere Zeit konzentriert zuhören								
	14. Schwierige Sachverhalte ruhig und klar darstellen								
	15. Das eigene Gesprächsverhalten kritisch überprüfen								
	16. Auch in Konfliktsituationen persönliche Gefühle und Bedürfnisse ausdrücken								



Mein persönliches Kompetenzprofil:

Selbsteinschätzung

Kompetenz-Feld	Kompetenzen	Kompetenzprofil = Grad Ihres Könnens Das kann ich ...					Diese Kompetenzen wurden in der Familientätigkeit ...		
		sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	nicht gut(5)	neu erworben	weiter entwickelt	nicht beeinflusst
	Kreuzen Sie bitte an, was auf Sie zutrifft!								
Kommunikationsfähigkeit	17. Unterschiedliche Meinungen als Chance und Anregung verstehen								
	18. Kritik gegenüber anderen so auszudrücken, dass sie angenommen wird								
Kooperationsfähigkeit/ Teamfähigkeit	19. Auch in schwierigen Situationen Unterstützung von anderen annehmen								
	20. In schwierigen Situationen anderen meine Unterstützung anbieten								
	21. Bereitschaft, zugunsten von gemeinsamen Lösungen Kompromisse zu schließen								
Interkulturelles Handeln	22. Unterschiedliche soziale und kulturelle Verhaltensweisen erkennen und akzeptieren								
	23. Mit Menschen aus anderen Kulturen zusammenarbeiten								
Flexibilität und Mobilität	24. Ziele und Vorstellungen an neue Situationen/veränderte Bedingungen anpassen können								
	25. Mit verschiedenen Anforderungen gleichzeitig umgehen								
	26. Offen sein für neue Aufgaben und Herausforderungen								
	27. Unterschiedliche Vorgaben koordinieren								
Organisationsfähigkeit	28. Längerfristig planen								
	29. Unterschiedliche Zeitstrukturen aufeinander abstimmen								
	30. Gefundene Lösungen realisieren								
	31. Sich selbständig Informationen beschaffen und auswerten								
	32. In schwierigen Situationen Lösungsmöglichkeiten entwickeln und in praktisches Handeln umsetzen								



Mein persönliches Kompetenzprofil:

Selbsteinschätzung

Kompetenz-Feld	Kompetenzen	Kompetenzprofil = Grad Ihres Könnens Das kann ich ...					Diese Kompetenzen wurden in der Familientätigkeit ...		
		sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	nicht gut (5)	neu erworben	weiter entwickelt	nicht beeinflusst
	Kreuzen Sie bitte an, was auf Sie zutrifft!								
Führungsfähigkeit	33. Sich durchsetzen können								
	34. Fähigkeit, Aufgaben an andere zu delegieren								
	35. Andere für gemeinsame Ziele und Aufgaben motivieren und begeistern								
	36. Kontrolle über andere ausüben wollen und können								
	37. Auf Wirtschaftlichkeit und Qualität in der Arbeit achten								
	38. Entscheidungen treffen unter Berücksichtigung möglicher Folgen								



Klärung meines persönlichen Kompetenzprofils durch Fremdeinschätzung:

Die Fremdeinschätzung bietet Ihnen die Chance, sich bei anderen Personen eine Rückmeldung einzuholen und damit die eigene Bewertung zu überprüfen.

Sie entscheiden, wen Sie dazu als Gesprächspartner/Gesprächspartnerin ansprechen wollen.

Es können zum Beispiel folgende Möglichkeiten sein:

Möglichkeit 1:

Gespräch mit einer Person aus Ihrem Umfeld, das kann eine Kollegin/ein Kollege sein, ein Freund/eine Freundin oder Ihr Partner bzw. Partnerin.

Möglichkeit 2:

Gespräch mit Vorgesetzten, Abteilungsleiter, Personalverantwortlichen

Möglichkeit 3:

Falls Sie gerade in einer Weiterbildungsmaßnahme sind: Ihre Trainerin/Ihr Trainer könnte hier ein Gesprächspartner sein, ebenso Beratungsstellen für Weiterbildung usw.

Einige Überlegungen dazu:

- Was muss die Person Ihrer Wahl mitbringen: Z. B. Kritikfähigkeit, Offenheit, Ehrlichkeit, Verschwiegenheit, ausreichend Zeit ...
- Notieren Sie sich, was Sie von Ihrer Gesprächspartnerin/Ihrem Gesprächspartner erwarten.
- Treffen Sie klare Vereinbarungen für das Gespräch:
An welchem Tag wollen Sie das Gespräch über Ihr Kompetenzprofil führen?
Wo werden Sie sich treffen (einen möglichst störungsfreien Raum in angenehmer Umgebung wählen)?
Wie lange wollen Sie sich dafür Zeit nehmen?
Was ist Ihre "Gegenleistung", Ihr Dankeschön?
- Vergewissern Sie sich, dass das Gespräch an einem geeigneten Ort stattfindet und genügend Zeit zur Verfügung steht.



So könnte Ihr Gespräch zur Fremdeinschätzung ablaufen:

1. Informieren Sie Ihren Gesprächspartner/Ihre Gesprächspartnerin über die Kompetenzbilanz, über die Zielsetzung und Arbeitsweise.
2. Bitten Sie Ihre Gesprächspartnerin/Ihren Gesprächspartner, ihre oder seine Einschätzung zu den einzelnen Kompetenzen auf die dafür vorgesehenen zusätzlichen Unterlagen in der Anlage einzutragen.
3. Vergleichen Sie Ihr persönliches Kompetenzprofil mit der Fremdeinschätzung
4. Wenn die Fremdeinschätzung wesentlich von der Eigeneinschätzung abweicht, fragen Sie nach: Was waren für Ihre Gesprächspartnerin/Ihren Gesprächspartner die Gründe für die abweichende Bewertung?
5. Führen Sie abschließend – aber nur wenn Sie möchten – eine **Schlussbewertung** durch, in der Sie aufgrund der Rückmeldung von außen Ihre Selbsteinschätzung nochmals kritisch überprüfen und gegebenenfalls auch korrigieren. Eine entsprechende Unterlage hierfür finden Sie in der Anlage.

Grundsätzlich gilt: Sie entscheiden über Ihr Kompetenzprofil! Also auch darüber, an welchen Stellen Änderungen vorgenommen werden können. Sie entscheiden selbst, wie Ihr Profil aussieht; doch nehmen Sie auch die Anregungen und Hinweise aus der Fremdeinschätzung ernst.

In der Anlage finden Sie ein Arbeitsblatt zur Fremdeinschätzung.

Am Ende steht ihr persönliches Kompetenzprofil, mit dem Sie dann weiter arbeiten können.



Soziale Kompetenzen beruflich nutzen

Mit Ihrem persönlichen Kompetenzprofil verfügen Sie nun über eine umfangreiche Bilanz Ihrer sozialen Kompetenzen und damit über eine wichtige Grundlage für Ihre berufliche Weiterentwicklung.

Ihr nächster Schritt ist zu entscheiden, wie Sie Ihre sozialen Kompetenzen künftig gezielt nutzen. Vergleichen Sie daher Ihr Kompetenzprofil mit den Anforderungen aus Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung oder einer Stellenausschreibung (z.B. in einer Stellenanzeige in der Zeitung). Überlegen Sie auch, welche Kompetenzen Sie noch weiterentwickeln möchten und wie.

Dazu in der rechten Spalte einige Anregungen, wie Sie mit Ihrem Kompetenzprofil weiter arbeiten können.

In der Anlage finden Sie - neben der Fremdeinschätzung - eine herausnehmbare Version des Kompetenzprofils, in die Sie dann das Ergebnis Ihrer Selbsteinschätzung übertragen können. Falls eine Fremdeinschätzung durchgeführt wurde, tragen Sie dort die Schlussbewertung beider Einschätzungen ein.

Verwenden Sie das Kompetenzprofil:

- um Klarheit zu gewinnen, welche dieser Kompetenzen Sie bisher bereits am Arbeitsplatz nutzen;
- ergänzend zu Ihren Bewerbungsunterlagen über Ihr fachliches Wissen und Können;
- als Grundlage für das nächste Personalgespräch;
- als Orientierungshilfe bei einer beruflichen Neuorientierung;
- wenn Sie sich für einen beruflichen Aufstieg oder eine Führungsaufgabe interessieren;
- wenn Sie nach einer Elternzeit wieder in den Beruf zurückkehren;
- wenn Sie sich nach einer längeren Berufsunterbrechung neu orientieren wollen.



Checkliste zur Nutzung des Kompetenzprofils

Mein Kompetenzprofil will ich nutzen für...	Dazu sind folgende Schritte notwendig...	Unterstützung hierzu hole ich mir bei...	Bis wann erledigt...



Zum Schluss ...

Sie sind am Ende der Kompetenzbilanz angekommen! Wir gratulieren Ihnen zu Ihrem Erfolg, vor allem zu Ihrem persönlichen Kompetenzprofil!

Wir wünschen Ihnen, dass Sie Ihre Ziele realisieren und Ihr Kompetenzkapital künftig optimal einsetzen können.

Ein letzter Tipp: Legen Sie die Kompetenzbilanz nicht in irgend eine Schublade! Nehmen Sie sie immer wieder auf, ergänzen und aktualisieren Sie Ihre persönliche Kompetenzbilanz regelmäßig! Denn eine Kompetenzbilanz ist Teil des lebenslangen Lernens!

Kontaktadressen

Christine Nußhart

Katholische Arbeitnehmer Bewegung (KAB)
Süddeutschlands e.V.
Pettenkoflerstraße 8, 80336 München
Tel. 0049-89-55 25 49-27
Fax 0049-89-55 0 38 82
Email christine.nusshart@kab-sued.de

Wolfgang Erler

Annemarie Gerzer-Sass

Jürgen Sass

Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)
Nockherstraße 2, 81541 München
Tel. 0049-89-6 23 06-248 (Erler)
Tel. 0049-89-6 23 06-251 (Gerzer-Sass)
Tel. 0049-89-6 23 06-252 (Sass)
Fax 0049-89-6 23 06-162
Email gerzer@dji.de - erler@dji.de - sass@dji.de

Europäische Kooperationspartner:

Wilma Hendrikse

De Jong & van Doorne-Huiskes en Partners
Kerkstraat 19E
NL - 3581 RA Utrecht
Email jongvdh@wxs.nl

Lis Bavidge

Fair Play Consortium
Roman Mews Back Roman Grove
GB - Leeds LS8 2EW