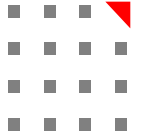


BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG  
DES KANTONS ST. GALLEN

# Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

# Herzlich Willkommen



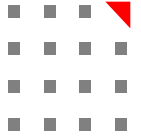
## **Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen**

**Frauenbildung Zug 12. November 2005**

**Von der Forderung nach Anerkennung der  
Familienarbeit...**

**... zur Überprüfung von informell  
erworbenen Fähigkeiten...**

**... zur Zertifizierung**



# Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

## Themenschwerpunkte

Betroffene kommen zu Wort

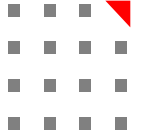
Historischer Rückblick

**Eigene Erfahrung**

Form und Ziel des Kompetenz-Managements

Konsequenzen für die Bildung und Arbeit

Instrumente und Methoden

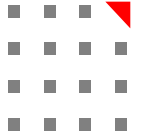


## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

*„Es war das erste Mal, dass mich jemand darin unterstützt hat, meinen Kompetenzen nachzugehen und daraus mögliche Arbeitsfelder oder Weiterbildungen abzuleiten. Wenn ich von Anfang an gewusst hätte, wie viel mich das Studium kosten würde, hätte ich gar nicht daran weiter überlegt. Inzwischen wurde mein Dossier angenommen an der Hochschule für Information und Dokumentation in Chur. Ich hatte keine zusätzlichen Auflagen zu erfüllen. Ich beginne im Herbst mit dem Studium.“*

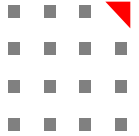
*Christoph M., 40*



## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

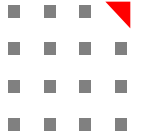
*Eine junge Frau mit einem sich verschlimmerndem Augenleiden musste sich gezwungenermassen mit einer beruflichen Veränderung auseinandersetzen. Sie musste mit dem Erblinden rechnen. Es war ihr ein grosses Anliegen, ‚auf der grünen Wiese‘ mit ihrer Standortbestimmung zu beginnen. Das Auflisten der Kompetenzen und Interessen sowie das Nachdenken über die Übergänge in ihrem Werdegang, machten ihr klar, dass sie nicht ins Soziale wechseln, sondern im Kaufmännischen bleiben möchte. Nun galt es, sich mit der Vorbereitung auf die mögliche Veränderung ihrer Situation zu befassen: Welche Kompetenzen können wie und wo wieder eingesetzt, welche müssen ausgebaut oder neu erworben werden?*



## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

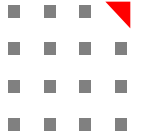
*In einer Reorganisation, in der mehrere Organisationen zusammen geschlossen wurden, gab es zum Teil doppelt besetzte und zum Teil neu zu besetzende Funktionen. Mit dem Auflisten der Kompetenzen, erworben in allen Lernfeldern und der Gegenüberstellung der Stellenprofile konnten die betroffenen Mitarbeitenden für neue Aufgaben gewonnen werden. Zum einen wurde es für sie nachvollziehbar, warum für sie eine andere Aufgabe vorgeschlagen wurde und zum andern sahen sie selber, dass sie darin viel erworbenes Wissen einbringen können.*



## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

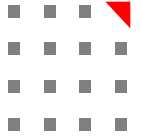
*Jugendliche, in der Grundbildung Holz, die das eidg. Attest nicht bestanden haben, jedoch die wichtigsten Tätigkeiten aus ihrer Ausbildung bildlich dokumentiert hatten und dieses Dossier mitschickten beim Bewerben, hatten schneller eine Stelle als jene, die nur das Dokument ‚eidg. Attest‘ mitgeschickt hatten.*



## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

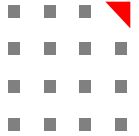
*Eine erwerbslose Frau ohne Ausbildungsabschluss hatte ihre Kompetenzen in einem Seminar zusammen gestellt. Es war vorgesehen, anschliessend Betriebe zu finden, die diese Fähigkeiten überprüften und eine Fremdeinschätzung vornahmen. Die Frau hatte lange in Privathaushalten gearbeitet. Beim Suchen eines Betriebes, die Hauswirtschafterinnen ausbilden, war keine Bereitschaft da, da die Frau nie mit Geräten für Grosshaushalte gearbeitet hatte. Mit dem Auflisten der Kompetenzen stellte sich heraus, dass diese Frau längere Zeit in der Industrie gearbeitet und Erfahrung im Umgang mit Maschinen hatte. Ein Betrieb liess sich überzeugen, die auf diesem Weg erworbene Fähigkeit anzuerkennen und führte eine Überprüfung durch. Mit dem Erfolg, dass ihr ihre aufgelisteten Fähigkeiten bestätigt und auch eine Stelle vermittelt wurde.*



## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

*Viele Seminarleiterinnen und –leiter bringen breite Erfahrung und Weiterbildung in der Erwachsenenbildung mit. Sie haben die Möglichkeit, ihren Werdegang (Praxis und Bildung) zu dokumentieren und den Kompetenzbeschrieben der fünf Module der Ausbildung Ausbilder/in mit eidg. Fachausweis gegenüber über zustellen. Eine unabhängige Kommission nimmt die Äquivalenz-Überprüfung vor. Inzwischen wurden bereits Diplome auf diesem Wege erworben.*



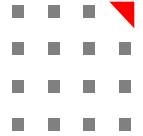
## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

### Praxiskenntnisse werden aufgewertet

*„Gegen 70 Prozent unserer Fähigkeiten eignen wir uns weder in der Schule noch in Weiterbildungskursen, sondern in der Freizeit, in der Familie, in Vereinen oder im beruflichen Alltag.“*

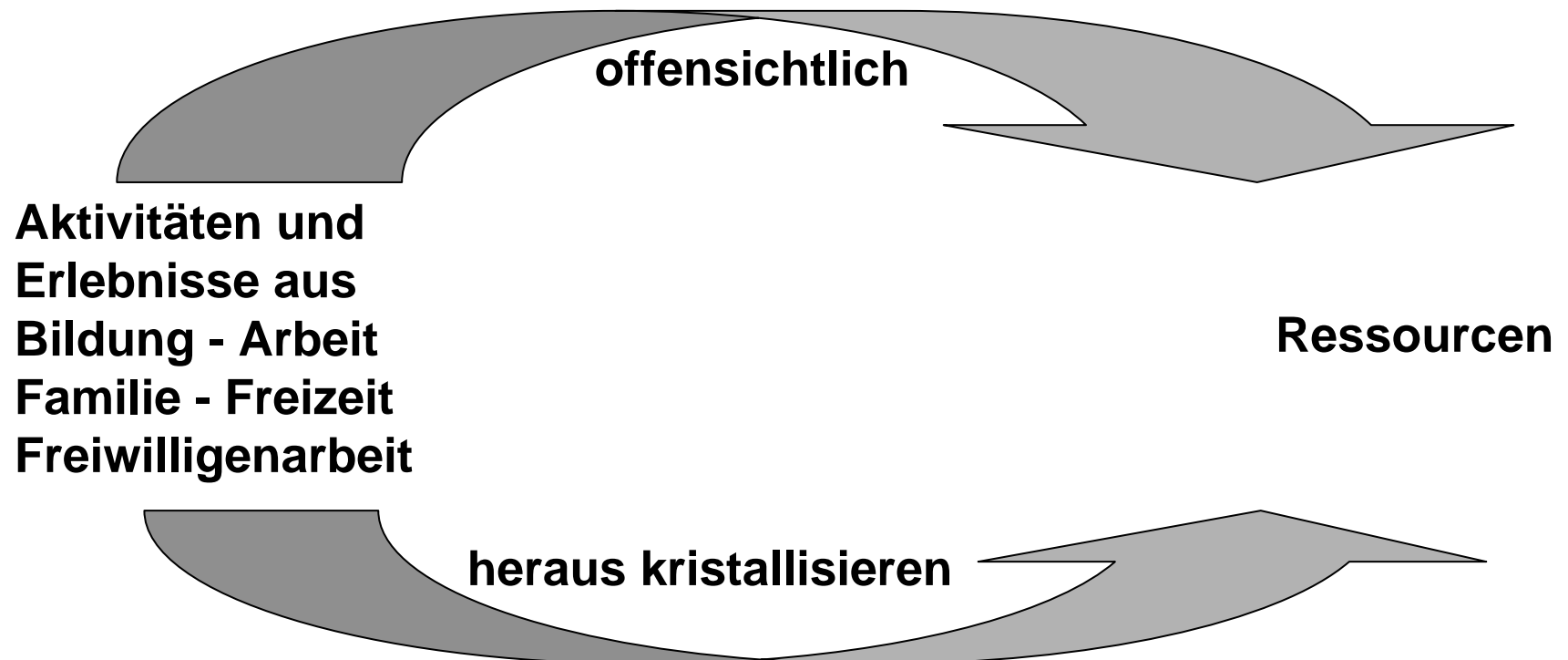
Regierungsrätin Regine Aeppli, Medienkonferenz zur **Eröffnung des ersten Zentrums für Kompetenzenbilanz**, September 05



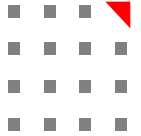
## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

### Verborgene Ressourcen ans Licht holen....



**... und bewusst - sichtbar - lesbar - überprüfbar machen**



## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

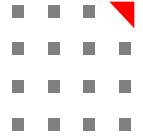
Frauenbildung Zug 12. November 2005

### *Eine Alltagsgeschichte*

*Erzählen Sie eine Geschichte aus Ihrem Alltag. Beschreiben Sie, was Sie gemacht haben. Sie sind die handelnde Person.*

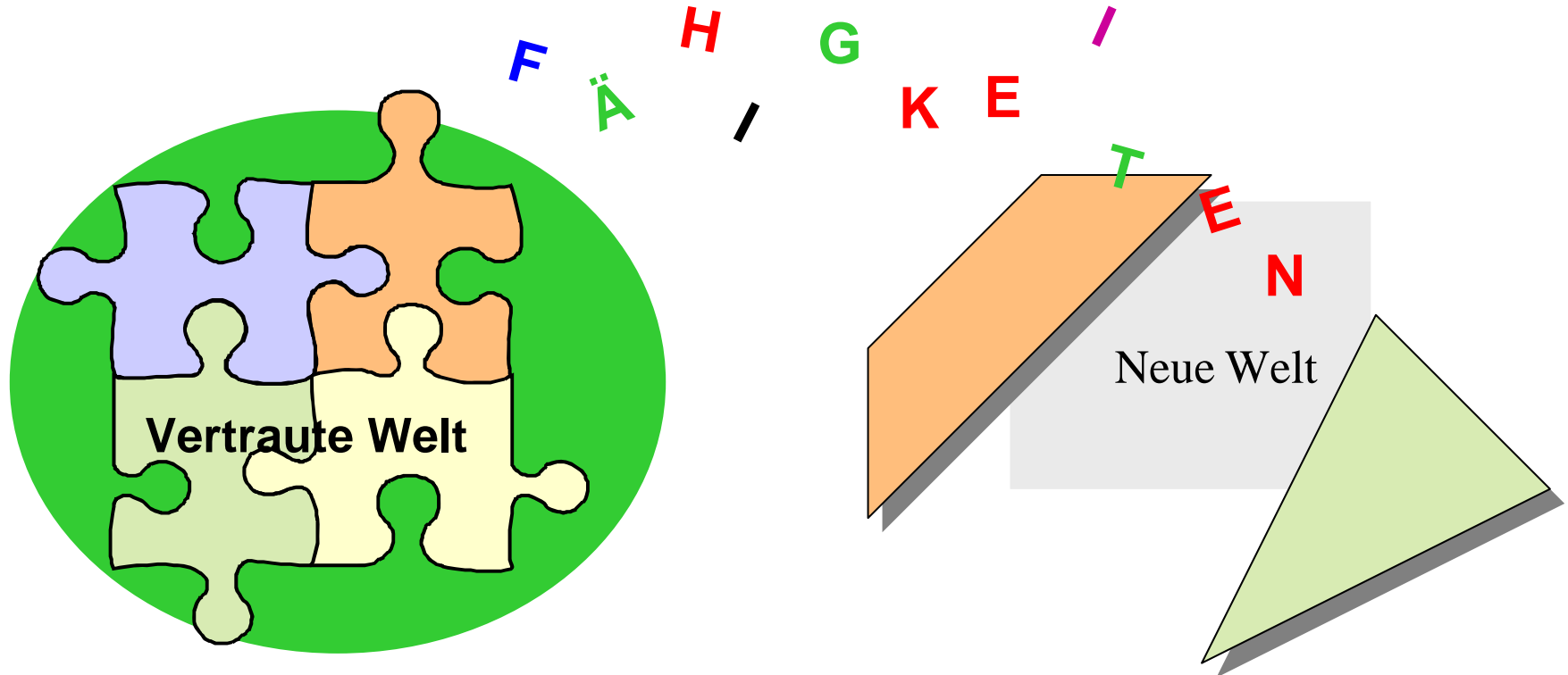
*Die andern hören zu und notieren, welche Fähigkeiten eingesetzt wurden, um das zu erreichen.*

*Die erzählende Person hört sich alles an und notiert kommentarlos. Anschliessend kann sie entscheiden, was passt und was nicht.*

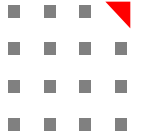


# Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005



■ Nach Peter Baumgartner, Literatur: Der Lebensunternehmer



## **Portfolio in Bildung und Arbeit**

**SVB-Weiterbildung 25./26.11.2004**

Transparenz schaffen über die vorhandenen Kompetenzen

Sensibilisierung der Menschen für Bewusstsein des eigenen Wissens und Könnens

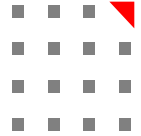
Reflexionsfähigkeit fördern und stärken

Fähigkeiten in Bezug bringen mit konkreten Situationen und Ergebnissen (Verhaltensorientierung)

Verfügbar haben für andere / neue / ungewohnte Situationen

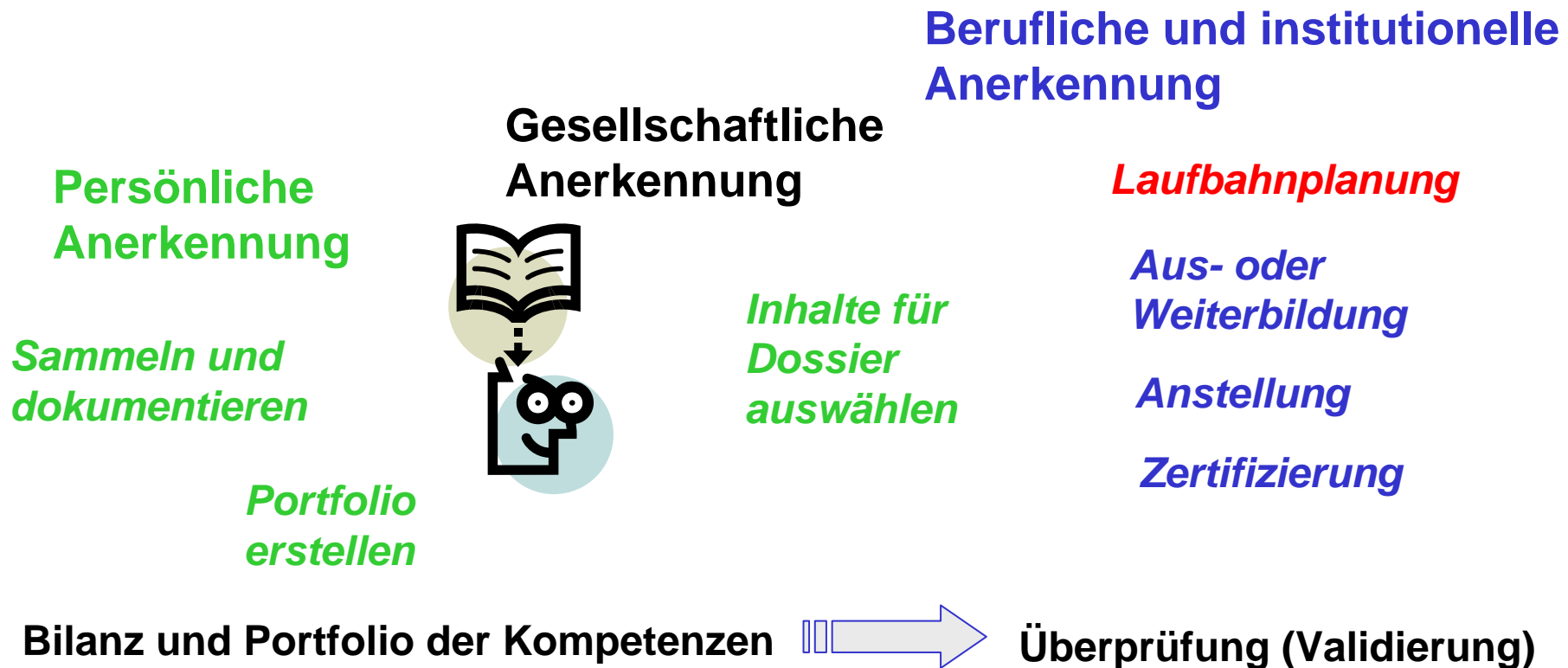
**Mit eigenen Stärken eigenverantwortlich und nachhaltig umgehen**

**Eigene Laufbahn ressourcen- und lösungsorientiert gestalten**

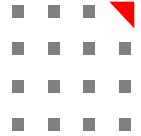


# Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005



Quelle: Kompetenzmanagement nach effe

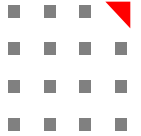


# Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

*Ev. Darstellung mit Tangramm*





## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

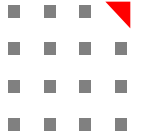
Schlussfolgerungen

Anerkennung von Leistung und erworbenem Wissen aus allen Lebens- und Tätigkeitsbereichen:

Bildung – Erwerbstätigkeit – Nicht-Erwerbstätigkeit – spezielle Lebenssituationen

Gleichstellung von formellen und nicht formellen Bildungsleistungen

Denken in Kompetenzen – **Handlungskompetenz** steht im Vordergrund



## Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

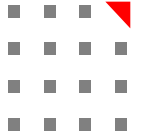
### Neues BBG

Alternative Qualifikationsverfahren (Art. 33 und 34) – braucht standardisierte Verfahren und Anerkennungsinstanzen

### Personalentwicklung – Human Resources

Verhaltensorientiertes Interview in der Personalgewinnung, bei Reorganisationen, internen Stellenbesetzungen, personeller Besetzung in Projekten

Ausbildung von Lernenden



## **Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen**

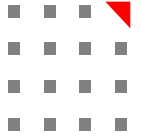
**Frauenbildung Zug 12. November 2005**

### **Beratung**

Biografiearbeit – Werdegang-Analyse bezüglich Fähigkeiten – bündeln von Fähigkeiten zu Kompetenzfeldern – Vergleich mit Anforderungsprofilen von Stellen, Weiterbildungs-Angeboten – Entwicklungsbedarf abschätzen – Möglichkeiten aufzeigen, um Lücken zu schliessen

### **Weiterbildungsanbieter**

Formulieren von Kompetenzen – Modularisierung – Handlungskompetenz überprüfen – Zulassungsbedingungen: informelles Lernen berücksichtigen – Dossier erarbeiten zur Vorbereitung einer Äquivalenz-Überprüfung



## **Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen**

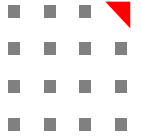
**Frauenbildung Zug 12. November 2005**

### **Individuum**

Dokumentieren der eigenen Fähigkeiten – diese überzeugend vermitteln – Reflexionsfähigkeit – Bereitschaft, Verantwortung für eigenes Tun zu übernehmen

### **Anforderung an Bildungsfachleute und Beratende**

Vertraut sein mit Denkweise (Haltung) und mit den verschiedenen Methoden  
Ressourcenorientierte Sprache



# Kompetenz-Management – Potenziale nachhaltig erschliessen

Frauenbildung Zug 12. November 2005

**Portfolio als Laufbahnbegleiter**

**Kompetenzen-Mappe**

Nachhaltiger Laufbahnbegleiter

**Qualifikationen-Mappe**

Sammlung der Nachweise

**Dossier**

Gezielte Dokumentation des aktuellen Potenzials

Quelle: Gesellschaft CH-Q [www.ch-q.ch](http://www.ch-q.ch)