

„KRAFT - Kreative, praxisorientierte Methoden zur individuellen Entwicklung” TPPA/2013/03/26

Praxisorientierte Methoden zur Ermittlung und Entwicklung von Kompetenzen in der
individuellen Beratung
- Beispiele aus der ungarischen Praxis -

Digitale Visualisierung der Arbeitsbiographie (ung.: Digitális Életpálya Térkép, DÉT)

1. **Quellennachweis:** Stiftung Artemisszió (öffentlich zugängliche Dokumente auf der Webseite der Stiftung)
2. **Zielgruppe der Methode:**
 - Berufseinsteiger/ Berufseinsteigerinnen,
 - Berufswechsler/ Berufswechslerinnen,
 - Arbeitssuchende,
 - inaktive Bevölkerungsgruppen,
 - Personen, die berufliche Wandelprozesse erleben.
3. **Welche Fertigkeiten, Kompetenzen, Kenntnisse können mit Hilfe dieser Methode gemessen bzw. entwickelt werden?**

Mit der digitalen Visualisierung der Arbeitsbiographie werden folgende Kompetenzen ermittelt:

- Vorkenntnisse (z.B.: Fachwissen, führungstechnische Kenntnisse usw.);
- Belastbarkeit (z.B.: physische und psychische Belastbarkeit, Anpassungsfähigkeit am Arbeitsplatz);
- soziale Kompetenzen (z.B.: mündliche und schriftliche Kommunikation, Kooperationsfähigkeit, Konfliktmanagement);
- Verantwortung (z.B.: Verantwortungs- und Regelbewusstsein, Loyalität);
- Aufgaben- und Problemlösung (z.B.: Umgang mit Informationen, kreative Lösungsfindung, leistungsorientierte Einstellung);
- persönliche Kompetenzen (z.B.: Selbstständigkeit, Motivation, Zuverlässigkeit, Eigeninitiative usw.);
- Führungs- und Organisationskompetenzen (z.B.: Planungskompetenz, Entscheidungsfähigkeit, Umgang mit Arbeitskollegen).

Die Anwendung dieser Methode in der Beratungsarbeit fördert die Fähigkeit zur Selbstdefinition. Mit Hilfe der Methode werden alle Kompetenzen und Fertigkeiten des Klienten sichtbar gemacht. Die Beratung fokussiert auf die Ermittlung, Entfaltung, Klassifizierung und Priorisierung von Schwerpunktkompetenzen im Berufsleben.

4. **Ist die Methode für Einzelpersonen oder für Gruppen gedacht?**

Die Methode ist für Einzelpersonen geeignet.

The project is supported by a grant from Switzerland through the **Swiss Contribution**.

5. Kurze Beschreibung

Die Digitale Karte der Arbeitsbiographie (ung. Digitális Életpálya Térkép) kann gleichzeitig als Methode und als Werkzeug betrachtet werden. Die Methodologie stammt ursprünglich aus Schweden und wurde in Ungarn von einer Organisation adaptiert, die sich vor allem mit Flüchtlingen beschäftigt.

Dieses Programm ermöglicht die Ermittlung und Visualisierung der individuellen beruflichen Kompetenzen, als Grundlage dienen dabei die bisherige Laufbahn und die Berufserfahrungen. Ziel ist, dass die Teilnehmer/ Teilnehmerin über die im Berufsleben (d.h. zur erfolgreichen Teilhabe am Arbeitsmarkt) erforderlichen Kompetenzen informiert werden und auf diese Weise sich ihr Selbstverständnis entwickelt und ihr Selbstvertrauen gesteigert werden.

In der ersten Sitzung (das nicht zum Ermittlungsverfahren gehört) legen Berater und Kunde gemeinsam die Rahmenbedingungen der Treffen fest (Verlauf, Regeln usw.). Die Ermittlung der Kompetenzen findet in vier Sitzungen statt, in deren Rahmen zwei Berater/ Beraterinnen mit Hilfe von Interviews die beruflichen Kompetenzen untersuchen. Das erste Interview ist noch wenig strukturiert. Ziel ist dabei, Informationen über die Lebensgeschichte des Teilnehmers/ der Teilnehmerin zu sammeln (von der Geburt bis zur Gegenwart, freies Erzählen), weiterhin soll Vertrauen zwischen Berater und Kunde aufgebaut werden. Vor der zweiten Sitzung besprechen die Berater/ Beraterinnen die Erfahrungen der ersten Sitzung und halten ihre Notizen, Bemerkungen elektronisch in einer digitalen Karte fest, bzw. unterziehen den Lebenslauf und das Motivationsschreiben einer kritischen Analyse. Ziel des zweiten Interviews ist die Analyse der bisherigen Lebensbahn sowie die Erkundung von künftigen Wünschen, Möglichkeiten und Alternativen. In der dritten Sitzung formulieren die Berater/ Beraterinnen ihre Expertenmeinung und machen dem Teilnehmer/ der Teilnehmerin konkrete Empfehlungen zur Berufswahl. Anschließend versuchen sie – anhand der Karte – gemeinsam mit dem Teilnehmer/ der Teilnehmerin Zukunftsvorstellungen zu besprechen und Pläne für die nahe Zukunft zu entwerfen. In der vierten (letzten) Sitzung identifizieren die Berater/ Beraterinnen und machen den Teilnehmer/ die Teilnehmerin ihre bereits vorhandenen Kompetenzen bewusst. Außerdem legen sie gemeinsam auch die reale Ziele für die nahe Zukunft (1-2 Jahre) fest und besprechen mit Teilnehmer/ Teilnehmerin die konkreten Schritte, die zur Erreichung dieser Ziele erforderlich sind. Dabei werden die ermittelten Kompetenzen, Attitüden und Motivationen verwendet. Es werden auch langfristige Ziele und Alternative formuliert (4-5 Jahre).

Als Ergebnis dieser Beratungsarbeit wird nicht nur die sog. digitale Karte der eigenen Arbeitsbiographie erstellt, sondern auch ein individueller Entwicklungsplan, ein Lebenslauf und ein Portfolio werden angefertigt. Diese kann dann der Teilnehmer/ die Teilnehmerin bei der Planung der eigenen Lebensbahn und der Stellensuche benutzen.

Die Karte beinhaltet alle bisherigen Arbeitserfahrungen sowie die Tätigkeiten/ Aufgaben und Kompetenzen, die mit diesen Erfahrungen im Zusammenhang stehen. Im individuellen Entwicklungsplan stellt eine andere Karte – ähnlich gegliedert- die Zukunftsvorstellungen und die konkreten Ziele sowie dazu nötigen Maßnahmen dar, wobei die realen Chancen im Arbeitsmarkt beachtet werden. Diese Outputs können später regelmäßig überprüft und entwickelt werden. (Berater und Kunde treffen sich nach sechs Monaten wieder.)

The project is supported by a grant from Switzerland through the **Swiss Contribution**.

6. **Zeitdauer:** 4 Sitzungen, mindestens pro Woche soll eine Sitzung stattfinden; eine Sitzung dauert ungefähr 1,5-2 Stunden.
7. **Räumlichkeiten:** Keine besonderen Anforderungen, ein Raum, wo sich Berater und Kunde zusammensetzen können.
8. **Dokumentation zur Methode:** Die digitale Karte der eigenen Arbeitsbiographie, die in den Sitzungen erarbeitet wird.
9. **Werkzeuge:** PC oder Laptop, Notizblock, Lebenslauf und Motivationsschreiben vom Kunden, eine sog. Mindmap-Software.
10. **Evaluation:** -
11. **Fachkräfte:** Die gleichen zwei Beratungskräfte nehmen an allen vier Sitzungen teil. Die Beratungskräfte sollen die komplette Methodologie und Struktur kennen und fähig sein, die Methode angemessen durchzuführen.
12. **Kontaktdaten einer Organisation¹, welche die genannte Methode anwendet:**
 - a. **Name der Organisation:** Artemisszió Alapítvány [Stiftung Artemisszió]
 - b. **Adresse der Organisation:** 1085 Budapest, Pál u. 6.
 - c. **Webseite der Organisation:** www.artemisszio.hu
 - d. **Ansprechperson:** Andrea Németh
 - e. **E-Mailadresse der Ansprechperson:** andrea.nemeth@artemisszio.hu
 - f. **Telefonnummer der Ansprechperson:** 00 36 1 413 6517
13. **Internetquellen:**

Darstellung der Methode auf der offiziellen Webseite der Stiftung:
<http://menekultek.artemisszio.hu/index.php/hu/szolgaltatasainkrol-reszletesen/digitalis-eletpalya-terkep-det>

¹ Die Auswahl der Organisation erfolgte mit Hilfe von Experten.