

dvb forum

Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.



Abb.:artishokcs / Stock

www.dvb-fachverband.de
62. Jahrgang · Ausgabe 1 | 2023

E-Journal Einzelbeitrag
von: Gabriela Westebbe

Rezension: Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich?

Potenzialorientiertes Karrierecoaching

aus: Inklusion (DVB2301W)
Erscheinungsjahr: 2023
Seiten: 23 - 24
DOI: 10.3278/DVB2301W004

Rezension: "Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? Potenzialorientiertes Karrierecoaching" von Claas Triebel

Zitiervorschlag: Westebbe, Gabriela (2023). Rezension: Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? Potenzialorientiertes Karrierecoaching. *dvb forum*, 62(1), 23-24. <https://doi.org/10.3278/DVB2301W004>

Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich?

Potenzialorientiertes Karrierecoaching

Claas Triebel

Rezension von **Gabriela Westebbe**

Hintergrund

Claas Triebel hat erneut ein Buch zur Kompetenzenbilanz geschrieben, wenn ich richtig gezählt habe, einschließlich seiner Dissertation sein fünftes. Alle Bücher sind sehr lesenswert, die „KomBI Laufbahnberatung“ (zusammen mit Hans G. Bauer), gehört für mich zu den hilfreichsten Arbeitsbüchern zum Thema Karrierecoaching, welches ich bis zum Erscheinen dieses neuen Werkes in den Händen hatte. „KomBI steht für ein Fortbildungs- und Beratungskonzept für LaufbahnberaterInnen in migrationsspezifischen Beratungssituationen, das kompetenz- und biografieorientiert, sowie interkulturell ausgelegt ist.“ (KomBI Laufbahnberatung, 2011, S.4). Die individuelle Herangehensweise während des beschriebenen Beratungsprozesses ermöglicht einen erfolgreichen Einsatz der Kompetenzenbilanz auch in inklusivspezifischen Beratungssituationen.

Mit „Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich?“ liegt ein weiteres praxisnahes und sehr verständlich geschriebenes Buch zum potentialorientierten Karrierecoaching vor, einem Verfahren, welchem in einer flexibilisierten Arbeitswelt eine hohe Bedeutung zukommt. Die zentrale Frage lautet: Wie kann man Menschen dabei unterstützen, die Kompetenz für die Gestaltung der eigenen Berufsbiografie zu entwickeln?

Kurz zur Kompetenzenbilanz: Die Kompetenzenbilanz gehört zu den personenzentrierten Verfahren der Kompetenzermittlung. Sie wurde 2003 von Thomas Lang-von Wins und Claas Triebel (beide damals Psychologischer Lehrstuhl Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Lutz von Rosenstiel an der LMU München) zusammen mit dem Zukunftszentrum Tirol – im Buch als das erste

europäische Zentrum für New Work bezeichnet – entwickelt und unter wissenschaftlicher Begleitung vielfach erprobt.

Ziel eines Coachings mit der Kompetenzenbilanz ist der Erhalt bzw. die (Wieder-)herstellung der Beschäftigungsfähigkeit. Ihre Wirksamkeit, die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit, hat die Kompetenzenbilanz in den mittlerweile nahezu 20 Jahren ihrer Anwendungszeit in zahlreichen Studien bewiesen. 2017 wurde sie von der Stiftung Warentest als beste Karrierecoaching Methodik ausgezeichnet. Personen, die ein Coaching mit der Kompetenzenbilanz durchlaufen haben, gehen erwiesenermaßen sehr viel proaktiver und gestaltend mit den Herausforderungen des Lebens um. Sie entwickeln ein Konzept von sich selbst, welches sie gleichsam dem berühmten roten Faden durchs (berufliche) Leben führt. Sie erleben sich selbst wirksamer und entwickeln weniger Zukunftsängste. Sie sind in der Lage, sich auf ihre Talente und Fähigkeiten zu konzentrieren und erhöhen damit ihre beruflichen Chancen, sogar ihr Einkommen.

Inhalt

Im Buch werden eingangs Rahmenbedingungen und Voraussetzungen beschrieben, die zu einem Karrierecoaching führen können oder besser noch sollten. Ausgegangen wird dabei von den Entwicklungsaufgaben, die Menschen im Laufe ihres Lebens zu bewältigen haben. Eine entscheidende Entwicklungsaufgabe ist die Herausbildung der beruflichen Identität. Diese ist Voraussetzung dafür, dass Individuen das Grundrecht auf freie Wahl des Berufs und der Arbeitsstätte auch wahrnehmen können. Sich beruflich zu orientieren ist damit eine Notwendigkeit und eine Kulturtechnik, die es in der Jugend zu entwickeln gilt. Wichtigste Bedingung hierfür ist die Abkehr von der allgegenwärtigen Defizitorientierung hin zu einem Denken in Entwicklungsmöglichkeiten. Das bedeutet auch, den Kompetenzbegriff zu operationalisieren, um ihn für die Reflexion von Lernprozessen tauglich zu machen.

Claas Triebel stellt hier das SKATE-Modell zur Verfügung. Eine Kompetenz setzt sich aus mehreren Faktoren zusammen: S = Skills (Fertigkeiten), K = Knowledge (Wissensbestandteile), A = Ambition (Motivation), T = Talent (Talent), E = Experience (Erfahrung). Um von einer Kompetenz zu sprechen, müssen Ausprägungen auf all diesen 5 Dimensionen vorhanden sein. Für den Coach ist es damit ein Prüfmodell für das Vorliegen einer Kompetenz. Für die persönliche Weiterentwicklung kann analysiert werden, wo am günstigsten angesetzt werden kann oder u.U. ein Kompetenzbereich auch verlassen werden sollte. Für die Kompetenzanalyse ist weiter wichtig zu unterscheiden, ob von Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen oder personalen und sozialen Kompetenzen gesprochen wird. Auch hier wird eine kurze beschreibende Definition zur Verfügung gestellt, um anschließend ausführlich den Coachingprozess mit der Kompetenzenbilanz zu beschreiben.

Dieser Coachingprozess folgt einer festen Dramaturgie, die auf den umfangreichen Studien des Psychotherapeuten Klaus Grawe beruht. Grawe konnte in den 1970iger und 1980iger Jahren ein Prozessmodell herausarbeiten, auf dessen Wirkprinzipien (Intentionsrealisierung, Intentionsveränderung, Ressourcenaktivierung, prozessuale Aktivierung) erfolgreiche Therapie beruht. Dieses Prozessmodell wurde dem Coachingverfahren mit der Kompetenzenbilanz zugrunde gelegt, die Wirkprinzipien dabei in die Bereiche Erleben, Erkennen, Wollen und Machen übersetzt. Dieses Prozessmodell macht die hohe Akzeptanz und Wirksamkeit der Kompetenzenbilanz aus. Im Buch werden Prozessmodell und Vorgehensweise während des Coachings mit der Kompetenzenbilanz ausführlich und mit vielen Beispielen erläutert. Jeder Schritt der insgesamt 4 Coachingsitzungen mit dazugehörigen Hausaufgaben wird gut beschrieben und teilweise bildlich skizziert. Auch für die möglichen Herausforderungen und Schwierigkeiten werden Lösungen angeboten. So produziert die berufsbiografische Vorgehensweise eine Fülle von Material, welches analysiert, strukturiert und für den/die Coachee formuliert werden muss. Klare Handlungsanweisungen unterstützen den/die Coach, das Vorgehen für den/die Coachee nachvollziehbar und die Ergebnisse gegenüber sich selbst und anderen v.a. potenziellen Arbeitgebern zu kommunizieren.

Wichtigstes Ergebnis und eigentliches Ziel des Coachingprozesses ist das „Wollen“, also herauszufinden, was der/die Coachee wirklich will! Im Buch wird das Rubikon-Modell nach Heckhausen et al., ergänzt durch die Arbeiten von A. Krapp (2007) zitiert, welche beschreiben, dass Entscheidungen und Handlungen in eine Phase der Willensbildung (Volition) und in eine Phase der Umsetzung (Moti-

vation und Aktion) unterschieden werden können. Die Forschung zur Kompetenzenbilanz lässt vermuten, dass die (Er-)kenntnis der eigenen Ressourcen nicht nur kognitive, sondern auch affektiv-emotionale Komponenten enthält. Coachees spüren jetzt, was sie können. Dieses „Spüren“ begünstigt die Herausbildung eines passenden Willens. Wenn der Wille erst da ist, braucht es keine weitere Begleitung mehr durch den Coach. Der „Rubikon ist überschritten“.

Fazit

Wir leben in einer Zeit der großen Veränderungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Der Arbeitskräftemangel zeigt, dass es einerseits nicht genug Fachpersonal für die Entwicklung und Umsetzung innovativer Technologien gibt und auf der anderen Seite sich die Arbeit im Niedriglohntektor nicht mehr lohnt. Dieser Sektor wird zunehmend durch automatisierte Systeme und Künstliche Intelligenz ersetzt. Damit Arbeit sich für den einzelnen Menschen wieder „lohnt“, d.h. gut bezahlte Tätigkeiten angenommen werden können, müssen neue Fähigkeiten erlernt und Kompetenzen (weiter-)entwickelt werden. Dabei unterstützt ein Coaching mit der Kompetenzenbilanz. Menschen erkennen, was sie bereits geleistet haben, wo ihre Stärken liegen und wie sie diese weiterentwickeln können, um auf dem Arbeitsmarkt wieder attraktive Jobangebote wahrnehmen zu können. Dabei ist m.E. besonders wichtig, dass Personen in die Lage versetzt werden, proaktiv die eigene Berufsbiografie gestalten zu können. Dazu gehören Mut und Selbstvertrauen, aber auch Kreativität und eine gute Kommunikationsfähigkeit. Nicht jeder Arbeitgeber erkennt aus eigenen Stücken, wohin eine Person

sich entwickeln könnte oder wo mögliche Nischen in der Geschäftstätigkeit des Unternehmens liegen. Das innerbetriebliche Vorschlagswesen bekommt damit eine neue Dimension: Nicht nur eine Idee wird weitergegeben und gegebenenfalls honoriert, sondern die ideengebende Person erhält die Chance, das eigene Arbeitsgebiet neu zu gestalten oder sich in ein neues Arbeitsgebiet hineinentwickeln zu können. Der Fachausdruck dafür ist Job Crafting. Die persönlichen Ressourcen der MitarbeiterInnen zu nutzen bedeutet für Betriebe, das eigene Potenzial zu schöpfen. Hierbei sind die qualitativen Verfahren der Kompetenzbilanzierung mehr als nützlich. Claas Triebel beschreibt in diesem Praxisbuch, wie ein effizientes und ziel führendes Coaching mit der Kompetenzenbilanz aussehen kann.



Abb.: Klett-Cotta Verlag

**Wer bin ich? Was kann ich?
Was will ich?**
*Potenzialorientiertes
Karrierecoaching*
Claas Triebel

Klett-Cotta Verlag
1. Auflage 2022, 196 Seiten,
Broschiert / E-Book
ISBN: 978-3-608-89279-6
klett-cotta.de/buecher

