

DEN ROTEN FADEN IM BERUFSLEBEN GESTALTEN...

Welche Kompetenzen dafür erforderlich sind
und wie sie sich entwickeln lassen

Claudia Munz, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und
Berufsentwicklung, München

Weshalb ist heute die Berufsbiografie eine Gestaltungsaufgabe?

- Permanenter Wandel („Vom Schwimmbecken zum Wildwasser“)**
- Abschied vom Lebensberuf, diskontinuierliche Erwerbsbiographien**
- Entgrenzung von Arbeit**
- Employability / Beschäftigungsfähigkeit**
- „Nicht Spielball, sondern Spielführer/in“**

Welche Kompetenzen erfordert berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit?

- Eigenständige Lernkompetenz**
- Umfassende Kompetenzorientierung**
- Biografische Perspektive**
- Selbstpräsentation und Selbstmarketing**

Eigenständige Lernkompetenz:

Erweitertes Lernverständnis: Formelles, informelles, nonformales Lernen

„Lerndreieck“, Erfahrungswissen, selbstorganisiertes Lernen

- **Selbstreflexionsfähigkeit, Selbstorganisationsfähigkeit**

Eigenen Lernbedarf selbst erkennen und entsprechende Lernwege erschließen; sich aus eigener Einsicht selbst neue Lernziele setzen

- **Nutzen beruflicher und privater Erfahrung als Lernfeld**

für Kompetenzentwicklung, für Biografie- und Laufbahngestaltung

Umfassende Kompetenzorientierung:

- **Die eigenen Kompetenzen erkennen lernen**
- **Realistische Selbsteinschätzung und aktive Suche nach Fremdeinschätzungen**
- **Die eigenen Kompetenzen für andere sichtbar machen und belegen können**
- **Eigene Urteilsfähigkeit entwickeln: Welche Kompetenzen sind ausreichend vorhanden, welche sollten ausgebaut werden, welche neu erworben werden?**

Biografische Perspektive:

- **Entwicklung eines prozessualen, biografisch orientierten Blicks auf die eigene berufliche Laufbahn**
- **Umbrüche nicht als „Kariereknick“, sondern als Chance zur Weiterentwicklung des eigenen beruflichen Profils erleben und nutzen können**
- **Immer wieder neue Passung zwischen beruflicher Tätigkeit und biographischen Bedürfnissen und Fähigkeiten herstellen**
- **Kontinuität in der Diskontinuität erfahren können („roter Faden“)**

Selbstmarketing

- **Aufbau von Fähigkeiten zur eigenständigen Positionierung auf dem Arbeitsmarkt („Öffentlichkeit für die eigenen Talente herstellen“)**
- **Ausbalancieren von gesellschaftlichem Bedarf und eigenen Entwicklungsinteressen**
- **„Unternehmer der eigenen Arbeitskraft“ (G. Voß) werden, ohne sich „um jeden Preis zu verkaufen“**
- **Eigene Kompetenzbündel von Fixierung auf Berufsschablonen lösen**

Beispiele der Charakteristik berufsbiografischer Phasen

a) Mitte / Ende 20: „Lehr- und Wanderjahre“

Aufgaben: Vielfältige Erfahrungen sammeln, Leistungsgrenzen austesten, gegen Ende der Phase: größere Verbindlichkeit anstreben

Fähigkeiten: Offen, neugierig, experimentierfreudig

Gefahren: Vorschnelles „Springen“ bzw. aus Sicherheitsgründen vorschnelle Fixierung auf eine Stelle

Förderung: Herausforderungen und Erprobungsräume bieten, Verantwortung übertragen, positive, entwicklungsfreundliche Atmosphäre

b) Ende 20 bis Ende 30: „Organisatorische Phase“

- Aufgaben:** Work-Life-Balance schaffen, Balance zwischen Verstand und Gefühl, Vertiefung suchen, Netzwerke bilden
- Fähigkeiten:** Rationalität, Systematisieren, Organisieren
- Gefahren:** Überbetonen der Durchsetzungsfähigkeit, Überbetonen von Konsum und Äußerlichkeiten
- Förderung:** Kritischer Blick auf eigene Einseitigkeiten, altersgemischte Gruppen zum Ausgleichen

c) Anfang bis Ende 40: „Erfahrung und Grenzen“

Aufgaben: Andere fördern (Mentor werden), „Ideale in Handeln umsetzen“, sich neue Inspirationsquellen erschließen, schöpferisch werden

Fähigkeiten: Komplexere Aufgaben, Führungsqualitäten

Gefahren: Machtkämpfe; um jeden Preis jung bleiben wollen, Zynismus

Förderung: Lernfähig bleiben, eigene Erfahrung lebendig halten, Grenzen akzeptieren, neu gewonnene Fähigkeiten schätzen lernen

d) Ende 40 bis Mitte/Ende 50: „Weitergeben“

Aufgaben: Neue Kreativität im Umgang mit Aufgaben und Menschen entwickeln, Raum für Jüngere schaffen

Fähigkeiten: Aus dem Überblick handeln, Blick für das Wesentliche, uneigennützig Beratung für andere

Gefahren: Pochen auf Positionen, Ausgebranntsein, Stagnation der eigenen Entwicklung

Förderung: Offen für Neues bleiben, Kontakt mit Jüngeren suchen, sich um positiven Blick auf Aufgaben/Menschen/sich selbst bemühen

„...dass Berufsbiographie nicht bloß als Resultat beruflichen Lernens innerhalb und außerhalb des Arbeitsprozesses aufzufassen ist, sondern auch umgekehrt als Gestaltungsvariable in diese Lernprozesse einfließt.“

Martin Fischer/Andreas Witzel: Zum Zusammenhang von berufsbiografischer Gestaltung und beruflichem Arbeitsprozesswissen. (von den Autoren zur Verfügung gestelltes Manuskript)

Was bringt die Förderung berufsbiografischer Gestaltungsfähigkeit?

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs „flexkom – Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn“

Auszubildende werden befähigt,

- Mitverantwortung für ihren Ausbildungserfolg zu übernehmen**
- sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden und sie anderen gegenüber zu belegen**
- sich am Arbeitsmarkt zu behaupten**
- ihre Berufsbiografie als Gestaltungsaufgabe zu begreifen**
- ihren beruflichen Weg selbst in die Hand zu nehmen**
- sich mit Anderen zu vernetzen (gegenseitige Unterstützung, Lernen mit- und von einander)**
- Reflexionsvermögen zu entwickeln**

Betriebe und ausbildende Fachkräfte

- bekommen selbständigere junge Mitarbeiter/innen**
- geteilte Verantwortung bei beruflichen Umbrüchen (z.B. keine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung)**
- Entlastung der ausbildenden Fachkräfte durch selbständig lernende Auszubildende**
- Engagement der Auszubildenden bei Flexkom ermöglicht Erkennen zusätzlicher Potenziale (» betriebliches Fortkommen)**
- Überblick und Verantwortungsbewusstsein der Auszubildenden werden gestärkt**
- Eigeninitiative bei der Arbeit und bei betrieblichen Verbesserungsvorschlägen**

Schulische und überbetriebliche Partner im dualen System

- Werden auf den Bedarf berufsbiografischer Gestaltungsfähigkeit aufmerksam**
- Lernen den Ansatz „Förderung berufsbiografischer Gestaltungsfähigkeit“ kennen und können ihn für ihren Bereich adaptieren**
- Personal in überbetrieblichen Ausbildungszentren erhält Handreichungen für den Praxiseinsatz**
- Berufsschule: Auszubildende berichten *selbst* über ihre Flexkom-Erfahrungen**

Und für die Personalentwicklung?

Ein paar Blickrichtungen

Einarbeitungsphase

- Einarbeitung effektiver gestalten (Selbstlern-Ansatz), Probezeit besser nutzen (Orientierung, Abgleich), Kompetenzstand und -entwicklung beobachten, Lernbedarf anmelden / Lernwege finden, sich gut präsentieren

Nachwuchsförderprogramme

- Nach dem Ansatz berufsbiografischer Gestaltungsfähigkeit entwickeln

Führungskräfteschulung, Weiterbildung für PE-Verantwortliche

- Blickwinkel um die 4 Komponenten berufsbiografischer Gestaltungsfähigkeit erweitern

PE-Unterstützung bei Neu-/Umorientierung innerhalb des Unternehmens

- Beratungsansatz und – instrumentarium entwickeln
- Spezifischen Ansatz für Ältere entwickeln (im Blick auf PE für alternde Belegschaften)
-

Wir freuen uns auf die Diskussion mit Ihnen!

Mehr Informationen:

www.flexkom.info

www.flexkom.net

**C. Munz: Berufsbiografie selbst gestalten. Wie sich
Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen.
Bielefeld 2007 (2. Aufl.)**

www.gab-muenchen.de