

Vorwort der Autoren zur 2. Auflage

Als die 1. Auflage der »Kompetenzorientierten Laufbahnberatung« im Herbst 2005 erschien, war trotz einer guten argumentativen Grundlage noch nicht abzusehen, dass sich die unserer Argumentation zugrundeliegenden Annahmen als feste Prämissen der Laufbahnberatung etablieren würden. Zahlreiche Veröffentlichungen der vergangenen Jahre, in denen die kompetenzorientierte Laufbahnberatung und ihre Verfahren rezipiert werden, sowie eine sich kontinuierlich verbreiternde Basis von Anwendungsprojekten zeigen, dass unsere Annahmen von einer wachsenden Zahl von Praktikern und Theoretikern geteilt werden. Gleichzeitig verbreitert sich dadurch die zur Verfügung stehende Erfahrungsmenge und ermöglicht uns so, weiter dazuzulernen und die theoretischen Grundlagen weiter auszudifferenzieren und wo nötig anzupassen. So sind in die gründliche Überarbeitung der 1. Auflage die Erfahrungen aus einer Reihe von Anwendungsprojekten eingegangen, die wir wissenschaftlich begleitet haben.

Kompetenzorientierte Laufbahnberatung darf durchaus weit gefasst werden: Das Profiling – das Herausarbeiten der Individualität einer Person mit ihren Stärken, Werten und Zielen – ist mittlerweile nicht nur fester Bestandteil von Maßnahmen, die der Erhaltung und Stärkung der Erwerbsfähigkeit dienen sollen, sondern auch Merkmal einer professionellen und modernen Personalarbeit in Unternehmen. Wir arbeiten seit mehreren Jahren verstärkt auch in Richtung einer »kompetenzorientierten Personalarbeit«, die sich als eine stärkenorientierte und die Mitarbeiter aktivierende Alternative zu herkömmlichen Herangehensweisen versteht. Und wir sind fest davon überzeugt, dass dieses »Profiling« nicht nur eine Aufgabe ist, die sich auf Erwachsene beziehen sollte, sondern dass auch bereits Kinder und Jugendliche mit den geeigneten Mitteln dabei unterstützt werden sollten, sich ihrer eigenen Stärken und Werte bewusst zu werden, um die wachsende Verantwortung für die Gestaltung ihres eigenen Weges annehmen zu können. Wir sehen darin eine der wichtigsten Aufgaben einer gesellschaftlich verantworteten Bildungspolitik für die kommenden Jahre. Umso erfreulicher ist es, dass auch die Bestrebungen, die Annahmen der kompetenzorientierten Laufbahnberatung für Jugendliche nutzbar zu machen, in den vergangenen Jahren nicht nur weite Verbreitung gefunden haben, sondern in ihrer Anwendung auch mit dem Vinzenzpreis der Caritas ausgezeichnet wurden.

In den vergangenen sechs Jahren haben sich auch die Rahmenbedingungen verändert, die für die Entwicklung unseres Konzepts anfangs so wichtig waren. Bertram Wolf, der kreative und innovative Geschäftsführer des Zukunftszentrums Tirol, mit dem wir über Jahre in idealer Weise zusammengearbeitet haben, hat das Zukunftszentrum Tirol vor einigen Jahren verlassen. Im Zuge der dann folgenden Neuausrichtung erschien es uns nicht sinnvoll, die Kooperation weiter aufrecht zu erhalten, weil sie eine Weiterentwicklung des Konzepts eher behindert als gefördert hätte. Stattdessen haben wir damit begonnen, unser um die Grundannahmen und Anwendungen des Konzepts entstehendes Netzwerk weiter auszubauen und wollen an dieser Stelle die Einladung aussprechen, Teil dieses Netzwerks zu werden.

Wir meinen, dass das Thema »Laufbahnberatung« auf politischer Ebene derzeit vor einem gewissen Durchbruch steht. Zunehmend werden Kompetenzbilanzierung und Laufbahnberatung in Ausschreibungen der Arbeitsagentur und des Arbeitsministeriums gefor-

dert. Auch in der EU gibt es Bestrebungen, Kompetenzbilanzierung und Laufbahnberatung unter dem Schlagwort »Career Guidance« als Grundrecht für alle Bürger zu verankern. Ob dies wirklich so durchgesetzt werden wird, können wir heute noch nicht sagen. Es scheint jedoch, als würde das Thema in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen, statt auf dem derzeitigen Status quo zu verbleiben oder sich gar zurückzuentwickeln.

Was haben wir im Einzelnen überarbeitet? Insbesondere geht es um zwei Themenkomplexe:

1. Im zentralen Verfahren, der Kompetenzenbilanz, hat es zahlreiche kleinere Veränderungen gegeben, die in der Summe viel ausmachen. Die Veränderungen beruhen auf der sehr viel reichhaltigeren Erfahrung, die wir inzwischen mit der Methode und durch die Ausbildung von Coaches gesammelt haben. An den einzelnen Interventionsschritten können zudem psychologische Wirkfaktoren verdeutlicht werden, die Claas Triebel in seinem Dissertationsprojekt analysiert hat. Die darin gewonnenen Erkenntnisse sind auch in die Überarbeitung des Buches eingeflossen.
2. Die Projektbeispiele sind in der vorliegenden Überarbeitung sehr viel reichhaltiger und ausführlicher dargestellt. Insbesondere stellen wir Erfahrungen aus der Arbeit mit Jugendlichen, Existenzgründern, Langzeiterwerbslosen 50+, mit Beratern aus der Arbeit mit Migranten und aus der Personalentwicklung dar.

Fazit: Insgesamt konnten wir in der Neuauflage den Schwerpunkt verschieben. Die empirische und theoretische Basis ist weitaus größer als vor sechs Jahren, als die 1. Auflage entstanden ist. Die Kompetenzenbilanz ist zwar noch immer im Zentrum des Buches und gewissermaßen das Flaggschiff kompetenzorientierter Beratung; doch können wir kompetenzorientiertes Beraten inzwischen als Gesamtkonzept vorstellen, das sich nicht nur im Wesentlichen auf ein Verfahren, sondern auf ein ganzes Bündel von Herangehensweisen stützt, die jeweils auf dieselben theoretischen Überlegungen zurückgehen.

Noch eine kurze Bemerkung zum Text. Beim Umgang mit Geschlechtsformen gibt es wohl keine wirklich zufriedenstellende Lösung. Wir haben uns dafür entschieden, durchgehend die einfachere, d. h. zumeist die männliche Form zu verwenden. Wo nicht anders vermerkt, sind jeweils beide Geschlechter gemeint.

Die Autoren

im Sommer 2011

Vorwort der Autoren zur 1. Auflage

Das Wesen der Veränderung liegt darin, Altes aufzugeben, um Neues zu ermöglichen. Das Verschwinden von Altem und das Aufkommen des Neuen lässt sich gegenwärtig auf allen Ebenen unserer Gesellschaft beobachten – vieles von dem, auf das wir uns bisher verlassen konnten, ist unter den Druck geraten, sein bisheriges Bestehen zu rechtfertigen.

Eine der am deutlichsten spürbaren Einflussgrößen auf unser Leben ist gegenwärtig die Wirtschaft: Sie verändert sich unter dem Druck verschiedener, und im Einzelfall schwer nachvollziehbarer, abstrakter Prinzipien. Verändert sich die Wirtschaft, so gibt sie die Last weiter an diejenigen, die von ihr abhängig sind. Wir müssen uns zusehends stärker anpassen, was es uns schwer macht, unseren Weg zu sehen oder unsere Handlungen dort, wo wir uns anpassen, als selbstbestimmt zu erleben.

Dieses Buch stellt auf anschauliche Art und Weise die theoretischen Grundlagen und die praktische Anwendung eines Beratungsverfahrens dar, das sich bislang in mehr als 1300 Coachings bewährt hat: die Kompetenzenbilanz. Wissenschaftliche Begleituntersuchungen haben zudem beeindruckende Nachweise der Wirksamkeit des Verfahrens erbracht.

Uns fiel die dankbare Aufgabe zu, unsere Namen über die Dokumentation zu setzen, die das fertige Produkt beschreibt. Doch an dem Gelingen des Ganzen war eine Vielzahl von Personen beteiligt, denen wir im Folgenden unseren Dank aussprechen wollen. Zunächst ist hier dem Präsidenten der Arbeiterkammer Tirol, Fritz Dinkhauser, zu danken, der mit der Finanzierung des zunächst hochumstrittenen Projekts ein großes politisches Risiko eingegangen ist. Bertram Wolf, der Geschäftsführer des Zukunftszentrums Tirol, ist der Pate des Verfahrens, das wir in diesem Buch vorstellen. Sein unermüdliches Engagement war eine tragende Säule des Erfolgs der kompetenzorientierten Laufbahnberatung. Judith Bergner und Beate Junginger waren gerade zu Beginn des Projekts ein wichtiger Motor für die Entwicklung der Kompetenzenbilanz.

Barbara Niederstrasser und Barbara Peyrer, die stets kompetenten und hochmotivierten Projektleiterinnen, sind für eine Vielzahl von Rat- und Hilfesuchenden zur eigentlichen Stimme des Zukunftszentrums Tirol geworden. Othmar Kemetzmüller und Dr. Kurt Seipel sorgten aus fachlich-inhaltlicher Perspektive für das hohe Niveau des Beratungsprozesses. Das eigentliche Gesicht der Laufbahnberatung und damit das Herzstück des Prozesses aber sind die Coaches, die mehr als 1300 Klienten in zwei Jahren hohe Wertschätzung entgegengebracht und sie bei der Aufarbeitung ihrer Stärken begleitet haben. Ihnen gebührt unser besonderer Dank.

Thomas Lang-von Wins und Claas Triebel
München, im Sommer 2005

Karriereberatung. Coachingmethoden für eine
kompetenzorientierte Laufbahnberatung

Lang-von Wins, Th.; Triebel, C.

2012, XII, 227 S. 3 Abb. Mit Online-Extras., Softcover

ISBN: 978-3-642-20065-6