

## **TalentKompass NRW.**

Leitfaden für den Einsatz in Beratungsgesprächen und Kursangeboten.



## **TalentKompass NRW.**

Leitfaden für den Einsatz in Beratungsgesprächen und Kursangeboten.

# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>Teil A: Konzept</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Ziele und Struktur des TalentKompasses NRW</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Inhalt des TalentKompasses NRW</b> .....	<b>8</b>
2.1 Lebensblatt .....	8
2.2 Kraftfelder .....	9
2.3 Magnetfelder .....	14
2.4 Kompass.....	18
2.5 Erkunden .....	19
2.6 Losgehen .....	22
<b>Teil B: Praxis</b> .....	<b>24</b>
<b>3 Einsatzmöglichkeiten und Begleitprozesse</b> .....	<b>24</b>
3.1 Voraussetzungen.....	24
3.2 Einsatz in der Einzelberatung .....	25
3.3 Einsatz in der Arbeit mit Gruppen .....	26
3.4 Einsatz in gemischten Konstellationen .....	27
<b>4 Praktische Hinweise und vertiefende Methoden</b> .....	<b>28</b>
4.1 Lebensblatt .....	28
4.2 Kraftfelder .....	29
4.3 Magnetfelder .....	30
4.4 Kompass.....	33
4.5 Erkunden .....	34
4.6 Losgehen .....	35
4.7 Kopiervorlagen.....	35
<b>5 Unterstützende Methoden</b> .....	<b>36</b>
5.1 Entscheidungsmatrix .....	36
5.2 Positiver Bericht .....	37
5.3 Kopfstandmethode.....	39
5.4 Interessen explodieren.....	39
5.5 Kopiervorlagen.....	40
<b>Teil C: Quellen</b> .....	<b>45</b>
<b>6 Hintergrund und Geschichte des Instruments</b> .....	<b>45</b>
<b>7 Literaturhinweise</b> .....	<b>48</b>

# Einleitung

Sie begleiten Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen? Sie sind als Beraterin, Coach, Trainerin oder Personalentwickler tätig? Oder Sie arbeiten als (sozial-)pädagogische Fachkraft in Bildungsangeboten oder Qualifizierungsmaßnahmen?

Wenn Sie überlegen, den TalentKompass NRW in Ihre Arbeit zu integrieren, dann kann dieser Leitfaden Sie dabei unterstützen.

Der Leitfaden umfasst drei Teile und ist folgendermaßen aufgebaut:

## Teil A: Konzept

- Kapitel 1 und 2 geben einen grundlegenden Überblick über die Ziele, die Struktur und die Inhalte des TalentKompasses NRW. Hier erhalten Sie einen Einblick in das zugrunde liegende Konzept.

## Teil B: Praxis

- Kapitel 3, 4 und 5 beinhalten konkrete praktische Hinweise und Methoden zur Arbeit mit dem TalentKompass NRW. Hier erhalten Sie Anregungen für den Einsatz in Ihrer eigenen Praxis, basierend auf den Erfahrungen, die wir bisher mit diesem Instrument in der Beratungsarbeit gesammelt haben.

## Teil C: Quellen

- Kapitel 6 und 7 liefern Hintergrundinformationen zur Entwicklungsgeschichte des TalentKompasses NRW sowie einen Überblick über zugrunde liegende und weiterführende Literatur.

Mithilfe dieses Leitfadens können Sie entscheiden, ob, wann und in welcher Art der Einsatz dieses Instruments in Ihrer eigenen Arbeit möglich und sinnvoll ist.

Hier und da finden Sie zur Veranschaulichung einige Zitate von Nutzerinnen und Nutzern des TalentKompasses NRW sowie von Beraterinnen und Beratern, die mit diesem Instrument gearbeitet haben. Es handelt sich um Originalaussagen, die im Rahmen einer externen Evaluation durch das Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Paderborn erhoben wurden (Namen wurden geändert); vgl. Bührmann 2006 und 2009; Steinhausen 2009.

# Teil A: Konzept

## 1 Ziele und Struktur des TalentKompasses NRW

### Berufliche Veränderungsprozesse

Anlass für die Arbeit mit dem TalentKompass NRW ist häufig der Wunsch bzw. die Notwendigkeit, sich mit beruflichen Veränderungen auseinanderzusetzen. Der TalentKompass NRW ist ein Instrument, das sowohl Beschäftigte, Rückkehrer/-innen ins Berufsleben als auch Arbeitssuchende in beruflichen Veränderungs- und Entscheidungssituationen dabei unterstützt, diese mit den eigenen Möglichkeiten aktiv zu gestalten.

Mithilfe der einzelnen Arbeitsschritte gelingt es der bzw. dem Ratsuchenden,

- die eigenen Fähigkeiten und Interessen zu erkennen,
- das persönliche Potenzial einzuschätzen,
- neue Ideen für die berufliche Tätigkeit zu erhalten,
- ein eigenes Ziel möglichst genau zu benennen und
- erste Schritte in die beschriebene Richtung zu gehen.

---

»Man hat ja oft diesen Tunnelblick, dass man gar nicht mehr weiß, wo man hinwill. Man spürt nur diese Unzufriedenheit und weiß, dass es so nicht mehr weitergehen kann im Job. Dann ist eine Beratung gut, um den Blick wieder zu weiten.«

### Anna, Teilnehmerin einer TalentKompass-Beratung

---

### Die Ziele müssen klar sein

Der TalentKompass NRW basiert auf einem fünfstufigen Verfahren. Die Arbeit mit dem Instrument entfaltet besonders dann seine Wirkung, wenn die einzelnen Schritte gezielt und hintereinander gegangen werden. Dazu ist es wichtig, dass sowohl für die ratsuchende Person als auch für den Berater bzw. die Kursleiterin die Grundintention und die Ziele dieses Instruments deutlich sind.

Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Motivation zur Weiterarbeit mit dem Instrument mitten auf dem Weg nachlässt oder die Arbeit ganz abgebrochen wird.

Im Folgenden sollen diese grundlegenden Ziele und die daraus resultierenden Konsequenzen für das Vorgehen verdeutlicht werden. Hierfür werden die im TalentKompass NRW verwendeten Begriffe sowie die einzelnen Schritte näher erläutert.

### Es geht um die Entfaltung von Talenten und das Heben von Potenzialen

Der Titel des TalentKompasses NRW nimmt bewusst Bezug auf den Begriff „Talent“. Damit wird die Bedeutung individueller Eigenschaften, persönlicher Begabungen und vorhandener Fähigkeiten betont. Jeder Mensch hat spezifische Talente, die sie oder er gezielt entfalten und weiterentwickeln kann.

Der TalentKompass NRW beschreibt einen Prozess, wie diese Talente für die berufliche Entwicklung systematisch nutzbar gemacht werden können. Zu diesem Zweck wird der Blick auch auf die persönlichen Interessen einer Person gelenkt: Welche Werte bringt jemand mit? Welche Themen interessieren jemanden besonders? Welche Vorstellungen über das berufliche Umfeld existieren (Arbeitsort, Arbeitszeit, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte)?

Die zentrale Frage ist: Wo können sich die persönlichen Talente besonders gut entfalten? Um diese Frage zufriedenstellend beantworten zu können, werden mithilfe der Schrittfolge im TalentKompass NRW vorhandene Potenziale bei der Nutzerin bzw. dem Nutzer gehoben.

### Der Kompass dient der Orientierung in unübersichtlichem Gelände

Auch das Bild des Kompasses wurde bewusst gewählt: Ein Kompass (wörtlich aus dem Lateinischen: ringsum abschreiten) dient der Orientierung, insbesondere beim Reisen in unübersichtlichem Gelände. Der TalentKompass NRW versteht sich entsprechend als Instrument zur Orientierung in beruflichen Veränderungs- und

Entscheidungsprozessen. Er will Menschen dabei unterstützen, ihre Position zu klären, ihr Ziel zu definieren und ihren Weg Schritt für Schritt zu planen.

Der TalentKompass NRW lädt dazu ein, die vorhandene Arbeit zu verändern oder neue Tätigkeitsfelder für sich zu entdecken, indem persönliche Fähigkeiten, Interessen und Werte neu gewichtet bzw. „kombiniert“ werden. Im Mittelpunkt stehen Erfahrungen, die jede und jeder in der eigenen Lebensgeschichte gemacht hat und die gezielt als Grundstock für anstehende Veränderungen genutzt werden. Nicht selten können auf diese Weise bisher ungenutzte Kräfte aktiviert werden und ganz neue Ideen für die berufliche Zukunft entstehen.

> Der TalentKompass NRW grenzt sich damit bewusst von klassischen Verfahren der Kompetenz-erfassung ab, die sich im Sinne der Feststellung auf die mehr oder weniger exakte Benennung und Beschreibung vorhandener Fähigkeiten beschränken. Der TalentKompass NRW versteht sich demgegenüber in erster Linie als Instrument, das dabei hilft, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen, Orientierung zu gewinnen und berufliche Veränderungsprozesse zu gestalten. Er konzentriert sich auf Fragestellungen wie:

- Welche Fähigkeiten und Interessen habe ich?
- Welche Fähigkeiten wende ich gern an?
- Welche Interessengebiete bevorzuge ich?
- Welches berufliche Profil ergibt sich daraus?

### Aufbau des TalentKompasses NRW

Den Einstieg in die Arbeit mit dem TalentKompass NRW bildet das sogenannte „Lebensblatt“. Hier macht sich die Nutzerin/der Nutzer bewusst, welche vielfältigen Erfahrungen in der eigenen Lebensgeschichte in den unterschiedlichen Lebensbereichen vorliegen. Auf diese biografische Arbeit bauen die einzelnen Schritte des TalentKompasses NRW weiter auf.

---

» Der TalentKompass hilft sozusagen dabei, eine Richtung zu finden, eine neue Richtung. Er hilft den Leuten, alte Pfade, Denkpfade zu verlassen, Sachen neu zu kombinieren und auch zum Beispiel Sachen mitreinzunehmen, die man normalerweise in den Berufsgedanken gar nicht reinbringt.«

### Klaus, Laufbahnberater

---

Fünf große Schritte bilden die Grundstruktur des TalentKompasses NRW:

---

<b>1. Kraftfelder</b>	Was bringt jemand mit? (Fähigkeiten)
<hr/>	
<b>2. Magnetfelder</b>	Wo zieht es jemanden hin? (Interessen)
<hr/>	
<b>3. Kompass</b>	Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse (persönlicher Kompass)
<hr/>	
<b>4. Erkunden</b>	Neukombination der Potenziale (Ideen für die berufliche Zukunft finden und überprüfen)
<hr/>	
<b>5. Losgehen</b>	Zielformulierung (Planung der beruflichen Zukunft)

---

## Mein Lebensblatt

An welche Ereignisse aus Ihrem Leben erinnern Sie sich? Tragen Sie in die Tabelle ein, was Ihnen spontan einfällt. Es ist egal, in welcher Lebensphase Sie anfangen. Sie können bei Ihrer Kindheit beginnen oder mit der Gegenwart. Es müssen nicht alle Felder ausgefüllt werden.

- An welche Ereignisse aus der Schulzeit erinnern Sie sich?
- Was fällt Ihnen zum Beginn und zum Ende Ihrer Ausbildung/Ihres Studiums ein?
- Wie war der Einstieg ins Berufsleben?
- Welchen Menschen sind Sie begegnet?
- Welche Reisen haben Sie gemacht?

Ein Stichwort zu jeder Erinnerung genügt. Alles ist wichtig. Fangen Sie einfach an.

5 bis 10 Jahre	11 bis 20 Jahre	21 bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	
						Schule, Ausbildung, Studium
						Berufstätigkeit, Weiterbildung
						Freizeit und andere Interessen
						Familie und Freunde

Lebensblatt | 7

TalentKompass, Lebensblatt, S. 7

## 2 Inhalt des TalentKompasses NRW

### 2.1 Lebensblatt

#### Welche biografischen Erfahrungen bringe ich mit?

Talente werden im TalentKompass NRW als Ausdruck der persönlichen Lebensgeschichte angesehen. Aus diesem Grund erfolgt mit dem Arbeitsblatt „Mein Lebensblatt“ ein biografisch orientierter Einstieg in die Arbeit mit dem TalentKompass NRW. Die Nutzerinnen bzw. Nutzer können ihre eigene Biografie reflektieren: Was habe ich alles in meinem bisherigen Leben erlebt und getan?

Auf diese Weise soll ein gezielter Zugang zu den vielfältigen Erfahrungen ermöglicht werden, die jeder Mensch im Laufe seines Lebens gesammelt hat.

Das Lebensblatt kann spontan und ohne weitere Vorbereitung ausgefüllt werden. Alles ist bedeutsam und kann in die vorgesehenen Felder eingetragen werden. Es spielt keine Rolle, mit welcher Lebensphase begonnen wird. Nicht alle Felder müssen ausgefüllt werden. Kurze Stichwörter genügen, sie dienen ausschließlich der Erinnerung durch die Nutzerin bzw. den Nutzer selbst.

Inhaltlich werden biografische Erfahrungen aus ganz unterschiedlichen Lebensbereichen thematisiert. In der Übersicht werden vier Kategorien vorgegeben: Schule/ Ausbildung/Studium; Berufstätigkeit/Weiterbildung; Freizeit und andere Interessen; Familie und Freunde. In sechs Spalten können Erinnerungen aus der jeweiligen Lebensphase eingetragen werden.

Es geht nicht um das möglichst lückenlose Vervollständigen eines formalen Lebenslaufs, sondern darum, sich die eigene Lebensgeschichte vor Augen zu führen. Frühere Erlebnisse können so vergegenwärtigt und manches vielleicht als zusammenhängende Phase erkannt werden. Und einiges fällt möglicherweise aus dem Rahmen. Alles gehört dazu. Entscheidend ist das spontane Aufschreiben gemachter Erfahrungen.



## 2.2 Kraftfelder

### Was bringe ich mit? Welche Fähigkeiten setze ich am liebsten ein, um meine Aufgaben zu bewältigen?

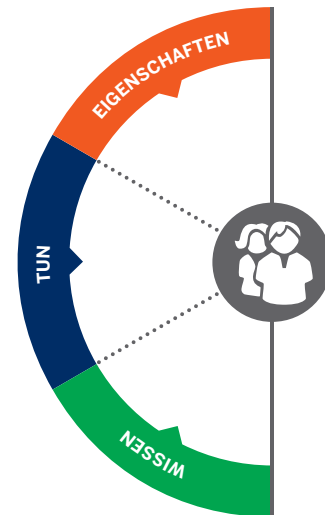
Für eine erste Positionsbestimmung wird zunächst all das gesammelt, was die persönlichen Fähigkeiten ausmacht: persönliche Eigenschaften, tägliches Tun, Wissen und Erfahrungen. Hierfür steht der linke Halbkreis im Kompass zur Verfügung. Danach werden die einzelnen Aspekte gewichtet. Hierdurch erlangt die Anwenderin bzw. der Anwender einen strukturierten Überblick über das, was sie bzw. er mitbringt und gern einsetzt, um berufliche Aufgaben zu bewältigen – mit den Worten des TalentKompasses NRW: die Talente.

### Es geht um übertragbare Fähigkeiten

Diesem Vorgehen liegt das Konzept der übertragbaren Fähigkeiten zugrunde, d. h., es wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch Fähigkeiten besitzt, die in verschiedenen Tätigkeitsfeldern anwendbar sind. Diese Fähigkeiten werden als eine wesentliche Grundlage der jeweils ausgeübten Berufstätigkeit angesehen. Die Methoden und Vorgehensweisen, die zur Bewältigung und Gestaltung beruflicher Anforderungssituationen eingesetzt werden, bleiben häufig dieselben, auch wenn sich die Tätigkeitsfelder unterscheiden (vgl. Bolles/Figler 1999; Bolles 2004).

In den Blick genommen werden alle Fähigkeiten, unabhängig davon, ob sie sich in der Ausbildung, im beruflichen oder privaten Umfeld gezeigt haben. Auch die Art und Weise, wie sie erworben wurden (in formalen, nonformalen oder informellen Kontexten) und ob beispielsweise ein formeller Nachweis vorliegt, spielt hier zunächst keine Rolle.

Die Bestandsaufnahme der übertragbaren Fähigkeiten sollte immer der erste Schritt im Orientierungsprozess sein. Das Ziel dabei ist, diejenigen übertragbaren Fähigkeiten zu identifizieren, die für die ratsuchende Person besonders relevant sind.




---

TalentKompass, Kapitel „Kraftfelder“, S. 11 ff.

Der TalentKompass NRW greift dafür eine zentrale Alltagserfahrung auf:

> Was eine Person an sich selbst gut findet, was diese Person wirklich gern tut und für welche Themen sie sich in erster Linie interessiert, das wird diese Person gern einsetzen, wenn es um die Bewältigung beruflicher Aufgaben geht.

Die in den „Kraftfeldern“ gesammelten Aspekte „Eigenschaften“, „Tun“ und „Wissen“ werden daher subjektiv eingeschätzt:

- Wie ist sie/er besonders gern?
- Was tut sie/er besonders gern?
- Welches Wissen wendet sie/er besonders gern an?

Am Ende dieses Schrittes ist klar geworden, welche Eigenschaften, welche Fähigkeiten und welches Wissen zur Verfügung stehen und welche Ressourcen in einem Wunscharbeitsfeld eingesetzt werden können. Dies sind die Kraftfelder, die die Grundlage für berufliche Orientierungsprozesse bilden.

### Die Auswahl von Fähigkeiten folgt einer subjektiven Logik

Ausdrücklich geht es hier also nicht um eine möglichst valide (d. h. wissenschaftlich gültige) und objektive Erfassung von Fähigkeiten oder Kompetenzen. Hinter der Bewertung der gesammelten Fähigkeiten steht keine empirisch erhärtete Typologie. Es besteht auch kein Anspruch darauf, die vorhandenen Fähigkeiten möglichst umfassend zu erheben. Die Auswahl von Fähigkeiten folgt einer ausschließlich subjektiven Logik, sie zielt auf die Bestimmung von „Lieblingsfähigkeiten“, wie es im zugrunde liegenden Ansatz des Life/Work Planning heißt (Bolles 2004). Diese subjektive Entscheidungslogik orientiert sich an persönlichen Einschätzungen und Interessen, an einem guten „Bauchgefühl“ und intrinsischer Motivation. Hier findet das Schlüsselwort „gern“, das auf vielen Arbeitsblättern auftaucht, seine Begründung.

Für Ratsuchende ist es sinnvoll, ein für sie selbst stimmiges Bild ihrer eigenen Fähigkeiten zu erhalten. Genau dies dient der Orientierung im persönlichen Veränderungsprozess.

Persönliche Fähigkeiten werden im TalentKompass NRW in drei „Erfahrungsbereichen“ identifiziert: Eigenschaften, Tun und Wissen.

---

*»Angenommen, ich bitte Sie, in Ihrem Haus nach einem bestimmten kleinen Gegenstand zu suchen. Dieser ist für einen gewissen Norbert von Interesse, Ihren Vetter zweiten Grades, den Sie nicht besonders mögen. Sie können sich vorstellen, wie lustlos Sie die Suche angehen, die für Sie selbst nahezu völlig uninteressant ist. Da Sie ein gutmütiger Mensch sind, würden Sie wohl suchen, aber nur ganz kurz und oberflächlich.*

*Stellen Sie sich jetzt vor, es gäbe einen weiteren Gegenstand in Ihrem Haus. Diesmal handelt es sich um einen persönlichen Schatz, das einzige Erinnerungsstück von Ihrer lieben verstorbenen Großmutter, nach dem Sie seit Jahren vergeblich gesucht haben. Es ist von unschätzbarem Wert für Sie. Und jetzt erzähle ich Ihnen, dass ich es gestern irgendwo im Haus gesehen habe, mich aber nicht mehr erinnern kann, wo genau. Da Sie nun sicher wissen, dass es noch existiert, würden Sie jetzt bestimmt das ganze Haus auf den Kopf stellen, um dieses Objekt zu finden, das Ihnen so viel bedeutet und das Sie seit Jahren suchen.*

*Sie merken schon, worauf es hinausläuft: Die Intensität Ihrer Suche ist direkt proportional zu Ihrem Interesse an dem, wonach Sie suchen. Das gilt für das Leben im Allgemeinen wie auch für die Jobsuche.«*

**Bolles 2007, S. 152 f.**

---

### Persönliche Eigenschaften

Menschen verhalten sich unterschiedlich. Jede Person hat bestimmte Verhaltensmuster, die in verschiedenen Situationen wirksam sind.

Bei diesem Schritt geht es darum, die Anwenderin bzw. den Anwender dabei zu unterstützen, mit Adjektiven zu beschreiben, wie sie bzw. er Aufgaben erledigt und Menschen begegnet, zum Beispiel „aufmerksam“, „strukturiert“ oder „wertschätzend“.

➤ Die Arbeit beginnt bewusst mit den persönlichen Eigenschaften. Vielen Menschen hilft dies, einen ersten Zugang zu ihren eigenen Potenzialen zu erhalten. Eigenschaften bzw. Persönlichkeitsmerkmale stellen die Art und Weise dar, wie eine Person ihre übertragbaren Fähigkeiten einsetzt. Nehmen wir als Beispiel die Eigenschaft „gründlich“. Wenn diese Person die übertragbare Fähigkeit „gut recherchieren“ hat, dann stellt „gründlich“ die Art dar, wie diese Person die übertragbare Fähigkeit einsetzt, die wir als „gut recherchieren“ bezeichnen. Auf diese Weise bieten die persönlichen Eigenschaften eine Hilfestellung zur Erarbeitung der übertragbaren Fähigkeiten.

Die Bestandsaufnahme der persönlichen Eigenschaften wird abgeschlossen mit der Gewichtung der gefundenen Aspekte und der Entscheidung für drei zentrale Eigenschaften. Die ausschlaggebende Frage lautet: Wie bin ich besonders gern?

## Eigenschaften

---

Jeder Mensch hat bestimmte persönliche Eigenschaften. Mit Adjektiven (Eigenschaftswörtern) wie „gründlich“, „einfallsreich“ oder „geduldig“ können wir die Art und Weise beschreiben, wie wir unsere Aufgaben erledigen und Menschen begegnen.

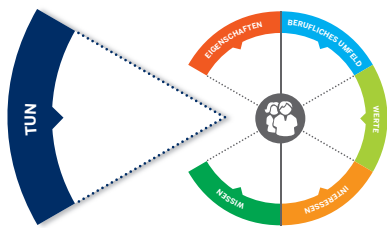
---

Kraftfelder | 13

TalentKompass, Kraftfeld: Eigenschaften, S. 13 ff.

## Tätigkeiten

Unser Alltag und unser Beruf sind geprägt von Tätigkeiten. Mit Verben (Tätigkeitswörtern) wie „zubereiten“, „fahren“, „schreiben“ oder „telefonieren“ beschreiben wir unser Tun.



Kraftfelder | 19

TalentKompass, Kraftfeld: Tätigkeiten, S. 19 ff.

### Tätigkeiten

Der wichtigste Aspekt zur Erschließung übertragbarer Fähigkeiten ist das Tun: Was genau tut eine Person in beruflichen Zusammenhängen oder auch in Alltagssituationen?

> Fähigkeiten zeigen sich letztlich immer an Handlungen. Dementsprechend lassen sich anhand von Beschreibungen konkreter Handlungen in real erlebten Situationen vielfältige Rückschlüsse auf übertragbare Fähigkeiten ziehen.

Auf sprachlicher Ebene werden zur Beschreibung des Tuns Verben benutzt.

### Handlungen lassen sich in drei Gruppen einteilen:

- Tätigkeiten im Umgang mit Informationen – damit lassen sich vor allem kognitive Fähigkeiten erschließen.
- Tätigkeiten im Umgang mit Menschen – hierdurch lassen sich vor allem soziale Fähigkeiten erschließen.
- Tätigkeiten im Umgang mit Gegenständen – damit lassen sich vor allem handwerkliche Fähigkeiten erschließen.

Abschließend wird entschieden, welches Tun gern durchgeführt wird und was die drei Tätigkeiten sind, die aus subjektiver Perspektive „am liebsten“ ausgeübt werden. Zu beachten ist hier, dass die gleichen Tätigkeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden können. Die Entscheidung für die drei „Lieblingstätigkeiten“ bedeutet also noch keine Bevorzugung einer oder mehrerer Branchen oder Arbeitsfelder.

## Wissen

Als letzter Bestandteil der übertragbaren Fähigkeiten werden Wissensgebiete zusammengetragen, über die eine Person verfügt.

➤ Wichtig ist hier das Vermeiden einer verkürzten Betrachtung, die sich ausschließlich auf formal erworbene Kenntnisse beschränkt. Die Benennung eines Schulabschlusses, eines Ausbildungsgangs oder einer Weiterbildung sagt möglicherweise wenig über das tatsächliche Wissen aus, das die Person erworben hat. Häufig wird Wissen beispielsweise aus persönlichem Interesse erworben oder quasi nebenbei angeeignet.

Das Zusammentragen der formal absolvierten Bildungslaufbahn kann ein erster Zugang sein, wichtig ist jedoch zum einen,

- das konkrete Wissen, das dort erworben wurde, zu benennen, und zum anderen,
- weitere Lebensbereiche einzubeziehen, wie beispielsweise privates Engagement, Familie und Freizeit.

Sprachlich wird hier nach Nomen gesucht. Anschließend wird wieder gefragt, welche Wissensgebiete gern angewendet werden und welche drei für die Anwenderin bzw. den Anwender von besonderer Bedeutung sind.

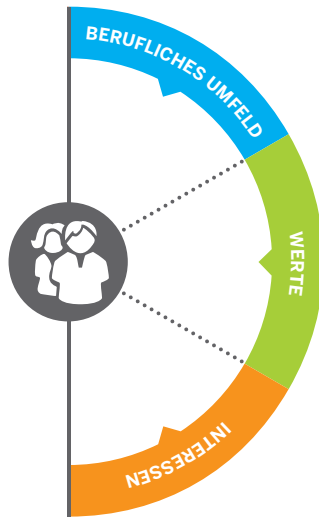
## Wissen

Jeder Mensch erwirbt im Laufe seines Lebens ein vielfältiges und umfangreiches Wissen. Wir lernen in der Schule oder in der Ausbildung, aber auch durch Tätigkeiten im Verein, im Haushalt oder in der Familie. Mit Nomen (Hauptwörtern) wie „Kaninchenzucht“, „Computer“ oder „Bundesliga“ geben wir Auskunft über unsere Themen oder Wissensgebiete.

Das Diagramm zeigt einen Talentkompass mit vier Hauptbereichen: 'BERUFLICHES UMFELD' (blau), 'FAMILIE' (grün), 'INTERESSEN' (orange) und 'HOBBYS' (rot). Ein zentrales Icon zeigt zwei Personen. Ein grüner Pfeil zeigt von den Bereichen 'BERUFLICHES UMFELD' und 'FAMILIE' zum zentralen Icon hin. Ein weiterer grüner Pfeil zeigt von den Bereichen 'INTERESSEN' und 'HOBBYS' zum zentralen Icon hin. Ein großer grüner Pfeil zeigt von den vier Bereichen zum zentralen Icon hin, beschriftet mit 'WISSEN'. Ein kleinerer grüner Pfeil zeigt von den Bereichen 'BERUFLICHES UMFELD' und 'FAMILIE' zum zentralen Icon hin.

Kraftfelder | 25

TalentKompass, Kraftfeld: Wissen, S. 25 ff.



### 2.3 Magnetfelder

**Wo zieht es mich hin? Welche Interessen führen bei mir zu guter Arbeit?**

Nach der Positionsbestimmung (linker Halbkreis) werden im zweiten großen Schritt die Wünsche an die beruflichen Rahmenbedingungen, handlungsleitende Werte und persönliche Interessen betrachtet (rechter Halbkreis). Nach der Sammlung erfolgt die Gewichtung der einzelnen Aspekte unter dem Kriterium: Was ist mir besonders wichtig? Dadurch wird klarer, wo Fähigkeiten eingesetzt werden können. Dies sind die Magnetfelder, die die Richtung im beruflichen Orientierungsprozess anzeigen.

## > Berufliches Umfeld

Das berufliche Umfeld hat einen großen Einfluss auf Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Erfahrungen mit dem TalentKompass NRW zeigen, dass gerade das Einbeziehen der Umfeldbedingungen eine positive Veränderungsdynamik erzeugt und neue Sichtweisen sowie neue Entscheidungs- und Handlungsalternativen eröffnet. Das Nachdenken über berufliche Optionen erfolgt jedoch häufig unter der Maßgabe sehr eingeschränkter Rahmenvorstellungen und ist unter Umständen stark davon geprägt, was gerade möglich und naheliegend erscheint.

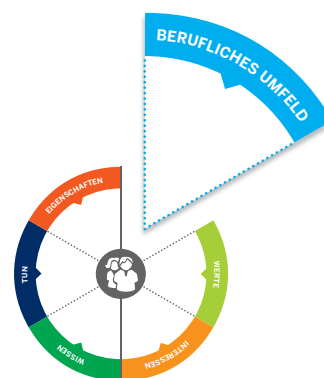
Der zweite große Schritt innerhalb des TalentKompasses NRW regt die Anwenderinnen und Anwender daher dazu an, möglichst genaue Vorstellungen von ihrem Wunscharbeitsplatz zu entwickeln. Hierdurch wird die Aufmerksamkeit auf die „magnetisch anziehenden“ Bedingungsfaktoren gelenkt, unter denen die Fähigkeiten einer Person möglichst optimal zur Geltung kommen können.

Zur Strukturierung wird hier auf einige zentrale Einflussfaktoren zurückgegriffen, die die Arbeitszufriedenheit bedingen: die Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, der Umgang mit Vorgesetzten sowie Wünsche mit Blick auf „Kundinnen/Kunden“ bzw. „Adressatinnen/Adressaten“ der beruflichen Tätigkeit. Zusätzlich können weitere Einflussfaktoren in die Überlegungen einbezogen werden, z. B. Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung, Arbeitszeitgestaltung oder die Bezahlung.

Nach dem Sammeln aller relevanten Aspekte zum beruflichen Umfeld wird wieder gefragt, welche Umfeldfaktoren von besonderer Bedeutung sind. Abschließend werden drei Aspekte ausgewählt.

## Berufliches Umfeld

Bei unserer täglichen Arbeit spielt das berufliche Umfeld eine große Rolle. Stimmt das Umfeld, fühlen wir uns wohl und können gut arbeiten. Wichtige Gesichtspunkte sind unser Arbeitsplatz, die Kolleginnen und Kollegen, die Vorgesetzten sowie Kundinnen und Kunden.

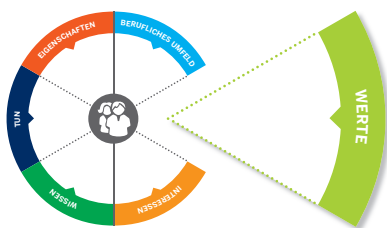


Magnetfelder | 33

TalentKompass, Magnetfeld: Berufl. Umfeld, S. 33 ff.

## Werte

Jeder Mensch orientiert sich an Werten wie Toleranz, Ehrlichkeit, Umweltschutz oder Familiensinn. Wertvorstellungen bestimmen das Denken, Fühlen und Handeln einer Person. In unserem Beruf sind wir mit Begeisterung dabei, wenn wir die eigenen Wertvorstellungen jeden Tag mit unserem Tun verbinden können.



Magnetfelder | 39

TalentKompass, Magnetfeld: Werte, S. 39 ff.

### Werte

Jeder Mensch hat Überzeugungen, die sich auf wünschenswerte Verhaltensweisen, Ziele oder Zustände beziehen. Diese Wertvorstellungen bestimmen das Denken, Fühlen und Handeln einer Person.

Werte sind in beruflichen Entscheidungs- und Veränderungsprozessen sehr wichtig. Sie wirken als „Magnetfeld“. So ergibt sich Zufriedenheit aus der Übereinstimmung zwischen individuellen Werten und den Werten, die an einem Arbeitsplatz gelebt werden. Tiefe Unzufriedenheit resultiert demgegenüber in vielen Fällen aus einem Wertekonflikt.

> Die eigenen Werte geben Orientierung angesichts der Vielzahl der beruflichen Möglichkeiten: Wo finde ich in einem favorisierten Tätigkeitsfeld passende Unternehmen, in denen die gelebten Werte mit meinen eigenen Wertvorstellungen möglichst weitgehend übereinstimmen?

Der TalentKompass NRW leitet dazu an, sich die eigenen Werte bewusst zu machen, diese mit Nomen zu benennen und die drei Wertvorstellungen mit der stärksten „magnetischen“ Anziehungskraft auszuwählen.

### Persönliche Interessen

Das Wo umfasst auch die Frage, von welchen Interessen sich eine Person privat und beruflich leiten lässt. Interessen sind Themen, zu denen sich eine Person in besonderer Weise hingezogen fühlt. Deshalb zählen Interessen zu den Magnetfeldern. Persönliche Interessen geben wichtige Hinweise darauf, bei welchen Themen sich jemand wohlfühlt. Dies kann wiederum wichtige Hinweise darauf enthalten, in welchen Tätigkeitsfeldern es einer Person leichtfällt, sich produktiv zu engagieren.



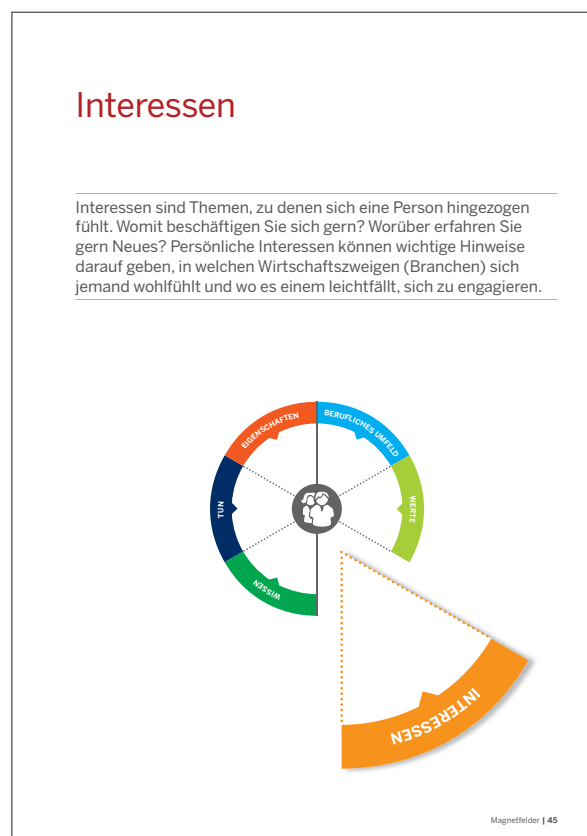
Diese Überlegungen fußen auf der Annahme, dass eine Tätigkeit in einem echten Interessengebiet mit einer größeren Befriedigung ausgeübt werden kann als in einem Themenfeld, das für die Person uninteressant ist. Die Tätigkeit „mit Zahlen umgehen“ kann im Themenfeld „Gesundheit“ (z. B. in einem Krankenhaus) oder im Interessengebiet „Natur“ (z. B. bei einem Naturschutzverband) ausgeübt werden – mit sehr unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen und Aufgabenschwerpunkten.

Interessen lassen sich mit Nomen benennen; hierdurch ist eine Abgrenzung von den Tätigkeiten (Verben) leicht möglich. Es geht nicht um Tun als solches, also was jemand gern tut im Sinne von „verrichten“, sondern um die Interessengebiete, in denen das Tun gern durchgeführt wird. Wenn jemand sagt, dass er sich für das Reparieren von Autos interessiert, so lässt sich dies präzisieren: Dahinter stehen Tätigkeiten wie „gern mit den Händen arbeiten“ oder „etwas wieder funktionsfähig machen“ sowie das Interessengebiet „Technik/Autos“.

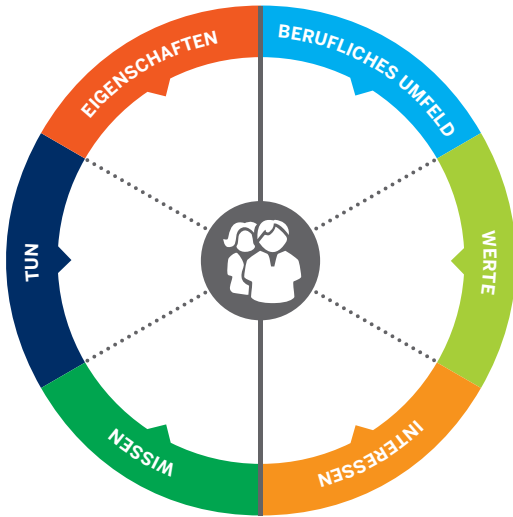
Diese Differenzierung ist für einen sinnvollen Gebrauch des TalentKompasses NRW äußerst wichtig, auch wenn sie zunächst nur wie eine sehr feine Unterscheidung aussehen mag.

> Durch die Unterscheidung von Faktoren, die auf der einen Seite zu den Kraftfeldern (linke Kreishälfte) und auf der anderen Seite zu den Magnetfeldern gehören (rechte Kreishälfte), werden erst Kombinationen möglich von dem, was eine Person an „Fähigkeiten“ mitbringt, mit den unterschiedlichen „Interessen“, die eine starke Anziehungskraft ausüben. Eine solche Neukombination von Interessen und Fähigkeiten kann den Blick auf völlig neue, bisher nicht bedachte berufliche Möglichkeiten frei machen.

Die Interessen werden gesammelt und bewertet, sodass am Ende drei zentrale Interessen als Ergebnis dieses Schrittes identifiziert werden.



TalentKompass, Magnetfeld: Interessen, S. 45 ff.



TalentKompass, Kapitel „Kompass“, S. 51ff.

## 2.4 Persönlicher Kompass

### Erkennen meines beruflichen Potenzials

#### Der Kompass bietet einen stabilen Rahmen für die Veränderung

Im persönlichen Kompass werden im dritten großen Schritt die Ergebnisse des bisherigen Erarbeitungsprozesses dokumentiert. Der ausgefüllte Kompass bietet Orientierung und einen stabilen Rahmen, um Neukombinationen von Fähigkeiten (linke Kreishälfte) und Interessen (rechte Kreishälfte) vornehmen zu können.

> Die Orientierung ergibt sich nicht aus den Hinweisen anderer oder dem Gefühl innerer Verpflichtung, sondern aus den im persönlichen TalentKompass sichtbar werdenden Ressourcen der Person selbst.

Menschen, die sich in Veränderungsprozessen befinden, erleben diese häufig als strukturlos und dadurch als beängstigend. Aus Angst vor dem Ungewissen und Neuen wird häufig an Bewährtem festgehalten. Man verharrt in alten Strukturen und Denkmustern. Ein sicherer Rahmen ist daher in Übergangsprozessen sehr wichtig. Nur so kann die gewünschte Veränderung aktiv gestaltet werden.

#### Der Kompass bietet eine Momentaufnahme persönlicher Ziele und Vorstellungen

Es soll nicht der Eindruck erweckt werden, dass jemand durch den TalentKompass NRW ein möglichst objektives und vollständiges Bild von sich selbst erhält. Vielmehr begleitet das Verfahren die Anwenderin bzw. den Anwender bei der Entwicklung von Vorstellungen und Zielen aufgrund persönlicher Präferenzen und gesammelter Erfahrungen. Der Kompass bildet dies als Momentaufnahme ab. Vorstellungen und Ziele können sich ändern, daher stellt der erarbeitete Kompass kein starres und feststehendes Gebilde dar. Er kann immer wieder neu mit Inhalten gefüllt werden, indem einzelne Einträge im laufenden Prozess verändert oder ergänzt werden.

### Angestrebt wird eine Ressourcenaktivierung durch das Erkennen eigener Potenziale

Der TalentKompass NRW legt sein Augenmerk ausschließlich auf die vorhandenen Potenziale, d. h. auf die Ressourcen, die die Person durch Selbsteinschätzung erkannt hat.

> Es handelt sich um das Potenzial, das in den Veränderungsprozess eingebracht werden kann. Dieses Potenzial soll durch den Kompass sichtbar gemacht werden, damit es gezielt für die Gestaltung des weiteren beruflichen Weges genutzt werden kann. Das Erkennen der eigenen Möglichkeiten ist eine grundlegende Voraussetzung dafür, Veränderungen als möglich und machbar einzuschätzen.

Dies steht im deutlichen Gegensatz zu einer defizitorientierten Betrachtung, die sich auf fehlende Erfahrungen, Fähigkeiten und Abschlüsse konzentriert und in diesem Zusammenhang nach Möglichkeiten sucht, diese Defizite auszugleichen (z. B. bei der weitverbreiteten Stärken-Schwächen-Analyse). Das hier zugrunde liegende Prinzip der Ressourcenaktivierung verfolgt demgegenüber das Ziel, Personen eine eigenaktive und (selbst-)wirksame Veränderung zu ermöglichen, die von den aktuell zur Verfügung stehenden „Kräften“ (linke Kreishälfte) und „Energien“ (rechte Kreishälfte) ausgeht.

## 2.5 Erkunden

### Schritt vier: Wie lassen sich meine beruflichen Ideen umsetzen?

Ausgestattet mit den bilanzierten Ressourcen und dem vollständig ausgefüllten persönlichen TalentKompass, erkundet die Anwenderin bzw. der Anwender im vierten Schritt die beruflichen Möglichkeiten, die den eigenen Potenzialen entsprechen.

**Worum geht es?**

Im vierten Schritt **kombinieren** Sie Ihre Potenziale neu. Dabei werden Sie Ideen für Ihre berufliche Zukunft **finden**. Diese Vorstellungen werden Sie an der beruflichen Wirklichkeit **überprüfen**. Auf diese Weise erkunden Sie. **WIE** Sie Ihre beruflichen Möglichkeiten ausschöpfen können.

**Wie gehen Sie vor?**

Lassen Sie sich zunächst durch Beispielgeschichten von Personen anregen, die den TalentKompass genutzt haben. Entwickeln Sie dann Ideen für Ihre berufliche Zukunft. Wählen Sie anschließend eine Idee aus. Führen Sie dazu Gespräche, sammeln Sie Informationen und werten Sie diese aus.

Erkunden | 57

TalentKompass, Kapitel „Erkunden“, S. 57 ff.

## Mein Ideenblatt

Hier können Sie ungewöhnliche Ideen für Ihre berufliche Zukunft finden, indem Sie Ihre „Interessen“ und „Fähigkeiten“ miteinander kombinieren. In der ersten Zeile oben notieren Sie drei Begriffe für Ihr Tun, in der ersten Spalte rechts drei Interessen, die Sie in Ihrem persönlichen Kompass eingetragen haben.

Welche Ideen für berufliche Tätigkeitsfelder fallen Ihnen ein, wenn Sie die Interessen in den einzelnen Spalten jeweils mit dem Tun in den Zeilen kombinieren? Tauschen Sie sich über Ihre Ideen aus. Sprechen Sie mit Kursteilnehmenden, Ihrer Beraterin bzw. Ihrem Berater, mit Familie und Freunden.

**Lassen Sie Ihrer Fantasie freien Lauf.**

Mein Tun 1	Mein Tun 2	Mein Tun 3	< Tun v Interesse
			Mein Interesse 1
			Mein Interesse 2
			Mein Interesse 3

Kopiervorlage im Anhang Erkunden | 63

TalentKompass, Erkunden: Ideenblatt, S. 63

### Erlebtes und Erkanntes wird ins „Wollen“ umgesetzt

Durch das Erleben, für die persönliche Veränderung selbst verantwortlich zu sein, sowie durch das Erkennen der eigenen Ressourcen setzt bei den Betroffenen häufig ein Prozess der Veränderung der eigenen Vorstellungen ein. Dieser Prozess des Wollens wird durch die Arbeitsblätter des vierten Schrittes „Erkunden“ im TalentKompass NRW unterstützt. Durch die kreative Kombination der Potenziale können neue Ideen für die berufliche Zukunft entstehen. Zentrale Fragen sind hier u. a.:

- Welche unterschiedlichen Kombinationen aus Fähigkeiten und Interessen sind möglich?
- Welche Tätigkeitsfelder lassen sich entdecken, in denen sich die gern eingesetzten Fähigkeiten und die bevorzugten Interessen verwirklichen lassen?
- Welche Werte lassen sich in den jeweiligen durch Kombination gefundenen neuen Tätigkeitsfeldern absehbar leben?

So könnte beispielsweise ein Ergebnis dieses Arbeitsschrittes sein, dass bisher der Freizeitgestaltung zugewiesene Interessen (z. B. Liebe zum Tanzen) mit persönlichen Fähigkeiten (z. B. „Ich plane und organisiere gern“) zusammengebracht werden – und sich hieraus ein neues berufliches Tätigkeitsfeld ergibt (z. B. Management von Tanzveranstaltungen).

### Der Austausch mit anderen erhöht die Anzahl realistischer Ideen

Dieser kreative Prozess sollte dialogisch erfolgen, d. h., es werden Gespräche über den eigenen Kompass und die daraus resultierenden Ideen mit Personen geführt, denen vertraut wird und die den eigenen Ideen gegenüber wertschätzend und positiv eingestellt sind. Hierdurch können weitere Ideen entstehen:

- Was fällt den anderen auf, wenn der Kompass gemeinsam betrachtet und darüber gesprochen wird?
- Welche Ideen für Tätigkeiten oder Gestaltungsmöglichkeiten ergeben sich im gemeinsamen Dialog?
- Welche Tätigkeitsfelder in der Arbeitswelt passen zu den gefundenen Ideen?

> Die Gesprächspartner bilden ein Gegenüber, hören zu, stellen Fragen und geben Anregungen. Sie dienen als Resonanzboden für die ersten eigenen Ideen, haben aber nicht die Funktion, durch Fremdeinschätzung die wie auch immer geartete Selbsteinschätzung zu beurteilen oder gar zu korrigieren. Vielmehr dienen die Gespräche der Ermutigung und Bestätigung, auf dem eigenen Weg weitere Schritte zu wagen.

### Informationsgespräche zur Erkundung beruflicher Wirklichkeit

Schließlich sollen im sogenannten Ideencheck die entwickelten Optionen an der beruflichen Wirklichkeit überprüft werden. Hier soll ein möglichst authentischer Einblick in die ganz konkreten Bedingungen und Anforderungen der vorstellbaren Tätigkeitsfelder erfolgen.

Die Beschäftigung mit schriftlichen Informationen kann eine erste Annäherung sein, sie allein reicht aber bei Weitem nicht aus. Deshalb sind auch hier Gespräche wichtig, und zwar in Form von Informationsgesprächen, die mit Personen geführt werden, die in den angestrebten oder vergleichbaren Tätigkeitsfeldern tätig sind und von ihrem alltäglichen Tun berichten können. Gemeint sind hier keine Bewerbungsgespräche. Es geht ausschließlich um gezielte Gespräche in der Arbeitswelt, um die eigenen Ideen zu überprüfen. Zentrale Fragen in diesen Gesprächen sind:

- Wie ist die Person zu dieser Tätigkeit gekommen?
- Was gefällt ihr daran am besten?
- Was gefällt ihr daran weniger gut?
- Welche Entwicklungen sind für die Zukunft des Tätigkeitsfeldes absehbar?

## Meine Quellen für Informationen

Überlegen Sie, wo Sie Informationen zu Ihrer ausgewählten Idee erhalten können, und notieren Sie Ihre Einfälle so konkret wie möglich. Kommen Sie darüber auch mit Personen in Ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld ins Gespräch. Wenn Sie zu weiteren ausgewählten Ideen Informationen einholen wollen, nutzen Sie dieses Blatt als Kopiervorlage.

Personen, mit denen ich sprechen werde ...

Veranstaltungen, die ich besuchen werde ...

Informationsquellen, die ich nutzen werde ...

Kopiervorlage im Anhang Erkunden | 67



**Worum geht es?**

Im fünften Schritt **beschreiben** Sie Ihr berufliches Ziel. Mögliche Hürden werden von Ihnen **benannt** und beiseitegeräumt. Sie **entwickeln** einen Plan für die Umsetzung Ihres Ziels. Im Anschluss sind Sie unterwegs und setzen Ihre berufliche Idee um.

**Wie gehen Sie vor?**

Beschreiben Sie zunächst Ihr neues berufliches Ziel. Entwickeln Sie dann Ihren konkreten Umsetzungsplan. Hierfür können Sie eine der folgenden Planungsmethoden nutzen.

Losgehen | 71

TalentKompass, Kapitel „Losgehen“, S. 71ff.

> Hierdurch ergibt sich ein differenziertes Bild von den realen Bedingungen der angestrebten Tätigkeit. Entscheidend ist dabei, dass sich die ratsuchende Person dieses Bild selbst erarbeitet. Sie verlässt sich nicht auf Arbeitsmarktprognosen oder Ratschläge anderer. Sie macht sich ein eigenes Bild der vorgefundenen Wirklichkeit innerhalb des persönlichen Interessengebietes.

Auf dieser Grundlage können die eigenen Fähigkeiten und Zukunftsvorstellungen ins Verhältnis zu den in der Arbeitswirklichkeit vorgefundenen Bedingungen und Anforderungen gesetzt werden. Ein durchaus erwünschter Nebeneffekt kann sein, dass der Person an dieser Stelle spezifische Weiterbildungsbedarfe klar werden. Entscheidend ist, dass das Wunschprofil an der Realität überprüft wird. Auf diese Weise kann die berufliche Idee als erstrebenswert eingeschätzt oder verworfen werden.

> Durch den Dialog mit anderen können mögliche unrealistische Vorstellungen von der ratsuchenden Person selbst revidiert werden.

## 2.6 Losgehen

### Schritt fünf: Wie finde ich mein berufliches Ziel?

Eine Veränderung verdient nur dann, als solche bezeichnet zu werden, wenn sie langfristig auch in irgendeiner Form äußerlich sichtbar wird. Trifft die betroffene Person „nur“ eine Entscheidung, ohne jedoch daraus handlungsrelevante Konsequenzen zu ziehen, ist davon auszugehen, dass der positive Effekt, der im bisherigen Prozess erzielt wurde, schnell wieder verschwindet. Dies belegen die Evaluationen von Laufbahnberatungen. Sofern es den Ratsuchenden nicht gelingt, wenige Wochen nach Abschluss des Beratungsprozesses konkrete Veränderungen herbeizuführen, kann sechs

Monate nach Abschluss keine psychologische Wirkung des Verfahrens mehr nachgewiesen werden.

»Als ich aus dem Gespräch rausgegangen bin, war ich auf jeden Fall bestärkt, dass ich das jetzt so weiter durchziehe. Das hat den Auslöser gegeben, wirklich alles einzuleiten wie Kündigung, Umzug und so weiter. Da wurde das praktisch offiziell.«

**Johanna, Teilnehmerin einer TalentKompass-Beratung**

### Die Absicht realisieren durch das „Machen“

Der TalentKompass NRW will die ratsuchende Person mit diesem letzten Schritt darin unterstützen, das bisher erarbeitete „Wollen“ in ein möglichst konkretes „Machen“ zu übersetzen. Es geht bei der Bearbeitung der Arbeitsblätter darum, in einem Zielorientierungsprozess das Planen nächster Schritte und Aktionen möglichst genau vorzunehmen. Hierfür bedarf es

- einer attraktiven, konkreten und realisierbaren Zielbestimmung, mit der die konkrete Absicht beschrieben wird, die Idee Wirklichkeit werden zu lassen,
- der gedanklichen Vorwegnahme möglicher Hürden und deren Bewältigung zur Zielerreichung sowie
- einer konkreten Planung, in der nächste Schritte, das Festlegen eines Zeitrahmens und das Benennen von Unterstützungsmöglichkeiten festgehalten werden.

Diese Konkretisierung kann durchaus dazu führen, dass sich Intentionen noch einmal ändern oder sich Unsicherheiten einstellen. An dieser Stelle kann der Rückgriff auf den ausgefüllten Kompass wiederum eine hilfreiche Rahmung darstellen.

- Unter Umständen ergeben sich gerade durch die erfolgte Konkretisierung einiger erster Ideen noch einmal weitere Neukombinationen, die es wert sind, durchdacht und überprüft zu werden.

## Planung

Zuerst einmal haben Sie das Ziel formuliert. Dann haben Sie mögliche Hürden auf dem Weg zu Ihrem Ziel betrachtet. Im Anschluss haben Sie Ideen entwickelt, wie Sie diese Hürden bewältigen können. Nun können Sie einzelne Schritte planen, die zur Verwirklichung Ihres Ziels führen. Dabei können Sie auf unterschiedliche Weise vorgehen:



**Vorwärts zum Ziel:**  
von der Gegenwart in Richtung Zukunft.



**Rückwärts vom Ziel aus:**  
vom Ziel ausgehend zurück in die Gegenwart.



**Mit einer Mindmap:**  
rund um das Ziel herum.

Je konkreter Sie die einzelnen Schritte bei der Planung beschreiben, umso leichter fällt Ihnen die Umsetzung.

Losgehen | 79

TalentKompass, Losgehen: Planung, S. 79

# Teil B: Praxis

## 3 Einsatzmöglichkeiten und Begleitprozesse

### 3.1 Voraussetzungen

#### Voraussetzungen bei den Ratsuchenden

Der TalentKompass NRW eignet sich für diejenigen, die bereit und in der Lage sind, über ihren bisherigen Werdegang nachzudenken und eine Entscheidung für die nächsten beruflichen Schritte zu treffen.

Wichtige Voraussetzungen sind

- die Übernahme von Verantwortung für den eigenen Weg durch die ratsuchende Person,
- ausreichend Zeit und Ruhe sowie
- die grundsätzliche Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen.

Nicht geeignet ist die Arbeit mit dem TalentKompass NRW demgegenüber

- für Personen, die psychisch erkrankt sind oder sich in einer persönlichen bzw. beruflichen Krise befinden, sowie
- für Personen, die in anderen Lebensbereichen schwerwiegende Probleme zu lösen haben (z. B. Beziehungsprobleme, drohender Wohnungsverlust, Verschuldung, Sucht).

#### Voraussetzungen bei den Beraterinnen und Trainern

Der TalentKompass NRW strukturiert den Orientierungs- und Entscheidungsprozess von Ratsuchenden oder Kursteilnehmenden. Alle Arbeitsschritte werden im Ordner so schlüssig wie möglich erklärt. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich bei der Begleitung individueller Veränderungsprozesse um eine sehr verantwortungsvolle und anspruchsvolle Aufgabe handelt. Notwendig sind Erfahrungen im Umgang mit Menschen in Umbruch- und Übergangssituationen. Voraussetzungen für den Einsatz des TalentKompasses NRW sind daher eine abgeschlossene Beratungsausbildung und Berufserfahrung in der Laufbahnberatung.

Wir empfehlen darüber hinaus die Teilnahme an einer speziellen Fortbildung zum TalentKompass NRW. Im Rahmen der Qualifizierung sollte das Verfahren nach Möglichkeit mindestens einmal selbst durchlaufen werden, sodass die Berater und Trainerinnen „am eigenen Leib“ die Wirkung der einzelnen Arbeitsschritte erfahren haben und die Haken und Ösen des Ansatzes sehr genau kennen.

#### Einsatzmöglichkeiten

Der TalentKompass NRW wurde für ein möglichst breites Anwendungsspektrum entwickelt. Es liegen bisher Erfahrungen in folgenden Einsatzbereichen vor:

- Beratungsangebote oder Seminare/Workshops zur Gestaltung beruflicher Veränderungsprozesse,
- Einbindung in die Bildungsberatung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden,
- Einbindung in bestehende Angebote zur beruflichen Integration und Wiedereingliederung,
- Bildungsangebote im Rahmen der vertieften Berufs- und Studienorientierung für Jugendliche,
- Nutzung in betrieblichen Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. in Mitarbeitergesprächen).

#### Typische Anlässe und Anliegen von Ratsuchenden

Im gesamten erwähnten Anwendungsspektrum treffen wir auf Personen, die sich in beruflichen Orientierungsprozessen befinden. Die konkreten Anlässe und die damit verbundenen Erwartungen, sich mit Fragen der beruflichen Entwicklung zu beschäftigen, können allerdings sehr unterschiedlich sein.

Typische Anlässe bzw. Anliegen sind:

- Einstieg in den Beruf nach Abschluss der Schulzeit, einer Ausbildung oder eines Studiums,
- Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase,
- berufliche Umorientierung aufgrund von Unzufriedenheit, Burn-out, Mobbing in der aktuellen Beschäftigungssituation,
- berufliche Umorientierung aus ökonomischen Zwängen heraus,
- berufliche Umorientierung aufgrund von Berufsunfähigkeit bzw. gesundheitlichen Einschränkungen,



- drohende Arbeitslosigkeit,
- Wunsch nach beruflichem Aufstieg,
- Interesse an beruflicher Veränderung,
- Interesse an der Bilanzierung der eigenen Kompetenzen,
- Interesse an einer persönlichen Weiterentwicklung.

### **Gestaltung der Begleitprozesse**

Der TalentKompass NRW kann grundsätzlich im Selbststudium von der ratsuchenden Person durchgearbeitet werden. Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch, dass die Ergebnisse bedeutend besser werden, wenn der Prozess professionell begleitet wird. Werden die Begleitprozesse gut gestaltet, kommt es außerdem zu weniger Abbrüchen und zu einer höheren Zufriedenheit aufseiten der Ratsuchenden.

Die konkrete Ausgestaltung des Begleitprozesses hängt vom jeweiligen Einsatzbereich und vom speziellen Anlass zur Nutzung des Instruments ab. Grundsätzlich sind folgende Punkte zu beachten:

- Die Arbeit mit dem TalentKompass NRW ist dann besonders wirksam, wenn es mehrere aufeinanderfolgende Termine gibt, an denen die einzelnen Schritte bearbeitet werden.
- Die Beraterin bzw. der Berater versteht sich als Prozessbegleitung, d. h., den Ratsuchenden werden keine Lösungen für ihre Orientierungs- und Entscheidungsprozesse vorgegeben, sondern sie werden in ihrer individuellen Entwicklung unterstützt.
- Aufgabe der Beraterin bzw. des Beraters ist die Erklärung der einzelnen Schritte, der Einsatz vertiefender Methoden sowie die Reflexion der erarbeiteten Ergebnisse. Die konkrete Erarbeitung der Schritte im TalentKompass NRW sollte eigenständig durch die Ratsuchenden erfolgen.
- Der Ordner mit dem TalentKompass NRW strukturiert den Erarbeitungsprozess und stellt gleichzeitig eine effiziente Dokumentation der Arbeitsergebnisse dar.
- Der bearbeitete TalentKompass NRW verbleibt ausschließlich bei der Anwenderin bzw. dem Anwender. Die betroffene Person selbst entscheidet über die Verwendung der Ergebnisse.

### **3.2 Einsatz in der Einzelberatung**

Im Einzelgespräch kann der TalentKompass NRW zur Unterstützung der Beratung genutzt werden. Die Ratsuchenden haben die Möglichkeit, sich tiefer gehend mit sich, dem eigenen Werdegang und der eigenen Zukunft zu befassen.

#### **Organisation in der Einzelberatung**

Für das Erreichen der genannten Ziele wird eine gewisse Zeit für die Beratung benötigt. Es sollten hierfür sechs bis zehn Beratungsstunden zur Verfügung stehen.

Zudem müssen die Ratsuchenden zwischendurch selbstständig zu Hause tätig sein und „Hausaufgaben“ erledigen. Es ist wichtig, dass die Ratsuchenden hier über ausreichende zeitliche Ressourcen verfügen, optimal sind etwa zwei Stunden zwischen den Terminen. Wenn ein größeres Ereignis wie Umzug oder Hochzeit ansteht, sollte der Beginn der Beratung unter Umständen verschoben werden.

Idealerweise finden die ersten Beratungstermine im ein- bis zweiwöchigen Rhythmus statt. Der Schritt „Erkunden“ kann dann in größeren Abständen (vier bis acht Wochen) bearbeitet werden. Die Zeit zwischen den Terminen kann von der ratsuchenden Person genutzt werden, um Informationen rund um das zu untersuchende Tätigkeitsfeld zu sammeln und sich mit den entsprechenden persönlichen Voraussetzungen auseinanderzusetzen.

#### **Besondere Anforderungen in der Einzelberatung**

Die Reflexion mit anderen und der ergänzende Blick von außen müssen in der Einzelberatung bewusst initiiert werden. Das Gespräch über die Ideen und Ergebnisse sollte nicht auf die Konstellation „beratende Person und ratsuchende Person“ beschränkt bleiben.

Eine Möglichkeit besteht darin, im privaten Umfeld unterstützende Personen auszumachen und einzubeziehen:

- Zu Beginn der Beratung gemeinsam mit der ratsuchenden Person überlegen, wer im privaten Umfeld angesprochen werden kann;
- diese Personen explizit auf ihre Bereitschaft zur Unterstützung ansprechen lassen;
- sicherstellen, dass diese Unterstützer wohlwollend und wertschätzend mit dem Veränderungswunsch der ratsuchenden Person umgehen können und grundsätzlich in der Lage sind, zu ermutigen, statt ausschließlich Bedenken vorzutragen.

### 3.3 Einsatz in der Arbeit mit Gruppen

Während in der Einzelberatung eine intensive Standortbestimmung stattfindet, hat der Prozess in der Gruppe eine andere Dynamik. Neben der persönlichen Einzelarbeit werden die Zwischenergebnisse in Kleingruppen besprochen und in einigen Fällen in der gesamten Gruppe vorgestellt. Durch die Anregungen der anderen Gruppenmitglieder wird manchen Fragen vielleicht nicht in ähnlicher Tiefe auf den Grund gegangen wie in der Einzelberatung, dafür können aber die erarbeiteten Aspekte vielfältiger und dadurch vollständiger sein.

Die Arbeit in der Gruppe wirkt sich bei vielen Teilnehmenden aktivierend, ermutigend und den Selbstwert fördernd aus. Die Gruppe wirkt gleichermaßen beruhigend und unterstützend sowie aktivierend und disziplinierend. Notwendig ist eine Gruppengröße von mindestens drei Teilnehmenden, idealerweise besteht die Gruppe aus neun bis zwölf Personen.

#### Organisation in der Arbeit mit Gruppen

Gruppenprozesse erfordern mehr Zeit als die Einzelberatung. Begrüßung, Ankommen, Austausch in der Gruppe, Feedbackrunde, Raum für Einzelarbeit – all

das sind Elemente, die in einem Gruppenprozess hinzukommen. Sie sind wertvoll, erfordern jedoch eine deutliche Ausweitung des zeitlichen Rahmens. In einem Gruppenprozess sollten für die Bearbeitung des Talent-Kompasses NRW insgesamt etwa 16 bis 24 Stunden veranschlagt werden. Dies kann in einem zwei- bis dreitägigen Workshop realisiert werden oder aber im Rahmen mehrerer kürzerer Einheiten. Solche Einheiten sollten ein Minimum von drei Stunden umfassen, um einzelne Schritte sachgerecht bearbeiten zu können.

Es hat sich bewährt, wenn sich die Gruppe im Anschluss an die Workshops selbst organisiert weiter trifft. Hier kann sich eine sehr positive Dynamik zur Erreichung der weiteren persönlichen Ziele ergeben. Es wird empfohlen, diese „Selbsthilfegruppen“ anfangs zu moderieren, sich dann aber zurückzuziehen.

#### Besondere Anforderungen in der Arbeit mit Gruppen

Für einen gelingenden Prozess müssen alle Teilnehmenden stets auf dem gleichen Bearbeitungsstand sein. Zudem ist es wichtig, gewisse Regeln für die Gruppenarbeit einzuführen. Bewährt haben sich bei der Arbeit mit dem TalentKompass NRW insbesondere folgende Regeln und Grundsätze, die von allen Teilnehmenden geteilt werden sollten:

- Es erfolgt ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander.
- Andersartigkeit in Zielen, Wünschen, Ansichten und Haltungen wird ausdrücklich begrüßt.
- Inhaltliche Vorschläge können angenommen werden, müssen es aber nicht.
- Vorschläge und Ideen können nützlich oder weniger nützlich sein, es wird jedoch nicht über falsch oder richtig diskutiert.
- Es werden ausschließlich positive Rückmeldungen gegeben.
- Alle sind bereit, sich am gegenseitigen Austausch zu beteiligen.

Eine weitere besondere Anforderung besteht in der Zusammensetzung der Gruppenmitglieder, die möglichst gezielt vorgenommen werden sollte:

- Einerseits ist eine gewisse Heterogenität in der Zusammensetzung sinnvoll, um so im Zusammen treffen der Gruppe einen möglichst weiten Blick auf Fähigkeiten und Möglichkeiten der beruflichen Umsetzung zu erhalten. Förderlich ist Verschiedenartigkeit vor allem bei Geschlecht, Alter, Lebens erfahrung und Lebensplanung.
- Andererseits bedarf es jedoch einer gewissen Homogenität, um Reibungsverluste zu vermeiden. Als besonders förderlich hat sich hier ein vergleichbares Bildungsniveau erwiesen.

### **3.4 Einsatz in gemischten Konstellationen: Kombination aus Einzel- und Gruppenberatung**

Die Kombination aus Einzel- und Gruppenberatung ist besonders reizvoll. Hier lässt sich die Dynamik einer Gruppe mit der Tiefe des Einzelgesprächs verbinden.

#### **Organisation in gemischten Konstellationen**

Es empfiehlt sich,

- in Einzelgesprächen zunächst den individuellen Bedarf zu klären und zu entscheiden, ob der Einsatz des TalentKompasses NRW ein hilfreiches Vorgehen ist,
- in den anschließenden ein bis zwei Gruppentreffen die Positionsbestimmung (Kraftfelder, Magnetfelder, persönlicher Kompass) sowie eine erste Erkundung zu bearbeiten,
- in anschließenden ein bis zwei Einzelgesprächen individuelle Aspekte des Losgehens zu vertiefen,
- abschließend wieder in die Gruppenkonstellation zu wechseln, um gemeinsam den Blick nach vorn zu richten und die Vernetzung unter den Teilnehmenden zu fördern.

#### **Besondere Anforderungen in gemischten Konstellationen**

Die besondere Anforderung bei dieser Art des Einsatzes besteht darin, dass der Prozess der individuellen Beratung mit dem Prozess der Gesamtgruppe abgestimmt werden muss. Zudem muss im Vorfeld geklärt werden, wie mit den Arbeitsergebnissen der Einzelberatungen umgegangen wird. Werden diese in Gruppenkonstellationen aufgegriffen? Was gehört in die Gruppe, was bleibt vertraulich?

Grundsätzlich sollte die Entscheidung, was in die Gruppe eingebracht wird, bei jeder bzw. jedem Ratsuchenden selbst verbleiben. Allerdings sollte auch deutlich gemacht werden, dass jede bzw. jeder eine Verantwortung gegenüber dem Gruppenprozess hat. Es wäre hinderlich, wenn zwischen den Gruppenmitgliedern ein großes Ungleichgewicht existiert, wenn also einige Personen gar nichts von den Ergebnissen der Einzelberatungen preisgeben, während andere Personen den Gruppentermin eigennützig als Einzelberatung nutzen.

## Mein Lebensblatt

An welche Ereignisse aus Ihrem Leben erinnern Sie sich? Tragen Sie in die Tabelle ein, was Ihnen spontan einfällt. Es ist egal, in welcher Lebensphase Sie anfangen. Sie können bei Ihrer Kindheit beginnen oder mit der Gegenwart. Es müssen nicht alle Felder ausgefüllt werden.

- An welche Ereignisse aus der Schulzeit erinnern Sie sich?
- Was fällt Ihnen zum Beginn und zum Ende Ihrer Ausbildung/Ihres Studiums ein?
- Wie war der Einstieg ins Berufsleben?
- Welchen Menschen sind Sie begegnet?
- Welche Reisen haben Sie gemacht?

Ein Stichwort zu jeder Erinnerung genügt. Alles ist wichtig. Fangen Sie einfach an.

5 bis 10 Jahre	11 bis 20 Jahre	21 bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	
						Schule, Ausbildung, Studium
						Berufstätigkeit, Weiterbildung
						Freizeit und andere Interessen
						Familie und Freunde

Lebensblatt | 7

TalentKompass, Lebensblatt, S. 7

## 4 Praktische Hinweise und vertiefende Methoden

### 4.1 Lebensblatt

Zu Beginn eines beruflichen Orientierungsprozesses sprechen die meisten Nutzerinnen und Nutzer ausschließlich über ihre beruflichen Erfahrungen. Das Lebensblatt dient dazu, weitere zentrale Lebensbereiche in den Blick zu nehmen und in kurzer Zeit möglichst viele Erinnerungen an konkrete Ereignisse der eigenen Lebensgeschichte hervorzurufen. Jede Erinnerung kann bei der weiteren Bearbeitung dazu dienen, einzelne Fähigkeiten und Interessen benennen zu können, die sonst möglicherweise „unter der Oberfläche“ verborgen geblieben wären.

Das Lebensblatt ist ein privates Dokument. Die Nutzerinnen und Nutzer füllen es für sich selbst aus und müssen es niemandem zeigen, auch nicht ihrer Beraterin oder ihrem Berater. Gleichwohl kann das Lebensblatt in der Beratung besprochen werden: als Überblick über das bisherige Leben, als Quelle der gesammelten Erfahrungen, als Fundgrube für wichtige Lebensthemen und Entwicklungslinien der bisherigen Biografie.

Wird das Lebensblatt in der Beratung ausgefüllt, kann es vorkommen, dass besonders belastende Inhalte von der ratsuchenden Person thematisiert werden. An solchen Stellen ist es wichtig,

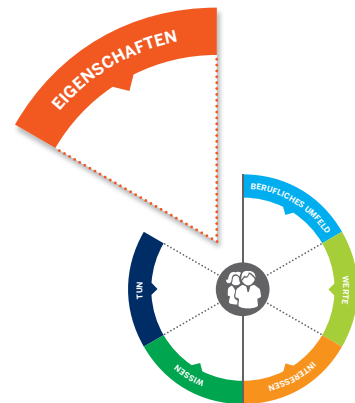
- explizit danach zu fragen, ob die Person hierüber weiter sprechen will,
- abschließend zu fragen, auf welche Weise sich die Person aus dieser Situation wieder herausgearbeitet hat,
- abzusichern, dass die Person mit der Thematisierung der belastenden Erinnerung adäquat umgehen kann, indem sie ggf. mit nahestehenden Personen darüber weiter sprechen kann.

Grundsätzlich ist es in solchen Fällen wichtig, den Prozess der TalentKompass-Beratung deutlich von einem therapeutischen Arrangement abzugrenzen.

## 4.2 Kraftfelder

### Eigenschaften

Welche persönlichen Eigenschaften zeichnen eine Person aus? Gesammelt werden solche Eigenschaften, die sich die ratsuchende Person selbst zuschreibt. Aus gesellschaftlicher Perspektive werden Eigenschaften unterschiedlich bewertet. Diese Art der Bewertung bildet bei dieser Übung nicht die Grundlage. Für die Beraterin bzw. den Berater gibt es keine positiven oder negativen Eigenschaften. Bezeichnet sich jemand als „pingelig“ und bewertet dies selbst als negativ, wird dies so stehen gelassen. Möglicherweise hat diese Eigenschaft in einem anderen beruflichen Kontext eine durchaus positive Bedeutung. Werden nur wenige Begriffe gefunden und ist genügend Zeit vorhanden, kann die Methode des „Positiven Berichts“ genutzt werden, um weitere Aspekte herauszuarbeiten (vgl. Punkt 5.2, S. 37 ff.).

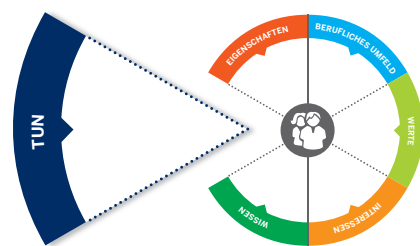


TalentKompass, Kraftfeld: Eigenschaften, S. 13 ff.

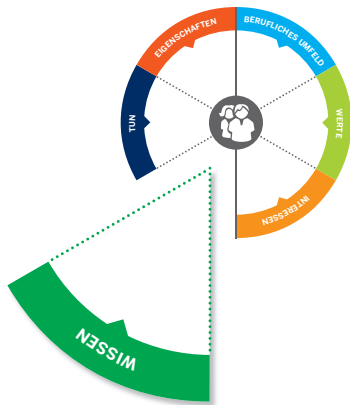
### Tun

Alltag und Beruf sind geprägt von Tätigkeiten, die wir ausüben und die sich mit Verben beschreiben lassen. Vor allem alltägliche Tätigkeiten stehen bei den Ratsuchenden häufig nicht hoch im Kurs. Dies führt mitunter dazu, dass diese Tätigkeiten lediglich mit oberflächlichen Beschreibungen versehen und in ihrer Bedeutung abgewertet werden: „Ach da, da habe ich nur Kaffee gekocht und kopiert“ oder „Ich habe in den letzten Jahren nichts gemacht, ich war nur Mutter“.

Es ist daher sehr wichtig, den Blick für die Tätigkeiten zu öffnen, die bisher als selbstverständlich galten, z.B. Auto fahren, putzen oder telefonieren. Wird in der Beratung oder bei der Arbeit in einer Gruppe eine Geschichte über ein „positives Erlebnis“ erzählt, dann können bei der betreffenden Person Tätigkeiten als Fähigkeiten identifiziert werden, die sie selbst unter Umständen bisher nicht als solche wahrgenommen hat. Auf diese Weise kommen auch Tätigkeiten zutage, die in der Vergangenheit ausgeübt wurden und hier ebenfalls von großer Relevanz sind. Auch dann kann die Methode des „Positiven Berichts“ eingesetzt werden.



TalentKompass, Kraftfeld: Tätigkeiten, S. 19 ff.



TalentKompass, Kraftfeld: Wissen, S. 25 ff.

### Wissen

Ein Großteil des Wissens wird durch Erfahrungen erworben. Es geht daher in der Beratung darum, Erfahrungen aus allen Lebensbereichen zusammenzutragen und das eigene Wissen mit Nomen zu benennen. Häufig erkennen Menschen ihr nicht zertifiziertes Wissen aber nicht als relevantes Wissen an. Doch genau dieses Wissen gilt es in der Beratung zu erschließen und sichtbar werden zu lassen. Wenn beispielsweise eine Person zweisprachig aufgewachsen ist, so verfügt sie über sprachliches Wissen, das für sie eine Selbstverständlichkeit darstellt und ohne formales Zeugnis zur Verfügung steht.

### 4.3 Magnetfelder

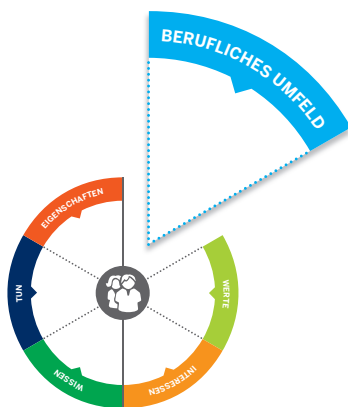
#### Berufliches Umfeld

Die Frage nach dem beruflichen Umfeld bezieht sich auf die äußeren Bedingungen, die einen Arbeitsplatz ausmachen, z. B. die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort oder der Arbeitsplatz in einem Einzel- oder Großraumbüro. Obwohl dies wichtige Aspekte für die berufliche Orientierung sind, stehen manche Ratsuchenden der Frage nach dem Wunscharbeitsplatz zuweilen skeptisch gegenüber: „Das kann ich mir doch sowieso nicht aussuchen“ ist eine weitverbreitete Einschätzung.

An dieser Stelle gilt es zu verdeutlichen:

- Nur wenn ich meine Kriterien kenne, kann ich die Vielzahl der potenziellen Möglichkeiten eingrenzen.
- Nur wenn ich weiß, was mir guttut und meiner Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz dienlich ist, kann ich mir entsprechende Rahmenbedingungen schaffen.

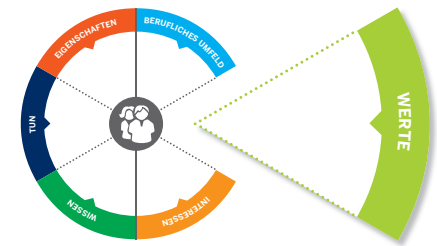
Die wesentlichen Merkmale des beruflichen Umfeldes lassen sich mit der sogenannten Kopfstandmethode erarbeiten (vgl. Punkt 5.3, S. 39).



TalentKompass, Magnetfeld: Berufl. Umfeld, S. 33 ff.

## Werte

Mit dem Blick auf Werte fragen wir nach dem, was jemandem in seinem Leben wichtig ist: Freundschaft, Aufrichtigkeit, Respekt usw. Häufig wird es als schwierig erlebt, hier über ein paar Gemeinplätze hinauszukommen. Oder die gefundenen Begriffe werden verworfen, weil sie für nicht relevant gehalten werden. Manchmal werden auch eher persönliche (Wunsch-)Eigenschaften notiert, die den Status eines Wertes annehmen: Leichtigkeit, Kreativität, Geduld. Dann kann es sinnvoll sein, sich den herausgearbeiteten Wert noch einmal genau anzusehen und in ein übergeordnetes Prinzip zu übersetzen. Leichtigkeit steht unter Umständen für den Wert „Freiheit“, Kreativität für „Arbeit“ und Geduld für „Frieden“ oder „Toleranz“.



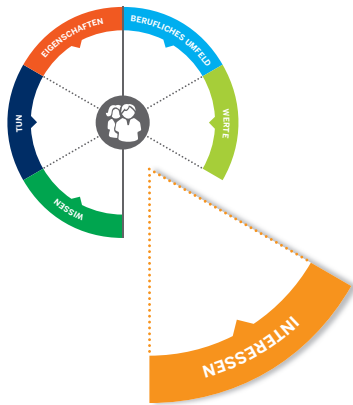
TalentKompass, Magnetfeld: Werte, S. 39 ff.

Folgendes Vorgehen kann sehr nützlich sein, um sich den persönlichen Wertvorstellungen zu nähern. Auf einem Blatt werden Antworten auf folgende Fragen notiert:

1. Wer oder was hat mich in meinem bisherigen Leben belastet bzw. mich in meiner Entwicklung behindert?
2. Wer oder was hat mir in meinem bisherigen Leben genutzt, mich in meiner Entwicklung unterstützt?
3. Was wünsche ich mir für meine Liebsten, für mich und die Welt?

Die auf diese Weise entstandene Aufzählung von Stichwörtern bildet nun die Grundlage für die Formulierung von Vorstellungen, die für den Umgang mit Menschen und der Umwelt entscheidend sind. In diesen Formulierungen lassen sich leicht Werte erkennen, die für die ratsuchende Person bedeutsam sind.

Durch diese sehr persönlichen Fragen können Erinnerungen an belastende Situationen oder Ereignisse im eigenen Leben aufkommen. Die Bearbeitung dieses Bausteins sollte deshalb – ähnlich wie beim Lebensblatt – in einem geschützten Raum geschehen. Die Arbeitsergebnisse sind wiederum ausschließlich für die bearbeitende Person selbst bestimmt. In Gruppenkonstellationen sollte dieser Punkt in Einzelarbeit ausgeführt werden.



TalentKompass, Magnetfeld: Interessen, S. 45 ff.

## Interessen

Vielen Personen fällt es anfangs schwer, Interessen von Wissen oder Tun abzugrenzen. Wahrscheinlich kommt es hier auch häufig noch zu fließenden Übergängen. Dennoch kann es sehr nützlich sein, sich intensiv mit den eigenen Interessen auseinanderzusetzen und sie klar von anderen „Kreissegmenten“ abzugrenzen. In den ausformulierten Interessen spiegeln sich zentrale persönliche Energien wider, daher bilden sie ein wichtiges Element der Magnetfelder des TalentKompasses NRW.

Hilfreich für die Unterscheidung ist möglicherweise die folgende Überlegung (am Beispiel Fahrrad): Will ich etwas über das Thema erfahren, lesen, wissen (= Wissen über Fahrradtechnik oder Fahrradtypen ...)? Oder möchte ich etwas damit tun (= Fahrrad fahren)? Oder interessieren mich Fahrräder (= Interesse an Fahrrädern im Sinne von sie verkaufen oder fotografieren...)? Selbstverständlich kann sich jemand für Fahrräder interessieren und gleichzeitig auch gern damit fahren. In unserem Zusammenhang ist hier das Interesse von Bedeutung. Liegt es vor, wird es notiert.

Interessen lassen sich beispielsweise über das Erstellen einer Collage mithilfe von Zeitschriften herausarbeiten. Hierzu werden aus einem Stapel unterschiedlicher Zeitschriften diejenigen Bilder, Überschriften und Texte herausgeschnitten, die spannend, anziehend, interessant erscheinen, ohne dass man lange darüber nachdenkt. Anschließend wird daraus eine Collage erstellt und mit einer Partnerin/einem Partner bzw. der Beraterin/dem Berater besprochen. Die ratsuchende Person erläutert das auf diese Weise entstandene Bild im Hinblick darauf, welche interessanten Themen sie selbst erkennt.

Eine weitere Methode sind Thementagebücher, die ca. zwei bis drei Wochen täglich geführt werden und in denen festgehalten wird, worüber an diesem Tag gesprochen wurde, worüber man etwas gelesen oder im Fernsehen bzw. Internet etwas entdeckt hat.



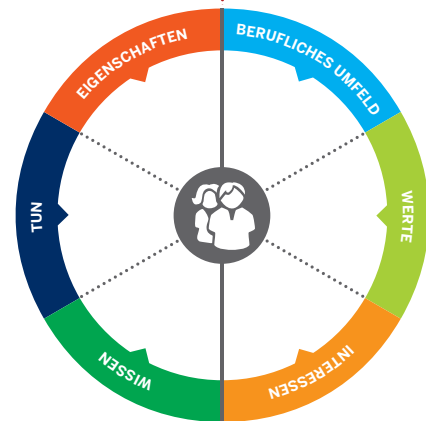
Einige Ratsuchende haben die Sorge, Interessengebiete zu nennen, die sich auf den ersten Blick eher auf den privaten Bereich (z. B. Wohnraumdekoration) oder auf eine „brotlose Kunst“ (Malerei) beziehen. Diese Sorge ist unbegründet. Auf keinen Fall sollte in dieser Phase eine Fokussierung auf „beruflich verwertbare Themengebiete“ vorgenommen werden. Hier kann der Hinweis nützlich sein, darauf zu vertrauen, dass alle gefundenen Interessen für den beruflichen Orientierungsprozess bedeutsam sind. Interessen bieten mehr Betätigungsmöglichkeiten, als es auf den ersten Blick scheint.

#### 4.4 Kompass

Im dritten großen Schritt innerhalb des TalentKompasses NRW werden alle erarbeiteten und ausgewählten Aspekte mit der höchsten Priorität (drei Aspekte pro Merkmal/Kreissegment) aus den Kraftfeldern und Magnetfeldern in den persönlichen Kompass eingetragen. Der Kompass gibt der ratsuchenden Person einen Überblick über ihre Fähigkeiten (Was bringe ich mit? = linke Kreishälfte) und Interessen (Wo zieht es mich hin? = rechte Kreishälfte). Er bildet die Grundlage für die beiden folgenden großen Schritte des TalentKompasses NRW. Zu diesem Zweck kann das Blatt herausgenommen und neben den Ordner gelegt werden.

Manchmal fallen den Nutzerinnen und Nutzern beim Übertragen der Ergebnisse aus den Kraftfeldern und Magnetfeldern in ihren persönlichen Kompass einzelne Aspekte auf, die sie gern ändern würden. Das ist kein Problem. Ein Grund dafür kann sein, dass die Arbeit mit dem Instrument immer wieder neue Erinnerungen wachruft, die das bisher Bilanzierte ergänzen können. Drängt sich dann der eine oder andere Aspekt auf, der bisher auf den Arbeitsblättern noch nicht aufgetaucht ist, sollte die ratsuchende Person dies kurz prüfen und eventuell einen Aspekt durch den neu gefundenen ersetzen oder die vorhandenen Aspekte um den neuen Punkt ergänzen.

Was bringe ich mit?      Wo zieht es mich hin?



TalentKompass, Kompass: Ergebnisse, S. 53



---

TalentKompass, Kapitel „Erkunden“, S. 57 ff.

#### 4.5 Erkunden

Manche Menschen haben sehr eingefahrene Vorstellungen über ihre Zukunft, von denen sie nur schwer abrücken können. Andere haben tief in sich Wünsche und Erwartungen, die sie nur schwer formulieren können. An eine Verwirklichung ihrer Vorstellungen glauben sie nicht.

Der ausgefüllte Kompass und das Vorgehen im vierten Schritt „Erkunden“ können dazu beitragen, bisherige (starre) Denkmuster „aufzuweichen“ und neue Bilder über die erwünschte Zukunft zu schaffen, die realistisch erscheinen. Der Blick auf den Kompass zeigt ein vielfältiges Potenzial, das im bisherigen Leben womöglich nur teilweise ausgeschöpft worden ist.

Die Beraterin bzw. der Berater hat die Aufgabe, genau dieser Wahrnehmung etwas Raum zu geben und dadurch der Anwenderin bzw. dem Anwender zu folgender Erkenntnis zu verhelfen: „Ich bringe eine Menge Sachen mit und habe Gestaltungsmöglichkeiten, diese Dinge – vielleicht in etwas anderer Form als bisher – in meine berufliche Entwicklung einfließen zu lassen.“ Eigene Ideen zu konkreten beruflichen Möglichkeiten der ratsuchenden Person kann die Beraterin bzw. der Berater in dieser Phase der Arbeit einbringen, ohne jedoch die Richtung vorzugeben. Die Richtung muss möglichst weitgehend von der ratsuchenden Person selbst eingeschlagen werden. Dann kann aus der Erkundungstour tatsächlich ein neues, attraktives Ziel hervorgehen.

##### Idee finden

Der Weg dahin geht über die Kombination einzelner Fähigkeiten mit einzelnen Interessen. Dadurch entstehen häufig neue Ideen für die berufliche (und private) Zukunft; oft dient die gegenwärtige Tätigkeit auch als Ausgangspunkt und es ergeben sich bisher noch nicht so genau überprüfte Varianten der bisherigen Arbeit.

Die Arbeitsblätter dieses Abschnitts leiten dazu an, berufliche Ideen zu entwickeln und anschließend eine Idee auszuwählen. Diese sollte dann durch Gespräche mit der Beraterin bzw. dem Berater, aber auch mit Personen aus dem privaten Umfeld der ratsuchenden Person überprüft und weiterentwickelt werden. Die

Schritte „Erkunden“ und „Losgehen“ können nur im Dialog mit anderen gegangen werden. Spätestens an dieser Stelle im TalentKompass NRW wechselt der Modus von der im Kern reflektierenden Einzelarbeit zu einem dialogischen Prozess der Auseinandersetzung mit den Erfahrungen anderer und dem vorgefundenen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt. Die im TalentKompass NRW aufgeführten Geschichten von erfolgreichen Nutzerinnen und Nutzern geben der ratsuchenden Person Anregungen für den eigenen Weg. Sie sollen ermutigen und dabei helfen, mögliche Bedenken beiseitezuräumen.

Insbesondere der Ideencheck stellt eine kritische Phase im Bearbeitungsprozess dar. Die ratsuchende Person muss nun möglicherweise auftretende Ängste überwinden und auf andere Personen zugehen. Ohne das Erkunden der Wirklichkeit kann keine realistische Zukunftsperspektive entwickelt werden. Aufgabe der Beraterin bzw. des Beraters ist hier, die ratsuchende Person zu ermutigen, möglichst bald einige dieser Gespräche zu führen und sich von Anfangsschwierigkeiten nicht abschrecken zu lassen.




---

TalentKompass, Kapitel „Losgehen“, S. 71 ff.

#### 4.6 Losgehen

Der fünfte und letzte Schritt des TalentKompasses NRW leitet dazu an, ein attraktives berufliches Ziel zu finden und in Worte zu fassen. Auftretende Hürden werden genau betrachtet und in einem ersten Zugang gedanklich überwunden.

Um einzelne Schritte zu planen, die zur Verwirklichung des gefundenen Ziels beitragen, können kreative Methoden eingesetzt werden. Die Methoden „Vorwärts zum Ziel“, „Rückwärts vom Ziel aus“ und „Planung mit einer Mind-map“ werden auf den Arbeitsblättern genau erläutert.




---

TalentKompass, Kapitel „Kopiervorlagen“, S. 87 ff.

#### 4.7 Kopiervorlagen

Der Anhang enthält die Kopiervorlagen, auf die in den Fußzeilen einiger Arbeitsblätter hingewiesen wurde. Neben dem „Kompass“ sind hier die zentralen Seiten aus den beiden Teilen „Erkunden“ und „Losgehen“ enthalten.

**Entscheidungsmatrix**

1									
1	2								
1	2	3							
1	2	3	4						
1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5	6				
1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	8		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Zahl des Merkmals
										Häufigkeit der Nennung des Merkmals
										Endgültige Platzierung

1. Platz		6. Platz	
2. Platz		7. Platz	
3. Platz		8. Platz	
4. Platz		9. Platz	
5. Platz		10. Platz	

Kopiervorlage

## 5 Unterstützende Methoden

### 5.1 Entscheidungsmatrix

Mithilfe der Entscheidungsmatrix (vgl. Bolles 2007) können die Nutzerinnen und Nutzer ihre auf den Arbeitsblättern „Meine Eigenschaften“, „Meine Tätigkeiten“ usw. farbig markierten Kriterien nach ihrer Bedeutung sortieren: Welcher Punkt ist am wichtigsten, am zweitwichtigsten, am dritt wichtigsten usw.? Das Arbeitsblatt im Kapitel 5.5 dient als Kopiervorlage.

#### Vorgehen

Auf den Arbeitsblättern „Meine Eigenschaften“, „Meine Tätigkeiten“ usw. wurden durch die Nutzerin bzw. den Nutzer diejenigen Punkte farbig markiert, die eine besondere Bedeutung haben. Von diesen Punkten werden die zehn wichtigsten in die Entscheidungsmatrix übernommen und in eine Rangfolge gebracht: Welcher Punkt ist wichtiger, wenn zwei Punkte jeweils miteinander verglichen werden? Das Ausfüllen der Entscheidungsmatrix und das Auszählen der Reihenfolge sollten zusammengekommen nicht mehr als 10 Minuten in Anspruch nehmen.

#### Schritt-für-Schritt-Anleitung:

1. Die zehn wichtigsten Punkte aus dem jeweiligen Bereich werden oben in die Tabelle eingetragen. Jeder Punkt bekommt dadurch eine Nummer von eins bis zehn, die in der Tabelle unterhalb in der obersten Zeile wieder aufgegriffen wird.
2. Jetzt werden alle Punkte paarweise verglichen: Im ersten Feld wird z. B. der 1. Wert mit dem 2. Wert verglichen. Wenn der 2. Wert wichtiger ist als der 1., wird die Ziffer 2 mit einem Kringel markiert. Wenn der 1. Wert wichtiger ist als der 2., wird die Ziffer 1 eingekreist. Es werden alle Paarvergleiche vorgenommen, also von 1 und 2, 1 und 3 usw. bis 9 und 10.

3. Die Anzahl der Markierungen für jeden Punkt in den Spalten wird ermittelt und in der unteren Tabelle in die entsprechende Spalte eingetragen. Entsprechend der Anzahl der Markierungen ergibt sich eine neue Rangfolge für die Punkte in der Tabelle.
4. Die neue Reihenfolge der Punkte wird in die Tabelle unterhalb eingetragen.


Abschließend werden die obersten drei Punkte für die Weiterarbeit ausgewählt und in das entsprechende Arbeitsblatt, z. B. „Meine Eigenschaften (näher betrachtet)“, übertragen.

### > Hinweise

Diese Methode eignet sich dann besonders gut, wenn insgesamt mehr Zeit vorhanden ist und sehr gründlich vorgegangen werden soll. Einigen Nutzerinnen und Nutzern fällt es schwer, die Entscheidung für die drei wichtigsten Eigenschaften, Tätigkeiten usw. spontan zu fällen. Durch die Nutzung der Entscheidungsmatrix kann in solchen Fällen systematisch eine stimmige Bedeutungsreihenfolge ermittelt werden.

**Positiver Bericht**

Name:	Berichtsnummer:	
Titel:	Datum:	
Wann passiert?:	Wo passiert?:	
Hintergrund:	Tätigkeiten, Eigenschaften, Wissen:	
Was ich gemacht habe:		
Ergebnis:		
Das Beste dabei (von allen Tätigkeiten):		

 Kopiervorlage

## 5.2 Positiver Bericht

Die Übung „Positiver Bericht“ unterstützt die Nutzerinnen und Nutzer dabei, ihre persönlichen Potenziale aufzudecken und in Worte zu fassen. Es handelt sich um eine biografische Übung, mit der die spontan gefundenen Punkte auf den Arbeitsblättern „Meine Eigenschaften“, „Meine Tätigkeiten“ usw. ergänzt werden können.

Die Methode „Positiver Bericht“ kann beispielsweise bei folgenden Kraftfeldern und Magnetfeldern eingesetzt werden:

- Eigenschaften
- Fähigkeiten
- Interessen
- Werte

Die Übung findet in der Regel in Dreiergruppen statt. Die Teilnehmenden bekommen die Aufgabe, eine Geschichte aus ihrem Leben zu erzählen. Kopiervorlagen zum Arbeitsblatt „Positiver Bericht“ und zur Auswertung finden Sie im Kapitel 5.5 „Kopiervorlagen“.

### Vorgehen

- Vorbereitung: Alle Teilnehmenden erinnern sich an Ereignisse aus ihrem Leben, in denen sie selbst aktiv wurden, Freude beim Handeln hatten und mit dem Ergebnis ihres Handelns zufrieden waren.
- Eine Geschichte wird aufgeschrieben (vgl. dazu das Arbeitsblatt).
- Nachdem die Geschichte notiert wurde, schreibt die teilnehmende Person diejenigen Eigenschaften/Tätigkeiten/Werte/Interessen in die rechte Spalte, die ihr selbst in der eigenen Geschichte auffallen.
- Es werden Dreiergruppen gebildet.
- Eine Person beginnt damit, ihre Geschichte möglichst genau zu erzählen. Die anderen Teilnehmenden hören zu und stellen konkretisierende Verständnisfragen („Was genau?“, „Wie genau?“, „Wo genau?“), um so eine möglichst detailreiche Erzählung zu erhalten.
- Die anderen beiden Gruppenteilnehmerinnen bzw. Gruppenteilnehmer schreiben auf, welche Eigenschaften/Tätigkeiten/Werte/Interessen sie im Handeln der erzählenden Person erkennen.
- Diese Punkte werden nach Abschluss der Erzählung der Erzählerin bzw. dem Erzähler reihum zurückgemeldet. Hier ist es wichtig, die erkannten Eigenschaften/Tätigkeiten/Werte/Interessen mit einer konkret beschriebenen Handlung zu verknüpfen („Du warst auch noch uneigennützig, weil Du in der und der Situation die und die Aufgabe übernommen hast“).
- Abschließend sagt die erzählende Person selbst, welche Eigenschaften/Tätigkeiten/Werte/Interessen sie selbst in ihrer Geschichte erkannt hat und welche der von den anderen genannten Punkte sie für sich selbst annehmen kann.
- Dann wechseln die Rollen und die nächste Person erzählt eine positive Geschichte aus dem eigenen Leben.
- Die Gruppenarbeit endet, wenn alle Gruppenmitglieder ihre Geschichten erzählt und Rückmeldung erhalten haben.

### > Hinweise

Die Rückmeldungen aus der Gruppe sind ausschließlich positiv zu gestalten. Die beschriebene Situation darf ausdrücklich gelobt oder auch Bewunderung dafür ausgedrückt werden. Kritik jeglicher Art ist hier unangemessen. Es geht um Wertschätzung, nicht um eine Diskussion.

Manchen fällt es zunächst schwer, sich selbst in den Mittelpunkt zu stellen und über eigene Aktivitäten detailliert zu sprechen. Auch kann das Schreiben eines Textes (wenn auch nur in Stichpunkten) eine Herausforderung darstellen. Die Beraterin bzw. der Berater kann hier nur ermutigen und dazu ermuntern, ein positiv besetztes Erlebnis aus der eigenen Lebensgeschichte mündlich in der Kleingruppe zu erzählen (ohne vorheriges Aufschreiben). Oft ist der Hinweis hilfreich, dass das Erzählte in der Gruppe verbleibt und anschließend nicht im Plenum vorgestellt wird.

Grundsätzlich kann diese Übung auch in einem Einzelgespräch zwischen Beraterin bzw. Berater und ratsuchender Person angewendet werden. Die beratende Person stellt dann nach der Erzählung der Geschichte ihre Erkenntnisse zur Verfügung.

### 5.3 Kopfstandmethode

Bei der Kopfstandmethode werden im ersten Schritt negative Aspekte eines Gegenstandes oder eines Zustandes beschrieben: So soll etwas oder jemand nicht sein. Anschließend werden die negativen Begriffe mittels positiver Begriffe „auf den Kopf gestellt“. Eine Anwendung ist das Kreissegment „Berufliches Umfeld“. Aus „möglichst weit weg“ wird „möglichst nah“.

Die sechs zentralen Merkmale eines passenden beruflichen Umfeldes sind:

- der Arbeitsplatz – z. B. Medienausstattung, Einzel- oder Mehrpersonenbüro, drinnen oder draußen, mit Publikumsverkehr oder ohne;
- der Arbeitsort – um die Ecke oder weiter weg, mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar oder unbedingt mit Autobahnanbindung;
- die Kolleginnen und Kollegen – kommunikativ oder eher schweigsam, selbstständig oder auf Anweisung tätig, flexibel oder festgelegt;
- die Kundinnen und Kunden – sie wissen genau, was sie wollen, oder lassen kreativen Spielraum, äußern sich wertschätzend oder nehmen Dienstleistungen als Selbstverständlichkeit wahr;
- die Chefin/der Chef – lässt selbstständiges Arbeiten zu oder gibt dauernd Anweisungen, behandelt alle gleich oder erteilt Vergünstigungen entsprechend der jeweiligen Anpassungsbereitschaft;
- sonstige relevante Kriterien wie z. B. Umfang der Beschäftigung (Teil-/Vollzeit), Flexibilität bei der Arbeitszeit (z. B. fester Arbeitsbeginn oder Gleitzeit) oder Bezahlung.

#### Vorgehen

1. Zu jedem dieser Merkmale wird zunächst auf getrennten Blättern notiert, wie es auf keinen Fall sein sollte.
2. Das Spektrum der gefundenen Aspekte wird erweitert: Was fällt weiteren Personen bzw. der Beraterin/dem Berater an negativen Aspekten zu dem jeweiligen Merkmal ein? Anschließend wählt die ratsuchende Person diejenigen Aspekte aus, die sie für sich zutreffend findet, und ergänzt die Aufzählung auf dem jeweiligen Blatt.

3. Alle gefundenen Aspekte werden ins Positive umformuliert: Ein kaltes Büro wird zum wohltemperierten Büro, ein geringschätziger Chef wird zu einem wertschätzenden Chef.
4. Die zehn wichtigsten positiven Merkmale werden bestimmt; abschließend wird die Anzahl auf die drei wichtigsten Merkmale reduziert.

### 5.4 Interessen explodieren

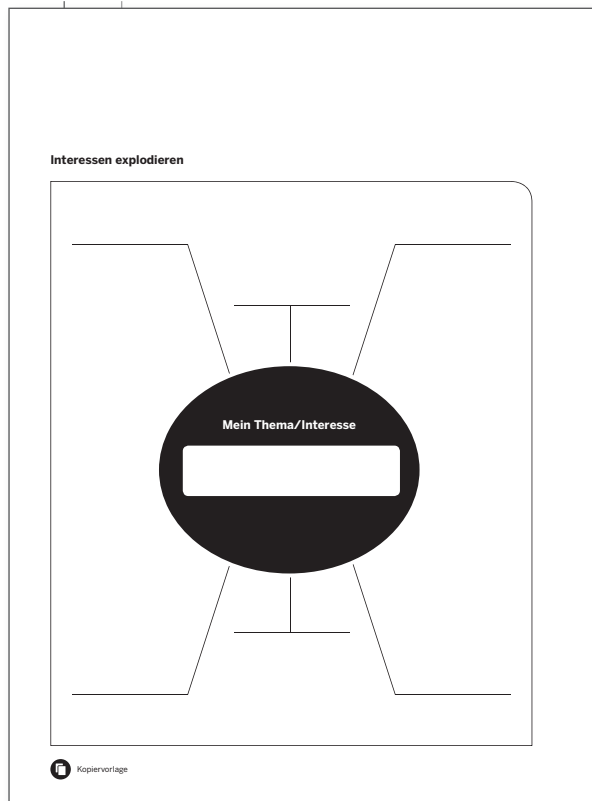
Durch das Ausfüllen des persönlichen Kompasses (dritter Schritt) haben die Nutzerinnen und Nutzer einen Überblick über ihre Fähigkeiten und Interessen erhalten. Um nun im vierten Schritt neue Ideen für vorhandene oder für zukünftige Tätigkeitsfelder zu finden, kann die Methode „Interessen explodieren“ eingesetzt werden. Das Arbeitsblatt in Kapitel 5.5 dient als Kopiervorlage.

Die Methode „Interessen explodieren“ dient dazu,

- dem bevorzugten Interessengebiet unterschiedlichste Arten von Betrieben zuzuordnen,
- die Vielfalt möglicher Tätigkeitsfelder und potenzieller Arbeitgeber kennenzulernen und
- den gefundenen Tätigkeitsfeldern bzw. Betriebsarten einzelne Personen zuzuordnen, die sich dort gut auskennen oder dort tätig sind.

#### Vorgehen

In die Mitte einer Tafel oder einer Pinnwand wird ein Kreis gezeichnet. In den Kreis wird z. B. „Fahrrad“ geschrieben. Anschließend werden sechs Linien hinzugefügt, an die im nächsten Schritt „Betriebsarten“ (Firmen, Institutionen, Organisationen, Vereine ...) geschrieben werden sollen, die den Teilnehmenden einfallen. Die Frage lautet: „In welcher Art von Betrieben arbeiten Menschen, die sich für das Thema bzw. Interessengebiet ‚Fahrräder‘ interessieren?“ Mindestens sechs Betriebsarten werden gesucht und jeweils an eine Linie geschrieben; je mehr, desto besser.




---

Leitfaden, Kopiervorlagen, S. 44

### Beispiel: Fahrräder

Wurde beispielsweise das Interessengebiet „Alles, was mit Fahrrädern zu tun hat“ ausgewählt, dann wird der Begriff „Fahrrad“ in die Mitte des Kreises geschrieben, und die sechs Linien werden eingezeichnet. Jetzt wird die Frage gestellt: „Welche Art von Betrieben fallen Ihnen ein, die mit Fahrrädern zu tun haben?“

Bei den „Betrieben“ geht es dann nicht nur um Fahrradläden, in denen repariert und verkauft wird, oder um Firmen, die Fahrräder herstellen. Es geht auch um die „rote“, „blaue“ und „gelbe“ Post, weil dort Fahrräder eingesetzt werden; oder um Radstationen am Bahnhof, Tourenanbieter, Verkehrsübungsplätze, Radwegeentwicklungseinrichtungen usw. Wichtig ist, dass möglichst viele Firmen, Betriebe und Organisationen aufgeschrieben werden, die irgendetwas mit Fahrrädern zu tun haben.

### 5.5 Kopiervorlagen

Auf den nachfolgenden Seiten finden sich fünf Arbeitsblätter als Kopiervorlagen, mit denen die in diesem Abschnitt vorgestellten unterstützenden Methoden durchgeführt werden können.



## Entscheidungsmatrix

<b>1</b>										
1 2	<b>2</b>									
1 3	2 3	<b>3</b>								
1 4	2 4	3 4	<b>4</b>							
1 5	2 5	3 5	4 5	<b>5</b>						
1 6	2 6	3 6	4 6	5 6	<b>6</b>					
1 7	2 7	3 7	4 7	5 7	6 7	<b>7</b>				
1 8	2 8	3 8	4 8	5 8	6 8	7 8	<b>8</b>			
1 9	2 9	3 9	4 9	5 9	6 9	7 9	8 9	<b>9</b>		
1 10	2 10	3 10	4 10	5 10	6 10	7 10	8 10	9 10	<b>10</b>	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	Zahl des Merkmals
										Häufigkeit der Nennung des Merkmals
										Endgültige Platzierung
<b>1. Platz</b>					<b>6. Platz</b>					
<b>2. Platz</b>					<b>7. Platz</b>					
<b>3. Platz</b>					<b>8. Platz</b>					
<b>4. Platz</b>					<b>9. Platz</b>					
<b>5. Platz</b>					<b>10. Platz</b>					



## Positiver Bericht

Name:	Berichtsnummer:
Titel:	Datum:
Wann passiert?	Wo passiert?
Hintergrund:	Tätigkeiten, Eigenschaften, Wissen:
Was ich gemacht habe:	
Ergebnis:	
Das Beste dabei (von allen Tätigkeiten):	

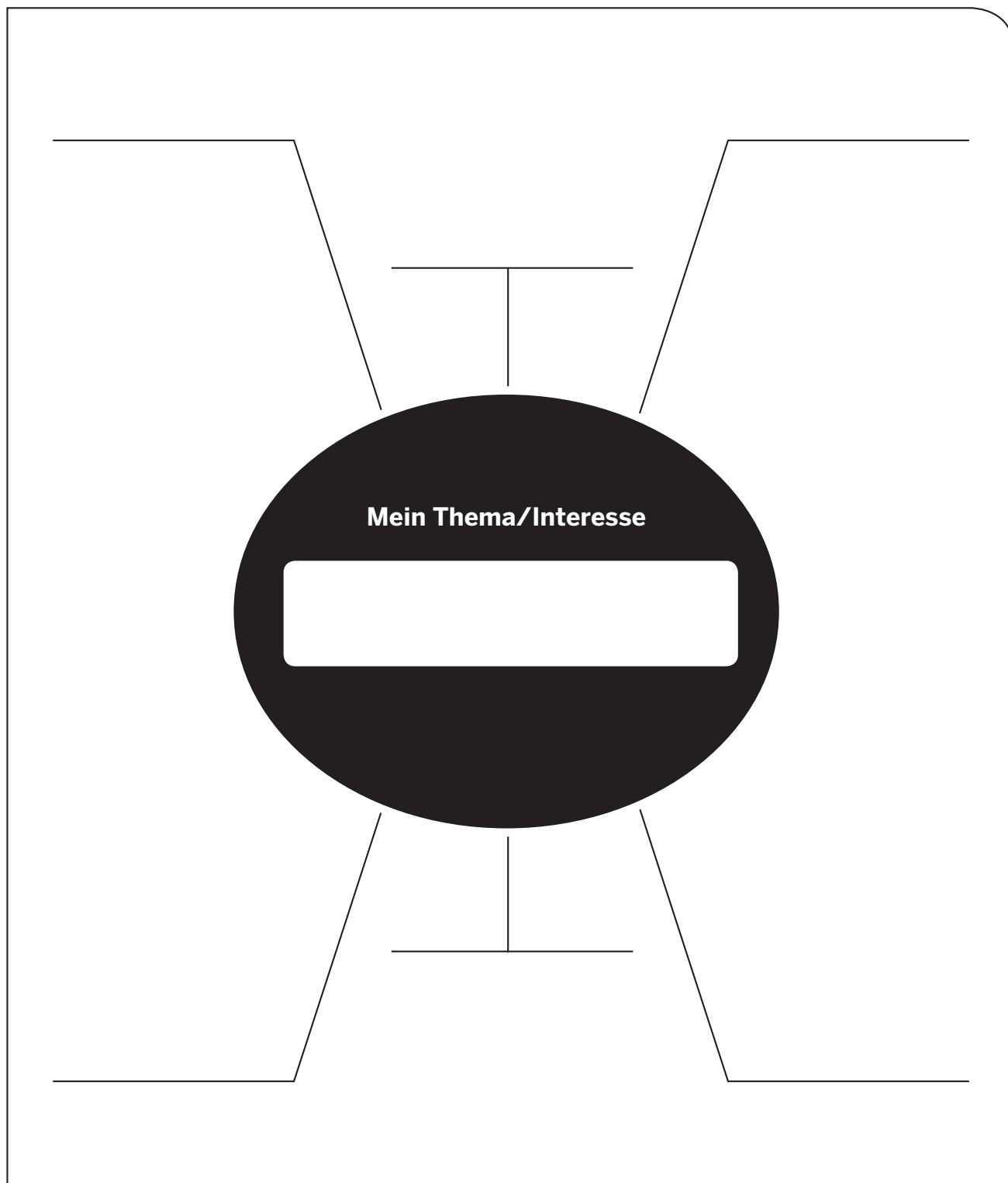


## Auswertung eines positiven Berichts

Geschichte (Titel):	Von (Autor):
Rückmeldung von:	Datum:
Tätigkeiten/Eigenschaften/Wissen, die/das ich im Bericht entdeckt habe:	Wo (Stelle im Bericht):



## Interessen explodieren



# Teil C: Quellen

## 6 Hintergrund und Geschichte des Instruments

Der vorliegende TalentKompass NRW hat eine zehnjährige Geschichte, in deren Verlauf grundlegende Weiterentwicklungen vorgenommen wurden. Diese Entwicklungen basieren

- zum einen auf praktischen Erfahrungen mit diesem Instrument in unterschiedlichen Anwendungsbereichen,
- zum anderen auf Evaluationsergebnissen.

Das Verfahren des TalentKompasses NRW basiert auf einem speziellen Ansatz der Lebens- und Berufswegeplanung, dem Life/Work Planning (Bolles 2004). Auch bei der Überarbeitung und Weiterentwicklung bildete es den konzeptionellen Rahmen. Im Folgenden werden in gebotener Kürze zentrale Entwicklungslinien und wesentliche Einflussgrößen dargestellt, die hinter Inhalt und Form der aktuellen Neuauflage stehen.

### Vorläufer „Kompetenzbilanz NRW“ (2003)

Die Kompetenzbilanz NRW war ein Ergebnis der Weiterbildungs-Initiative NRW und wurde vom damaligen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW entwickelt. Ziel dieses Instruments war es, die Artikulationsfähigkeit von Personen zu fördern, um in beruflichen Kontexten ihre eigenen Kompetenzen prägnanter präsentieren zu können. Der Schwerpunkt wurde auf ausgewählte Schlüsselkompetenzen gelegt. Verstanden wurden darunter Kompetenzen, die über die rein fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse hinausgehen. Gesprochen wurde in diesem Zusammenhang auch vom Aufdecken der Stärken einer Person, die nicht im Zeugnis stehen.

Auf den Arbeitsblättern der Kompetenzbilanz NRW werden einzelne ausgewählte Schlüsselkompetenzen anhand einiger Aussagen konkretisiert, die sich auf das Handeln einer Person beziehen. Die Schlüsselkompetenz „Motivationsfähigkeit“ wird beispielsweise mit folgenden Beschreibungen konkretisiert: „mich spontan und selbstständig entscheiden“, „etwas zügig erledigen und mich nicht ablenken lassen“. Die Anwenderin bzw. der Anwender nimmt im ersten Schritt durch Ankreuzen eine Selbsteinschätzung mit Blick auf zwei Kriterien vor:

- Einschätzung des Könnens auf einem Kontinuum zwischen „kann ich sehr gut“ und „kann ich nicht“ und
- Einschätzung der persönlichen Relevanz: „ist mir wichtig“.

Im zweiten Schritt wird die Person angeregt, Umschreibungen und Belege für die eigenen Schlüsselkompetenzen zu finden, die neben dem beruflichen Kontext auch weitere Lebensbereiche wie Familie und Freizeit miteinander verbinden. Abschließend kann die Anwenderin bzw. der Anwender eine zusammenfassende Bilanz über die eigenen Kompetenzen ziehen und mithilfe eines Aktionsplans die nächsten Schritte überlegen und aufschreiben.

### Entwicklung und Erprobung des TalentKompasses NRW (ab 2005)

Die Erfahrungen mit der Kompetenzbilanz NRW haben zu einem Perspektivwechsel geführt. Im TalentKompass NRW bildet nicht mehr die Auseinandersetzung mit Schlüsselkompetenzen die Grundlage der „Kompetenzbilanzierung“, sondern das Auffinden von sogenannten übertragbaren Fähigkeiten, in denen sich Kompetenz nicht nur im Können, sondern auch im Wollen kristallisiert. Gesucht werden die persönlichen Energiezentren, die für berufliche Veränderungs- und Entscheidungsprozesse nutzbar gemacht werden sollen.

Dies geschieht dadurch, dass die Anwenderinnen bzw. Anwender durch die fünf Schritte umfassende Struktur des Verfahrens und entsprechend aufgebaute Arbeitsblätter dabei unterstützt werden, sich in einer Art Momentaufnahme ihre übertragbaren Fähigkeiten zu vergegenwärtigen und diese mit ihren zentralen Interessen zu kombinieren. Häufig werden für eine erste Annäherung – beispielsweise an „persönliche Eigenschaften“ oder „Wissen“ – Beispielbegriffe vorgegeben, die den eigenen Reflexionsprozess anregen sollen. Die anwendende Person wählt die für sie besonders relevanten Begriffe aus und bilanziert auf der einen Seite ihre „gern angewendeten“ Fähigkeiten (persönliche Eigenschaften, Tun, Wissen) und auf der anderen Seite ihre bevorzugten Interessen (berufliche Rahmenbedingungen, Werte, Interessen). Diese beiden „Kreishälften“ bilden den persönlichen Kompass, der – im Unterschied zur Kompetenzbilanz NRW – auf einem erweiterten Kompetenzbegriff basiert: Auch Werte und Interessen zählen zum persönlichen Potenzial, das für berufliche Entscheidungsprozesse und professionelles Handeln von wesentlicher Bedeutung ist.

Nach Erscheinen der ersten Auflage wurde das Instrument in unterschiedlichen Weiterbildungsmaßnahmen und Beratungsprojekten erprobt und evaluiert. Der beiliegende Monitoringbogen wurde von einigen Anwenderinnen und Anwendern ausgefüllt und zur Auswertung zur Verfügung gestellt. Es wurden zudem im Rahmen einer externen Evaluation vertiefende Interviews mit Beraterinnen und Beratern sowie Ratsuchenden in beruflichen Orientierungsprozessen geführt. Die in diesen Leitfaden aufgenommenen Zitate entstammen dieser Evaluation.

### **Neufassung des TalentKompasses NRW (2013)**

Die grundlegende Überarbeitung des Instruments fußt auf Erkenntnissen, die sich aus den angedeuteten Erfahrungen und Untersuchungen ergeben haben. Ausschlaggebend für viele Änderungen und Ergänzungen waren Erfahrungen aus der Praxis. Verschiedene Varianten wurden dann im Rahmen der Überarbeitungsphase wiederum in der Beratungspraxis erprobt.

Die vorliegende Neufassung des TalentKompasses NRW enthält die folgenden Elemente:

- Es wurde eine weitere Akzentuierung der interessenbasierten Logik vorgenommen. Dementsprechend wird auf die bisherige Gewichtung der Fähigkeiten („kann ich gut“ bzw. „kann ich nicht gut“) durchgängig verzichtet. Im Zusammenhang mit Orientierungs- und Entscheidungsprozessen kommt es nicht darauf an, ob jemand etwas besonders gut kann oder nicht, sondern darauf, ob er/sie die jeweilige Fähigkeit gern einsetzt und in welchen Tätigkeitsbereichen er/sie dies tut.
- Auf die Unterteilung in Gegenwart und Zukunft im Rahmen der ersten Positionsbestimmung (Kraftlinien, Magnetfelder) wird zukünftig verzichtet, da sich durch diese Unterteilung kein Wissenszuwachs im Entscheidungs- und Veränderungsprozess ergab. Im Gegenteil: Die Projektion auf die mögliche zukünftige Entwicklung in dieser ersten Phase der Positionsbestimmung führte in vielen Fällen zu Verwirrung und hemmte den weiteren Prozess.
- Die Schritte „Erkunden“ und „Losgehen“ wurden präzisiert und weiter ausgebaut, um so die Anwenderin bzw. den Anwender stärker dabei zu unterstützen, neu gewonnene Ideen auch tatsächlich zu realisieren.

---

*»Also, besonders wichtig war mir die wertschätzende Begleitung. Dass jemand da ist, der so ein bisschen den Prozess unterstützt. Auch wenn der vielleicht die meiste Zeit nichts sagt, weil man sich ja selbst damit beschäftigt.«*

**Rainer, Teilnehmer einer TalentKompass-Beratung**

---

Eine weitere, sehr zentrale Konsequenz aus den Erfahrungen mit dem bisherigen TalentKompass NRW ist die Einbettung der Bearbeitung in einen Beratungskontext. Das Verfahren hat sich als wichtiges Unterstützungsinstrument erwiesen:

Es strukturiert die Bilanzierung der persönlichen Kompetenzen und gibt Impulse für Schlussfolgerungen. Insbesondere im Kontext beruflicher Orientierungs- und Veränderungsprozesse sind viele Menschen mit einer vollkommen selbst gesteuerten Reflexion eigener Kompetenzen und deren optimaler Anwendung überfordert und benötigen professionelle Begleitung.

Dieser ausführliche Leitfaden unterstreicht den Anspruch der Neuauflage, den professionellen Einsatz des TalentKompasses NRW auf ein neues Niveau zu heben. Er gibt Hintergrundinformationen und praktische Hinweise für den aus der Sicht der Autorinnen und Autoren produktiven Umgang mit diesem Ansatz. Damit verbunden ist die Empfehlung, das Instrument immer in einen professionellen Begleitprozess einzubinden, wie er beispielsweise mit dem neuen Förderangebot „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ in Nordrhein-Westfalen seit Dezember 2012 möglich ist.

Schließlich wurden in der überarbeiteten Fassung die Impulse aus dem Lebens- und Berufsplanungsverfahren Life/Work Planning (L/WP) verstärkt. L/WP war ursprünglich eine umfangreiche Seminarkonzeption. Teilnehmende erarbeiten an ca. zwölf Seminartagen ihre individuellen Ziele in Einzelarbeit, in moderierten Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Rollenspielen und praktischen Erkundungen. Der überarbeitete TalentKompass NRW überträgt noch konsequenter die Grundideen des L/WP in eine Vorgehensweise, die sich auch für die ausschließliche Einzelarbeit eignet und flexibel in bereits bestehende Bildungs- und Beratungsangebote integriert werden kann.

Der TalentKompass NRW lehnt sich in seiner aktuellen Fassung konsequenter als bisher an die drei zentralen Bausteine des L/WP-Verfahrens an, die den beruflichen Veränderungsprozess strukturieren können: das Was, das Wo und das Wie. Dabei richtet das Verfahren das Augenmerk noch mehr auf diejenigen persönlichen Fähigkeiten und Interessen, die sich im konkreten Handeln zeigen. Es grenzt sich damit von traditionellen Ansätzen der beruflichen Orientierung ab, die zwar von der Person ausgehen, sich dann aber doch in erster Linie an Berufsbildern, offiziellen Berufsbezeichnungen und Arbeitsmarktprognosen ausrichten und ein entsprechendes Kompetenzprofil der Nutzerin bzw. des Nutzers erheben wollen.

- Im Baustein „Was?“ werden vor dem Hintergrund der eigenen Lebensgeschichte zentrale persönliche Fähigkeiten gesammelt und gewichtet. Die leitende Frage im L/WP ist dabei: Welche Fähigkeiten habe ich und setze ich am liebsten ein? Das in die Neufassung aufgenommene Lebensblatt findet hier seine Begründung. Verstärkt wurde auch die Auseinandersetzung mit den einmal identifizierten Fähigkeiten durch das Zusatzblatt „... (näher betrachtet)“, mit dem man sich die Fähigkeiten noch einmal mit eigenen Worten vor Augen führt.
- Im Baustein „Wo?“ wird der Frage nach den passenden Rahmenbedingungen nachgegangen: Wo würde ich meine übertragbaren Fähigkeiten am liebsten einsetzen? Für die Neufassung komplett überarbeitet wurden die Beispiele, die die Anwenderin bzw. den Anwender bei der Selbstreflexion unterstützen können.
- Im Baustein „Wie?“ werden schließlich die nächsten Schritte geplant: Wie orientiere ich mich zwischen den gefundenen Alternativen und finde ein Tätigkeitsfeld, in dem ich meine Fähigkeiten unter den für mich passenden Rahmenbedingungen möglichst gut einsetzen kann? In die Neufassung wurde beispielsweise das „Ideenblatt“ aufgenommen, mit dem sich sehr leicht Interessen und Tun kombinieren lassen. Außerdem gibt es jetzt Arbeitsblätter zur Bewältigung von Hürden und zur kreativen Planung der nächsten Schritte.

## 7 Literaturhinweise

### TalentKompass NRW

- Bührmann, Thorsten (2010): TalentKompass NRW – Individuelle Beschäftigungsfähigkeit stärken. In: Wehinger u. a. (Hrsg.): Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Bielefeld, S. 155 – 167.
- Bührmann, Thorsten (2009): Kompetenzbilanzierung in pädagogischen Prozessen – Hintergründe, Verfahren, Potenziale und Grenzen. In: Der pädagogische Blick – Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen. 17. Jg., 3/2009, S. 132 – 146.
- Bührmann, Thorsten (2006): Ergebnisse zum Messzeitpunkt 2: Durchführung der Beratungen. Interner Evaluationsbericht zum Modellprojekt „Meine Region, meine berufliche Chance“. Paderborn.
- Röwe, Antje/Völzke, Reinhard (2015): Der TalentKompass NRW in der Praxis. Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen. In: Wirtschaft & Beruf – Zeitschrift für Corporate Learning, 02-03/2015, S. 98 – 103.
- Steinhausen, Julia (2009): Über den Nutzen von Verfahren zur Kompetenzbilanzierung – Eine qualitative Studie am Beispiel des TalentKompasses NRW. Diplomarbeit. Paderborn.
- Völzke, Reinhard (2017): TalentKompass NRW – Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen. In: Erpenbeck, J./Rosenstiel, L./Grote, S./Sauter, W. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart (3., überarbeitete und erweiterte Auflage), S. 658 – 684.

### Life/Work Planning

- Aßmann, Sandra (2012): Menschenbilder in Bewerbungsverfahren – dargestellt am Beispiel von Life/Work Planning. Frankfurt am Main.
- Bolles, Richard N. (Originalausgabe 1972; dt. 1999; 2012): Durchstarten zum Traumjob. Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger, Frankfurt am Main (7. Aufl.).
- Bolles, Richard N. (2007): Durchstarten zum Traumjob – Das Workbook, Frankfurt am Main (3. Aufl.).
- Bolles, Richard N./Figler, Howard (1999): The Career Counselor's Handbook. Berkeley.
- Webb, John C. (2002): Karriereberatung als Aufgabe der Erwachsenenbildung – Life/Work Planning in Deutschland. In: Nittel, D./Völzke, R. (Hrsg.): Jongleure der Wissensgesellschaft. Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung, Neuwied, S. 118 – 127.

### Laufbahnberatung

- Bauer, Hans G./Triebel, Claas (2011): KomBILaufbahnberatung. Augsburg.
- Lang von Wins, Thomas/Triebel, Claas (2012): Karriereberatung. Heidelberg (2. Aufl.).
- Triebel, Claas (2010): Kompetenzbilanzierung als psychologische Intervention. Neubiberg.



# Impressum

## **Herausgeber**

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25

40219 Düsseldorf

Fax: 0211 855-3211

info@mags.nrw.de

www.mags.nrw

## **TalentKompass NRW – Leitfaden:**

Dieser Leitfaden wurde erstellt von Dr. Thorsten Bührmann (Universität Paderborn), Prof. Dr. Claas Triebel (Hochschule für angewandtes Management GmbH, Erding) und Reinhard Völzke (MAGS NRW, Düsseldorf) unter Mitarbeit von Susanne Marx (G.I.B. mbH, Bottrop), Antje Röwe (Institut für berufliche Orientierung & Entwicklung, Aachen) und John C. Webb (Life/Work Planning, Münster/Berlin).

## **Gestaltung**

sitzgruppe Meyer Rath Uphaus GbR, Düsseldorf

## **3. Auflage**

© MAGS NRW, August 2017

## **Internet**

TalentKompass NRW und Leitfaden

als Download im PDF-Format:

[www.talentkompass.nrw.de](http://www.talentkompass.nrw.de)

## **Bestellung**

[www.mags.nrw/broschuerenservice](http://www.mags.nrw/broschuerenservice)

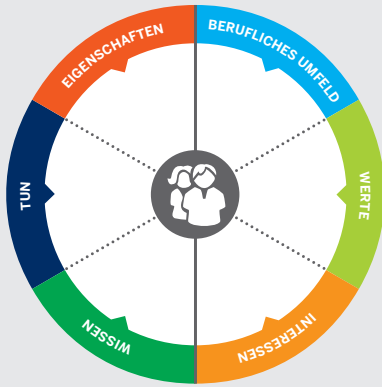
## **Informationen zur Beratung und Finanzierung von Weiterbildung**

[www.weiterbildungsberatung.nrw](http://www.weiterbildungsberatung.nrw)

Mit finanzieller Unterstützung des Landes  
Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds







Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Fax: 0211 855-3211  
info@mags.nrw.de  
www.mags.nrw

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen  
und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

