

Lebenslauf-Analyse

# Mit gestärktem Selbstvertrauen auf neue berufliche Wege

Wer eine Kompetenzbilanz erstellt, erfährt wesentlich mehr über sich als bei einer Berufsberatung. Sie öffnet den Blick auf die eigene Person und das bisherige Leben, und das kann zu neuem Selbstvertrauen führen. Die meist in der Mitte des Berufslebens stehenden Teilnehmenden finden durch die Gruppenarbeit neue berufliche Perspektiven.

Pierre-Yves Puijpe

– Der Freiburger Verein «Espace femmes/Frauenraum» begann im Jahr 2000, Portfolio- und Kompetenzbilanzprojekte für Frauen anzubieten. Damals waren die meisten Teilnehmerinnen über 45 Jahre alt, sie waren Mütter und hatten ihre Berufstätigkeit zugunsten der Familie aufgegeben. Heute hat sich die Zielgruppe verändert: Nun sind es Frauen zwischen 35 und 45 Jahren – oft gut ausgebildet und berufstätig –, die sich von «Espace femmes/Frauenraum» unterstützen lassen.

### Blick in den Rückspiegel

Das persönliche Streben nach mehr Unabhängigkeit im Beruf sei einer der

Gründe, ein Portfolio zu erstellen, sagt Sophie Truffer Bel, Leiterin des Bereichs «Berufsleben» bei «Espace femmes/Frauenraum». Viele der Teilnehmerinnen fühlten sich unwohl am Arbeitsplatz, weil sie sich mit untergeordneten, gering geschätzten Tätigkeiten begnügen müssten. Manche Frauen haben durch interne Umstrukturierungen ihren Aufgabenbereich verloren. Andere finden keine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle. Alle von ihnen suchen neue Herausforderungen und eine Stärkung ihres Selbstvertrauens, um beruflich durchstarten zu können.

Ein ähnliches Profil weisen die Teilnehmenden an den Portfolio- und Kom-

petenzbilanz-Workshops auf, die Françoise Ruffieux in der von ihr gegründeten Firma «Entre-temps» anbietet. Hinzu kommen Personen, die im Rahmen ihrer Ausbildung eine Kompetenzbilanz erstellen müssen. Institutionen, die dies verlangen, sind beispielsweise die Höhere Fachschule für Arbeits- und Sozialpädagogik (ARPIH) oder die Höhere Fachschule für Kindererziehung (IPGL). Andere Teilnehmende werden von einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) vermittelt.

### Sich selber besser kennenlernen

Maggy Charrière, die die Portfolio-Projekte im «Frauenraum» leitet, begegnet bei ihrer Arbeit schliesslich auch Menschen, die einfach eine persönliche Bilanz ziehen möchten. Diese Personen nähmen sich die Zeit, ihren bisherigen Lebenslauf zu analysieren. Ihr vorrangiges Ziel sei es, sich selbst besser kennenzulernen, über sich nachzudenken und neues Selbstvertrauen zu gewinnen. Dies verschaffe ihnen die Basis für konkretere Überlegungen über eventuelle berufliche Änderungen.

Die Erstellung einer Kompetenzbilanz ist sehr aufwendig. Sie dauert drei bis fünf Monate. Es werden umfangreiche schriftliche Arbeiten und die Erstellung eines Dossiers verlangt.

### Schrittweise zum Ziel

Je nach der gewählten Methode gliedert sich das Verfahren in fünf oder sechs Schritte: Nach einem ersten informati-

ven Teil entscheiden die Teilnehmenden, ob sie weitermachen möchten oder nicht. Anschliessend schreiben sie eine Autobiografie, in der sie ihren Lebenslauf analysieren und ein Inventar der bisherigen Erfahrungen erstellen.

Im nächsten Schritt werden diese Erfahrungen «unter dem Mikroskop» zerlegt, um die zur Verfügung stehenden Kompetenzen und Ressourcen aufzeigen zu können. Darauf folgt die Phase der Synthese, die die Entwicklung eines Projekts ermöglicht. Zur erfolgreichen Umsetzung dieses Projekts kann anschliessend eine Berufsberatung oder ein Coaching nötig sein.

### Aufwertung des Lebenslaufs

In den Seminaren wird in Gruppen gearbeitet. Ruffieux schätzt die dabei entstehende Dynamik: «Die Teilnehmenden motivieren sich gegenseitig. Dadurch fällt es ihnen leichter, die für das Portfolio nötigen, umfangreichen Texte zu verfassen.» Maggy Charrière hat zwar festgestellt, dass die Gruppe manchmal den ersten Schritt erschwere, da viele Menschen es schwierig finden, vor Publikum zu sprechen. Die Gruppe biete jedoch die Möglichkeit, Ähnlichkeiten

### «Die Entwicklungsphase am Ende des Verfahrens verleiht dem Portfolio eine Perspektive.»

mit anderen Teilnehmenden – aber auch Unterschiede – zu erkennen. Dies helfe bei der Analyse des eigenen Lebenslaufs.

Der Vortrag vor den anderen Gruppenmitgliedern fördere zudem das Selbstbewusstsein: Die Teilnehmenden müssten ihr Leben beschreiben, was zu Aufrichtigkeit und Authentizität zwingt. Diese Präsentation werte den Lebenslauf auf, was das Selbstwertgefühl enorm stärke. Im Gegensatz zu «Entre-temps» richten sich die Portfolio-Projek-

te von «Espace femmes/Frauenraum» ausschliesslich an Frauen. Maggy Charrière begründet, dass manche Teilnehmerinnen sich in einer reinen Frauengruppe sicherer fühlten. Es entstehe eine grössere Vertrautheit, die es manchen Frauen erst ermögliche, sich zu öffnen.

### Ein Projekt für die Zukunft

Die Projektentwicklungsphase am Ende des Verfahrens ist besonders wichtig. Sie verleiht dem Portfolio eine Perspektive. Manche Personen haben ein klares Projekt vor Augen: Sie verfolgen von Anfang an ein bestimmtes Ziel, das Portfolio liefert «nur» eine Bestätigung und ermöglicht Anpassungen an die Realität. Andere haben zwar ein Laufbahn-Anliegen, benötigen aber Hilfe, um es zu konkretisieren. Diesen Personen lie-

### Verein ARRA

Der Verein ARRA (Association pour la reconnaissance des acquis) hat sich zum Ziel gesetzt, «Massnahmen zur Anerkennung von Kompetenzen, wie bspw. das Portfolio und die Kompetenzbilanz, zu fördern und zu stärken». Um die Qualität der angebotenen Massnahmen zu gewährleisten und die Einhaltung des beruflichen Verhaltenskodex sicherzustellen, hat ARRA eine für alle aktiven und assoziierten Mitglieder verbindliche Charta veröffentlicht. Zurzeit sind dem Verein rund 60 Einzelpersonen und Organisationen als Mitglieder angeschlossen. Auf Anfrage stellt der Verein Konformitätszeugnisse zur Verleihung des Labels «Démarche Portfolio – bilan de compétences» aus. Weitere Angebote sind pädagogische Unterstützung oder Arbeitstagungen, an denen die Mitglieder Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch haben. [www.arra.ch](http://www.arra.ch)

fert eine Berufsorientierung die zur Fortsetzung der Laufbahn notwendigen zusätzlichen Elemente.

Wieder andere Teilnehmerinnen schliesslich beenden den Workshop mit einem noch vagen Projekt. Für sie diene das Portfolio-Projekt zur Klärung ihrer aktuellen Situation. Zudem hat es ihr Selbstbewusstsein gestärkt. Sie kehren mit dem Gefühl an ihren Arbeitsplatz zurück, dass eine Neuausrichtung der Karriere im Augenblick nicht dringend ist. Sie kennen die ihnen offen stehenden Türen und die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel.

### Mehrheitlich positive Erfahrungen

Sowohl Ruffieux als auch Charrière nehmen in der Regel sechs bis neun Monate nach Abschluss des Projekts nochmals Kontakt mit den ehemaligen Teilnehmenden auf. Die meisten von ihnen berichten dann, sie hätten die berufliche und private Standortbestimmung positiv erlebt. Sie habe ihnen die Entscheidung über den zukünftigen Weg erleichtert und geholfen, an sich zu glauben und zu sich selbst zu finden, um das Leben mit neuem Schwung fortsetzen zu können.

«Massnahmen wie das Portfolio und die Kompetenzbilanz sollten systematischer in die Weiterbildungsangebote integriert werden», sagt Truffer Bel. Das gestärkte Selbstvertrauen und die gewonnene Sicherheit stärkten die Position der Einzelnen am Arbeitsplatz und ermutigten sie, die Initiative zu ergreifen. Diese Massnahmen brächten somit nicht nur den Einzelnen echten Mehrwert, sondern auch den Betrieben, in denen sie arbeiten. –

Links: [www.panorama.ch](http://www.panorama.ch) > Zeitschrift



Nach der Portfolio-Bilanz gestärkt in den beruflichen Alltag.