

Stärken kennen - Stärken nutzen

Der ProfilPASS als Instrument zur
Kompetenzerfassung

Dr. Harry Neß

Tagung

**„Bilanz des Modellversuchs vom 1.9.02 bis 31.8.05 –
Perspektiven der Verlängerung bis 31.8.06“**

Wiesbaden, 6. September 2005

Grundlagen

- Datenerhebung durch teilstandardisierte Fragebogenerhebung und leitfadengestützte Interviews.
- Rücklaufquote der freiwilligen Fragebogenerhebung bei den Nutzern: (1178) 36%; JVA: (18) 90%.
- Es wurden 63 Interviews mit Beraterinnen und Beratern von 27 Kooperationspartnern geführt.
- Die Mehrheit der Nutzer ist weiblich (70%) und hat überwiegend mittlere bis höhere Bildungsabschlüsse (71%).
- Etwa 60% der Nutzer übten keine Erwerbstätigkeit aus, davon waren etwa 50% noch in schulischer, beruflicher oder universitärer Ausbildung.
- Das Durchschnittsalter der Nutzer liegt bei 34 Jahren, nur 5% der Befragten war älter als 50 Jahre; JVA: 20-26 Jahre.
- Der ProfilPASS wurde in verschiedenen Kontexten und von unterschiedlichen Nutzergruppen bearbeitet.

Zentrale Ergebnisse (1)

- Der ProfilPASS wird überwiegend positiv bewertet.
- 27% der Nutzer haben neue Kompetenzen entdeckt, 32% sind hier unentschieden (teils-teils).
- 69% der Nutzer haben den ProfilPASS komplett oder zumindest die Abschnitte 2 und 3 bearbeitet.
- 42% der Nutzer sehen den Nutzen des ProfilPASSes auf der beruflichen Seite, 33-35% auf einer persönlichen Entwicklungsebene.
- Die meiste Kritik von Nutzern und Beratern wird am Transfer von Tätigkeiten zu Fähigkeiten und Kompetenzen geäußert.
- Mit höherem Bildungsstand wird der ProfilPASS signifikant positiver bewertet, ohne dass es einen signifikanten Unterschied in der Nutzeneinschätzung gibt.
- Die Berater schätzen den Beratungsbedarf höher ein als die Nutzer (81% vs. 47%).

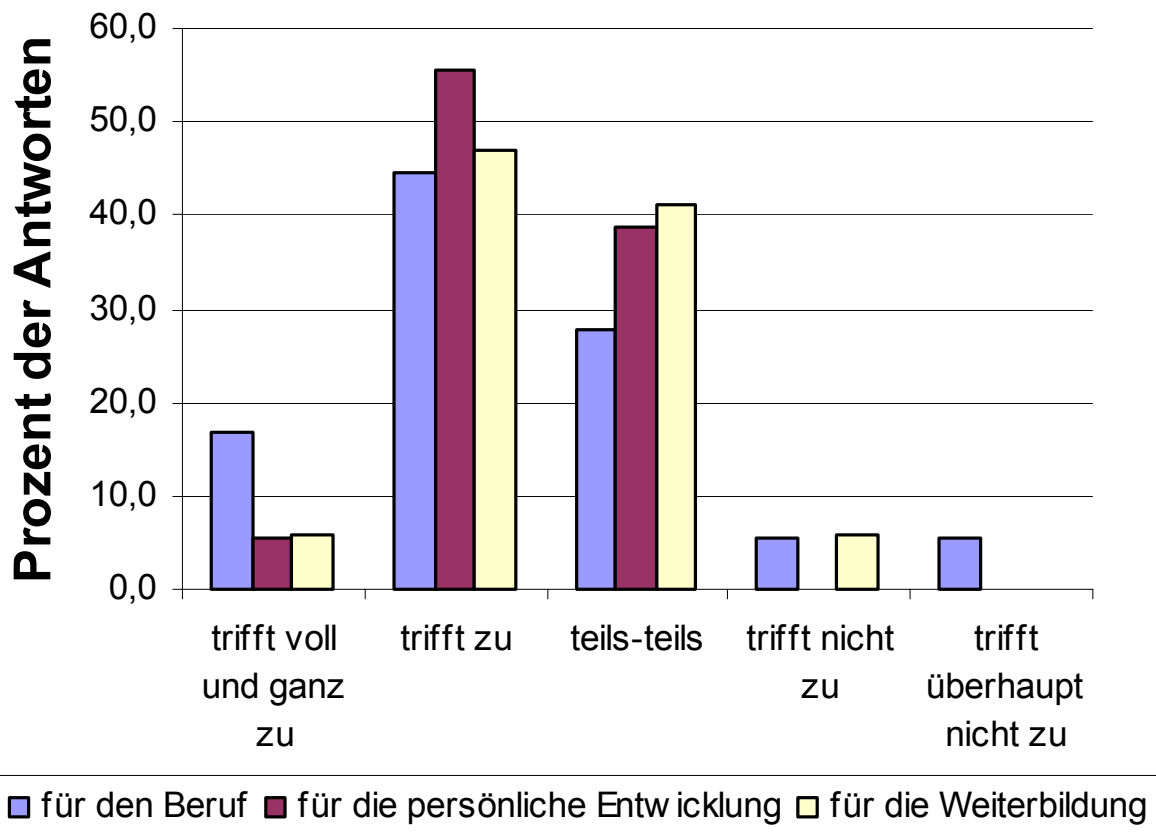
Zentrale Ergebnisse (2)

- Berater wünschen sich eine stärkere Ausrichtung an den spezifischen Zielgruppen.
- Die überwiegende Mehrheit der Beratenden (96%) hält den ProfilPASS für geeignet, um Kompetenzen zu entdecken, 72% können ihn weiterempfehlen.
- Die Berater halten den ProfilPASS weniger geeignet für Jugendliche und Menschen niedrigerem Bildungsniveau.
- Die Beispiele im ProfilPASS sind vor allem für o.g. Zielgruppen wenig geeignet („Mittelschichtkarrieren“).
- Die Berater geben überwiegend an, der ProfilPASS sei für die Arbeit in größeren Gruppen nicht geeignet.
- Das Layout des ProfilPASSes wird als Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Nutzenden mehrheitlich positiv bewertet.

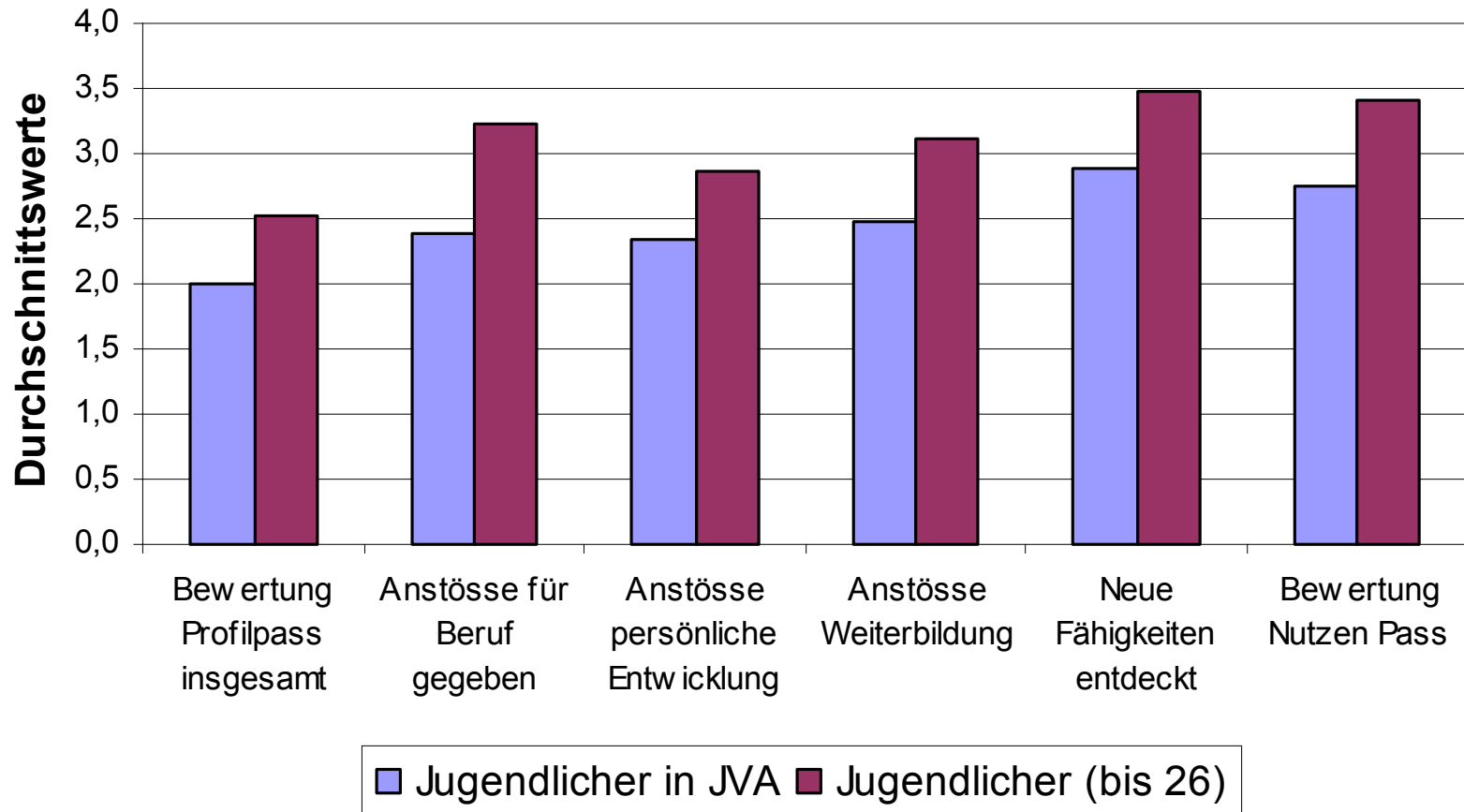
Nutzer-Ergebnisse für die JVA

- 67% der Nutzer beurteilen den Pass als nützlich oder sehr nützlich.
- Jeweils 61% haben starke oder sehr starke Anstöße für die berufliche und persönliche Entwicklung erhalten, 53% geben an, dass dies für die Weiterbildung zutrifft.
- 39% geben an, dass sie in hohem/sehr hohem Maße neue Kompetenzen entdeckt haben.
- Neue Fähigkeiten wurden vor allem in den Bereichen Hobbys, Berufsausbildung, Arbeitsleben und Besondere Lebenssituationen entdeckt (Nennungen über 50%).
- Nur 13% finden, dass die Beispiele zur eigenen Erfahrung passen, dennoch findet die Hälfte, dass die Beispiele ihren Zweck erfüllen.
- Probleme wurden vor allem beim Transfer Tätigkeiten zu Fähigkeiten und Kompetenzen gesehen.
- 78% wollen den ProfilPASS weiterhin nutzen.

JVA - ProfilPASS hat Anstöße gegeben ...



Signifikante Unterschiede zwischen Jugendlichen innerhalb und außerhalb der JVA



Fazit für JVA

- Ergebnisse stimmen mit den generellen Evaluationsbefunden überein, liegen aber über dem Durchschnitt.
- Mögliche Ursachen:
 - spezifischer Hintergrund der JVA („Anpassungsdruck“ an soziale Erwünschtheit)
 - Arbeit in geschlossenen Kontexten fördert Disziplin und das bei Bearbeitung des ProfilPASSes erforderliche Durchhaltevermögen.
(gilt auch für Kurse außerhalb der JVA)
 - Intensive und qualifizierte Beratung als Erfolgsfaktor der ProfilPASS-Bearbeitung.

Konsequenzen aus der Erprobungsphase

- Integration von zielgruppenspezifischen Ansätzen (z.B. jugendliche Nutzergruppen)
- Weiterentwicklung der Beratungskonzepte
- Modifikation des Transfers von Tätigkeiten zu Fähigkeiten und Kompetenzen
- Entwicklung von Vorgaben zur Qualitätssicherung