



Karriereberatung, Schulungen für Karriereberater/innen,  
Lernbegleiter/innen, Personalentwickler/innen, Coaches und  
Führungskräfte

**Dr. Claas Triebel - 16.06.2023**

*Wir bieten das beste Verfahren  
zur beruflichen Weiterentwicklung!*



Weiterbildungsguide der Stiftung Warentest 2017

# Claas Triebel

- Thema Potenziale und Kompetenzen
- Entwickler der Kompetenzenbilanz
- Aufbau DACH-weites Netzwerk von Karrierecoaches
- Jahrelang Professor für Kompetenzentwicklung und Coaching
- Buchautor
- Gründer Growth Academy GmbH - [www.growth-academy.de](http://www.growth-academy.de) - elearning
- Gründer der Performplus GmbH - Die Kompetenzenbilanz
- [www.claastriebel.com](http://www.claastriebel.com)

# Employability - Die Herausforderung



## Neue Aufgaben

Der Wandel der Arbeitswelt erfordert, dass Mitarbeiter immer wieder neue Aufgaben übernehmen müssen.

## Kompetenzenbilanz

Mit der Kompetenzenbilanz entdecken Menschen ihre Entwicklungspotenziale.

## Passgenaue Besetzung

Je klarer das Kompetenzbild der Menschen, desto sicherer werden sich diese für neue Aufgaben empfehlen können.



# KOMPETENZEN- BILANZ



## **Coaching**

Strukturiertes Coaching zum Erkennen der Ressourcen und Kompetenzen



## **Wissenschaftlich fundiert**

Psychologisch begründetes Beratungskonzept



## **Karriereentwicklung und Orientierung**

Auszubildende und Trainees  
Mitarbeiter/innen und Führungskräfte



## **Verbreitet**

800 Coaches  
Über 30.000 Teilnehmer/innen



## **Umfangreiches Arbeitsmaterial**

Ordner  
Arbeitsblätter  
Lehrbücher

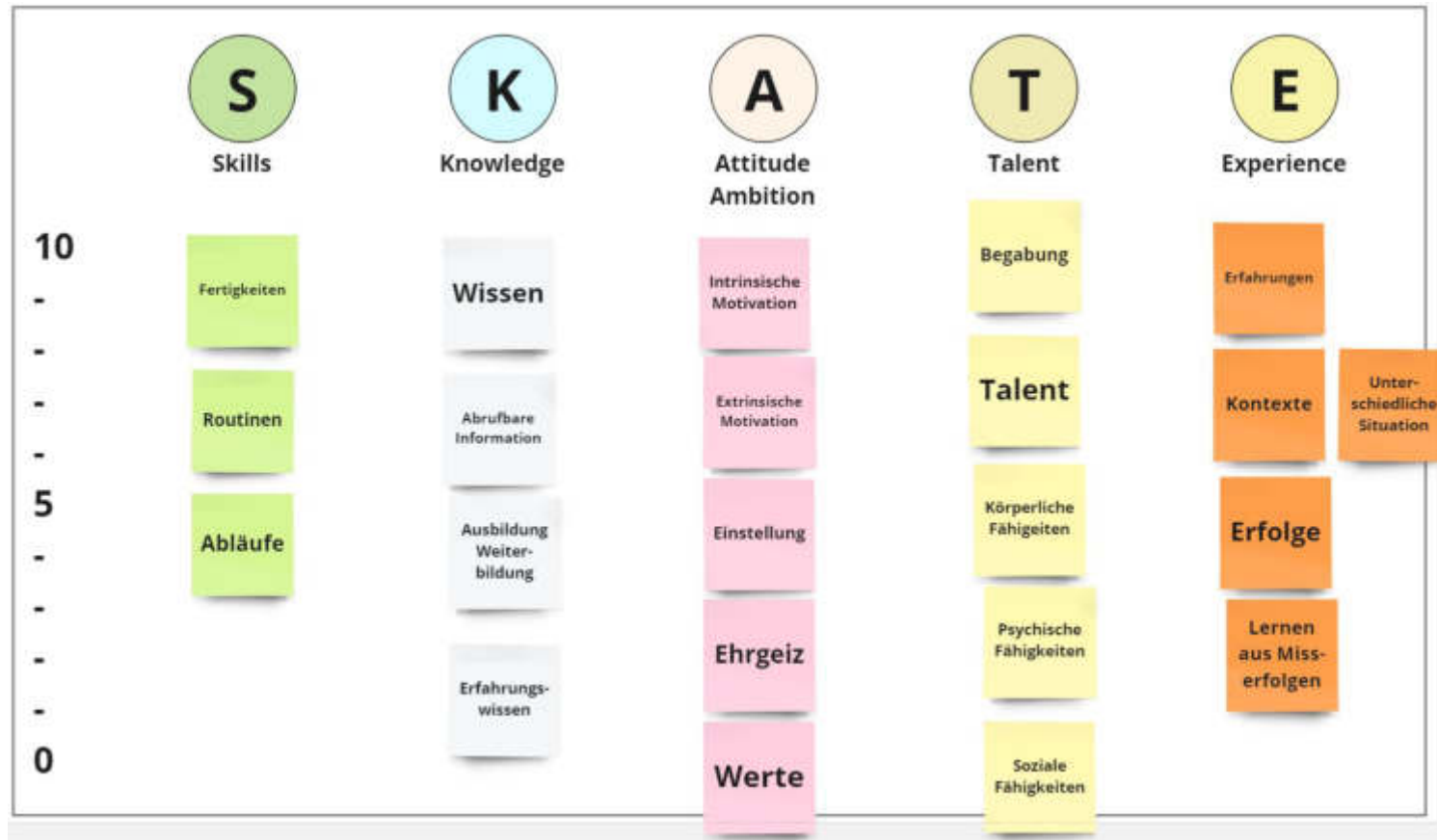


## **Vielseitig**

Sowohl im Einzelcoaching als auch im Gruppenverfahren einsetzbar

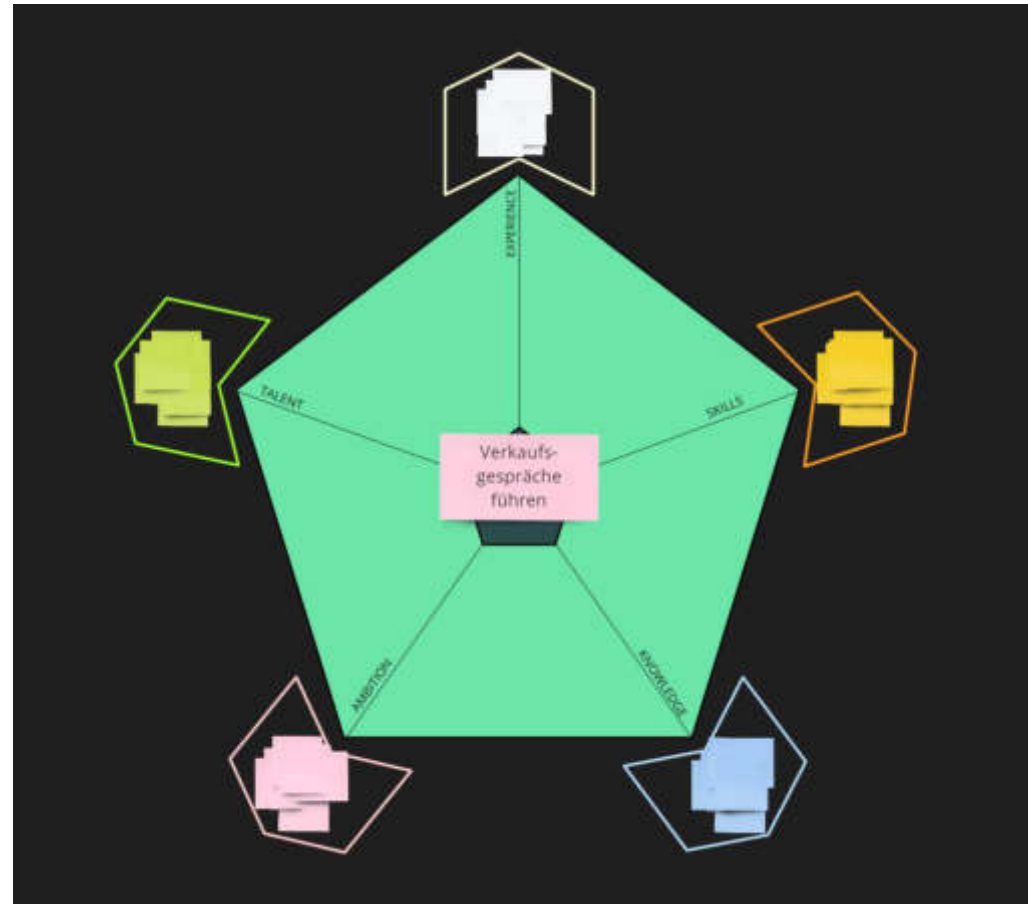
# Was sind Kompetenzen?

## SKATE<sup>©</sup> Modell

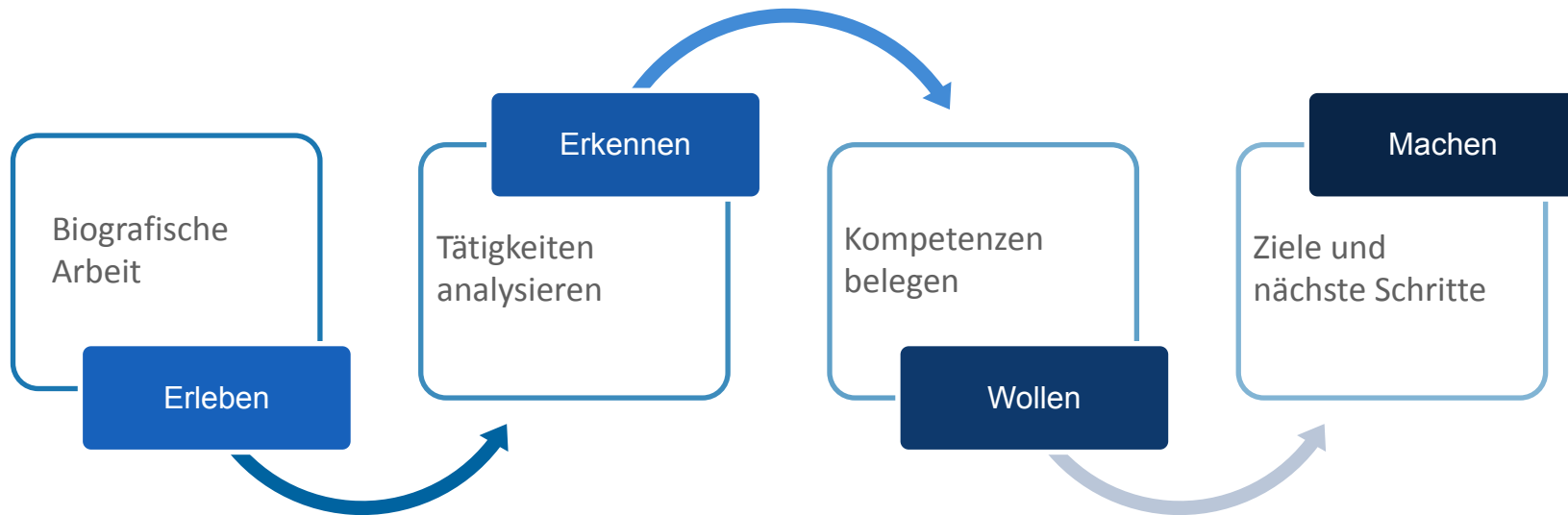


# Was sind Kompetenzen?

## SKATE<sup>©</sup> Modell



# DIE METHODE





# Einführungsworkshop/-gespräch - I

- Kennenlernen
- Überblick über den Ablauf der Kompetenzenbilanz - Arbeitsmaterialien
- Einführung in den “Kompetenzgedanken”
  - Erfahrungswissen wird in allen Lebensbereichen gesammelt
    - Familie und enge Beziehungen
    - Arbeit
    - Aus-, Fort- und Weiterbildung
    - Andere Interessen

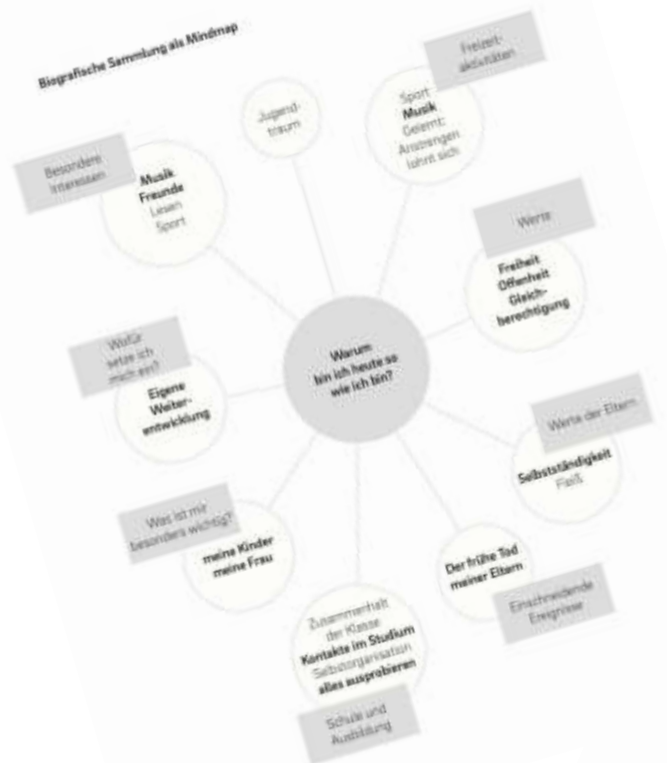
# Einführungsworkshop/-gespräch - II

- Erste praktische Übung: Biografische Sammlung

# Biografische Sammlung

MEINE BIOGRAFISCHE SAMMLUNG

Biografische Sammlung als Mindmap



## Biografische Sammlung

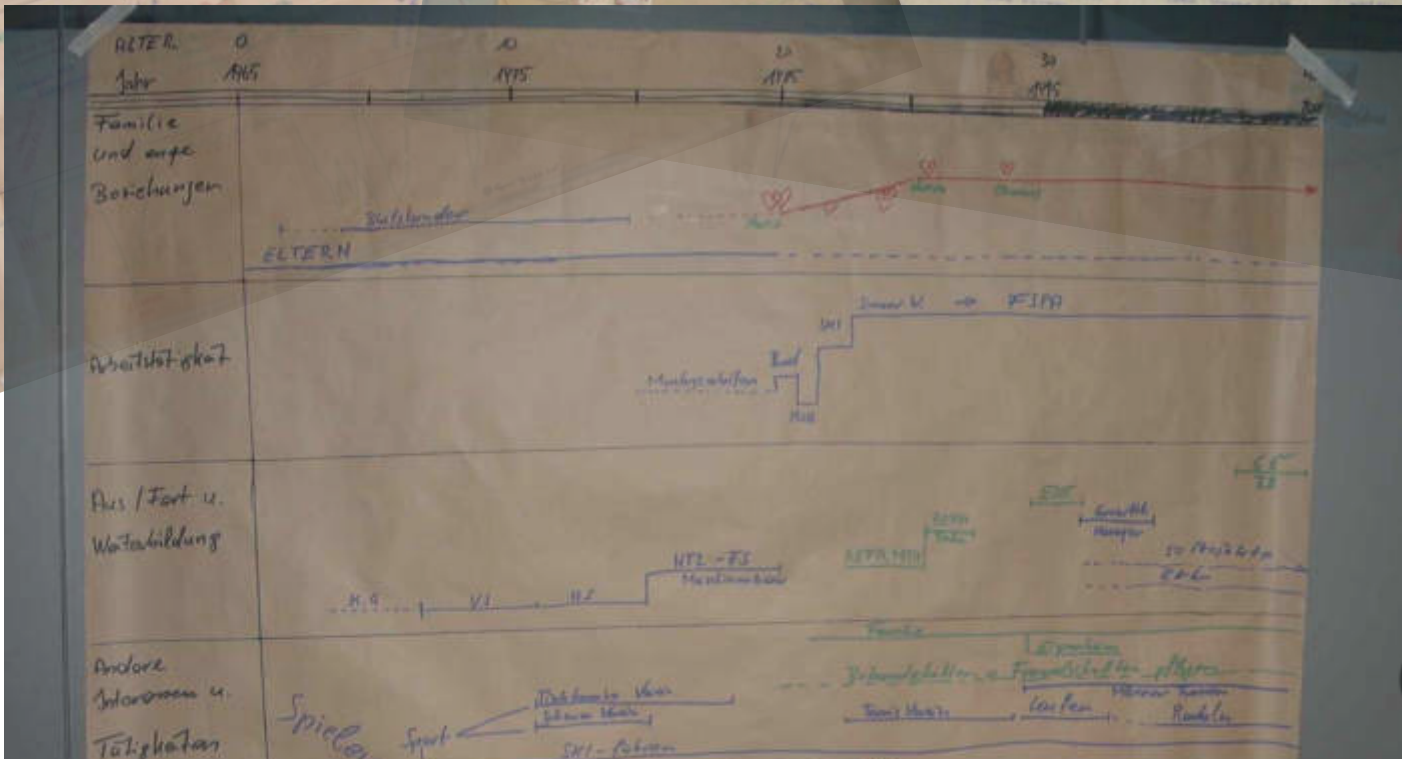
- Wovon habe ich in meiner Kindheit und Jugend geträumt?
- Was hat mich (als Kind/als Jugendliche/als junge Erwachsene ... bis heute) sehr interessiert?
- Welche starken Erlebnisse gab es in meinem Leben?
- Was mache ich in meiner Freizeit ganz besonders gern? (Hobbys, Aktivitäten)
- Was habe ich bei diesen Aktivitäten gelernt?
- Was habe ich in der Schule und in der Ausbildung gelernt?
- Was habe ich bei der Arbeit gelernt?
- Was konnte ich von meinen Freundinnen und Freunden lernen?
- Was ist in meinem Leben im Moment sehr wichtig?
- Worüber denke ich nach, wenn ich Entscheidungen treffe? Mit wem spreche ich darüber?
- Was ist mir so wichtig, dass ich mich dafür immer engagiere.
- Was ist mir ganz besonders wichtig? (Werte\*, Ethik, Ideal, Lebensprinzip)
- \*Ein Wert ist etwas, das für mich und mein Leben besonders wichtig ist. Man sagt auch Ideal oder Lebensprinzip.

# Einführungsworkshop/-gespräch - II

- Erste praktische Übung: Biografische Sammlung
- Termine für den weiteren Prozess vereinbaren
- Anleitung zur Hausaufgabe: Das Lebensprofil

# Das Lebensprofil

The background shows several handwritten life profiles on aged paper. One prominent profile is for 'ANTONIO', with a timeline from age 10 to 45. It includes handwritten notes, drawings, and small photographs. Another profile is for 'Peter', with a timeline from age 0 to 30. The profiles include handwritten notes, drawings, and small photographs.



# 1. Coaching

- Detaillierte Besprechung des Lebensprofils
- Fokus
  - wichtige Lernerfahrungen
  - Entscheidungssituationen
  - Rote Fäden
  - Stärken der Teilnehmer\*innen
- Feinanalyse der „Fertigkeiten“ der TeilnehmerInnen
- „Hausaufgabe“: Ausarbeiten der Fertigkeiten

# Fertigkeiten

## Listen

**Arbeitsblatt: Fertigkeiten – Beispiel 1**

Wann?	Wo?	Tätigkeitsbereich	Wie?	Können*	Smileys	
2008-2012	Firma, Einrichtung, Familie, Hobby	Hotel „Schloss Seefeld“: Lehre als Hotel und Gastgewerbe-Assistent(in)	Küche	ein. Team zusammenarbeiten, a. arbeiten, s.	C	😊
2008-2012	Hotel „Schloss Seefeld“: Lehre als Hotel und Gastgewerbeassistent(in)	Veranstaltungen		dekoriere, gestalte, KundInnen beraten, R. zuhören, kreative Lösungen Kostenrechnung, Angebote ein, verhandeln, zusammenarbeiten, Zeit einteilen...	D	😐
2013-2018	Familie	Kinder – Mutter sein		Feste organisieren, Vorbild sein, neues Wissen erwerben, zuhören, pflegen, Konflikte bewältigen, Struktur schaffen, mehrere Dinge auf einmal tun, organisieren, die eigenen Wünsche zurückstellen, bescheiden sein, Entscheidungen treffen...	D	😐
2015-2018	Reitsportverein	Reitstunden für behinderte Kinder u. Jugendliche		unterrichten, reiten, medizinisches Grundverständnis, mit Tieren umgehen „anpacken“, zuhören, Anträge Krankenversicherungen überzeugen...	D	😐

**Arbeitsblatt: Fertigkeiten – Beispiel 2**

Wann?	Wo?	Tätigkeitsbereich/Projekt	Fertigkeit(en) Tätigkeit(en)	Können*	Smileys
2007-2011	Fa. PC International	Einkauf PC-Hardware	PC-Fachwissen anwenden, aktuelle technische Entwicklungen mitverfolgen, verhandeln, vor Vorgesetzten präsentieren, vergleichen, vor Vorgesetzten anwerben, Kaufm. Klärmissa anwerben, Geschäftsvereinbarungen aufbauen und pflegen, einzelne Geschäftsgruppen miteinander abstimmen	C	😊
2007-2011	Fa. PC International	Budgeterstellung	Kaufm. Wissen einsetzen, planen, mit anderen Abteilungen zusammenarbeiten, Informations systematisch einholen und sammel, verhandeln, Markt beobachten, präsentieren	D	😐
2007-2011	Fa. PC International	Projektmanagement	Verschiedene Mitarbeiter koordinieren, Zeiträume erstellen, präsentieren, Gespräche vorbereiten und führen, Prozess dokumentieren und überwachen, mit hoher Arbeitsbelastung umgehen, transparent arbeiten, motivieren, zuhören	D	😐
2011-2018	Fa. InterBank AG	Datenschutzbeauftragte	juristischer Grundwissen erwerben und anwenden, EDV-Fachwissen anwenden und immer wieder erlernen, präsentieren, sorgfältig arbeiten, bei neuen Entwicklungen immer am Ball bleiben, politische Entscheidungen (NSA) nachvollziehen, MitarbeiterInnen von der Notwendigkeit zum Datenschutz überzeugen, Gefahren abklären und verständlich darstellen, Ruhe bewahren.	D	😐
2011-2018	Fa. InterBank AG				

\* A = Grundlagenwissen: Sie können eine Tätigkeit unter Anleitung ausführen.  
 B = Zusammenhängewissen: Sie können eine Tätigkeit unter ähnlichen Bedingungen selbstständig ausführen.  
 C = Detailwissen: Sie können eine Tätigkeit auch unter problematischen Umständen und veränderten Bedingungen ausführen.  
 D = Erfahrungswissen: Sie können auch unvorhersehbare Aufgaben bewältigen und sind in der Lage, das eigene Wissen systematisch weiterzugeben.

# Fertigkeiten

## Mindmap





## 2. Coaching

- Besprechen der Hausaufgabe
- Nach Kompetenzen „suchen“
- Kompetenzen in vier Bereiche + Werte aufteilen:
  - Soziale Kompetenzen
  - Fachliche Kompetenzen
  - Methodische Kompetenzen
  - Personale Kompetenzen
- Kompetenzen belegen
- Hausaufgabe: Kompetenzen belegen und “Folienfragebögen” ausfüllen



# Folienfragebögen

★ **Ideale Tätigkeit** □ **Derzeitige Situation**

- 1. Die Tätigkeit wäre vor allem durch Situationen gekennzeichnet, in denen ich**  
eher mit sachlichen Themen als mit anderen Menschen zu tun habe.
- 2. Die Tätigkeit wäre so gestaltet, dass**  
viel mit Menschen zu tun habe, zu denen ein guter und persönlicher Kontakt besteht.
- 3. In der Tätigkeit ginge es eher**  
ich immer genau weiß, worum es geht und welchen Beitrag ich zum Großen Ganzen leiste.
- 4. In der Tätigkeit gäbe es häufig Situationen, in denen**  
stressig zu und ich bin sehr auf meine Fähigkeit, mich zu konzentrieren, angewiesen.  
man sich gegenüber anderen durchsetzen muss.
- 5. In der Tätigkeit gäbe es viele Situationen auf, in denen**  
lebhafte, lebendig und sehr offen diskutiert wird.
- 6. Strukturiertes Vorgehen wäre in dieser Tätigkeit**  
wichtiger als bei anderen Tätigkeiten.
- 7. In der Tätigkeit gäbe es vor allem Situationen, in denen**  
Trubel mit vielen Leuten herrscht, mit denen kooperiert werden muss.
- 8. In der Tätigkeit wäre es wichtig,**  
vor allem für eine gute Sache eine sinnvolle Sache zu machen.
- 9. Im Rahmen der Tätigkeit**  
würde Vertrauen keine zentrale Rolle spielen. Die Leistung ist das Wichtigste.
- 10. Im Rahmen der Tätigkeit sollte**  
immer an neuen Ideen gearbeitet werden, die auch einmal abgehoben sein dürfen.

- 1. Mein Verhalten ist dadurch gekennzeichnet, dass ich gerne**  
sachlich und analytisch vorgehe.  
vor allem seinen Job gut machen will und sich nicht so sehr um das Große Ganze kümmern möchte.
- 2. Ich bin ein Mensch, der**  
mit anderen Personen rede, diskutiere und zuhöre.  
gerne genau weiß, welchen Beitrag er zum Großen Ganzen leistet und warum.
- 3. Ich kann besonders gut**  
konzentriert arbeiten und Ablenkungen widerstehen.
- 4. In Konflikten ist es mir besonders wichtig,**  
spontan auf Einflüsse von außen reagieren.  
sich zu suchen, auch mal nachzugeben  
sein, mich anzupassen.
- 5. In Diskussionen ist mein Verhalten davon geprägt,**  
meinen Standpunkt zu vertreten.  
mich gegenüber anderen durchzusetzen und widerstehen.  
mitzureden, aus mir heraus zu gehen und spontan an Regeln und Verpflichtungen orientiert.
- 6. Wenn ich mit anderen Menschen**  
zusammenarbeiten muss, suche ich besonders das Gespräch und den Kontakt.  
auf  
wenn interessante Ideen zu verwirklichen.  
läufig, ob die anderen ihre Aufgaben an und ich ihnen vertrauen kann.
- 7. Wenn es um die Arbeit geht, suche ich immer auch neue Wege zu gehen, wenn diese zunächst unpraktisch erscheinen.**  
wenn ständig neue Ereignisse zusammenhängen  
es einen Konflikt gibt

# 3. Coaching

- Besprechen der Kompetenzbelege
- Besprechen der Folienfragebögen
- Nächste Schritte
- Abschluss

# Nächste Schritte



Arbeitsblatt: Nächste Schritte

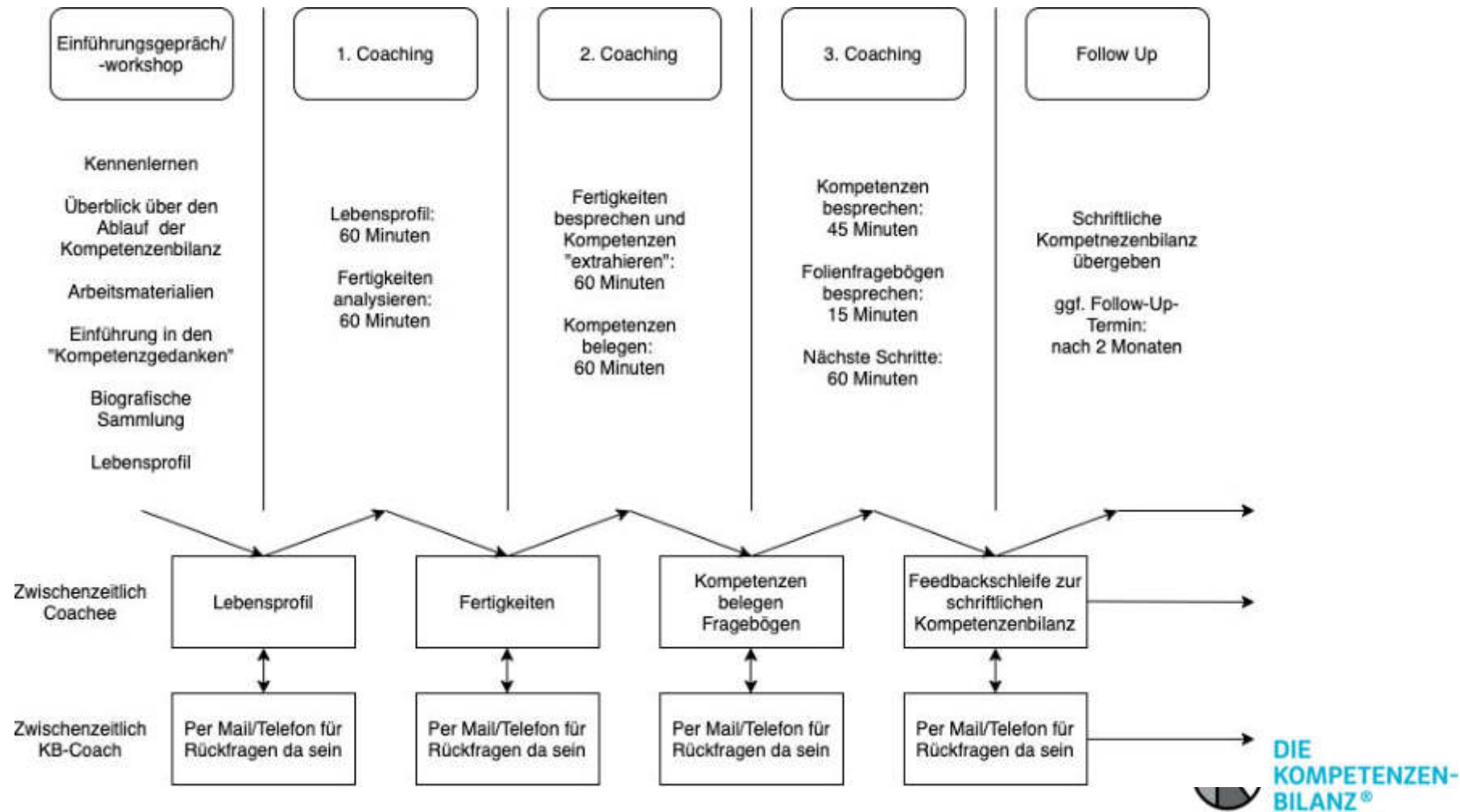
Was mache ich als nächstes?	Bis wann?	Welche Aufgaben und Hindernisse gibt es dabei?	Wie kann ich diese Aufgaben bewältigen und die Hindernisse überwinden? Welche Informationen brauche ich noch? Womit fange ich an?	Bis wann?	Wer kann mich dabei unterstützen?	Was mache ich, wenn ich nicht weiterkomme?
Wieder mit dem Reiten anfangen	Ende 2014	Zeitproblem. Was machen die Kinder, wenn ich beim Reiten bin? Hohe Kosten?	Reiterhof in der Nähe suchen. Vielleicht wollen die Kinder auch gerne reiten? Teilzeitarbeit (s.u.) vorantreiben. Günstige Reitbeteiligung suchen	In zwei Wochen Informationen einholen	Mein Ehemann finanziell und persönlich. Kinder, Freundin, die auch reitet	Vielleicht gibt es bei den Reiterhöfen eine Warteliste? Für ein Wochenende einen geführten Reitausflug mit der ganzen Familie machen
Mehr Zeit für die Familie	September 2014	Geld muss verdient werden. Kann ich aus meiner ganzen eine halbe Stelle machen?	Arbeitgeber ansprechen. Durchrechnen, welche finanziellen Folgen die Teilzeit hätte. Zeitplan aufstellen, wie eine Arbeits-, Familien- und Lernwoche verlaufen kann. Mit Ehemann besprechen, wie viel finanzielle Einbußen verkraftbar wären.	Im nächsten Monat	Mein Arbeitgeber, meine Familie	Nach anderen Entlastungsmöglichkeiten suchen, ggf. anderen Job suchen
Selbstständigkeit aufbauen	2015	Finanzierung, Kundenstamm, laufende Kosten, Zulassungen alle vorhanden?, juristische Fragen, betriebswirtschaftliche Fragen, Ist meine Frau damit einverstanden?	Mit meiner Frau reden; mit befreundetem Steuerberater reden; mit Kollegen, die bereits selbstständig sind reden; Partner in die Selbstständigkeit holen; möglichen Kundenstamm zusammenstellen; Kostenrechnung machen, evtl. Fortbildungen absolvieren; ...	Innerhalb des nächsten Jahres	Meine Frau, mein möglicher Partner in der neuen Firma, mein Steuerberater	Ggf. Teilzeit und Teilselbstständigkeit, ggf. Jobwechsel in einen Job, in dem mehr Selbstständigkeit möglich ist
Führungsverantwortung	2015	Konkurrenz im Unternehmen, selbst noch wenig Führungsverantwortung (nur Projektteams)	Eigene Kompetenzen als Voraussetzung für Führungsverantwortung darstellen, Gespräch mit Vorgesetztem/v. Gespräch mit Freundinnen und Freunden, Gespräche mit Ehepartner/in, ggf. Fortbildung besuchen	Gespräche innerhalb der nächsten zwei Monaten führen	Ehepartner/in, Vorgesetzte/r, Freundinnen und Freund	Möglicherweise in eine andere Firma bewerben; mit Vorgesetzten einen Plan erarbeiten, wie und wann Führungsverantwortung möglich ist.

NÄCHSTE SCHRITTE

# Schriftliche Kompetenzenbilanz

- Mehrseitiges „Gutachten“
- Bestandteile:
  - Teilnahmebestätigung
  - Personenbeschreibung
  - Zukunftsperspektive
  - Schwerpunktkompetenzen
  - Persönliche Rückmeldung der Coaches
- Abrundung des Prozesses
- Beleg gegenüber Vorgesetzten oder Arbeitgebern, Bewerbungssituationen

# Ablauf - Flowchart



# Nachhaltige Effekte der Kompetenzenbilanz

## Nach der Kompetenzenbilanz

- Verbesserte Stressverarbeitung
- Höhere Proaktivität und erhöhte internalisierte Kontrollüberzeugungen
- Umsetzung von Zielen und nächsten Schritten
  
- Höheres Einkommen gegenüber parallelisierter Kontrollgruppe
- Mehr Arbeitstage
- Weniger Krankenfehltag

**➔ Nachgewiesene Effekte auch 12 Monate nach dem Coaching**



# Unsere Angebote

## KB-Coach

Wir bilden Ihre Berater/innen zu zertifizierten Kompetenzbilanz-Coaches aus. Die Fortbildungen können an Ihre internen Bedürfnisse angepasst werden.

## Kurzschulungen

Inhouseseminare zu kompetenzorientierter Beratung, kompetenzorientierte Entwicklungs- und Feedbackgespräche, Kompetenzen im Recruiting

## Consulting

Profitieren Sie von unserer langjährigen Expertise in der Arbeit mit Kompetenzen. Zusammen entwickeln wir unsere Ansätze passgenau für Ihre Bedarfe weiter.

## Einzelcoachings

Wir vermitteln Ihre Mitarbeiter an zertifizierte Coaches im gesamtdeutschen Raum.

## Workshops

Wir führen die Kompetenzbilanz für Ihre Mitarbeiter/innen in zweitägiger Seminarform als Teil der Führungskräfte- bzw. Personalentwicklung durch.

## KB goes LSP

Kompetenzbilanz mit Lego Serious Play erleben. Für Mitarbeiter oder als Aufbaufortbildung für KB-Coaches

# Der Kompetenzbilanz-Ordner für Ratsuchende



# Bücher



# Umfangreiche Arbeitsmaterialien für Coaches





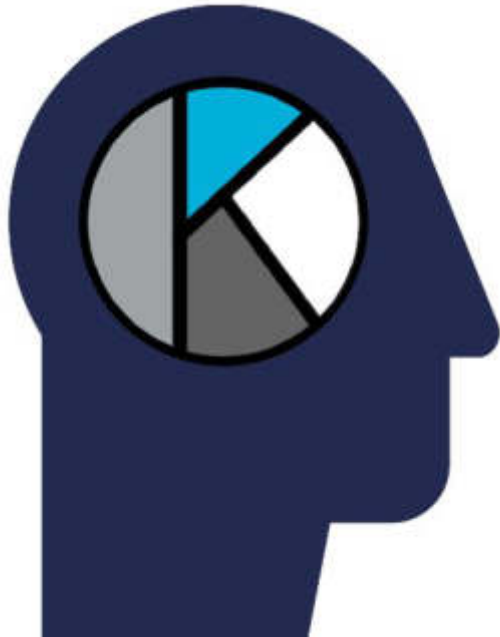
## Stiftung Warentest schreibt:

**Beste Methode**  
Platz 1: Kompetenzenbilanz  
Platz 2: KomBI-Laufbahnberatung  
Insgesamt 11 Verfahren wurden getestet

- Bestes Verfahren – sehr hohe Qualität
- Das Verfahren ist **klar strukturiert** und bindet Nutzer aktiv dabei ein, ihre Kompetenzen zu erkunden und zu gestalten
- **Schriftliche Materialien** unterstützen gut die Selbstreflexion und die Erarbeitung von beruflichen Zukunftsperspektiven
- Selbst- und Fremdbildeinschätzung
- **Fachliche und überfachliche Kompetenzen** werden erfasst

<http://weiterbildungsguide.test.de/infothek/beratung/kompetenzbilanzierung>

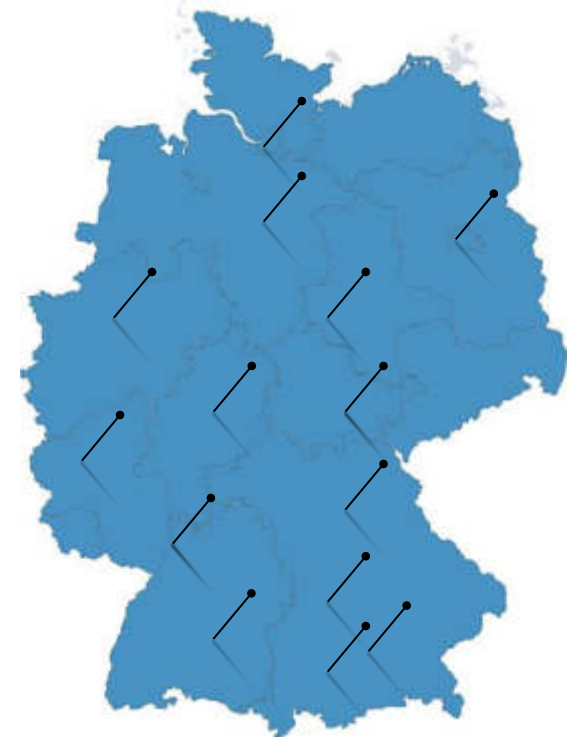
# Kompetenzenbilanz Coaches



- Haben die Methode bei der PerformPlus GmbH erlernt und mehrfach erprobt
- Erweitern ihre Beratungskompetenz mit der Kompetenzenbilanz
- Kennen die psychologischen Wirkprinzipien
- Sind sicher im Umgang mit den Instrumenten
- Empowern ihre Klient/innen
- Können die Ressourcen ihres Gegenüber aktivieren
- Entwickeln Ziele und weiterführende Schritte
- Netzwerk von Kompetenzenbilanz-Coaches

# Unser Netzwerk von Multiplikator/innen

- Zertifizierte, erfahrene Kompetenzenbilanz-Coaches und Multiplikator/innen
- Ausgebildet durch die Performplus GmbH
- Erfahrene Trainer/innen, Coaches, Lernbegleiter/innen
- Umfangreiche Referenzen in Aus- und Weiterbildung



# Über Performplus

- Die Tätigkeitsfelder der Performplus umfassen neben der Konzeptionierung, Durchführung und Schulung zu kompetenzorientierten Projekten auch die Beratung von Startups, jungen, schnell wachsenden Unternehmen und die Entwicklung digitaler Tools für Training und Coaching.
- Exklusive Rechteinhaberin der Kompetenzenbilanz
- Verbindung von Theorie- und Praxiswissen
- umfangreiche Forschungstätigkeit
- Forschungs Kooperationen – insbesondere GAB München, Alanus Hochschule, BIBB, BMWi, BMAS, ...





**unsere  
Referenzen**



# Kontakt Daten

Performplus GmbH

Dr. Claas Triebel

Im Birket 6

82166 Gräfelfing

[triebel@performplus.de](mailto:triebel@performplus.de)

089-2033-4500

[www.kompetenzenbilanz.de](http://www.kompetenzenbilanz.de)

[www.kompetenzenbilanz.de/fortbildung](http://www.kompetenzenbilanz.de/fortbildung)

Sommeraktion: 10% Rabatt bei Eingabe des Gutscheincodes KB0623 - gültig bis 15.07.2023