Übertragbare Kompetenzen: Schwer aufzuspüren, aber ungemein wertvoll

Von Aila Kruska

Was tun, wenn man bei der Jobsuche erfährt, dass es keine realistische Möglichkeit gibt, einen neuen Job im bisherigen Aufgabenfeld oder der angestammten Branche zu finden? Wenn zum Beispiel die Aufgaben mittlerweile von Maschinen oder Computern erledigt werden – also automatisiert worden sind – oder an anderen Standorten verlagert wurden. Oder wenn Absatzmärkte unerwartet eingebrochen sind oder Produktionsbedingungen sich komplett verändert haben. Es kann aber auch ein ganz anderer Grund vorliegen: Die Einkommensmöglichkeiten sind für Neueingestellte um ein vielfaches niedriger. Spätestens jetzt macht es Sinn, über die so genannten „übertragbaren Kompetenzen“ nach zu denken.

Das Identifizieren von übertragbaren Kompetenzen ist für viele Menschen harte Arbeit und der Prozess hat manchmal große Ähnlichkeit mit der Suche nach Trüffeln: Es braucht Geduld und eine gutes Gespür für erfolgversprechende Fundorte. Aber sobald man die Fährte aufgenommen hat, ist eine reiche Beute so gut wie garantiert.

Was sind Kompetenzen überhaupt?

Kompetenzen sind das, was uns dazu bewegt, in einer neuen oder unbekannten Situation auf eine bestimmte Weise aktiv zu werden. Sie sind das, was uns dazu befähigt, gute Lösungen für neuartige Probleme im fachlichen oder sozialen Kontext zu entwickeln oder herausfordernde, fachübergreifende Situationen wieder in den Griff zu bekommen. Kompetenzen sind also mehr als nur Fachwissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Im Gegensatz zu Qualifikationen sind sie in die Zukunft gerichtet: Ausgehend von den aktuellen Fähig- und Fertigkeiten geben sie Auskunft darüber, wie sich ein Mensch in der Zukunft verhalten wird.

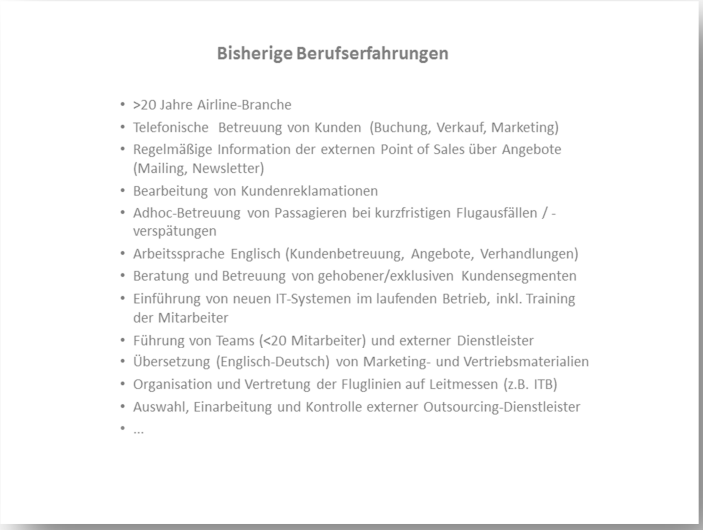
Und wann ist eine Kompetenz übertragbar?

Um dies zu erläutern, nutze ich in meinen Beratungen gerne folgendes Szenario: Stellen Sie sich vor: Sie sind an Ihrem Arbeitsplatz. Es kommt ein überdimensioniertes Staubsaugerrohr, saugt Sie – nur Sie, nicht Ihre Arbeitsgeräte – ein und „spuckt“ Sie ganz weit entfernt von Ihrem bisherigen Arbeitsplatz wieder aus. Welche Aufgaben könnten direkt in diesem neuen

Umfeld übernehmen? Welche Probleme könnten Sie auch dort lösen? – Übertragbare Kompetenzen sind unabhängig von einem bestimmten Arbeitsplatz, sie hängen nicht zwingend mit einer technischen Ausstattung zusammen.

Ein fiktives Beispiel zur Veranschaulichung

Nach mehr als 20jähriger Tätigkeit mit Schwerpunkt Buchung, Verkauf und Marketing bei verschiedenen Fluglinien wird eine Reiseverkehrskauffrau arbeitslos. Während der Jobsuche stellt sie fest, dass ihr bisheriges Aufgabengebiet bei anderen Fluggesellschaften weitestgehend durch moderne IT-Systeme ersetzt oder in die jeweilige Unternehmenszentrale verlagert wurde. Eine weitere Erkenntnis: Selbst wenn sie mit einem Unternehmen über eine ähnlich gelagerte Position ins Gespräch kam, so hätte sie jeweils nur ein sehr viel geringeres Einkommen erzielen können als sie es vorher hatte. Lange Rede, kurzer Sinn: Sie verabschiedete sich von ihrem Wunsch weiterhin in der Airline-Branche tätig zu sein.



Übertragbare Kompetenzen als Wegweiser für berufliche Alternativen

Eine Alternative musste also her: Sie analysierte ihre bisherigen Berufserfahrungen daraufhin, welche methodischen, sozialen und Führungskompetenzen sowie persönliche Eigenschaften sich dahinter verbergen. Dabei hatte sie immer die Fragen „Was davon könnte ich auch jenseits der Themen Verkauf und Reservierung beruflich nutzen? Welche Erfahrungen könnte ich auch außerhalb einer Fluglinie nutzen?“ im Hinterkopf. Das Ergebnis war eine Liste von Kompetenzen, die sie aus ihrem angestammten Aufgabenfeld und bisherige Branche in ein komplett neues Umfeld übertragen konnte.

Mittlerweile arbeitet sie als Projektleiterin bei einem führenden Anbieter von Dienstleistungen zur Mitarbeiterunterstützung. Sie ist verantwortlich für die Bereitstellung und den reibungslosen Betrieb von Betreuungsplätzen für die Kinder von mehr als 1.000 Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres aus verschiedenen Ländern Europas im neuen Headquarter des Kunden zusammengezogen werden. Als Projektleiterin ist sie Ansprechpartnerin für den Großkunden und für seine größtenteils nicht-deutschsprachigen Eltern und somit Schnittstelle zu den Betreuungseinrichtungen und allen nachgeordneten Abteilungen des Dienstleisters. Ihre Arbeitssprache ist Englisch.

Ausgangspunkt für eine Neuorientierung

So schwer es manchmal auf dem ersten Blick scheint, losgelöst von der konkreten beruflichen Situation die spezifischen Merkmale des ureigenen Profils herauszuarbeiten, so lohnenswert ist es, diese Hürde zu überwinden und erste Muster hinter dem wohlvertrauten, routinierten Verhalten auszumachen. Das kann wirklich inspirierend sein und auf jeden Fall nützlich für die neue berufliche Ausrichtung.

Manchen Menschen gelingt es recht schnell, ihren übertragbaren Kompetenzen auf die Spur zu kommen. Wem dies nicht mühelos gelingt, kann sich dabei von einem erfahrenen Karrierecoach unterstützen lassen.

Über die Autorin

Aila Kruska ist Karriere- und Outplacementberaterin und hat in den vergangenen 10 Jahren gut 600 Fach- und Führungskräfte bei der beruflichen Neuorientierung beraten. Ihre Kunden schätzen ihre Fachkompetenz wie auch ihre motivierenden Beratungsgespräche.

„Thinking outside the box“ – außerhalb bewährter Muster zu denken – kann sehr inspirierend wirken, wenn es darum geht, die eigene berufliche Entwicklung aktiv in eine neue Richtung zu lenken“, resümiert die erfahrene Beraterin.

www.ailakruska.de