

Martin Fischer, Peter Rößen, Cüneyt Sandal

► Erfassung informell erworbener Kompetenzen und Weiterbildungsplanung für Geringqualifizierte auf Basis von AiKomPass

Im Vorhaben *AiKo* (Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Metall- und Elektroindustrie [M+E]) wurden biografische Interviews mit Personen geführt, die unterschiedliche Perspektiven im Hinblick auf informell erworbene Kompetenzen repräsentieren: An- und Ungelernte, Fachkräfte, Personalverantwortliche und Betriebsratsmitglieder. Forschungsergebnis war, dass es den Betroffenen viel leichter fällt, durch eine Auswahl von Arbeitsaufgaben Auskunft über ihre Tätigkeiten zu geben als – abstrahiert davon – ihre Kompetenzen zu beschreiben. Daher wurde ein Aufgabeninventar für den Bereich der M+E entwickelt und in ein webbasiertes Tool *AiKomPass* transformiert, anhand dessen Beschäftigte oder Beschäftigungssuchende eine Selbsteinschätzung der von ihnen beherrschten Aufgaben abgeben und somit ihr Wissen und Können dokumentieren können. Die Relevanz von *AiKomPass* für Geringqualifizierte wird im Beitrag dargestellt.

1 Auf dem Weg zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Die Herstellung eines gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkts ist das erklärte Ziel der Europäischen Union. Da es in vielen Staaten Europas keine oder kaum formale Berufsausbildungen unterhalb des akademischen Niveaus gibt, gilt die Validierung von informell und nicht formal erworbenen Kompetenzen als ein Weg, die Mobilität von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu fördern. Informell und non-formal erworbene Kompetenzen sind Kompetenzen, für die keine oder keine allgemein anerkannten Zertifikate vorliegen – unabhängig davon, welche Attribute sonst noch mit den Begriffen informellen und non-formalen Lernens verbunden werden (beispielsweise, ob dieses Lernen intentional oder nicht beabsichtigt, implizit oder explizit erfolgt ist, vgl. FISCHER u. a. 2014). Validierungsverfahren können verschiedene Aspekte umfassen: Sichtbarmachung von Kompetenzen für die betroffene Person selbst, Sichtbarmachung für andere (z. B. potenzielle Arbeitgeber) bis hin zur formalen Anerkennung von Kompetenzen im Hinblick auf Berufsabschlüsse. Die Validierung von informell und nicht formal erworbenen Kompetenzen soll (für die betroffenen Personen selbst,

aber vor allem auch für potenzielle Arbeitgeber, Arbeitsvermittler etc.) transparent machen, was Erwerbstätige und Arbeitssuchende wissen und in der Lage sind zu tun – gleichgültig, auf welche Weise diese Kompetenzen angeeignet wurden. Der EUROPÄISCHE RAT (2012) hat daher beschlossen, dass jeder/jede europäische Bürger/Bürgerin bis 2018 das Recht haben soll, sich seine informell erworbenen Kompetenzen anerkennen zu lassen. Auch die deutsche Bundesregierung forciert dies:

„Wir wollen die beruflichen Kompetenzen der großen Zahl von Menschen ohne formalen Berufsabschluss sichtbar machen. Es geht darum, alle Potenziale zur Überwindung des absehbaren Fachkräftemangels zu heben. Und es geht um den Einzelnen, der seine Stärken bisher nicht hinreichend nachweisen kann“ (BMBF 2015).

Während in vielen Staaten Europas etablierte Verfahren zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen existieren, ist das in Deutschland in diesem Maß nicht der Fall. Zwar wurde im Zuge der Veröffentlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR 2013) im Jahr 2013 angekündigt, dass künftig informelle und non-formale Kompetenzen mit dem DQR erfasst werden sollen, jedoch ist man bis dato zu keinem Ergebnis gelangt. Parallel zur Entwicklung des DQR hat das Land Baden-Württemberg eine „Allianz für Fachkräfte“ initiiert, um dem aktuellen Fachkräftemangel zu begegnen. In diesem Rahmen wurde ein Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zur „Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Metall- und Elektroindustrie (AiKo)“ gefördert. Baden-Württemberg ist das Flächenland in Deutschland mit den meisten Beschäftigten ohne formalen Berufsabschluss (14,4 Prozent, ca. 600.000 Beschäftigte, vgl. SÜDWESTPRESSE 2014). Diese Personen eignen sich durch Lernen im Arbeitsprozess und durch die Akkumulation von Arbeitserfahrungen Kompetenzen an, deren Sichtbarmachung die Beschäftigungsfähigkeit dieser Personen erhöhen könnte – so die Annahme.

Das Projekt AiKo ist das erste Forschungs- und Entwicklungsprojekt, das sich mit der Sichtbarmachung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen in der Metall- und Elektroindustrie befasst hat. Projektträger war die AgenturQ, eine von IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall gemeinsam getragene Institution zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. Die wissenschaftliche Begleitung des Projekts oblag dem Karlsruher Institut für Technologie, Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik, sowie der Pädagogischen Hochschule Heidelberg.

Im Vorhaben AiKo ist ein Instrument zur Erfassung i. S. von Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen, insbesondere auch für Geringqualifizierte, entwickelt worden. Die Ergebnisse der im Projekt durchgeführten qualitativen Befragung (N = 55) zeigen, dass Kompetenzen von den Betroffenen mit *Aufgaben* verknüpft werden, die sie beruflich oder in der Freizeit wahrnehmen. Den üblichen Kompetenzbeschreibungen wissenschaftlicher oder betrieblicher Art konnten Geringqualifizierte ihre Kompetenzen schwerlich zuordnen. Dies hat zu der Entscheidung geführt, ein Aufgabeninventar für den Bereich der Metall- und Elektroindustrie zu entwickeln, anhand dessen Beschäftigte oder Beschäftigungssuchende eine Selbsteinschätzung der von ihnen beherrschten Aufgaben abgeben können.

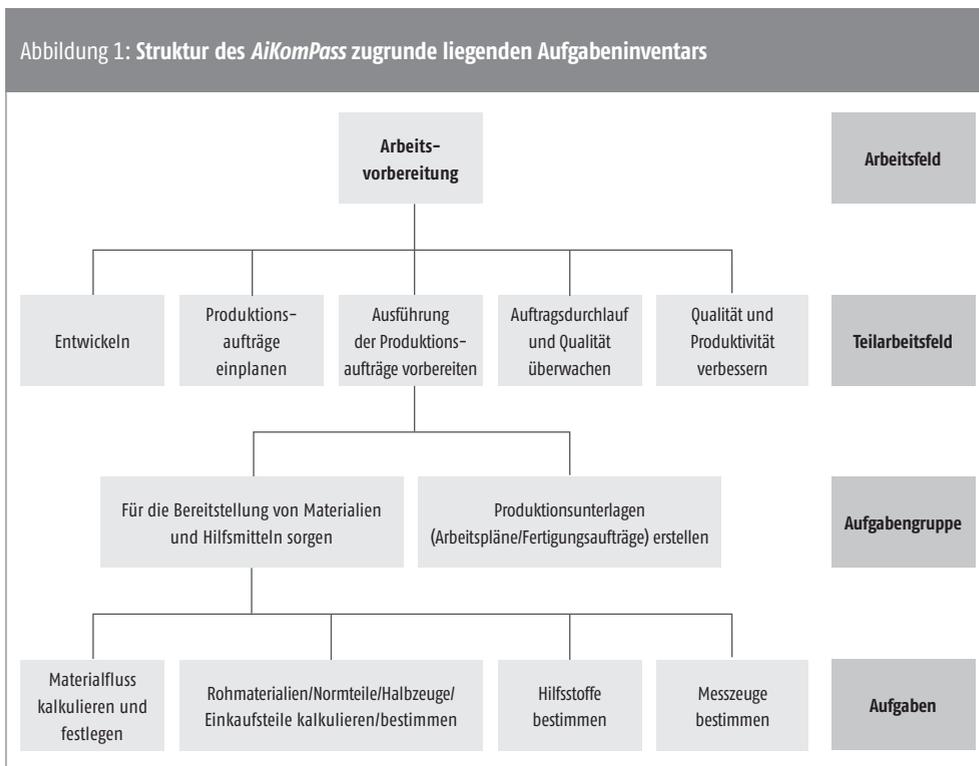
In den Workshops und Beiratssitzungen des Projekts haben sich Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Arbeitsagenturen und Industrie- und Handelskammern sowie der Wissenschaften im Bereich der Berufsbildung beteiligt. Auf Basis der qualitativen Befragung in sieben Betrieben und einer Arbeitsagentur wurde ein im Projektkonsortium allgemein akzeptiertes Konzept zur Sichtbarmachung von Kompetenzen entwickelt (vgl. FISCHER u. a. 2014). Dieses Konzept wurde in ein webbasiertes Instrument zur tätigkeitsbezogenen Selbsteinschätzung für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie übersetzt. Die Entwicklung eines entsprechenden Tools *AiKomPass* ist im Sinne partizipativer Technikentwicklung mit potenziellen Nutzern und Nutzerinnen geschehen.

2 Ein Instrument zur Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen

Das Instrument *AiKomPass* basiert auf einem strukturierten Aufgabeninventar (vgl. Abbildung 1), das die Arbeitsfelder Produktion, Instandhaltung und Arbeitsvorbereitung in der Metall- und Elektroindustrie weitgehend abdeckt und aus dem die Nutzer/-innen jeweils die Aufgaben auswählen, die sie selbst bewältigen können. Über die Auswahl von Arbeitsfeldern (z. B. „Arbeitsvorbereitung“), Teilarbeitsfeldern (z. B. „Ausführung der Produktionsaufträge vorbereiten“), Arbeitsgruppen (z. B. „Für die Bereitstellung von Materialien und Hilfsmitteln sorgen“) gelangen Nutzende zu Arbeitsaufgaben, die sie nach eigener Auskunft beherrschen (z. B. „Materialfluss kalkulieren und festlegen“, „Rohmaterialien/Normteile/Halbzeuge/Einkaufsteile kalkulieren/bestimmen“, „Hilfsstoffe bestimmen“ und „Messzeuge bestimmen“). Über dreihundert Aufgaben aus dem Bereich der Metall- und Elektroindustrie können auf diese Weise ausgewählt werden. Die Auswahl von Arbeitsaufgaben aus einer Datenbank erleichtert den Nutzern und Nutzerinnen die Darstellung ihrer Fähigkeiten (Kompetenzen), da sie nicht gezwungen werden, eigene Begriffe und Beschreibungen ihrer Arbeitstätigkeit zu entwickeln, sondern aus dem Angebot der Datenbank das für sie Zutreffende auswählen können (vgl. Abbildung 2). Im Unterschied zu freien Selbstbeschreibungen werden Kompetenzbeschreibungen auf diese Weise standardisiert und ggf. auch vergleichbar.

Das verwendete Aufgabeninventar ist empirisch validiert. Es basiert auf einer strukturierten Aufgabenliste für industrielle Produktionstätigkeiten (u. a. aus einem Projekt des Fraunhofer Instituts [IAO] Stuttgart, vgl. WITZGALL 2009) und wurde für die Anforderungen im Projekt *AiKo* weiterentwickelt und inhaltlich erweitert. Sollten jedoch aus Sicht der Nutzer und Nutzerinnen relevante Aufgaben fehlen, können diese in Freifeldern ergänzt werden. So entstehen individuelle Aufgabenprofile, die zum einen sehr detailliert Auskunft über Arbeitserfahrungen geben und zum anderen durch ihre Strukturierung und die Vollständigkeit des zugrunde liegenden Aufgabeninventars auch Kompetenzbündel abbilden.

Nutzende können derzeit angeben, ob sie die ausgewählten Aufgaben in der Vergangenheit durchgeführt haben oder aktuell durchführen. Sie können Auswertungen vornehmen, in denen z. B. prozentual berechnet wird, wie viele Aufgaben in einer Aufgabengruppe beherrscht werden.



In ersten Testläufen mit zukünftigen Anwendern und Anwenderinnen konnte gezeigt werden, dass die in *AiKomPass* hinterlegten Aufgaben einen hohen Wiedererkennungswert haben. Auch An- und Ungelernte sowie Personen, die die deutsche Sprache nicht vollständig beherrschen, können die Auswahl ausführen, wie Tests in sechs Unternehmen mit ca. 30 Beschäftigten bisher ergeben haben.

Eine wesentliche Neuentwicklung ist, dass über *AiKomPass* nicht nur die typischen Arbeitstätigkeiten erhoben werden, sondern auch Kompetenzen, die sich aus Aktivitäten aus dem Freizeitbereich sowie aus Tätigkeiten außerhalb der Metall- und Elektroindustrie ergeben (wie z. B. Computer- und Sprachkenntnisse). Da unsere Untersuchungen ergeben haben, dass wesentliche überfachliche Kompetenzen auch und gerade außerhalb der Arbeit, z. B. durch ehrenamtliches Engagement, Hobbys oder in der Familie, erworben werden, werden diese Bereiche auch durch das Tool abgedeckt bzw. abgefragt/dargestellt. Diese Tätigkeiten werden ebenfalls aufgabenbezogen erfasst.

Abbildung 2: Eingabemaske in *AiKomPass* – Kompetenzerfassung anhand von Arbeitsaufgaben



AiKomPass

[Startseite](#) [FAQ](#) [Impressum](#)



Allianz für Fachkräfte
Baden-Württemberg

| |
|----------------------------------|
| Einführung |
| Lebenslauf |
| Fachlicher Bereich M+E |
| Arbeitsfelder |
| Teilarbeitsfelder |
| Aufgaben(-gruppen) |
| Kontrolle |
| Übersicht |
| Fachlicher Bereich außerhalb M+E |
| Sprache/Computerkenntnisse |
| Freizeit |
| Ergebnis |
| Evaluation |

Kompetenzerfassung anhand von Arbeitsaufgaben

Die Aufgabenauswahl stellt den Kern von AiKomPass dar. Sie wählen dabei die Aufgaben aus, die Sie in Ihrem Arbeitsleben schon einmal erfolgreich bearbeitet haben und immer noch bearbeiten können.

Daraus entsteht ein Aufgabenprofil, aus dem beispielsweise Personalverantwortliche in Betrieben sich ein Bild Ihrer Kompetenzen machen können.

Zur Aufgabenauswahl gelangen Sie in vier Schritten (s. Abbildung):

1. Auswahl des Arbeitsfeldes
2. Auswahl von Teilarbeitsfeldern
3. Auswahl von Aufgabengruppen
4. Aufgabenauswahl

Arbeitsfeld

Teilarbeitsfeld

Aufgabengruppe

Aufgaben

Am Ende von jedem Auswahlschritt können Sie sich entscheiden, ob Sie weiter fortfahren oder noch mal zurückgehen wollen, um Ihre Auswahl zu verändern.

Zurück

Weiter

Die Verbindung zwischen der Eigendarstellung als Aufgabenprofil und den tatsächlich vorhandenen Kompetenzen wird jedoch nicht direkt durch das Tool geschaffen, sondern bedarf der Interpretation und Bewertung durch Experten und Expertinnen aus der Praxis (z. B. Personalverantwortliche, Betriebsräte und Fachvorgesetzte in Unternehmen) und/oder durch weitere Kompetenztests (vgl. Abbildung 3).

Der fachbezogenen und fachübergreifenden Kompetenzerfassung vorangestellt ist die Darstellung des Lebenslaufs einer nutzenden Person (vgl. Abbildung 4). Hier wird nach üblichen Merkmalen wie Schul- und Berufsbildung, Weiterbildung, Berufserfahrung, aber auch nach Sonderaufgaben, Ehrenämtern etc. gefragt. Es besteht die Möglichkeit, diesen Merkmalen Zeugnisse und Zertifikate zuzuordnen. Obwohl derartige Instrumente bereits existieren, sprachen zwei Gründe für die Aufnahme dieses Elements in *AiKomPass*:

- ▶ Die Erprobungen haben gezeigt, dass über die Erstellung eines Lebenslaufs Reflexionen in Gang gesetzt werden, durch die in der Vergangenheit erworbene Kompetenzen überhaupt erst wieder in Erinnerung gebracht werden.
- ▶ Nicht die künstliche Trennung, sondern gerade der Zusammenhang von formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen sollte als besonders aussagekräftig für die Fähigkeiten einer Person angesehen werden.

Abbildung 3: Bereiche der Kompetenzerfassung mit AiKomPass

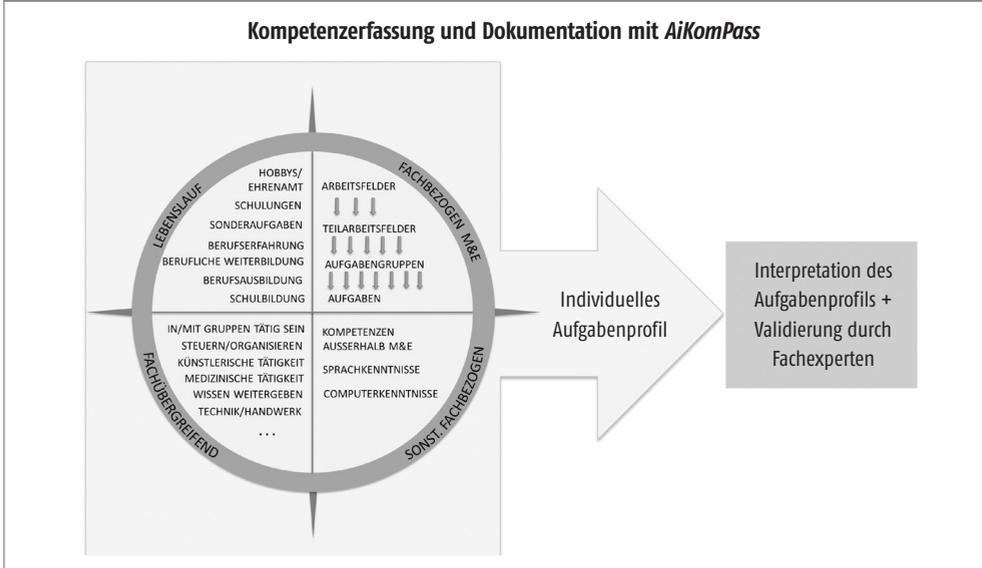
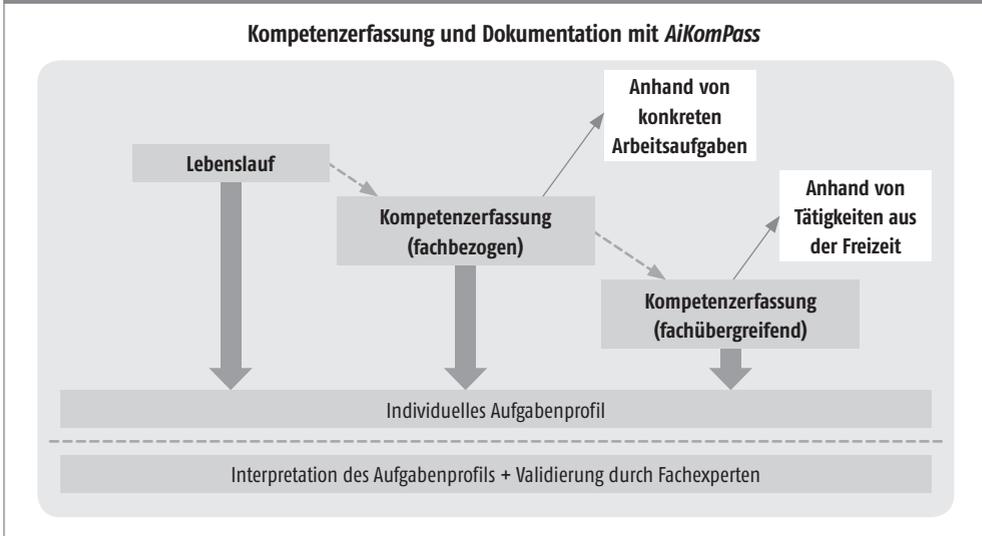


Abbildung 4: Schritte der Kompetenzerfassung mit AiKomPass



Das mithilfe von AiKomPass erstellte individuelle Aufgabenprofil gibt also Auskunft über das vollständige Kompetenzprofil (formale, non-formale und informelle Kompetenzen) einer Person – jedenfalls soweit dies von den Nutzenden gewünscht ist. AiKomPass ist im Internet für

jede Person kostenlos verfügbar. Die Daten werden nicht gespeichert und stehen allein den Nutzenden (zum Ausdruck) zur Verfügung.

3 Partizipative Entwicklung des Instruments *AiKomPass*

Die Entwicklung des webbasierten Tools *AiKomPass* erforderte zum einen die Konzeption der Aufgabensystematik sowie die Aufgabendarbietung und Aufgabenselektion und zum anderen die Konzeption der grafischen Oberfläche. In allen Phasen wurden gemäß dem partizipativen Ansatz Beteiligte – Experten und Expertinnen, Personalverantwortliche und Beschäftigte – in den Entwicklungsprozess eingebunden.

Auf Basis einer von uns ergänzten und überarbeiteten Aufgabenliste für industrielle Produktionstätigkeiten (u. a. aus WITZGALL 2009 sowie BAUER u. a. 2007) wurde ein Tabellendokument erstellt, in dem die Strukturierung von Arbeitsaufgaben auf vier Ebenen – (1) Arbeitsfelder, (2) Teilarbeitsfelder, (3) Aufgabengruppen und (4) Aufgaben – abgebildet wurde. Experten/Expertinnen und Personalverantwortliche konnten bereits vor der Toolentwicklung sowohl die strukturelle Aufbereitung hinsichtlich der vier Ebenen als auch die Vollständigkeit der einzelnen Ebenen kontrollieren. So konnten fehlende Aufgabengruppen und Aufgaben ergänzt, entfernt oder umbenannt werden. In mehreren Phasen wurde die Liste der Aufgaben in ein von allen Beteiligten bestätigtes und akzeptiertes Aufgabeninventar überführt.

Auch die beteiligten Experten und Expertinnen bewerteten die Zusammenstellung anhand von konkreten Arbeitsaufgaben für die Sichtbarmachung der von den Beschäftigten tatsächlich durchgeführten Tätigkeiten positiv.

Für die Konzeption des Instruments waren Erkenntnisse aus der Literatur- und Recherchearbeit, die Ergebnisse der Interviewstudie sowie die in den Expertenworkshops gesammelten Anforderungen maßgeblich. Gleichzeitig bestand der Anspruch, das Tool möglichst für die Zielgruppe der An- und Ungelernten sowie für qualifizierte Fachkräfte unterhalb der Leitungsebene zu entwickeln. Hieraus ergibt sich sowohl der Anspruch an die Verwendung einer einfachen Sprache als auch an eine einfache Gestaltung und Nutzung des Tools.

Die Toolentwicklung wurde in mehreren Schritten durchgeführt: Die ermittelten Anforderungen an das Tool wurden in mehreren Versionen schrittweise und unter Berücksichtigung der jeweils ausgelösten Kommentare und Kritiken berücksichtigt. In einem relativ frühen Entwicklungsstadium wurde das Tool im Rahmen eines Pretests mit Beschäftigten in den beteiligten Betrieben erprobt. Um eine direkte Rückmeldung erhalten zu können, wurden die Tests wissenschaftlich beobachtet und die Teilnehmenden interviewt. Bestätigt werden konnte die einfache, linear geführte Struktur durch das gesamte Instrument. Beobachtet wurde auch die in fast allen Fällen selbstständige Nutzung, wenngleich bei einigen Teilnehmenden aufgrund sprachlicher Defizite und fehlender IT-Kompetenz Schwierigkeiten festgestellt wurden. In einigen Fällen konnte das Tool zum damaligen Zeitpunkt nur unter direkter Begleitung und Betreuung genutzt werden. Dabei wurden diese Mitarbeitenden zum Teil von den In-

terviewenden betreut als auch von Arbeitskollegen und -kolleginnen, die aus fachlicher Sicht eine wesentlich bessere Unterstützung leisten konnten.

Die Pretests lieferten auch erste Hinweise über die Bearbeitungsdauer der Anwendung. Innerhalb einer Stunde konnten die wesentlichen Inhalte erfasst und bearbeitet werden. Hinzugefügt werden muss aber noch die Zeit, die im Vorfeld für die Zusammenstellung der vor allem für den Lebenslauf relevanten Daten aufgewendet werden muss.

Wesentliche Ergebnisse der Pretests waren vor allem die Ergänzung und Korrektur des Aufgabeninventars sowie die Gesamtbeurteilung der Erstversion des Tools. Eine Forderung bestand dabei sowohl in der Übersetzung in andere Sprachen als auch in der ergänzenden Verwendung betriebsspezifischer Termini. Zudem wurde festgehalten, dass das Tool für die selbstständige Nutzung weiterer Informationen und Hilfestellungen bedarf sowie sprachlich einfach zu verarbeiten sein sollte. Wichtig war den Testern und Testerinnen auch die anonyme Nutzung außerhalb des Betriebes.

Auf Grundlage der Erkenntnisse aus den Pretests wurde das Instrument weiterentwickelt und allen Beteiligten online zur Verfügung gestellt. Ergänzt wurde dabei das Tool um Funktionen für die Erfassung von Kommentaren, Anregungen und Kritik. Zudem konnten die Testpersonen an jeder Stelle zusätzliche Hinweise auf Fehler und Verbesserungsvorschläge hinterlassen. Wichtig war die Erfassung von fehlenden, vermeintlich falsch zugeordneten oder überflüssigen Aufgaben. Diese Informationen flossen sukzessive in die Weiterentwicklung ein, sodass die Anforderungsermittlung, die Implementation und Überprüfung mehrfach durchgeführt werden konnten. Die frühzeitige Bereitstellung des Tools im Internet ermöglichte so den fortlaufenden Test bis zum Projektende.

Funktionen und Inhalte von AiKomPass

Das Instrument AiKomPass ist im Internet für jeden frei verfügbar. Für die Nutzung ist eine Internetverbindung erforderlich; zudem sollte ein Browser aktueller Generation verwendet werden. Über „www.aikompass.de“ gelangen Interessierte auf die Informationsseiten rund um das Projekt *AiKo* und können von dort *AiKomPass* starten.

Der Nutzer oder die Nutzerin verwendet *AiKomPass* als Gast, d. h., das Anlegen eines Benutzerprofils mitsamt Benutzernamen und Kennwort ist nicht vorgesehen. Die im Instrument hinterlegten Daten sind nur während der Sitzung verfügbar und werden unmittelbar nach der Nutzung gelöscht. *AiKomPass* speichert somit keine persönlichen Daten. Die Nutzer/-innen werden durch die einzelnen Bereiche geführt und mit Hinweisen beim Ausfüllen unterstützt. Nach Beendigung der Eingaben speichert der Nutzer/die Nutzerin das Ergebnis in Form einer PDF-Datei auf dem eigenen Computer.

Bereiche des Instruments AiKomPass

Das im *AiKomPass* zu erstellende Profil besteht aus mehreren Bereichen, durch die die Nutzenden strukturiert geführt werden. Alternativ können die einzelnen Bereiche auch in belie-

biger Reihenfolge bearbeitet werden. Hierzu steht eine Navigation zur Verfügung und ermöglicht das beliebige Wechseln. In den einzelnen Bereichen stehen unterschiedliche Felder zur Verfügung, welche die Nutzer/-innen bei Bedarf bearbeiten können; auf Pflichtfelder wurde explizit verzichtet.

Lebenslauf

Im Bereich „Lebenslauf“ können persönliche Angaben (Name, Anschrift etc.) eingegeben werden, soweit die Nutzenden dies für das Profil als notwendig erachten. Zudem können Angaben zur Schul- und Berufsausbildung hinterlegt werden. *AiKomPass* erfasst auch einzelne Stationen des Arbeitslebens. So kann jeweils angegeben werden, in welchem Unternehmen welche Tätigkeit ausgeübt wurde. Im Abschnitt „Betriebliche Sonderaufgaben“ können z. B. Tätigkeiten als Ersthelfer/-in eingetragen werden. Weiterhin können Schulungen für berufliche Tätigkeiten erfasst werden, wie bspw. eine Maschinenschulung. Schließlich lassen sich auch Hobbys und Ehrenämter sowie Schulungen für ehrenamtliche Tätigkeiten (z. B. Feuerwehr) hinterlegen.

In allen Abschnitten des Lebenslaufs können Angaben zu Beginn und Ende der einzelnen Stationen oder Tätigkeiten eingetragen werden. Über die Reihenfolge der Angaben entscheiden die Nutzer/-innen selbst. Bei der Erstellung des Gesamtprofils wird die gewählte Reihenfolge beibehalten.

Zu jeder Angabe im Bereich Lebenslauf kann ein Häkchen „Zeugnis/Zwischenzeugnis vorhanden“ bzw. „Nachweis/Zertifikat vorhanden“ gesetzt und ein entsprechendes Dokument hochgeladen werden. Aus diesen Markierungen wird im Gesamtprofil eine Liste der Dokumente erstellt und im Kapitel „Anhang“ aufgeführt. Die Nutzer/-innen erhalten somit einen Überblick über die dem Gesamtprofil anzuhängenden Dokumente.

Fachliches Aufgabenprofil im Bereich Metall- und Elektroindustrie (M+E)

Die wichtigste Funktion des Instruments *AiKomPass* ist die Zusammenstellung von Arbeitsaufgaben aus dem Bereich der Metall- und Elektroindustrie, die die Person im Arbeitsleben schon einmal erfolgreich bearbeitet hat und/oder immer noch bearbeiten kann. Alle in *AiKomPass* zusammengestellten Arbeitsaufgaben sind Aufgabengruppen zugeordnet. Die Aufgabengruppen wiederum werden in Teilarbeitsfeldern zusammengefasst. Die Teilarbeitsfelder sind den drei Arbeitsfeldern Arbeitsvorbereitung, Produktion und Instandhaltung auf der obersten Hierarchieebene zugeordnet.

Der Nutzer/Die Nutzerin beginnt mit der Auswahl der relevanten Arbeitsfelder. Im zweiten Schritt erscheinen die entsprechenden Teilarbeitsfelder wie bspw. „Produktionsaufträge einplanen“ in der Arbeitsvorbereitung, „Fertigen“ in der Produktion oder „Wartung“ in der Instandhaltung.

Im dritten Schritt erscheinen nun die Aufgabengruppen der ausgewählten Teilarbeitsfelder. Nach der Auswahl der Aufgabengruppen können die Aufgaben ausgewählt werden, die durch die Auswahl auf den vorherigen Seiten gefiltert wurden.

Die nutzende Person setzt nun an jede Aufgabe ein Häkchen, wenn sie die Aufgabe schon einmal erfolgreich bearbeitet hat und auch heute noch beherrscht. Mit „Zurück“ kann man jederzeit weitere Aufgabengruppen/Teilarbeitsfelder/Arbeitsfelder hinzufügen und damit die Ausgabenansicht erweitern.

Anschließend werden alle ausgewählten Aufgaben in einer Übersicht zur Kontrolle dargestellt. Hier können Aufgaben wieder abgewählt werden, wenn sie versehentlich ausgewählt wurden. Zusätzlich können Aufgaben, die zur aktuellen Tätigkeit gehören, gesondert markiert werden. Diese werden dann in der Gesamtübersicht mit einem Sternchen versehen.

AiKomPass erfasst somit nicht, auf welchem Weg Tätigkeiten erlernt wurden, sondern nur, dass diese Tätigkeiten nach Einschätzung der Nutzenden erfolgreich beherrscht werden.

Nicht fachliches Aufgabenprofil außerhalb M+E

Berufserfahrungen außerhalb der Metall- und Elektroindustrie können in diesem Bereich zusammengestellt werden. Hier werden nicht nur die Tätigkeiten erfasst, sondern auch das Wissen und Können, das dabei erworben wurde.

Sprach- und Computerkenntnisse

Sprach- und Computerkenntnisse werden in einem gesonderten Bereich erfasst. Zu allen Sprachen kann angemerkt werden, ob es sich dabei um Grundkenntnisse, fortgeschrittene Kenntnisse oder um die Muttersprache bzw. ein muttersprachliches Niveau handelt.

Die Feststellung von Computerkenntnissen erfolgt anhand vorgegebener Aufgaben (z. B. „Software installieren“, „Homepage betreuen“). Es wird jeweils angegeben, ob Grundkenntnisse, fortgeschrittene Kenntnisse oder Expertenkenntnisse vorliegen.

Freizeit- und ehrenamtliche Aktivitäten

In diesem Bereich werden Aktivitäten ausgewählt, mit denen man sich außerhalb der Erwerbsarbeit beschäftigt bzw. schon einmal beschäftigt hat. Auch diese Aktivitäten sind aufgabenorientiert formuliert. Die dabei erworbenen Kompetenzen können z. B. im Rahmen einer Bewerbung von Bedeutung sein.

Jede angebotene Aktivität kann durch Markierung von „gelegentlich“, „öfter“ oder „regelmäßig“ ausgewählt werden. Alle Aktivitäten werden in thematischen Gruppen zusammengefasst: (a) sich um andere Menschen kümmern, (b) hauswirtschaftlich, landwirtschaftlich oder landschaftspflegerisch tätig sein, (c) Sport betreiben, (d) technisch/handwerklich tätig sein, (e) künstlerisch tätig sein, (f) in und mit Gruppen arbeiten, (g) Wissen vermitteln/weitergeben/prüfen, (h) im Bereich Sicherheit/Medizin tätig sein, (i) Aktivitäten organisieren und steuern, (j) mit Personen/Gruppen aus verschiedenen Kulturen tätig sein, (k) kaufmännisch tätig sein, (l) in Gemeinwesen/Politik tätig sein, (m) im Bereich Umwelt/Naturschutz tätig sein.

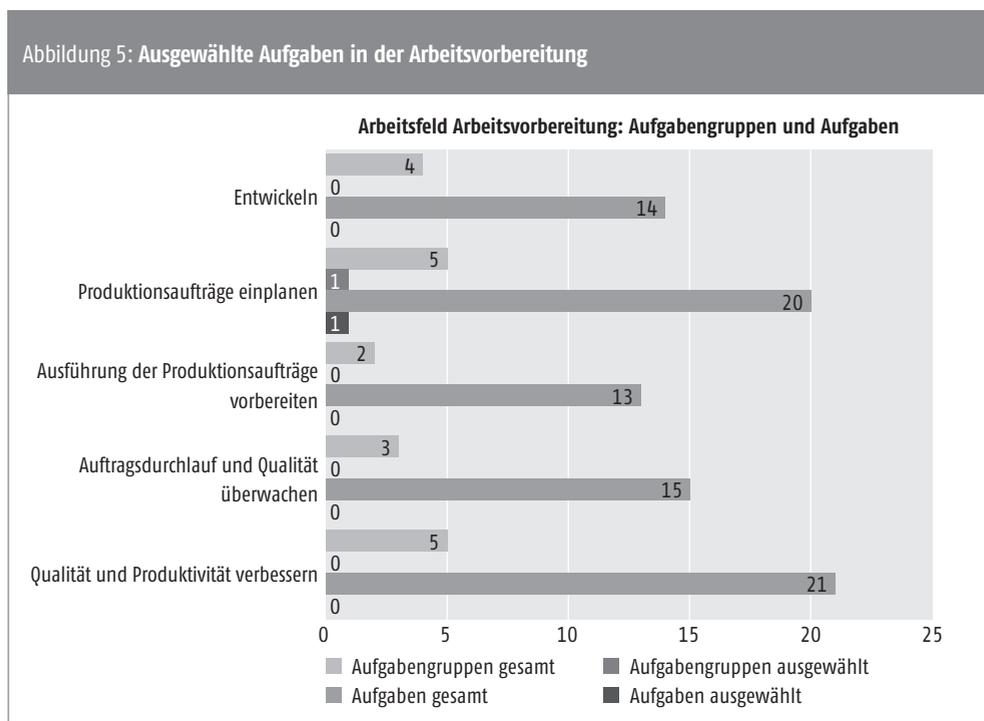
Alle im Bereich „Freizeit/Privatsphäre“ ausgewählten Aufgaben werden anschließend in einer Übersicht zur Kontrolle dargestellt. Hier kann wieder angegeben werden, wenn eine

Aktivität aktuell von Bedeutung ist. Diese Aufgaben erhalten dann in der Übersicht eine entsprechende Markierung.

Das Gesamtprofil

AiKomPass erstellt am Ende ein Gesamtprofil mit Angabe aller Bereiche, soweit diese bearbeitet wurden. Das Gesamtprofil kann somit individuell gestaltet werden, indem nur die relevanten Bereiche markiert werden. Zudem können aus den zusammengestellten Gesamtinformationen jeweils PDF-Dokumente mit unterschiedlichen Inhalten erstellt werden. Hierzu wird eine Selektion der bearbeiteten Bereiche angeboten. Nach dem Herunterladen des PDF-Dokuments können Nutzer/-innen die hinterlegten Daten auf dem Server wieder löschen.

Innerhalb des Gesamtprofils werden die Tätigkeiten aus dem fachlichen Bereich der M+E zusätzlich grafisch aufbereitet: In Relation zu den gesamten Aufgaben des jeweiligen Aufgabebereichs wird in einem Diagramm dargestellt, wie viele Aufgaben der/die Nutzende beherrscht (vgl. Abbildung 5).



Weiterentwicklung von AiKomPass

Die Weiterentwicklung von *AiKomPass* betrifft zum einen die Vollständigkeit sowie die Erweiterung des Aufgabeninventars mit Aufgaben aus anderen Bereichen und zum anderen die technische Erweiterung. Derzeit werden bspw. Tätigkeiten in den Bereichen der Lager-

logistik sowie der produktionsnahen Logistik aufbereitet. Die Erweiterung des Aufgabeninventars kann grundsätzlich auch durch die Beteiligung der Nutzenden erfolgen: Die Teilnehmer/-innen können auf fehlende, falsche oder überflüssige Aufgaben hinweisen und so zur Qualität des Aufgabeninventars beitragen.

Vonseiten der Betriebe wurden erweiterte grafische Ergebnisdarstellungen sowie Auswertungsmöglichkeiten angeregt. Hier gilt es zu überprüfen, welche Art von grafischen Darstellungen tatsächlich zu einer kompakteren Darstellung führen können. Mit den Auswertungsmöglichkeiten sind weitreichende Fragestellungen verbunden; so ist unter anderem zu klären, wie in diesem Fall die Daten gespeichert werden und wie die Schnittstelle zu der betrieblichen Softwareumgebung gestaltet werden kann.

4 Nutzung von *AiKomPass* für Geringqualifizierte

Bei der Entwicklung der *AiKomPass* zugrunde liegenden Datenbank für die fachbezogene Kompetenzerfassung wurden Aufgaben aus verschiedenen Quellen verwendet. Weiter oben wurde ein Aufgabeninventar (vgl. WITZGALL 2009) bereits genannt. Eine weitere wichtige Quelle waren zudem die in verschiedenen Projekten zur betrieblichen Weiterbildung der AgenturQ entwickelten Qualifikationsprofile. Bei diesen handelt es sich um empirisch in einzelnen Betrieben ermittelte Aufgabenlisten, die meist von den Inhabern dieser Profile in sogenannten Facharbeiter-Experten-Workshops erarbeitet wurden. Es handelt sich daher um Qualifikationsprofile, die sich der empirisch vorfindlichen Arbeitsteilung in einem Unternehmen verdanken. Beispiele sind Profile für Anlagenführer/-in, Einsteller/-in, Logistiker/-in, Fertigungsfachkraft, Gruppenführer/-in, Gruppenkoordinator/-in, Kaschierer/-in, Qualitätsfachkraft, Rundteilefertiger/-in oder Siebdrucker/-in (vgl. BAUER u. a. 2007, S. IV ff.).

Solche Profile haben sich auf der Ebene der An- und Ungelernten in den letzten Jahren unterhalb der Berufsebene entwickelt. Nicht selten entstanden sie quasi naturwüchsig, d. h. durch Anreicherung von Arbeitsaufgaben bei einzelnen Personen, die die benötigten Kompetenzen durch „Learning on the Job“ selbst entwickelten. In der Breite führte dies zu einer in den letzten Jahren gestiegenen Anforderung an die Qualifikation von An- und Ungelernten (vgl. WEBER/KRETSCHMER 2012). Beachtung durch die Personalabteilung fanden diese Profile häufig erst dann, wenn ein Wechsel des Inhabers/der Inhaberin eines solcherart angereicherten Arbeitsplatzes anstand. Denn anders, als man es bei An- und Ungelernten gewohnt war, ließen sich die für diese Profile notwendigen Qualifikationen nicht durch einfaches Anlernen in kurzer Zeit herbeiführen; dazu hatten sich einfach zu viele Aufgaben angesammelt, deren Beherrschung die Erfahrung vieler Jahre Arbeit verlangt. Es mussten daher neue Weiterbildungsmaßnahmen konzipiert werden. Im Laufe von über zehn Jahren wurden in Projekten allein der AgenturQ in Stuttgart 58 solcher Profile in Baden-Württemberg entwickelt, und allein im letzten Projekt (AGENTURQ 2013) wurden über 1.000 An- und Ungelernte aus 19 Betrieben qualifiziert.

In diesen Projekten¹ wurde ein Ansatz weitergeführt, der in der beruflichen Bildung seit vielen Jahren mit Erfolg praktiziert wird: Die Rede ist von einer Analyse und Beschreibung existierender Berufsarbeit durch ein Set von zehn bis zwanzig Aufgaben. Begonnen wurde damit im großen Stil in einem Modellversuch bei dem Unternehmen Volkswagen. Damals ging es darum, die Menge an Berufsbildern, in denen ausgebildet wurde, auf eine kleine Anzahl von Kernberufen zu reduzieren (vgl. RAUNER 2001). Zum Einsatz kam damals die Methode der Facharbeiter-Experten-Workshops (vgl. BREMER/RAUNER/RÖBEN 2001), in denen die Betroffenen selbst eine Liste von zehn bis fünfzehn Aufgaben erarbeiteten, die sie für charakteristisch für ihre Arbeit hielten. Diese Form der Experten-Workshops hat sich zu einem vielfach angewandten Instrument der berufswissenschaftlichen Forschung entwickelt (vgl. BECKER/SPÖTTL 2006; RÖBEN 2005) und wurde mit großem Erfolg auch in der betrieblichen Weiterbildung eingesetzt. Für die Entwicklung von Qualifikationsprofilen unterhalb der Facharbeiterebene wurden in mehreren Projekten Aufgabenlisten für Qualifikationsprofile zusammengestellt, die als Zielgröße für betriebliche Weiterbildung verwendet wurden. Die Profile mit ausführlichen Beschreibungen wurden publiziert (vgl. BAUER u. a. 2007; KORING/STROOT/RÖBEN 2009), für die Entwicklung von *AiKomPass* genutzt und können auch noch für die Weiterentwicklung des Tools Verwendung finden.

Die in den genannten Projekten entwickelten Weiterbildungsprofile sind allerdings betriebspezifisch. Dies bedeutet, dass in unterschiedlichen Unternehmen entwickelte Profile identisch sein können, aber unterschiedliche Titel bekommen haben. Anders als auf der Ebene von Berufen existiert hier keine weitgehende Normierung: Der Beruf des Industriemechanikers/der Industriemechanikerin beispielsweise stellt ein Qualifikationsbündel dar, mit dem Anforderungen von Arbeitsplätzen in so unterschiedlichen Abteilungen wie der Arbeitsvorbereitung, der Produktion, der Instandhaltung, der Kundenberatung und der Qualitätskontrolle bewältigt werden können. Gerade das ist die Leistung des Berufskonzepts, dass relativ unabhängig von der betrieblichen Arbeitsteilung und von branchenspezifischen Anforderungen ein Qualifikationsprofil zur Verfügung gestellt wird, über das sich Personalentscheidende schnell einigen und dessen Passung in Bezug auf die zu besetzende Position relativ gut erkannt werden kann. Unterhalb des durch den Beruf definierten Qualitätsniveaus gibt es keine landesweit einheitlichen Profile. Was im Betrieb A gemeint ist, wenn man vom Profil des „Einstellers“ spricht, kann im Betrieb B unter dem Namen „Maschinen- und Anlagenführer“ geführt werden. Auch die in den Profilen auftauchenden Aufgaben folgen noch keiner einheitlichen Nomenklatur.

Die Logik von *AiKomPass*, d. h., die Systematisierung der im Tool hinterlegten Aufgaben, geht von einer allgemeinen Struktur der Arbeitsteilung in industriellen Betrieben aus und ist nicht auf einen besonderen Betrieb gemünzt. Auf der obersten Ebene des Tools, den sogenannten Arbeitsfeldern, finden sich drei typische Organisationseinheiten eines Industriebetriebes wieder: Arbeitsvorbereitung, Produktion und Instandhaltung. Hier handelt es sich um Abteilungen, die in vielen Industriebetrieben mehr oder weniger ausgeprägt vorzufinden

1 Die Projekte hießen *WAP*, *WAP II* und *GRIW* und sind auf den Internetseiten der AgenturQ dokumentiert: www.wap.agenturq.de und www.griw.de/ (Zugriff: 20.01.2016).

sind. Auch wenn in den letzten Jahren z. B. die Instandhaltung als eigenständige Abteilung teilweise fremdvergeben oder in die Produktion integriert wurde oder in Konzepten der teilautonomen Gruppenarbeit Arbeitsvorbereitung, Produktion und Instandhaltung dezentral zusammengefasst wurden (vgl. FISCHER 1995), sind diese Aufgabenbereiche als solche vermutlich allen Beschäftigten in der M+E bekannt.

Die Aufgaben aus den bereits genannten Weiterbildungsprofilen wurden zum Teil in diese Systematik von *AiKomPass* übernommen. Dass dabei die zu einem Profil gehörenden Aufgaben ihres Zusammenhangs beraubt wurden, musste zunächst in Kauf genommen werden. Gerade weil die Weiterbildungsprofile so betriebsspezifisch sind, machen sie in einem Tool, das landesweit oder sogar bundesweit verwendet werden soll, erst einmal keinen Sinn. Die in diesen Profilen vorkommenden Aufgaben wurden hingegen in die Datenbank integriert, soweit die Aufgaben integrierbar waren. Bestätigt wurde die Sinnhaftigkeit dieses Vorgehens bei der Prüfung des Tools durch potenzielle Nutzer/-innen.

Im Folgenden sollen diese Überlegungen konkretisiert werden. In den genannten Projekten der AgenturQ wurden beispielsweise folgende Profile durch Aufgaben untersetzt und ausdifferenziert:

- 1) Anlagenführer/-in,
- 2) Einsteller/-in,
- 3) Logistiker/-in,
- 4) Fertigungsfachkraft,
- 5) Gruppenführer/-in,
- 6) Gruppenkoordinator/-in,
- 7) Kaschierer/-in,
- 8) Qualitätsfachkraft,
- 9) Rundteilefertiger/-in,
- 10) Siebdrucker/-in (BAUER u. a. 2007, S. IV ff.),
- 11) Fachkraft (FK) Umschmelztechnik,
- 12) Maschinen- und Anlagenführer/-in,
- 13) Fertigungs-FK Rohrheizkörper,
- 14) Qualitäts-FK Rohrfertigung,
- 15) Qualitäts-FK Drucktechnik,
- 16) Fertigungs-FK Dickschicht,
- 17) Qualitätssicherungs-FK Strahlungsheizkörper,
- 18) Linienlogistiker/-in,
- 19) FK Galvanik und Lackierung,
- 20) FK Drehen, Fräsen,
- 21) FK Tubenmontage,
- 22) FK Handbestückung,
- 23) FK Sensorik und Prüfplätze (KORING/STROOT/RÖBEN 2009, S. IV ff.).

Dies sind Profile, die z. T. nur in einem Betrieb des Projektes vorkamen, wie z. B. die Fachkraft Tubenmontage (21), z. T. aber auch unter demselben Namen in unterschiedlicher Ausprägung, wie z. B. die verschiedenen Fertigungsfachkräfte (4, 11, 19–23), in deren Profil natürlich die Besonderheiten der jeweiligen Fertigung eingingen. Daneben gibt es Profile, die trotz unterschiedlicher Namen große Gemeinsamkeiten aufweisen, wie z. B. die verschiedenen Qualitätssicherungsfachkräfte (8, 14, 15, 17). Diese hatten in unterschiedlichen Bereichen (z. B. der Herstellung von Strahlungsheizkörpern, Thermostaten usw.) doch immer wieder mit denselben Instrumenten des jeweiligen Qualitätsmanagementsystems (z. B. Six Sigma) zu tun, wie z. B. dem Führen von Regelkarten.

Jedes dieser Weiterbildungsprofile ist mit zehn bis fünfzehn Aufgaben untersetzt, die die betreffende Person beherrscht. Eine naheliegende Weiterentwicklung von *AiKomPass* kann nun darin bestehen, den im Tool hinterlegten Aufgaben wieder Profile zuzuordnen. Die Schwierigkeit besteht dabei darin, dass die Profile nicht normiert sind und außerhalb des Unternehmens, in dem sie erhoben wurden, entweder vom Namen her nicht bekannt sind oder auch tatsächlich im Unternehmen nicht existieren. Die Profile aus den Weiterbildungsprojekten benötigten seinerzeit eine solche Normierung nicht, weil sie innerhalb des Unternehmens, in dem sie erhoben wurden, für die Weiterbildung verwendet wurden. Durch diese Projekte wurden nun aber solche Profile aus sehr unterschiedlichen Unternehmen erhoben und stehen damit für die weitere Verwendung zur Verfügung. Eine Möglichkeit wäre es, Profile zu identifizieren, die das größte Potenzial für eine landes- oder bundesweite Verwendung haben, und diese dann im Tool zu hinterlegen.

Eine weitere Möglichkeit wäre, in *AiKomPass* Zusatzinformationen zu den Aufgaben zu hinterlegen, die das individuelle Aufgabenprofil aussagekräftiger machen. Wenn man sich die Aufgaben in den Weiterbildungsprofilen genauer anschaut, dann tauchen beispielsweise immer wieder folgende betriebliche Kontexte auf:

- I. Aufgaben, die materialbezogen sind, d. h. mit der Organisation, Bereitstellung und Überprüfung des Materials zu tun haben;
- II. Aufgaben, die maschinenbezogen sind, also mit dem Rüsten, der Bedienung, Kontrolle, Wartung und ggf. auch der einfachen Reparatur von Maschinen zu tun haben;
- III. Aufgaben, die auftragsbezogen sind, d. h. mit der Planung, Vorbereitung, Überwachung, Kontrolle und Rückmeldung von Aufträgen zu tun haben;
- IV. Aufgaben, die auf den Produktionsprozess bezogen sind, d. h. mit der Qualität der Produktion (Fehlerkarten), den Produktionsdaten etc. zu tun haben;
- V. Aufgaben, die personalbezogen sind, also mit der Arbeitseinteilung, den Arbeitseinsätzen etc. zu tun haben;
- VI. Aufgaben, die bezogen sind auf die Arbeitssicherheit und den Umweltschutz.

Dadurch sind Klassifizierungsmerkmale gegeben, die es erleichtern, Aufgaben kontextbezogen zu beschreiben und damit Unterscheidungsmerkmale zu generieren. Die o. g. Profile werden durch unterschiedliche Ausprägungsgrade der einzelnen Kategorien bestimmt. So gibt es

z. B. Profile mit eindeutigen Schwerpunkten wie den/die Maschinen- und Anlagenführer/-in (II), FK Umschmelztechnik (I), Qualitätsfachkraft (IV), Gruppenführer/-in (V), andere lassen sich durch zwei Kategorien schon relativ gut charakterisieren, wie z. B. das Profil des/der Einstellers/Einstellerin (II, V).

Eine einfache Abfrage würde genügen, das von einer Person erstellte individuelle Profil mit den in *AiKomPass* hinterlegten Weiterbildungsprofilen abzugleichen, wenn die Profile ebenfalls aufgabenorientiert im Tool dokumentiert wären. Dies soll am Beispiel des/der „Gruppenführers/Gruppenführerin“ dargestellt werden, das bereits ein relativ breites Profil darstellt, da es sich um eine Führungskraft auf unterster Ebene handelt.

Die Arbeitsaufgaben des/der Gruppenführers/Gruppenführerin sind:

1. Überwachen von Produktionsprozessen,
2. Einrichten/Rüsten von Maschinen und Produktionsanlagen,
3. Herstellen der Betriebsbereitschaft von Maschinen und Anlagen,
4. Durchführen qualitätssichernder Maßnahmen,
5. Koordinieren des Personaleinsatzes,
6. Einhalten und Überwachen von Sicherheits- und Umweltschutzvorgaben,
7. Planen und Durchführen von Arbeitsabläufen im unmittelbaren Produktionsbereich,
8. Optimieren von Produktionsprozessen,
9. Führen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin beispielsweise bereits fünf von diesen neun Aufgaben (hier nur die Titel) beherrscht und in seinem individuellen Profil angegeben hat, dann wäre diese Person für eine Arbeitsstelle des Gruppenführers interessant. In der Folge wäre dann zu überlegen, was nötig wäre, damit sie die fehlenden Aufgaben erlernen kann. In den genannten Projekten wurden nicht nur Profile erstellt, sondern auch Lernwege für die Beschäftigten entwickelt. Zu allen Arbeitsaufgaben wurden Arbeits- und Lernprojekte erarbeitet und dokumentiert, deren Bearbeitung in relativ kurzer Zeit sicherstellt, dass die Lernenden die Breite eines Profils erreichen.

Dies alles bedeutet: In die Entwicklung von *AiKomPass* sind Arbeitsaufgaben aus über 50 Weiterbildungsprofilen für Geringqualifizierte eingeflossen, allerdings nicht vollständig und nicht als Weiterbildungsprofil hinterlegt. Wenn es jedoch gelänge, diese Weiterbildungsprofile systematisch in *AiKomPass* zu hinterlegen, dann könnte bei jedem individuellen, mittels *AiKomPass* erstellten Kompetenzprofil die Äquivalenz zu den bestehenden Weiterbildungsprofilen geprüft werden. Mit dieser Äquivalenzprüfung würde nicht nur eine Kompetenzdiagnose für die nutzende Person erstellt. Gleichzeitig würde aufgezeigt, welche Aufgaben und entsprechend welche Kompetenzen und entsprechend welche Lernprozesse/Lernergebnisse einer Person noch fehlen, um ein vollständiges Weiterbildungsprofil attestiert zu bekommen. Auf diese Weise ist *AiKomPass* Grundlage für die Weiterbildungsplanung für Geringqualifizierte, und zwar konkret bezogen auf existente und erprobte Lernwege zu bestehenden Weiterbildungsprofilen.

5 Mögliche Nutzung von *AiKomPass* in einem Validierungsverfahren

Es existieren in Deutschland bereits Verfahren, mit deren Hilfe die Äquivalenz von anderen Ausbildungswegen gegenüber einer Berufsausbildung auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) festgestellt werden kann. Diese Verfahren haben aber eher den Charakter von Ausnahmeregelungen: Dies ist zum einen die sogenannte Externenprüfung, die für den Zugang zur Facharbeiterprüfung die eineinhalbfache Zeitdauer an einschlägiger Arbeitserfahrung im Vergleich zu einer regulären Berufsausbildung voraussetzt, und zum anderen seit 2012 das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), bei dem durch eine Gleichwertigkeitsfeststellung ausländische Berufsabschlüsse teilweise oder ganz auf eine deutsche Berufsqualifikation angerechnet werden. Bei beiden Verfahren werden mangelnde Qualitätsstandards kritisiert (zur Kritik an der Externenprüfung vgl. GUTSCHOW/SCHREIBER 2012, S. 55).

Ein darüber hinausgehendes formelles Validierungsverfahren in Deutschland erforderte neue gesetzliche Regelungen, auf deren Basis die Äquivalenz von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen mit formalen Berufsabschlüssen festgestellt werden könnte. Diese Äquivalenzfeststellung kann vermutlich nicht allein in der Selbsteinschätzung von anerkenungssuchenden Personen liegen.

Das im Projekt *AiKo* entwickelte Tool *AiKomPass* ist jedoch im Hinblick auf gegenwärtige und künftige Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen anschlussfähig:

AiKomPass kann zur Vereinheitlichung und Vereinfachung der Kompetenzerhebung im Rahmen der Zulassung zur Externenprüfung sowie des BQFG beitragen bzw. genutzt werden. Vor allem durch die Tätigkeits- bzw. Aufgabenorientierung des Instruments ist das Ergebnis der Kompetenzerfassung durch *AiKomPass* anschlussfähig an Ausbildungsordnungen und Berufsbilder, die somit zur Bewertung der Kompetenzen herangezogen werden können. Dies gilt sowohl für den Vergleich der Inhalte hinsichtlich einer Verkürzung von Ausbildungszeiten als auch für die Leistungsbeurteilung hinsichtlich der Anerkennung von Prüfungs(teil)leistungen oder für angemessene Fortbildungsangebote. Und dies gilt umso eher, je mehr moderne Ausbildungsordnungen selbst aufgabenorientiert strukturiert und beschrieben sind.

Das Tool ist außerdem leicht zu handhaben und kann von sehr unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sowie Arbeitssuchenden selbstständig genutzt werden. Experten und Expertinnen können das Tool gleichermaßen für die Erstellung (Abbildung) von Berufs-, Arbeits- oder Weiterbildungsprofilen nutzen. Das Aufgabeninventar, das *AiKomPass* zugrunde liegt und das auch für weitere Branchen und Aufgabenfelder erweitert werden kann, bildet einen Vergleichsmaßstab für die Erfassung und Dokumentation der Kompetenzen einer Person ebenso wie für die Validierung in Bezug auf berufliche Qualifikationen. So könnten die *AiKomPass*-Profile z. B. in einem Beratungsprozess eingesetzt werden, um die bisher erworbenen Kompetenzen (Wissen und Können) eines Bewerbers/einer Bewerberin mit den Anforde-

rungen eines Arbeitsplatzes, einer Ausbildung nach BBiG/HWO oder anderen Qualifikationen zu vergleichen und passende Vorschläge zur Weiterentwicklung der Kompetenzen anhand der im Profil noch fehlenden Aufgaben zu machen.

6 Fazit und Ausblick

Ein Aufgabeninventar für spezifische Berufsfelder, wie im Projekt *AiKo* entwickelt und in ein webbasiertes Instrument umgesetzt, erleichtert und standardisiert die Selbsteinschätzung von anerkennungswilligen Personen und macht deren (subjektiv ermitteltes) Kompetenzprofil sichtbar. Die Untersuchungen haben ergeben, dass auch An- und Ungelernte solch eine Selbsteinschätzung anhand von vorgegebenen Arbeitsaufgaben vornehmen können – im Unterschied zu Selbsteinschätzungen anhand wissenschaftlicher oder firmenspezifischer Kompetenzbeschreibungen, deren Formulierungen die Betroffenen häufig nicht verstehen. Die Nutzbarkeit eines Aufgabeninventars beruht jedoch auf dessen Vollständigkeit und auf einem für die Nutzenden geeigneten Abstraktionsniveau der zur Verfügung gestellten Aufgabenbeschreibungen. Hier existiert noch Prüf- und ggf. Weiterentwicklungsbedarf. Dennoch findet schon jetzt aufgrund der Wahrnehmung der Aufgabenprofile durch Vorgesetzte oder Personalverantwortliche, z. B. im Rahmen von Mitarbeitergesprächen oder Qualifizierungsplanung, eine betriebsinterne Anerkennung von Kompetenzen statt.

Bisher können mit *AiKomPass* individuelle Aufgabenprofile in den Arbeitsfeldern Arbeitsvorbereitung, Produktion und Instandhaltung in der Metall- und Elektroindustrie sowie im Bereich von Freizeit und Ehrenamt erstellt werden, um damit Wissen und Können einer Person sichtbar bzw. nachvollziehbar zu machen und zu dokumentieren. Mit dem im Projekt bisher angewandten Verfahren der Experten-Workshops kann das Aufgabeninventar aber problemlos um weitere Arbeitsfelder erweitert werden (so existieren bspw. zu Logistik und zu kaufmännischen Berufen bereits Anknüpfungspunkte).

Bei der Entwicklung des Aufgabeninventars wurden auch Weiterbildungsprofile aus den Projekten *WAP* und *GriW* der AgenturQ (vgl. KÖRING u. a. 2009; BAUER u. a. 2007; AGENTURQ 2013) sowie Ausbildungsordnungen der industriellen Metall- und Elektroberufe einbezogen. Es sollte also möglich sein, Berufsprofile oder Qualifizierungsanforderungen mittels Aufgabenauswahl in *AiKomPass* abzubilden. Dies bedarf jedoch noch weiterer Aufgabenanalysen der hinzukommenden Berufe bzw. Weiterbildungsprofile und einer Weiterentwicklung des *AiKomPass*-Tools. Die aufgabenorientierte Erfassung von Wissen und Können (Kompetenzen) einer Person und die Darstellung als ihr individuelles Kompetenzprofil ermöglichen eine anschauliche Abbildung dessen, was jemand kann bzw. in der Lage ist zu tun. Für ein Validierungsverfahren muss die mit *AiKomPass* erstellte Selbstbewertung noch um eine Fremdbewertung ergänzt werden (Fachgespräch mit Experten und Expertinnen, Bestätigung durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz, Prüfung, Kompetenztest). Das Tool sollte weiterhin in ein Beratungsangebot, beispielsweise zur Vorbereitung auf die Externenprüfung, eingebettet sein.

Durch die Nutzung von *AiKomPass* können dabei sowohl Auskünfte über den bisherigen Leistungsstand einer Person gewonnen als auch Hinweise zu ihrer Weiterbildung/Weiterqualifizierung zusammengestellt werden. Eine weitere Option des *AiKomPass*-Tools wäre die Weiterentwicklung des Aufgabeninventars um Bewertungskriterien für die Arbeitsaufgaben, z. B. hinsichtlich Komplexität und Schwierigkeitsgrad.

Das im Projekt *AiKo* entwickelte Instrument *AiKomPass* kann für die Anerkennung von Kompetenzen sinnvoll eingesetzt werden. Die einheitliche arbeitsnahe und aufgabenbezogene Darstellung vereinheitlicht das Erhebungsverfahren und ermöglicht einen Vergleich mit Berufsbildern oder Qualifizierungsangeboten (Aus- und Weiterbildung). Dadurch wird sowohl die Beratung hinsichtlich beruflicher Weiterentwicklung erleichtert als auch die Motivation der interessierten Personen gestärkt, die aus dem erstellten Profil erkennen, welche Aufgaben sie schon erledigen können und für welche Aufgaben sie sich noch weiterqualifizieren müssen.

Literatur

- AGENTURQ (Hrsg.): Gestaltung der strukturellen und personellen Rahmenbedingungen zur Implementierung innovativer arbeitsgebundener Weiterbildungskonzepte (GRiW). Stuttgart 2013 – URL: <http://www.agenturq.de/news/meldung.html?id=628> (Zugriff: 05.02.2016)
- BAUER, Waldemar u. a.: Abschlussbericht Projekt Weiterbildung im Prozess der Arbeit für Fachkräfte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (WAP). AgenturQ. Stuttgart 2007 – URL: <http://www.wap.agenturq.de/news/meldung.html?id=167> (Zugriff: 05.02.2016)
- BECKER, Matthias; SPÖTTL, Georg: Berufswissenschaftliche Forschung und deren empirische Relevanz für die Curriculumentwicklung. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (2006) 11 – URL: http://www.bwpat.de/ausgabe11/becker_spoettl_bwpat11.shtml (Zugriff: 02.02.2016)
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung: Pressemitteilung 153/2015: Chancen für Menschen ohne Berufsabschluss (2015) – URL: <https://www.bmbf.de/de/chancen-fuer-menschen-ohne-berufsabschluss-1941.html> (Zugriff: 05.02.2016)
- BREMER, Rainer; RAUNER, Felix; RÖBEN, Peter: Experten-Facharbeiter-Workshop als Instrument der berufswissenschaftlichen Qualifikationsforschung. In: Friedhelm EICKER; A. Willi PETERSEN (Hrsg.): „Mensch-Maschine-Interaktion“. Arbeit und Lernen in rechnergestützten Arbeitssystemen in Industrie, Handwerk und Dienstleistung. Baden-Baden 2001, S. 211–224
- DQR – Deutscher Qualifikationsrahmen (2013) – URL: <http://www.dqr.de> (Zugriff: 20.01.2016)
- EUROPÄISCHER RAT: Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012) – URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> (Zugriff: 01.12.2014)

- FISCHER, Martin: Technikverständnis von Facharbeitern im Spannungsfeld von beruflicher Bildung und Arbeitserfahrung. Untersucht anhand einer Erprobung rechnergestützter Arbeitsplanungs- und -steuerungssysteme. Bremen 1995
- FISCHER, Martin u. a.: Informelles Lernen und dessen Anerkennung aus der Lernendenperspektive – Ergebnisse eines Projekts zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Baden-Württemberg. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe (2014) 26, S. 1–21 – URL: http://www.bwpat.de/ausgabe26/fischer_etal_bwpat26.pdf (Zugriff: 11.12.2014)
- GUTSCHOW, Katrin; SCHREIBER, Daniel: Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung. Abschlussbericht. Bonn 2012 – URL: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_43301.pdf (Zugriff: 08.12.2014)
- KORING, Claudia; STROOT, Irene; RÖBEN, Peter: Abschlussbericht Projekt Weiterbildung im Prozess der Arbeit für an- und ungelernete Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (WAP II). AgenturQ. Stuttgart 2009 – URL: <http://www.wap.agenturq.de/news/meldung.html?id=508> (Zugriff: 05.02.2016)
- RAUNER, Felix: Offene dynamische Beruflichkeit. Zur Überwindung einer fragmentierten industriellen Berufstradition. In: Axel BOLDER, Walter R. HEINZ, Günter KUTSCHA (Hrsg.): Deregulierung der Arbeit – Pluralisierung der Bildung? Wiesbaden 2001, S. 183–203
- RÖBEN, Peter: Berufswissenschaftliche Aufgabenanalyse. In: Felix RAUNER (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2005, S. 606–611
- SÜDWESTPRESSE: Neuer BA-Chef will Ungelernte ausbilden. 2014 (vom 28.08.2014) – URL: <http://www.swp.de/ulm/nachrichten/wirtschaft/Neuer-BA-Chef-will-Ungelernte-ausbilden;art4325,2766889> (Zugriff: 05.02.2016)
- WEBER, Beatrix; KRETSCHMER, Susanne: Perspektiven beruflicher Weiterbildung für Geringqualifizierte. In: Wirtschaft und Beruf, 64 (2012) 09–10, S. 39–44
- WITZGALL, Elmar: Kompetenzmanagement in der industriellen Produktion. Das Tool „CM ProWork“. Renningen 2009

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

FISCHER, Martin; RÖBEN, Peter; SANDAL, Cüneyt: Erfassung
informell erworbener Kompetenzen und
Weiterbildungsplanung für Geringqualifizierte auf Basis
von AiKomPass.

In: MATTHES, Britta; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Berufsbildung für
Geringqualifizierte – Barrieren und Erträge. Bonn 2017, S. 111-130



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite: <https://www.bibb.de/cc-lizenz>