

# Anforderungen an die Erarbeitung von Kompetenzprofilen bei älteren Arbeitslosen – Nutzen und Ertrag für Betriebe

Dr. Uwe Elsholz/ Mario Gottwald  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH  
Obere Turnstr. 8  
90429 Nürnberg

Experten-Workshop „Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf“ der AGBFN am 05./06. November 2007 in Nürnberg



**Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung**

# Gliederung

- Verortung des Verfahrens „KomPakt50“
- Zielsetzungen und Entwicklungsprozess
- Instrumente/ Prozessablauf
- Nutzen des Verfahrens und weitere Perspektiven

# Kompetenzanalysen zwischen Anforderungs- und Entwicklungsorientierung

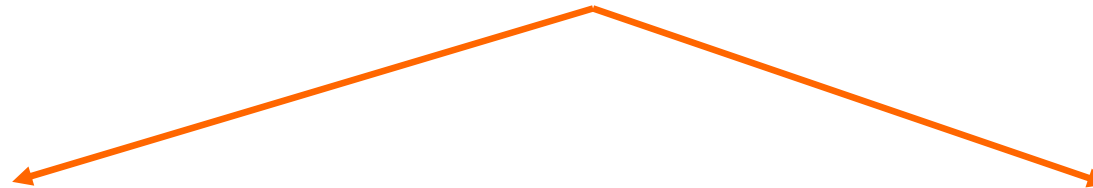


	Arbeits- und Individuum	
	anforderungsorientierte Verfahren	entwicklungsorientierte Verfahren
<b>Zentrale Zielsetzung</b>	Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungsplanung durch Soll-Ist-Vergleich	Standortbestimmung des Individuums zur Berufs- und/oder Weiterbildungsplanung
<b>Ausgangspunkt des Verfahrens</b>	Tätigkeitsbeschreibungen, Arbeitsplatzanalysen	Subjektive Kompetenzeinschätzung
<b>Zentrale Methode</b>	Fremdeinschätzung	Selbsteinschätzung
<b>Ergebnis des Verfahrens</b>	Beschreibung der Kompetenzen, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben bzw. der Tätigkeit notwendig sind	Einschätzung der individuellen Kompetenzbestände/ Kompetenzbilanz

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Gillen 2006, S. 113

# Zielsetzungen KomPakt50

## *Erfassung und Analyse überfachlicher Kompetenzen von älteren Arbeitslosen*



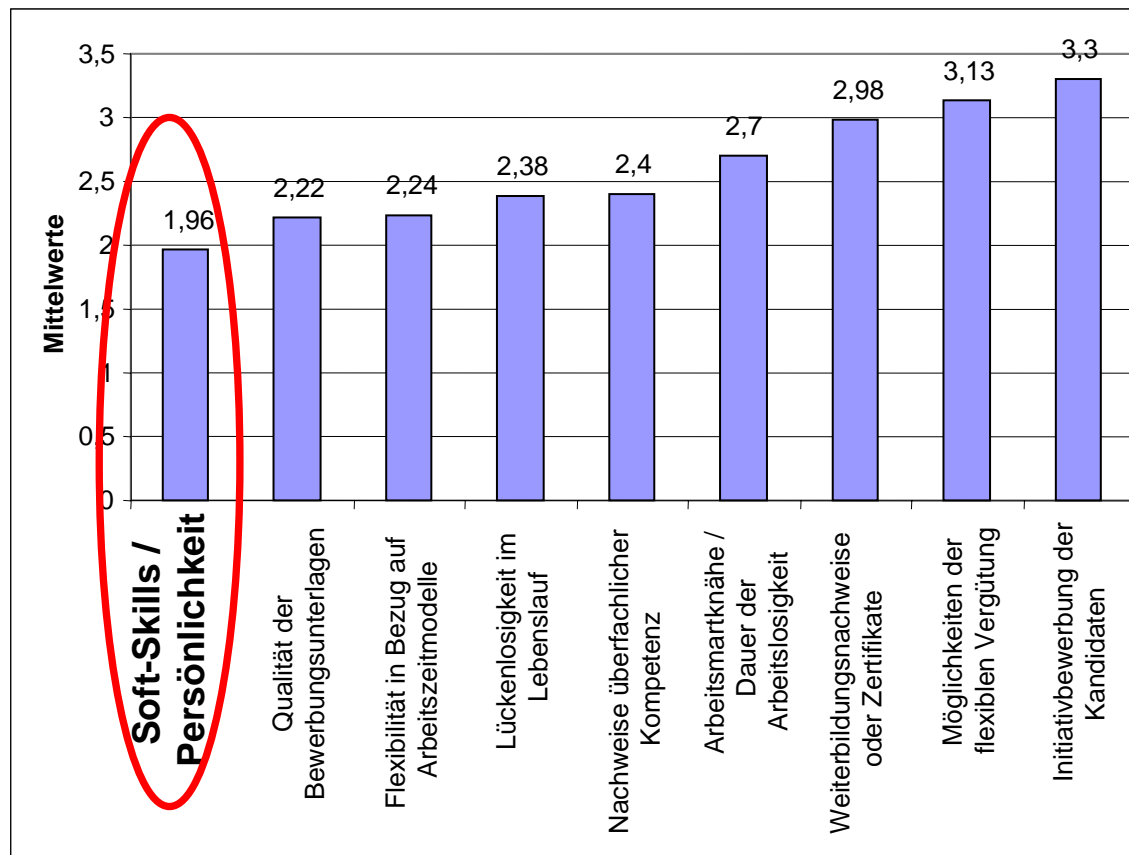
### **Primäres Ziel:**

Reflexion über individuelle Kompetenzen zur Stärkung des Selbstbewusstseins und als Unterstützung für Bewerbungen

### **Sekundäres Ziel:**

Optimierung individueller Beratung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

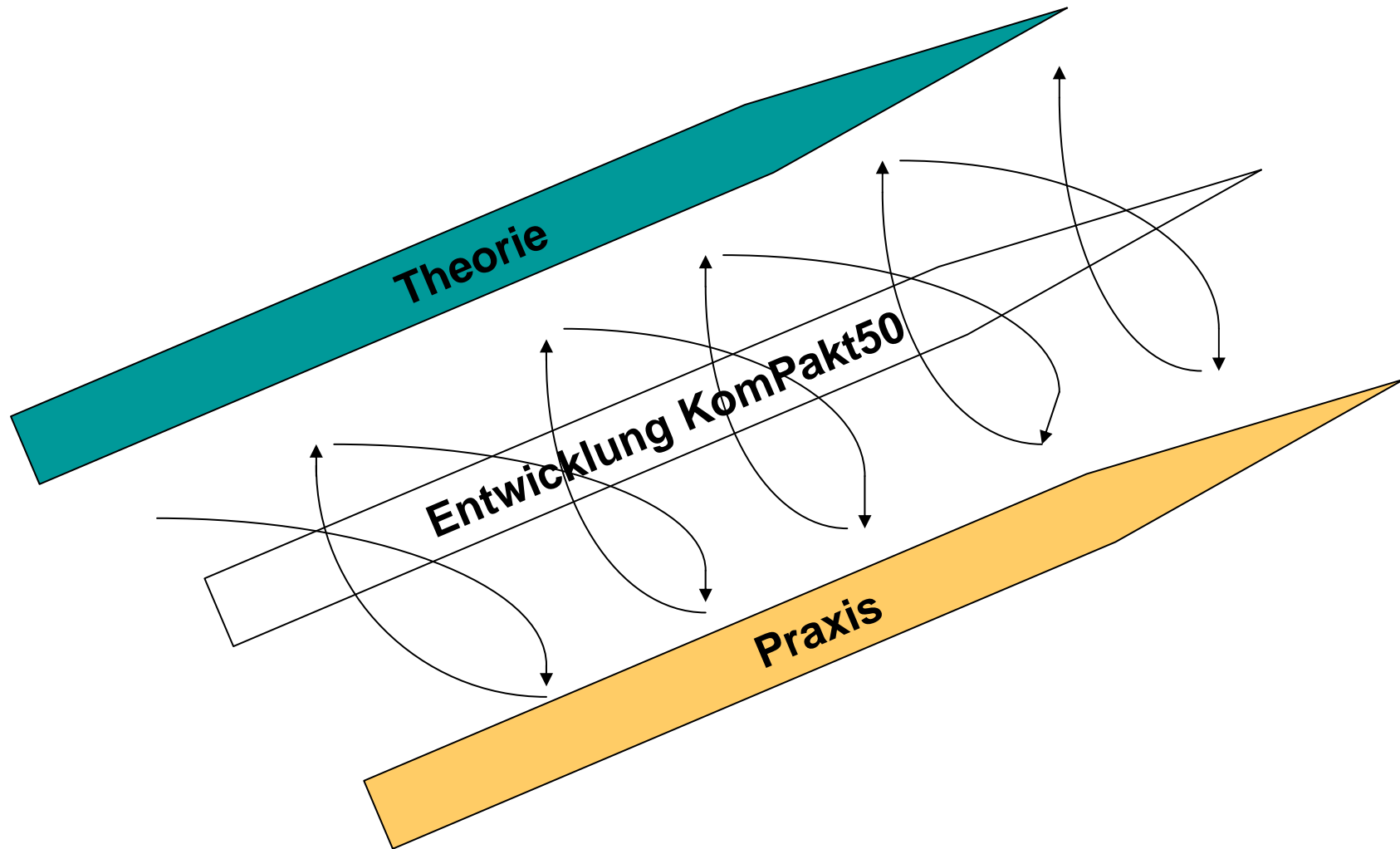
# Einstellungsrelevante Beurteilungskriterien gegenüber älteren Arbeitssuchenden



Beurteilungskriterien älterer Arbeitssuchender (Skala von 1=sehr wichtig bis 7=völlig unwichtig)

Quelle: Gottwald/Keck i.E.

# Zyklischer Entwicklungsprozess



# KomPakt50-Kompetenzraster

## **Selbstkompetenz** (Umgang mit sich Selbst)

- Motivation
- Belastbarkeit
- Flexibilität
- Lernbereitschaft und Lernfähigkeit
- Selbstständigkeit
- **Gesundheitsbewusstsein**
- Selbstdarstellungsfähigkeiten

## **Sozialkompetenz** (Umgang mit Anderen)

- Kommunikationsfähigkeit
- Kritik- und Konfliktfähigkeit
- Teamorientierung
- **Zuverlässigkeit**
- Verantwortungsbereitschaft

## **Methodenkompetenz** (Umgang mit Arbeitsaufgaben)

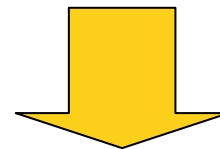
- **Planungsfähigkeit**
- Zeitmanagement
- Zielorientiertheit
- Effizienz
- Lösungsorientiertheit

# Ablauf von KomPakt50

**Selbsteinschätzung  
überfachlicher Kompetenzen**

**Fremdeinschätzung  
überfachlicher Kompetenzen**

**DIALOG  
über gemeinsame und  
unterschiedliche Einschätzungen  
über individuelle Stärken und  
Schwächen**







**Ergebnisbogen**



# Ausschnitt aus dem Fragebogen zur Selbsteinschätzung

## Sozialkompetenz - Fähigkeit mit anderen Menschen umzugehen

Sozialkompetenz umfasst eine Vielzahl an persönlichen Verhaltensweisen, welche es ermöglicht in Arbeitsprozessen mit Anderen erfolgreich und verantwortungsbewusst zusammenzuarbeiten - von der Kommunikation und Kooperationsfähigkeit bis hin zur Teamfähigkeit.

	stimmt voll und ganz 			stimmt über- haupt nicht 
<b>Kommunikationsfähigkeit</b>				
Ich frage nach, wenn mir irgendwas unklar ist.				
Das was ich sagen will, kann ich eindeutig formulieren.				
Während eines Gesprächs achte ich auch auf die Körpersprache meines Gesprächspartners (verschränkte Arme, Blickkontakt).				
Im Umgang mit fremdsprachigen Kollegen bemühe ich mich um eine verständliche Sprache.				
Auf wichtige Gespräche bereite ich mich besonders vor, z. B. indem ich mir vorher überlege, wie ich mich am besten verhalten kann				
<b>Kritik- und Konfliktfähigkeit</b>				
Ich bin in der Lage, Andere sachlich zu kritisieren.				
Wenn mich jemand kritisiert, denke ich darüber nach, ob ich an meinem Verhalten etwas ändern sollte.				
Ich lasse andere ausreden, auch wenn ich weiß, dass ich mit Ihrer Meinung nicht einverstanden bin.				
Entscheidungen Anderer kann ich annehmen.				

## Ergebnisdokument KomPakt50 - Teilnehmer

**Mit Blick auf die eigene Einschätzung, die Fremdeinschätzung und den gemeinsamen Abgleich:**

Bezogen auf den **Umgang mit Anderen** (soziale Kompetenzen):

Was sind die größten Stärken?

---

Was erscheint als größte Schwäche?

---

Bezogen auf den **Umgang mit sich Selbst** (personale Kompetenzen):

Was sind die größten Stärken?

---

Was erscheint als größte Schwäche?

---

Bezogen auf den **Umgang mit Aufgaben** (methodische Kompetenzen):

Was sind die größten Stärken?

---

Was erscheint als größte Schwäche?

---

Wo gab es die größten **Unterschiede** zwischen der eigenen Einschätzung und der Fremdeinschätzung?

---

---

Was sind die größten Stärken vor allem im Hinblick auf die **Verwertbarkeit** auf dem Arbeitsmarkt?

---

---

---

**Folgerungen** für Bewerbungen/Bewerbungsstrategien:

---

---

---

Welche Dinge fallen eher schwer? Wo gibt es **Verbesserungsbedarf**?

---

---

---

**Folgerungen:** Was soll besser laufen? Woran kann das überprüft werden?

---

---

---

Was bedeutete das für die **weitere Qualifizierung**?

---

---

---

## Spezifika von KomPakt50

- „Alterspezifisch“: womit können Ältere auf dem Arbeitsmarkt punkten (z.B. Verlässlichkeit)
- Besondere Vermittlungshemmnisse aufgenommen (z.B. Gesundheitsverhalten, Erscheinungsbild)
- Handhabbarkeit und geringe Komplexität angestrebt (z.B. Erläuterung der Fragen durch Beispiele, einfache Skalierung)
- Bisher Reflexionsverfahren,  
keine Objektivierung/Zertifizierung

# Nutzenaspekte des Verfahrens KomPakt50



	Personen	Bildungsträger	Argen/Options- kommunen	Betriebe
Bereits realisiert	Reflexion und besseres Wissen über eigenes Kompetenzprofil; Bewussteres Auftreten bei Bewerbungen	Verbesserung der Beratung und Qualifizierung durch Profilbildung		Bewerber können nach KomPakt50 eigene Kompetenzen besser darstellen
Heraus- forderungen/ Weiterarbeit	Differenzierung des Instrumentes auf spezielle Zielgruppen (An- und Ungelernte, Migranten)	Stärkere Prozessbegleitung durch Fortschreibung des Kompetenzprofils	Profilbildung zur Dokumentation der Integrations- fortschritte	Zertifizierung? Verbindung inner- und außer- betrieblicher Verfahren

# Kompetenzbilanzierung in Unternehmen

Ergebnis einer Befragung von 15 Schweizer Banken:

„Viele der Unternehmen weisen zwar sehr raffinierte und durchdachte Prozesse auf, die (...) eine gezielte Weiterentwicklung anstreben. Es wird jedoch vorausgesetzt, dass ein Individuum bereits viel über sich und seine Kompetenzen weiß. Dies ohne dass dazu auf einer vorgelagerten Stufe die elementaren Möglichkeiten zur *Reflexion und Bewusstmachung der eigenen Kompetenzen geschaffen wurden.*“ (Dietsche/Schneider 2007. In: HR today. Das Schweizer Human Resource Management-Journal, 9/2007)

**Herausforderung:** Wie kann eine gelungene Verbindung von entwicklungsorientierten (eher außerbetrieblichen) mit anforderungsorientierten (eher betrieblichen) Verfahren aussehen?

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Mario Gottwald

Tel.: (0911) 2 77 79 -65

[gottwald.mario@f-bb.de](mailto:gottwald.mario@f-bb.de)

Dr. Uwe Elsholz

Tel.: (0911) 2 77 79 -97

[elsholz.uwe@f-bb.de](mailto:elsholz.uwe@f-bb.de)



Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung

These 1: Für die Zielgruppe älterer Arbeitsloser ist der Blick hinsichtlich der Kompetenzbilanzierung und -feststellung vorrangig auf überfachliche Kompetenzen zu legen

These 2: Offen ist die Frage, ob es zielgruppenspezifische Verfahren oder eher allgemein anerkannte und einheitliche Verfahren zur Kompetenzbilanzierung und -analyse bedarf. Hier wird dafür plädiert, spezifische Instrumente zu entwickeln, wobei jedoch Qualitätsmerkmale entwickelt und möglichst allgemein anerkannt werden sollten

These 3: Verfahren der Kompetenzbilanzierung, die auf die individuelle Reflexion setzen, können sowohl den Arbeitslosen als auch Betrieben bei der Bewerberauswahl helfen

These 4: Wie eine gelungene Verbindung von entwicklungsorientierten (eher außerbetrieblichen) mit anforderungsorientierten (eher betrieblichen) Verfahren aussehen kann, ist bisher ungeklärt. Es entstehen ein Spannungsverhältnisse, z.B. zwischen offener Reflexion der Betroffenen zur Bilanzierung eigener Kompetenzen und Aspekten der Zertifizierung