Dr. Uwe Elsholz/Mario Gottwald:
**Methodische Anforderungen an die Erarbeitung von Kompetenzprofilen bei
älteren Arbeitslosen – Nutzen und Ertrag für Betriebe?**

Komplexer werdende Anforderungen in der Arbeitswelt stellen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor die Herausforderung, Arbeitsplätze passgenau zu besetzen. Neben den Fachkompetenzen, die für zu besetzende Stellen gefordert werden, spielen zunehmend überfachliche Kompetenzen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter eine entscheidende Rolle. In diesem Zusammenhang hat die Diskussion um Kompetenzbilanzierungsverfahren große Bedeutung gewonnen, besonders in Bezug auf die Frage, wie Arbeitsuchende durch solche Verfahren zielgerichtet in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können und welcher Nutzen sich dadurch für die einstellenden Betriebe ergibt.

Auf Seite der Unternehmen mangelt es vielfach an verlässlichen Informationen, mittels derer sie die Kompetenzen des zu rekrutierenden Personals besser einschätzen können. Besonders bei der Bewerberauswahl zur Besetzung „einfacher“ Arbeitsplätze werden häufig nur das Bewerberanschreiben, Arbeitszeugnisse und das Vorstellungsgespräch als Auswahlinstrumente herangezogen. Weil im Bewerbungsgespräch allerdings nur wenige Hinweise zu den individuellen Stärken und Fähigkeiten des Bewerbers sichtbar werden, ist die Gefahr der Fehleinschätzung immer präsent. Die Fragen werden für Betriebe umso dringlicher, als es darum geht, vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zukünftig auch ältere Bewerber verstärkt integrieren müssen.

Vor dem beschriebenen Problemhintergrund gilt es für die Einstellung älterer Bewerber Instrumente und Verfahren zu entwickeln, die einem Mismatch zwischen Arbeitskräftenachfrage und -Angebot vorbeugen und verlässliche sowie transparente Informationen für beide Seiten für ein erfolgreiches Matching zur Verfügung stellen. Methodisch stellt sich dabei die Frage nach der Entwicklung von Instrumenten zur Messung fachübergreifender beruflicher Handlungskompetenzen – ergänzend zu den Fachkompetenzen – welche das Risiko von Fehleinschätzungen reduzieren und kostspielige Fehlbesetzungen vermindern können.

Bisherige Ansätze für Kompetenzbilanzierungsmodelle bewegen sich im Spannungsfeld zwischen Anforderungsorientierung oder Entwicklungsorientierung. Die Perspektive ist jeweils einseitig auf die Organisation zur Verbesserung des Arbeitsprozesses oder auf das Individuum zur Standortbestimmung des Einzelnen gerichtet.

In dem Beitrag zum Expertenworkshop wird ein theoretisch fundiertes Verfahren zur Sichtbarmachung von Kompetenzen vorgestellt werden, welches im Rahmen eines regionalen Beschäftigungspakts in Nürnberg speziell für ältere Arbeitslose entwickelt wurde. Das Verfahren „KomPakt50“ sieht vor, durch einen Vergleich von Selbst- und

Fremdeinschätzung eigene Potenziale zu erkennen, um im Ergebnis sich seines Kompetenzprofils gewahr zu werden. Der Beitrag soll desweiteren eine Einordnung des Verfahrens hinsichtlich anderer Instrumente zur Kompetenzanalyse enthalten. Zudem werden Fragen zur Zertifizierung und zum Stellenwert eines solchen Verfahrens für die Praxis der Personalrekrutierung und Personalentwicklung in Betrieben erörtert. Als Thesen und Diskussionspunkte ergeben sich:

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