

AGBFN-Expertenworkshop am 5./6. November 2007

„Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb
- Status quo und Entwicklungsbedarf“

„Kompetenzfeststellung in europäischen Unternehmen: Verfahren und Verwertung“

Klaudia Haase, didaktik & diagnostik

Rahmenbedingungen und Umsetzung einer arbeitsbezogenen Kompetenzfeststellung variieren in europäischen Unternehmen erheblich. Ein systematischer Überblick über die aktuelle Praxis in den Unternehmen existiert jedoch nicht.

- Kompetenzfeststellung in Unternehmen zwischen unternehmensinternen, branchenspezifischen und nationalen Standards.¹

Die bestehende Vielfalt lässt sich vor allem nach dem Geltungsanspruch der verwendeten Referenzstandards differenzieren: rein unternehmensspezifische Bewertungsverfahren auf der Grundlage interner Standards einerseits und an staatlich anerkannten Verfahren orientierte Bewertungsmodelle auf der Grundlage nationaler Standards andererseits. Im Fall der unternehmensinternen Kompetenzbewertung definiert das Unternehmen Anforderungs- und Qualitätsstandards, entwickelt ein Verfahren und vergibt Zertifikate, deren Relevanz sich auf das Unternehmen oder auf die jeweilige Branche erstrecken kann. Kompetenzbewertung in Unternehmen, die sich an nationalen Qualifikationsstandards orientiert, führt hingegen meist zu einem staatlich anerkannten Abschluss. Die Teilnehmer werden zwar vom Unternehmen auf die Zertifizierung vorbereitet; der Bewertungsprozess selbst obliegt dann meist entsprechend akkreditierten Einrichtungen.

- Modellbeispiel 1: Bewertung erworbener Kompetenzen in Bezug auf ein definiertes Anforderungsprofil des Unternehmens. Das Zertifikat enthält die Anerkennung des Profils in Übereinstimmung mit den Unternehmensstandards und ist an den Konzern gebunden.
- Modellbeispiel 2: Bewertung erworbener Kompetenzen in Bezug auf ein branchenspezifisches Zertifizierungssystem, welches von dem oder einem führenden Branchenverband autorisiert ist. Die Mitglieder des Verbandes erkennen das Zertifikat an, welches aber mit keiner staatlichen Anerkennung verbunden ist.

¹ Haase, K. (2006). Kompetenzentwicklung und Kompetenzbewertung in Unternehmen. Internationales Monitoring „Grundlagenforschung/Kompetenzmessung“. Bonn. Das Internationale Monitoring ist ein Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Download im Internet: <http://www.didaktik-und-diagnostik.de/static/common/files/39/Statusbericht%20GruFo%2016,%20Maerz%202006.pdf>

- Modellbeispiel 3: Erwerbsfähige Personen haben in Frankreich einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Bilanzierung ihrer Kompetenzen. Der *bilan de compétences* führt nicht per se zu einer Zertifizierung und staatlichen Anerkennung, kann jedoch in ein solches Verfahren eingebracht werden. Dazu reichen Interessierte ein Kompetenzportfolio an einer akkreditierten Einrichtung ein und werden überwiegend aufgefordert, zusätzlich eine Prüfung abzulegen. Die Bewertungsstandards entsprechen den im Bildungssystem verankerten Richtlinien und Standards der jeweils angestrebten Qualifikation. Je nach Ergebnis erhalten die Teilnehmer nur ein Teil-Zertifikat und die Empfehlung, weitere Bildungsmaßnahmen zu absolvieren.
- Modellbeispiel 4: Eine Mischform der skizzierten Modelle stellt ein Beispiel der Bewertung und Anerkennung erworbener Kompetenzen eines Unternehmens in den Niederlanden dar. Das Verfahren der Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen (*Erkennung van Verworven Competenties*), das vom Unternehmen finanziert wird, kann hierbei ausschließlich von dem bzw. der jeweils Vorgesetzten initiiert werden. Ausschlaggebend dafür ist die Einschätzung, dass die Anerkennung der erworbenen Kompetenzen einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters für das Unternehmen von Nutzen ist. Die Teilnehmer erhalten mit dem Zertifikat einen staatlich anerkannten Abschluss.

Im Rahmen des norwegischen Realkompetanse-Projekts wurde der Versuch unternommen, das Modell eines arbeitsbasierten Kompetenzpasses als Ausgangspunkt einer Validierung und Anerkennung im Bildungssystem zu verwenden, was die grundlegenden Differenzen zwischen der Bewertung erworbener Kompetenzen im Arbeitsleben einerseits und im Bildungsbereich andererseits aufzeigte: Während Unternehmen in erster Linie daran interessiert sind zu belegen, welche Aufgaben ein Mitarbeiter oder ein Bewerber in Bezug auf die unternehmensspezifischen Anforderungen bewältigen kann, geht es den Bildungsinstitutionen primär darum, die Kompetenzen und Kompetenzdefizite eines Bewerbers in Bezug auf ein spezifisches Curriculum oder eine spezifische Prüfungsordnung zu kennzeichnen.

Darüber hinaus bestehen im Arbeitsbereich nicht zuletzt unterschiedliche Interessenlagen zwischen den Akteuren, nämlich einer allgemeinen bzw. überbetrieblichen Anerkennung der Gesamtheit der erworbenen Kompetenzen, die die Beschäftigungsfähigkeit und Flexibilität der Arbeitnehmer sichert, einerseits und der Autonomie der Unternehmen hinsichtlich ihrer Personalentwicklungsmaßnahmen andererseits.

Dipl.-Psych. Klaudia Haase
didaktik & diagnostik
Gesellschaft für angewandte Bildungsforschung mbH
Oppenhoffstraße 10 | 53111 Bonn
<http://www.didaktik-und-diagnostik.de>

Telefon 0228 93 59 94 0
Telefax 0228 93 59 94 20
E-Mail haase@didaktik-und-diagnostik.de