

**Bernd Käßplinger, Gerhard Reutter**

**Ergebnisse des LiWE-Projektverbundes „Transparenz  
und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen –  
Instrumentarien und Umsetzungsstrategien“**

TAK Ergebnisworkshop in Bad Honnef am 1. und 2. April 2004

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Mai 2004

---

Bernd Käßplinger, Gerhard Reutter: Ergebnisse des LiWE-Projektverbundes „Transparenz und Akzeptanz  
berufsrelevanter Kompetenzen – Instrumentarien und Umsetzungsstrategien“

Online im Internet:

URL: [http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/kaepplinger04\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/kaepplinger04_01.pdf)

Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

## **Abstract**

### **Bernd Käpplinger, Gerhard Reutter: Ergebnisse des LiWE-Projektverbundes „Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen – Instrumentarien und Umsetzungsstrategien“**

Die zentralen Ergebnisse des Projektes „Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen“ (TAK), das von vier Praxiseinrichtungen durchgeführt und vom DIE wissenschaftlich begleitet wurde, werden in Form von Thesen vorgestellt und erläutert. Im Projektverlauf hat sich gezeigt, dass eine Zertifizierung informellen Lernens sowohl bei Unternehmen als auch bei Individuen auf eine relativ geringe Akzeptanz stößt, wenngleich man nach Branchen und Betriebsgröße näher differenzieren muss. Zukünftig ist noch viel Sensibilisierungsarbeit, insbesondere in Richtung Betriebe zu leisten. Dahingegen werden zielgruppenspezifische Kompetenzerfassungen/-bilanzierungen von Unternehmen und von Individuen schon jetzt in ihrer unterstützenden und orientierenden Funktion sehr geschätzt. Des Weiteren hat sich gezeigt, dass Kompetenzerfassungen/-bilanzierungen eine begleitende Beratung brauchen. Für Berater muss es auch Support und Supportstrukturen geben. In Zukunft sollte über eine Verknüpfung der Verfahren mit Lernberatungssettings nachgedacht werden. Dies könnte ein Weg sein, um selbstgesteuertes Lernen zu fördern.

**Ergebnisse des LiWE-Projektverbundes****„Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen – Instrumentarien und Umsetzungsstrategien“*****These 1: Kompetenzerfassung bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Empowerment und Employability***

Kompetenzerfassung kann darauf abzielen, die Individuen zu stärken, indem Reflexivität, kompetenzbewusste Selbsteinschätzung und Entscheidungsfähigkeit gestärkt werden. Gerade die Nutzung des Profiling durch die Bundesagentur für Arbeit weist aber in eine andere Richtung. Hier wird das Profiling anhand der Ziele des Arbeitsamtes in der dominanten Form einer Fremdbewertung durchgeführt. Empowerment und Employability widersprechen sich nicht, sind aber auch nicht identisch. Die aktuelle Praxis und Diskussion rund um Kompetenzerfassung enthält viele Ambivalenzen und Widersprüche. Hier gilt es – innerhalb schwieriger und komplexer Rahmenbedingungen – die Möglichkeiten für eine gute pädagogische Praxis auszuloten und eventuell auch professionsethisch begründete Grenzlinien zu ziehen.

***These 2: Im Unternehmensbereich, insbesondere bei KMU, ist die Nachfrage nach Zertifikaten über informell erworbene Kompetenzen relativ gering.***

Kompetenzerfassungen mit der Zielstellung, Zertifikate über informelles Lernen auszustellen, stoßen auf eine relativ geringe Nachfrage bei Arbeitgebern und Lernenden. Je nach Betriebsgröße und Branche ist die Akzeptanz zwar unterschiedlich ausgeprägt, aber in der Regel sind traditionelle Abschlüsse maßgebend, wenn auch nicht hinreichende Grundlagen für Personalauswahlprozesse. Regionale Initiativen können einen allmählichen Wandel der Personalauswahl und eine Sensibilisierung für die TAK-Thematik fördern helfen. Ein tiefgreifender Wandel in der Breite müsste jedoch durch eine bundesweite Initiative – wie sie sich im BLK-Weiterbildungspassprojekt andeutet – eingeleitet werden. Die vier Praxiseinrichtungen von TAK sind jedoch vor Ort und die wissenschaftliche Begleitung auf bundesweiter Ebene an Einflussgrenzen gestoßen.

***These 3: Unternehmen bewerten individuelle Kompetenzerfassung grundsätzlich positiv in ihrer Orientierungsfunktion für die Individuen.***

Es besteht von Seiten der Unternehmen ein Interesse an Kompetenzerfassungen, die eine vorbereitende/unterstützende Funktion für die Individuen haben. Arbeitgeber würden es begrüßen, wenn potentielle Bewerber sich anhand von Kompetenzerfassungen auf Stellenbewerbungen vorbereiten und es zunächst für sich genau geklärt haben, in welchen Bereichen sie arbeiten wollen, welche Kompetenzen sie dafür mitbringen und wie sie diese Kompetenzen darstellen. Angesichts der gegenwärtigen "Schwemme" an Bewerbungen mit denen Unternehmen konfrontiert sind (gefördert durch die Forderung nach Initiativbewerbungen), scheint das Interesse an zielgerichteten und fokussierten Bewerbungen zu steigen. Hier erhofft man sich einen positiven Effekt durch Kompetenzerfassungen.

***These 4: Kompetenzerfassung wird von vielen Individuen als Unterstützungs- und Orientierungshilfe positiv wahrgenommen. Eine unmittelbare Integration in den Arbeitsmarkt erhofft man sich davon aber nicht.***

Von Seite der Individuen besteht ein hoher Bedarf an Orientierung angesichts des beschleunigten gesellschaftlichen Wandels. Kompetenzerfassungen werden als Möglichkeiten wahrgenommen, biografische Rückschau zu halten, sich seiner Kompetenzen zu vergegenwärtigen und Entscheidungshilfen für die Berufswegeplanung zu bekommen. Die Auseinandersetzung mit individuellen Wunschvorstellungen, Bildungschancen und Arbeitsmarktrealitäten kann aufschlussreich für die Individuen sein. Bei vielen Teilnehmern wurde anfänglich eine anfängliche Skepsis gegenüber den Verfahren beobachtet, die sich im

Prozess der Kompetenzerfassung aber oftmals auflöste. Die Begleitung solcher Prozesse stellt hohe Anforderungen an Berater.

***These 5: Kompetenzerfassung braucht – nicht nur bei bildungsfernen Gruppen – eine begleitende Beratung.***

Bei der Durchführung von Kompetenzerfassung benötigen die Lernenden eine beratende Unterstützung. Das "Sichtbarmachen" von Kompetenzen ist ein Prozess, der eine diskursive Unterstützung braucht. Lernende suchen hier den Austausch mit Beratern, wobei die meisten Lernenden die Kompetenzerfassungen in ihrem Sinne nutzen und sich keine Ziele von außen setzen lassen. Der Berater sollte sich eher als Begleiter und weniger als Bewerter begreifen.

***These 6: Kompetenzerfassung benötigt qualifizierte Berater.***

Die Ergebnisse des Projektverbundes weisen darauf hin, dass diese Beratung tendenziell von professionell ausgebildetem, geschultem Personal durchgeführt werden sollte. Semiprofessionelle Coachingkonzepte stoßen insbesondere bei Langzeitarbeitslosen und älteren Personengruppen auf nur geringen Erfolg. Je komplexer und erfahrungsgesättigter die Biografien der Lernenden sind und je weniger die Lernenden mit selbstgesteuertem Lernen vertraut sind, desto höher sind die Anforderungen an die Berater und deren Professionalität.

***These 7: Kompetenzerfassung sollte ein dialogisch angelegtes Angebot eines professionellen Kommunikationsprozesses sein.***

Kompetenzerfassung sollte als ein Art kommunikativer Prozess begriffen werden, in dem sich die Expertise des Beraters und die Expertise des Teilnehmers (als Kenner seines eigenen Lebens) begegnen. Der Berater sollte eine Haltung einnehmen, die darauf abzielt, den Teilnehmer in seiner Reflexivität, Selbstkenntnis, Motivation und Entscheidungsfähigkeit zu stärken. Von dieser Haltung verspricht man sich eine positive Wirkung auf den Teilnehmer. Diese Haltung soll nicht verschleiern, dass es zumindest anfänglich ein Machtgefälle zwischen Berater und Teilnehmer gibt.

***These 8: Berater brauchen Support und Supportstrukturen.***

Berater sollten über eine professionelle Ausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung verfügen. An Unterstützungsleistungen für die Praxis sind intensive Schulungen, Handreichungen, Multiplikatorentreffen sowie Austauschforen zu empfehlen. In Austauschforen könnten Berater sich über ihre Erfahrungen und täglichen Handlungsstrategien bei Beratungen verständigen. Diese Unterstützungsleistungen könnten auch Elemente einer Qualitätssicherung darstellen und werden international in Ländern wie z. B. Frankreich und Finnland schon seit längerem praktiziert.

***These 9: Verfahren der Kompetenzerfassung müssen für die Teilnehmenden transparent sein.***

Bei der Durchführung von Kompetenzerfassungen sollte sowohl aus ethischen als auch aus methodischen Gründen frühzeitig ein Höchstmaß an Verfahrenstransparenz hergestellt werden. Es muss für die Teilnehmenden klar sein, wie das Verfahren abläuft und was mit den erhobenen Daten geschieht. Nur unter diesen Bedingungen können das notwendige Engagement seitens der Teilnehmer entwickelt und etwaige Abwehrstrategien aufgegeben werden. Auch aus datenschutzrechtlichen Gründen muss der verantwortungsvolle Umgang mit den Daten gewährleistet sein.

***These 10: Verfahren der Kompetenzerfassung müssen zielgruppenspezifisch angepasst sein.***

Eine wichtiges Ergebnis von TAK ist, dass es nicht ein Instrument geben kann, das für alle Zielgruppen eingesetzt werden kann. Je nach Kontext und aktueller Situation der Teilnehmenden müssen spezifische Verfahren ausgewählt werden (z. B. kann man mit 16-jährigen Schülerinnen in der Berufsorientierung nicht dasselbe Verfahren wie mit 50-jährigen

Langzeitarbeitslosen einsetzen). Dies heißt im Umkehrschluss nicht, dass man jeweils komplett neue oder andere Verfahren entwickeln muss. Kernelemente wie Biographie- und Kompetenzorientierung können überall eingesetzt werden. Die Form der Ansprache und Zuschneidung muss aber zielgruppenspezifisch gestaltet sein. Vor dem interkulturellen Hintergrund muss textsensibel mit den Verfahren umgegangen werden, um einer ethnozentristisch-eingeengten Sichtweise auf Kompetenzen entgegenzuwirken und den Reichtum an Kompetenzen erschließen zu können. In TAK wurde insgesamt eine große Vielfalt an Instrumenten und Verfahren entwickelt, die ein "Steinbruch" für die Entwicklung und Weiterentwicklung von zukünftigen Verfahren sein können.

***These 11: Aussagekräftige Kompetenzerfassungen benötigen Zeit.***

Wenn man die Kompetenz- und vor allem die Biographieorientierung von Kompetenzerfassung ernst nimmt, dann braucht man hierzu Zeit. Es benötigt Zeit, eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Ebenso brauchen Reflexionsprozesse Zeit. Eine Aufteilung von Kompetenzerfassung in kleinere, auf mehrere Wochen verteilte Blöcke macht zum Beispiel mehr Sinn als eine Kompetenzerfassung in einem Tag.

***These 12: Kompetenzerfassungen sind für bildungsferne Gruppen bislang zu textlastig.***

Ein offenes Problem stellt die starke Textlichkeit der Instrumente dar. Wer nicht gewohnt ist, sich reflexiv, abstrakt und textbezogen mit seinen Kompetenzen auseinander zu setzen, kann von textlastigen Instrumenten abgeschreckt werden. Hier ist wiederum eine gute begleitende Beratung sehr wichtig. Eine noch anstehende Entwicklungs- und Forschungsaufgabe ist die Entwicklung weniger textlastiger Instrumente, die z. B. Bildmedien berücksichtigen.

***These 13: Kompetenzerfassungen stellen einen Impuls für selbstorganisiertes Lernen dar.***

Ein deutlicher Lernimpuls im Sinne der Anregung zum selbstreflexiven und selbstorganisierten Lernen konnte bei der Durchführung von Kompetenzerfassungen beobachtet werden. Wer genauer und bewusster weiß, über welche Kompetenzen sie/er verfügt und welche Zukunftsvorstellungen sie/er hat, der stellt höhere Ansprüche an institutionelle Lernkulturen. Viele Lernende strichen im Vergleich mit schulischen Lernkulturen positiv heraus, dass sie vor der Durchführung einer Kompetenzerfassung niemals zum selbstreflexiven und selbstorganisierten Lernen angeregt worden seien.

***These 14: Kompetenzerfassung kann eine eigenständige Dienstleistung oder Bestandteil eines/r Kurses/Maßnahme sein.***

Im Projektverbund gab es unterschiedliche Formen der Positionierung von Kompetenzerfassungen. Kompetenzerfassungen wurden zum Beispiel als ein Modul in Weiterbildungskurse eingebaut. Gleichzeitig wurden Kompetenzerfassungen jenseits von Kursen als eigenständige Dienstleistungen (zum Beispiel für allgemeinbildende Schulen oder Weiterbildungsträger) durchgeführt. Beide Modelle haben Vor- und Nachteile. In Kurse/Maßnahmen integrierte Kompetenzerfassungen können eventuell auf ein schon etabliertes Vertrauensverhältnis zwischen Berater und Teilnehmer aufbauen. Auf der anderen Seite kann ein von außen kommender Berater unvoreingenommen und unbelastet in den Prozess der Kompetenzerfassung hineingehen und größere Akzeptanz bei den Teilnehmern genießen.

***These 15: Verknüpfungen von Kompetenzerfassung und Lernberatung sollten noch näher ausgelotet werden.***

Unter anderem durch den Austausch zwischen TAK und dem LiWE-Verbundprojekt ProLern gibt es Hinweise darauf, dass Kompetenzerfassungen in Anbindung an Lernberatungskonzeptionen von großem Vorteil sein könnten. Kompetenzbilanzierungen können wichtige Impulse für selbstgesteuertes und selbstreflexives Lernen geben. Diese

Impulse könnten dann in Lernberatungssettings weiter verfolgt und vertieft werden. Dies stellt eine weitere Forschungs- und Entwicklungsaufgabe dar.

***These 16: Instrumentenentwicklung und gleichzeitige Akzeptanzsicherung durch Netzwerkarbeit funktioniert dann, wenn für die verschiedenen Netzwerkpartner ein Nutzen deutlich erkennbar ist.***

Im TAK-Verbund gab es eine Bandbreite von Verfahren der Akzeptanzsicherung. Drei Projekte haben hierbei insbesondere auf die Arbeit mit Netzwerken gesetzt. Es hat sich gezeigt, dass die Instrumentenentwicklung und gleichzeitige Akzeptanzsicherung nicht einfach zu verfolgen ist. Insbesondere hochrangige Vertreter von Institutionen beteiligen sich in der Regel ungern an der Entwicklungsarbeit, sondern wollen Ergebnisse präsentiert bekommen. Von Seiten der praktischen Arbeitsebene konnte ein hohes Engagement bei den Netzwerktreffen und ein großes Interesse an dem Projektvorhaben beobachtet werden. Gerade hier möchte man an den Projektergebnissen und mit den entwickelnden Instrumenten weiterarbeiten.