

# Workshop

## „Kompetenz in Unternehmen“

Kompetenzanforderungen und -beurteilungen in Unternehmen:  
Chancen durch migrationssensible Kompetenzfeststellung?

**IQ-Kongress 4.-5.2.14**

„Gekommen, um zu bleiben“

**Berlin**

Wolfgang Erler / anakonde GbR/Ulm / [erler@anakonde.de](mailto:erler@anakonde.de)  
3/1, 89073 Ulm, Tel: 0731/151 7937

Schülinstr.

# Themen I

1. Eigener Zugang zum Thema
2. Der Deutsche Qualifikationsrahmen: Von der Qualifikation zur Kompetenz?
3. Trends in Recruiting und Personalbeurteilung/ Kompetenzfeststellung
4. Was die Rhetorik des „War for talents“ verschweigt
5. Ignorierte Potenziale: Bildungsinländer, nicht geschätzte Herkunftsländer
6. Kompetenzsuche in KMU: Thesen zur Praxis

# Thema 1:

## Eigener Zugang zum Thema

# Thema 2:

## Der Deutsche Qualifikations- rahmen: Von der Qualifikation zur Kompetenz?

**Kompetenz** „bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als **umfassende Handlungskompetenz** verstanden“ (AK DQR 2010, S. 16).

Prof. Dr. Rudolf Tippelt

02.12.2013

## Die einheitliche Struktur für die Beschreibung der acht Niveaustufen des DQR

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Es sollte ein transparentes und verlässliches Verfahren der Feststellung, Bewertung und Zertifizierung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen implementiert werden.

Im Zuge ... der Einführung und Systematisierung von Beurteilungs- und Bewertungsprozessen sollten die ziel-gruppenspezifischen Bedingungen - insbesondere auch bei bildungsbenachteiligten Gruppen - berücksichtigt werden.

Aus den Empfehlungen der Arbeitsgruppen zum DQR

# Thema 3: Trends in Personalbeurteilung/ Kompetenzfeststellung

a) E-Recruiting (E-Mail/Plattformen): Standardisierung <sup>1)</sup>

b) Kompetenzfeststellung:

technikgestützt - Standardisierung

aber: E-Assessments und IT-basierte Selektionsverfahren werden noch zurückhaltend akzeptiert <sup>1)</sup>

- 1) Centre of Human Resources Information Systems - Univ. Bamberg,  
Universität Frankfurt: Recruiting Trends - ein Rückblick  
auf 10 Jahre.

# Ascot

Technologie-orientierte  
Kompetenzmessung in der Berufsbildung  
Technology-based Assessment of Skills  
and Competencies in VET

[www.ascot-vet.net](http://www.ascot-vet.net)

# Thema 4:

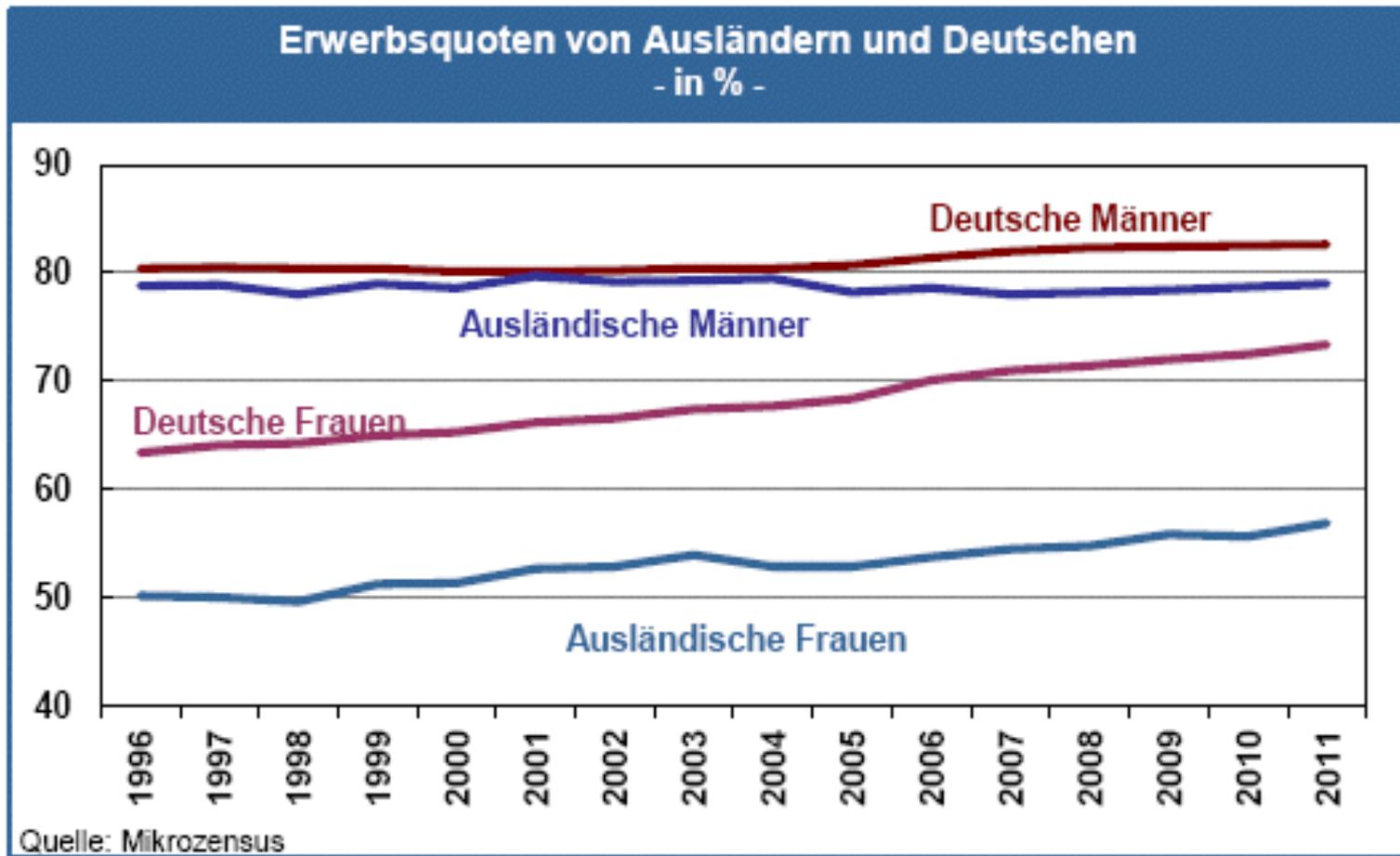
## Was die Rhetorik des „War for talents“ verschweigt

- Fortbestehen weiter Zonen von hierarchiebetonten Arbeitskulturen, in denen Eigenständigkeit der Mitarbeiter/innen nur in engen Grenzen gefördert wird
- Vorbehalte gegen bestimmte Gruppen potenzieller Beschäftigter, deren Talente gar nicht erst in Augenschein genommen werden
- Workforce besteht nicht nur aus high potentials, sondern: Einfacharbeit und „einfache Facharbeit“ und Sachbearbeitung behalten große Bedeutung.
- Die inländischen und in den eigenen Belegschaften (Zeitarbeit!) vorfindlichen Qualifizierungspotenziale werden zu wenig adressiert.

# Thema 5:

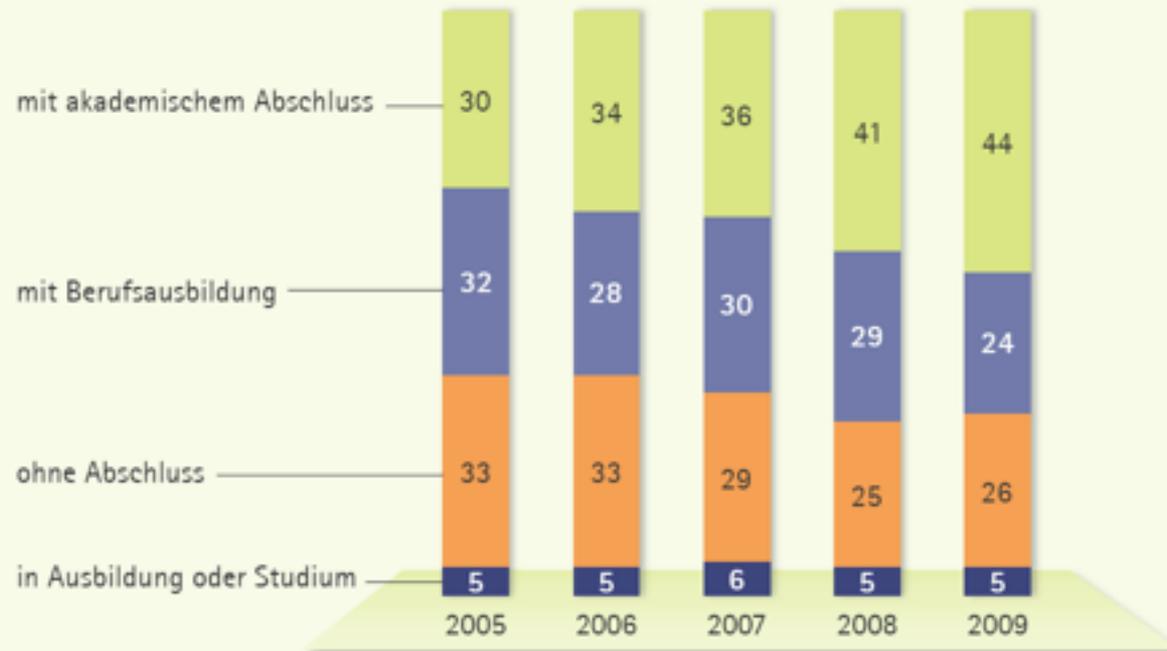
## Ignorierte Potenziale: Bildungsinländer, nicht wert- geschätzte Herkunftsländer/ -kulturen

1,5 Mio junge Menschen von 25-34  
Jahren - jede/r sechste dieser Alters-  
gruppe - verfügen nicht über einen  
Berufsabschluss



## Veränderung der Bildungsstruktur von Neuzuwanderern<sup>1)</sup>

Personen<sup>2)</sup> im Alter von 25 bis 64 Jahren (zum Zeitpunkt der Befragung in den Jahren 2005 bis 2009), Anteile in Prozent



<sup>1)</sup> Einreise jeweils im Vorjahr der Befragung.

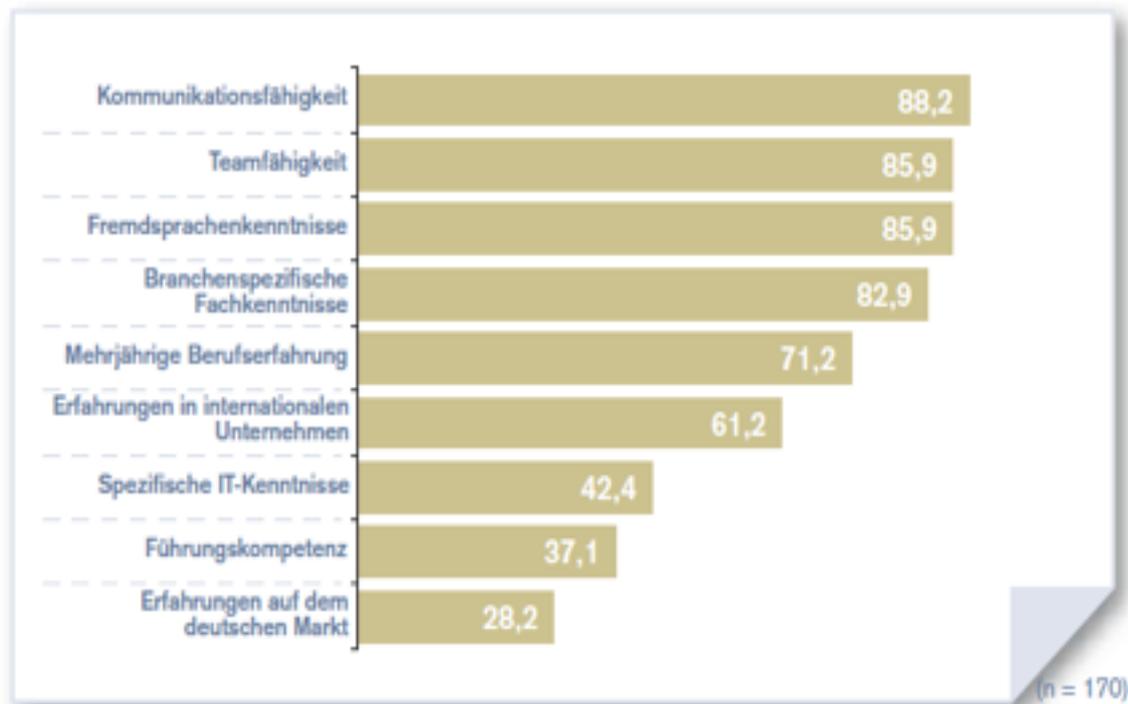
<sup>2)</sup> Ohne Personen, die angeben, als deutsche Staatsangehörige eingereist zu sein und ohne Personen, die erst im Befragungsjahr eingereist sind.

Quellen: Scientific use files der Mikrozensus 2005 bis 2009.

© IAB

# Thema 6: Kompetenzsuche in KMU: Thesen zur Praxis

Abb. 6: Welche Bewerberkompetenzen geben den Ausschlag



Inst. für Beschäftigung und Employability/FH Mannheim i.A. der Hays AG, 2008

„Verfahren, die es erlauben, Kompetenzen auf Gruppen-, Abteilungs- und Organisationsebene verlässlich zu bilanzieren, werden zu einer entscheidenden Erfolgsbedingung von Unternehmen in der Wettbewerbssituation einer Wissens-gesellschaft“.

(Dieter Münk/Thomas Reglin: Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb 2009)

Dagegen die Praxis:

Baukolonnen z.B. baltischer, südosteuropäischer Arbeiter werden auf Treu und Glauben in informellem Aushandeln eingestellt/ beauftragt.

Einstellungspraxis in Kleinunternehmen: informell, auf die spezifischen, aber komplexen Anforderungen am Arbeitsplatz orientiert, erfahrungsbasiert.

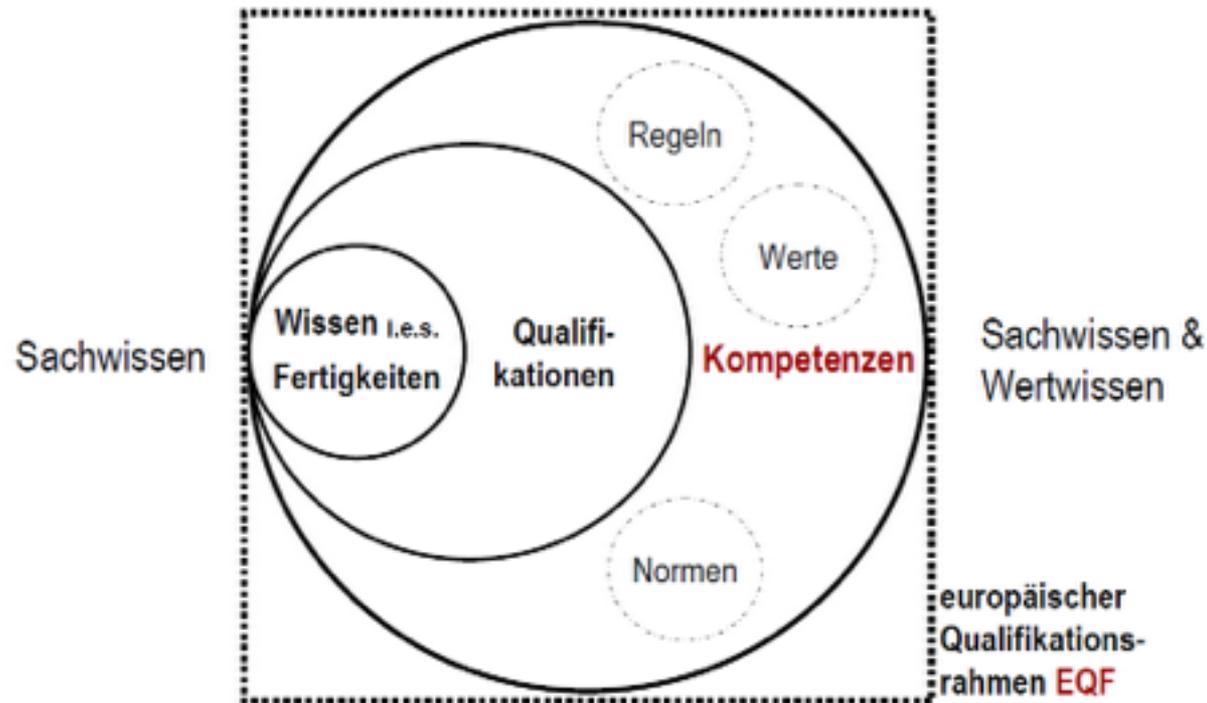
In der Regel an der Person mit ihrer Biografie und sozialen Einbettung interessiert.

Kompetenzfeststellungsverfahren, die kleinen (und mittleren) Unternehmen nützen sollen, müssen diese Praxis praktikabel verbessern - und sie nicht „hinter sich lassen“.

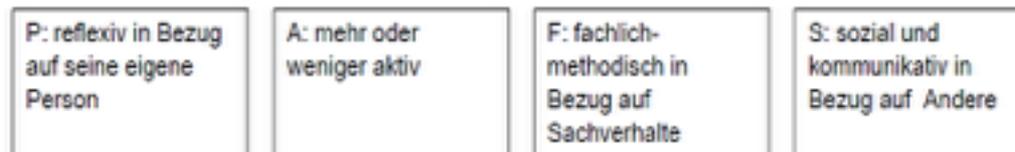
Der Blick auf spezifische migrationsbezogene Kompetenzen ist häufig bereits Praxis. Er kann durch die Unterstützung z.B. von Bildungsträgern als Dienstleistern für biografieorientierte Kompetenzfeststellung unterstützt werden.

Schönen Dank und  
weiter anregende  
Diskussionen!

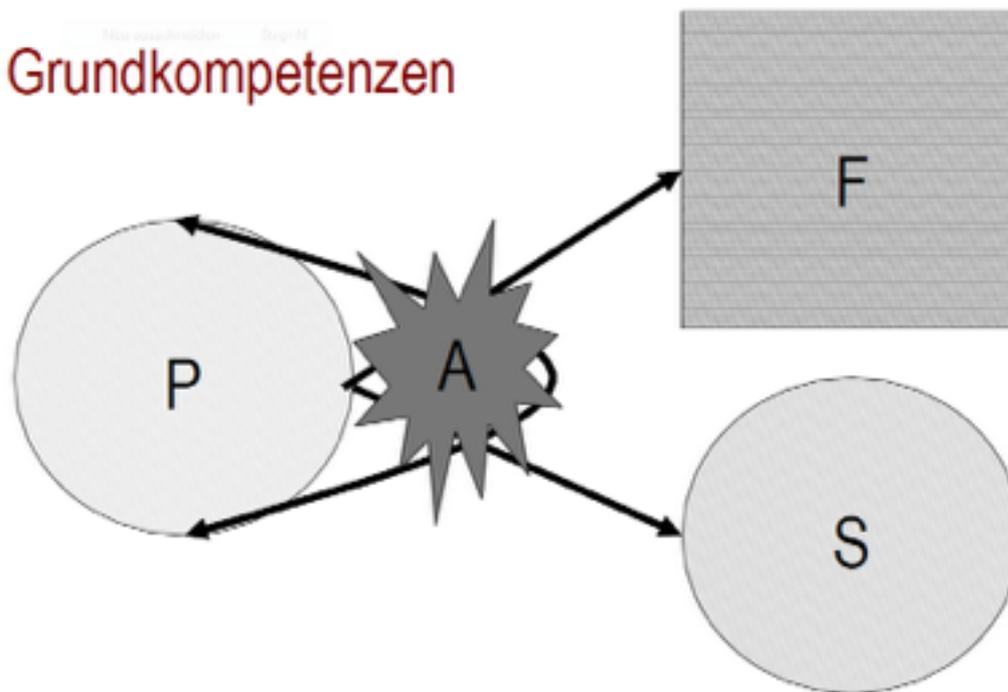
# Wissen - Qualifikationen - Kompetenzen nach Erpenbeck



## Die vier Kompetenztypen nach Erpenbeck



### Grundkompetenzen



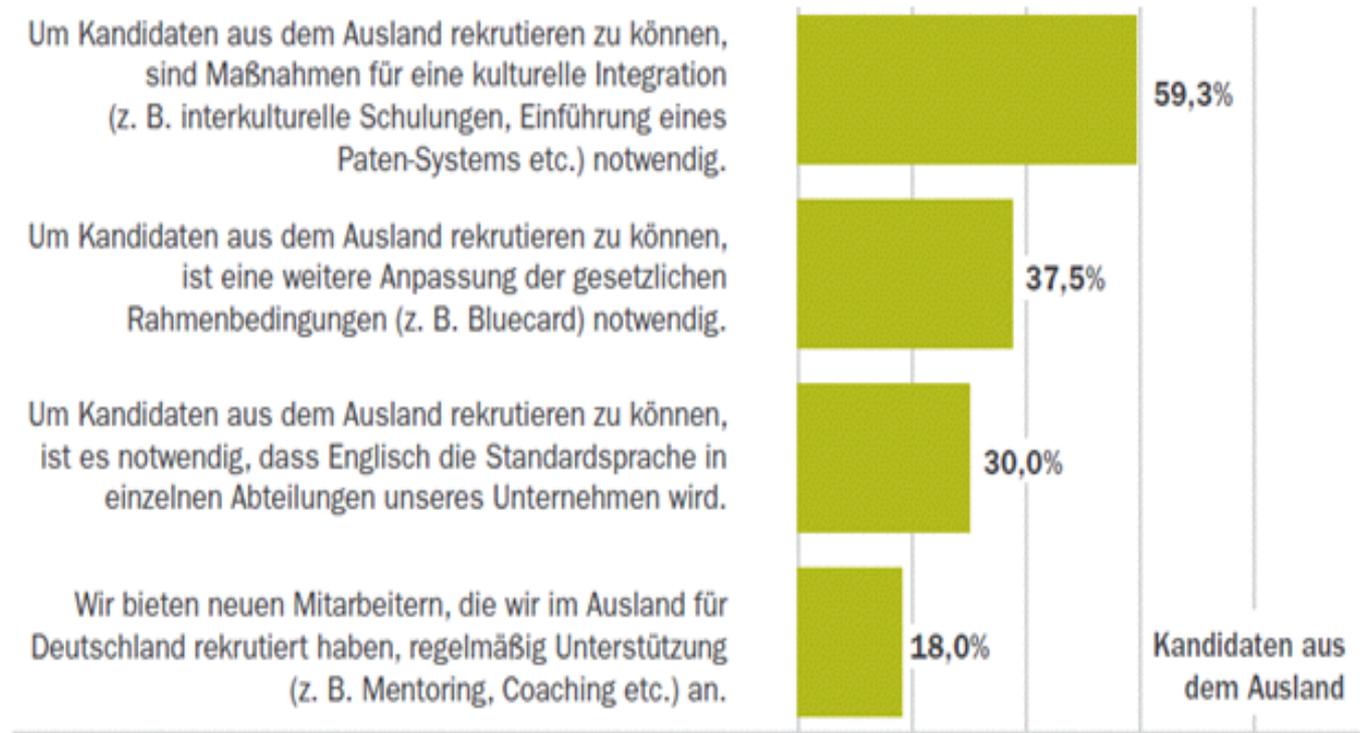


Bei den überfachlichen - personalen und sozialen - Kompetenzen handelt es sich um Handlungsdispositionen, die mit Persönlichkeitsstruktur und individuellen Einstellungen untrennbar verknüpft sind. Ihre weitreichende Erfassung durch psychometrische Tests scheint ...problematisch, ...in einem grundsätzlichen Sinn sachfremd.

Objektivierende Verfahren stoßen hier an ihre Grenzen - es gilt, dem Einzelnen im Wechselspiel von Selbst- und Fremdeinschätzung eine Bestandsaufnahme zu ermöglichen, die Entwicklungsmöglichkeiten erkennbar werden lässt.

Hierfür werden Verfahren benötigt, die subjektive Beliebigkeit ebenso vermeiden wie objektivierende Zuschreibungen.

(Dieter Münk/Thomas Reglin: Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb 2009)



Centre of Human Resources Information Systems - CHRIS - Univ. Bamberg, Universität Frankfurt: Recruiting Trends - ein Rückblick auf 10 Jahre.