

Transparenz informell erworbener Kompetenzen – Interview-Leitfaden für explorative Interviews mit Vertretern von Betrieben

1 Die Bedeutung von informell erworbenen Kompetenzen für Betriebe.

Zentrale Fragestellungen betreffen die Auseinandersetzung der Betriebe mit dem Thema „informell erworbene Kompetenzen“ und die Form der Auseinandersetzung mit dem Thema

1.1 Einstiegsfrage – veränderte Arbeitsanforderungen

In der Literatur ist häufig davon die Rede, dass sich die Anforderungen an Erwerbstätige in der Arbeitswelt in immer kürzer werdenden Abständen verändern, ausdifferenzieren. Das in der Berufsbildung Gelernte reicht nicht mehr für ein ganzes Arbeitsleben aus.

- Sind die Veränderungen der Anforderungen im Betrieb spürbar?

- (Wie) haben sich die Anforderungen verändert?
- Müssen die Mitarbeiter mehr oder andere Kompetenzen mitbringen?
- Beispiele bringen!
- Inwieweit wirken sich die gesteigerten Anforderungen auf Kompetenzbedarfe aus?

1.2 Bedeutung „informell erworbener Kompetenzen“ im Betrieb?

Vor dem Hintergrund gesteigerter Anforderungen:

- Inwieweit richtet sich dabei der Blick auch auf informell erworbene Kompetenzen bzw. informell erworbene Kompetenzen?

- Wie setzt sich Ihr Betrieb damit auseinander?
- Wie/wo werden diese Kompetenzen berücksichtigt? (Personalauswahl, Personalentwicklung?)
- Gibt es einen Bereich, in dem informell erworbene Kompetenzen besonders wichtig sind?

- In welchen Bereichen würden Sie sagen kann *im Betrieb* informell gelernt werden? (Bsp. geben)
 - Beispiele bringen!

- Wie schätzen Sie die Bedeutung von Kompetenzen, die *in außerberuflichen Kontexten* erworben wurden für den Einsatz im betrieblichen Kontext ein?
 - Beispiele bringen!

Lebensbegleitendes Lernen beschreibt eine berufliche Realität. Ein großer Teil des Lernens und des Kompetenzerwerbs findet mittlerweile jenseits von Schule und Berufsbildung statt. Man spricht von informellem Lernen, z.B. im Arbeitsprozess oder auch bei Engagement in Vereinen o.ä.

- Welche Methoden setzen sie zur Kompetenzerfassung ein?
 - Unterscheidung Personalentwicklung, Personalauswahl

2 Verfahren und Instrumente der Kompetenzentwicklung/-erfassung im Betrieb

2.1 Verfahren zur Erfassung informell erworbener Kompetenzen

- Welche dieser Verfahren erfassen auch informell erworbene Kompetenzen?

- wird z.B. im Leitfaden für Mitarbeitergespräche auch informell erworbenen Kompetenzen Raum gegeben? (Informellen Lernprozessen im Arbeitskontext?)
Bsp.: Berufserfahrungen, die im Vorstellungsgespräch abgefragt werden.
- Werden z.B. Kompetenzen, die im Prozess der Arbeit erworben wurden (Berufserfahrungen im Allgemeinen) dokumentiert? Wird bilanziert?

2.2 Kompetenzentwicklung

- Gibt es Angebote/Strategien in Richtung Kompetenzentwicklung?

- Wie läuft die Feststellung eines Weiterbildungsbedarfes in der Regel ab?
- (Wie) wird informelles Lernen unterstützt? (Z.B. Gestaltung des Arbeitsplatzes, etc.)

3 Kenntnisse über Kompetenzpässe – wie können sie dazu beitragen, die neuen Bedarfe zu erfüllen?

3.1 Grundsätzliche Kenntnisse von Kompetenzpässen

Es existieren Instrumente zur Kompetenzerfassung, so genannte Kompetenzpässe. Diese Instrumente ermöglichen eine umfassende Dokumentation der Kompetenzen von Individuen die auch und gerade informell erworbene Kompetenzen berücksichtigt und transparent macht.

- Sind Kompetenzpässe bekannt?
 - Wenn ja welche?
 - Woher sind Kompetenzpässe bekannt?

(ggf. Beispiele nennen)

→ Kompetenzpass ProfilPass kurz vorstellen

3.2 Methodik (Vorgehen, Selbstreflexion)

Kompetenzpässe haben einen methodischen Ansatz, der das Individuum im Fokus hat. Selbstreflexion spielt die herausragende Rolle und der Pass richtet sich an den Nutzer.

Wie schätzen sie dieses Verfahren ein?

- Trägt das Verfahren Ihrer Meinung nach dazu bei, Kompetenzen transparent zu machen?

- Ist ein solches Verfahren, das aus Selbstreflexion basiert, für Betriebe aussagekräftig?
- Welchen Stellenwert nimmt das Lernen der Selbstreflexion selbst Ihrer Meinung nach ein?
- Würden Sie sie Selbstreflexionsfähigkeit zu den Schlüsselkompetenzen zählen?
(Vgl. Aussage: Kenntnis der eigenen Kompetenzen ist eine wichtige Voraussetzung, um sie auch einsetzen zu können.)

3.3 Anforderungen an Aussagekraft?

- Welchen Anforderungen hinsichtlich der Aussagekraft müsste so ein Instrument Ihrer Ansicht nach grundsätzlich genügen?

Bekräftigung der Aussagekraft von Seite der Passinitiativen: Begleitung des Prozesses durch qualifizierte Beratung, Fremdeinschätzung, Einstufung der Tätigkeiten in drei Beurteilungsstufen

- Wie stehen Sie zu diesen Aspekten?
- Wie wichtig ist der Aspekt der Vergleichbarkeit?

3.4 Akzeptanz/Berücksichtigung von Kompetenzen, die

a) im betrieblichen Kontext informell erworben wurden?

b) außerhalb des betrieblichen Kontext informell erworben wurden?

- Wie nützlich scheint Ihnen der Ansatz des Kompetenzpasses, Fähigkeiten und Stärken einer Person zu dokumentieren, die in Tätigkeitsfeldern wie z.B. Freizeit, Ehrenamt oder Familie erworben wurden?
- Was könnte die Akzeptanz und die Berücksichtigung auch in solchen Kontexten erworbenen Kompetenzen fördern?

- Was sind Bedingungen/Voraussetzungen, um diese informell erworbenen Kompetenzen berücksichtigen und nutzen zu können?

3.5 Einschätzung des Nutzens für Betriebe

Nachdem sich kurz darüber verständigt wurde, was Kompetenzpässe sind, und wie sie methodisch vorgehen um Kompetenzen zu messen interessiert uns allgemein, ob ein Nutzen für Betriebe vorstellbar ist.

- Wo könnten Kompetenzpässe Ihrer Meinung nach im betrieblichen Kontext Verwendung finden?
 - Beispiele bringen (PA, PE, PP, Vorbereitung eines Mitarbeitergespräches, etc.),
 - als Unterstützendes Instrument, bei Transferschwierigkeiten von informell erworbenen Kompetenzen in den Betrieb hinein
- Sind Integrationsmöglichkeiten/Kopplungsmöglichkeiten mit anderen (bereits bestehenden) Verfahren denkbar?
- Welchen Vorteil könnte ein solches qualitatives Verfahren bieten?

5 Ausblick (mit Blick auf die Unternehmensbefragung)

Sensibilisierung

- Wie können Betriebe für den Nutzen informell erworbener Kompetenzen sensibilisiert werden?
- Wie könnten Betriebe dafür sensibilisiert werden, dass berufsrelevante Kompetenzen auch in anderen, außerberuflichen Kontexten erworben werden können?

Einsatz neuer Instrumente (z.B. Kompetenzpass)

- Wie könnte man einem/Ihrem Betrieb den Einsatz eines solchen Instruments schmackhaft machen („auf den ersten Blick“).
- Welche Bedingungen müsste so ein Instrument erfüllen? (Einsatzbereich, Dauer, Vergleichbarkeit, Handhabbarkeit, etc.)

Zertifizierung

Formale Qualifikationsnachweise und Zertifikate stehen dabei dem „inoffiziellen“ Charakter von Kompetenzpässen gegenüber

- Kompetenzpässe können nicht als formale Qualifikationsnachweise dienen. Uns interessiert, wie hoch die Chancen für einen betrieblichen Einsatz unter dieser Voraussetzung bewertet werden können.

Unterstützung

- Was würden Sie sich in der Zukunft an Informationen und Hilfestellungen (Instrumenten) wünschen, um sich mit dem Thema stärker befassen zu können?
- In und für welche Bereiche wäre eine Unterstützung besonders wichtig?