

Forschungsprojekt 2.2.307 (JFP 2015)

Betriebliche Ansätze der Kompetenzfeststellung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – Möglichkeiten zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung An- und Ungelernter

Zwischenbericht

Dr. Gesa Münchhausen

Dr. Silvia Annen (zeitweise)

Santina Schmitz (Projektassistenz)

Christine Schwerin (Projektsachbearbeitung)

Laufzeit I 2015 – IV 2016

Bonn, 31. März 2016

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1326
E-Mail: muenchhausen@bibb.de

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Das Wichtigste in Kürze..... | 3 |
| 1 Problemdarstellung..... | 4 |
| 2 Projektziele und forschungsleitende Annahmen | 5 |
| 2.1 Projektziele..... | 5 |
| 2.2 Forschungsleitende Annahmen..... | 6 |
| 3 Methodische Vorgehensweise..... | 6 |
| 4 Erste Ergebnisse | 8 |
| 4.1 Entwicklung des Analyserasters..... | 8 |
| 4.2 Durchführung der Dokumentenanalyse | 9 |
| 4.3 Entwicklung von perspektivisch-spezifischen Interviewleitfäden | 10 |
| 4.4 Durchführung von Betriebsfallstudien im Metall- und Elektrobereich | 11 |
| 5 Zielerreichung..... | 13 |
| 6 Ausblick und Transfer..... | 13 |
| 7 Veröffentlichungen und weitere Aktivitäten..... | 14 |
| 8 Literaturverzeichnis | 14 |
| 9 Anhang | 16 |

Das Wichtigste in Kürze

Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels im Metall- und Elektrobereich sowie durch die neuen Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation und sich dadurch verändernden Arbeitsanforderungen in den Unternehmen, steigt die Bedeutung des lebenslangen Lernens und macht neue Denkweisen und Ansätze sowohl im Bildungs- als auch im Beschäftigungssystem notwendig. Es stellen sich Fragen wie: Wie können Betriebe informell erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten ihrer Beschäftigten feststellen und nutzen? Welche Methoden und Vorgehensweisen stehen den Betrieben hierzu zur Verfügung, und welche Erfahrungen werden damit gemacht? Inwiefern findet eine Anerkennung der festgestellten Kompetenzen und Fähigkeiten auch unterhalb der ordnungspolitischen Verortung statt, bzw. inwieweit ist das für die Betriebe denkbar?

Mit dem Forschungsprojekt „BAKA - Betriebliche Ansätze der Kompetenzfeststellung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – Möglichkeiten zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung An- und Ungelernter“ geht das BIBB diesen Fragen nach, indem die betrieblichen Aktivitäten und Erfahrungen untersucht werden. Dabei werden vor allem die Aktivitäten der Kompetenzfeststellung in drei betrieblichen Anwendungskontexten in den Blick genommen, nämlich der Personalrekrutierung, der Personalentwicklung und der Führungskräfteentwicklung in Betrieben der Metall- und Elektrobranche. Differenziert wird in der Untersuchung auch nach unterschiedlichen Zielgruppen. Es wird u.a. untersucht, ob und in welcher Form Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in die Verfahren und Methoden der Kompetenzfeststellung einbezogen werden. Diese Personengruppe stellt nämlich innerhalb der wissenschaftlichen und auch bildungspolitischen Debatte ein besonderes Potenzial dar im Hinblick auf die Fachkräftesicherung. Weiterhin wird untersucht, wie mögliche betriebliche Ansätze gestaltet sind und welche beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sich im Anschluss an einer Kompetenzfeststellung anschließen.

Forschungsmethodisch wird im vorliegenden Projekt eine qualitativ-explorative Vorgehensweise umgesetzt: Im Anschluss an eine ausführliche Dokumenten- und Literaturanalyse werden derzeit im Rahmen von Fallstudien qualitative Interviews in Betrieben durchgeführt. Aufgrund des Fachkräftedarfs in der Metall- und Elektrobranche und einer hohen Anzahl beschäftigter An- und Ungelernter in diesem Bereich, werden die Fallstudien vor allem in mittelständischen bis größeren Unternehmen durchgeführt. Zur Kontrastierung der Ergebnisse und zur weiteren Erkenntnisgewinnung wird darüber hinaus in einem Kleinunternehmen die Betriebsrealität dort in die Untersuchung einbezogen.

Im bisherigen Projektverlauf hat sich gezeigt, dass die Vielzahl an bereits vorhandenen Instrumenten, Verfahren und Methoden, die in den Betrieben zum Einsatz kommen, kaum zugänglich ist und somit nur schwierig in die Untersuchung einzubeziehen ist. Die Dokumentenanalyse beispielsweise, die vor allem den Schwerpunkt auf der Analyse von eher praxisnahen und dennoch unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten entwickelten Verfahren legte, machte deutlich, wie schwierig der Zugang zu den relevanten Informationen der Betriebe letztlich ist. Das liegt schlicht und einfach daran, dass die Unternehmen in der Regel aus unternehmensspezifischen Gründen ihre Verfahren nicht einer breiten Öffentlichkeit so ohne weiteres zur Verfügung stellen, sondern diese Informationen eher unternehmensintern verbleiben.

In den bisher durchgeführten Fallstudien in den Betrieben zeigte sich als eine wichtige Erkenntnis der Forschungsaktivitäten im Projektverlauf bisher: Das Thema Anerkennung informellen Lernens als ein Mittel, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und darüber geeignete Fachkräfte zu finden bzw. zu entwickeln, ist in den Betrieben angekommen. Das haben die bisherigen Interviews in den Betriebsfallstudien deutlich gezeigt. Es gibt in den Metall- und Elektroberufen schon jetzt einen Fachkräftemangel. Fachkräfte werden händeringend gesucht – genauso wie geeignete Auszubildende. Und die Möglichkeiten der Rekrutierung, die geeigneten Fachkräfte auch über die Anerkennung, nach vorheriger Kompetenzfeststellung zu bekommen, werden seitens der in die Fallstudien einbezogenen Unternehmen durchaus als ein Lösungsweg gesehen.

1 Problemendarstellung

Der Fachkräftemangel, der sich bereits jetzt und auch allen Prognosen zur Folge auch künftig verstärkt bemerkbar macht, rückt das sogenannte lebenslange Lernen und mit ihm die Identifizierung, Erfassung und auch Bewertung von Kompetenzen immer mehr in den Blickpunkt. Das betrifft Bildungs- und Beschäftigungssystem gleichermaßen. Die gestiegene Bedeutung der Kompetenzfeststellung und auch gesellschaftliche Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen zeigt sich in zahlreichen Veröffentlichungen, die sich diesem Themengebiet widmen (vgl. LAUR-ERNST 2000; BMBF 2008; BOHLINGER & MÜNCHHAUSEN 2011).

Gerade das betriebliche Interesse an der Kompetenzfeststellung liegt darin, durch mehr Informationen über die intern vorhandenen Kompetenzen, das eigene Personalmanagement zu verbessern, Personal gezielter einzusetzen, Arbeitsabläufe damit zu verbessern sowie den Weiterbildungs- und Entwicklungsbedarf sowie das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festzustellen. An diese Erfahrungen knüpft das Projekt direkt an und will Nutzen- bzw. Transferpotenziale für die Anerkennung informellen Lernens im Bildungssystem analysieren.

Seitdem die Empfehlungen des Rates der Europäischen Union Ende 2012 veröffentlicht wurden, ist zusätzlich eine verstärkte Wiederbelebung des Themas im bildungspolitischen Diskurs zu verzeichnen. Der Rat fordert in seinen Empfehlungen, dass alle Mitgliedsstaaten spätestens bis 2018 Validierungsverfahren entwickeln, *„die den Einzelnen dazu befähigen, seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch nichtformales und informelles Lernen – gegebenenfalls auch durch Nutzung offener Bildungsressourcen – erworben wurden, validieren zu lassen“* (EUROPÄISCHER RAT 2012, S. 3). In Deutschland gibt es zwar Regelungen beim Zugang zu Hochschulen von Berufstätigen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung, aber anders als in vielen anderen europäischen Ländern, gibt es hierzulande bisher keine gesetzliche Verankerung bzw. keine formal-rechtliche Gleichstellung von informell oder non-formal erworbenen Kompetenzen mit formalen Qualifikationen. Es wird jedoch, wie oben bereits erwähnt, seit Jahren die Erhöhung der Durchlässigkeit gefordert sowie die Chancengleichheit im Bildungssystem kritisch hinterfragt. Bei beiden Aspekten kommt dem informellen und non-formalen Lernen eine besondere Bedeutung zu. Mit der Anerkennung informellen Lernens wird die gesellschaftliche Verwertung und auch Akzeptanz der durch die Kompetenzfeststellung ermittelten Kompetenzen und Fähigkeiten, unabhängig davon, wo und wie sie erworben wurden, in den Mittelpunkt gerückt.

Dies wird derzeit in denjenigen Kontexten diskutiert, in denen die Anerkennung informellen und auch non-formalen Lernens eine Rolle spielt: bei der Reformierung von (Berufs-)Bildungssystemen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, bei der (Weiter-)Bildungsberatung von Individuen, am Übergang zwischen Berufsbildungs- und Hochschulsystem und eben in, für das vorliegende Forschungsprojekt vor allem relevanten, betrieblichen Zusammenhängen (vgl. KÄPPLINGER 2002) im Bereich von Personalrekrutierung, -entwicklung und Führungskräfteentwicklung.

Das vorliegende Projekt zielt darauf ab, zu untersuchen, welche Erfahrungen in den Betrieben in der Kompetenzfeststellung und Anerkennung gemacht wurden. Dabei wird im Anschluss an die Analyse der betrieblichen Praktiken und Erfahrungen der Frage nachgegangen, ob sich diese nutzen lassen in außerbetrieblichen Kontexten, im Rahmen der derzeitigen bildungspolitischen Diskussion um die Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen.

2 Projektziele und forschungsleitende Annahmen

2.1 Projektziele

Im ersten Schritt sollen die betrieblichen Kontexte, die Motive und Interessen sowie die Zielsetzungen der Kompetenzfeststellung analysiert werden. Ebenso ist angedacht, zu erfragen, wie die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung im Unternehmen genutzt und bewertet werden, welche Anschlussmöglichkeiten für Qualifizierungsprozesse und Personalentwicklung sich daran knüpfen, und welche weiteren Auswirkungen damit verbunden sind. Die Gruppe der An- und Ungelernten wird dabei insbesondere, aufgrund des bereits erwähnten gesellschaftlichen wie auch individuellen Potenzials, in den Blick genommen werden.

Die Erforschung betrieblicher Formen der Erfassung und Anerkennung von Kompetenzen soll dazu beitragen, die in der betrieblichen Praxis bestehenden Ansatzpunkte einer Förderung beruflicher Entwicklung von An- und Ungelernten zu identifizieren. Dabei soll eruiert werden, ob und in welcher Weise Betriebe diese Zielgruppe in ihren Entwicklungspotenzialen in den Blick genommen haben, und welche Initiativen der weiteren Qualifizierung ergriffen werden.

Das Projekt verfolgt somit folgende Teilziele:

- I) Zunächst geht es darum, die oben beschriebenen Kontexte und Aktivitäten der Kompetenzfeststellung in den Betrieben - nämlich in Personalrekrutierung/Personalauswahl, Personalentwicklung/ Kompetenzentwicklung, Führungskräfte-/Karriereentwicklung - genauer zu untersuchen. Die Fragen, die sich hier ergeben, sind vor allem: Was sind die Motive für die Entwicklung und den Einsatz von Instrumenten und Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung? Welches sind die konkreten methodischen Vorgehensweisen bei der Kompetenzfeststellung? Für welche Zielgruppen werden sie angewandt? Welche Arten oder Ausprägungen von Kompetenzen werden dabei festgestellt? Wie werden die Ergebnisse be- und verwertet, und zwar aus organisationaler sowie aus individueller Sicht? Welche Auswirkungen sind damit verbunden, und zwar für den Betrieb als auch für den Einzelnen?
- II) Zweites Teilziel ist, der Frage nachzugehen, inwieweit in den Betrieben eine Anerkennung der festgestellten Kompetenzen und Fähigkeiten stattfindet. Damit ist nicht zwangsläufig die ordnungspolitisch geregelte, formalrechtliche Anerkennung gemeint, sondern vielmehr die verschiedensten innerbetrieblichen Auswirkungen wie Aufstiege in eine höhere Position, horizontale Veränderungen und andere Karriereentwicklungen. Des Weiteren wird im Rahmen dieses Teilziels analysiert, ob diese Erfahrungen und Methoden sich auch in anderen Anwendungskontexten nutzen ließen. Damit ist die Analyse von potenziellen Anschluss- an bzw. Transfermöglichkeiten in die berufliche Bildung bzw. die bildungspolitische Diskussion zur Anerkennung informellen und non-formalen Lernens verbunden. Auch mit Blick auf die fünf nacheinander folgenden Verfahrensschritte des idealtypischen Validierungsprozesses (s.o.) wie:
 - 1) Information und Beratung,
 - 2) Ermittlung,
 - 3) Bewertung,
 - 4) Validierung und
 - 5) Zertifizierungsollen die betrieblichen Erfahrungen und Verfahren analysiert werden. D.h., für die einzelnen Schritte werden die Lernpotenziale aus den betrieblichen Erfahrungen wenn möglich heraus kristallisiert.
- III) Besondere Aufmerksamkeit wird der Gruppe der an- und ungelerten Beschäftigten gewidmet. Dabei wird der Frage nachgegangen, ob und ggf. wie in den Betrieben für diese Zielgruppe eine Feststellung über die vorhandenen Kompetenzen erfolgt und welche innerbetrieblichen Veränderungen oder auch Karrierewege sich damit ggf. verknüpfen lassen. Insbesondere für diese Gruppe

wird im Bereich der Anerkennung des informellen Lernens ein großes Potenzial gesehen, und zwar aufgrund des prognostizierten Fachkräftebedarfs auf der einen Seite und mehr als zwei Millionen jungen Erwachsenen ohne formalen Berufsabschluss auf der anderen Seite.

2.2 Forschungsleitende Annahmen

Folgende forschungsleitende Annahmen liegen dem Forschungsprojekt zugrunde:

- (1) Die gesellschaftliche (und nicht formal rechtliche) Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen hat für den Zugang zu bestimmten betrieblichen Positionen eine erhebliche Bedeutung.
- (2) Die Vorgehensweisen der Kompetenzfeststellung in den Betrieben im Kontext von Personalrekrutierung/-auswahl, Personal- und Kompetenzentwicklung sowie Führungskräfte- und Karriereentwicklung bieten Anknüpfungsmöglichkeiten für die derzeitige bildungspolitische Diskussion zur Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen.
- (3) Für die Zielgruppe der An- und Ungelernten bieten sich durch die in der Arbeitstätigkeit erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten Potenziale und Anknüpfungspunkte der Anerkennung, u.U. sogar im Sinne des Nachholens eines Berufsabschlusses (berufliche Nachqualifizierung).

3 Methodische Vorgehensweise

Im vorliegenden Projekt werden die oben aufgeführten Forschungsfragen über einen qualitativen empirischen Forschungszugang untersucht. Die methodische Vorgehensweise sieht eine Abfolge aufeinander aufbauender Methoden in den einzelnen Forschungsphasen vor, die sich teilweise überlappen. Nachfolgend werden die verschiedenen Forschungsphasen kurz umrissen und miteinander in Beziehung gesetzt.

3.1 Forschungsphase 1:

Überblick und Analyse der einschlägigen Fachliteratur zum Projektthema

Zunächst wurde in dieser ersten Projektphase eine detaillierte Literaturanalyse zur Kompetenzfeststellung und Anerkennung im Betrieb durchgeführt, die eine wichtige Grundlage für die nachfolgenden methodischen Schritte darstellte.

Im Rahmen dieser Forschungsphase wurden zudem Kriterien identifiziert, anhand derer die nachfolgende Dokumentenanalyse entwickelt und durchgeführt werden sollte. Die dabei entwickelten Kriterien werden im Kapitel 4 näher beschrieben.

Ergebnisse dieser Forschungsphase:

- Recherche und projektbezogene Aufbereitung der einschlägigen, projektbezogenen Literatur zum Thema
- Entwicklung eines Analyserasters zur Kompetenzfeststellung und Anerkennung informellen Lernens in Vorbereitung für die Durchführung der Dokumentenanalyse

✓ **Forschungsphase 1 ist abgeschlossen**

3.2 Forschungsphase 2:

Durchführung einer Dokumentenanalyse zur Kompetenzfeststellung in Betrieben

Mit Hilfe der Dokumentenanalyse wurden Unternehmensinformationen zur Kompetenzfeststellung zunächst in verschiedenen Datenquellen recherchiert und anschließend systematisch mit einem zuvor entwickelten Analyseraster ausgewertet. Die Informationen stammen aus den Bereichen Personalrekrutierung und -auswahl, Personalentwicklung und Führungskräfteentwicklung und wurden aus entsprechenden praxisorientierten Fachzeitschriften und Internetportalen zusammengestellt.

Die Dokumente wurden im Hinblick auf Zielsetzungen, Zielgruppen, eingesetzte Methoden und Verfahren, Verwertungszweck bzw. Auswirkungen analysiert. Die Methode der Dokumentenanalyse ist ein klassisches Feld der qualitativ-interpretativen Analyse. Das Vorgehen stützt sich hier insbesondere auf die Konkretisierung dieser Methode nach MAYRING (2002), der sich in seinem methodischen Ansatz auf sechs Kriterien für den Erkenntniswert von Dokumenten bezieht (vgl. ebd., S. 46f) wie bspw. Art des Dokumentes, Intendiertheit des Dokumentes oder Herkunft des Dokumentes.

Ergebnisse dieser Forschungsphase:

- Ausführliche Übersicht über rund 60 verschiedene Verfahren und Vorgehensweisen bei der Kompetenzfeststellung in verschiedenen Anwendungskontexten in Betrieben
- Sammlung von Kriterien, die für den Interviewleitfaden in Forschungsphase 3 relevant sind.
- Entwicklung von Interviewleitfäden für die Forschungsphase 3
- Entwicklung des Fallstudienplans für die Betriebsfallstudien

✓ **Forschungsphase 2 ist abgeschlossen.**

3.3 Forschungsphase 3:

Durchführung von acht Betriebsfallstudien in der Metall- und Elektrobranche

Zur Durchführung der Betriebsfallstudien wurde zunächst ein Fallstudienplan entwickelt und festgelegt. Anschließend wurden die Interview-Leitfäden entwickelt. Mit der Akquise von geeigneten Betrieben wurde ein externer Auftragnehmer beauftragt. Je nach Betriebsstruktur und -organisation waren pro Betrieb Einzelinterviews mit vier bis sechs betrieblichen Akteuren angedacht; durchschnittlich wurde von einer Anzahl von fünf Interviews pro Betrieb ausgegangen. Zur Vorbereitung der Interviews wurde den beteiligten Betrieben ein vorher entwickelter Strukturfragebogen zugeschickt.

Die Interviews mit einer Dauer von jeweils circa 60 bis 90 Minuten wurden zu zweit (BIBB und Auftragnehmer) auf der Grundlage der zuvor entwickelten Gesprächsleitfäden durchgeführt. Im Anschluss werden diese transkribiert, um eine Auswertung mit der Software MAXQDA zu ermöglichen.

Ergebnisse dieser Forschungsphase:

- Akquise von geeigneten Betrieben für die Fallstudien
- Entwicklung eines Strukturfragebogens und einer kurzen Projektinformation
- Durchführung von zunächst zwei Betriebsfallstudien
- Erstellung der Transkriptionen für die Interviews der ersten beiden Betriebsfallstudien

Forschungsphase 3 dauert an.

3.4 Forschungsphase 4:

Auswertung des vorliegenden Materials aus Forschungsphase 4

Die transkribierten Interviews werden jeweils von mehreren Projektmitarbeiterinnen im BIBB inhaltlich codiert und ausgewertet. In einem weiteren Schritt werden die Codes (Kategorisierungen) mit anderen am Projekt beteiligten Mitarbeiterinnen ausgetauscht und synchronisiert. Die Zusammenführung der Ergebnisse aus den bisherigen Forschungsphasen führt zu wesentlichen Erkenntnissen zur Kompetenzfeststellung und Anerkennung in Betrieben.

Ergebnisse dieser Forschungsphase:

- Die ersten Transkriptionen wurden kategorisiert und mithilfe von der Software MAXQDA codiert.
- Die ersten Strukturfragebögen sowie die Memos zur Telefonakquise und zu den Interviews wurden einer ersten Analyse unterzogen.

Forschungsphase 4 hat begonnen.

3.5 Projektbeirat

Zur Qualitätssicherung wurde ein Beirat einberufen, dessen zentrale Aufgabe die kritische Diskussion von inhaltlichen und methodischen Fragen ist. Die erste Sitzung des Beirats im II. Quartal 2015 war daher entsprechenden Themen gewidmet und erbrachte wichtige Hinweise zur methodischen und theoretischen Fundierung der Untersuchung und zu deren Durchführung beispielsweise bei der Festlegung der Kriterien des Analyserasters im Rahmen der Dokumentenanalyse. Ebenso brachten die Beiräte konstruktive Hinweise bei der konzeptionellen Entwicklung des Untersuchungsdesigns der Betriebsfallstudien ein. Darüber hinaus unterstützten die Mitglieder den Feldzugang.

Als Mitglieder des Beirats konnten gewonnen werden

- Prof. Dr. Sandra Bohlinger, TU Dresden, Professur für Erwachsenenbildung, Fakultät Erziehungswissenschaften
- Prof. Dr. Schmidt-Hertha, Universität Tübingen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Institut für Erziehungswissenschaft
- Prof. Dr. Martin Fischer, Karlsruher Institut für Technologie KIT - Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik
- Sabine Seidel, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung an der Universität Hannover
- Mario Patuzzi, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin
- Jörg Ferrando, IG Metall Vorstand, Frankfurt/M.
- Dr. Knut Diekmann, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Berlin
- Daike Witt, Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Berlin

4 Erste Ergebnisse

4.1 Entwicklung des Analyserasters

Bei der Dokumentenanalyse wurden die drei betrieblichen Kontexte, in denen die Kompetenzfeststellung betrachtet werden sollte – die Personalrekrutierung, die Personalentwicklung und die Führungskräfteentwicklung - mithilfe des vorher entwickelten Rasters analysiert. Die Dokumente sollten im Hinblick auf Zielsetzungen, Zielgruppen, Methoden und Verfahren, Verwertungszweck bzw. Auswirkungen untersucht werden. Dieses Analyseraster, welches aufgrund der vorherigen Literatur- und Internetrecherche zustande kam, war folgendermaßen aufgebaut – siehe nächste Seite:

| Kriterien zur Durchführung der Dokumentenanalyse im Projekt „BAKA“ | Subkriterien bzw. hinführende Fragen |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung | Wie lautet die Bezeichnung des Verfahrens? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppe/n | Welche Zielgruppe/n sind vorrangig oder ausschließlich angesprochen? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen/Branche/Beruf | In welchem Unternehmen, welcher Branche oder welchen Berufen wird das Verfahren eingesetzt? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kontexte | <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklung [PE] • Personalauswahl [PA] • Führungskräfteentwicklung [FE] |
| <ul style="list-style-type: none"> • Beurteilung | <ul style="list-style-type: none"> • Fremdbeurteilung [fremd] • Selbstbeurteilung [selbst] • beides enthalten [beides] |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzarten | <ul style="list-style-type: none"> • Fachlich [f] • Methodisch [m] • Sozial [s] • Personal [p] |
| <ul style="list-style-type: none"> • Methoden | <ul style="list-style-type: none"> • Testbasiert [test] • Biographieorientiert [bio] • Handlungsorientiert [handlung] |
| <ul style="list-style-type: none"> • Herkunft | <ul style="list-style-type: none"> • standardisiertes Verfahren [stand] • Angepasstes Verfahren [angepasst] • Eigene interne Entwicklung [eigen] |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ziel/Verwertungszweck/Auswirkungen [Fokus: Anerkennung] | <p>Welche Ziele werden mit dem Verfahren verfolgt?</p> <p>Welcher Verwertungszweck liegt dem Verfahren zugrunde?</p> <p>Welche Auswirkungen sind mit dem Verfahren verbunden, auch im Hinblick auf eine Anerkennung?</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kommentar | Welche weiteren Anmerkungen gibt es zum Verfahren? Besonderheiten? Auffälligkeiten? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Quelle/Link | Literatur- und Internetangaben, u.U. konkrete Ansprechpartner oder Institutionen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Fazit/ Geeignet für weitere Analysen? | <ul style="list-style-type: none"> • Unbedingt [1] • Eventuell [2] • Eher nicht [3] |

4.2 Durchführung der Dokumentenanalyse

Das Vorgehen innerhalb des Projektteams sah dann so aus, dass zunächst geklärt wurde, durch wen die Analyse erfolgt und welche Arten von Dokumenten herangezogen werden sollten. Ebenso wurde der Untersuchungszeitraum festgelegt, und die zurückliegenden zehn Jahre. Im nächsten Schritt wurden die Dokumente, die analysiert werden sollen, gesammelt und gesichtet und prozessbegleitend gleichzeitig das Analyseraster entwickelt, anhand derer die Dokumentenanalyse durchgeführt werden soll (kann je nach Dokument und Fragestellung aus unterschiedlichen quantitativen, z.B. Häufigkeiten, und qualitativen Kriterien, z.B. Dringlichkeit, bestehen).

Im Anschluss an einer Analyse der Dokumente wurden die jeweiligen Ergebnisse zusammengetragen und im Team besprochen. Fragen, die dabei zu klären waren: Welche Antworten bekommen wir im Hinblick auf unsere Fragestellung im Projekt? Was muss aufgrund der Datenanalyse noch näher un-

tersucht werden? Welche ersten Konsequenzen lassen sich aus der Analyse ziehen? Eine Ergebnissicherung fand unter anderem zum Beispiel durch die gegenseitige Präsentation und den strukturierten Austausch statt.

Als Schlussfolgerungen aus der Dokumentenanalyse lassen sich, neben der deskriptiven Darstellung der fast 60 Verfahren, folgende Erkenntnisse ableiten:

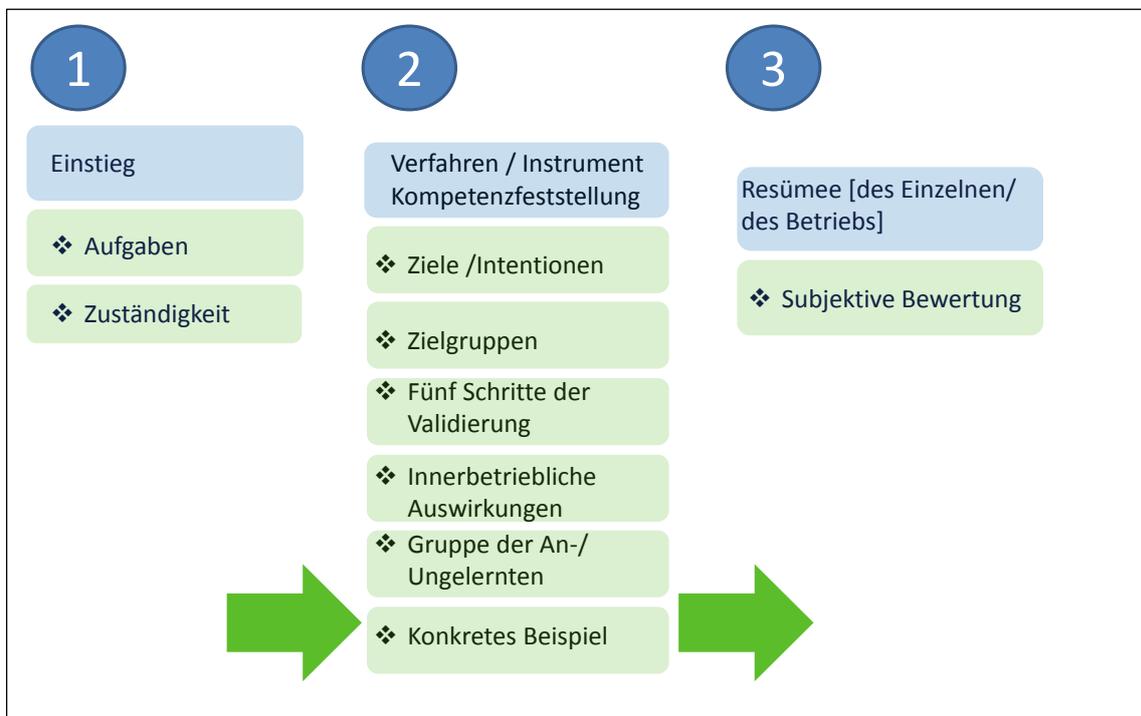
- Die in die betriebliche Kompetenzfeststellung einbezogenen Kompetenzarten variieren im hohen Maße. Ein Schwerpunkt auf fachliche Kompetenzen war nach der bisherigen Analyse nicht festzustellen.
- Information über betriebliche Verfahren und Maßnahmen der Kompetenzfeststellung sind nur äußerst schwer zugänglich. Auch das Recherchieren über eher praxisnahe Fachzeitschriften und Publikationen gibt nur begrenzt verwendbare Informationen.
- Der Zugang speziell zu Informationen der Metall- und Elektroindustrie sind ebenso aufgrund der bisherigen Recherche und Dokumentenanalyse kaum gefunden worden. Unternehmen/ Branche/ Beruf sind vorherrschend übergreifend.
- Methodisch gesehen lässt sich feststellen, dass die Fremdbeurteilung mehr als doppelt so oft durchgeführt wird wie die Selbstbeurteilung.
- Die Kontexte der Personalauswahl und Personalentwicklung scheinen im Hinblick auf die Gruppe der An- und Ungelernten vielversprechender zu sein als der Bereich der Führungskräfteentwicklung.
- Die Zielgruppen, die in die Verfahren einbezogen oder anvisiert werden, sind sehr heterogen.
- Testbasierte Verfahren der Kompetenzfeststellung sind im betrieblichen Bereich am ehesten bei der Rekrutierung zu finden.
- Biographieorientierte und handlungsorientierte Verfahren werden am meisten in der Personalentwicklung entwickelt und verwendet.
- Der Bereich der Anerkennung von Kompetenzen ist in den Betrieben – so die Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse – bisher kaum ein Thema.
- Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse bestätigen unsere Erwartungen; insofern war dieser Schritt wichtig für die Vorbereitung der betrieblichen Fallstudien.
- Einzelne Aspekte bzw. Kategorien des Analyserasters der Dokumentenanalyse lassen sich in die Vorbereitung der Fallstudien, beispielsweise in die Entwicklung der Interviewleitfäden, integrieren.
- Die Recherche und Dokumentenanalyse international zeigt, dass die Länderbeispiele ebenfalls zur Vorbereitung der Fallstudie geeignet sind und sich integrieren lassen.

4.3 Entwicklung von perspektivisch-spezifischen Interviewleitfäden

Die Interviewleitfäden wurden differenziert nach den verschiedenen Akteursperspektiven entwickelt und bei der Durchführung der Interviews im Rahmen der Fallstudien eingesetzt. Die in den Interviews anzusprechenden Themenkomplexe wurden in weitestgehend offenen Fragestellungen formuliert, um ein möglichst unbeeinflusstes und ausführliches Antwortverhalten der Interviewten zu fördern. Die Leitfäden dienen dabei der Strukturierung des Gesprächs sowie der Kontrolle bzw. Sicherstellung der noch zu thematisierenden Punkte. Vorrang vor der angegebenen Reihenfolge im Leitfaden hat der durch die interviewte Person strukturierte Gesprächsverlauf, der wertvolle Hinweise auf die von der Person subjektiv gesehenen Relevanzen und Bedeutungszusammenhänge geben kann. Entsprechend obliegt es dem Interviewer/ der Interviewerin, die Reihenfolge der zu erfragenden Themenkomplexe flexibel an den Gesprächsverlauf anzupassen. Der Interviewer/ die Interviewerin muss aus den Antworten und Ausführungen der interviewten Personen die relevanten Informationen und Aussagen erkennen und durch eigenes Nachfragen vertiefen.

Nach Durchführung der ersten Interviews wurden die Leitfäden kritisch überprüft und überarbeitet.

Die Interviewleitfäden hatten folgenden Aufbau:



4.4 Durchführung von Betriebsfallstudien im Metall- und Elektrobereich

Von den acht vorgesehenen Betriebsfallstudien konnten im bisherigen Verlauf bereits zwei durchgeführt werden. Die konzeptionelle Vorbereitung inklusive Leitfadenerwicklung wurde im BIBB-Projekt vorgenommen, die Akquise und operative Durchführung unternahm ein Auftragnehmer. Die Auswahl der Betriebe erfolgt nach dem im Projekt erstellten Fallstudienplan.

1) Folgender Fallstudienplan wurde im Projekt festgelegt:

- Es sind vor allem solche privatwirtschaftlichen Betriebe in die Fallstudien einzubeziehen, die ausbilden und die ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten bzw. diese ermöglichen. Dies sollen Erkenntnisse über Erfahrungen mit unterschiedlichen Strategien der Fachkräftesicherung ermöglichen. Unter dem Betrieb ist auch bei größeren Unternehmen, z.B. mit mehreren Niederlassungen, immer der konkrete Betrieb vor Ort gemeint.
- Alle auszuwählenden Betriebe müssen aus der Metall- und Elektrobranche kommen.
- Es werden drei Betriebsgrößenklassen gebildet, die sich an der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit orientieren: Großunternehmen (>500 Beschäftigte), mittelständische Unternehmen (<500 Beschäftigte), Kleinunternehmen (1-10 Beschäftigte). In diesen Unternehmen werden ein bis vier Betriebsfallstudien durchgeführt; in
- Großunternehmen vier, in mittelständischen Unternehmen drei und eine Betriebsfallstudie in einem Kleinunternehmen. Die Groß- und die mittelständischen Betriebe müssen über einen Betriebsrat verfügen.
- Für jede Betriebsfallstudie ist in jedem Fall ein Interview mit der Geschäftsleitung bzw. dem/der Personalleiter/in (strategische Ebene), einem/r Bildungsverantwortlichen, einem Mitglied des Betriebsrats, einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin mit Berufsabschluss, einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin ohne Berufsabschluss vorgesehen.

- Besteht eine eigene Organisationseinheit für Personalentwicklung, wird das Interview mit der Leitungsperson dieser Organisationseinheit geführt (Bildungsverantwortliche/r).
 - Gibt es darüber hinaus noch eine eigene Abteilung ‚Personalentwicklung‘, ist hier mit der Leitungsperson ein Interview zu vereinbaren und durchzuführen.
 - Für jede Betriebsfallstudie werden durchschnittlich fünf Interviews geführt.
- 2) Ferner wurden im Projekt zum Zwecke der Akquise eine kurze Projektinformation und ein Anschreiben an die Betriebe entwickelt, die beide im Vorfeld von Interviewterminen an die Unternehmen verschickt werden sollten. Beides findet sich im Anhang.
- 3) Um nähere Strukturinformationen über die Betriebe bereits im Vorfeld zu bekommen, wurde im Projekt ein kurzer Strukturfragebogen entwickelt, der die wesentlichen Strukturdaten zu einem Unternehmen erheben sollte, um das Interview nicht – sowohl zeitlich als auch inhaltlich – zu überfrachten.

Die bisherigen Fallstudien konnten in einem Kleinbetrieb und einem Großbetrieb umgesetzt werden. In dem Kleinbetrieb wurde dabei sowohl die Perspektive der Unternehmensleitung, die gleichzeitig Bildungsverantwortlicher ist, als auch die Perspektive des Mitarbeiters mit Berufsabschluss im Rahmen von Interviews beleuchtet.

Bei dem Großunternehmen wurde bisher ein Gruppeninterview mit der (strategischen) Unternehmensleitung und der Bildungsverantwortlichen durchgeführt. Dies war ursprünglich nicht der vorge-sehene Ansatz, war jedoch aus Sicht des Unternehmens notwendig.

Da der Gesamtprozess der Erhebung noch läuft, und die Auswertung gerade erst begonnen hat, kann zu den Ergebnissen bisher keine weitere Angabe gemacht werden.

Geplante Verdichtung und Auswertung:

Die Auswertung der Interviews orientiert sich an folgender übergeordneter Struktur:

- I) Betriebliche Aktivitäten der Kompetenzfeststellung in den Betrieben - in Personalrekrutierung/-auswahl, Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung:
- Motive für die Entwicklung und den Einsatz von Instrumenten und Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung
 - konkrete methodische Vorgehensweisen bei der Kompetenzfeststellung
 - einbezogene Zielgruppen
 - festgestellte Kompetenzformen
 - Art und Weise der Ergebnisbewertung (organisational und individuell)
 - damit verbundene Auswirkungen (für Betrieb und den Einzelnen)
- II) Betriebliche Anerkennung der festgestellten Kompetenzen und Fähigkeiten:
- innerbetriebliche Aufstiege
 - horizontale Veränderungen
 - andere Karriereentwicklungen
 - Analyse der Übertragbarkeit der betrieblichen Erfahrungen in andere Anwendungskontexte (potenzielle Anschluss- bzw. Transfermöglichkeiten an die berufliche Bildung bzw. die bildungspolitische Diskussion zur Anerkennung informellen und non-formalen Lernens).
- III) Gruppe der an- und ungelerten Beschäftigten:
- Erfolgt und wenn ja, wie erfolgt in den Betrieben für diese Zielgruppe eine Feststellung über die vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen
 - innerbetriebliche Folgen und Veränderungen für die Zielgruppe

5 Zielerreichung

Die mit dem Projektantrag vorgelegte Meilensteinplanung wurde um die Spalte ‚Zielerreichung‘ ergänzt, um den aktuellen Stand diesbezüglich aufzuzeigen. Aktivitäten, die im Meilensteinplan nicht vorgesehen waren, sind unter dem Punkt „Veröffentlichungen und weitere Aktivitäten“ genannt.

| Nr. | Meilenstein | Termin | Zielerreichung |
|------|---|------------|----------------------|
| MS 1 | Projektbeginn Dokumenten- Literaturanalyse | I / 2015 | I / 2015 |
| MS 2 | Dokumenten- und Literaturanalyse; Entwicklung der Interviewleitfäden | II / 2015 | III / 2015 |
| MS 3 | 1. Projektbeiratssitzung | II / 2015 | III / 2015 |
| MS 4 | Durchführung der Fallstudien und erste Auswertung der Interviews im Bereich Metall/Elektro | III / 2015 | I/2016 |
| MS 5 | Zwischenbericht erstellt | I / 2016 | II/2016 |
| MS 6 | Durchführung und weitere Auswertung der Interviews | I / 2016 | II/2016 |
| MS 7 | Gesamtauswertung der qualitativen Erhebungen Analyse der Anknüpfungsmöglichkeiten an die berufliche Ausbildung | II / 2016 | vorauss. III/2016 |
| MS 8 | 2. Projektbeiratssitzung | III / 2016 | |
| MS 9 | Projektziele erreicht und Abschlussbericht erstellt | IV / 2016 | |

6 Ausblick und Transfer

In der künftigen Projektlaufzeit stehen die folgenden Arbeitsschritte im Vordergrund:

- Fortsetzung der Erhebungen im Rahmen der Betriebsfallstudien
- Weitere Auswertung der erhobenen qualitativen Daten
- Gesamtauswertung der im Projekt entwickelten Daten und Erkenntnisse und Analyse der Anschlussfähigkeit an die bildungspolitische Diskussion

Die Forschungsergebnisse fokussieren wie bereits in der Projektvorlage angedacht als Adressaten vor allem die Akteure aus der betrieblichen Praxis, aus der Berufsbildungspolitik und aus der Berufsbildungsforschung. Hier ist ein Transfer der Ergebnisse im Rahmen von Publikationen und Vorträgen auf Fachtagungen geplant. Dies wird gegen Ende der Projektlaufzeit sowie im Anschluss in das Folgejahr hineinreichen.

Durch die Kooperation mit anderen thematisch nahe liegenden Projekten werden im weiteren Projektverlauf weitere Transfermöglichkeiten eruiert und ausgebaut werden. Dies betrifft insbesondere das BIBB-Forschungsprojekt „Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens – Anforderungen und Handlungsoptionen“ (FP 4.2.452). Dort werden mit der Szenario-Methodik und anschließender Delphi-Befragung die verschiedensten Schlüsselemente rund um das Thema Anerkennung und Validierung diskutiert. Die Ergebnisse des vorliegenden Projektes werden dort unmittelbar mit einfließen.

7 Veröffentlichungen und weitere Aktivitäten

ANNEN, Silvia & GUTSCHOW, Katrin & MÜNCHHAUSEN, Gesa (2015): Reichweiten, Grenzen und perspektivische Übergänge zwischen Verfahren zur Anerkennung informellen und non-formalen Lernens. In: NIEDERMAIR, Gerhard (Hrsg.): Informelles Lernen. Schriftenreihe für Berufs- und Betriebspädagogik, Band 9, S. 409-432

MÜNCHHAUSEN, Gesa: BLOG / EPALE: „Lernen in und von Betrieben – Potenziale der Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz und ihrer Erfassung“ (2015) URL: [HTTPS://EC.EUROPA.EU/EPALE/DE/NODE/16737](https://ec.europa.eu/epale/de/node/16737) (STAND: 22.03.2016)

MÜNCHHAUSEN, Gesa & SEIDEL, Sabine (2016): Anerkennung und Validierung informellen und non-formalen Lernens - Stand der Diskussionen und Entwicklungen. In: Rohs, Matthias (Hrsg.): Handbuch Informelles Lernen. (Erscheinungstermin 29. April 2016)

WEITERE AKTIVITÄTEN:

- ✓ Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem – Ansätze der Anerkennung und Validierung informellen Lernens in Deutschland. Vortrag vor der Besuchergruppe der Universität Osnabrück. BIBB, Bonn 2015
- ✓ Methodisches Vorgehen bei „BAKA“ - Dokumentenanalyse und Betriebsfallstudien. Vortrag im Rahmen der Beiratssitzung. BIBB, Bonn 2015
- ✓ Projektvorstellung „Betriebliche Ansätze der Kompetenzfeststellung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – Möglichkeiten zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung An- und Ungelernter“ (BAKA). Vortrag im Rahmen der Beiratssitzung. BIBB, Bonn 2015
- ✓ Stand der Anerkennung und Validierung informellen Lernens in Deutschland. Expertensitzung zum Thema „Kompetenzanalysen/Kompetenzbilanzierung“ bei der Stiftung Warentest. Berlin 2015
- ✓ BMBF-Arbeitsgruppe zur Validierung und Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen. Fachliche Begleitung und Beratung. BMBF, Bonn/Berlin 2015/2016

8 Literaturverzeichnis

ARBEITSGEMEINSCHAFT BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSFORSCHUNG (ABWF) (Hrsg.) (2005): Kompetenzmessung in Unternehmen. Lernkultur- und Kompetenzanalysen im betrieblichen Umfeld

BOHLINGER, Sandra & KAUFHOLD, Marita & MÜNCHHAUSEN, Gesa (2011): Erfassung und Validierung von Lernergebnissen - Ansätze, Entwicklungstrends und Herausforderungen. In: MARKOWITZSCH, J. / GRUBER, E. / LASSNIGG, L. / MOSER, D. (2011). Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Studien Verlag. S. 99-112

BOHLINGER, Sandra & MÜNCHHAUSEN, Gesa (Hrsg.) (2011): Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning. Bertelsmann Verlag. Bielefeld

BOHLINGER, Sandra & SPLITTSTÖBER & BEINKE, Kristina (2011): Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung. ZWH (Hrsg.), Düsseldorf. URL: http://www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Begleitung_Nachqualifizierung/zwh-Kompetenzfeststellung_Endbericht_2011.pdf (Stand: 15.04.2014)

- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.) (2008): Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens im Rahmen der OECD-Aktivität „Recognition of non-formal and informal Learning“. Bonn/Berlin. URL: http://www.bmbf.de/pub/non-formales_u_informelles_lernen_ind_deutschland.pdf (Stand: 10.06.2013)
- CEDEFOP (2014): Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes. Cedefop Reference series 96. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014
- DEHNBOSTEL, Peter & SEIDEL, Sabine & STAMM-RIEMER, Ida (2010): Einbeziehung von Ergebnissen informellen Lernens in den DQR – eine Kurzexpertise. Bonn/Hannover. URL: http://ankom.his.de/pdf_archiv/Expertise_Deahnbestel_StammRiemer_Seidel_2010.pdf (Stand: 29.04.2014)
- DOHMEN, Günther (2001): Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. BMBF publik (Hrsg.), Bonn
- EUROPÄISCHER RAT (2012): Empfehlungen des Rates zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens vom 20. Dezember 2012. Amtsblatt der Europäischen Union C 398/S.1-5. Brüssel. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> (Stand: 10.06.2013)
- ERPENBECK, John & VON ROSENSTIEL, Lutz (Hrsg.) (2007): Handbuch Kompetenzmessung. 2. Auflage, Schaefer-Poeschel. Stuttgart
- FRANK, Irmgard & GUTSCHOW, Katrin & MÜNCHHAUSEN, Gesa (2005): Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung im Spannungsfeld von individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld
- GNAHS, Dieter (2007): Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente: Studientexte für Erwachsenenbildung
- KÄPPLINGER, Bernd (2002): Anerkennung von Kompetenzen: Definitionen, Kontexte und Praxiserfahrungen in Europa. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bonn
- KAUFHOLD, Marisa (2006): Kompetenz und Kompetenzerfassung: Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- LAUR-ERNST, Ute (2000): Analyse, Nutzen und Anerkennung informellen Lernens und beruflicher Erfahrung – wo liegen die Probleme? In: DEHNBOSTEL, P.; NOVAK, H. (Hrsg.), Arbeits- und erfahrungsorientierte Lernkonzepte. Workshop der Hochschultage 2000, Bielefeld, Seite 161-175
- LOEBE, Herbert & SEVERING, Eckart (Hrsg.) (2011): Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Mitarbeiterkompetenzen sichtbar machen
- MÜNCHHAUSEN, Gesa (2010): Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland. In: Aufwertung von Familienarbeit - FamCompass macht informell erworbene Kompetenzen sichtbar. München. Online-Dokument. URL: <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=1010&Jump1=LINKS&Jump2=20> (Stand: 11.06.2013)
- MÜNCHHAUSEN, Gesa (2013): Validierung von informellen und non-formalen Lernergebnissen. In: Berufsbildung - Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. - 67 (2013), H. 142, S. 24-26
- MÜNK, Dieter & SEVERING, Eckart (Hrsg.) (2009): Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf. Berichte zur beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn

SEIDEL, Sabine (2011): Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – ein Weg für Deutschland?
In: SEVERING, E. & WEIß, R. (Hrsg.) (2011): Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung. Anforderungen – Instrumente – Forschungsbedarf. Berichte zur beruflichen Bildung. BIBB. Bonn, S.115-133

STRAUCH, Anne (2008): Kompetenzbilanzierung im Betriebskontext. Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Band 56

WEHINGER, Frank (2011): Relevanz von Kompetenzpässen für Betriebe zur Messung informell erworbener Kompetenzen – Ergebnisse einer bundesweiten Unternehmensbefragung. In: LOEBE, H. & SEVERING, E. (Hrsg.) (2011): Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Mitarbeiterkompetenzen sichtbar machen. S. 87-110

9 Anhang

- **Dokumentenanalyse**
- **Projektinformation**
- **Strukturfragebogen**
- **Interview-Leitfaden Bildungsverantwortliche**

- Dokumentenanalyse

Bei der Dokumentenanalyse handelt es sich um ein umfangreiches Excel-Dokument, das hier nur kurz skizziert und verkürzt dargestellt werden kann anhand nachfolgender sechs Beispiele:

Beispiel I

| | |
|--|---|
| Verfahren Nr. | 21 |
| Bezeichnung | Kompetenzreflektor |
| Zielgruppe/n | Arbeitnehmer; Arbeitslose; Personal- und Betriebsräte; gewerkschaftliche Akteure |
| Unternehmen/ Branche/ Beruf | übergreifend |
| Kontexte | Personalentwicklung |
| Beurteilung | Selbstbeurteilung |
| Kompetenzart | fachlich, methodisch, sozial, personal |
| Methoden | biographieorientiert; 6 Schritte (Erinnern, Sammeln, Ordnen, Analysieren, Ziele formulieren, Konsequenzen ziehen) |
| Herkunft | eigene interne Entwicklung |
| Ziele/ Verwertungszweck/ Auswirkungen | Verfahren zur Reflexion und Analyse von persönlichen Kompetenzen; Gestaltung von beruflichen Bildungswegen im Betrieb und ggf. auch außerhalb |

Projekt „BAKA“

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

Beispiel II

| | |
|--|---|
| Verfahren Nr. | 24 |
| Bezeichnung | Arbeitsprozessorientierte Qualifizierung |
| Zielgruppe/n | Erwachsene im mittleren und späten Erwachsenenalter |
| Unternehmen/ Branche/ Beruf | AUDI in Zusammenarbeit mit dem f-bb |
| Kontexte | Personalentwicklung |
| Beurteilung | beides enthalten: Fremd- und Selbstbeurteilung |
| Kompetenzart | fachlich, methodisch |
| Methoden | handlungsorientiert |
| Herkunft | eigene interne Entwicklung |
| Ziele/ Verwertungszweck/ Auswirkungen | berufliche Handlungskompetenz für den Umgang mit der Hochvolttechnologie insbesondere bei älteren, berufserfahrenen Fachkräften entwickeln; |

Projekt „BAKA“

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

Beispiel III

| | |
|--|---|
| Verfahren Nr. | 25 |
| Bezeichnung | Logistik Qualifizierungskonzept „LOQUO“ |
| Zielgruppe/n | an- und ungelernte Beschäftigte aus der Logistik |
| Unternehmen/ Branche/ Beruf | SICK AG |
| Kontexte | Personalentwicklung |
| Beurteilung | Fremdbeurteilung |
| Kompetenzart | fachlich |
| Methoden | testbasiert |
| Herkunft | eigene interne Entwicklung |
| Ziele/ Verwertungszweck/ Auswirkungen | Reaktion auf Überforderung der Beschäftigten im Angesicht stetig steigender Anforderungen in ihrem Tätigkeitsfeld; Vermittlung einer Logistik spezifischen Basis; Know-how der eigenen an- und ungelernten Mitarbeiter nutzen, statt neue Fachkräfte zu rekrutieren |

Projekt „BAKA“

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Beispiel IV

| | |
|--|---|
| Verfahren Nr. | 32 |
| Bezeichnung | Perspektive Berufsabschluss |
| Zielgruppe/n | an- und ungelernte Jugendliche, Berufsorientierung |
| Unternehmen/ Branche/ Beruf | Kleine und mittlere Unternehmen |
| Kontexte | Personalentwicklung |
| Beurteilung | Fremdbeurteilung |
| Kompetenzart | fachlich |
| Methoden | biographieorientiert |
| Herkunft | eigene interne Entwicklung |
| Ziele/ Verwertungszweck/ Auswirkungen | dauerhafte Senkung des Anteils von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss; Optimierung |

Projekt „BAKA“

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Beispiel V

| | |
|--|---|
| Verfahren Nr. | 35 |
| Bezeichnung | AIKO – Anerkennung informell erworbener Kompetenzen |
| Zielgruppe/n | An- und Ungelernte, Facharbeiter |
| Unternehmen/ Branche/ Beruf | Metall, Elektro |
| Kontexte | Personalentwicklung, -auswahl |
| Beurteilung | beides enthalten: Fremd- und Selbstbeurteilung |
| Kompetenzart | fachlich, methodisch |
| Methoden | biographieorientiert |
| Herkunft | angepasstes Verfahren |
| Ziele/ Verwertungszweck/ Auswirkungen | Herausarbeitung des Bedarfs der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie; Entwicklung und Verbreitung eines Instruments für die Anerkennung |

Projekt „BAKA“

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Beispiel VI

| | |
|--|---|
| Verfahren Nr. | 44 |
| Bezeichnung | LFI - Lernförderlichkeitsinventar |
| Zielgruppe/n | Führungskräfte mit PE – Funktionen/ Personalmanagement |
| Unternehmen/ Branche/ Beruf | Automobillieferer, Metall- und Elektroindustrie sowie Pharma- und Verpackungsmittelindustrie |
| Kontexte | Personalauswahl, Führungskräfteentwicklung |
| Beurteilung | Fremdbeurteilung |
| Kompetenzart | fachlich, methodisch, sozial, personal |
| Methoden | handlungsorientiert |
| Herkunft | eigene interne Entwicklung |
| Ziele/ Verwertungszweck/ Auswirkungen | Optimierung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation |

Projekt „BAKA“

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Projektinformation

Betriebliche Ansätze der Kompetenzfeststellung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – Möglichkeiten zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung An- und Ungelernter (BAKA)

Die Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt in den letzten Jahren, einhergehend mit den Einflüssen der Globalisierung, stellen die Unternehmen vor neue Herausforderungen in Bezug auf die geänderten Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation. Der Bedarf an Fachkräften steigt, und die Frage ist, wie künftig ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung gestellt werden kann. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, inwieweit informell erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten im betrieblichen Kontext genutzt und anerkannt werden können.

Es liegen bisher wenige Erkenntnisse darüber vor, wie Betriebe Kompetenzen und Fähigkeiten feststellen, erfassen, und bewerten. Betriebliche Erfahrungen zur Kompetenzfeststellung bieten große Potenziale für die derzeitige bildungspolitische Diskussion bezüglich der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, wie eine Pilotstudie des Europäischen Berufsbildungsinstituts (CEDEFOP) belegt.

Im vorliegenden Projekt geht es darum, die betrieblichen Erfahrungen mit der Feststellung bis hin zur (innerbetrieblichen) Anerkennung von Kompetenzen und Fähigkeiten näher zu betrachten und zu analysieren.

Das Projekt zielt darauf ab herauszufinden, welche Vorgehensweisen Betriebe zur Feststellung, Erfassung und Bewertung von Kompetenzen anwenden. Zudem sind die Intentionen der Betriebe hinsichtlich der Feststellung der Kompetenzen und Fähigkeiten ihrer Beschäftigten von Interesse. Welche innerbetrieblichen Ziele werden damit verfolgt, und welche Konsequenzen sind mit den festgestellten Ergebnissen sowohl für die Betriebe selbst als auch für die Beschäftigten verbunden? Gleichzeitig wird analysiert, inwieweit die festgestellten Kompetenzen anerkannt werden, zum Beispiel durch innerbetriebliche Aufstiege und Karrierewege der Beschäftigten.

Zielgruppe der Untersuchung sind unter anderem an- und ungelernte Beschäftigte, die im Hinblick auf den Fachkräftemangel ein hohes Potenzial bei der Feststellung von informell erworbenen Kompetenzen darstellen. Hierbei sind insbesondere Personen ohne formalen Berufsabschluss und sogenannte Quereinsteiger, die bereits eine Ausbildung in einem anderen Beruf absolviert haben, im Fokus der Untersuchung.

In der Untersuchung sind Interviews mit der Unternehmensleitung (strategische Ebene), Bildungsverantwortlichen, Betriebsrat und jeweils einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin (mit und ohne Berufsabschluss) sowohl in mittelständischen als auch größeren Unternehmen sowie einem Kleinunternehmen der Metall- und Elektrobranche vorgesehen.

[Strukturfragebogen]

Forschungsprojekt „Betriebliche Ansätze der Kompetenzfeststellung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen“ (BAKA)

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, sich an dem Forschungsprojekt zu beteiligen!

Im Vorfeld der geplanten Interviews bitten wir Sie, uns einige allgemeine Informationen zu Ihrem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Diese Informationen unterstützen die Vorbereitung auf die Interviews und die Einordnung der späteren Ergebnisse.

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) kommt in diesem Vorhaben voll umfänglich zur Wirkung, d.h. auch, dass die Daten ausschließlich für dieses Vorhaben verwendet und nicht an Dritte weitergegeben werden.

1. Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen? Bitte geben Sie die Hauptbranche bezogen auf das gesamte Unternehmen an, z.B. Automobilbranche, Elektronik.

2. Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen in Deutschland?

_____ Beschäftigte

3. Wie hoch ist in Ihrem Unternehmen in etwa der Anteil der Beschäftigten mit ...?

... keinem Berufsabschluss %

... betrieblicher/schulischer Berufsausbildung %

... Meister-, Techniker- oder vergleichbarem Abschluss %

... Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss %

100%

4a. In wie vielen Berufen bildet Ihr Unternehmen aus?

_____ Berufe

4b. Und wie viele Auszubildende haben Sie insgesamt?

_____ Auszubildende

5. Sie bieten Ihren Beschäftigten (inner- bzw. außer-) betriebliche Weiterbildung an.

5a. Wie hoch ist in etwa der Anteil der Beschäftigten, die davon profitieren?

%

5b. Welche Beschäftigten sind die hauptsächliche Zielgruppe der Weiterbildung?

6a. Sind in Ihrem Unternehmensteil derzeit Leiharbeitskräfte beschäftigt?

Ja

Nein

6b. Falls ja, wie hoch ist in etwa der Anteil an allen Beschäftigten?

%

7. Anmerkungen

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen per Mail, per Fax oder auf dem Postweg an
Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover
Sabine Seidel

Leonhardstr. 8

30171 Hannover

Telefax: 0511/399-7229

Telefon: 0511/399-7278

seidel@ies.uni-hannover.de

Interview-Leitfaden für die Betriebsfallstudien

➔ Perspektive: Bildungsverantwortliche (sofern es eine PE gibt ➔ den Leiter von dort)

Projekt: „Betriebliche Ansätze der Kompetenzentwicklung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – Möglichkeiten zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung An- und Ungelernter“ (BAKA)

Wir beschäftigen uns mit der Frage, wie und wozu in den Betrieben die Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und umfassenden Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgestellt, dokumentiert und bewertet werden. Wir gehen davon aus, dass dies in Betrieben in der Personalrekrutierung, der Personalentwicklung und auch Führungskräfteentwicklung zum Tragen kommt. Wir interessieren uns für die Ziele, die damit verbunden sind, die konkrete Umsetzung (auch methodisch) und die Auswirkungen sowohl für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin als auch für das Unternehmen. Ein weiteres Augenmerk gilt den verschiedenen Mitarbeitergruppen im Unternehmen, die dabei einbezogen werden wie Facharbeiter, An-/Ungelernte, aber auch Zeitarbeitskräfte.

Die Antworten werden selbstverständlich anonym behandelt. Es können weder Rückschlüsse auf den Betrieb noch auf die Personen gezogen werden.

| Personenbezogene Fragen | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Was ist Ihr höchster Schulabschluss? ➤ Welchen Beruf haben Sie erlernt (Ausbildung/ Studium)? ➤ Wie lange sind Sie im jetzigen Unternehmen in diesem Tätigkeitsfeld beschäftigt? ➤ Wie alt sind Sie? ➤ Welche Nationalität besitzen Sie? | |
| Einstiegsfragen | |
| Aufgaben/ Zuständigkeiten | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Was sind Ihre Kernaufgaben im Unternehmen? ➤ Inwieweit sind Sie in die Kompetenzfeststellung eingebunden bzw. dafür verantwortlich? |
| Strateg. Aspekte der Fachkräftesicherung | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inwieweit sehen Sie einen Fachkräftebedarf? Wie begegnen Sie diesem in Ihrem Unternehmen / in Ihrer Arbeit? ➤ Spielt dabei auch die Qualifizierung von An- und Ungelernten eine Rolle? Inwiefern? Auch im Hinblick auf Kompetenzfeststellung? |

| | |
|--|--|
| Anerkennung informellen Lernens | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inwieweit ist das Thema Anerkennung informellen Lernens (wie Berufserfahrung etc.) in Ihrem Unternehmen ein Thema? ➤ Was wird darunter verstanden bzw. wie vollzieht sich diese Anerkennung in Ihrem Unternehmen ➤ Wie wird diese gegenüber den Mitarbeitern zum Ausdruck gebracht? Bitte nennen Sie mir hierfür konkrete Beispiele! (Beförderung, mehr Geld, Sonderurlaub, Lob, Auszeichnung, etc.) |
| Kompetenzfeststellung | |
| Wie? | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Was verstehen Sie unter „Kompetenz“? (<i>Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kenntnisse</i>) ➤ Wie stellen Sie in Ihrem Unternehmen fest, welche Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und umfassenden Kompetenzen Ihre Mitarbeiter/-innen haben? ➤ Werden dabei konkrete Verfahren und/oder Instrumente eingesetzt? ➤ Sollen dabei bestimmte Anforderungen erreicht werden, oder sind sie ergebnisoffen? (Bezugsrahmen) ➤ Findet dabei eine Fremd- oder eher eine Selbstbeurteilung statt? |
| Wofür? Intention | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Welches sind die damit verbundenen Motive und Erwartungen (Zielsetzungen)? ➤ Stehen sie in Konkurrenz zu einer Ausbildung und/oder Weiterbildung? |
| Prozess der Anerkennung / Validierung | <ul style="list-style-type: none"> ➤ In welcher Weise werden die Mitarbeiter/-innen informiert und beraten? Durch wen? Finden dabei Vorgespräche statt? ➤ Ist die Teilnahme in der Regel obligatorisch oder freiwillig? ➤ Welche Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen betrachten Sie dabei ? Falls es eine Priorisierung gibt, wie sieht diese aus? Sind alle Kompetenzarten gleichermaßen relevant? (fachliche Kompetenzen, soziale Kompetenzen, personale Kompetenzen) ➤ Wie werden die dabei erhobenen Ergebnisse dokumentiert? Schriftlich festgehalten? Wer hat darin Einblick? ➤ Wie bzw. anhand welcher Kriterien bewerten Sie die erhobenen Ergebnisse (Referenz/Bezugsrahmen/DQR)? |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inwieweit werden die erhobenen Kompetenzen bestätigt bzw. zertifiziert? Nutzbar auch außerbetrieblich? |
| Zielgruppen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Für welche Zielgruppen setzen Sie diese Verfahren ein? |
| -Zeitarbeitskräfte | <ul style="list-style-type: none"> ➤ In Ihrem Unternehmen gibt es etwa x% Leiharbeitskräfte. Werden diese auch (für die Dauer der Entleihung) in diese Verfahren eingezogen? |
| -An-/ Ungelernte | <ul style="list-style-type: none"> ➤ In Ihrem Unternehmen gibt es etwa x% An- und Ungelernte. Werden sie auch einbezogen? |
| -Geflüchtete | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inwieweit gibt es in Ihrem Unternehmen bereits Erfahrungen mit der Kompetenzfeststellung von geflüchteten Menschen? |
| Auswirkungen/ Folgen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Was passiert (bei den verschiedenen Zielgruppen), nachdem die Kenntnisse und Kompetenzen festgestellt wurden? ➤ Wer hat Einsicht in die Ergebnisse? ➤ Ist eine Qualitätssicherung vorgesehen? In welcher Form? ➤ Wird der Betriebsrat beteiligt? Inwiefern? |
| Good-Practice-Beispiel | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Können Sie mir ein konkretes Good-Practice-Beispiel schildern aus Ihrem Betrieb? |
| Fazit | |
| Subjektive Bewertung | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie bewerten Sie das, was bisher in Bezug auf Kompetenzfeststellung und Anerkennung informellen Lernens in Ihrem Unternehmen durchgeführt und entwickelt wurde? Gibt es aus Ihrer Sicht Veränderungsbedarf? ➤ Lohnt sich aus Ihrer Sicht der Aufwand die Kenntnisse und Fertigkeiten festzustellen? Wie ist bewerten Sie den Nutzen? ➤ Haben Sie noch Anmerkungen, die bisher nicht zur Sprache gekommen sind? |