

Fachkonferenz für Aus- und Weiterbildungspersonal in Baden-Württemberg

15. Oktober 2013, Leinfelden-Echterdingen

Erhard Pusch & Markus Knapp, AgenturQ

Projekträger:



Projektpartner:



Projektpartner:



Projektförderer:



Anerkennung informell erworbener Kompetenzen



Agenda

- Ausgangssituation
- Europäischer und deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR)
- Erfassung informell erworbener Kompetenzen (EQR/DQR → AiKo)
- Das Projekt AiKo
 - Aktueller Stand des Projektes
 - Vorläufige erste Ergebnisse
 - Ausblick
- Zusammenfassung



Ausgangssituation

Anklage gegen 43-Jährigen: Lehrer ohne Abi unterrichtete in Rastatt

Er hatte weder Abitur, noch einen Hochschulabschluss - dennoch hat ein Mann in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz jahrelang unbemerkt als Lehrer gearbeitet. Die Staatsanwaltschaft in Landau klagte den 43-Jährigen nun wegen Betrugs und Urkundenfälschung an, wie die Behörde am Mittwoch mitteilte.

Der aus Landau (Rheinland-Pfalz) stammende Mann soll sich mit gefälschten Zeugnissen und Papieren Stellen im Staatsdienst erschlichen haben, „obwohl er zu keinem Zeitpunkt ein Gymnasium besucht“ habe. Laut Staatsanwaltschaft hat der Mann die meisten Vorwürfe zugegeben.

Der Betrug begann vor sechs Jahren, wie Oberstaatsanwalt Hubert Ströber berichtete. Mit falschen Zeugnissen bewarb sich der Angeklagte auf eine Stelle als Sport- und Biologielehrer in Rastatt und arbeitete dort seit September 2006. Er wurde auch zum zweiten Staatsexamen zugelassen, das er mit der Note 3,5 bestand. (dpa: 25.04.2012)

→ Konsequenz: zwei Jahre Haft auf Bewährung & 300 Stunden gemeinnützige Arbeit



Ausgangssituation

Wo können informelle Kompetenzen erworben werden?

- Lernen in Betrieben (organisationales Lernen; Lernen im Arbeitsprozess)
- Lernen in der Freizeit (u.a. Ehrenamt, „digitale Welt“...)

Nutzen der Erfassung informeller Kompetenzen:

- **Individuelle Ebene:** Adäquater Arbeitsplatz, Aufstieg, Veränderung...
- **Betriebliche Ebene:** „Mitarbeiterschätze“, Flexibilität, Produktivität, Fachkräftemangel...
- **Gesellschaftliche Ebene:** Wirtschaftswachstum, Verteilung von Arbeitskräften...



Ausgangssituation

Prognostizierter Fachkräftemangel in Baden-Württemberg

→ Entwicklung der Schulabgänger/-innen bis 2030

- **Rückgang um 300.000 Schüler/-innen (24 %) an allgemeinbildenden Schulen bis 2030** (Grundschulen, Haupt- und Werkrealschulen, Realschulen, Gymnasien). Der größte Teil des Rückgangs entfällt dabei mit 21 % auf den Zeitraum bis 2020.
- **Besonders betroffen ist der ländliche Raum:** In sechs Landkreisen wird der Rückgang bis 2020 bei 28 % und mehr liegen.
- **Rückgang um 135.000 Schüler/-innen (über 30%) an beruflichen Schulen bis 2030** im Vgl. zum Schuljahr 2008/09.



Ziele des EQR (2008)

- Transparenz - zur Förderung von Arbeitsmobilität, international und national
 - Anrechnung/Durchlässigkeit – zur Förderung von Bildungsmobilität, international und national
 - Anerkennung/Zertifizierung von (auch informell erworbenen) Kompetenzen zur Förderung von lebenslangem Lernen oder zur betrieblichen Personalentwicklung
 - Herstellung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung
 - Herstellung der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung
- **Ziel:** Schaffung eines gemeinsamen Arbeitsmarktes und die Entwicklung eines „Bildungsraums Europa“



Erfassung informeller Kompetenzen im EQR/DQR

- Die EU-Staaten sollen bis 2018 (gemäß EU-Rat vom 20.12.2012) Regelungen für die Validierung des informellen Lernens erstellen
 - Auf der Grundlage validierter informeller Lernerfahrungen kann eine vollständige oder gegebenenfalls teilweise Qualifikation erhalten werden
 - Ziel ist die Validierung als Bestätigung durch eine zuständige Behörde oder Stelle, dass die (informellen) Lernergebnisse von Personen gemäß festgelegter Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Standards entsprechen. Die Validierung führt üblicherweise zur Zertifizierung (vgl. CEDEFOP 2009: 17).
- **Fazit:** Validierung als Weg zum Erwerb von Qualifikationen, die formalen Qualifikationen (teilweise) gleichgestellt sind (Recht des/der Einzelnen).



Ziele des DQR (Mai 2013)

- In akademischer und beruflicher Bildung erzielte Lernergebnisse werden bildungsbereichsübergreifend abgebildet
 - Transparenzinstrument: Vergleich von Qualifikationen aus allen Bereichen der Bildung
 - DQR hat grundsätzlich orientierende Funktion: kein Zugangssystem
 - Ziel ist es, Verfahren und Kriterien der Zuordnung von Ergebnissen nicht-formalen Lernens zu den Niveaus des DQR zu entwickeln
 - Darüber hinaus sollen in einem weiteren Schritt auch informell erworbene Kompetenzen im DQR berücksichtigt werden können
 - Dies setzt jedoch eine Feststellung und Bewertung der betreffenden Lernergebnisse („Validierung“) voraus
 - Die Erarbeitung der hierfür erforderlichen Verfahren wird außerhalb des DQR-Prozesses erfolgen
- **Fazit:** DQR als Transparenz- und Orientierungsinstrument, ohne jegliche rechtliche Wirkung für den Einzelnen. Die Validierung informell erworbener Kompetenzen liegt in weiter Ferne.



Erfassung informell erworbener Kompetenzen

Validierung von Kompetenzen: Argumente

Qualitätsprobleme des deutschen Berufsbildungssystems

Verwertungsfunktion	Kosten und Nutzen der Berufsausbildung „Abstimmung mit den Füßen“: Attraktivität des dualen Systems sinkt
Selektions- /Allokationsfunktion	Fachkräftemangel Sackgassencharakter der beruflichen Bildung
Qualifizierungs- funktion	Mangelnde Ausbildungsreife Kompetenzdefizite in und nach der Ausbildung
Aufbewahrungs- /Integrationsfunktion	Zugang zur Berufsausbildung Übernahmequoten im Anschluss an Ausbildung



Erfassung informell erworbener Kompetenzen

Validierung von Kompetenzen: Argumente

Folgen der Qualitätsprobleme des deutschen Berufsbildungssystems

Verwertungsfunktion	Hohe Kosten für Übergangssystem und Schulberufssystem
Selektions- /Allokationsfunktion	17 - 20% der Unter-35-Jährigen bleiben ohne Ausbildungsabschluss Mangelhafte Qualifikationsvorsorge für den demografischen Abschwung und unzulängliche Ausschöpfung des Qualifikations- und Produktivitätspotentials
Qualifizierungsfunktion	Hohe Barrieren zur Aus- und Weiterbildung für An- und Ungelernte
Aufbewahrungs- /Integrationsfunktion	Vernachlässigung, wenn nicht sogar Ausschluss ganzer Gruppen von jungen Menschen in bzw. von ihrer kognitiven, beruflichen und sozialen Weiterentwicklung



Erfassung informell erworbener Kompetenzen

Validierung von Kompetenzen: Funktionen

Integrationsfunktion	Orientierung bei der berufsbiografischen Entwicklung
Allokationsfunktion	Hilfe bei der Eignungsdiagnostik für die Arbeitsvermittlung oder Personalauswahl in Betrieben
Qualifizierungsfunktion	Hilfe bei der Erkennung von Weiterbildungsbedarf
Integrationsfunktion (psychologisch)	Hilfe bei der Überwindung von Hemmschwellen in Bezug auf Weiterbildungsmaßnahmen und beim Zugang zu Bildungseinrichtungen
Selektionsfunktion (Anrechnung)	Anrechnung von Teil- oder Gesamtqualifikationen auf eine bestehende Ausbildung
Selektionsfunktion (Berechtigung)	Zugangsberechtigung für Positionen im Berufs- und Bildungssystem
Verwertungsfunktion	Materielle Nutzung im Kontext des Entgelt- und Tarifsystems



Erfassung informell erworbener Kompetenzen

AiKo als Ansatz der Anerkennung - da bislang keine berufsfeld-bezogene Ausarbeitung der Strukturvorgabe des DQR für informell erworbene Kompetenzen

Integrationsfunktion	Orientierung bei der berufsbiografischen Entwicklung
Allokationsfunktion	Hilfe bei der Eignungsdiagnostik für die Arbeitsvermittlung oder Personalauswahl in Betrieben
Qualifizierungsfunktion	Hilfe bei der Erkennung von Weiterbildungsbedarf
Integrationsfunktion (psychologisch)	Hilfe bei der Überwindung von Hemmschwellen in Bezug auf Weiterbildungsmaßnahmen und beim Zugang zu Bildungseinrichtungen

Fazit: **Sichtbarmachen und Dokumentieren informell erworbener Kompetenzen ermöglicht erst Bündelung und Bezug zu Kategorien des DQR und Ausarbeitung von Standards/Kriterien (innerhalb beruflicher Entwicklung/Lernprozesse), die zur Bewertung von informell erworbenen Kompetenzen herangezogen werden können.**



Erfassung informell erworbener Kompetenzen

AiKo als Ansatz der Anerkennung - Ziele

- AiKo-Ziele:** Bedarf für die Anerkennung informeller Kompetenzen feststellen
- Unterschiedliche Tätigkeitsbereiche in der Metall- und Elektroindustrie: Fertigung, Instandhaltung, Arbeitsvorbereitung
 - Unterschiedliche Perspektiven: An- und Ungelernte, Fachkräfte, Personalmanagement, Betriebsräte und Fachvorgesetzte

Entwicklung eines Instruments zur Dokumentation und Sichtbarmachung: Evaluationsbogen, Software-Tool

Akzeptanzprüfung und Verbreitung des Instruments

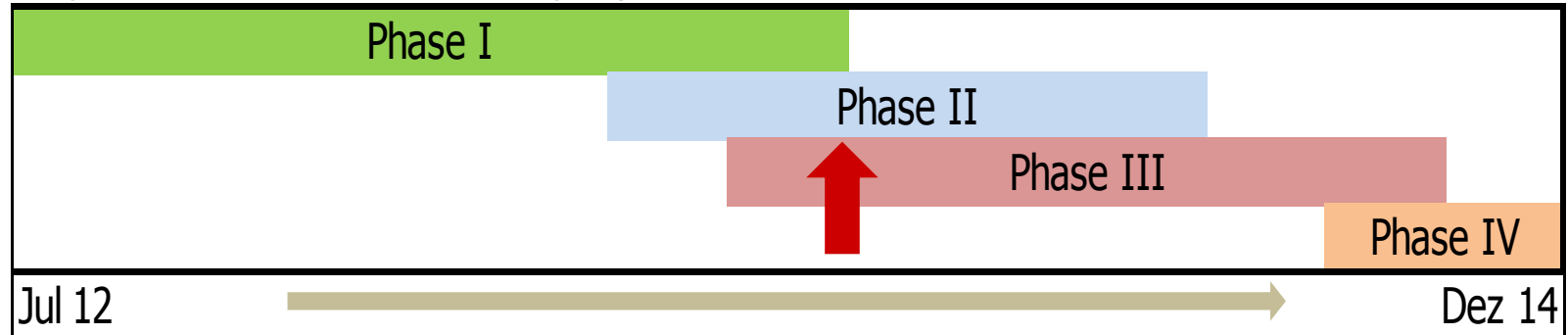
Fazit: Entwicklung einer empirisch validierten Struktur und Vorgehensweise für die Dokumentation und Bewertung informell erworbener Kompetenzen. Diese Struktur sollte mit nationalen/europäischen Entwicklungen kompatibel, durch die Einbeziehung der Sozialpartner konsensfähig und auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein.

→ **AiKo ist dabei Leuchtturmprojekt:** Erstes Projekt in Deutschland, das von einer Landesregierung in Auftrag gegeben wurde und landesweit umgesetzt werden soll.



Aktueller Stand des Projektes

Projekt AiKo - schematischer Projektplan



- **Phase I** (Juli 2012 – September 2013):
 - Recherche nationaler und internationaler Verfahren zur Erfassung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen
 - Interviewstudie (mit sieben Betrieben und der Agentur für Arbeit)
- **Phase II** (Juni 2013 – März 2014):
 - Auswertung der Interviews
 - Erstellen eines Kompetenzerfassungs-/Kompetenzbewertungsbogens
 - Expertenworkshops



Vorläufige erste Ergebnisse AiKo

- A. Die ersten Ergebnisse aus der Interviewstudie – bezogen auf den EQR/DQR – werden anhand von ausgewählten Thesen vorgestellt**

- B. Strategien/Sichtweisen bei (interner und externer) Stellenbesetzung und Leistungsfähigkeit AiKo-Tool**



Vorläufige erste Ergebnisse AiKo

Das Projekt AiKo und der DQR

These 1: Möglichkeiten informellen Lernens und die Lernergebnisse werden von den verschiedenen Personengruppen unterschiedlich wahrgenommen

„Weil ich ja danach mit der Entwicklung kommunizieren musste. Die kommunizieren auf einem ganz anderen Level. Also muss ich auch die Fachausdrücke, die die benutzen, muss ich kennen. Also setze ich mich hin und lerne sie.“ (Aussage Facharbeiter)

- Die Wahrnehmung hängt stark von der Einstellung zu Lernen ab
- Rückblickend bestätigen die meisten Personen, dass sie durch Arbeitsplatzwechsel dazugelernt haben
- Informell erworbene Kompetenzen werden durch Umfeld erkannt und haben Einfluss auf den Einsatz der Arbeitskräfte



Vorläufige erste Ergebnisse AiKo

Das Projekt AiKo und der DQR

These 2: Der eigene berufliche Werdegang wird von Facharbeiter/-innen und An- und Ungelernten unterschiedlich reflektiert und gesteuert

„Aber ich will halt hier was erreichen, also ich schaff jetzt wie gesagt schon fünf Jahre hier und mein Meister ist jetzt.. wahrscheinlich in zwei bis drei Jahren geht der in Rente und ich hab schon vor, dass ich da irgendwie einmal eine Position einnehme, wo halt dementsprechend meiner Leistung gerecht wird.“ (Aussage Facharbeiter)

- Die Bedeutung von „Learning by Doing“ für berufliche Veränderung wird nicht von allen erkannt
- Facharbeiter/-innen suchen bewusst Arbeitssituationen, in denen sie sich beweisen können
- Bei An- und Ungelernten findet die berufliche Weiterentwicklung fremdgesteuert statt



Vorläufige erste Ergebnisse AiKo

Das Projekt AiKo und der DQR

These 3: Das Fehlen (expliziter) Nachweise führt dazu, dass Personen nicht entsprechend ihrer Kompetenzen eingesetzt werden

„Das was ich jetzt mache, das habe ich von Anfang an und das ist eigentlich nicht mehr Wissen, das ist einfach eine Aufgabe, die habe ich gezeigt gekriegt und die mache ich jetzt, seit ich hier bin. Deshalb wollte ich ja auch ein bisschen was Anspruchsvolleres.“ (Aussage angelernte Mitarbeiterin)

- Mitarbeitende brauchen eine Rückmeldung über ihre Kompetenzen
- Informelle (inoffizielle) Anerkennung von Kompetenzen findet in den Betrieben statt
- Unterforderung führt bei Mitarbeitenden zu Unzufriedenheit



Vorläufige erste Ergebnisse AiKo

Das Projekt AiKo und der DQR – Zusammenfassung:

Wie kann das Projekt zur Umsetzung der EU-Vereinbarungen beitragen?

- Schaffung einer standardisierten Form von Kompetenzdokumentation
- Dialog über die Bedeutsamkeit informell erworbener Kompetenzen
- Partizipative Entwicklung von Bewertungskriterien für informell erworbene Kompetenzen



Vorläufige erste Ergebnisse AiKo

Strategien/Sichtweisen bei (interner und externer) Stellenbesetzung und Leistungsfähigkeit AiKo-Tool

→ Gewinnung von Fachkräften: Perspektive der Personalentscheider

Erläuterung Fachkraft: Person, die eine Aufgabe im Arbeitsprozess sach- und fachgerecht am besten ausführen kann

- Nach welchen Informationen über eine Person suchen Personalentscheider?
- Wie wichtig sind schriftliche „Nachweise“ im Bewerbungsverfahren?
- Welcher Nachweis ist aussagekräftig und vertrauenswürdig?



Strategie 1: interne Stellenbesetzung

Informationen über eine Person durch:

- direkte Vorgesetzte (Kollegen/-innen) der betreffenden Person
- Personalakte
- interne Dokumentation (Qualifizierungsmatrix, Weiterbildungsdokumentation)
- Motivationsschreiben/Lebenslauf
- Direktes/persönliches Gespräch mit dem/r Bewerber/-in



Strategie 1: interne Stellenbesetzung

„Und wenn ich dann jemanden benötige in dem Bereich, dann werde ich natürlich erst mal die Kollegen fragen, ob die jemanden haben, der gerade frei ist, das heißt zeitweise oder dann auch für länger.“ (Fachvorgesetzter)

„Mir wäre es da lieber, wenn da drunter steht, dass das dem sein Schichtführer war, der wirklich einen Bezug zu der Person gehabt hat, der wirklich mit dem täglich zusammengearbeitet hat, weil ich auch denke, dass nur so jemand die Möglichkeit hat solche informell erworbene Kompetenzen zu erkennen, wenn sie nicht irgendwo standardisiert abgefragt werden.“ (Personaler)



Strategie 2: Externe Stellenbesetzung

Informationen über eine Person durch:

- Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse
- bestimmte Arbeitstätigkeiten oder Hobby-/Freizeit-Aktivitäten lassen auf bestimmte Kompetenzen schließen
- persönliches Gespräch (zentral für Entscheidung)

Probleme:

- Einladung zum Gespräch nur aufgrund schriftlicher Unterlagen → Schwelle
- dürftige Angaben in schriftlichen Unterlagen zu tatsächlichen Tätigkeiten, Dauer, Motivation/Ursache bei Veränderungen



Vorläufige erste Ergebnisse AiKo

Was denken Beschäftigte, was Personalentscheider wollen:

„I: Und denken Sie, dass das einen Personaler interessieren würde, dass man so was mit zu einer Bewerbung dazu tut?

B: Ich denke schon, ja. Weil das zeigt ja auch, dass man engagiert ist, dass man Ideen hat. Und das wäre schon wichtig, dass, wenn man wirklich so größere Projekte hat, wo man auch wirklich was verbessern konnte, eben Arbeitsabläufe und so, dann wäre das schon sinnvoll, ja.“ (Facharbeiter)

B: Das kann man nicht reinschreiben. Also ich kann nur reinschreiben, zum Beispiel: [Firma4], die wissen das, die Firmen. Da brauche ich auch nicht schreiben, was jetzt [Firma4] macht, zum Beispiel: ja, die tun strahlen, oder die machen Pressmaschinen. Das kann ich nicht schreiben. Das passt nicht bei Lebenslauf. Man kann nur schreiben: Die Firmen [Name4] auf meine Seite, die wissen dann: Gummimetalltechnik. [...] Aber wenn ich das jetzt rein schreibe, das ist für mich irgendwie. Ich kann nur die Firmen. Das habe ich nie gemacht, so was, dass ich bei Lebenslauf so was rein schreibe. (arbeitsloser An- und Ungelernter)



Was kann das AiKo-Tool leisten?

„Er muss schon, sage ich mal/seine Unterlagen müssen schon so aufbereitet sein, damit man sagt: Mensch, ist ein interessanter Mitarbeiter. Den laden wir zum Gespräch ein.“ (Fachvorgesetzter)

„Ja, also nachweisen im Sinne von Zertifikat, das ist mir eigentlich nicht so wichtig, aber dass man eben das weiß und dokumentiert hat, dass er - was weiß ich - zum Beispiel, ja, da bestimmte Fähigkeiten erworben hat, also dass er eben Vorsitzender des Kirchengemeinderates ist oder auch ja, also genau, dass man einfach da auch, wie man berufliche Stationen vielleicht erfasst, dass man da eben auch soziale Tätigkeiten dann erfasst zum Beispiel.“ (Personalverantwortlicher)

- Interne Bewerbung: ausreichend Informationen (Idealfall)
- Externe Bewerbung: wenige bis keine Informationen

→ AiKo-Tool: Ausgleich des Informationsdefizits, Annäherung an ideale Informationsmenge



Vorläufige erste Ergebnisse AiKo

Zusammenfassung: Strategien/Sichtweisen bei (interner und externer) Stellenbesetzung und Leistungsfähigkeit AiKo-Tool

- Halbwertszeit von Wissen/Kompetenzen → Nutzen/Verlässlichkeit von Nachweisen
- Dilemma: Glaubwürdigkeit von Nachweisen
 - Wer kann die Kompetenzen einer Person glaubhaft bestätigen?
- AiKo-Tool soll eine Darstellung liefern ohne eine Bewertung vorweg zu nehmen



Weitere Schritte im Projekt AiKo

- Abschließende Auswertung der Interviews
- Erstellen eines Kompetenzerfassungs-/Kompetenzbewertungsbogens unter Einbeziehung der Auswertung der Interviews sowie der Erkenntnisse aus dem vergangenen Workshop (WS II)
- Folgende Projektphasen:
 - Phase III: Entwicklung des Software-Tools
 - Phase IV: Umsetzung und Transfer
(mehrere Veranstaltungen zur Verbreitung des Konzeptes Ende 2014)
- Nächste Veranstaltungen:
 - AiKo-Info-Seminar 4: Betriebliche Qualifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen am 21.11.2013 in KA
 - AiKo-Info-Seminar 5: Verfahren der Anerkennung am 23.01.2013 in Stgt
→ Details siehe www.aiko.agenturq.de



Zusammenfassung

- AiKo hat das Ziel informelle Kompetenzen zu dokumentieren und sichtbar zu machen.
- Entsprechend sollen diese informellen Kompetenzen in einem Instrument (webbasiert) abgebildet und dieses Instrument entsprechend verbreitet werden.
- Zielgruppe für die Nutzung des Instrumentes:
 - Individuelle Ebene: Beschäftigte und Arbeitssuchende
 - Betriebliche Ebene: BR, Personalabteilung und Vorgesetzte etc.
 - Gesellschaftliche Ebene: bspw. Agentur für Arbeit
- Das angestrebte Ergebnis sollte mit nationalen/europäischen Entwicklungen kompatibel, konsensfähig und auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein.



Fachtagung
"BQFG - Anerkennung im
Ausland erworbener Kompetenzen"

am 04.12.2013 in Stuttgart



Weitere Informationen zum Projekt

Karlsruher Institut für Technologie

Prof. Dr. Martin Fischer
Kerstin Huber (M.A.)
Hertzstr. 16
D-76187 Karlsruhe

kerstin.huber@kit.edu
+49 721 60844239

AgenturQ

Hans-Joachim Hoos
Erhard Pusch
Markus Knapp
Lindenspürstr. 32
D-70176 Stuttgart

info@AgenturQ.de
+49 711 36591880

Pädagogische Hochschule Heidelberg

Prof. Dr. Peter Röben
Dipl.-Päd. Eva Mann
Im Neuenheimerfeld 561
D- 69120 Heidelberg

eva.mann@ph-heidelberg.de
+49 6221 477369

www.aiko.agenturq.de