

Das Können ist entscheidend

Ruedi Winkler

Den grössten Teil dessen, was wir können, lernen wir bei der Arbeit, in der Freizeit, in der Familie. Aber nachgewiesen wird das noch kaum. Das soll sich jetzt ändern.

Wenn Sie wählen können, entscheiden Sie sich dann für die Stellenbewerberin mit vielen Abschlusszeugnissen oder für jene, die eine grosse Erfahrung für die zu erfüllenden Aufgaben mit bringt? Für den Betrieb wäre es vermutlich besser, sich für die Erfahrung zu entscheiden, in der Praxis aber hat jene mit den Abschlusszeugnissen die grösseren Chancen.

Vor kurzem erzählte Heinz Mandl, Professor für Pädagogik an der Universität an einer Tagung den folgenden Witz: Ein Mann begegnet einem Knaben mit einem Hund und fragt ihn, ob sein Hund denn auch Kunststücke kenne. „Klar, er kennt eine ganze Menge“. „Dann soll er mir mal welche zeigen“. Sagt der Knabe: „Mein Herr, ich sagte, er kenne eine Menge, nicht er könne sie“.

Wenn schon Pädagogikprofessoren solche Witze erzählen, dann muss etwas dran sein. Das hat einen ganz einfachen Grund: Je mehr es bei der Arbeit darauf ankommt, mit möglichst wenig Aufwand möglichst gute Resultate zu erzielen, desto mehr zählt die Handlungskompetenz. In der Berufsbildung schlägt sich das darin nieder, dass die Kompetenzen zunehmend ins Zentrum rücken. Lernziele garantieren allein nicht, dass jemand das Gelernte auch umsetzen kann. Deshalb wird soviel von Handlungskompetenz gesprochen. Gefragt ist die Fähigkeit das Gelernte auch umzusetzen.

Wenn die Firma X wüsste, was die Firma X kann

Wenn die Firma X wüsste, was die Firma X kann oder ganz konkret, wenn die Firma X wüsste, was ihre Mitarbeitenden können, dann wäre es oft einfacher, die geeigneten Leute für ein dringendes Projekt rasch zu finden, oder beim Freiwerden einer Stelle wäre die Suche nach geeigneten Internen einfacher. Und Geschichten wie jene der Firma, die ohne Erfolg viel Geld ausgab, um eine russisch sprechende Fachperson zu finden und dann per Zufall entdeckte, dass einer ihrer Ingenieure als Hobby die russische Sprache gelernt hatte, gehörten der Vergangenheit an.

Gut zwei Drittel der Kompetenzen, die die Menschen haben, haben sie nicht an Schulen, nicht an Kursen und nicht an extra organisierten Lernveranstaltungen erworben, sondern bei der Arbeit, in der Freizeit, in der Familie, bei Hobbies usw. Das tönt erstaunlich, aber Untersuchungen kommen immer wieder zu diesem Schluss und wer bei sich selbst genau hinschaut oder mit Bekannten darüber diskutiert, kommt zu ähnlichen Schlüssen.

Kompetenzen sichtbar machen

Stichwort genau hinschauen. Die Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz, die Anpassung an veränderte Produkte oder Abläufe und die Übernahme von Stellvertretungen erfolgt vielfach durch eine Einführung und learning by doing. Was jemand dort und vor allem auch im täglichen Umgang mit Kunden lernt, das ist nirgends dokumentiert und sie gehen gerne vergessen. Es ist aber sowohl für das Unternehmen, wie für die Mitarbeitenden wichtig, diese Kompetenzen zu kennen. Wie aber dokumentiert man diese? Es gibt dafür das Instrument der Kompetenzenbilanz (vgl. Kästchen). Beim Erarbeiten der Kompetenzenbilanz wird der betreffenden Person bewusst, welche Kompetenzen und in welchem Ausmass sie diese wirklich hat.

Motivation für die Mitarbeitenden.....

Das Erarbeiten einer Kompetenzenbilanz bringt ausser dem sichtbaren Produkt einer Zusammenstellung der bisherigen Tätigkeiten und der dabei erworbenen Kompetenzen in Form eines Portfolios noch zwei weitere sehr entscheidende Effekte:

1. Die Reflexion über die bisherige Tätigkeit und des bisher Gelernten ist eine wertvolle Standortbestimmung, die als Basis für nächste berufliche Schritte, für die Stellensuche und/oder Aus- und Weiterbildung sehr wertvoll ist.
2. Die Tatsache, dass jemand sich mit dem beschäftigt, was sie oder er kann, baut ein auf realen Fakten beruhendes Selbstvertrauen auf. Wer eine Kompetenzenbilanz gemacht hat, ist stolz auf das was sie oder er wirklich kann und nicht auf das, was sie oder er meint zu können.

Das Zukunftszentrum Tirol hat 2005 eine breit angelegte Untersuchung über die Auswirkungen der Erarbeitung einer Kompetenzenbilanz auf die berufliche Entwicklung der betreffenden Personen vorgenommen. Die Resultate sprechen für sich. Z.B. haben hatten die Personen, die eine Kompetenzenbilanz gemacht hatten ein Jahr danach eine deutlich höhere Lohnsteigerung und ein deutlich tieferes Arbeitslosenrisiko als die Mitglieder der Referenzgruppe.

.....Kostensparen und bessere Wettbewerbsfähigkeit für die Unternehmen

Aber auch Unternehmen profitieren von den Vorteilen:

Optimale Nutzung der Ressourcen erhöht Wettbewerbsfähigkeit:

Das präzise und vollständige Wissen, was die Mitarbeitenden eines Unternehmens können erlaubt es, diese optimal einzusetzen. Das verschafft dem Unternehmen einen nicht zu unterschätzenden Wettbewerbsvorteil.

Keine Zeit- und Geldverschwendung durch falsche und unnötige Weiterbildungen:

Es ist teuer und zeitraubend, Mitarbeitende in etwas auszubilden, das sie zum Teil oder bereits ganz können. Weiss man nicht oder nicht genau, welche Kompetenzen sie haben, geschieht genau das. Eine Kompetenzenbilanzierung schafft Abhilfe.

Kompetenzen kennen heisst, leistungs- und handlungsfähiger sein:

Unternehmen brauchen motivierte Mitarbeitende, die auch in ungewöhnlichen Situationen handeln können und sich in unterschiedlichen Teams rasch zurecht finden. Der Prozess des Erstellens einer Kompetenzenbilanz stärkt das Selbstvertrauen, die Persönlichkeit, die Loyalität und die Fähigkeit zur Reflexion. Solche sozialen Kompetenzen sind im Arbeitsprozess äusserst wertvoll.

Bei den Stärken fordern und fördern:

Richtig fordern und fördern können Vorgesetzte und Personalverantwortliche nur, wenn sie die Stärken ihrer Mitarbeitenden kennen – das gilt für die formal erworbenen Kompetenzen genauso wie für die nicht formal erworbenen.

Solide Grundlage für die Rekrutierung:

Je mehr Arbeitnehmende eine Kompetenzenbilanz haben, desto besser können sich die Unternehmen bei der Bewerbung ein Bild machen und umso grösser ist die Gewähr, dass die richtige Person ans richtige Ort kommt.

Mobilität verbessert sich

In einer Zeit, in welcher der beruflichen Mobilität ein hoher Stellenwert zukommt, ist es wichtig, dass die Kompetenzen transparent sind. So lange jemand im gleichen Unternehmen arbeitet, ist meist bekannt, was jemand kann. Wenn diese Person jedoch die Stelle wechselt bzw. wechseln muss, sieht das anders aus. Dann müssen die Kompetenzen sichtbar sein. Erst recht von Bedeutung wird dies, wenn es um die Mobilität über die Grenzen hinaus geht. Aus diesem Grunde haben bereits im Jahre 2002 31 europäische Staaten die sog. Kopenhagen-Erklärung unterzeichnet. Darin verpflichten sie sich, in der Berufsbildung die Anerkennung und Zertifizierung der nicht formalen Lernleistungen zu realisieren. So soll sicher gestellt werden, dass alle vorhandenen Kompetenzen auch über die Landesgrenzen hinaus nachweis- und vergleichbar werden.

Die Schweiz ist auf dem Weg

In der Schweiz sind die Bestrebungen, im Bildungssystem neben den in Schulen und Kursen usw. erbrachten formalen Lernleistungen auch die nicht formalen, d.h. jene bei der Arbeit, der Freizeit, der Familie usw. anzuerkennen seit einigen Jahren im Gange. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT hat 2007 einen „nationalen Leitfaden für die Validierung von Bildungsleistungen“ in Kraft gesetzt. So sind die Rahmenbedingungen gesetzt, damit ein Diplom oder Abschluss teilweise oder ganz durch den Nachweis von nicht formalen Lernleistungen erworben werden kann. Bis die Kantone, die für die Berufsbildung verantwortlich sind, so weit sind, und die Berufsverbände nachgezogen haben, dürfte es noch etwas dauern, die ersten Abschlüsse sind aber bereits auf diese Art möglich (vgl. Kasten Fachausweis Gesundheit FaGe).

Kasten

Was ist eine Kompetenzenbilanz?

Als Kompetenzenbilanz bezeichnet man das Vorgehen zur Feststellung und Analyse von persönlichen und beruflichen Handlungskompetenzen (in Form eines Portfolios oder Dossiers) sowie der Motivation für ein Laufbahnprojekt.

Die Kompetenzenbilanz ist auch die Grundlage für die Validierung von nicht formalen Lernleistungen, das heisst die Validierung des u.a. bei der Arbeit, in der Freizeit, bei Hobbies, in der Familie usw. Gelernten (vgl. Validierungsablauf am Beispiel des Fachausweises Gesundheit FaGe).

Kasten

Validierung von nicht formalen Lernleistungen am Beispiel des Fachausweises Gesundheit FaGe

Im Kanton Zürich kann der FaGe traditionell durch Besuch der nötigen Module und Bestehen der Prüfungen erworben werden oder durch den Nachweis, dass die verlangten Kompetenzen schon vorhanden sind oder, und das ist der Normalfall, durch eine Mischung der beiden Verfahren. Die einzelnen Schritte des Verfahrens sind wie folgt:

1. Erfassen

Erfassen der bisherigen Tätigkeiten und der dabei erworbenen Kompetenzen durch Erstellen einer Kompetenzenbilanz, begleitet durch die Berufsberatung.

2. Bestätigen

Die Berufsberatung bestätigt, dass die Kompetenzenbilanz systematisch und unter professioneller Begleitung erarbeitet wurde.

3. Vergleichen

Die in der Kompetenzenbilanz ausgewiesenen Kompetenzen werden mit denen verglichen, die eine ausgebildete Fachangestellte Gesundheit vorweisen muss.

4. **Beurteilen**

Zwei FachexpertInnen beurteilen den Vergleich, entscheiden, welche Module durch die nicht formalen Lernleistungen abgedeckt sind und bestimmen die im Rahmen der Nachholbildung noch zu absolvierenden Ausbildungs-Module.

5. **Anerkennen**

Ist für alle für den Erhalt des eidg. Fachausweises Fachangestellte Gesundheit FaGe nötigen Module der Nachweis der entsprechenden Kompetenzen erbracht oder die noch nötigen Module absolviert, erhält die betreffende Person den Fachausweis.

Interessante Websites:

www.valida.ch

www.kompetenzenbilanz.zh.ch

www.validacquis.ch

www.cebig.ch

www.ch-q.ch