

Projekt „KomBiA – Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“

Dr. Bernd Gössling, Marcus Flachmeyer, Andreas Schulte Hemming HeurekaNet - Freies
Institut für Bildung, Forschung und Innovation, Münster/ Hamburg und Universität Osnabrück

Fachtagung: Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Praxis der Metall- und
Elektroindustrie

Abschlussstagung des Projektes „AiKo-ProdLog“ am 16. März 2017 in Filderstadt

Inhalt

- Eckdaten des Projekts „KomBiA“
- Forschungs-, Entwicklungs- und Wirkungsziele
- Projektfeld
- Projektverlauf und Projektstand
- Grundsätze der Verfahrensentwicklung: „Leitlinien“, Lebensphasenorientierung, Zielgruppenorientierung, Branchenorientierung
- Projektfeld „Altenpflege“: Lebensphase, Zielgruppe und Branche
- Prototyp: ein Blick auf den Verfahrensablauf
- Verfahren en détail
- Funktion der Beteiligten
- Charakteristika des Prototyps
- Ausblick

Eckdaten

- Förderkontext: Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung InnovatWB, -> BIBB, BMBF
- Förderschwerpunkt: Weiterbildung und Sicherung von Facharbeitsqualifikation bzw. Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung
- Projektpartner: Universität Osnabrück, Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, und HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.
- Laufzeit: 1.11.2015 – 31.10.2018

Forschungsziele

- Für die ausgewählten Branchen werden Feldstudien unternommen mit dem Ziel Bedingungen, Problemstellungen und Möglichkeiten für das lebenslange Lernen, die Beschäftigungsfähigkeit sowie die Anerkennung und Zertifizierung der Kompetenzen älterer Erwerbstätiger zu untersuchen. Bezogen auf zu entwickelnden Prototypen erfolgt vor diesem Hintergrund eine Designforschung mit dem Ziel innovative Ansätze zu schaffen, die Kompetenzfeststellungsverfahren altersspezifisch und alterssensibel machen, was einer kontinuierlichen Evaluation bedarf.

Entwicklungsziele

- Unter Berücksichtigung der Anforderungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entstehen innovative und gemeinsam erprobte Kompetenzfeststellungsverfahren für ältere Erwerbstätige aus kleinen und mittelständischen Betrieben in den komplementären Branchen Altenpflege sowie Anlagen- und Maschinenbau.

Wirkungsziele

- Über den unmittelbaren Projektzusammenhang hinaus ist beabsichtigt, durch die gemeinsamen Arbeiten im Feld die Sensibilität der Akteure für die Situation älterer Beschäftigte zu erhöhen und Verfahrensinnovationen zu schaffen, die zu einer Standardisierung von Kompetenzerfassungsverfahren in Deutschland beitragen können.

Projektfeld

Branchen

Maschinen- und
Anlagenbau

Pflege (insb. Altenpflege)

Regionen

Sachsen-Anhalt

Nordrhein-Westfalen

Baden-Württemberg

Komplementarität

Berufsprofile sind „gender-marked“, ökonomische Prosperität, Finanzierungsformen

Gemeinsamkeiten

Branchen sind KMU-geprägt, Fachkräftemangel

Projektverlauf und -stand



- **Aktuell:**
Instrumentenentwicklung
in der Altenpflege

Grundsätze der Verfahrensentwicklung

- Berücksichtigung der Standards der europäischen Leitlinien zu Kompetenzvalidierung (Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016) und dort insb. „Das Individuum steht an erster Stelle“.
- Das Individuum ist dann auch tatsächlich als Individuum wahrzunehmen, und das heißt an erster Stelle, sich der Lebensphase zu vergewissern und der damit verbundenen Erfahrungen und Aufgaben. -> Lebensphasenorientierung.
- Das Individuum weist darüber hinaus weitere Merkmale auf wie Geschlecht, soziale Lage, kultureller Hintergrund, Bildungshistorie usw. Sinnvoll ist ein Verfahren, das diese Größen in seiner Methodik berücksichtigt. -> Zielgruppenorientierung
- Das Individuum wird als Arbeitnehmer/in auf einem konkreten Arbeitsplatz und in einer konkreten Branche angesprochen. Hiermit ist ein spezifisches Interesse des Unternehmens, der Verbände und der Ausbildungseinrichtungen verbunden. -> Branchenorientierung.

Branche

- 38 % des Personals in Pflegeheimen ist älter als 50 Jahre (Statistisches Bundesamt 2015, 24).
- Ein Personalmix von ausgebildeten Fachkräften und angelernten Kräften mit fachfremder Ausbildung, einem in der Vergangenheit nicht anerkannten ausländischen Berufsabschluss oder auch fehlendem Berufsabschluss ist typisch.
- Die verpflichtende Pflegefachkraftquote (Niveau 4) von 50%, wird angesichts der zur Verfügung stehenden Beschäftigten (vgl. Hirschberg, Dulong, Wendeler, Scheer & Siliak, 2015) vielerorts nicht realisiert.
- Seit Jahren gibt es deutschlandweit ein Mangel an staatlich Altenpflegekräften und an Spezialisten; die Branche profitiert unterdurchschnittlich im Vergleich mit anderen Berufe von einer Arbeitsmigration.
- Aus den Felderhebungen zeigt sich, dass in der Altenpflege ein spezifischer Bedarf an Kompetenzvalidierung besteht, der nicht zuletzt auch damit zusammenhängt, dass neue Rekrutierungswege für Fachkräfte erschlossen werden müssen.

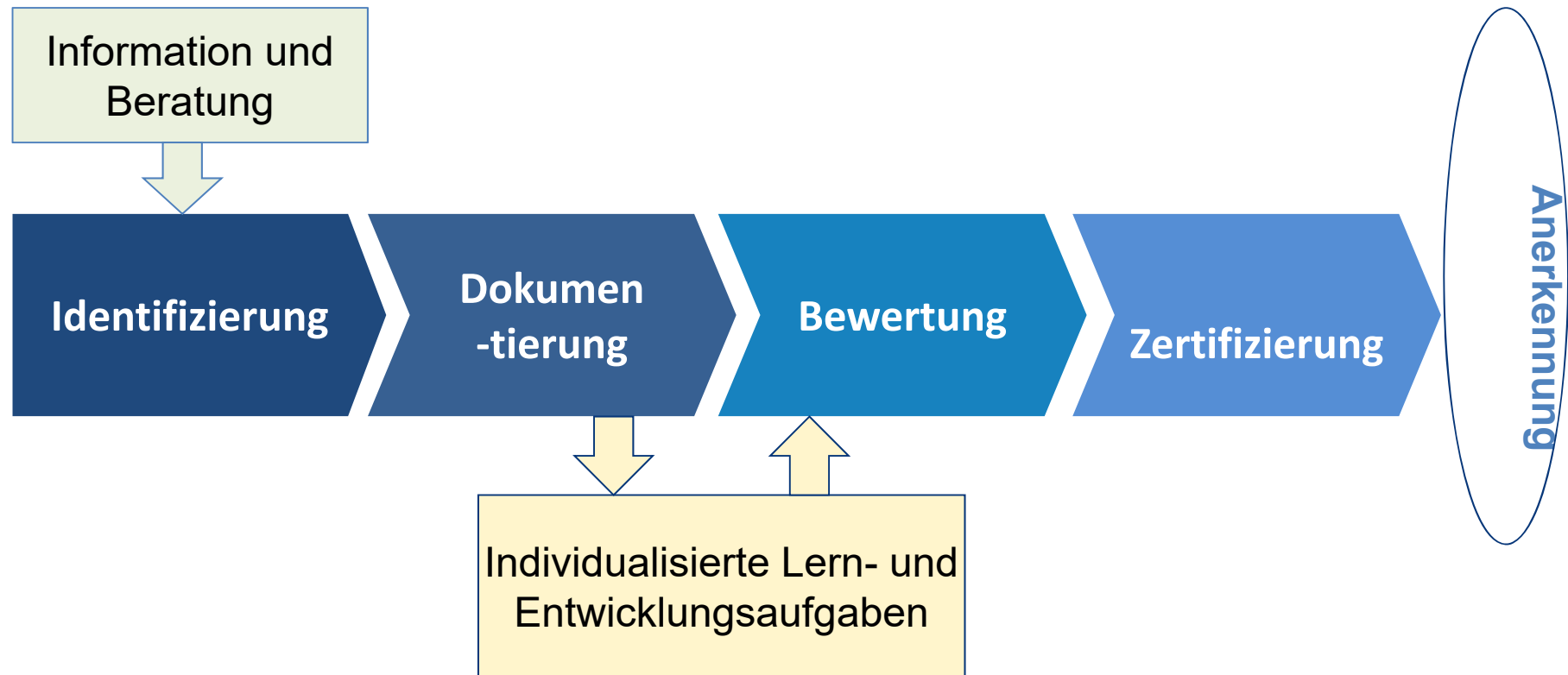
Lebensphase

- Das durch uns fokussierte Individuum, also ältere Beschäftigte in der Altenpflege, hat die Phase einer Erstausbildung bereits deutlich hinter sich gelassen und steht in der zweiten Hälfte einer vielfach durch Unterbrechungszeiten und auch durch Berufswechsel gekennzeichneten Erwerbslebens.
- Etliche Mitarbeiter/-innen haben ihre Tätigkeit in der Altenpflege erst mit über 40 Jahren, als zweite oder dritte Karriere oder nach dem Ende z. B. einer Familienphase begonnen.
- Die Teilnahmequote an Weiterbildung erreicht in der Gruppe der 55-64-jährigen mit 39% die niedrigste Rate (Bilger/Strauß 2015, also Fitzenberger/Mühler 2011).
- Die Zugänglichkeit und Durchlässigkeit des formalen Bildungssystems wird aus Sicht der interviewten Beschäftigten nicht zuletzt wegen ihrer Lebensphase eher skeptisch eingeschätzt.

Zielgruppe

- Die zu 85% weiblichen Pflegekräfte, von den gut 38% über 50 Jahre alt sind, erleben sich - so die Interviews – in ihrem Berufsalltag durchaus kompetent.
- Pflegehilfskräfte bzw. Pflegekräfte ohne staatlich anerkannten Berufsabschluss als Altenpfleger/-in, unsere Zielgruppe, sehen zwar im Verhältnis zu Pflegefachkräften Wissens-Defizite; in der Pflegepraxis nehmen sie sich aber als gleich kompetent wahr.
- Beschäftigte ohne formale Berufsausbildung oder mit niedriger Qualifikation sind in der beruflichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert (z.B. Bilger et al. 2013, Bassanini et al. 2005).
- Ältere Pflegehilfskräfte sehen aber selbst die Notwendigkeit, Hintergrundwissen zu erwerben, um die Anforderungen des Pflegealltags kompetent bewältigen zu können, und sie tun dies offensichtlich auch.

Prototyp



Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016

Prototyp: Verfahren en détail

Information

- Das Unternehmen bzw. die Pflegeeinrichtung/ der Pflegedienst oder der/die Mitarbeiter/in initiiert innerhalb des Unternehmens ein Informationsgespräch.
- Auf Grundlage der Informationen zum Validierungsverfahren wird zusammen abgeklärt, ob eine weiterführende Beratung sinnvoll ist.

Beratung

- Beratungsgespräch mit der Ausbildungsstätte, entweder mit der/m Mitarbeiter/-in allein oder auch zusammen mit der Führungskraft.
- Im Mittelpunkt des Gesprächs stehen die Fragen der/des Mitarbeiters/in zum Verfahren, die Motivation und die Berufsperspektiven.

Prototyp: Verfahren en détail

Identifizierung + Dokumentation

- Portfolio mit Lebenslauf, Zeugnissen und sonstigen Belegen, aus dem seine/ihre Kompetenz zunächst überblicksartig ersichtlich werden, und reicht dies bei der Ausbildungsstätte ein.
- Die Ausbildungsstätte führt dann ein Einschätzung durch, mit der die Kompetenzen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin auf der Grundlage des Qualifikationsprofils skaliert werden. Dabei gehen auch die Selbsteinschätzung des/r Kandidaten/-in und die Fremdeinschätzung des Unternehmens, in dem er/sie tätig ist, ein, die zuvor in der online Kompetenzbilanz erfasst wurden.
- Das Ergebnis wird mit der/dem Kandidaten/in besprochen. Die Ausbildungsstätte spricht eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen aus, ggf. auch in Form sofortigen einer Zulassung zur abschließenden Bewertung..

Prototyp: Verfahren en détail

Lern- und Entwicklungsaufgaben

- Mit Zustimmung der/die Kandidat/in zusammen mit der Ausbildungsstätte und dem Unternehmen ein individuelles Lern- und Entwicklungsprogramm festgelegt und ganz oder teilweise als Personalentwicklungsmaßnahme vereinbart.
- Das Lernprogramm kann die Möglichkeit zu Lernen im Prozess der Arbeit, aber auch die Teilnahme an modularen Fortbildungen (Präsenz und/oder online) beinhalten.
- Der Lern- und Entwicklungsprozess wird formativ evaluiert, der/die Kandidatin hat die Möglichkeit, den Lernfortschritt mit der Führungskraft und/oder der externen Begleitung der Ausbildungsstätte zu besprechen.
- Am Ende des individuellen Lern- und Entwicklungsprogramms werden die beruflichen Handlungskompetenzen in einem Onlinetool erfasst, auf Grundlage der Ergebnisse lässt die Ausbildungsstätte den/die Kandidaten/in zur abschließenden Bewertung seiner/ihrer Kompetenzen zu.

Prototyp: Verfahren en détail

Bewertung

- Die Bewertung findet im Praxisfeld statt, also da, wo die kompetente Leistung erbracht wird.
- Die Ausbildungsstätte stellt eine Aufgabe, die sich über den gesamten PDCA-Zyklus erstreckt. Es ist eine Pflegeplanung in einer komplexen beruflichen Situation anzufertigen und am dann folgenden Tag in Beisein des Bewertungsausschusses durchzuführen.
- Dies wird in einem Reflexionsgespräch mit dem Bewertungsausschuss evaluiert und nach Handlungsalternativen und Verbesserungsmöglichkeiten analysiert.
- Diese Bewertung in Form eines Beobachtungs- und Gesprächsassessments ist so gestaltet, dass die in der Ausbildung üblichen theoretischen und praktischen Prüfungsteile kompetenzbasiert integriert werden.

Prototyp: Verfahren en détail

Zertifizierung

- Hat der Bewertungsausschuss festgestellt, dass die erforderlichen beruflichen Kompetenzen - Wissen, Fertigkeiten, Haltung, Motivation gegeben sind, erteilt - vergleichbar mit der Ausbildung zum/r staatlich anerkannten Altenpfleger/in - die für die Altenpflegeausbildung zuständige Aufsichtsbehörde die Erlaubnis, die o.a. Berufsbezeichnung zu führen.
- Konnte der Bewertungsausschuss dies nicht feststellen, besteht wie in der regulären Ausbildung die Möglichkeit zur Wiederholung.

Prototyp: Funktion der Beteiligten

Unternehmen

- Initiierend, informierend, ermöglichend, prüfend

Ausbildungsstätten

- Informierend, beratend, prüfend

Zuständige Aufsichtsbehörde

- Prüfend und zertifizierend

Beschäftigte

- Prozessbeherrschend

Prototyp: Charakteristika

- Der Prototyp berücksichtigt die Standards der europäischen Leitlinien zu Kompetenzvalidierung (Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016);
- Er legt parallel zu den Phasen der Identifizierung und Dokumentierung eine zusätzliche Phase der Entwicklung; damit beinhaltet dieses Konzept eine Option des begleiteten beruflichen Lernens, die den Bedürfnissen der Zielgruppe in besonderer Weise gerecht wird und insbesondere modulare Elemente aufweist (Präsenzlernen, blended learning, Selbstlernphasen);
- Er stellt die vorhandenen Kompetenzen erwachsenengerecht und altersgemäß fest;
- Er generiert praxisnahe Nachweise/Zertifikate auch und vor allem im Praxisfeld, also in der Pflegeeinrichtung/ im Pflegedienst.

Ausblick



- Wie „tickt“ der Maschinen- und Anlagenbau, also die Branche und ihre Beschäftigten?
- Welches Validierungsmodell passt dort?
- Trifft unsere These: „Unterschiede machen Unterschiede“ zu?

Fragen? Zusammenarbeit? Gerne!



Andreas Schulte Hemming
Marcus Flachmeyer
Stefanie Ehling



Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Dr. Bernd Gössling