

## KomBiA - Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(Förderkennzeichen: 21IAWB013B; 21IAWB013A)

### Ansprechpartner:

Andreas Schulte-Hemming  
HeurekaNet – Freies Institut für Bildung,  
Forschung und Innovation e.V.  
E-Mail: schulte\_hemming@heureka.net.de  
<https://www.heureka.net.de>



Dr. Bernd Gössling  
Universität Paderborn  
E-Mail: bernd.goesling@uni-paderborn.de  
<https://wiwi.uni-paderborn.de/departments/>



### Zielstellung:

**Forschungs- und Entwicklungsziel:** Für die beiden ausgewählten Branchen, die Altenpflege und den Maschinen- und Anlagenbau, werden Feldstudien unternommen und Prototypen entwickelt mit dem Ziel, Bedingungen, Problemstellungen und Möglichkeiten für das lebenslange Lernen, die Beschäftigungsfähigkeit sowie die Anerkennung und Zertifizierung der Kompetenzen älterer Erwerbstätiger zu untersuchen.

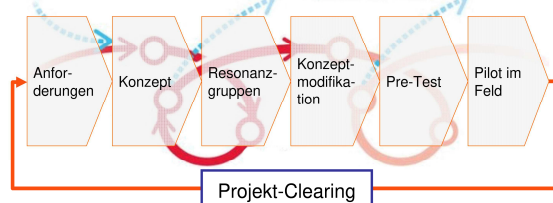
**Wirkungsziele:** Über den unmittelbaren Projektzusammenhang hinaus ist beabsichtigt, durch die gemeinsamen Arbeiten im Feld die Sensibilität der Akteure für die Situation älterer Beschäftigte zu erhöhen und Verfahrensinnovationen zu schaffen, die zu einer Standardisierung von Kompetenzerfassungsverfahren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

### Methodischer Ansatz:

Im Projekt KomBiA geht es um die Entwicklung von Lösungen, die die vorhandenen Kompetenzen individuell feststellen und zugleich im betrieblichen Alltag nutzerfreundlich und wirtschaftlich sind. Ein partizipativer Entwicklungsansatz schließt nicht nur an die vorhandenen Verfahren und Instrumente an, sondern lässt auch die Nutzer, Verfahrensakteure und Stakeholder zu Wort kommen. Ein Design und Re-Designansatz verschränkt Forschung und Entwicklung. Die Ergebnisse der einzelnen Entwicklungsschritte wurden immer wieder mit Feedbackschleifen auf den Prüfstand gestellt.

### Responsive Evaluation im Prozess

Dokumentenanalysen, Interviews, Workshops, Fragebogenerhebungen



### Zentrale Befunde, Ergebnisse und Erkenntnisse:

#### Validierungselemente

- Für eine Kompetenzbilanzierung älterer Beschäftigter eignet sich ein um eine Lernphase erweitertes CEDEFOP Validierungsphasenmodell. Um den vielfach durch Benachteiligung geprägten Kompetenzbiografien Rechnung zu tragen, ist das Validierungsverfahren aber weniger linear auszugestalten.
- „Der Einzelne steht in Mittelpunkt“ – dieses Validierungselement bedarf im betrieblichen Kontext einer besonderen Aufmerksamkeit. Die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Verfügung über die eigenen Daten korrespondieren mit Selbstverantwortung, Wahrscheinlichkeit der Teilnahme und messbaren Effekten auf Motivation, Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung.

#### Validierungsinstrumente

- Aufgrund der Spezifik der Kompetenzbiografien sowie der begrenzten Reichweite non-formalen und informellen Lernens ist es erforderlich, dass die Kompetenzbilanzierung älterer Beschäftigter summative und formative Elemente gleichermaßen beinhaltet.

#### Generationen- und gendergerechter Zugang zum Bildungssystem

- Kompetenzbilanzierungen eröffnen älteren Beschäftigten einen zielgruppen-gerechten, attraktiven Alternativpfad zu einer formalen Qualifikation.
- Davon profitieren insbesondere Frauen in „weiblich“ gemarkten Branchen.

#### Validierungskontexte

- Die Branchenbedingungen – und weniger die Spezifika der Arbeitsprozesse oder der Berufe – bilden den Erwartungshorizont und prägen die Ausgestaltung eines Validierungsverfahrens.
- Es ist für uns nicht erkennbar, dass ein hinsichtlich Ziel, Ablauf und Instrumentierung einheitlich gestaltetes Validierungsverfahren branchenübergreifend Nutzen stiften könnte.
- In Branchen, in der die Berufsausübung stark durch formale Qualifikationen reguliert ist (z.B. Altenpflege), muss sich eine anerkennungswirksame Validierung auf den formalen Berufsabschluss beziehen.
- In Branchen, in denen die Anforderungsprofile in den Erwerbsberufen über die Ausbildungsberufe hinausreichen, wie im Anlagen- und Maschinenbau, muss der Kompetenzstandard für die Validierung erst betriebsspezifisch entwickelt werden, mit Folgen für die Transferierbarkeit dieser Instrumente.
- Je nach Betriebsgröße sind die Anforderungen an den Formalitätsgrad eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens unterschiedlich hoch: für kleine Betriebe können informelle Ansätze eines Kompetenzmanagements effizient sein, für mittlere und große Betriebe item-basierte Kompetenzmodelle.

### Produkte:

#### Methodeninventar

- aktualisierte Datenbank mit Methoden, Verfahren und Instrumenten der Kompetenzbilanzierung

#### Kompetenzprofile und Kompetenz-Item-Kataloge

- Altenpflege, Qualitätsmanagement im Anlagen- und Maschinenbau, Innovation im Maschinen- und Anlagenbau

#### Online-Tool „Kompetenz-Check“

- mit Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung (Führungskraft und bis zu zwei Kollegen/-innen)

#### Webbasiertes Validierungsverfahren

- mit öffentlich zugänglichen Informationen für Beschäftigte, Arbeitgeber und Ausbildungsstätten
- mit verschränkten internen Bereichen für Kandidaten/-innen, Arbeitgeber und Ausbildungsstätten

