



Transparenz beruflicher Qualifikationen – Betriebe und Beschäftigte brauchen größere Transparenz bei beruflichen Qualifikationen

Ursula Krings

Trotz hoher Arbeitslosigkeit ist es heute für Betriebe nicht immer einfach, freie Stellen adäquat zu besetzen. Häufig erscheint keine(r) der Kandidaten und Kandidatinnen wirklich als geeignet. Die Informationen, die aus Zeugnissen und Zertifikaten hervorgehen, geben keine ausreichende Entscheidungsgrundlage, da sie nur einen Teil der vorhandenen beruflichen Qualifikationen abbilden. Hier setzt der Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ an: In Zusammenarbeit mit Unternehmen werden – ausgehend von den betrieblichen Anforderungen – aussagekräftige Zertifikate für die berufliche Weiterbildung entwickelt. Damit wird ein Beitrag zur Erhöhung der Transparenz beruflicher Qualifikationen geleistet, der zur Verbesserung von Personalentscheidungen und der beruflichen Perspektiven der Beschäftigten führt.

Qualifizierungsstrategien ändern sich

In den letzten Jahren haben sich die beruflichen Qualifizierungsstrategien geändert. Das in der Berufsausbildung Gelernte, reicht nicht mehr für das ganze Berufsleben. Es ist vielmehr die Grundlage für kontinuierliche Lernprozesse, die einerseits in formalisierter Weiterbildung stattfinden, andererseits vor allem informell in der Tätigkeit am Arbeitsplatz. Bemerkenswert ist dabei die wachsende Bedeutung des Arbeitsplatzes als Lernort. Die Zertifikate, die heute vergeben werden, haben diesen Wandel jedoch nicht mitvollzogen. Sie orientieren sich nach wie vor an der formalisierten Weiterbildung (schulische Lernformen) und decken daher nur einen Teilbereich der wirklich erworbenen Qualifikationen ab.

Stellenbesetzungen sind häufig nicht einfach

Betriebe brauchen jedoch einen möglichst umfassenden Überblick über die vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiter/-innen oder der Bewerber/-innen, um Stellen optimal besetzen zu können. Großbetriebe behelfen sich daher bei Stellenbesetzungen teilweise mit aufwändigen Auswahl- und Testverfahren. Dieser Weg steht aber – aufgrund fehlender Ressourcen – kleinen und mittleren Unternehmen nicht offen. Dazu kommt, dass in kleineren Unternehmen interne Vergleichsmaßstäbe in der Regel fehlen und die Fehlbesetzung einer Stelle besonders schwerwiegende Konsequenzen haben kann. Auch für die Beschäftigten bzw. Arbeit Suchenden selbst ist ein transparenter Nachweis ihrer gesamten Qualifikationen wichtig, um die eigene Berufslaufbahn erfolgreich entwickeln zu können.

Diskrepanz zwischen heutiger Praxis und Anforderungen

Ein erheblicher Teil der beruflichen Qualifikationen wird in der beruflichen Weiterbildung erworben. Daher ist es interessant, sich die Zertifizierung in diesem Bereich genauer anzuschauen:

Er/Sie erbrachte in der Zeit vom _____ bis _____
in der von ihm/ihr erfolgreich absolvierten

Weiterbildung zum Sozialwirt / zu Sozialwirtin

die folgenden Leistungen

Fach	Note
a) unterrichtsbegleitende Prüfungen:	
– Betriebswirtschaftslehre	2
– Management	3
– Sozialmarketing	2
– Sozialwirtschaft	2
– Recht	1
– Volkswirtschaftslehre	3
– Wirtschafts- und Sozialpolitik	2
– EDV	1
b) Abschlußprüfung	
– Klausur	2
– Colloquium	1
Gesamtnote	2



So oder ähnlich werden in Deutschland Weiterbildungsmaßnahmen von Bildungsträgern zertifiziert. Die Teilnehmer/-innen erhalten Noten für Schulfächer in denen sie unterrichtet wurden und in denen sie Prüfungen absolviert haben.

Im Vergleich dazu stellt sich die Frage, was für den Betrieb von Interesse ist: Als ersten Anhaltspunkt dafür kann ein Stellengesuch dienen. Es beschreibt exemplarisch die Anforderungen, die bei einer Stellenbesetzung als relevant angesehen werden.

Wir sind eine erfolgreiche Vertriebsgesellschaft für elektronische Bauelemente im Verbund der international tätigen **Firmengruppe Zack**. Zu unserem Vertriebsprogramm Elektromechanik gehören Steckverbinder, Schalter, Relais und Lithiumbatterien.

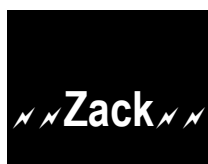
Die Elektromechanik hat Zukunft

Zur **technischen Betreuung unserer Vertriebsmitarbeiter** sowie zur **Koordinierung von Kundenanforderungen** bei unseren weltweit führenden Lieferanten suchen wir einen

Produktsachbearbeiter

der nach Einarbeitung diesen Produktsektor weitgehend selbstständig betreuen kann. Eine **technische Ausbildung** ist vorteilhaft. Notwendig ist **kaufmännisches Einfühlungsvermögen** und **die Fähigkeit, in einem dynamischen Team effektiv mitzuarbeiten**. **Kontaktfreude** im Umgang mit Kunden und Lieferanten sowie Reisetätigkeit ist notwendig. **Englische Sprachkenntnisse** sind sehr erwünscht. Eine gute Einarbeitung wird für diese aussichtsreiche Dauerstelle gegeben. Schriftliche Bewerbungen bei:

**Elektronik
Bauelemente**



**Zack GmbH & Co.
Elektronik Bauelemente KG**
- Geschäftsleitung -
Wattstraße 17
90429 Nürnberg

Neben einer kurzen Stellenbeschreibung wird die gewünschte Ausbildung genannt. Gleich danach ist beispielsweise von „kaufmännischem Einfühlungsvermögen“ die Rede. Als Entsprechung dazu findet sich in den üblichen Zertifikaten nur die Note im Fach Betriebswirtschaftslehre. Hier wird ganz offensichtlich, dass solche, häufig verwendeten Zertifikate nur einen groben Hinweis geben können, ob ein Bewerber oder eine Bewerberin für die ausgeschriebene Stelle geeignet ist. Erheblich ist die Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Informationen aus den gängigen Zertifikaten. An dieser Stelle setzt der Modellversuch an, er möchte mit seiner Arbeit einen Beitrag leisten, diese Diskrepanz zu verringern.



Zielsetzung

Zielsetzung des Modellversuchs „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ ist es, die Aussagekraft von Zertifikaten zu erhöhen. Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, benötigen ein Zertifizierungsinstrument, das auf ihre Bedürfnisse eingeht. Die betriebliche Praxis erfordert eine praxisorientierte Vorgehensweise, die Inhalte und Ergebnisse verschiedener Lernformen integriert. Den Beschäftigten verschafft ein solches Verfahren ebenfalls mehr Sicherheit und bessere berufliche Perspektiven, auch im Hinblick auf spätere Bewerbungssituationen.

Dabei gelten folgende Gestaltungsprinzipien:

- Das zu entwickelnde Instrumentarium muss auf die im Betrieb vorhandenen Ressourcen abgestellt sein, nur so ist eine breite betriebliche Anwendung möglich.
- Durch eine inhaltliche und tätigkeitsorientierte Beschreibung von Qualifikationen kann die Aussagekraft von Zertifikaten erhöht werden. Dagegen sagt die reine Vergabe von Noten aufgrund von Tests nur wenig über die Fähigkeit zur Erfüllung von konkreten Tätigkeiten und Aufgaben aus.
- Das Instrument muss die betriebliche Realität der Weiterbildung abdecken, d.h. maßgeschneiderte Weiterbildung in und für Betriebe sowie arbeitsplatznahe und selbstorganisierte Lernprozesse müssen beschreibbar gemacht werden.

Ergebnisse des Modellversuchs werden praxiserprobte Zertifizierungsverfahren sein. Zur Unterstützung der Einführung dieser Zertifikate werden Mitarbeiter/-innen von Bildungsträgern qualifiziert, damit sie bei den neuen Zertifizierungsprozessen mitwirken können.

Kontakt:

Ursula Krings
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (f-bb)
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
Telefon: +49 (911) 277 79-25
E-Mail: krings.ursula@f-bb.de
Internet: www.f-bb.de