

# ARBEITSUNTERLAGE KOMPETENZBILANZIERUNG

Projekt Spurwechsel - Dr. Simone Hocke

Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen

<https://blogs.uni-bremen.de/spurwechsel/>

27. Oktober 2020

## **Kompetenzerhebung und -bilanzierung in der Interessenvertretung**

1. Benennen und Zusammentragen der Lebensbereiche und -Tätigkeitsbereiche
2. Analysieren und Bewerten der Fertigkeiten
3. Bilanzieren und Ordnen der Kompetenzen
4. Belegen und Argumentieren der Kompetenzen
5. Konsequenzen ziehen und Ziele formulieren

# Kompetenzerhebung und -bilanzierung

## Kompetenzerhebung und -bilanzierung in der Interessenvertretung

1. Benennen und Zusammentragen der Lebensbereiche und -Tätigkeitsbereiche
2. Analysieren und Bewerten der Fertigkeiten
3. Bilanzieren und Ordnen der Kompetenzen
4. Belegen und Argumentieren der Kompetenzen
5. Konsequenzen ziehen und Ziele formulieren

### 1. Benennen und Zusammentragen der Tätigkeitsbereiche

Welche Tätigkeiten, finden Sie besonders interessant? Warum?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Welche Tätigkeiten machen Sie besonders gern bzw. was macht Ihnen besonders viel Spaß?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....







### 3. Schritt: Kompetenzen bilanzieren und ordnen

Tragen Sie die bewerteten Fertigkeiten nach den Niveaus zusammen.

Niveau A	Niveau B

Welche dieser Fähigkeiten machen Sie besonders gerne und möchten Sie besser können? Kringeln Sie diese in der Tabelle ein.

Gibt es Fähigkeiten, die sich mehr als einmal zeigen? Kreuzen Sie diese bitte an.

Niveau C1	Niveau C2

Welche dieser Fähigkeiten machen Sie besonders gerne? Kringeln Sie diese in der Tabelle ein.

Gibt es Fähigkeiten, die sich mehr als einmal zeigen? Kreuzen Sie diese bitte an.

Bilanzieren Sie die erstellte Übersicht:

- Was ist Ihnen bei der Bearbeitung aufgefallen?
- Welche Fertigkeiten sind Ihnen besonders aufgefallen? Welche sind besonders wichtig für Sie?
- Welche Fertigkeiten üben Sie besonders gerne aus?
- Welche Fertigkeiten möchten Sie besser können und weiterentwickeln?
- Welche Aufgaben/Fertigkeiten wiederholen sich und zeigen sich mehr als einmal?

Finden Sie Redundanzen und Kernfähigkeiten sowie Lernfelder heraus!

Bündeln Sie ähnliche Fertigkeiten zu Überbegriffen und entwickeln Sie ca. 15 bis 20 Kompetenzbegriffe. Diese Kompetenzen sortieren Sie nach den Kompetenzsäulen des Deutschen Qualifikationsrahmens (siehe Abbildung; Struktur der DQR-Niveaus) und ordnen sie in die folgende Tabelle ein.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit

Dies stellt eine Übersicht über ihre wichtigsten Kompetenzen dar, die sie in der Betriebsratsarbeit erworben oder ausgebaut haben.

Abbildung: Struktur der DQR-Niveaus

**Niveauidikator**  
Der **Niveauidikator** charakterisiert zusammenfassend die Anforderungsstruktur in einem Lern- oder Arbeitsbereich, in einem wissenschaftlichen Fach oder beruflichen Tätigkeit.

<p><b>Fachkompetenz</b> Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.</p> <p><b>Wissen</b> <b>Wissen</b> bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff Wissen wird synonym zu „Kenntnisse“ verwendet.</p> <p><b>Fertigkeiten</b> <b>Fertigkeiten</b> bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.</p> <p><b>Differenziert nach den Subkategorien...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiefe</li> <li>• Breite</li> <li>• Instrumentelle Fertigkeiten</li> <li>• systemische Fertigkeiten</li> <li>• Beurteilungsfähigkeit</li> </ul>	<p><b>Personale Kompetenz</b> Personale Kompetenz - auch Personal/Humankompetenz - umfasst Sozialkompetenz und Selbstständigkeit. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.</p> <p><b>Sozialkompetenz</b> <b>Sozialkompetenz</b> bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und soziale Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie Arbeit- und Lebenswelt mitzugestalten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Team-/Führungsfähigkeit</li> <li>• Mitgestaltung</li> <li>• Kommunikation</li> </ul>	<p><b>Selbstständigkeit</b> <b>Selbstständigkeit</b> bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenen und das Handeln anderer zu reflektieren und die Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigenständigkeit/Verantwortung</li> <li>• Reflexivität</li> <li>• Lernkompetenz</li> </ul>
--	---	--

Quelle: Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013, S. 14

## 4. Schritt: Kompetenzen belegen

Nun folgt das systematische Belegen der Kompetenzen. Wählen Sie aus der Kompetenzübersicht ca. fünf bis acht Kompetenzen aus, zu denen Sie jeweils die folgende Tabelle ausfüllen.

Hilfreiche Fragen zu den Feldern sind:

### **Erfahrungsvielfalt** (wo? wie unterschiedlich?)

- Wie vielfältig sind die Erfahrungen mit dieser Kompetenz?
- In welchen verschiedenen Situationen und an welchen Stationen kann diese Kompetenz unter Beweis gestellt werden?

In welcher Weise unterscheiden sich die verschiedenen Stationen, in denen diese Kompetenz besonders gefragt war?

### **Erfahrungsmenge** (seit wann? wie lange? wie oft?)

- Wie lange bestehen Erfahrungen in der Anwendung dieser Kompetenz?
- Bis wann lässt sich die Entwicklung der Kompetenz klar zurückverfolgen?
- Welches sind in der Biografie Ereignisse, die als Hinweise auf diese Kompetenz betrachtet werden können?

### **Komplexität** (was? wie schwierig?)

- Wie schwierig sind die Aufgaben, anhand derer sich diese Kompetenz erweisen muss?
- Was fällt schwer? Was fällt leicht?
- Welche Verantwortung ist mit den Aufgaben verbunden, für die diese Kompetenz besonders wichtig war?
- Hat es sich immer um ganz eindeutige Aufgabenstellungen gehandelt oder war manchmal anfangs noch nicht klar, wie das Ergebnis der Arbeit aussehen würde?

Abschließend überlegen Sie, welche Kompetenzen Sie aufgrund ihrer Aufgaben weiterentwickeln wollen und in welcher Weise dies möglich wäre?

Wenn Sie die Tabelle zu jeweils 5 bis 8 Kompetenzen bearbeitet haben, sollten Sie in der Lage sein, Ihre Kompetenzen gegenüber Dritten detailliert, strukturiert und argumentativ darzustellen. Probieren Sie es mit einer wohlmeinenden Person aus und holen Sie sich Feedback.

## Kompetenzen belegen

Name der Kompetenz:			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen/Kenntnisse	Fertigkeiten/ Methoden	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
<b>Was</b> verstehen Sie unter dieser Kompetenz genau?		<b>Wo</b> haben Sie diese Kompetenz schon eingesetzt? <b>Wo</b> hat sich gezeigt, dass Sie das besonders gut können? (Erfahrungsvielfalt)	
<b>Wann</b> war das? Seit <b>wann</b> haben Sie diese Kompetenz? (Erfahrungsmenge)		Beschreiben Sie, <b>wie</b> Sie vorgegangen sind, als Sie mit dieser Kompetenz eine schwierige Aufgabe gelöst haben. (Komplexität)	

## 5. Schritt: Ziele und Konsequenzen formulieren

Ziehen Sie Konsequenzen auf Grundlage Ihrer Kompetenzbilanz und formulieren Sie Ziele!

Wie gut kann ich meine Kompetenzen und Fähigkeiten in der BR-Arbeit aktuell einsetzen?

Wie zufrieden bin ich mit meiner Arbeit in der Interessenvertretung? Was würde ich gerne mehr/weniger/anders machen?

Wie viel Energie/Engagement habe ich für die BR-Arbeit?

Will ich bis zur Rente in der Interessenvertretung bleiben (bei Wiederwahl)? Warum (nicht)?

Welchen roten Faden bzw. welches Ziel verfolge ich mit meinen Weiterbildungen/Lernsettings?

Welche Kompetenzen wollen Sie weiter ausbauen, aufgrund von Anforderungen für ihre Arbeit oder um sich bewusst weiterzuentwickeln? Wie? (durch Weiterbildungen, Learning by Doing, Coaching, Mentoring, Hospitationen etc.)

Was sind meine lang- und mittelfristigen beruflichen und persönlichen Ziele?

Welche fachlichen, persönlichen und sozialen Voraussetzungen benötige ich, um die angestrebte Ziele zu erreichen, ohne über- oder unterfordert zu sein?

Was mache ich wenn ich mein Ziel (so) nicht erreichen kann? Was ist der Plan B oder die Exit-Strategie?

Was sind meine nächsten Schritte?

Quellen:

Hocke (2018): Spurwechsel - Übergänge in der Bildungs- und Erwerbsbiografie von Betriebs- und Personalräten aktiv gestalten. Ein Manual zur Berufsweg- und Übergangsberatung. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 388. Online verfügbar unter [https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-006952/p\\_study\\_hbs\\_388.pdf](https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-006952/p_study_hbs_388.pdf)

Lang-von Wins, Thomas/Triebe, Claas (2012): Karriereberatung. Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung, Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag.

ProfilPass. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn. Online verfügbar unter <http://www.profilpass.de>

Zukunftszentrum Tirol (2009): Kompetenzorientierte Beratung für MigrantInnen und Personen mit Basisbildung. Innsbruck. Online verfügbar unter [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/KOMBI\\_Handbuch2009\\_innsbruck.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/KOMBI_Handbuch2009_innsbruck.pdf)