Training

Actíva Lohnwert Methodik

Kompetenzen

Und

Qualifikation

Kompetenzen und Qualifikation.

1.1. Der Begriff Kompetenz

Der Untersucher wendet die Actíva Lohnwertmethodik an, um das Niveau der Kompetenzen bestimmen zu können. Wichtig dabei ist, dass man einen klaren Begriff vom Wort "Kompetenz" hat. Vorn vornherein sollte klar sein, dass es keine allgemein akzeptierte Definition gibt.
In einem Forschungsbericht im Auftrag des „Onderwijsraad" von 2002 sind 6 Merkmale dieses Begriffes, die durch Experten genehmigt wurden, beschrieben worden. Diese Merkmale sind folgende:

1. *Kompetenzen sind kontextgebunden. Beispiele von Kontexten sind Schule, Arbeit, Sozialverkehr, Privatleben usw. Eine Kompetenz ist transferabel oder übertragbar von dem einen Kontext in den anderen Kontext.*
2. *Kompetenzen sind unteilbar.* Eine Kompetenz ist ein zusammenhängendes Ganzes, ein Haufen von Kenntnissen, Fähigkeiten und Einsicht, wobei die Eingliederung dieser Merkmale eine wichtige Rolle spielt.
3. *Kompetenzen können sich allmählich ändern.* Beispielsweise von Anfänger zum Professional und schließlich zum Experten. Es gibt übrigens mehr Veränderungsaspekte: z.B. die Veränderung von der Definition.
4. *Kompetenzen sind mit Aufgaben und Aktivitäten verbunden*. Um Kompetenzen erwerben und prüfen zu können, ist die Ausführung von Aktivitäten/Aufgaben notwendig.
5. *Lern- und Entwicklungsprozesse sind eine Bedingung für die Kompetenzerwerbung.* Kompetenzen sind als persönliche Fähigkeiten zu betrachten.
6. *Kompetenzen stehen in einem gewissen Zusammenhang zueinander.* Die Erwerbung einer Kompetenz fordert die Anwesenheit anderer Kompetenzen.

In der Praxis werden öfters die ersten 2 Merkmale genannt. Wir heißen jemand kompetent, wenn diese Person in einer gewissen Situation entsprechende Handlungen verrichtet, um ein Problem zu lösen. Dabei spielen Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhalten eine wichtige Rolle.

1.2. Kategorien von Kompetenzen

Der Untersucher hat mit Kompetenzen verschiedener Kategorien zu tun. Diese werden im Handbuch der Actíva Lohnwert Methodik unterschieden. In der nächsten Tabelle werden die verschiedenen Kategorien aufgezählt.

Kategorien von Kompetenzen
Actíva Lohnwert Methodik
1. Basiskompetenzen 2. Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen 3. Fachfähigkeit 4. Tempo 5. Qualität 6. Krankheitsversäumnis und Belastbarkeit

1.3. Möglichkeit zur Beurteilung von Kompetenzen

Über die Messbarkeit von Kompetenzen ist viel zu tun. Weil eine Kompetenz ein zusammenhängendes Ganzes, ein Haufen von Kenntnissen, Fähigkeiten und Einsicht, von Verhalten und Eigenschaften ist, ist eine objektive Beurteilung ein Problem. Darum wird eher über die Möglichkeit zur Beurteilung von Kompetenzen gesprochen. Beurteilen hat mehr mit Qualität und Subjektivität zu tun. Der Beurteiler (interviewer, casemanager) deutet selbst die Ergebnisse einer Kompetenzmessung und stellt das Niveau der Kompetenz fest (das Ergebnis).
Damit die Kompetenzen beurteilt werden können, werden Indikatoren formuliert. Diese Indikatoren werden öfters durch Verhaltensbezeichnungen umschrieben. Wenn der Kunde in gewissem Sinne das beschriebene Verhalten vorzeigt, dann sagt das etwas über seine Kompetenz. Damit eine Kompetenz beurteilbar wird, ist es vor allem wichtig, daß alle Untersucher, die eine ALM abnehmen, die gleichen Fragen stellen.
In untenstehender Tabelle steht ein Beispiel von einer Kompetenz mit Verhaltensindikatoren, die in der Frageform dargestellt wurden. Die Umschreibungen geben zusammen den ganzen Inhalt der Kompetenz wieder. Es ist aber durchaus möglich, dass ein Aspekt der Kompetenz in der Ent-wicklung zurückbleibt.

Im Handbuch der Activa Lohnwert Methodik werden Fragen formuliert, die sowieso gestellt werden müssen. Die Fragen müssen völlig wiedergeben, was die Kompetenz vom Verhalten fordert.
Als Beispiel wird unten eine Kompetenz aus dem Handbuch aufgeführt.
Wenn wir die Fragen näher betrachten, dann stellen wir eine Anzahl von Verhaltensindikatoren fest, die etwas über die Kompetenz sagen und in welchem Maß jemand die Kompetenz innehat.

Kompetenz	Verhaltens-Indikatoren
Interesse und Verständnis zeigen	- Hören Sie auf die Meinung anderer Leute? - Nehmen Sie Rücksicht auf die Meinung anderer Leute? - Haben Sie Verständnis für die Beschränkungen anderer Leute?

1.4. Objektive Kompetenzmessung

Um Kompetenzen messen zu können, sind folgende Sachen von großem Interesse:

- Der Untersucher hat Kenntnis von und Erfahrung mit Kompetenzmessung
- Der Untersucher weiß, welche Verhaltensindikatoren notwendig sind, um das Kompetenzniveau bestimmen zu können.
- Der Untersucher ist sich seiner objektiven/subjektiven Wahrnehmungen und Interpretationen bewusst.
- Der Untersucher ist imstande, anhand der versammelten Daten die Kompetenzen in einem Gespräch festzustellen. Die Fragen sind so formuliert, dass die Antworte den Inhalt der Kompetenz des Kunden wiedergeben.
- Durch gegenseitigen Antworten-Austausch auf die Fragen, die den Kunden gestellt wurden, wird das Ergebnis erreicht.
- Mit Hilfe von STARR können die Kompetenzen und Meinungen der Gesprächsteilnehmer besser objektiviert werden.