

Bernadette Kadishi (Hg.)

# Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen

Personalselektion  
ohne Diskriminierung

III Bibliothek



# Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

<b>Norbert Thom</b> . . . . .	<b>8</b>
<b>Marielouise Barben</b> . . . . .	<b>10</b>

## Kapitel

<b>1 Bernadette Kadishi</b>	
<b>Das Instrument zur Erfassung von Schlüssel-</b>	
<b>kompetenzen IESKO</b> . . . . .	<b>13</b>
1.1 Das Instrument IESKO : . . . . .	14
1.1.2 Das Schlüsselkompetenzen-Profil . . . . .	15
1.1.3 Der Gesprächsleitfaden . . . . .	17
1.1.4 Checkliste Auswertungskriterien . . . . .	19
1.1.5 Erste Erfahrungen mit IESKO in der Praxis . . . . .	20
1.2 Die Philosophie von IESKO: Lernen ist überall möglich! . . . . .	21
1.2.1 Anerkennung ausserberuflich erworbener Kompetenzen - kein neues Thema . . . . .	21
1.2.2 Grundsätzliche Überlegungen zur Anerkennung und Validierung ausserberuflich erworbener Kompetenzen . . . . .	22
1.2.3. Beispiele: Kompetenzen aus der Familien- und Hausarbeit . . . . .	24
1.2.4. Der Hintergrund von IESKO . . . . .	26
1.2.5. Grundprinzipien bei der Anrechnung ausserberuflicher Erfahrungsjahre . . . . .	27
1.2.6. Anerkennung und Validierung ausserberuflich erworbener Kompetenzen: Individuelle und soziale Konsequenzen der Forderung . . . . .	28
1.3. Die praktische Anwendung von IESKO . . . . .	29
1.3-1. Schlüsselkompetenzen-Profil erstellen . . . . .	30
1.3.2. Leitfaden für das Einstellungsgespräch zusammenstellen . . . . .	32

1.3-3.	Einstellungsgespräch durchführen . . . . .	34
1.3-4.	Auswertung und Entscheidung . . . . .	37
1.4.	Vorteile beim Anwenden von IESKO . . . . .	39
1.4.1	Wirksames Erfassen von Schlüsselkompetenzen . . . . .	41
1.4.2	Optimierung des Einstellungsgesprächs . . . . .	41
1.4.3	Diskriminierungsfreies Erfassen von Kompetenzen fördern . . . . .	44
1.5.	Wie kann IESKO im Unternehmen erfolgreich eingeführt werden? . . . . .	46
1.5.1	Voraussetzungen für eine optimale Einführung . . . . .	47
1.5.2	Checkliste für das konkrete Vorgehen . . . . .	49
	Literatur . . . . .	53

Kapitel

2	<b>Walter Goetze</b>	
	<b>Schlüsselkompetenzen -</b>	
	<b>Quintessenz individueller Erfahrung . . . . .</b>	<b>55</b>
2.1	Fragen . . . . .	55
2.2	Definitionen . . . . .	58
2.3	Erklärungen . . . . .	60
2.3-1	Kompetenzen psychologisch betrachtet . . . . .	61
2.3.2	Kompetenzen biographisch betrachtet . . . . .	65
2.3.3	Kompetenzen als Information über Anforderungen . . . . .	66
2.4	Schlüsselkompetenzen erfassen: einige Schlussfolgerungen . . . . .	68
	Literatur . . . . .	71

Kapitel

3	<b>Eleonore Leder</b>	
	<b>Zur Bedeutung von Schlüsselkompetenzen</b>	
	<b>für die Arbeit von morgen . . . . .</b>	<b>73</b>
3.1.	Moderne Arbeitswelt: Auswirkungen neuer Technologien und veränderte Anforderungen . . . . .	74
3-2	Zur Bedeutung von Fachkompetenzen und Schlüsselkompetenzen am Beispiel der UBS . . . . .	76
3.3	Training von Schlüsselkompetenzen . . . . .	78
	Literatur . . . . .	81

Kapitel

4	<b>Volker Schade</b>	
	<b>Personalauswahlinstrumente in der modernen Arbeitswelt</b>	
	<b>Eine kritische Bestandsaufnahme</b>	
	<b>aus Sicht des Praktikers.</b>	83
4.1	Die neuen Anforderungen der Arbeitswelt und die Personalauswahl	83
4.1.1	Personalmanagement umfassend betrachtet	84
4.1.2	Personalauswahl unter veränderten Bedingungen	87
4.1.3	Fazit	89
4.2	Möglichkeiten und Grenzen von Methoden der Personalauswahl	90
4.2.1	Forderungen an Instrumente und Methoden der Personalauswahl	90
4.2.2	Vor- und Nachteile von Instrumenten und Methoden der Personalauswahl	91
4.2.3	Fazit	101
4.3	Verbesserungsmöglichkeiten von Einstellungsinterviews.	102
4.3-1	Massnahmen zur Verbesserung	102
4.3-2	Multimodale Einstellungsinterviews: Praktische Beispiele.	105
4.3-3	Fazit	108
	Literatur.	110

Kapitel

5	<b>Christof Baitsch</b>	
	<b>Über die Wirkung von Stereotypen und</b>	
	<b>Vör-Urteilen bei der Kompetenzbeurteilung</b>	113
5.1	Annahmen bei der Leistungsbewertung in der Arbeitswelt	114
5.2	Ehrenrettung des Leistungsprinzips.	116
5.2.1	Leistung ist ein soziales Konstrukt	117
5.2.2	Leistungsbeurteilung ist eine Aushandlung	117
5.2.3	Die Rolle der Beurteilenden.	118
5.2.4	Die Rolle der Beurteilten.	119
5.3	Geschlechterwahrnehmung, Stereotypen und Urteilsbildung	121
5-4	Schlussfolgerungen	126
	Literatur.	129

Kapitel

6	<b>Beatrice Eyer</b>	
	<b>Der Erwerb von Schlüsselkompetenzen in der Haus- und Familienarbeit und dessen Bedeutung für den Arbeitsmarkt</b>	131
6.1	Familien- und Hausarbeit - der weisse Fleck in der Berufsbiographie	132
6.2	Zuständigkeiten und Tätigkeiten am Familien- und Hausarbeitsplatz	133
6.2.1	Das bisschen Haushalt - wer ist zuständig?	133
6.2.2	Haus- und Familienarbeit: die Tätigkeitsfelder	134
6.2.3	Studie Költzsch Ruch	135
6.3	Erkennen und Fördern von Schlüsselkompetenzen auf individueller Ebene: Die Beispiele <i>Lernfabrik Familie</i> und <i>Kompetenzenbilanz Sonnhalde</i>	137
6.3-1	<i>Lernfabrik Familie</i>	137
6.3.2	<i>Kompetenzenbilanz des Projektes Sonnhalde</i> Beitrag von E. Häni, Erwachsenenbildnerin AEB, Sonnhalde Worb	141
6.4	Die Schritte zum umfassenden Kompetenznachweis Literatur	142 145
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	147