



Kompetenznachweis Kultur

Stärken sichtbar machen

Liebe Leserinnen und Leser,

Was sagt eigentlich die Wirtschaft, was sagen die Personalverantwortlichen in den Unternehmen zum Kompetenznachweis Kultur? Das war eine unserer Fragen im Rahmen der Evaluation. Das Deutsche Jugendinstitut hat sie gestellt: 480 Personalverantwortliche bekamen zwei Musterzertifikate vorgelegt und wurden um ihre Einschätzung gebeten. In diesem Newsletter können Sie nachlesen, welche Reaktionen wir darauf bekamen.

Außerdem beschäftigt sich dieser Newsletter mit einem Thema, das für viele Fachkräfte eine große Herausforderung darstellt: die Beschreibung. Was macht ein gutes Zertifikat aus? Wie formuliert man am besten die beim Jugendlichen sichtbar gewordenen Kompetenzen, ohne aus dem Kompetenznachweis Kultur ein Arbeitszeugnis zu machen. Keine leichte Aufgabe! Wir haben einige grundlegende Prinzipien zusammengefasst.

Und während in Nordrhein-Westfalen die Sommerferien bereits begonnen haben, schließen in den anderen Bundesländern viele Kurse und Projekte gerade mit öffentlichen Auftritten und Präsentationen ihre Arbeit ab. Und das merken wir hier in der Koordinierungsstelle: innerhalb der letzten Wochen wurden 217 Zertifikate ausgestellt, die landauf landab nun vergeben werden. Saisonbetrieb nennt man das. Wir freuen uns jedenfalls sehr, dass immer mehr Jugendliche einen Kompetenznachweis Kultur bekommen und immer mehr Fachkräfte den Mut haben, den Kompetenznachweis Kultur zu vergeben.

Allen Leserinnen und Lesern wünschen wir einen schönen Sommer! Bis bald!

Brigitte Schorn 

Der Kompetenznachweis Kultur in den Augen der Wirtschaft - Evaluationsergebnisse

„Ein interessanter Nachweis für junge BewerberInnen“

Nach den erfreulichen Evaluationsergebnissen im Hinblick auf die KNK-Berater/innen und die beteiligten Jugendlichen (siehe Newsletter 3) geben wir heute das Echo wieder, das aus den Reihen der Wirtschaft kam. Die Befragung von 480 Unternehmen und die Auswertung der Ergebnisse wurden im Auftrag der BKJ vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführt. Dies vorweg: Der KNK ist von den meisten befragten Unternehmen gerade wegen seiner Gliederung - „Gute Struktur und Übersichtlichkeit!“ - und seines Informationsgehalts - „Sehr gute Aussagen zu Schlüsselkompetenzen!“ - sehr lobend aufgenommen worden. Dies geben wir in einer Reihe von Zitaten (die aufgrund der anonymen Befragung keine Angaben über den Verfasser beinhalten) wieder und zeigen auch auf, wozu sich manche Unternehmen kritisch äußerten.

„Sehr gute Zusatzinformationen!“

Dass der KNK „für Unternehmen eine interessante Informationsquelle“ ist, zieht sich als roter Faden durch die Einschätzungen. Kleine, mittlere und große Betriebe wurden gebeten, zwei repräsentative Nachweise zu lesen und sie anschließend anhand der Fragen und formulierten Aussagen zu bewerten. Gefragt wurde u.a. nach dem Nutzen des KNK für die Personalauswahl hinsichtlich des Informationsgehaltes, des Umfangs und der Gliederung. Daneben konnten die Unternehmen Fragen, Kritik und Zustimmung äußern und konkrete Verbesserungsvorschläge formulieren. Fast 90 % der Betriebe waren der Meinung, dass der KNK mit der Beschreibung von Tätigkeiten und gezeigten Fähigkeiten brauchbare Zusatzinformationen für die Personalauswahl enthalte, die einem Lebenslauf und Zeugnissen nicht zu entnehmen wären: „Der KNK zielt



exakt auf die Punkte ab, die dafür entscheidend sind, ob eine Ausbildung funktioniert oder nicht. Er fülle damit eine Informationslücke über die Entwicklung und über die Fähigkeiten einer Bewerberin oder eines Bewerbers. Dies könne für Bewerbungen um Ausbildungsstellen sehr hilfreich sein, um sich von einer persönlicheren Seite zu präsentieren. Es böte sich an, ihn beispielsweise als „dritte Seite“ in der Bewerbung zu nutzen: „Es ist wichtig für uns, detaillierte Informationen über die soziale Kompetenz unserer Azubis zu bekommen.“

„Die Idee dieses Nachweises finde ich gut. ... Nur bitte kürzer.“

Entgegen der positiven Einschätzungen von Inhalt und Gliederung bewerteten manche Unternehmen den Umfang des KNK weniger zustimmend: „Nachweise über besondere Freizeitaktivitäten sind grundsätzlich immer interessant. Sie sollten aber knapper und präzise strukturiert sein, sonst werden sie nicht gelesen“. Das ist gerade aus der Sicht größerer Unternehmen nachvollziehbar. Fraglich ist, ob ein so aussagekräftiges Dokument wie der KNK sich zum reinen Informationsträger wandeln sollte, wie Personalverantwortliche vereinzelt empfehlen: „Eine kurze knappe Form wäre ausreichend, insbesondere da solche Themen im Bewerbungsgespräch besprochen werden.“ Dagegen begrüßen andere Unternehmen ausdrücklich die Ausführlichkeit der Darstellung sowie die Wichtigkeit der beschriebenen Schlüsselkompetenzen für die Personalauswahl.

„Die Jugendlichen lernen sich selbst dadurch besser kennen.“

Eindeutige 98 % der Unternehmen waren dieser Meinung, dass Jugendliche sich durch den KNK ihre persönlichen Stärken und Fähigkeiten vergegenwärtigen. „Die Beschreibung der Kompetenzen erfolgt vermutlich zur Stärkung der besonders positiv hervorgetretenen Fähigkeiten und Potenziale.“ Der persönlichkeitsbildende Aspekt ist in der Tat eines der schönsten Ergebnisse, wie die Evaluation bei den Jugendlichen gezeigt hat. Die Effekte für die Berufsorientierung der Jugendlichen sehen Personalbeauftragte jedoch widersprüchlicher. Vermutlich zählen für sie eher Inhalte, Aufgabenfelder und Tätigkeiten zur Berufsorientierung, auf die der KNK bewusst nicht eingeht. „Die Hauptbewertung bei der Auswahl ist für uns das Zeugnis sowie das persönliche Gespräch. Der Kompetenznach-

weis Kultur wird als zusätzliches Hilfsmittel für die Personalauswahl verwendet.“ Das allein könnte man schon als Erfolg für die kulturelle Jugendbildung ansehen.

Kleine Unternehmen zeigen größeren Zuspruch

Je weniger Beschäftigte, umso höher wird der KNK eingeschätzt. Unternehmen mit vielen Azubis setzen bereits eigene Auswahlverfahren und Assessment-Center ein, die sich von der Verfahrensweise des KNK stark unterscheiden. Dienstleistungs- und Handelsunternehmen nehmen ihn zudem generell positiver auf als Industriebetriebe. Interessant ist, dass Unternehmen mit bis zu vier Azubis den KNK in seiner Struktur am höchsten bewerten. Für diese Unternehmen ist es existenziell, die Eignung der Bewerber so gut wie möglich einzuschätzen, da die Folgen einer Fehleinschätzung gravierender sein können als für Großbetriebe. Unternehmen, die weniger auf die Aussagekraft von Lebenslauf und Schulzeugnis setzen, äußern sich zum KNK eindeutig positiv.

Gutes Instrument für Haupt- und Realschüler

Deutlichen Zuspruch fand der KNK bei Betrieben, die Hauptschul- oder Realschüler ausbilden. Sie bewerten den KNK für diese Zielgruppe als Chance, sich besser darzustellen: „Der KNK ist eine nützliche Hilfe zur Abrundung des Gesamteindrucks.“ Insgesamt entstand ein facettenreiches Bild der Einschätzung des Nachweises durch die Wirtschaft. Erfreulich ist sicherlich, dass man bei so viel Zuspruch, gar auf eine Lücke in der Bewerbungslandschaft schließen kann.



Für sie ist der Kompetenznachweis Kultur ein wichtiges Plus bei der schwierigen Suche nach einem Ausbildungsplatz: zwei Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahr, Berufskolleg Lippstadt.

Situationsorientiert, verhaltensnah und persönlich

Wie bei Beschreibungen von Kompetenzen Qualität entsteht

Viele KNK-BeraterInnen kennen diesen Augenblick: Der Kurs ist beendet, die Reflexionsgespräche sind geführt, man hat sich mit „seinen Jugendlichen“ verabredet, um den Inhalt des Nachweises noch einmal abzusprechen. Zahlreiche Zettel mit handgeschriebenen Beobachtungsnotizen und Zitaten liegen auf dem Tisch, daneben die Projektanalyse und die schriftlichen Selbstwahrnehmungen der teilnehmenden Jugendlichen. Was nun? Welche Beobachtungen und Erkenntnisse soll man zu Papier bringen? Nicht nur die Selektion, auch die Frage der geeigneten Formulierung bereitet manches Kopfzerbrechen. Als kleine Anregung für die Praxis der Beschreibung möchten wir der Frage nachgehen, wodurch sich Qualität im eigentlichen Nachweistext erreichen lässt. Als konkretes Beispiel dient dazu eine kurze Replik zum Durchhaltevermögen des fiktiven Theaterkursteilnehmers Tim: „Die Schlusszene wurde in den Proben rund 15 Mal verändert bis alle einverstanden waren. Tim war bereit, sich in die Gefühle und Handlungen seiner Rolle bei jedem Anlauf neu einzuleben. Er hat am Ende nicht nur ihre Darstellung nach Meinung der Zuschauer lebendig auf die Bühne gebracht, sondern dabei auch die Motivation und Bereitschaft entwickelt, trotz der zahlreichen Variationen weiterzumachen.“

Nützliche Beschreibungsparameter

Da sich eine Kompetenz oder die Anlage zu einer Fähigkeit in Handlungen und Haltungen offenbart, ist es sinnvoll, die beteiligten Parameter zu beschreiben:

Das Setting: in welchem allgemeinen Kontext fand die Beobachtung statt?

Die genaue Situation: in welchen konkreten Situationen hat Tim dabei Durchhaltevermögen gezeigt?

Die Merkmale: Durch welche Haltungen, Handlungen oder Reflexionen war erkennbar, dass Tim genau diese Kompetenz zeigte? Merkmale sollten verhaltensnah beschrieben werden.

Die Person: Die persönlichen Reflexionen können durch ein auf die Situation bezogenes Zitat von Tim illustriert werden, zum Beispiel: „Es war nicht leicht, die Figur immer wieder anders zu spielen, weil sich ihr Schicksal ja auch

immer wieder veränderte. Aber ich wollte das schaffen und es war ziemlich spannend.“ Sind die genannten Parameter aufgeführt, kann Lernen für Dritte sichtbar gemacht werden. Dann können Unbeteiligte aus der Beschreibung ein plastisches Bild von Tims Handeln ableiten. Es entstehen nachvollziehbare und seriöse Einblicke.

Vorsicht im Umgang mit den großen Begriffen

Weniger hilfreich für den außenstehenden Leser wäre es in diesem Zusammenhang, wenn eine abstrakte Kompetenz durch eine ungenaue Umschreibung oder eine andere abstrakte Kompetenz belegt würde: „Tims tolles Durchhaltevermögen zeigte sich immer wieder in seiner großen Flexibilität.“ Wenn – wie im vorhergehenden Beispiel – sich Ungenauigkeit in der Beschreibung mit rein subjektiven Beurteilungen mischt, nähert sich ein Nachweistext der Beliebigkeit. Es gehört allerdings auch Mut dazu, das künstlerische Tun (in dem so viel Möglichkeit der feinsinnigen oder auch kritischen Auseinandersetzung mit sich und der Welt liegt) und dessen Wirkungen möglichst neutral zu beschreiben. In der Fortbildung zum Kompetenznachweis Kultur-Berater ist dieser Aspekt ein besonderer Schwerpunkt.

Einblicke in künstlerische Prozesse

Der Prozess des Schreibens eines Nachweistextes ist wie das ganze Verfahren ein individueller, auf den einzelnen Jugendlichen bezogener Vorgang: Es zeigt sich anhand vieler Beispiele, dass die konkreten, handlungsbezogenen Beschreibungen lebendiger und glaubhafter wirken, als die großen Kompetenzbegriffe. Außerdem gilt auch für die Zertifikatstexte: weniger ist mehr! Auch wenn es manchmal schwer fällt, sich zwischen den vielen sichtbar gewordenen Stärken der Jugendlichen zu entscheiden, eine Fokussierung auf einige Aspekte lohnt sich. Wenn wir es schließlich mehr oder weniger gemeinsam geschafft haben, - „unsere Jugendlichen“ und wir – dann scheint in den Texten etwas von dem Glanz des Projekts und des Kunstwerkes aus den wenigen Zeilen hervor und gibt Zeugnis von der gemeinsam erlebten künstlerischen Arbeit.