

didaktik & diagnostik

GESELLSCHAFT FÜR ANGEWANDTE BILDUNGSFORSCHUNG

Internationales Monitoring zum Programmbereich „Grundlagenforschung Kompetenzmessung“ (Grufu)

Statusbericht 16

Newsreport

Nachrichten zum EQR und zu Projekten am UNESCO-Institut für Pädagogik

Schwerpunktthema

Kompetenzentwicklung und Kompetenzbewertung in Unternehmen

Klaudia Haase

E-Mail: haase@didaktik-und-diagnostik.de

Bonn, März 2006

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Mit dem komplexen Programmmanagement ist die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (ABWF) / Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) beauftragt.

Inhalt		Seite
I	Newsreport Nachrichten zum EQR und zu Projekten am UNESCO-Institut für Pädagogik	4
1	Europäischer Qualifikationsrahmen Bestandsaufnahme des Konsultationsprozesses	4
2	UNESCO-Institut für Pädagogik Forschungsprogramm „Anerkennung erfahrungsbezogenen Lernens“	4
3	Neue OECD-Initiative am UNESCO-Institut für Pädagogik Projekt zur „Anerkennung des informellen und non-formalen Lernens“	5
II	Schwerpunktthema Kompetenzentwicklung und Kompetenzbewertung in Unternehmen	5
1	Kompetenzentwicklung in europäischen KMU Ergebnisse des Beobachtungsnetzes der europäischen KMU	5
2	Kompetenzbewertung in europäischen Unternehmen Erfahrungen aus Frankreich, Italien, den Niederlanden und Rumänien	8
3	Transnationale Entwicklungen aus dem Leonardo da Vinci-Programm Zwei Projektbeispiele: AKS und INFLOW	12
4	Schlussbemerkung	13
III	Literatur	15
IV	Literaturhinweise	16

Statusbericht 16

Internationales Monitoring zum Programmbereich „Grundlagenforschung Kompetenzmessung“ (Grufo)

Einleitend wird kurz berichtet über aktuelle Entwicklungen zum Europäischen Qualifikationsrahmen und Initiativen zur Anerkennung erfahrungsbezogenen Lernens am UNESCO-Institut für Pädagogik. Der Schwerpunkt des vorliegenden Statusberichts liegt auf dem Thema „Kompetenzentwicklung und Kompetenzbewertung in Unternehmen“. Für Unternehmen und Betriebe gelten die Kompetenzressourcen ihrer Mitarbeiter, vielfach auch als Humankapital oder Humanressourcen bezeichnet, zunehmend als Schlüsselfaktor in der wettbewerbsintensiven Umwelt nationaler und globaler Märkte. Die Entwicklung zu so genannten Wissensgesellschaften resultiert in einer höheren Nachfrage nach sowohl qualifizierter als auch „wissensintensiver“ Beschäftigung. Lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten – in Großunternehmen wie in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – sind inzwischen integrale Bestandteile betrieblicher Personalentwicklungsstrategien. Für die Hälfte der europäischen KMU stellen, wie die europaweite Erhebung des *European Network for SME Research ENSR 2002* ergab, Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung einen Kernbereich der allgemeinen Unternehmenspolitik dar. Über ein Drittel der europäischen KMU konstatiert die Notwendigkeit, ihre unternehmensinterne Kompetenzbasis zu verbessern (Beobachtungsnetz der europäischen KMU, 2002). Es verwundert somit nicht, dass Konzepte zur Weiterentwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen in Unternehmen und Betrieben derzeit Konjunktur haben.

Mit der Diskussion wesentlicher Ergebnisse des Beobachtungsnetzes der europäischen KMU 2003 zur Kompetenzentwicklung in KMU soll sich zunächst dem Thema angenähert werden. Nicht zuletzt durch den wachsenden Umfang außerbetrieblich (off-the-job) erworbener berufs- bzw. jobrelevanter Kompetenzen werden Verfahren zu deren Bewertung immer bedeutsamer. Die Herausforderung liegt hierbei offensichtlich einerseits in der Spannung zwischen einer allgemeinen bzw. überbetrieblichen Anerkennung der Gesamtheit der erworbenen Kompetenzen, die die Beschäftigungsfähigkeit und Flexibilität der Arbeitnehmer sichert, und andererseits in der Autonomie der Unternehmen hinsichtlich ihrer Personalentwicklungsstrategien. Zur Kompetenzbewertung in Unternehmen werden Erfahrungen aus Italien und Rumänien, Frankreich und den Niederlanden vorgestellt, die diese Differenzierung widerspiegeln. Schließlich werden zwei Verfahren zur Kompetenzbewertung vorgestellt, die im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programms für die Branchen Elektrotechnik (*Accumulated Knowledge and Skills AKS*) sowie Hotelwesen und gewerblich-technischer Bereich (*Informal Learning Opportunities in the Workplace INFLOW*) entwickelt wurden.

I Newsreport

Nachrichten zum EQR und zu Projekten am UNESCO-Institut für Pädagogik

1 Europäischer Qualifikationsrahmen

Bestandsaufnahme des Konsultationsprozesses

Im zweiten Halbjahr 2005 führte die Europäische Kommission einen öffentlichen Konsultationsprozess zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) durch, dessen Ergebnisse am 16. und 17. März 2006 auf einer Konferenz der europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister in Wien zur Diskussion standen. Der EQR soll die Transparenz, Übertragbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen auf europäischer Ebene fördern und darüber hinaus nationale und sektorale Reformen zur Unterstützung des lebenslangen Lernens fördern. Der EQR sollte allerdings ein gemeinsamer Referenzrahmen bleiben und ein „Übersetzungsinstrument“ auf europäischer Ebene darstellen. Breite Unterstützung fanden u. a. Anforderungsmerkmale wie die Freiwilligkeit der Umsetzung und Anwendung des EQR, der Bezug auf Lernergebnisse, die Einhaltung von Grundsätzen und Verfahrensweisen der Qualitätssicherung und die vorgeschlagene achtstufige Struktur. Weiterer Entwicklungsbedarf besteht noch in einer Reihe von Bereichen, beispielsweise bei den Deskriptoren für die verschiedenen Referenzebenen, den nationalen Qualifikationsrahmen, den Sektoren. Speziell zu dem Bereich „Prüfverfahren“ beabsichtigt die Europäische Kommission im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ einen Verbund von Ländern zu bilden, die an einer Zusammenarbeit bei der Anerkennung von Lernergebnissen einschließlich non-formellen und informellen Lernens interessiert sind. Weitere Informationen sind verfügbar auf der Internetseite <http://www.eu2006.at/de/News/information/qualification.html>.

2 UNESCO-Institut für Pädagogik

Forschungsprogramm „Anerkennung erfahrungsbezogenen Lernens“

Das UNESCO-Institut für Pädagogik (UIP) hat den vorläufigen Abschlussbericht zur internationalen Studie „*Recognition, Validation and Certification of informal and non-formal learning*“ vorgestellt.¹ Die von der französischen UNESCO-Kommission initiierte Studie stützt sich auf Daten aus insgesamt 36 Ländern, darunter auch Entwicklungsländer (Singh, 2005a). Im Auftrag der UNESCO-Generalkonferenz soll dieses Forschungsprogramm vertieft und ausgeweitet werden; vereinbart wurden die folgenden Ziele: die Einrichtung eines Observatoriums, der Aufbau eines Kompetenzzentrums am UIP für die Anerkennung des erfahrungsbezogenen Lernens, Förderung der Zusammenarbeit zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor, Klärung der Begrifflichkeiten der unterschiedlichen Mitgliedsländer. Im Jahr 2006 soll mit der Einrichtung eines Observatoriums für Afrika begonnen werden (Singh, 2005b).

¹ Zur Studie „Anerkennung von Erfahrungslernen“ des UNESCO-Instituts für Pädagogik siehe auch Internationales Monitoring „Grufu“, Statusberichte 11 (2004/2) und 14 (2005/3) auf der Internetseite <http://www.abwf.de>.

3 Neue OECD-Initiative am UNESCO-Institut für Pädagogik

Projekt zur „Anerkennung des informellen und non-formalen Lernens“

Die OECD hat ein neues Projekt zur Anerkennung non-formellen und informellen Lernens gestartet, das am UNESCO-Institut für Pädagogik (UIP) angesiedelt ist. Die Zusammenarbeit erfolgt im Rahmen des vorgenannten UIP-Forschungsprogramms „Anerkennung, Bewertung und Akkreditierung des informellen, non-formalen und erfahrungsbezogenen Lernens“. Das UIP beteiligt sich insbesondere an der „Analyse des unbestimmbaren Nutzens“ dieses Ansatzes, darüber hinaus liegt der geographische Projektschwerpunkt auf den Ländern Brasilien, Russland, Indien und China (Singh, 2006, S. 5). Geplant ist ein Treffen mit Vertretern der Europäischen Union, dem Europarat, der Weltbank und der International Labour Organization, bei dem es um den Nutzen der UIP-Studie für die einzelnen Institutionen gehen soll.

II Schwerpunktthema

Kompetenzentwicklung und Kompetenzbewertung in Unternehmen

1 Kompetenzentwicklung in europäischen KMU

Ergebnisse des Beobachtungsnetzes der europäischen KMU

Das *Beobachtungsnetz der europäischen KMU* konstatiert auf europäischer Ebene ein Nord-Süd-Gefälle hinsichtlich des jeweiligen Engagements für Kompetenzentwicklung und unterscheidet in einer 2003 durchgeführten Studie über die Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen drei Gruppen von europäischen Ländern.² Danach sind die KMU einer Reihe nordischer und zentraleuropäischer Länder (Norwegen, Finnland, Schweden, Island, Liechtenstein, Österreich sowie Irland) sehr aktiv an formaler und informeller Kompetenzentwicklung interessiert und setzen eine große Bandbreite an Methoden zur Entwicklung der betrieblichen Kompetenzbasis ein, während die KMU der südeuropäischen Länder (Italien, Griechenland, Spanien³ und Portugal) sowie Frankreichs und Luxemburgs eher geringes Interesse zeigten. Die übrigen europäischen Länder nahmen eine Zwischenstellung ein (*Beobachtungsnetz der europäischen KMU*, 2003, S. 25). Die Studie hält fest, dass bis dahin kaum KMU-spezifische Forschung mit einem umfassenderen Ansatz von Kompetenzentwicklung vorlag und vergleichbare Informationen auf internationaler Ebene praktisch nicht vorhanden seien (vgl. Sroka, 2004, S. 8 ff).⁴ Kompetenz wird nach Nordhaug (1993, S. 50) definiert als

² Die Studie bezieht sich auf die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union 2003 sowie Norwegen, Island, Liechtenstein und die Schweiz (Europa-19).

³ Eine neue Studie zur Validierung und Zertifizierung von non-formell und informell erworbenen Kompetenzen und deren Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt in der Europäischen Union, welche im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programms „Con.Cert.: Building an innovative European system of counselling and certification of skills“ erarbeitet wurde, stellt demgegenüber für den privatwirtschaftlichen Sektor in Spanien insgesamt eine Vielzahl von Initiativen fest und resümiert, dass das Potential der Validierung für die Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen und ihrer Unternehmen längst erkannt worden sei. Über die Ergebnisse der Maßnahmen liegen jedoch noch keine weiteren Informationen vor (SAIP, 2005, S. 33, 61).

⁴ Sroka diskutiert die Ergebnisse des Beobachtungsnetzes der europäischen KMU zur Kompetenzentwicklung in KMU im Themenschwerpunkt „Weiterbildungseinrichtungen in Europa als Dienstleister für kleine und mittlere Unternehmen“; siehe Internationales Monitoring „LiWE“, Statusbericht 10 (2004/1) auf der Internetseite <http://www.abwf.de>.

die Kombination von Wissen, Fähigkeiten und Begabungen, die den produktiven Zwecken in KMU dient und zu deren Wettbewerbsfähigkeit beiträgt. Jedes Unternehmen kann seine Kompetenzbasis durch verschiedene Maßnahmen entwickeln, etwa durch die Rekrutierung externer Kompetenz oder durch die Entwicklung von Humanressourcen, die die Organisation bereits besitzt. Dem so genannten „Kompetenzkettenmodell“ von Nordhaug folgend behandelt die Studie zwei Maßnahmenbereiche, die KMU zur Verbesserung ihrer Kompetenzbasis durchführen. Dabei geht es zum einen um die „Entwicklung interner Kompetenz“ und zum anderen um „externe Kompetenzakquisition“. Generell hängt die Entscheidung, in Kompetenzentwicklungsmaßnahmen zu investieren, von verschiedenen Einflussgrößen ab. Genannt werden:

- verschiedene kontextuelle Faktoren und der akute oder antizipierte Veränderungsdruck, z. B. Marktnachfrage, Konkurrenz, technologische Veränderungen;
- strategische Orientierung und Ziele des Unternehmens: „Unternehmen, die versuchen ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, indem sie Kosten reduzieren, haben vermutlich andere Kompetenzentwicklungs- und -akquisitionsstrategien als Unternehmen, die Wachstum durch Investitionen in neue Geschäftsbereiche/Märkte erreichen wollen. In diesem Zusammenhang spielen die Besitzer und Geschäftsführer von KMU eine zentrale Rolle in der Definition der Unternehmensziele, insbesondere in den sehr kleinen Unternehmen“ (Beobachtungsnetz der europäischen KMU, 2003, S. 14);
- Breite und Niveau der bestehenden internen Kompetenzen.

Das *Beobachtungsnetz der europäischen KMU* stützt sich auf die Unternehmenserhebung 2002, wenn es feststellt, dass die am häufigsten genannte Methode zur Kompetenzentwicklung europaweit – unabhängig von Unternehmensgröße und Sektor – der Besuch von Ausstellungen und Fachmessen ist, der als eine bedeutsame Maßnahme für die Entwicklung der internen Kompetenz gewertet wird. Daneben werden die Beschäftigung mit berufsbezogener Literatur sowie Fachveranstaltungen zum Erfahrungs- und Wissensaustausch unter den Mitarbeitern als wichtige Instrumente wahrgenommen, gefolgt von Kooperationen mit Beratern zur internen Kompetenzentwicklung und intern organisierten und durchgeführten Weiterbildungskursen. Maßnahmen wie Tutoring bzw. Mentoring oder Job-Rotation sind hingegen von nachrangiger Bedeutung (Beobachtungsnetz der europäischen KMU, 2003, S. 22 ff.). Insbesondere kleine Unternehmen bevorzugen eher informelle Weiterbildungsaktivitäten. Am Beispiel Dänemarks wird aufgezeigt, dass nur sehr wenige Unternehmen formale Weiterbildungsaktivitäten gegenüber informellen Aktivitäten als wichtiger bewerten, während die Hälfte der Unternehmen beide Arten als gleichbedeutend einschätzt. Erklärt wird der hohe Stellenwert informellen Lernens mit vergleichsweise geringen Kosten, einer einfachen Integration in den betrieblichen Alltag oder der gezielten Ausrichtung auf die spezifischen individuellen und arbeitsplatzbezogenen Bedürfnisse des Arbeitnehmers. Große Unternehmen unterstützen eine beträchtliche Bandbreite an Lernaktivitäten, während kleine Unternehmen sich auf Themen konzentrieren, die eng mit den betrieblichen Prozessen verbunden sind, was auf begrenzte Ressourcen letzterer zurückgeführt wird.

Für die Unternehmensentwicklung notwendiges Wissen und wesentliche Kompetenzen, die unternehmensintern nicht verfügbar sind, können Unternehmen und Betriebe extern heranziehen, beispielsweise durch Kooperationen und Netzwerke oder durch Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Differenziert nach Unternehmensgröße wird deutlich, dass Kunden und Lieferan-

ten für kleine Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten die wichtigste externe Kompetenzquelle darstellen, während mittlere Unternehmen die Einstellung neuer Mitarbeiter bevorzugen. Über die verschiedenen Sektoren oder Branchen hinweg betrachtet stellen ebenfalls Kunden, Lieferanten sowie Wirtschafts- und Unternehmensverbände die wichtigsten Quellen für externe Kompetenzakquisition dar.

Einige europäische Studien lassen einen positiven Zusammenhang erkennen zwischen der Durchführung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen und der Fähigkeit eines Betriebs oder Unternehmens, Mitarbeiter zu halten, zu motivieren sowie zu besseren Unternehmensergebnissen zu aktivieren. „Sehr erfolgreiche KMU berichten über einen größeren Lernbedarf, der darin resultiert, dass mehr Zeit und Geld in Kompetenzentwicklung investiert wird. Sehr erfolgreiche KMU richten ihre Kompetenzentwicklungsmaßnahmen auch auf ein breiteres Feld an Themen und mehrere Mitarbeiterkategorien aus. Interessanterweise setzen sehr erfolgreiche KMU auch ein breiteres Spektrum an Methoden zur Entwicklung der unternehmensinternen Kompetenz ein, weisen eine größere Vielfalt an interner Kompetenz auf und sind eher geneigt, Kompetenzen von außerhalb des Unternehmens zu beschaffen (z. B. externe Beratung und Information, die von Lieferanten, Buchhaltern, Banken, Beratern, Konkurrenten, etc. bereitgestellt wird) ...“ (Beobachtungsnetz der europäischen KMU, 2003, S. 37 f.).

Wenig empirische Evidenz erbrachte die Studie hinsichtlich der organisationalen Kompetenzentwicklung in KMU. Wird organisationale Kompetenz definiert als Wirksamkeit gemeinsamer Denkmodelle innerhalb einer Organisation, die sich in Routinen und gemeinschaftlichem Wissen niederschlägt, so könne sich dieses Defizit u. a. erklären aus der schwierigen Bestimmung des Ausmaßes an organisationalem Lernen und derjenigen Elemente, die es initiieren. Mehrere spanische Studien haben in spanischen KMU den Umfang organisationalen Lernens wie den Grad, in dem Wissen explizit gemacht wird, untersucht. Dabei wurde ein positiver Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und dem Ausmaß organisationalen Lernens⁵ wie expliziten Wissens⁶ festgestellt.

Als Hindernisse, die Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung entgegenstehen, identifizieren dänische Untersuchungen beispielsweise Zeitmangel, unzureichende finanzielle Ressourcen, Planungsmängel und ein Mangel an relevanten Weiterbildungsangeboten. Auch das Risiko eines Fehlschlags von langfristigen Investitionen in Kompetenzentwicklung aus der Perspektive der Unternehmensleitung kann das Problem verschärfen. Für KMU sind die Kosten der Kompetenzentwicklung ihrer Arbeitskräfte relevant, insbesondere wenn erwartete wirtschaftliche Rückflüsse nicht klar erkennbar sind. Einige Autoren argumentieren, dass auch die Vorbehalte des Inhabers bzw. der Leitungsebene gegenüber Veränderungen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen hemmen. So zögern die Unternehmer von KMU oft, in Personen zu investieren, weil sie befürchten, dass qualifizierte Arbeitskräfte abgeworben werden. Leroy spricht von einem „Kompetenzparadoxon“, nach dem Unternehmen, die in die

⁵ Organisationales Lernen wird hier als quantitativer Index erfasst, der die Anzahl der internen und externen Lernaktivitäten sowie die erforderlichen Instrumente und Tools berücksichtigt, welche für die Umsetzung organisationalen Lernens notwendig sind.

⁶ Explizites Wissen wird als quantitativer Index erfasst, der sich auf die verfügbaren Dokumente und Techniken bezieht, durch welche Wissen explizit gemacht wird, sowie auf die Instrumente und Tools, die den Übergang zu explizitem Wissen tatsächlich fördern.

Kompetenzentwicklung ihrer Beschäftigten investieren zugleich die Chance erhöhen, dass diese das Unternehmen verlassen werden, solange und soweit jedenfalls die zusätzlichen Lernerfahrungen nicht betriebsspezifisch sind. Dem entspricht es, wenn die meisten KMU tatsächlich die Auffassung vertreten, dass das Individuum eher als das Unternehmen von Lernaktivitäten profitiert (Leroy, 2002, zit. nach Beobachtungsnetz der europäischen KMU, 2003, S. 41; vgl. Hermes, 2005, S. 8, 13).

Als Good Practise-Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen in KMU weist der Bericht u. a. auch auf Aktivitäten zur Kompetenzbewertung und Anerkennung hin. Dazu zählt die französische gesetzliche Regelung vom 20. Juli 1992 zur Anerkennung der beruflich erworbenen Kompetenzen von Beschäftigten (*Validation des acquis professionnels VAP*), welche es jedem Bürger nach fünfjähriger beruflicher Tätigkeit ermöglicht, die so gewonnenen Erfahrungen formal anerkennen zu lassen. Diese Regelung wurde Anfang 2002 mit dem Gesetz über die Modernisierung des Sozialwesens⁷, das die *Validation des acquis de l'expérience (VAE)* einführte, ausgeweitet. Während sich das frühere Gesetz ausschließlich auf Kompetenzen, die im Arbeitsleben erworben wurden, richtete, bezieht die *VAE* die Gesamtheit der erworbenen Kompetenzen unabhängig von Lernkontext und Lernform ein (vgl. Charraud, 2005, S. 117; SAIP, 2005, S. 21 ff.). Daneben wird die niederländische Initiative zur Anerkennung erworbener Kompetenzen (*Erkenning van Verworven Competenties EVC*) angeführt, die auf eine formale Anerkennung non-formell und informell erworbener Kompetenzen zielt, mit der berufliche Qualifikationen erreicht bzw. die auf das Erreichen beruflicher Qualifikationen angerechnet werden können.

2 Kompetenzbewertung in europäischen Unternehmen

Erfahrungen aus Frankreich, Italien, den Niederlanden und Rumänien

Rahmenbedingungen und Ausgestaltung der Kompetenzbewertung in europäischen Unternehmen, sofern diese der Öffentlichkeit überhaupt zugänglich sind, variieren erheblich. Diese Vielfalt kann durch verschiedene Merkmale charakterisiert werden. Differenzieren lassen sich die hier ausgewählten Beispiele vor allem nach dem Geltungsanspruch der verwendeten Standards: rein unternehmensspezifische Bewertungsverfahren auf der Grundlage interner Standards einerseits und an staatlich anerkannten Verfahren orientierte Bewertungsmodelle auf der Grundlage nationaler Standards andererseits. Im Fall der unternehmensinternen Bewertung und Anerkennung definiert das Unternehmen Anforderungs- und Qualitätsstandards, entwickelt ein Verfahren und vergibt Zertifikate, deren Relevanz sich auf das Unternehmen (Beispiel Italien) oder auf die jeweilige Branche (Beispiel Rumänien) erstrecken kann. Kompetenzbewertung und -anerkennung in Unternehmen orientiert an nationalen Qualifikationsstandards führen hingegen meist zu einem staatlich anerkannten Abschluss. Die Teilnehmer werden zwar vom Unternehmen auf die Zertifizierung vorbereitet; der Bewertungsprozess selbst obliegt allerdings regionalen Berufsbildungszentren oder entsprechend akkreditierten Einrichtungen, teilweise ergänzt durch Unternehmensvertreter. Für dieses Modell stehen beispielsweise die Erfahrungen in Frankreich und den Niederlanden, die sich jedoch beim Verfahrenszugang erheblich unterscheiden.

⁷ Für nähere Informationen siehe die Internetseite <http://www.legifrance.gouv.fr>

Erwachsenenbildung und -lernen außerhalb des formalen Bildungssystems erfährt in **Italien** bislang nur begrenzt Akzeptanz. „Numerous experimentations have been carried out to satisfy specific needs of firms, sectors, educational institutions and so on, without any ambition to create a transferable approach“ (SAIP, 2005, S. 42). Zwar stimmen Unternehmen und Sozialpartner den Grundsätzen zur Erfassung und Bewertung von Kompetenzen, wie sie beispielsweise in den *Europäischen Prinzipien zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen* ausgeführt sind, weitgehend zu. In der Praxis entwickeln die Unternehmen aber meist interne Standards, die nicht allgemein bekannt und zugänglich sind. Ein solches Beispiel der Anerkennung von Arbeitsplatzlernen wurde von der italienischen Niederlassung DaimlerChryslers realisiert, um die Professionalität von Personen im Verkaufsbereich und die Qualität der Kundenbetreuung zu verbessern. Entwickelt wurden gemeinsame europäische Unternehmensstandards für die genannten Bereiche, die für sämtliche Konzern-Niederlassungen in Europa gelten, darüber hinaus jedem Land die Möglichkeit einräumen, zusätzlich regional spezifische Aspekte oder Anforderungen zu berücksichtigen. Die gemeinsamen Standards bilden die Referenz für die Bewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Verfahren setzt sich aus drei Komponenten zusammen: die Erfassung von früherem Lernen, maßgeschneiderte Trainingsaktivitäten und ein abschließendes Assessment, nach dessen erfolgreichem Absolvieren die Teilnehmer ein DaimlerChrysler-Zertifikat erhalten. Im Bereich der Kundenbetreuung können Mitarbeiter mit mindestens zehnjähriger Arbeitserfahrung entweder direkt zum abschließenden Assessment oder aber nach einer verkürzten Trainingsphase zugelassen werden. Das gilt ebenso für Teilnehmer, die bereits ein vergleichbares Zertifikat aus anderen Bereichen der Automobilindustrie erreicht haben. Der Prozess umfasst darüber hinaus ein Selbstassessment. Das Zertifikat enthält die Anerkennung des Profils in Übereinstimmung mit den Unternehmensstandards und ist die Marke bzw. an den Konzern gebunden. Seine Akzeptanz beschränkt sich somit auf das Europäische DaimlerChrysler-Netzwerk, innerhalb dessen bislang insgesamt 675 Techniker und 620 Verkäufer zertifiziert wurden (SAIP, 2005, S. 45).

Im **privatwirtschaftlichen Sektor Rumäniens** haben Unternehmen in Eigenregie unternehmens- bzw. branchenspezifische Systeme der Zertifizierung erworbener Kompetenzen eingeführt, die nicht zuletzt für eine regelmäßige Evaluation der Kompetenzen der Beschäftigten als sinnvoll betrachtet werden. Die Verfahren sind nicht auf nationaler Ebene verankert und führen zu keiner staatlichen Anerkennung. Die rumänische Handelsbank (*Commercial Bank of Romania*) zum Beispiel hat ein Zertifizierungssystem implementiert, welches vom *National Adult Training Board for competences* im Bankenwesen autorisiert ist. Die regelmäßige Evaluation des Wissens und der Kompetenzen der Beschäftigten dient in diesem Fall nicht nur der Zertifizierung von vorhandenen Kompetenzen, sondern auch der Feststellung von etwaigem „Kompetenzverlust“, z. B. durch wechselnde Arbeitsplatzdispositionen. „Regarding the evaluation and certification if people didn't know something or they lost their competence, because in the last time they have worked in another department (for example) after evaluation they will follow a training program for this field“ (SAIP, 2005, S. 42). Insgesamt wird hierbei eine prozessorientierte Perspektive eingenommen, mit der individuelle Kompetenzentwicklungen im Verlauf berücksichtigt werden sollen.

Das Thema Kompetenzbewertung in **französischen Unternehmen** ist – in der Literatur und öffentlichen Darstellung – maßgeblich geprägt durch den gesetzlich verankerten Anspruch von Erwerbspersonen auf Bilanzierung ihrer Kompetenzen. Erwerbspersonen, Arbeitsverwal-

tung und Unternehmen wenden sich dazu an akkreditierte Zentren, welche die Kompetenzbilanzierung durchführen. Bei dem französischen *bilan de compétences* handelt es sich um ein ganzheitlich orientiertes Verfahren der Kompetenzdokumentation, das individuelle Zielsetzungen in den Mittelpunkt stellt, mit dem jedoch keine Zertifizierung verbunden ist.

Die Nationale Kommission für berufliche Zertifizierung⁸ (*Commission Nationale de la Certification Professionnelle*) überwacht das Verfahren der 2002 mit dem bereits erwähnten Gesetz zur *modernisation sociale* eingeführten Anerkennung von Erfahrungslernen. Damit wurde die Validierung erworbener Kompetenzen insbesondere auch für berufliche Qualifikationen systematisiert und erweitert. Interessierte Erwerbspersonen können ein Kompetenzportfolio in akkreditierten Zentren einreichen und müssen im Regelfall zusätzlich eine praktische Prüfung ablegen. Die Bewertungsstandards orientieren sich an der jeweils angestrebten spezifischen Qualifikation. Je nach Ergebnis wird nur ein Teil-Zertifikat erteilt und werden dem Teilnehmer Weiterbildungsmaßnahmen empfohlen. Die *Validation des acquis de l'expérience* wird von verschiedenen Stellen gefördert, etwa von der Regierung, lokalen Verwaltungsbehörden, Unternehmen; für Teilnehmer fallen nur dann Kosten an, wenn sie diese für rein persönliche Zwecke beantragen. Überwiegend eingesetzte Instrumente sind (SAIP, 2005, S. 22 f.):

- *Histoire de vie*: eine Art Biographie, in der die Lernerfahrungen ausgeführt und anhand einer vorgegebenen Struktur geordnet werden; das so erstellte Curriculum Vitae wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert.
- *Autobiographie raisonnée*: dieses Instrument dokumentiert in einem ersten Teil die Daten zur Person des Bearbeiters. In einem zweiten Teil werden die Erfahrungen klassifiziert nach den Rubriken formale Bildung, non-formelle Bildung, soziale Aktivitäten und berufliche Aktivitäten. „The continuity between the different experiences is an acquis, the discontinuity is a lack of acquis“ (SAIP, 2005, S. 22).
- *Profil expérientel*: das Erfahrungsprofil ist ähnlich wie die beiden vorgenannten Instrumente angelegt. Die Erfahrungen werden in einer Kreuztabelle eingeordnet, wobei vertikal die Dimensionen „Familie, Bildung, Arbeit, freiwilliges Engagement und ähnliche Erfahrungen“ und horizontal die Dimensionen „Situation, Ort, persönliche Erfahrungen, Erwartungen, Projekt und Ziel“ aufgeführt sind. In der Analyse werden die so erfassten Daten auf Konsistenz und Kohärenz geprüft. Etwaige Defizite und Diskrepanzen sollen ggf. durch Weiterbildung ausgeglichen werden.
- *Interviews* werden oft zusätzlich verwendet, um die Motivation des Teilnehmers zu erfassen. Der Interviewer fasst die so erhobenen Informationen zusammen und klassifiziert diese nach einem vorgegebenen Schema, das einer Prüfungskommission als eine weitere Datenbasis für ihre Analysen und Entscheidungen dient.
- *Portfolios* zählen zu den am häufigsten verwendeten Tools. Die Kandidaten werden unterstützt bei der Identifizierung und Darstellung der erworbenen Kompetenzen.

Im privaten Unternehmenssektor gibt es seit 1998 die Vereinigung für die Zertifizierung beruflicher Kompetenzen (*Association pour la certification des compétences professionnelles*), gegründet vom nationalen Dachverband der Industrie- und Handelskammern. Das Angebot

⁸ Diese setzt sich zusammen aus Repräsentanten des Ministeriums, der Sozialpartner, des Fachbereichs, der Handelskammern und der Regionen.

richtet sich an Erwerbstätige, die am Arbeitsplatz erworbenes non-formelles und informelles Lernen validieren und zertifizieren lassen wollen. Dazu reichen Arbeitnehmer ein Portfolio ein, das dem zuständigen Bewertungsausschuss vorgelegt wird. Ein so erworbenes Zertifikat gilt jedoch eher als Anerkennung und weniger als eine formale Qualifikation, was u. a. auf fehlende verbindliche Bestimmungen für Inhalte, Verwendungszusammenhänge etc. zurückgeführt wird (Charraud, 2005, S. 122).

Als ein **Good Practise-Beispiel in den Niederlanden** gilt das Portfolio-basierte Verfahren zur Validierung von Arbeitsplatzlernen bei der Corus Gruppe, einem internationalen Stahl- und Aluminiumproduzenten. Initiiert wird der unternehmensfinanzierte *Erkenning van Verworven Competenties*-Prozess vom Vorgesetzten der betreffenden Mitarbeiterin bzw. des betreffenden Mitarbeiters, sofern die Anerkennung der tatsächlich erworbenen Kompetenzen im Unternehmen benötigt wird. „The aim is to bring individual employees' qualification levels to the appropriate level for the type of work they are doing“ (Winter/Nelissen, 2005, S. 1). Die Teilnehmer erhalten mit dem Zertifikat einen staatlich anerkannten Abschluss. Im Unterschied zum oben beschriebenen französischen Validierungsmodell können interessierte Mitarbeiter das Verfahren jedoch nicht selbst beantragen, sondern nur die Vorgesetzten. Mit diesem Procedere soll sichergestellt werden, dass die Validierung im Interesse des Unternehmens liegt. Durchgeführt wird die berufsbegleitende Kompetenzbewertung je nach angestrebtem Abschlussniveau von regionalen Berufsbildungszentren und/oder einer privaten Organisation (*Vigor Transitions*). Letztere begleitet die Portfolio-Entwicklung und evaluiert die persönlichen Kompetenzen der Teilnehmer, wobei das Lernpotential im Mittelpunkt steht. *Vigor Transitions* legt ein Kompetenzkonzept zugrunde, nach dem Kompetenz maßgeblich definiert wird über Arbeitsanforderungen und -prozesse, deren Bewältigung andere, wie Vorgesetzte und Kollegen, dem jeweiligen Teilnehmer zutrauen. Daher sind Befragungen von Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern ein wesentlicher Bestandteil des unternehmensspezifischen *Erkenning van Verworven Competenties*-Verfahrens, um die Kompetenzressourcen eines Kandidaten zu erfassen.

In den letzten Jahren hat eine Reihe von Unternehmen in den Niederlanden Verfahren zur Anerkennung non-formell und informell erworbener Kompetenzen eingeführt: ein systematischer Überblick über die aktuelle Praxis in den Unternehmen existiert jedoch nicht (Duvekot/Eggert, 2005). Das Verfahren beginnt üblicherweise mit einem Interview zu der Bildungs- und beruflichen Situation, das von der Personalentwicklungs- bzw. Bildungsabteilung eines Unternehmens durchgeführt wird; häufig folgt daraufhin die Erstellung eines Portfolios, um die Erfahrungen und Expertise einer Person zu dokumentieren. Auf dieser Grundlage begleitet ein Gutachterausschuss den Beschäftigten am Arbeitsplatz, um einige Arbeitsproben zu beobachten, die teilweise auch visuell dokumentiert werden. Kommt der Ausschuss zu einem positiven Ergebnis, erhält der Arbeitnehmer ein Zertifikat. In einigen Fällen wird der jeweilige Vorgesetzte in den Prozess der Zertifizierung einbezogen und um spezifische Hintergrundinformationen gebeten. In einem alternativen Verfahrensablauf wird noch während des Interviews eine Kompetenzfeststellung und -bewertung vorgenommen. Gelangt der Interviewer zu der Einschätzung, dass die Kompetenzen dem angestrebten Qualifikationsniveau entsprechen, wird ein Prüfungstermin angesetzt, andernfalls erhält der Teilnehmer ein Weiterbildungsangebot. Die Verfahren werden nahezu durchgängig von Vertretern regionaler Berufsbildungszentren durchgeführt. Die meisten Unternehmen halten sich an die Regeln-

gen des Berufsbildungsgesetzes (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs*), eine wesentliche Bedingung, da ein staatlich anerkannter Abschluss verliehen wird.

Entsprechend richtet sich auch bei dem Nahrungsmittelproduzenten H.J. Heinz B.V. die neue Qualifikationsstruktur nach den nationalen gesetzlichen Regelungen. Mit der Einführung des Verfahrens zur Anerkennung erworbener Kompetenzen sollen bei den Beschäftigten Anreize zu mehr Reflexion geschaffen sowie Anpassungen an notwendige Veränderungen schneller bewältigt werden.⁹ Darüber hinaus strebt das Unternehmen mit dieser Maßnahme eine bessere Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Implementierung des *Erkenning van Verworven Competenties*-Verfahrens erfolgte in Kooperation mit einem regionalen Berufsbildungszentrum. Die teilnehmenden Beschäftigten sollen auf Basis einer Liste von insgesamt 80 Aufgaben angeben, welche der Arbeiten sie in den letzten Jahren ausgeführt haben. Darauf folgen ein kriterienorientiertes Interview und ein Assessment, bei welchem die Teilnehmer verschiedene Aufgaben ausführen. Sowohl ein interner als auch ein externer Prüfer bewerten die Kompetenzen des Teilnehmers. Zwischen 2001 und 2003 nahmen insgesamt 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens H.J. Heinz B.V. an dem Verfahren teil, von denen etwa die Hälfte ohne weitere Bildungsmaßnahmen ein Zertifikat erhalten hat (Duvekot/Eggert, 2005, S. 158; Zoon, 2005, S. 6).

BSN Glasspack ist ein weiteres Unternehmen, das *Erkenning van Verworven Competenties*-Verfahren implementierte. Da keine formale Ausbildung für die Anforderungen des spezifischen Produktionsprozesses existiert, entschied das Unternehmen, ein eigenes Programm aufzulegen. Dabei wurden zunächst die Produktionsarbeiten beschrieben und darauf basierend ein Qualifizierungsprogramm entwickelt. Das Anerkennungsverfahren ist inzwischen mit dem Personalentwicklungsprogramm für die Beschäftigten verbunden. Durch eLearning und die Ausführung praktischer Aufgaben koordiniert ein persönlicher Coach den Prozess. Ist dieser so weit gediehen, dass ein Teilnehmer eine Prüfung ablegen kann, wird ein regionales Berufsbildungszentrum mit der Durchführung des Bewertungs- und Anerkennungsverfahrens beauftragt. An die 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens haben bislang an dem Projekt teilgenommen (Zoon, 2005, S. 6).

3 Transnationale Entwicklungen aus dem Leonardo da Vinci-Programm **Zwei Projektbeispiele: AKS und INFLOW**

Die Entwicklung von Instrumenten und Verfahren der Kompetenzbewertung für Unternehmen ist ebenfalls Gegenstand europäisch geförderter Projekte, von denen abschließend zwei Projekte aus dem Leonardo da Vinci-Programm vorgestellt werden.

Ende 2004 wurde das Projekt *Accumulated Knowledge and Skills AKS* abgeschlossen, in dessen Rahmen ein eCurriculum Vitae speziell für den europäischen Elektrotechnik-Sektor entwickelt wurde. Dabei wird ein weit gefasster "Knowledge and Skills"-Begriff zugrunde gelegt, der berufsrelevantes formales, non-formelles und informelles Lernen gleichermaßen einbezieht. "In this project we define an individual's 'accumulated knowledge and skills' as all the knowledge, expertise, competence, skills, insight, and other attributes that the person

⁹ http://www.kenniscentrumevc.nl/evc_nl/c234f57dac89c7515659aa36dbefec22.php

possesses, that can be of value in their work ..." (<http://www.aks-international.com>). Das Angebot richtet sich vor allem an Arbeitnehmer oder Arbeitssuchende der betreffenden Branche. Erläutert und begleitet wird das Verfahren mit Hilfe eines Web-gestützten Instruktions-tools. Kernstück der Projektentwicklungen ist ein dreiteiliges Curriculum Vitae, anhand dessen personale Daten, berufliche Kompetenzen und allgemeine persönliche Kompetenzen erfasst und dokumentiert werden können. Die Vorlagen sind für interessierte Nutzer elektronisch verfügbar. Das „Assessment“ des *Accumulated Knowledge and Skills* sieht ein Gespräch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor, das nach verbindlichen Richtlinien geführt und streng vertraulich behandelt werden soll. Um diesen so genannten Entwicklungsdialog zu unterstützen, entwickelte die Projektgruppe einen „Ability to take action“-Fragebogen. Die Aktivitäten der Bewertungsphase sollen zu einem persönlichen Entwicklungsplan führen, dessen Maßnahmen der Arbeitgeber initiieren bzw. unterstützen kann. An dem Projektverbund beteiligten sich Organisationen und Unternehmen aus Dänemark, Griechenland, Norwegen, Schweden und dem Vereinigten Königreich.

Einrichtungen aus sechs europäischen Ländern, Deutschland, Frankreich, Lettland, Schweden, Spanien und das Vereinigte Königreich, haben sich im Leonardo da Vinci-Projektverbund *Informal Learning Opportunities in the Workplace INFLOW* zusammenschlossen.¹⁰ Ziel ist ein Modell

- zur Erfassung von informellem Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU),
- für den Transfer informeller Lernergebnisse zwischen Mitarbeitern eines Unternehmens,
- zur Dokumentation informellen Lernens, beispielsweise durch ein ePortfolio.

Darüber hinaus sollen auch Verfahren für die Akkreditierung informeller Lernleistungen entwickelt und die Transferierbarkeit dieser Modelle zwischen den verschiedenen Teilnehmerländern sowie zwischen verschiedenen Branchen untersucht werden. Das Projekt konzentriert sich hierbei zunächst auf das Hotelwesen und den gewerblich-technischen Bereich. Als untersuchungsrelevante Faktoren für die Förderung von informellem Lernen am Arbeitsplatz wurden identifiziert (MRS Consultancy, 2005):

- unternehmensbezogene Kontextfaktoren, wie der Grad an Autonomie der Mitarbeiter am Arbeitsplatz, Grad und Art der Unterstützung durch die Leitungsebene, Organisationsstruktur etc.;
- sozialer Kontext, wie positive Arbeitsbeziehungen und Möglichkeiten zur Kommunikation am Arbeitsplatz;
- Unterstützungsangebote, wie Coaching, Mentoring u. ä.;
- Zugang zu informellen Lernmöglichkeiten und deren Anerkennung für alle Arbeitsbereiche gleichermaßen („equality of opportunity“).

4 Schlussbemerkung

Der vorliegende Statusbericht zeigt exemplarisch Tendenzen der Kompetenzentwicklung und -bewertung in der und für die Unternehmenspraxis auf. Einbezogen werden sowohl Entwicklungsinitiativen in großen Unternehmen als auch solche für kleine und mittlere Unternehmen. Beispiele aus Italien, den Niederlanden und Rumänien repräsentieren primär die

¹⁰ Für nähere Informationen siehe die Internetseite: <http://www.inflow.eu.com>

Erfahrungen von Großunternehmen; die dargestellten Instrumente der Kompetenzbilanzierung, die im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programms entwickelt wurden bzw. werden, richten sich hingegen insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen. Weiter können unternehmensinterne, unternehmensübergreifende und unternehmensunabhängige Kompetenzbewertung und Zertifizierung unterschieden werden. Neben Referenzstandards und Verwendungszusammenhängen ist hierbei entscheidend, wer den Prozess der Kompetenzbewertung initiieren kann: Arbeitnehmer oder Unternehmen.

III Literatur

Beobachtungsnetz der europäischen KMU: Ergebnisse der Erhebung 2002 (Europäische Kommission. Veröffentlichungen GD Unternehmen). Luxemburg 2002.

Beobachtungsnetz der europäischen KMU: Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in KMU (Europäische Kommission. Veröffentlichungen GD Unternehmen). Luxemburg 2003, Nr. 1. Download im Internet:

http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/analysis/doc/smes_observatory_2003_report_1_de.pdf

Charraud, A.-M.: Validation in France: VAE in progress. In: Duvekot, R.; Schuur, K.; Paulusse, J. (Hrsg.): The unfinished story of VPL. Valuation & Validation of Prior Learning in Europe's learning cultures. Utrecht 2005, S. 117-124. Download im Internet:

<http://www.vox.no/upload/Nedlastingssenter/VPL%20the%20unfished%20story%20in%20Europe.pdf>

Duvekot, R.; Eggert, J.: VPL in the voluntary sector in the Netherlands. In: Duvekot, R.; Schuur, K.; Paulusse, J. (Hrsg.): The unfinished story of VPL. Valuation & Validation of Prior Learning in Europe's learning cultures. Utrecht 2005, S. 145-174.

MRS Consultancy: Informal Learning Opportunities in the Workplace. Desktop Research Summary. Northallerton 2005. Download im Internet:

<http://www.inflow.eu.com/index.asp?s=pubtext&id=92>

Hermes, S.: Qualität und Qualitätssicherung von Workplace Learning – Internationale Forschungstrends unter besonderer Berücksichtigung angelsächsischer und skandinavischer Entwicklungen. In: ABWF QUEM (Hrsg.): Internationales Monitoring Lernkultur – Kompetenzentwicklung. Jahressachstandsbericht 2005. Berlin 2005, S. 7-36. Download im Internet:

<http://www.abwf.de/content/main/programm/befunk/Monitoring/JSB/jsb2005.pdf>

Kailer, N.: Betriebliches Kompetenzmanagement: Problemfelder und Entwicklungsperspektiven. In: ibw-Mitteilungen, 2006, S. 1-7d. Download im Internet:

http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/gast_215_06_wp.pdf

Nordhaug, O.: Human Capital in Organisations. Competence, Training and Learning. Oslo 1993.

SAIP s.a.s.: Validation and certification of non formal and informal competencies and labour market: contexts and trends in the Europe Union. Workingpaper. Anzio (Roma) 2005. Download im Internet: http://concert.mline.it/documenti/ConCert_surveyII_def_nov05.pdf

Singh, M.: Recognition, Validation and Certification of Informal and Non-Formal Learning. Synthesis Report (Draft). Hamburg 2005a. Download im Internet:

<http://www.unesco.org/education/uie/news/recognition.shtml>

Singh, M.: Programm zur Anerkennung des erfahrungsbezogenen Lernens. In: UIP Nexus 5 (4). Hamburg 2005b, S. 5. Download im Internet:
http://www.unesco.org/education/uie/pdf/nexusdec05_de.pdf

Singh, M.: Ein neues Projekt der OECD über die Anerkennung des informellen und non-formellen Lernens. In: UIP Nexus 6 (1). Hamburg 2006, S. 5. Download im Internet:
http://www.unesco.org/education/uie/pdf/nexusmar06_de.pdf

Sroka, W.: Weiterbildungseinrichtungen in Europa als Dienstleister für kleine und mittlere Unternehmen. Internationales Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen. 10. Statusbericht. Leipzig 2004. Download im Internet:
http://www.abwf.de/content/main/programm/befunk/Monitoring/LiWe/90_moniliwe_04_10

Winter, J.; Nelissen, E.: A European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning: Examples of Good Practise – Corus Group. Birmingham 2005. Download im Internet:
http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/goodpractice/euro_inv_gp_nl_corus.pdf

Zoon, C.: A European inventory on validation of non-formal and informal learning. Netherlands. Birmingham 2005. Download im Internet:
http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/euro_inv_netherlands.pdf

IV Literaturhinweise

Breier, M.: A Disciplinary-specific Approach to the Recognition of Prior Informal Experience in Adult Pedagogy: 'rpl' as opposed to 'RPL'. In: Studies in Continuing Education 27 (1), London 2005, S. 51-65.

Cheetham, G.; Chivers, G.: Professions, Competence and Informal Learning. Cheltenham 2005.

Delamare Le Deist, F.; Winterton, J.: What is Competence? In: Human Resource Development International 8 (1). London 2005, S. 27-46

Duvekot, R.: VPL in 10 Steps. Towards a Process-Model for the Use of VPL by Organisations. Discussion paper 19-08-2005. Utrecht 2005. Download im Internet:
[http://www.etf.eu.int/website.nsf/Pages/11B423BDDCFFB5F6C12570620053F2D4/\\$FILE/EDC_Duvekot_05_EN.pdf](http://www.etf.eu.int/website.nsf/Pages/11B423BDDCFFB5F6C12570620053F2D4/$FILE/EDC_Duvekot_05_EN.pdf)

Fenwick, T.J.: Learning in portfolio work: anchored innovation and mobile identity. In: Studies in Continuing Education 26 (2), London 2004, S. 229-245.

Fretland, J.O.; Ramstad, D.R.: The Norwegian Model for Innovation and Learning through Interaction between Higher Education and Working Life. Tromso 2005. Download im Internet:

<http://norgesuniversitetet.no/filearchive/Fretland-Ramstad.pdf>

Jeris, L.; Johnson, K.; Ulpukka, I.; Winterton, J.; Kshanika, A.: The Politics of Competence: Views from around the Globe. In: Human Resource Development International 8 (3). London 2005, S. 379-384.

Mériot, S.-A.: One or Several Models for Competence Descriptions: Does it matter? In: Human Resource Development Quarterly 16 (2). Hoboken, N.J. 2005, S. 285-292.

Pouget, M.; Osborne, M.: Accreditation or validation of prior experiential learning: knowledge and savoirs in France – a different perspective? In: Studies in Continuing Education 26 (1). London 2004, S. 45-66.

Riegler, C.: Kompetenzbilanz. Der Erfahrung einen Wert geben. Endbericht des Modul 4. (hrsg. von der Österreichischen Caritaszentrale). Wien 2005. Download im Internet: <http://www.berufsbilder.org/content/pdf/modul4endbericht.pdf>

Seyfried, E.; Souto Otero, M.: National Overview of Methodologies for Validation of Non-formal and Informal Learning in Denmark (Updated version of a European inventory on validation of non-formal and informal learning). Kopenhagen 2006. Download im Internet: <http://www.dfs.dk/omdfs/inenglish/validationofnon-formalandinformallearningindenmark>

SoCiuS (Support Centre for Socio-cultural Adult Work): The Recognition of Acquired Competencies (RAC) in the Socio-Cultural Work. Brüssel 2005. Download im Internet: <http://www.socius.be/webinvoer/files/File/evc/Acinsociocul.pdf>

Williams, C.: The Discursive Construction of the 'Competent' Learner-Worker: From Key Competencies to 'Employability Skills'. In: Studies in Continuing Education 27 (1). London 2005, S. 33-49.