

## Der Kompetenzpass

**D**er Kompetenzpass ist ein Instrument, um die überfachlichen Kompetenzen – die sogenannten „Soft Skills“ – von Beschäftigten zu erfassen. Dabei werden einzelne überfachliche Kompetenzen nach vier Kompetenzarten geordnet:

1. Personale Kompetenz
2. Aktivitäts- und Handlungskompetenz
3. Sozialkommunikative Kompetenz
4. Fach- und Methodenkompetenz

Den Kompetenzarten sollten jeweils drei bis vier trennscharfe Einzelkompetenzen zugeordnet werden, z. B. bei der Kompetenzart „Sozialkommunikative Kompetenz“ die drei Einzelkompetenzen Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit. Jede Einzelkompetenz ist wiederum mit mindestens drei Aussagen zu operationalisieren, um jeweils SOLL-Anforderungen in Bezug auf die Tätigkeit festzulegen und mittels Fragebogen hierzu eine Selbsteinschätzung der Beschäftigten und eine Fremdeinschätzung des direkten Vorgesetzten zu ermöglichen.

### Einsatzmöglichkeiten und Nutzen

- Kann versteckte Kompetenzen der Beschäftigten aufdecken,
- Verbessert Personaleinsatzplanung,
- Stellt Vergleichbarkeit und Objektivität bei der Mitarbeiterbeurteilung sicher,
- unterstützt die Identifikation von geeigneten Beschäftigten für eine Aufstiegsqualifizierung,
- SOLL-Anforderungen sind hilfreich für Einstellungsgespräche/-verfahren,
- Stellt die oft vernachlässigten überfachlichen Kompetenzen in den Vordergrund.

Im Rahmen des Projektes TErrA wird ein fertiger Kompetenzpass bereitgestellt. Alternativ können Kompetenzen und Items im Rahmen einer Workshopreihe gemeinsam erarbeitet werden.

### Funktion im TErrA-Prozess:

- Erfassung überfachlicher Kompetenzen
- Identifizieren von SOLL-Anforderungen vakanter Positionen
- Abgleich von IST- und SOLL-Werten sogenannter „weicher“ Faktoren im Matching--Prozess

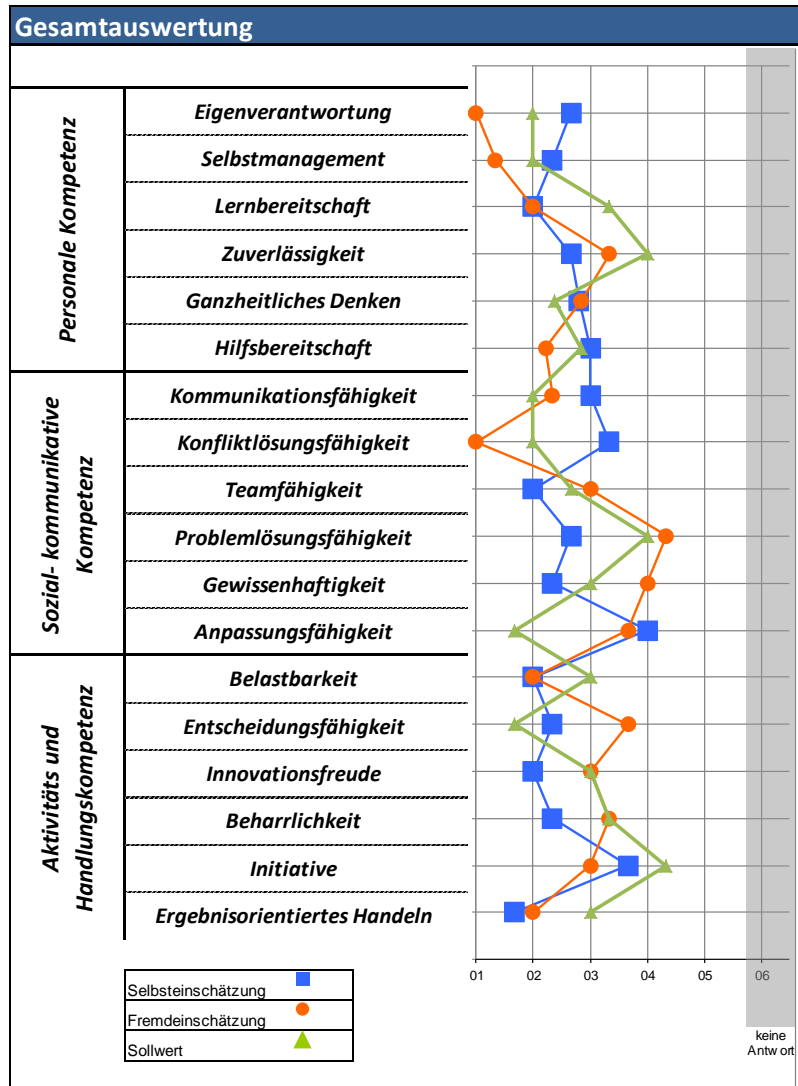
### Impressum

Bundesverband Deutscher  
Berufsförderungswerke e.V.  
Knobelsdorffstraße 92  
14059 Berlin

Tel.: 030 3002-1252

info@bv-bfw.de  
taetigkeitswechsel.de

## Auszug aus dem TErrA-Kompetenzpass (Excel-Tool):



### Zugrundeliegende Skalierung (Beispiel):

Stufe 1	Wird nicht gefordert.
Stufe 2	Wird in geringem Maß gefordert, nur für den eigenen, definierten Verantwortungsbereich.
Stufe 3	Wird in hohem Maß für den eigenen umfassenden Verantwortungsbereich gefordert.
Stufe 4	Wird in hohem Maß für den eigenen umfassenden Verantwortungsbereich gefordert, Auswirkung auf Andere.
Stufe 5	Wird in hohem Maß gefordert, Berücksichtigung über den eigenen Verantwortungsbereich hinaus.