

HANDLUNGSANLEITUNG

Mein individuelles Qualifikations- und Kompetenzprofil

Sie wollen ein Qualifikationsprofil erstellen? Oder lieber ein Kompetenzprofil? Was ist das? Wie geht das? Wofür wird was davon eingesetzt? Und warum ist es besonders in der Arbeit mit Geringqualifizierten wichtig? Dieser Text erklärt es Ihnen.

Qualifikationsprofil – Was ist das?

Die eigenen Kompetenzen erkennen und beschreiben können, ist ein wichtiger Zwischenschritt in dem Prozess, Geringqualifizierte an neue Arbeitsplätze heranzuführen. Denn, ob der neue Arbeitsplatz passt, hängt vom Grad der Übereinstimmung zwischen den im Stellenprofil formulierten Anforderungen und den vorhandenen Qualifikationen bzw. Kompetenzen ab. Gerade wenn es sich um Tätigkeiten handelt, für die keine abgeschlossene Berufsausbildung vorausgesetzt wird, ist ein differenzierter Abgleich hilfreich.

Das Qualifikationsprofil gibt einen Überblick über die Fähigkeiten und Erfahrungen aus der bisherigen Berufstätigkeit. Es wird häufig auch als die „Seite 3“ in der Bewerbungsmappe bezeichnet. Im Unterschied zum Lebenslauf, der den beruflichen Werdegang zeitlich strukturiert wiedergibt, zeigt das Qualifikations- oder Kompetenzprofil die beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen auf, die für die angestrebte Stelle relevant sind.

In der Stellenausschreibung werden üblicherweise die Aufgaben und Tätigkeiten der zu besetzenden Stelle sowie weitere gewünschte Voraussetzungen benannt – und damit ein Anforderungsprofil vorgegeben. Denn beim potentiellen Arbeitgeber besteht bei der Besetzung der Stelle eine Vorstellung, welche Qualifikationen, Verhaltensweisen oder Wesenszüge die Bewerbenden mitbringen sollten. Auch persönliche und charakterliche Eigenschaften spielen dabei eine Rolle.

Bei der Sichtung der Bewerbungen durch den potentiellen Arbeitgeber wird dann mit schnellem Blick ein Vergleich zwischen Anforderungs- (das ist gesucht) und Qualifikationsprofil (das bringt der Bewerber mit) vorgenommen. Ergeben sich dabei hohe Übereinstimmungen, ist die Chance groß, dass die Bewerbung in die engere Auswahl kommt.



Beispiel für ein Anforderungsprofil

STELLENAUSSCHREIBUNG: ERFAHRENE LAGERMITARBEITER/IN (HELFER/-IN) GESUCHT

Ihre Aufgaben:

- Kommissionieren von Nutzfahrzeugersatzteilen mithilfe von EDV (SAP/Office)
- Verwaltungsarbeiten
- Umtausche mithilfe von EDV

Ihr Profil:

- Berufserfahrung erwünscht, jedoch nicht zwingend erforderlich
- Staplerschein mit Fahrpraxis
- EDV-Kenntnisse von Vorteil

Ein Qualifikationsprofil erstellen – wie geht das?

Für Qualifikationsprofile gibt es keine allgemeingültigen Muster. Denn sie werden auf die jeweiligen Arbeitsplatzanforderungen des Arbeitgebers hin zugeschnitten. D.h., optimalerweise kennt man die Stellenausschreibung und weiß, was der potenzielle Arbeitgeber konkret sucht, wie in der Stellenanzeige oben verdeutlicht. Insofern ergibt sich die Struktur des Qualifikationsprofils aus dem jeweiligen Anforderungsprofil für die Arbeitstätigkeit. Da Stellenausschreibungen für Helfertätigkeiten meist nicht sehr differenziert beschrieben werden, empfiehlt es sich im Qualifikationsprofil auch auf allgemein übliche Anforderungen für vergleichbare Tätigkeiten einzugehen, zumindest wenn dazu besondere Erfahrungen und Stärken vorhanden sind.

Wenn beispielsweise vorher mit dem [Talentkompass NRW](#) gearbeitet wurde, können die Erkenntnisse aus der Analyse der Kraftfelder Eigenschaften, Tun und Wissen herangezogen und im Profil beschrieben werden, die den angestrebten Tätigkeitsfeldern entsprechen (siehe Soll-Ist-Abgleich Abb. 1).



Soll = erwartet	Ist = bringt Bewerber mit
Kommissionieren von Nutzfahrzeuersatzteilen mithilfe von EDV (SAP/Office)	vorhandene Erfahrungen zum Tätigkeitsbereich Kommissionieren, z.B. 9 Monate Tätigkeit in einem Möbelversandlager, Kommissionierung der täglichen Auslieferungen, Bestellabwicklung mit SAP.
	Grundlagenseminar SAP...
	Grundkenntnisse MS Office vorhanden
Verwaltungsarbeiten	
Umtausche mit Hilfe von EDV	Dateneingabe von Warenrückläufen in das Warenwirtschaftssystem
Staplerschein mit Fahrpraxis	Flurförderschein (5 Tage) beim Bildungsinstitut Müller
	2 Jahre innerbetrieblicher Transport, Be- und Entladungen bei Fa. Meyer
EDV-Kenntnisse von Vorteil	Grundkurs MS Office: einfache Texte verfassen, Kalkulationen mit Excel, Arbeitspläne entwickeln

Abb. 1: Soll – Ist-Abgleich

Das Prinzip eines Qualifikationsprofils ist über alle Varianten hinweg das gleiche: Alles auf einen Blick. Mit Blick auf die Anforderungen, die am Arbeitsplatz erfüllt werden sollen, werden die dafür vorhandenen Erfahrungen und Qualifikationen aufgelistet, die dazu vorhandenen Berufstätigkeiten und Aus- und Fortbildungen benannt.

Das ermöglicht dem Arbeitgeber einen schnellen Überblick. Aus dem zeitlich und sachlich gegliederten Lebenslauf müsste sich der Arbeitgeber diese Informationen jeweils erst zusammenstellen – vielen zu zeitaufwändig.

Weil zu Helfertätigkeiten, die oftmals von Geringqualifizierten besetzt werden, meist nicht sehr differenzierte Anforderungsprofile veröffentlicht werden, kann das Qualifikationsprofil auch etwas allgemeiner auf übliche Tätigkeiten bezogen werden. Der Bewerber bzw. die Bewerberin kann und soll damit zeigen, dass er oder sie über mehr Kompetenzen verfügt, als im Anforderungsprofil sichtbar wird und in der Lage ist, weitere Tätigkeiten auszuführen (s. Box).



Tägliche Aufgaben

- Dateneingabe und Datenausgabe aus dem Warenwirtschaftssystem
- Kommissionieren der Möbel in große Transportbehälter
- Bereitstellen von großen Teilen oder Geräten auf Paletten
- Verladen und Sichern der Ware
- Eingabe der ausgelieferten Waren in das Warenwirtschaftssystem
- Warenannahme von Lieferungen: Prüfen der Papiere, Vollständigkeit, Beschädigungen
- Einlagerungen der Waren

Weitere Arbeitsfelder

- Selbstständige Wartung und Reparatur der Flurförderfahrzeuge
- Herstellung von Personaleinsatzplänen mit WORD
- Anleitung von Schülerpraktikanten

Persönliche Eigenschaften

- Selbstständig und zuverlässig
- Belastbar
- Hohe Motivation und Freude an der Arbeit
- Fähigkeit, Abläufe zu optimieren

Fortbildungen

- Flurförderschein
- Ladungssicherung

Beispiel für breites Tätigkeitsfeld. Idee aus:

<http://www.bewerbunxcoach.de/files/Muster.Qualifikationsprofile.pdf>



Kompetenzprofil – es darf ein bisschen differenzierter sein

Kompetenz ist mehr als Wissen. Die Besonderheit von Kompetenzen besteht darin, Kenntnisse und Fertigkeiten (Qualifikationen) situationsangemessen auch in vorher nicht bekannten, unstrukturierten Handlungssituationen anwenden zu können.

Daher gilt für das Kompetenzprofil zunächst ähnlich wie für das Qualifikationsprofil: Es geht um einen Überblick! Den im Anforderungsprofil genannten Aufgaben werden das vorhandene Fachwissen, insbesondere auch die Schlüsselqualifikationen und Erfolge (wo wurde das erfolgreich unter Beweis gestellt) gegenübergestellt.

Während jedoch beim Qualifikationsprofil die Arbeitsanforderungen als Handlungen leitend für die Übersicht sind, folgt die Gliederung eines Kompetenzprofils einem Schema, das nicht von Tätigkeiten, sondern von Kompetenzfeldern ausgeht und diese durch Erfolge belegt (Beispiel Abb. 2).

Handlungskompetenzen und wesentliche Erfolge	Beschreibung von Tätigkeiten und Erfolgen in diesen Gebieten
Fachkompetenzen	
Rechnungswesen	
Controlling	
Vertrieb	
Methodenkompetenz	Trainerschein, Aufbau und Durchführung von Trainingseinheiten für Fußball
EDV-Kompetenz	Internetführerschein, Excell-Anwender-Kenntnisse
Kommunikationskompetenz	Kommunikationstraining absolviert, Kundengespräche im Feld XY geführt
Soziale und interkulturelle Kompetenzen	Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Führungsfähigkeit, Deutsch- und Türkischkenntnisse, Auslandserfahrungen Bergsteigen als Hobby, Jugendtrainer im Fußballverein, Lesen als Hobby, Familie

Abb. 2: Beispiel: Handlungskompetenzen nach Themengebieten gegliedert

Die wichtigsten Kompetenzen für die jeweiligen Aufgaben werden vorangestellt. Es folgen die weiteren Kompetenzen, die dem Unternehmen am meisten nutzen könnten bzw. sehr gut ausgeprägt sind. Auch hier werden dazu passende Berufserfahrungen und Aus- und Weiterbildung differenziert geschildert. Hobbies und



Freizeitaktivitäten sind insofern von Interesse, als sie auch Aussagen für beruflich verwertbare Kompetenzen betreffen.

Eine hohe Verbreitung dürften Kompetenzprofile bisher eher bei Führungskräften haben, bei denen differenzierte Aussagen zu Kompetenzen und Tätigkeitsbereichen getroffen werden können. Ein Beispiel hierfür wird bei [Personalmanagement Riemann](#) beschrieben. Für Geringqualifizierte kann ein solches Vorgehen interessant sein, wenn vorher im Rahmen von fachlichen Kompetenzfeststellungsverfahren, etwa dem [ProfilPASS](#), oder Assessment-Centern differenzierte Aussagen über die Ausprägungen verschiedener Kompetenzen getroffen wurden, die sich in ein Kompetenzprofil überführen lassen. Arbeitgebern können damit Anhaltspunkte gegeben werden, wieweit fachliche Tätigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich ausgeführt werden können, auch wenn kein Berufsabschluss vorliegt.

Quellen:

Qualifikationsprofil:

<http://www.personal-wissen.de/personal-lexikon/lexikon-q-u/qualifikationsprofil/>

<http://www.bewerbunxcoach.de/files/Muster.Qualifikationsprofile.pdf>

Anforderungsprofil:

<http://www.personal-wissen.de/personal-lexikon/lexikon-a-d/anforderungsprofil/>

Kompetenzprofil:

http://www.pr-riemann.de/kompetenz_aufbau.html#Grundaufbau

CC BY SA 3.0 by Christoph Eckhardt für wb-web

