

**Fachtagung – 30. April 2007 im Adolf-Czettel-Bildungszentrum der AK  
Wien**

**Theresianumgasse 16–18**

**A-1040 Wien**

**„Kompetenzbilanzierung, Social Skills und Personalauswahl“**

**Tagungsprogramm**

<b>8:00–9:00</b>	Check-in
<b>9:00–9:10</b>	Beginn, Moderation <b>Andrea Egger-Subotitsch, abif</b>
<b>9:10–9:40</b>	Europäischer Qualifikationsrahmen – Nationaler Qualifikationsrahmen <b>Angelika Pichler, bm:ukk</b>
<b>9:40–10:10</b>	Kompetenzen im Kontext europäischer Berufsbildung <b>Bernhard Horak, AK Wien</b>
<b>10:10–10:40</b>	Bedeutung und Berücksichtigung außerfachlicher Aspekte bei der Personalauswahl und -einstellung <b>Manfred Krenn, FORBA</b>
<b>10:40–11:10</b>	„Social Skills“ und andere Kompetenzen – bilanziert, entwickelt und gemanagt <b>John Erpenbeck, Humboldt Universität Berlin</b>
<b>11:10–11:30</b>	Kaffeepause / Snacks
<b>11:30–12:00</b>	Personalentwicklung beginnt schon bei der Auswahl: die Anwendung von Assessmentverfahren in der Personalauswahl am Beispiel „die umweltberatung“ <b>Christa Lackner, „die umweltberatung“</b>
<b>12:00–13:00</b>	Podiumsdiskussion: <b>„Welche Bedeutung hat künftig die Erfassung und Entwicklung von sozialen Kompetenzen in betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Hinsicht?“</b> Angelika Pichler, bm:ukk Bernhard Horak, AK Wien Manfred Krenn, FORBA John Erpenbeck, Humboldt Universität Christa Lackner, „die umweltberatung“
<b>13:00–14:00</b>	Mittagessen

## TeilnehmerInnenliste

Adam, Ursula Mag. <sup>a</sup>	Waff
Andiel, Manuela Mag. <sup>a</sup>	abif
Antes, Astrid Dr. <sup>in</sup>	AUVA/HUB
Barwinek, Horst Mag.	AK Steiermark
Barwinska, Marta	-
Bauer, Marianne DSA	Fonds Soziales Wien/BbM
Baumgartner, Josef	BM für Gesundheit, Familie und Jugend
Blemenschitz, Gerlinde	WienWork GmbH
Breitenfelder, Ursula Mag. <sup>a</sup>	SORA
Brückner, Wolfgang Mag.	Volkshochschule Floridsdorf
Buchegger, Sigrun	bfi Steiermark
Czech, Johanna Mag. <sup>a</sup>	familie&beruf management gmbh
Danzinger, Anna Direktorin, MAS	Krankenpflegeschule
Dauber, Mirjam Mag. <sup>a</sup>	ibis acam Bildungs GmbH
Edy, Karl	AMS NÖ
Egger-Subotitsch, Andrea Mag. <sup>a</sup>	abif
Egler, Horst	B.A.M.
Erpenbeck, John Prof.	Humboldt Universität Berlin
Fauland, Armin	eTel Austria
Filz, Carmen	Burgenländisches Schulungszentrum
Fritsch, Clara Mag. <sup>a</sup>	abif
Fuchs, Manfred Mag. Dipl.-Ing.	Privat
Gasselseder, Maria Dr. <sup>in</sup>	VAB - Werkstätte OPUS
Gasser, Angelika Mag. <sup>a</sup> (FH)	abz*austria
Gebhart-Siebert, Susanne	Donau VHS
Gruber, Eckart Dr.	Arbeitsmarktservice
Haider, Christina Mag. <sup>a</sup>	Greimel Management Entwicklung GmbH
Hamp, Wener Mag.	Venetia
Harrich, Heinz	Berufsausbildungszentrum bfi wien
Harzik, Margit Marie Mag. <sup>a</sup>	wifi Österreich
Hayden, Ingrid DSA	ZIB Training GmbH
Heckl, Eva MMag. <sup>a</sup>	KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Hofer, Erich M. Dir.	LAZARUS Institut für Pflegeberufe
Holzinger, Astrid Mag. <sup>a</sup>	AK Wien
Horak, Bernhard	AK Wien
Höllmüller, Ilona	Venetia
Jedlicka, Peter Mag.	AMS
Joanowitsch, Sabine Mag. <sup>a</sup>	HILL International
Kassar, Nicole	WIA-Zentrum f. Ausbildungsmanagement
Köberl, Daniela Mag. <sup>a</sup>	ams psychologischer dienst
Köck, Brigitte Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup>	AMS
Kovarik, Josef Dr.	IBEA Modul 2
Kreiml, Thomas Mag.	abif
Krenn, Manfred Mag.	FORBA
Krobath, Josef Dr.	
Kullnig, Ingrid Dr. <sup>in</sup>	AMS Graz
Kübel, Ursula	-
Lackner, Christa	die umweltberatung
Lang, Christine	-
Laufischer, Peter	Waff
Liskonig, Kurt Peter Ing.	AMSEL
Machat-Hertwig, Christina	AMS Österreich

Magner, Julia Mag. <sup>a</sup>	-
Manhartsberger, Heide OStR Prof. <sup>in</sup> Mag. <sup>a</sup>	PIB Wien/Expositur
Markowitsch, Joerg DI Dr.	3s Unternehmensberatung GmbH
Meixner-Zumpfe, Silvia	ihrAssistent
Mosberger, Brigitte Mag. <sup>a</sup>	abif
Müller-Riedlhuber MAS, Heidemarie Mag. <sup>a</sup>	3s Unternehmensberatung
Muralter, Doris Mag. <sup>a</sup>	abif
Musäus, Michael Mag. <sup>a</sup>	AMS Wien
Nirschl, Franz Dipl.-Ing. (FH)	Privat
Österle, Judith Mag. <sup>a</sup>	5p Consulting GmbH
Paula, Andreas Mag	donau vhs
Pashapour, Parin	Venetia
Pawlik, Gabriele	AMS Österreich
Pettermann, Renate	-
Pichler, Angelika Mag. <sup>a</sup>	bm:ukk
Pinzker, Brigitte	Gesundheits- und Krankenpflegeschule Hietzing
Plank, Gerhard	Service in Person Ges.m.b.H.
Plohovits, Martina DSA	Fix und Fertig
Presch, Hedwig Dr. <sup>in</sup>	Institut für Alterskompetenzen
Pribyl, Michael	bfi Niederösterreich
Prokopp, Monika Mag. <sup>a</sup>	3s Unternehmensberatung
Punz, Josef Mag.	AMS OÖ
Purer, Verena Mag. <sup>a</sup>	Unternehmensberatung BAB
Putz, Sabine Mag. <sup>a</sup>	AMS Österreich
Radel, Sylvia Mag. <sup>a</sup>	AMS
Radonjil, Christine	Selbstständig
Rainer, Karin Dr. <sup>in</sup>	-
Rechner, Renate Mag. <sup>a</sup>	B.A.M.
Rihl, Thomas Mag.	Job-TransFair GmbH
Rodriguez, Sandra Mag. <sup>a</sup>	ECDL
Rother, Barbara	-
Schäffer, Edwin Mag.	WIFI Wien
Schemitz-Wallner, Karin Mag. <sup>a</sup>	Caritas Laden CARLA
Schildberger, Elke Mag. <sup>a</sup>	Volkshochschule Linz
Schilder, Susanne Ing. <sup>in</sup>	WIFI Wien
Schober, Sabrina	New Work
Schossleitner, Ruth Mag. <sup>a</sup>	FAB Arbeitsstiftungen
Schwarz-Wölzl, Maria Mag. <sup>a</sup>	Zentrum für Soziale Innovation
Schwerwacher, Robert	Lebens- und Sozialberatung
Setzer, Alexander	ibis acam Bildungs GmbH
Steinböck, Elisabeth	BMGFJ
Steiner, Karin Mag. <sup>a</sup>	abif
Stifter, Wolfgang Mag.	biv-integrativ
Stimmer, Birgit Mag. <sup>a</sup>	BMWA
Strasser, Gerhard	AMS Ried/Innkreis
Strohner, Hermi	-
Sturm, René	AMS Österreich
Sturmer, Rudy Dr.	Verein Windrad
Usapolemin, Teresa	Venetia
Vecerik, Marinela Mag. <sup>a</sup>	equalizent
Vidmar, Silvia Mag. <sup>a</sup>	waff
Voglhofer, Margit	waff
Wanek, Werner	Neue Horizonte
Weickl, Edith Dr. <sup>in</sup>	AMS Oberösterreich



Weiss, Susanne Dr. <sup>in</sup>	BM für Gesundheit, Familie und Jugend
Wiegele, Barbara Dr. <sup>in</sup>	Jobservice der Uni Klagenfurt
Wohl, Walter	-
Zach, Martina Mag. <sup>a</sup>	bm:ukk, Abt. V/8
Zagol, Malgorzata Mag. <sup>a</sup>	OCG
Zöhrer, Elke Mag. <sup>a</sup>	HILL Communications
Zürcher, Reinhard Dr.	Pädagogisches Institut des Bundes in Wien



## Kurzbeschreibungen der Vortragenden

**Mag.<sup>a</sup> Angelika Pichler** hat Erziehungswissenschaften mit einem Fächerbündel aus Psychologie und Soziologie an den Universitäten Salzburg und München studiert. Seit Oktober 2004 ist sie Mitarbeiterin in der Sektion Berufsbildung, Abteilung „EU und internationale Angelegenheiten der Berufsbildung“ im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Ihre Aufgabenbereiche sind der Kopenhagen Prozess, EQF/NOF/ECVET, der Bildungsausschuss, die Vertretung des Ressorts in Nationalen Arbeits- und Steuerungsgruppen zum Jugendpakt sowie Lifelong Learning, Guidance and Counseling.

**Mag. Bernhard Horak** ist Volkswirt und seit 1988 in der Arbeiterkammer beschäftigt, wo er seit 2001 als Mitarbeiter der Abteilung für Bildungspolitik EU-Bildungsthemen koordiniert. Zu seinen Funktionen gehört auch die Vertretung der AK in EU-Gremien auf nationaler Ebene und in Brüssel. Die aktuellen Themen seiner Arbeit sind EQF (NOF), ECVET, die EU-Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen, Bildung und das GATS.

**Mag. Manfred Krenn**, geb. 1960, senior researcher an der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Studium der Soziologie an der Universität Wien, postgraduate Ausbildung am Institut für Höhere Studien. Seit 1991 für FORBA tätig, seit 2003 Lehrauftrag am Fachhochschulstudiengang „Sozialarbeit im städtischen Raum“ in Wien. Arbeitsschwerpunkte: personenbezogene Dienstleistungsarbeit (Pflege), Erfahrungswissen, ältere ArbeitnehmerInnen, Arbeitsorganisation, Arbeitsbeziehungen

**Prof. Dr. John Erpenbeck**, 1942 in Ufa/Baschkirien geboren, promovierte 1968 als Physiker und habilitierte sich 1978 als Wissenschaftsphilosoph. Seit 1998 ist er Bereichsleiter Grundlagenforschung der QUEM, Berlin im Projekt Lernkultur Kompetenzentwicklung. Er publizierte zahlreiche Arbeiten zur Kompetenzproblematik, zuletzt das „Handbuch Kompetenzmessung“ (2.Aufl. 2007) zusammen mit Prof. Dr. Dr. hc. mult. Lutz von Rosenstiel. Vgl. <http://www.erpenbeck.homepage.t-online.de/>

**Christa Lackner** hat nach einer kaufmännischen Grundausbildung ihre ersten kommunikativen Erfahrungen in der Jugendarbeit gesammelt. Nach der Ausbildung zur Kommunikationstrainerin war sie zunächst 19 Jahre lang bei „die umweltberatung“ in unterschiedlichen Bereichen der Beratungs- und Bildungsarbeit tätig und ist seit 8 Jahren Geschäftsführerin des Umweltschutzvereines Bürger und Umwelt, „die umweltberatung“ Niederösterreich.

Moderiert wird die Tagung von **Mag.<sup>a</sup> Andrea Egger-Subotitsch**. Sie ist Psychologin und Projektleiterin bei abif mit den Forschungsschwerpunkten Arbeitsmarkt, Evaluation, Arbeitspsychologie.

## Abstracts

### Europäischer Qualifikationsrahmen – Nationaler Qualifikationsrahmen

Angelika Pichler

- **Politischer Hintergrund**

Erstmals wurde der Entwicklung eines bildungsübergreifenden Europäischen Qualifikationsrahmens in der so genannten Kopenhagen Erklärung (=Abkommen über eine verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung in der Europäischen Union, November 2002) oberste Priorität eingeräumt. Mittlerweile wurde in allen Mitgliedsstaaten ein Konsultationsprozess zu einem von der Europäischen Kommission entwickelten Dokument durchgeführt, welcher eine breite Zustimmung aller relevanten Akteure und Akteurinnen zur EQR Initiative gezeigt hat.

- **Was ist der Europäische Qualifikationsrahmen**

Der EQR soll in erster Linie als Übersetzungshilfe und neutraler Bezugspunkt dienen, um Qualifikationen aus unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungssystemen vergleichen zu können und die Zusammenarbeit und die Vertrauensbasis zwischen den jeweils Betroffenen zu stärken. Dies erhöht die Transparenz und erleichtert die Übertragung und Verwendung von Qualifikationen unterschiedlicher Aus- und Weiterbildungssysteme und unterschiedlicher Aus- und Weiterbildungsniveaus.

Die Qualifikationen auf allen Ebenen eines möglichen EQR werden im Hinblick auf drei Arten von Lernergebnissen beschrieben: Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen.

- **Der nationale Qualifikationsrahmen**

In ihrem „Vorschlag für eine Empfehlung zur Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens“ empfiehlt die Europäische Kommission den Mitgliedsstaaten die Schaffung eines Nationalen Qualifikationsrahmens, der die Einordnung des nationalen Bildungssystems in den EQR erleichtern soll. Österreich beteiligt sich in diesem Zusammenhang aktiv und befindet sich derzeit in der ersten Phase der NQR Entwicklung. Der Prozess wird vom BM für Unterricht, Kunst und Kultur koordiniert und von einer ministeriumsinternen Projektgruppe sowie von einer Steuerungsgruppe (unter Beteiligung der Sozialpartner und beteiligter Ministerien) und einem Wissenschaftskonsortium begleitet. Erste Ergebnisse hinsichtlich der Einordnung, zunächst des formalen Bildungssystems, in die Referenzlevels des Europäischen Qualifikationsrahmens sollen bis 2010 vorliegen.

- **Der Kompetenzbegriff im Europäischen Qualifikationsrahmen**

„KOMPETENZ“

ist die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbständigkeit beschrieben.

„SCHLÜSSELKOMPETENZEN“

Die im Rahmen des Arbeitsprogramms „allgemeine und berufliche Bildung 2010“ in die Wege geleiteten Arbeiten über Schlüsselkompetenzen sind für einen Europäischen Qualifikationsrahmen von Bedeutung. Auf europäischer Ebene wurden insgesamt 8 Schlüsselkompetenzen formuliert und verabschiedet:

**Kommunikation in der Muttersprache, Kommunikation in einer Fremdsprache, grundlegende Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technologie, digitale Kompetenz, „Lernen, wie man lernt“, soziale Kompetenz, Unternehmergeist und kulturelle Kompetenz.** Diese Kompetenzen sollten bis zum Ende der Bildung im Rahmen der Schulpflicht erworben und durch lebenslanges Lernen beibehalten werden.

## Kompetenzen im Kontext europäischer Berufsbildung

Bernhard Horak

Die europäischen Berufsbildungssysteme sind sowohl hinsichtlich der beruflichen Erstausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung extrem unterschiedlich und vielfältig. Fehlende Transparenz in diesem Zusammenhang bedingt Probleme bei der Vergleichbarkeit, Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen. Es ist für die ArbeitnehmerInnen oft nicht leicht, einem potentiellen Arbeitgeber in einem anderen Land zu erläutern bzw. zu belegen, welche Qualifikationen sie erworben haben. Umgekehrt haben es Arbeitgeber, staatliche wie private Ausbildungsanbieter schwer, die von einem Bürger / einer Bürgerin erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen zu beurteilen. In beiden Fällen kommen derzeit im Wesentlichen nur die formal erworbenen Qualifikationen und Abschlüsse zum Tragen; alle anderen non formal bzw. informell erworbenen Kompetenzen kaum.

Der aus Unkenntnis gegebene Mangel an gegenseitigem Vertrauen in das jeweils andere Berufsbildungssystem hemmt Bestrebungen nach mehr Durchlässigkeit zwischen den europäischen Berufsbildungssystemen und letztlich auch die Mobilität auf einem europäischen Arbeitsmarkt.

Auf europäischer Ebene ist man daher seit wenigen Jahren bemüht, Instrumente zu schaffen, die dieser Problematik entgegen wirken sollen: Instrumente, die mehr Transparenz, bessere Vergleichbarkeit, möglichst reibungslose Übertragbarkeit und dadurch leichtere wechselseitige Anerkennung von beruflichen Qualifikationen ermöglichen sollen. **„Kompetenzen“ spielen in diesen Konzepten und Modellen eine zentrale Rolle.**

## **Bedeutung und Berücksichtigung außerfachlicher Aspekte bei der Personalauswahl und -einstellung**

**Manfred Krenn**

In der personalwirtschaftlichen und personalpolitischen Diskussion der letzten Jahre wird eine Zunahme der Bedeutung von außerfachlichen Qualifikationen und Kompetenzen in der Arbeitswelt konstatiert. Die Literatur zu diesem Themenbereich ist kaum mehr überschaubar, ebenso wie die Vielzahl an Begriffen, die zur Kennzeichnung dieser Kompetenzaspekte verwendet werden: Es ist von Schlüsselqualifikationen, sozialen Kompetenzen, soft skills oder weichen Qualifikationsarten die Rede. Dabei handelt es sich allerdings um Überbegriffe, die wiederum eine Vielzahl einzelner Kompetenzen beinhalten.

Ich werde in meinem Beitrag Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Bedeutung von außerfachlichen Kompetenzen bei der Personalauswahl in niederösterreichischen Betrieben vorstellen. In den Diskussionen zur Qualifikationsentwicklung und -abschätzung werden selten tiefer gehende Bezüge zu betrieblichen Realitäten hergestellt bzw. nur Einzelbeispiele angeführt. Mein Anliegen ist es, Einblicke in die Praxis von Unternehmen zu liefern, und zwar inwiefern diese außerfachliche Kompetenzen bereits bei den Selektionsprozessen für die Aufnahme von Beschäftigten berücksichtigen.

Ich gehe dabei von einem Ansatz aus, der die Verwendung und Bedeutung der Begriffe selbst kritisch hinterfragt und nach ihrem tatsächlichen Gehalt in der alltäglichen Praxis von Unternehmen abklopft. Dazu gehört auch die Frage der Bedeutung von außerfachlichen Kompetenzen bei der Personalauswahl nicht isoliert auf den unmittelbaren Auswahlprozess zu beschränken. Es geht vielmehr darum, die grundsätzlichen personalpolitischen Orientierungen in den Unternehmen zu beleuchten und die Personalauswahl im Zusammenhang mit den realen Qualifikationsanforderungen und deren Veränderung zu betrachten. Denn nur in Relation dazu lassen sich ihr tatsächlicher Inhalt und ihre Bedeutung angemessen bestimmen und interpretieren.

Ich versuche dabei, sowohl die Vielfalt betrieblicher Realitäten anschaulich zu beschreiben als auch bestimmte ähnliche Vorgangsweisen zu bündeln. Ein weiterer Aspekt meines Vortrags besteht darin, darzustellen, inwiefern Ansätze zur systematischen Erfassung und Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen Relevanz und Nutzen für die interviewten Personalverantwortlichen haben könnten.

Insgesamt soll mein Beitrag zu einem realitätsnäheren Verständnis von personalpolitischen Prozessen und Entscheidungshintergründen in Klein- und Mittelbetrieben beitragen. Er stellt aber auch den Anspruch, einen kritischen Beitrag zur Diskussion um Schlüsselqualifikationen und soft skills zu leisten, der vielfach die notwendige Differenzierung fehlt, die für eine angemessene Erfassung der Vielfalt betrieblicher Realitäten notwendig ist.

## „Social Skills“ und andere Kompetenzen – bilanziert, entwickelt und gemanagt

John Erpenbeck

Kompetenzen lassen sich als Fähigkeiten zu selbstorganisiertem, kreativem Handeln fassen. In physische oder geistige Handlungsprozesse ist immer der ganze Mensch, die ganze Persönlichkeit involviert. Insofern sind alle Fähigkeitszuschreibungen Facetten dieser ganzheitlich handelnden Persönlichkeit und wirken eng, zuweilen untrennbar eng zusammen. Die Zuschreibungen von Meta-kompetenzen, Grundkompetenzen (key competences), abgeleiteten Kompetenzen oder „querliegenden“ Kompetenzen (wie interkulturelle Kompetenzen, Führungskompetenzen, Medienkompetenzen ...) sind stets Akzentuierungen innerhalb dieses ganzheitlichen Handelns. Insofern macht es wenig Sinn, Sozialkompetenzen gesondert hervorzuheben. Wichtiger ist vielmehr, sich ein Handlungsschema zu vergegenwärtigen, das eine theoretische Basis für die Einheitlichkeit wie für die Unterscheidbarkeit der Grundkompetenzen liefert.

Auf einer solchen Basis lassen sich dann sozial-kommunikative Kompetenzen abgrenzen, ihnen entsprechende Mess-, Bilanzierungs- und Trainingsverfahren entwickeln und ihre Funktionen in einem Kompetenzmanagement von Unternehmen und Organisationen abschätzen. Dabei wird für eine Umkehr der bisherigen „Angebotsstrategie“ von Kompetenzen zu einer vom Management ausgehenden „Nachfragestrategie“ geworben.

Wichtig erscheint aber noch ein anderer Zusammenhang. Kompetenzen werden maßgeblich von Werten und Normen geprägt – die zu eigenen Emotionen und Motivationen interiorisiert wurden. Kompetenzkerne sind also jeweils eigene, unverwechselbare Wertgefüge. Das führt dazu, dass, zum einen, „hinter“ den sozial-kommunikativen Kompetenzen sehr unterschiedliche Wertgefüge, mit hedonistischen, utilitaristischen, ästhetischen, ethischen, politischen u.a. Anteilen stehen. Auch das ist einem speziellen Messverfahren (WERDE©) zugänglich. Zum anderen spielen ästhetische, ethische und politische Wertungen als sozial organisierende Wertungen auch für andere Kompetenzen eine maßgebliche Rolle. Es wäre also zu kurz gegriffen, würde man sich auf die vordergründige Messung und das Management von sozial-kommunikativen Kompetenzen beschränken.

## Personalentwicklung beginnt schon bei der Auswahl. Die Anwendung von Assessmentverfahren in der Personalauswahl am Beispiel „die umweltberatung“

Christa Lackner

„die umweltberatung“ informiert über vorsorgenden Umweltschutz mit dem Ziel eine lebenswerte Zukunft zu gestalten. Durch Beratungs- und Bildungsarbeit wollen wir zum sinnvollen und schonenden Umgang mit unseren Ressourcen motivieren – das bringt aktiven Umweltschutz und mehr Lebensqualität. „die umweltberatung“ berät wertschätzend, firmenunabhängig und praxisnah.

In Niederösterreich gibt es derzeit neun Beratungsstellen in Amstetten, Pöchlarn, St. Pölten, Zwettl, Hollabrunn, Orth a.d. Donau, Zistersdorf, Wiener Neustadt, Mödling und das Kompetenzzentrum für Umweltbildung. „die umweltberatung“ arbeitet vor Ort und steht der Bevölkerung mit Rat und praxisnahen Lösungen zur Seite. Die Beratungsstellen sind Anlauf- und Servicestellen für telefonische und persönliche Beratung in Umweltfragen. In den Büros findet der / die Umweltinteressierte umfangreiche Fachbibliotheken, Unterlagen für den Schulunterricht (Dias, Videos, Folien, etc.) sowie einschlägige Informationsmaterialien.

Vorträge, Schulungen, Praxisseminare und Informations-Stände auf Fachmessen ergänzen das Beratungsprogramm in der Erwachsenenbildung. Für Kindergärten und Schulen bietet „die umweltberatung“ ebenfalls ein umfangreiches Angebot. Gemeinden, Verbände, Ämter, Landesstellen, Bildungseinrichtungen und anderen Organisationen sind PartnerInnen bei Projekten. Bei speziellen Problemen vermittelt „die umweltberatung“ zwischen BürgerInnen, Fachleuten, Behörden und Politik.

### Das standardisierte Auswahlverfahren für UmweltberaterInnen

- ⇒ Ausschreibung mit den festgelegten Auswahlkriterien (inhaltlich und sozial-kommunikativ)
- ⇒ Strukturiertes Einzelinterview zum Abtesten der Auswahlkriterien
- ⇒ Die 6 besten BewerberInnen aus den strukturierten Einzelinterviews werden zum Auswahltag eingeladen, mit Methoden anlehnend zum Assessment-Center gemeinsam mit dem zukünftigen Arbeitsteam.
- ⇒ Einschulungsmonat bei der Fachbereichsleitung
- ⇒ Traineeprogramm für das erste Arbeitsjahr mit dem Ziel den Berufseinstieg zu begleiten, ein Verständnis für die Organisation zu erhalten und das Umfeld kennenzulernen.
- ⇒ Ständige Weiterbildung sowohl fachlich als auch sozial-kommunikativ

„die umweltberatung“ arbeitet im Bereich Beratung und Bildung für unterschiedlichste Zielgruppen, dazu braucht es neben dem fachlichen Wissen sozial-kommunikative Fähigkeiten und die Übersetzung der wissenschaftlichen Erkenntnisse für die jeweiligen Zielgruppen. In der Auswahl von UmweltberaterInnen wird auf diese Fähigkeiten ganz besonders geachtet. Die Sprache und der Umgang mit unterschiedlichsten Zielgruppen, die Fähigkeit zu motivieren und selbständiges Arbeiten stehen dabei immer im Vordergrund.

Für den Auswahltag wurden dazu Beispiele aus der Praxis entwickelt, die diese Fähigkeiten annähernd überprüfbar machen. Bei der Zusammenstellung der Aufgaben wird auf die Aufgabenstruktur und Arbeitssituation der zukünftigen Stelle geachtet. Die Informationsgewinnung beim Auswahlverfahren kann nur eine Annäherung sein.

Das Auswahlverfahren ist relativ zeitaufwendig, führt aber aus meiner Sicht zu einer qualitativ hochwertigen Prognose über die Eignung der BewerberInnen.