

AMS report **51**

Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)

Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen mittels Kompetenzbilanzen

Beiträge zur Fachtagung »Der Erfahrung einen Wert geben!
Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen«
vom 18. Mai 2005 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



abif - Analyse, Beratung und
interdisziplinäre Forschung

Caritas
ÖSTERREICH



Arbeitsmarktservice
Österreich

Vieles von dem, was die Fähigkeiten und das Wissen einer Person ausmacht, wurde nicht in Schulen oder Institutionen erworben und ist auch nicht zertifiziert. »Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen« war daher der Titel einer Fachtagung der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich (www.ams.at), der Caritas Österreich (www.caritas-austria.at) und abif (www.abif.at) am 18. Mai 2005 in Wien, die der Frage nach der Erfassung und Anerkennung von nicht-formal erworbenen Kompetenzen nachging. Der vorliegende Tagungsband gibt die Vorträge und Diskussionen wieder und enthält einen zusätzlichen Beitrag:

Ruedi Winkler

Aspekte der Qualität – Wo steht Europa, und wer sind die Akteure?

Christine Riegler

Kompetenzbilanzierung – Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen: Ergebnisse des Modul 4 der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft »Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten«

Wolfgang Kellner

Kompetenzentwicklung und Engagement: Das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke

Bertram Wolf

Der Erfahrung einen Wert geben

Markus Bretschneider, Sabine Seidel

Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland – »Weiterbildungspapß mit Zertifizierung informellen Lernens«

Thomas Kreiml

Podiumsdiskussion: »Anrechnungsmöglichkeiten in den Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe«

Marlene Wimler

Workshop: »Einsatz der Kompetenzerfassung im Unternehmen bzw. im Personalwesen«

Bettina Langegger

Workshop: »Das Schweizer Qualifikationshandbuch (CH-Q)«



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 3-85495-232-5

Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)

Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen mittels Kompetenzbilanzen

Beiträge zur Fachtagung »Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen« vom 18. Mai 2005 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Oktober 2006 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1150 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2006

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien

ISBN 3-85495-232-5

Inhalt

Vorwort	7
----------------------	----------

Ruedi Winkler

Aspekte der Qualität –

Wo steht Europa, und wer sind die Akteure?	9
---	----------

1	Kompetenzenbilanzierung – Was ist das?	9
1.1	Ablauf, Inhalt und Ziele einer Kompetenzenbilanzierung gemäß Joras	10
1.2	Kompetenzenbilanzierung muß zielgruppengerecht erfolgen ...	10
2	Der Stand in Europa	11
3	Die Qualität	13
4	Das Qualitätssystem von Valida (www.valida.ch)	14
5	Warum ist die Anerkennung der nicht-formell erworbenen Kompetenzen gerade im Gesundheits- und Sozialbereich so wichtig?	14
6	Schlußwort	15
7	Literatur	15

Christine Riegler

Kompetenzbilanzierung –

Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen:

Ergebnisse des Modul 4 der EQUAL-Entwicklungspartner- schaft »Berufsbilder und Ausbildungen in den

Gesundheits- und Sozialen Diensten«	16
--	-----------

1	Hintergrund	16
2	Projektbeschreibung	17
3	EQUAL-Veranstaltungen – Eine Nachlese	18
3.1	Tagung »Kompetenzbilanz«	18
3.2	Pilotkurs »Arbeit mit der Kompetenzbilanz«	19
3.3	Seminar »Durch Lebenserfahrung befähigt«	20
3.4	Tagung »Der Erfahrung einen Wert geben«	21
4	EQUAL-Ergebnisse	21
4.1	Endbericht des Modul 4	21
4.2	Handlungsvorschläge	22
4.2.1	Neue Angebote in der Berufsorientierung und Berufsberatung ..	22
4.2.2	Einsatz der Kompetenzbilanz in der Personalentwicklung	23

4.2.3	Neue Anrechnungsmöglichkeiten in den Sozialbetreuungsberufen . .	23
4.2.4	Durchführung von Pilotprojekten	23
4.2.5	Rechtliche Grundlagen bzw. Rahmenbedingungen	24
5	Fazit und Appell	24
6	Literatur	24
7	Kontaktstellen und Kontaktpersonen	26

Wolfgang Kellner

Kompetenzentwicklung und Engagement:

Das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke 30

1	Der Ring Österreichischer Bildungswerke und das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige	30
2	Aktive Bürgerschaft und Beschäftigungsfähigkeit	31
3	Die Portfolio-Methode der Bildungswerke: Begleitete Selbstbewertung	32
3.1	Kompetenz-Gespräch	32
3.2	Vorauswertung	33
3.3	Kompetenz-Workshop	33
4	Kompetenz-Portfolio und Kompetenznachweis	34
4.1	Angaben zur Person und zur Freiwilligenarbeit	35
4.2	Auflistung der für die Freiwilligenarbeit wichtigen Ausbildungen, Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Aktivitäten	35
4.3	Tätigkeitsportrait	35
4.4	Persönliches Kompetenzprofil	36
4.5	Aktionsplan	37
5	Implementierung, Erfahrungen mit verschiedenen Zielgruppen, Evaluation	38
5.1	Kulturvereine	38
5.2	Frauen	39
5.3	Jugendliche ohne Berufserfahrung	39
5.4	IBM Österreich, Ehrenamtsinitiative »On Demand Community« . .	40
5.5	Die Evaluation	41
6	Weiterentwicklung, Kooperationen, offene Fragen	42
7	Literatur	42
8	Anhang: Zwei Beispiele eines Kompetenz-Portfolios	44

Bertram Wolf

Der Erfahrung einen Wert geben 51

1	Hintergrund	51
1.1	Die Mobilität am Arbeitsmarkt	51

1.2	Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit	51
1.3	EU-Weißbuch	52
2	Das Projekt »Kompetenzenbilanz«	52
2.1	Ablauf der Kompetenzenbilanz	52
3	Fallbeispiel: Fr. S	53
3.1	Biographische Sammlung – Lebensprofil – Bereiche der Familie, der Arbeit, der Bildung	54
3.2	Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen	55
3.3	Zieldefinition und der Aktionsplan SMART	57
3.4	Die schriftliche Kompetenzenbilanz	58
4	Quantitative und qualitative Evaluierung der Kompetenzenbilanz	58
4.1	Ergebnisse	58
4.2	Detailergebnisse: Proaktivität und Streß	59
4.3	Detailergebnis: Nachhaltigkeit	59
5	Ausblick	59
6	Literatur	60

Markus Bretschneider, Sabine Seidel

Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland – »Weiterbildungspaß mit Zertifizierung informellen Lernens«

61

1	Machbarkeitsstudie »Weiterbildungspaß mit Zertifizierung informellen Lernens«	62
2	Das ProfilPASS-System	63
2.1	Instrument »ProfilPASS«	65
2.2	Beratungskonzept	66
2.3	Erprobung und Evaluation des ProfilPASS-Systems	67
2.4	Die Umsetzungsszenarien des ProfilPASS	68
2.5	Die NutzerInnengruppen des ProfilPASS	69
2.6	Die Beratungs- und Bearbeitungsprozesse	71
2.7	Zeitintensität der ProfilPASS-Bearbeitung	71
2.8	Die Bewertung der Abschnitte des ProfilPASS	73
2.9	Qualifizierte Beratung bei der Bearbeitung des ProfilPASS ist eine wesentliche Voraussetzung für gelingende Selbstexploration	73
2.10	Stärkung des Selbstbewußtseins und Aktivierung	74
3	Ausblick	74
4	Literatur	75

Thomas Kreiml

**Podiumsdiskussion: »Anrechnungsmöglichkeiten in den
Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe« 76**

1	Das Thema der Podiumsdiskussion im Überblick	76
2	Bestimmungen und Aktivitäten zur Anerkennung von informellen Kompetenzen in Österreich	77
3	Einheitliche Regelungen	79
4	Qualitätskriterien in der Kompetenzbilanzierung	79
5	Modularisierung der Ausbildung	80
6	Konvergenz informeller und formaler Bildung – Individualisiertes Lernen	81

Marlene Wimler

**Workshop: »Einsatz der Kompetenzerfassung im
Unternehmen bzw. im Personalwesen« 82**

1	Praxiserfahrungen mit der Kompetenzbilanz	82
2	Erfahrung hat viel Wert	83
3	Nutzen der Kompetenzbilanz für Unternehmen bzw. das Personalwesen	83
4	Chancen für die Kompetenzbilanz	84
5	Risiken für die Kompetenzbilanz	84

Bettina Langegger

Workshop: »Das Schweizer Qualifikationshandbuch (CH-Q)« . . 85

1	Was ist das CH-Q-Modell?	85
2	Ablauf des CH-Q	85
3	Wer sind die TrainerInnen?	88

Vorwort

Vieles von dem, was die Fähigkeiten und das Wissen einer Person ausmacht, wurde nicht in Schulen oder Institutionen erworben und ist auch nicht zertifiziert. Schätzungen gehen davon aus, daß über 70 Prozent der Lernprozesse Erwachsener außerhalb von Bildungsinstitutionen stattfinden. Die sozialen Dienste profitieren von den Erfahrungen in besonderer Weise, wenn sie etwa auf die Erfahrungen ihrer MitarbeiterInnen im Haushalt oder auf deren private Pflegerfahrungen zurückgreifen. »Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen« war daher der Titel einer Fachtagung der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich (www.ams.at), der Caritas Österreich (www.caritas-austria.at) und abif (www.abif.at) am 18. Mai 2005 in Wien, die der Frage nach der Erfassung und Anerkennung von nicht-formal erworbenen Kompetenzen nachging.

Der vorliegende Tagungsband gibt die Vorträge und Diskussionen wieder und enthält einen zusätzlichen Beitrag aus Deutschland. Dabei wird die Art der nicht-zertifizierten Wissensaneignung in den einzelnen Artikeln »Nicht-formales Lernen«, »Nicht-formelles Lernen« oder auch »Informelles Lernen« genannt.

Durch den raschen Anstieg der Anforderungen, die an ArbeitnehmerInnen gestellt werden, durch die Schnellebigkeit der beruflichen Situationen und durch einen häufigeren Wechsel von Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit wird das Erkennen informell erworbener Kompetenzen zunehmend wichtiger, da damit die Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person umfassender und transparenter dokumentiert werden können und dieser Berufs- und Lebenserfahrung ein entsprechender Stellenwert eingeräumt wird. Vom Rat der Europäischen Union wurden im Jahr 2004 europäische Grundsätze für die Validierung des nicht-formalen und des informellen Lernens erstellt. Vor diesem Hintergrund wurden und werden noch laufend verschiedenste Instrumente zur Erfassung informell erworbener Kompetenzen entwickelt, die in diesem Band zu meist unter dem Begriff »Kompetenz(en)bilanz« zusammengefaßt werden. Dabei kommen unterschiedliche Ansätze und Methoden zum Einsatz, die alle als Zielsetzung die Sichtbarmachung dieser Fähigkeiten bzw. eine Form der Zertifizierung dieses Wissens haben. Diese Zieldefinition impliziert, daß Zugänge zu dieser Art von Wissen geschaffen sowie eine offizielle Anerkennung dieser Qualifikationen etabliert werden.

Im ersten Artikel »Aspekte der Qualität« gibt Ruedi Winkler, ein Schweizer Experte auf dem Gebiet der Validierung nicht-formal erworbenener Kompetenzen, einen Überblick zum Stand der Anerkennung solcher Kompetenzen in einigen europäischen Ländern und diskutiert die Qualität von Kompetenzbilanzierungen.

Christine Riegler berichtet über die österreichischen Bemühungen, die vor allem von dem Equal-Projekt¹ »Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten« der Österreichischen Caritaszentrale vorangetrieben wurden. Sie kommt in ihrem Artikel »Kom-

petenzbilanzierung – Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen« zu dem Schluß, daß Kompetenzbilanzierung eine sinnvolle Vertiefung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums auch in Österreich wäre, vor allem bei WiedereinsteigerInnen, Spät- oder QuereinsteigerInnen.

Wolfgang Kellner zeigt Einsatzmöglichkeiten eines Kompetenz-Portfolios für Freiwillige und Ehrenamtliche auf, die ihre im Freiwilligendienst erworbenen Kenntnisse bewußt auch im Beruf einsetzen wollen.

In dem Artikel »Der Erfahrung einen Wert geben« berichtet Bertram Wolf über den erfolgreichen Einsatz von Kompetenzbilanzierungen im Bundesland Tirol und schildert deren Ablauf anhand eines Fallbeispiels.

Markus Bretschneider und Sabine Seidel beschäftigen sich in ihrem Beitrag mit der Entwicklung des Prozesses der Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen in der Bundesrepublik Deutschland anhand des BLK²-Verbundprojektes »Weiterbildungspaß mit Zertifizierung informellen Lernens« und der Entwicklung des Instrumentes ProfilPASS sowie eines darauf bezogenen Beratungskonzeptes.

Zuletzt werden im vorliegenden AMS report die drei Parallelveranstaltungen – eine Podiumsdiskussion zu »Anrechnungsmöglichkeiten in den Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe«, ein Workshop zum »Einsatz der Kompetenzerfassung im Unternehmen bzw. im Personalwesen« und ein Workshop zum »Schweizer Qualifikationshandbuch« –, die sich an die Beiträge der HauptreferentInnen dieser Tagung anschlossen, dokumentiert.

Die Diskussionen und Beiträge zeigen Möglichkeiten des Erkennens (»Herausarbeitens«), aber auch die Schwierigkeiten bei der Anerkennung von nicht-formal erworbenen Kompetenzen auf, die sich aus Gesetzen und Ausbildungsvorschriften ergeben. Grauzonen öffnen hier einen Spalt, der von Ausbildungsträgern in Fachschulen bzw. Fachhochschulen im Pflege- und Sozialbereich individuell genutzt werden kann. Die großen Chancen, die in der Anerkennung von Erfahrung gesehen werden, werden allerdings von KritikerInnen zum Teil auch als Risiko für Qualität und Qualitätssicherung und als Gefahr für Ausbildungsstandards wahrgenommen.

Der Trend in der Europäischen Union geht jedoch eindeutig zur formalisierten – sprich methodisch angeleiteten – Feststellung der außerhalb (und zusätzlich) von formalen Ausbildungswegen entwickelten Kompetenzen und zur verstärkten Anerkennung der informell aufgebauten und für verschiedene berufliche Tätigkeitsgebiete nutzbringenden Ressourcen.

Mag. Andrea Egger-Subotitsch, abif

René Sturm, AMS Österreich

1 Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL der Europäischen Union fördert innovative Aktivitäten zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt.

2 Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung.

Ruedi Winkler¹

Aspekte der Qualität – Wo steht Europa, und wer sind die Akteure?

Die Tagung steht unter dem Titel »Der Erfahrung einen Wert geben!«. Jeder Mensch macht Erfahrungen, jeden Tag. Erfahrung hat gemäß Untersuchungen erwiesenermaßen eine hohe Bedeutung für die Arbeitsleistung älterer Mitarbeitender. Erfahrung ist mit Lernen und Wahrnehmen verbunden und führt zu einer Zunahme des Wissens, der Kompetenzen und der Fähigkeiten. Das Sprichwort sagt: »Durch Erfahrung wird man klug.« Das heißt, man lernt etwas durch Erfahrung. Eigenartig ist lediglich, daß die Anerkennung und Validierung des solcherart Gelernten erst jetzt zum wirklichen Thema wird.

1 Kompetenzenbilanzierung – Was ist das?

Kompetenzenbilanz ist, einfach ausgedrückt, die nachvollziehbare Zusammenstellung aller Kompetenzen einer Person zu einem bestimmten Zeitpunkt, und die Kompetenzenbilanzierung ist der dafür nötige Prozeß. Während die Kompetenzenbilanz z. B. als Grundlage für einen Gleichwertigkeitsnachweis unerlässlich ist, ist für die Person selbst oft der Prozeß der Kompetenzenbilanzierung entscheidender. Die Erkenntnis der real vorhandenen Kompetenzen und die damit verbundene Reflexion erhöhen das Selbstbewußtsein, klären Unsicherheiten und bilden ein solides Fundament für die zukünftige Berufs- und Lebensgestaltung. Ganz in diesem Sinne definiert Michel Joras im Buch »Le bilan de compétences« die Kompetenzenbilanzierung. Er versteht diese als »dynamischen Prozeß, der es einer Person erlaubt, ihre im Beruf und außerhalb des Berufes erworbenen Kompetenzen zu analysieren und daraus die Entwicklungsmöglichkeiten und Entwicklungsfähigkeiten in beruflicher und ausbildungsbezogener Hinsicht zu klären. Mit der Betonung der dynamischen Komponente in diesem Prozeß weist Joras auch darauf hin, daß diese Arbeit im Rahmen einer Kompetenzenbilanzierung² in den Menschen sowohl intellektuell als auch emotional Beträchtliches auslösen kann. Mit der Kompetenzenbilanzierung wird auch eine Verbindung zwischen bereits realisierten Leistungen und der Gegenwart und Zukunft hergestellt. Der Mensch wird in seiner Ganzheit erfaßt. Aus dem Prozeß der Kompetenzenbilanzierung resultiert als physisch greifbares Produkt eine Kompetenzenbilanz, die folgendes enthalten soll:

1 Ruedi Winkler ist Präsident der Aufsichtskommission der Berufsschule für Weiterbildung Zürich, EB-Zürich, und Präsident des Vereines Valida (Schweizer System zur Validierung nicht-formell erworbener Kompetenzen, Internet: www.valida.ch). Er leitet sein Büro für Personal- und Organisationsentwicklung in Zürich (Internet: www.ruediwinkler.ch, E-Mail: mail@ruediwinkler.ch).

2 Vgl. Michel Joras 1995.

- Sie gibt Aufschluß über die beruflichen, außerberuflichen und persönlichen Kompetenzen.
- Sie gibt Aufschluß über Eignungen und Fähigkeiten bzw. die Entwicklungsmöglichkeiten (Potential) einer Person.
- Sie gibt Aufschluß über die Motivation und die Beweggründe einer Person.
- Sie enthält die Ziele bezüglich der Laufbahnplanung und der beruflichen Weiterbildung, ebenso konkretisiert sie die nächsten Schritte.

1.1 Ablauf, Inhalt und Ziele einer Kompetenzenbilanzierung gemäß Joras

Übersicht: Kompetenzenbilanzierung gemäß Joras

Phasen	Ziele des betreffenden Schrittes
1. Einleitungs- bzw. Vorbereitungsphase	Die Bedürfnisse der Person, für die die Kompetenzenbilanzierung gemacht wird, sind bekannt
2. Erarbeitung der Grundlagen: Erhebung und Erfassung der Grundlagen zur beruflichen und persönlichen Motivation und zu den entsprechenden Interessen Erheben der beruflichen und außerberuflichen Kompetenzen Gegebenenfalls Erhebungen zum Allgemeinwissen Bestimmen der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten	Die berufliche und persönliche Motivation und die entsprechenden Interessen sind geklärt Die beruflichen und außerberuflichen Kompetenzen sind erfaßt und beschrieben Das Allgemeinwissen ist gegebenenfalls erhoben Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind erarbeitet und festgehalten
3. Abschluß und weiteres Vorgehen	Die betreffende Person hat die Resultate der zweiten Phase detailliert zur Kenntnis genommen Die Entscheidungen über die nächsten beruflichen Schritte und allenfalls der Weiterbildung sind gefällt Die nächsten Schritte sind geplant Zusammengestellt durch den Autor

1.2 Kompetenzenbilanzierung muß zielgruppengerecht erfolgen

Es liegt auf der Hand, daß Menschen mit einer kürzeren und elementareren Ausbildung den Prozeß der Kompetenzenbilanzierung anders durchlaufen als Menschen mit einer umfassenderen und anspruchsvolleren Ausbildung. Entsprechend ist es absolut zentral, daß die Erstellung einer Kompetenzenbilanz in einem der Zielgruppe angepaßten Prozeß erfolgt.

2 Der Stand in Europa

Seit Beginn der 1990er Jahre des letzten Jahrhunderts haben die meisten europäischen Länder damit begonnen, Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Anerkennung von nicht-formell erworbenen Kompetenzen zu entwickeln und Einrichtungen dafür ins Leben zu rufen. Diese Aktivitäten werden zwar meistens im Alleingang auf die Beine gestellt. Die Netzwerke und die Kontakte nehmen jedoch stark zu, und es bestehen etliche länderübergreifende wissenschaftliche Netzwerke. Im November 1995 verabschiedete die Europäische Kommission das Weißbuch zur beruflichen und allgemeinen Bildung mit dem Titel »Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft«³. In diesem Weißbuch werden von der Einführung neuer Formen der Validierung von Kompetenzen verschiedene positive Auswirkungen erwartet. Im Gefolge des Weißbuches wurde im Rahmen verschiedener EU-Projekte eine Vielzahl von Einzelprojekten in den europäischen Ländern lanciert.

In jüngerer Zeit gab die »Deklaration von Kopenhagen«, in der u. a. die Transparenz von Kompetenzen, die Anrechnung von Bildungseinheiten und die Validierung von außerhalb des formellen Bildungssektors erworbenen Kompetenzen angestrebt werden, neue Impulse. Die folgende Übersicht aus dem OECD-Bericht »Recognising Prior Learning« gibt einige Informationen zum Stand in verschiedenen Ländern Europas. In allen Ländern sind nach wie vor die Anerkennung der Tatsache, daß Lernleistungen in verschiedensten Situationen und in- und außerhalb der Erwerbstätigkeit vollbracht werden, sowie die Forderung, daß diese Lernleistungen anzuerkennen sind, noch gewöhnungsbedürftig und stoßen auf Widerstand in traditionellen Kreisen und bei etablierten Interessen.

Einblick in Projekte in einigen Ländern Europas⁴

Deutschland

Ein Qualifizierungspaß für zehn Berufe, wie etwa SchreinerIn, PflegerIn oder Büroangestellte/r, wurde für die Regierung entwickelt und in Kraft gesetzt. Die informell erworbenen beruflichen Fähigkeiten der Teilnehmenden werden beurteilt, und die allfällig noch nötige Nachfolgequalifizierung ist modular aufgebaut.

Dänemark

In der Industrie haben die Sozialpartner begonnen, die Anerkennung von Kompetenzen für die LohnEinstufung gemäß der kollektiven Lohnvereinbarungen anzuerkennen.

In der Ausbildung können für den Eintritt in die tertiäre Bildung andere Qualifikationen (also nicht-formelle Lernleistungen) als gleichwertig zu formellen geltend gemacht werden.

3 Vgl. Kommission der Europäischen Union 1995.

4 Vgl. OECD-Bericht.

Spanien

Pläne für die Anerkennung von im Beruf erworbenen Qualifikationen und die Anerkennung für die Gleichwertigkeit beruflich erworbener Kompetenzen sind in Entwicklung. Ein Pilotprojekt (ERA) hat die Messung und Einschätzung der Fähigkeiten Erwachsener, Angestellter und arbeitsloser ArbeiterInnen ohne formelle Zertifikate zum Ziel. Das Projekt wird vom Bildungsministerium unterstützt, und zwar unter Mitarbeit der regionalen Regierungen, dem Arbeitsministerium und den Sozialpartnern.

Finnland

Auf Kompetenzen abgestützte Prüfungen sind für annähernd 350 verschiedene Ausweise möglich. Die Kompetenzen werden für jede Qualifikation vom staatlichen Erziehungsministerium festgelegt.

Bildungsinstitutionen müssen sicherstellen, daß die Studierenden die Möglichkeit haben, auch auf Kompetenzen abgestützte Qualifikationen zu erhalten.

Niederlande

Ein Wissenszentrum für die Akkreditierung bisheriger Lernleistungen (EVC) wurde gegründet. Es gibt z. B. ein Pilotprojekt für firmenbezogene Ausbildungen, das die Validierung von Arbeitserfahrungen und die Entwicklung individueller Lernrouten miteinschließt. Zertifikate werden vom EVC anerkannt.

Norwegen

Erwachsene, die vor 1978 geboren sind und die Oberstufenausbildung nicht abgeschlossen haben, haben das Recht, ihre nicht-formell erworbenen Lernleistungen beurteilen zu lassen, und zwar mit der Aussicht auf Aufnahme in ein angepaßtes Weiterbildungsprogramm, das auf ihren bereits erworbenen Lernleistungen aufbaut.

Portugal

Das nationale System der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen steht allen über-18jährigen EinwohnerInnen offen. Im speziellen sind Erwachsene mit geringem Ausbildungsstand angesprochen und hier wiederum sowohl Arbeitslose als auch solche, die eine Stelle haben.

Polen

Eine vor kurzem lancierte Initiative gibt die Möglichkeit, informell erworbene Kenntnisse in verschiedenen Berufen durch externe Prüfungen anerkennen zu lassen.

Schweden

Die Schwedische Kommission für Validierung hat den Auftrag, mit der Förderung und Weiterentwicklung von Methoden und Systemen für die Validierung in Richtung nationaler Gleich-

wertigkeit zu arbeiten. Seit Herbst 2003 sind die höheren Bildungsinstitute verpflichtet, frühere und auf Erfahrung basierende Lernleistungen der BewerberInnen zu erheben, die ein Assessment wünschen und denen formelle Qualifikationen (oder die Nachweise solcher Qualifikationen) fehlen.

Großbritannien

Das »National Vocational Qualifications System« erlaubt die Anerkennung informeller Lernleistungen dadurch, daß es nicht zwischen formellem, informellem und nicht-formellem Lernen unterscheidet. Ein Assessment zeigt, ob der/die KandidatIn die Anforderungen an bestimmte Leistungskriterien erfüllt.

3 Die Qualität

Der Qualität kommt bei der Kompetenzenbilanzierung und in allen Prozessen rund um die Anerkennung und Validierung der nicht-formell erworbenen Kompetenzen eine sehr hohe Bedeutung zu. Qualität muß bei jedem Projekt, bei jedem Schritt integrierender Bestandteil der Entwicklung sein. Dabei kommt gerade hier der adäquaten Qualität eine entscheidende Rolle zu. Was damit gemeint ist, möchten wir mit einem Beispiel illustrieren: Formell gering ausgebildete Menschen haben naturgemäß einen hohen Anteil nicht-formell erworbener Kompetenzen im Verhältnis zu ihren Gesamtkompetenzen. Sie verfügen in der Regel – ebenfalls naturgemäß – über wenig ausgebildete Möglichkeiten, sich mündlich und vor allem schriftlich auszudrücken. Hier heißt Qualität vor allem, jene Instrumente und Verfahren für die Kompetenzenbilanzierung zu entwickeln, die der betreffenden Zielgruppe ein möglichst optimales Zeigen ihrer Kompetenzen ermöglicht. Dieser Qualitätsanspruch bedingt z.B. auch BegleiterInnen, die sich in die Welt dieser Zielgruppe hineinversetzen können und die auch andere Instrumente und Verfahren kennen, um hier eine optimale Abwägung hinsichtlich der methodischen Feinjustierung treffen zu können.

Was heißt hier Qualität?

Damit die Kompetenzenbilanzierung ihre volle Wirkung erreichen kann, steht der Prozeß im Mittelpunkt. Die im Rahmen dieses Prozesses erstellte Kompetenzenbilanz stellt, wie schon zuvor ausgeführt wurde, nur eines der Resultate der Kompetenzenbilanzierung dar. Mindestens ebenso wichtig ist das, was der Prozeß der Kompetenzenbilanzierung bei der betreffenden Person auslöst. Qualität hat sich deshalb vor allem an den folgenden Grundsätzen zu orientieren:

1. Im Mittelpunkt steht die Person, die die Kompetenzenbilanzierung macht, und zwar mit ihrem beruflichen und persönlichen Kompetenzen, ihren Plänen und ihrem Potential.
2. Maßstab ist, wie gut der durchlaufene Prozeß und die erarbeiteten Grundlagen der beruflichen und persönlichen Zukunft der betreffenden Person dienen.
3. Es gilt das Prinzip »Der Weg ist das Ziel«, das heißt, die Prozeßqualität steht im Zentrum.

Der Prozeß der Kompetenzenbilanzierung soll sowohl die Mobilität der betreffenden Person am Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktfähigkeit verbessern als auch ihr Selbstwertgefühl und die Selbsteinschätzungsfähigkeit erhöhen. Ebenso sollen eine möglichst gute Entfaltung und Nutzung ihres Potentials ermöglicht sowie zu guter Letzt eine solide Grundlage für die Laufbahnplanung und eine optimale formelle Aus- und Weiterbildung gewährleistet werden.

4 Das Qualitätssystem von Valida (www.valida.ch)

Wer ist Valida?

Der Verein Valida wurde im Jahre 2001 von Leuten und Organisationen gegründet, die die Anerkennung und Validierung in der Schweiz vorantreiben wollten. Zu dieser Zeit zeigten sich das verantwortliche Bundesamt und die meisten Bildungsverantwortlichen noch wenig interessiert an der Idee. Der Verein Valida formulierte bei seiner Gründung zwei Hauptziele: Diese bestanden einerseits im Aufbau eines schweizerischen Systems der Anerkennung und Validierung der nicht-formell erworbenen Kompetenzen, das auch international kompatibel sein sollte, und andererseits in der Sicherung der Qualität dieser neuen Verfahren. Valida erarbeitete ein solches System und machte sich anschließend an die Arbeit, um die Qualität in diesem Bereich sicherzustellen. Valida plante die Verleihung eines Labels bei der Erfüllung bestimmter Standards an Organisationen und Institutionen, die Angebote im Bereich der Anerkennung und Validierung der nicht-formell erworbenen Kompetenzen machte. Zu dieser Zeit zeigte, wie eingangs erwähnt, das zuständige Bundesamt wenig Interesse. Dies änderte sich, als im Jahre 2004 ein neues Berufsbildungsgesetz in Kraft trat, das ausdrücklich auch die Anerkennung und Validierung vorsieht, und das Bundesamt erkannte, daß mit dem Kopenhagen-Prozeß in Europa eine neue Dynamik entstand, die auch diese Anerkennung und Validierung inkludierte. Die Folge war, daß das Bundesamt ein Projekt lancierte, das die gleichen Ziele hat, wie die, welche sich der Verein Valida gesteckt hatte. Der Verein Valida entschied sich, sein Label in dieser ursprünglichen Form nicht mehr fortzuführen und von da an sein Wissen und seine Erfahrung in das Projekt des Bundesamtes einzubringen. Die bereits weitgediehenen Vorarbeiten für das Label arbeitete der Verein Valida zu einem »Leitfaden für Best Practices Valida« aus und stellt diesen nunmehr den Interessierten zur Verfügung. Der Leitfaden ist nach den verschiedenen Phasen des Prozesses gegliedert und definiert die Schlüsselfaktoren und Indikatoren.

5 Warum ist die Anerkennung der nicht-formell erworbenen Kompetenzen gerade im Gesundheits- und Sozialbereich so wichtig?

Arbeiten mit und nahe an den Menschen sind spezifisch in ihren Anforderungen, sie unterscheiden sich wesentlich von Arbeiten in anderen Bereichen. Menschen geben, in welcher Form

auch immer, praktisch immer sofort ein Feedback. Die Bewertung der Arbeit hängt nicht davon ab, in welchem Ausmaß jemand über formelle Ausbildung verfügt bzw. welche Diplome sie oder er besitzt, sondern wie die konkrete Arbeit bei den angesprochenen Personen ankommt und welche Wirkung sie zeigt. Das Lernen unmittelbar bei dieser Arbeit ist ebenfalls speziell, da die Betroffenen sich ausdrücken können und unmittelbarer Feedback möglich ist.

Erfolgreiche Arbeit im Gesundheits- und Sozialbereich bedingt ein Mindestmaß an Reflexion und der Fähigkeit zu raschem Lernen. Den gleichen Fehler zweimal bei der gleichen Person zu machen, das macht die Arbeit auf jeden Fall schwieriger. Das führt automatisch zu einem relativ hohen Anteil der bei der Arbeit erworbenen Kompetenzen. Daß die Möglichkeiten vorhanden sein müssen, um diese auf faire Art anerkannt und validiert zu erhalten, ist kaum groß erklärungsbedürftig.

Menschen, die im Gesundheits- und Sozialbereich tätig sind, sind überdurchschnittlich von Verschleiß und Burn out bedroht. Deshalb sind für sie die Anerkennung und das Wissen um die eigenen Stärken von besonderer Bedeutung. Ein regelmäßiges Nachführen der Kompetenzenbilanz kann das Selbstwertgefühl stärken, die Bereitschaft auch für die formelle Weiterbildung fördern und mithelfen, den Verlust des Selbstvertrauens zu vermeiden.

6 **Schlußwort**

Lernen ist kein ausschließlich intellektuell gesteuerter Prozeß. Lernen braucht ein Umfeld, lernen braucht Ermutigung und vor allem immer wieder einen sichtbaren Erfolg. Mit der Kompetenzenbilanz werden das Lernen bzw. dessen Erfolge sichtbar, und damit leistet sie einen entscheidenden Beitrag zu einer Gesellschaft mit Menschen, die gerne lernen.

7 **Literatur**

Joras, Michel (1995): *Le bilan de compétences*, Presses Universitaires de France (Les), Paris.
Kommission der Europäischen Union (Hg.) (1995): *Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung*, Luxemburg.
OECD-Bericht: *Recognising Prior Learning*, Paris.

Christine Riegler¹

Kompetenzbilanzierung – Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen: Ergebnisse des Modul 4 der EQUAL-Entwicklungspartner-schaft »Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten«

1 Hintergrund

Der Gesundheits- und Sozialbereich gilt als zentraler gesellschaftlicher Wachstumsbereich und verspricht künftig (Beschäftigungs-)Stabilität. Angesichts der demographischen Entwicklung nimmt gerade in diesem Bereich der Personalmangel zu. In zehn Jahren wird es ca. 800.000 Pflegebedürftige geben. Dem Mangel an Fachkräften in den Pflege- und Sozialbetreuungsberufen steht laut WIFO im Jahr 2004 ein Anstieg der offiziellen Arbeitslosenrate auf 7,1 Prozent gegenüber. Unberücksichtigt bei dieser Quote bleiben dabei Pensionsvorschußbeziehende, SchulungsteilnehmerInnen, Lehrstellensuchende und Personen, die sich aus dem Erwerbsleben völlig zurückgezogen haben (»Entmutigte«). Nicht dazu gezählt werden weiters »marginalisierte« Personen. Diese suchen gelegentlich Arbeit und würden unter bestimmten Voraussetzungen wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren (z. B. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten). Das WIFO schätzt die »Entmutigten« und »Marginalisierten« für März 2003 auf ca. 190.000.²

Zahlreiche »potentielle« Beschäftigte im Bereich von Pflege und Betreuung sind offensichtlich in Österreich vorhanden. Sie haben entweder kein Interesse oder keinen Zugang zu diesem Arbeitsmarktsegment. Für erstere gilt: Aufgrund des schlechten Images, der niedrigen Entlohnung und/oder der schwierigen Arbeitsbedingungen wird eine derartige Beschäftigung erst gar nicht in Betracht gezogen. Das Interesse an der Pflege älterer Menschen ist darüber hinaus weniger bei der Jugend als vielmehr bei Personen im mittleren Lebensalter vorhanden. Doch woran scheitern jene, die sich einen Berufseinstieg bzw. zweiten Bildungsweg zwar vorstellen, nicht aber realisieren können?

Vielfach mangelt es am Wissen über die vorhandenen Kompetenzen oder an der Motivation, sich wieder einer notwendigen Aus- oder Weiterbildung zu widmen.

Die angebotene Berufsorientierung informiert über aktuelle Ausbildungs- und Fördermaßnahmen, indem sie Informationsmaterialien zur Verfügung stellt. Es fehlt jedoch die Möglichkeit einer individuellen Orientierungs- und Kompetenzberatung, die eine konkrete Hilfestel-

¹ Christine Riegler, spezialisiert im Bereich der Kompetenzbilanzierung, leitete das genannte Modul 4 der Österreichischen Caritaszentrale (Internet: www.berufsbilder.org).

² Vgl. Der Standard vom 26. Juli 2005: WIFO: Arbeitslosigkeit höher als offiziell ausgewiesen, Seite 19.

lung in persönlichen und beruflichen Umbruchsphasen bieten könnte. Darüber hinaus sind die derzeitigen Angebote zur Erstausbildung bzw. Höherqualifizierung oftmals mit der Lebenssituation von geeigneten Personen nur schwer in Einklang zu bringen. Ein zentrales Problem stellen beispielsweise die knappen Zeitressourcen von Wiedereinsteigerinnen aufgrund der Betreuung von Angehörigen dar.

2 Projektbeschreibung

Das Modul 4 »Lebenssituationsbezogene Zugangsmöglichkeiten in die Gesundheits- und Sozialen Dienste« befaßte sich mit der Bearbeitung dieser Problematik. Für die Umsetzung zeigte sich die Österreichische Caritaszentrale (ÖCZ) im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft »Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten« verantwortlich.³

Der Entwicklungspartnerschaft »Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten« gehörten folgende Mitgliedsorganisationen an: Österreichisches Rotes Kreuz, Hilfswerk Österreich, Volkshilfe Österreich, Diakonie Österreich und Caritas Österreich (= Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt), Sozialökonomische Forschungsstelle (SFS), Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer Österreich und Arbeitsmarktservice Österreich. Für die Koordination und die finanzielle Verantwortung war die Volkshilfe Österreich Equal gem. GmbH zuständig. Das Motiv zur Gründung dieser Partnerschaft bestand in der unbefriedigenden Ausbildungssituation in den Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen. Diese Situation zu verändern und mit neuen Lösungsansätzen dem steigenden Personalbedarf zu entgegenen, war das gemeinsame Ziel aller beteiligten Mitglieder. Mit August 2005 wurden die unterschiedlichen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten abgeschlossen. Die Endergebnisse aller sechs Module sind auf der Homepage www.berufsbilder.org abrufbar.

Die Österreichische Caritaszentrale setzte sich im Modul 4 zum Ziel, neue Zugangsmöglichkeiten zu diesem Arbeitsmarkt für lebenserfahrene Personen zu entwickeln. Vor allem Frauen sind vermehrt unter dieser Zielgruppe zu finden. Sie weisen in der Familien- und Freiwilligenarbeit vielfältige Erfahrung auf. Jedoch fehlt es ihnen – mangels Vereinbarkeit mit ihrer jeweiligen Lebenssituation – an einschlägigen Ausbildungs- bzw. Berufsabschlüssen. Dies legt eine stärkere Berücksichtigung dieser Vorkenntnisse in der Berufsorientierung, in Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie in berufsbegleitenden Ausbildungen nahe.

Durch eine »Kompetenzbilanz« können Potentiale von lebenserfahrenen Personen sichtbar und in Folge nutzbar gemacht werden. Neben dem Selbstbewußtsein steigt die Motiva-

3 Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL, eine Förderprogramm der Europäischen Union, soll innovative Ansätze zur Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung am Arbeitsmarkt entwickeln.

tion zum formellen Lernen. Dies erhöht die Bereitschaft für einen Wiedereinstieg, Umstieg oder Spätereinstieg ins Erwerbsleben. Kommt die Kompetenzbilanz innerhalb einer Ausbildung zur Anwendung, können neue Wege zur Erreichung von Berufsabschlüssen beschritten werden.

Da die verschiedenen Instrumente zur Erfassung und Bewertung von informellem Lernen und Erfahrungslernen in Österreich noch wenig bekannt sind, legte das Modul 4 seinen Schwerpunkt auf die »Anerkennung von nicht-formell erworbenen Kompetenzen«.

Zwischen Juni 2003 und August 2005 reichten die Aktivitäten von der Grundlagenarbeit über die Vernetzung mit relevanten Akteuren bis hin zur Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation von Veranstaltungen. Mit der Tagung »Der Erfahrung einen Wert geben« und der Veröffentlichung eines Endberichtes (inkl. Handlungsvorschlägen zur Gewinnung, Ausbildung und Bindung von MitarbeiterInnen) wurde die Arbeit der Österreichischen Caritaszentrale erfolgreich abgeschlossen.

3 EQUAL-Veranstaltungen – Eine Nachlese

In Österreich steckt die Diskussion über die Anerkennung von nicht-formell erworbenen Kompetenzen noch in der Anfangsphase. Die Tagung »Kompetenzbilanz«, der Pilotkurs »Arbeit mit der Kompetenzbilanz«, das Seminar »Durch Lebenserfahrung befähigt« und die Tagung »Der Erfahrung einen Wert geben« leisteten dabei einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung und Bewußtseinsbildung. Diese Veranstaltungen gaben Raum für einen Wissenstransfer – insbesondere aus der Schweiz – und regten die Implementierung der Kompetenzbilanz in der Berufsorientierung, der Personalentwicklung sowie in den Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe an.

3.1 Tagung »Kompetenzbilanz«

Am 24. November 2003 referierte Frau Elisabeth Häni⁴ Ergebnisse einer Schweizer Studie über das Qualifizierungspotential der Familien- und Freiwilligenarbeit. Darüber hinaus präsentierte sie Methoden und Instrumente der individuellen Kompetenzbilanzierung sowie der Bewertung durch Bildungsinstitutionen und Arbeitgeber. Hinweise und Empfehlungen für die Implementierung der Instrumente in den Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe bildeten den Abschluß ihres Vortrages.⁵

Im Vergleich zum Schweizer Status quo erläuterte Mag. Wolfgang Kellner, Ring Österreichischer Bildungswerke, seine Erfahrungen mit dem von ihm konzipierten »Kompetenz-Port-

4 Elisabeth Häni, Fachstelle UND – Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen in Bern/Schweiz (Infos unter www.und-online.ch).

5 Vgl. Projekt Sonnhalde Worb 1997; Elisabeth Häni 2002a, 2002b; Bernadette Kadishi 2001, 2002.

folio für Freiwillige«. Mittels konkreter Beispiele aus dem Sozialbereich veranschaulichte er das Instrument. Es zielt auf die systematische Erfassung, Bewertung und Dokumentation des Kompetenzerwerbs im freiwilligen Engagement ab und ist aus methodischer Sicht als begleitete Selbstbewertung angelegt.⁶

Der Referent bestätigte, daß gerade sozial engagierte Frauen oftmals eine berufliche (Neu-) Orientierung suchen. Die Auseinandersetzung mit ihren nicht-formell erworbenen Kompetenzen könnte sie zum Berufseinstieg motivieren.

3.2 Pilotkurs »Arbeit mit der Kompetenzbilanz«

Im Rahmen eines EU-Projektes nahmen erstmals MitarbeiterInnen des Caritasverbandes der Erzdiözese München und Freising an der Erprobung einer Kompetenzbilanz teil. Neben TeilnehmerInnen aus einer berufsbegleitenden Ausbildung zur Altenpflege arbeiteten Praxisanleiterinnen und künftige Führungskräfte in der Pflege an der Ausformulierung ihres eigenen Kompetenzprofils.⁷ Angeregt durch diese positiven Erfahrungen wurde in Österreich ein ähnlicher Praxistest durchgeführt: Der vom Modul 4 (Österreichische Caritaszentrale) in Kooperation mit dem Modul 2 (Österreichisches Rotes Kreuz) organisierte Pilotkurs »Arbeit mit der Kompetenzbilanz« fand am 15. Juni 2004 sowie am 13. Juli 2004 in Salzburg statt. Als Methode wurde die Kompetenzbilanz der KAB Süddeutschland und des Deutschen Jugendinstitutes München gewählt.⁸ Die Leitung des Kurses erfolgte durch Frau Christine Nussart (Kifas, München).

Insgesamt beschäftigten sich zwölf MitarbeiterInnen aus der Alten-, Hospiz-, Familien- und Behindertenarbeit mit der Erstellung eines persönlichen Kompetenzprofils und den Möglichkeiten der Nutzung in der betrieblichen bzw. schulischen Praxis. Ziel war es einerseits, die Bedeutung des informellen Lernens für das eigene Kompetenzniveau sichtbar zu machen. Andererseits sollte die Reflexion über die im Pflege- und Betreuungsbereich zentral erforderlichen Schlüsselkompetenzen angeregt werden.

Bemerkenswert war die hohe Bereitschaft der Teilnehmenden, sich intensiv auf die Kursinhalte einzulassen. Übereinstimmend waren sie der Meinung, daß ein derartiges Angebot in der betrieblichen Personalentwicklung eingesetzt werden sollte. Mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen wünschte sich im Anschluß ein MitarbeiterInnengespräch. Mittels einer schriftlichen Befragung wurde der Pilotkurs evaluiert und ein Abschlußbericht erstellt.⁹

6 Vgl. Wolfgang Kellner 2002, 2004.

7 Vgl. Gabriele Stark-Angermeier und Viola Treudler 2002.

8 KAB Süddeutschland/Deutsches Jugendinstitut e.V. 2000.

9 Vgl. Christine Nussart 2005.

3.3 Seminar »Durch Lebenserfahrung befähigt«

Am 15. November 2004 wurde in Salzburg in Kooperation mit dem Modul 3 (Diakonie Österreich) dieses Seminar veranstaltet. Frau Rosemarie Meiler vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich präsentierte aktuelle Entwicklungen im Schweizer Validierungsverfahren der Nachholbildung »Fachangestellte/r Gesundheit«:

Der Kanton Zürich nimmt mit diesem Pilotvorhaben eine Vorreiterrolle ein und liefert einen Beitrag zur gesamtschweizerischen Bildungsentwicklung. In der Schweiz stehen – ähnlich wie in Österreich – die Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialberufen im Umbruch. Im Zuge der umfassenden Reformen wurde der neue Beruf »Fachangestellte/r Gesundheit« geschaffen. Neben dem allgemeinbildenden Unterricht gibt es folgende berufskundige Fachbereiche: Pflege und Betreuung, Lebensumfeld und Alltagsgestaltung, Administration und Logistik sowie Medizinaltechnik. Die Ausbildung kann entweder als dreijährige Lehre (ab dem 16. Lebensjahr) oder als berufsbegleitende Ausbildungsform (= Nachholbildung) absolviert werden.

Im Schweizer Gesundheitswesen gibt es eine bedeutende Anzahl von Personen, die bereits in Institutionen Erfahrungen sammeln konnten, aber über keinen bzw. einen unspezifischen Berufsabschluß verfügen. Ein Validierungsverfahren für Umsteigende, Quer- und Wiedereinsteigende soll das Erreichen eines Berufsabschlusses erleichtern, indem eine darauf abgestimmte modulare Nachholbildung angeboten wird. Das heißt, jene Ausbildungsteile (=Module), für die der Kompetenznachweis im Soll/Ist-Vergleich erbracht werden kann, müssen nicht mehr bzw. nur mehr teilweise absolviert werden. Im Herbst 2005 starteten erstmals ca. 40 Personen mit diese Ausbildungsvariante.

Bei der Entwicklung des Validierungsverfahrens kooperiert die ReBeGe-Projektleitung (Mittelschul- und Berufsbildungsamt)¹⁰ eng mit dem Amt für Jugend und Berufsberatung des Kantons Zürich und der Berufsberatung Stadt Zürich. Die »Persönliche Anerkennung« (Selbstevaluierung) und ein Teil der »Institutionellen Anerkennung« (Fremdevaluierung) sind bei der Berufsberatung angesiedelt. Der anschließende Gleichwertigkeitsnachweis und die Gleichwertigkeitsanerkennung (=Validierung der Kompetenzen) werden von einem eigens geschaffenen Gremium sowie einer Qualitätskommission durchgeführt. Bei der Umsetzung des Verfahrens orientiert man sich an den Grundsätzen und Qualitätsstandards des Vereins Valida. Neben einer wissenschaftlichen Begleitung sind die verschiedensten Organisationen aus dem Bereich der Bildung, der Arbeitswelt und der Behörden in die Projektumsetzung eingebunden. Dies ist für die Akzeptanz des Verfahrens von entscheidender Bedeutung.

Frau Rosemarie Meiler (Mittelschul- und Berufsbildungsamt) lieferte beim Seminar »Durch Lebenserfahrung befähigt« einen Erfahrungsbericht über die beschriebenen Entwicklungsaktivitäten und den damit einhergehenden langwierigen Umsetzungsprozeß. Es zeigte sich, daß gerade der Prozeß in seiner Komplexität und Dauer nicht unterschätzt werden darf. Die anwe-

¹⁰ Projekt »Reorganisation der Berufsbildung im Gesundheitswesen des Kanton Zürich« (= Projekt ReBeGe).

senden AusbildungsexpertInnen und MitarbeiterInnen aus den Non-Profit-Organisationen konnten vielfältige Erkenntnisse über die notwendige Prozeßgestaltung sammeln. Es folgte ein intensiver Diskurs über mögliche Chancen und Risiken derartiger Erleichterungen von Berufsabschlüssen. Die Präsentation eines österreichischen Praktikums-Portfolios bereicherte den Seminartag.¹¹

3.4 Tagung »Der Erfahrung einen Wert geben«

Die am 18. Mai 2005 vom AMS Österreich, dem sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut abif sowie dem Modul 4 (Caritas Österreich) veranstaltete Tagung diente dem »Mainstreaming« und der Sicherung der Nachhaltigkeit. Rund 120 BesucherInnen aus dem Ausbildungs- und NPO-Bereich, aus Ministerien und den Interessenvertretungen sorgten dafür, daß dieses Ziel erreicht wurde.

Die Entwicklungen in den meisten europäischen Staaten zeigen, daß vielfältige Anstrengungen in Richtung Anerkennung von nicht-formell erworbenen Kompetenzen gemacht werden. Mit der Implementierung eines Validierungsverfahrens innerhalb einer berufsbegleitenden Ausbildung im Gesundheitsbereich nimmt der Kanton Zürich (Schweiz) eine europäische Vorreiterrolle ein. Durch die Tagung konnte auf diese europäische Dimension aufmerksam gemacht und die Qualitätsfrage in den Vordergrund gestellt werden. Daneben hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, einen Einblick in die Praxis österreichischer Projekte zu erlangen.

4 EQUAL-Ergebnisse

4.1 Endbericht des Modul 4

Der Endbericht ist eine Zusammenstellung der im Projekt gemachten Literatur- und Internetrecherchen sowie aller Veranstaltungsinhalte.

In einem ersten Teil werden Zugangswege und Zugangsgruppen in die Gesundheits- und Sozialberufe (inkl. Fallbeispiele) skizziert und zentrale Begrifflichkeiten definiert. Es folgen Erläuterungen zu aktuellen Entwicklungen in den Berufsbildungssystemen verschiedener europäischer Länder. Die Anerkennung informeller Lernleistungen gewinnt europaweit an Bedeutung. Vor allem ein akuter Arbeitskräftemangel in spezifischen Branchen fördert eine Abweichung von geforderten formalen Ausbildungsabschlüssen.

Das nächste Kapitel informiert über den Entwicklungsprozeß im Modul 4. Aufgrund der zentralen Bedeutung wird im Anschluß das Schweizer System der Anerkennung nicht-formell erworbener Kompetenzen vorgestellt.

¹¹ Vgl. Winkler Ruedi 2002, Christine Riegler 2005.

Eine Auswahl von vier Instrumenten, die zur Kompetenzbilanzierung herangezogen werden können, gibt einen kurzen Einblick in die bestehende methodische Vielfalt.

Das Kernstück des Berichtes bilden verschiedenste Anwendungsmöglichkeiten und Anwendungsbeispiele aus dem Gesundheits- und Sozialbereich. Aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen wurde primär auf den deutschsprachigen Raum Bezug genommen.

Mit einer kritischen Auseinandersetzung zu Chancen und Risiken der Kompetenzerfassung in der Berufsorientierung, in der Personalentwicklung und im Ausbildungsbereich soll zur Diskussion anregt werden. Kurzfristige, mittel- und langfristige Handlungsvorschläge zur Gewinnung, Ausbildung und Bindung von MitarbeiterInnen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten runden den Endbericht ab. Ausführliche Literaturangaben, Kontaktadressen und Links sind dem Anhang zu entnehmen und regen zu einer vertiefenden Auseinandersetzung an.

4.2 Handlungsvorschläge¹²

Aufgrund der zentralen Bedeutung werden einige Vorschläge bzw. Empfehlungen aus dem Endbericht kurz erläutert:

4.2.1 Neue Angebote in der Berufsorientierung und Berufsberatung

Die Einführung der Kompetenzbilanz in die Berufsorientierung und Berufsberatung stellt eine sinnvolle Vertiefung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums dar. Sie sollte in enger Abstimmung mit den relevanten Ausbildungsinstitutionen und Arbeitgebern erfolgen. Es empfiehlt sich, derartige Angebote für alle potentiellen UmsteigerInnen, Quer- und SpäteinsteigerInnen zu entwickeln und diese nicht an einen AMS-Leistungsbezug zu knüpfen. Zu den Zielgruppen zählen insbesondere Frauen, Zivildienstler bzw. AbsolventInnen eines freiwilligen sozialen Jahres, Ehrenamtliche und pflegende Angehörige. Gerade Ehrenamtliche und pflegende Angehörige zählen zur Gruppe der »Entmutigten« oder »marginalisierten« Personen (= »stille« Arbeitskräftereserve) und brauchen spezifische Beratungsangebote.

Erfahrungen aus dem Projekt »Kompetenz-Portfolio für Freiwillige« bestätigen, daß sozial engagierte Ehrenamtliche oftmals eine berufliche (Neu-)Orientierung suchen. Eine gezielte Berufsberatung im Anschluß an einen Portfolio-Prozeß könnte zur Aufnahme einer Ausbildung bewegen. Weiters sollte eine Wiedereinstiegsberatung für pflegende Angehörige entwickelt werden, die auf ihre erworbenen Kompetenzen Rücksicht nimmt. Im Zuge der Nachbetreuung bei einer Beratungsstelle für pflegende Angehörige könnten – ausgehend von einer Selbstbewertung der eigenen Kompetenzen – neue berufliche Perspektiven entwickelt und in Angriff genommen werden

¹² Vgl. Christine Riegler 2005.

4.2.2 Einsatz der Kompetenzbilanz in der Personalentwicklung

Ein Kontakthalteprogramm ist ein koordiniertes Bündel an Maßnahmen, das MitarbeiterInnen in der Familienphase einen Kontakt zum Beruf ermöglicht. Es sollte Fortbildungsangebote zur Persönlichkeitsbildung beinhalten, wie z. B. die Arbeit am eigenen Kompetenzprofil. Dies fördert den Wiedereinstieg und führt zu einer optimalen Wiedereingliederung ins Unternehmen.

Die Erstellung eines Kompetenzprofils wirkt generell motivierend. MitarbeiterInnen werden zu einer Höherqualifizierung angeregt bzw. hinsichtlich der Entscheidungsfindung zu einer solchen bestärkt (z. B. Aufschulung zum Diplomierte Pflegepersonal). Neben der Auswahl von TeilnehmerInnen für Schulungsmaßnahmen kann die Methode in der Personalentwicklung auch zur Selektion von potentiellen Führungskräften eingesetzt werden.

4.2.3 Neue Anrechnungsmöglichkeiten in den Sozialbetreuungsberufen

Innerhalb der Soziallehranstalten gibt es bereits jetzt – in eingeschränkter Weise – Möglichkeiten, SchülerInnen unter bestimmten Voraussetzungen von Pflichtgegenständen und Praktika zu befreien. Zur Förderung von lebenserfahrenen Personen sollten diese Spielräume voll genutzt werden. Im Zusammenhang mit der »Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über die Sozialbetreuungsberufe« ist zu erwarten, daß derartige Anrechnungsanfragen quantitativ zunehmen und auch aufwendiger zu bearbeiten sein werden. Im (Sozial-)Schulwesen sollte daher eine individuelle (Aus-)Bildungsberatung eingeführt werden, welche eine angemessene Berücksichtigung nicht-formell erworbener Kompetenzen impliziert. Der Kompetenzbilanz wird in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung beigemessen. Zur konkreten Konzeption bzw. Umsetzung an den Schulen wird seitens des Modul 3 (Diakonie Österreich) und des Modul 4 (ÖCZ) die Bildung einer ExpertInnen-Arbeitsgruppe empfohlen.¹³ Ausdrücklich sei hierbei auf die wichtigen Vorarbeiten bzw. Diskussionen verwiesen, welche im Rahmen der Tagungen »Durch Lebenserfahrung befähigt« sowie »Der Erfahrung einen Wert geben« stattgefunden haben.

4.2.4 Durchführung von Pilotprojekten

Bei den Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe ist die Notwendigkeit des Sichtbarmachens und Anerkennens vom Erfahrungslernen relativ groß. Die sich vollziehenden Umbrüche innerhalb der Ausbildungslandschaft bieten eine Chance für die Erprobung innovativer Ansätze. Für die österreichische Situation empfiehlt es sich, Lehren aus der modularen Nachholbildung »Fachangestellte/r Gesundheit« zu ziehen. Anhand von gut vorbereiteten Pilotprojekten, welche wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden, sollten auch in Österreich Aufnahme- oder Validierungsverfahren entwickelt und in der Praxis erprobt werden. Die damit verbundenen Herausforderungen sind beträchtlich und können zum einen als methodologisch

¹³ Vgl. Karl Winding/Waltraud Kovacic (2005): Endbericht Modul 3, Seite 16–22.

und zum anderen als politisch/institutionell definiert werden. Die Durchführung derartiger Pilotvorhaben sollte daher von oberster Stelle gefördert werden.

4.2.5 Rechtliche Grundlagen bzw. Rahmenbedingungen

Laut Ruedi Winkler¹⁴ fördert eine Anerkennung von nicht-formell erworbenen Kompetenzen »(...) die Gleichstellung der Geschlechter und ist Ausdruck einer vorausschauenden und gesamtheitlich betrachteten Bildungs-, Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik«.

Langfristig ist die Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen für den Aufbau eines derartigen Systems und die Integration in das bestehende (Berufs-)Bildungssystem vonnöten. Es handelt sich hierbei um ein »Generationenprojekt«, das trotz der zahlreichen Spannungsfelder, Herausforderungen und knappen Ressourcen in Angriff genommen werden sollte.

5 Fazit und Appell

Die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL eröffnet ein »Experimentierfeld« für neue Ideen und Konzepte. Angesichts knapper Ressourcen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden hier in großzügiger Weise nationale und EU-Gelder für Innovationen bereitgestellt. Es gilt, die damit verbundenen Chancen tatsächlich zu nutzen.

Das Modul 4 wurde seinen Anforderungen gerecht, indem es sich mit dem Thema der »Kompetenzbilanz« in einem in Österreich einzigartigen Kontext beschäftigte – nämlich in jenem des Gesundheits- und Sozialbereiches. Die durchgeführten Veranstaltungen bewirkten jene Vernetzung unter den Akteuren, die in EQUAL als Zielsetzung formuliert wurde. Ebenso konnte der Auftrag zur Verbreitung der Ergebnisse erfüllt werden.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit sind AuftragnehmerInnen sowie AuftraggeberInnen in gleicher Weise verantwortlich. Nun liegt es vor allem an den Zuständigen der verschiedensten politischen Ebenen, diese Konzepte aufzugreifen und für die Praxis wirksam werden zu lassen. Der Sinnhaftigkeit der Gemeinschaftsinitiative ist erst genüge getan, wenn tatsächlich Arbeitssuchende, Umsteigende und Auszubildende von den Ergebnissen profitieren können.

6 Literatur

Häni, Elisabeth (2002a): Arbeitspsychologische Forschungsergebnisse. Das Qualifizierungspotential der Familien- und Hausarbeit, in: Arn, Christof (2002) (Hg.): Wieviel ist eine Stunde Haus- und Familienarbeit wert? Fachtexte zum Stellenwert der unbezahlten Arbeit, H.e.p. Verlag, Bern.

¹⁴ Ruedi Winkler 2002, Seite 36.

- Häni, Elisabeth (2002b): Methoden und Instrumente zum Nachweis und zur Erfassung von Familienkompetenzen, in: Arn, Christof (2002) (Hg.): Wieviel ist eine Stunde Haus- und Familienarbeit wert? Fachtexte zum Stellenwert der unbezahlten Arbeit, H.e.p. Verlag, Bern.
- KAB Süddeutschland/Deutsches Jugendinstitut e.V. (2000): Kompetenzbilanz. Ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung für berufstätige Mütter und Väter, für an Weiterbildung Interessierte und für BerufsrückkehrerInnen, Arbeitsmappe, München.
- Kadishi, Bernadette (2001): Das Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen IE-SKO, in: Kadishi, Bernadette (2001) (Hg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen: Personalselektion ohne Diskriminierung, Tobler, Reihe Führungspraxis, Band 8, Altstätten, Seite 13–51.
- Kadishi, Bernadette (2002) (Hg.): Familienarbeit macht kompetent. Wer den Haushalt managet, qualifiziert sich für das Berufsleben, Beobachter-Buchverlag, Zürich.
- Kellner, Wolfgang (2002): Informelles Lernen erkunden und bewerten. Internationale Trends und das Projekt »Kompetenz-Portfolio für Ehrenamtliche«, in: Tools. Österreichische Fachzeitschrift für Erwachsenenbildung, 2002/Heft 4.
- Kellner, Wolfgang (2004): »Hier bin ich Mensch, hier darf ich sein!« Kompetenzentwicklung und Identitätskonstruktion in der Freiwilligenarbeit: Erfahrungen mit der Portfolio-Methode im Ring Österreichischer Bildungswerke, Referat auf der Tagung »Diskontinuitäten« der EQUAL-EP »An der offenen Grenze« am 18./19. Oktober 2004 in Retz.
- Nusshart, Christine (2005): Abschlußbericht Kurs »Arbeit mit der Kompetenzbilanz«, München.
- Projekt Sonnhalde Worb (Hg.) (1997): Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Eine arbeitspsychologische Untersuchung zum Qualifikationspotential der Familien- und Hausarbeit für die Berufswelt, Projektbericht erstellt von Kerstin Költzsch unter Mitarbeit von Antonella Guarino und Dominik Egloff.
- Riegler, Christine (2005): Kompetenzbilanz – Der Erfahrung einen Wert geben. Endbericht Modul 4 (Caritas Österreich) im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft »Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten, Wien.
- Stark-Angermeier, Gabriele/Treudler, Viola (2002): Praxisbericht des Caritasverband der Erzdiözese München und Freising, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002) (Hg.): Familienkompetenzen als Potential einer innovativen Personalpolitik. Die Kompetenzbilanz: Kompetenzen aus informellen Lernorten erfassen und bewerten, Bonn, Seite 40f.
- Winding, Karl/Kovacic, Waltraud (2005): Endbericht Modul 3 (Diakonie Österreich) im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft »Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten«, Wien.
- Winkler, Ruedi (2002): Anerkennung und Validierung von Kompetenzen. Machbarkeits- und Konzeptstudie zur Anerkennung und Validierung nicht-formell erworbener Kompetenzen im Kanton Zürich, Studie im Auftrag des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes des Kanton Zürich, Abteilung Bildungsentwicklung, Reihe: Berichte für die Sekundarstufe II und die Erwachsenenbildung, Verlag impulse.

7 Kontaktstellen und Kontaktpersonen

ÖSTERREICH

Verband Österreichischer Volksbildungswerke in Kooperation mit der Servicestelle Freiwillige

Kontakt: Mag. Wolfgang Kellner

E-Mail: office@volksbildungswerke.org

Internet: www.volksbildungswerke.org , www.kompetenz-portfolio.at

Kompetenzanerkennungszentrum der Volkshochschule Linz (KOMPAZ)

Kontakt: Mag. Elke Schildberger

E-Mail: elke.schildberger@mag.linz.at,

Internet: www.linz.at/vhs, www.kompetenzprofil.at

Zukunftszentrum Tirol – Projekt Kompetenzenbilanz

Kontakt: Barbara Peyrer

E-Mail: info@zukunftszentrum.at, barbara.peyrer@zukunftszentrum.at

Internet: www.zukunftszentrum.at

Verein Projekt Integrationshaus – EQUAL-EP »Qualifikation stärkt«, Sprach- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge

Kontakt: Verena Plutzar bzw. Ilse Haslinger

E-Mail: office@integrationshaus.at

Internet: www.integrationshaus.at

Büro für Entwicklung im Ehrenamt

Kontakt: Hildegund Morgan/Dr. Martina Wieser

E-Mail: office@h-c.or.at

Internet: www.h-c.or.at

BIFO – Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg

E-Mail: bifoinfo@bifo.at

Internet: www.bifo.at

DEUTSCHLAND

CeKom GmbH – Zentrum für Kompetenzbilanzierung

Kontakt: Prof. Dr. Volker Heyse

E-Mail: info@cekom-gmbh.de

Internet: www.cekom-deutschland.de

Kifas gGMBH – Kab-Institut für Fortbildung und angewandte Sozialethik

Kontakt: Frau Christine Nussart

E-Mail: christine.nussart@kifas.org

Internet: www.kifas.org

Ludwig-Maximilians-Universität München

Kontakt: Herr Dr. Thomas Lang-von Wins

Institut für Organisations- und Wirtschaftspsychologie, AG für angewandte Personalforschung

E-Mail: lvw@perform-muenchen.de

Internet: www.perform-muenchen.de

Ludwig-Maximilians-Universität München

Kontakt: Herr Prof. Dr. Dr. Lutz von Rosenstiel

Institut für Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Internet: www.uni-muenchen.de

Humboldt Universität Berlin

Kontakt: Prof. Dr. John Erpenbeck

Bereichsleiter Grundlagenforschung der AG betriebliche Weiterbildungsforschung e.V.

E-Mail: john.erpenbeck@gmx.de

Lernende Region Bodensee – Orientierungs- und Kompetenzberatung

Internet: www.lernsee.de

SCHWEIZ

EFFE – Espace Femmes-Formation-Emploi

Kontakt: Frau Maja Lüscher sowie Frau Monica Ehrenzeller (deutschsprachig)

E-Mail: effe@bluewin.ch

Internet: www.effe.ch

BFF – Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule

Abteilung Weiterbildung

E-Mail: wb.bff@bern.ch

Internet: www.bffbern.ch

bse – Berner Seminar für Erwachsenenbildung

E-Mail: bse@swissonline.ch

Internet: www.bseinfo.ch

Gesellschaft CH-Q

E-Mail: info@ch-q.ch

Internet: www.ch-q.ch

Fachstelle UND - Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Anlaufstellen in Luzern, Basel, Zürich und Bern

Kontakt: Elisabeth Häni (deutschsprachig)

E-Mail: info@und-online.ch, haeni@und-online.ch

Internet: www.und-online.ch

Bernadette Kadishi – Personalentwicklung und Organisationsberatung

E-Mail: bernadette.kadishi@bluewin.ch

Ruedi Winkler – Personal- und Organisationsentwicklung

E-Mail: mail@ruediwinkler.ch

Internet: www.ruediwinkler.ch, www.valida.ch

Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich

Kontakt: Nadja Pfister

E-Mail: nadja.pfister@bid.zh.ch

Laufbahnberatung Stadt Zürich

Kontakt: Priska Fritsche

E-Mail: priska.fritsche@bbz.stzh.ch

Schweizerisches Rotes Kreuz – Department Berufsbildung

Kontakt: Gertrude Hagen

E-Mail: gertrude.hagen@berufsbildung-srk.ch

Caritas Schweiz

Kontakt: Monique Paccolat

E-Mail: mpaccolat@caritas.ch

ITALIEN

Deutsches Schulamt – Projektbüro KOM(petenzen)PASS und Orientierungspädagogik

Kontakt: Frau Dr. Eva Brunnbauer

E-Mail: Eva.Brunnbauer@schule.suedtirol.it

Internet: www.schule.suedtirol.it/landesschulamt/kompass

Wolfgang Kellner¹

Kompetenzentwicklung und Engagement: Das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke

1 Der Ring Österreichischer Bildungswerke und das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige

Der Ring Österreichischer Bildungswerke, ein Dachverband für Institutionen der Erwachsenenbildung, hat in EU-Projekten und in vielfältigen Kooperationen ein Kompetenz-Portfolio für Freiwillige/Ehrenamtliche entwickelt, erprobt und eingeführt. Mit diesem werden die im Freiwilligen Engagement/Ehrenamt erworbenen Kompetenzen erkundet, bewußt gemacht, systematisiert und schließlich dokumentiert, damit sie gezielt für die persönliche Weiterentwicklung und Weiterbildungsplanung, für Bewerbungen am Arbeitsmarkt, für persönliche Neuorientierungen im Freiwilligen Engagement usw. genutzt werden können. Der Ring startete diese Initiative im und für den Freiwilligenbereich, da seine Mitgliedsorganisationen, wie z. B. die Volksbildungswerke und die Evangelischen Bildungswerke, ihre Bildungsarbeit vorwiegend auf freiwilliger Basis leisten – mit ca. 6.000 Freiwilligen österreichweit. Ein weiteres Charakteristikum der Ring-Mitgliedsorganisationen ist ihre Ausrichtung auf Entwicklungsprozesse in Gemeinden und Regionen (Gemeinwesenarbeit, Orts- und Regionalentwicklung usw.) – mit über 1.000 lokalen Bildungswerken. Als Institutionen der allgemeinen Erwachsenenbildung sind die Ring-Mitgliedsorganisationen aber vor allem Anbieter in allen gängigen Bereichen allgemeiner Bildung: Sprachen, Zweiter Bildungsweg, Persönlichkeitsbildung, Politische Bildung, Neue Medien, Kulturelle Bildung, Gesundheitsbildung usw. Als Erwachsenenbildungsorganisation im Freiwilligenbereich sah es der Ring als besondere Herausforderung, sich mit Prozessen des Lernens und der Kompetenzentwicklung im gesamten Freiwilligenbereich zu befassen, so zunächst im EU-Sokrates Projekt »Informelles Lernen im Freiwilligen Engagement« (1997–2000), dann im Ziel-3-Projekt des Europäischen Sozialfonds »Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement« (2003–2005).

1 Wolfgang Kellner ist Leiter des Bildungs- und Projektmanagements im Verband Österreichischer Volksbildungswerke und maßgeblich an der Entwicklung von Kompetenz-Portfolios für Freiwillige im Rahmen der EU-Projekte »Lernort Freiwilliges Engagement«, »Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement« und »Assessing Voluntary Experiences in a Professional Perspective« beteiligt (E-Mail: w.kellner@volksbildungswerke.org, Internet: www.kompetenz-portfolio.at).

2 Aktive Bürgerschaft und Beschäftigungsfähigkeit

Das Projekt startete mit dem etwas umständlich klingenden offiziellen Titel »Bürgerschaftliches Handeln und gemeinwesenorientierte Erwachsenenbildung: Schnittstellen zwischen formellen und informellen Lernprozessen«. Neuartig war bei diesem Projekt die Bezugnahme auf informelles Lernen, es wurde gleichsam neu entdeckt – aber als eine immer schon relevante Dimension der Bildungsarbeit der Bildungswerke: Eingeführte Leitkonzepte wie »Alltagslernen«, »Erfahrungslernen«, »Lernen beim lokalen Engagement« usw. gewannen dabei einen neuen Kontext. Zentrale Anregungen hierzu lieferten das 1995 erschienene »Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung« der Europäische Kommission (Brüssel/Luxemburg 1995) und die 1996 unter dem Titel »Das lebenslange Lernen« erschienenen »Leitlinien einer modernen Bildungspolitik« von Günther Dohmen.² Die zentrale inhaltliche Orientierung im Sokrates-Projekt bezog sich zunächst auf die genannten Schwerpunkte der Bildungswerke »Lokale und regionale Entwicklung« und »Lernen beim lokalen Engagement« auf politisches Lernen. Erwartet wurden u. a. Neuorientierungen für die politische Bildung: Bezugspunkte dabei waren die Citizenship-Ziele in EU-Programmen und die aktuellen Diskussionen über zivilgesellschaftliches und bürgerschaftliches Handeln. Der forcierte transnationale Austausch und die Auseinandersetzung mit den Entwicklungsperspektiven des Projektes ließen die Citizenship-Perspektive immer mehr in den Hintergrund treten (wir bezweifelten das öffentliche Interesse). In den Vordergrund trat die Employability-Perspektive, also die Ausrichtung auf die sogenannte »Beschäftigungsfähigkeit«. Im »Glossar zur Weiterbildung in der Europäischen Union« wird »Beschäftigungsfähigkeit« folgendermaßen bestimmt: »Die Gesamtheit der Voraussetzungen, die ein Mensch benötigt, um einen Arbeitsplatz zu finden bzw. zu behalten. Im bildungspolitischen Kontext wird damit insbesondere das Vorhandensein entsprechender Kenntnisse und Kompetenzen bezeichnet. Die Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit durch (Weiter-)Bildung ist eines der zentralen programmatischen Ziele der EU-Bildungspolitik.«³ So verlagerte sich die Projektausrichtung auf Kompetenzkonzepte. Diese Akzentverschiebung (oder Wende) wurde zunächst von beteiligten ErwachsenenbildnerInnen mit viel Befremden aufgenommen: Kritisiert wurde, daß dabei der politische Ansatz nicht nur aufgegeben worden sei, er sei vielmehr »verraten« worden, nämlich an eine angeblich neoliberale Employability-Ausrichtung. Auch die Bezugnahme auf Portfolio-Methoden evozierte Mißtrauen. »Portfolio« ist eine im deutschsprachigen Bildungs- und im Freiwilligenbereich bis jetzt noch wenig gebräuchliche Bezeichnung bzw. Methode. Die Bezeichnung löst noch häufig Befremden aus, nicht zuletzt die Bedeutungsverbindung mit dem Vermögenspapiere-Portfolio aus dem Bankenwesen. Aber dieses läßt sich durchaus auf das Kompetenz-Portfolio übertragen: eine Sammelmappe mit Dokumenten über das eigene »Handlungs-Vermögen«, über die im Freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen.

2 Vgl. Günther Dohmen 1996.

3 Mark Bechtel u.a. 2005, Seite 131.

3 Die Portfolio-Methode der Bildungswerke: Begleitete Selbstbewertung

Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Ringes Österreichischer Bildungswerke zielt auf die systematische Erfassung, Bewertung und Dokumentation des Kompetenzerwerbs im Freiwilligen Engagement. Aus methodischer Sicht ist das Kompetenz-Portfolio als begleitete Selbstbewertung angelegt. Das heißt: Die Freiwilligen erstellen ihr Portfolio bzw. bewerten ihren Kompetenzerwerb im Rahmen eines mehrphasigen Lernprozesses und werden dabei je nach Bedarf von qualifizierten LernbegleiterInnen (Portfolio-BegleiterInnen) unterstützt. Portfolio-BegleiterInnen sind hauptberuflich oder ehrenamtlich tätige ErwachsenenbildnerInnen aus den beteiligten Ring-Teilorganisationen mit Erfahrungen im oder mit dem Freiwilligenbereich, die den Zertifikationslehrgang für Portfolio-Begleitung des Ringes Österreichischer Bildungswerke erfolgreich abgeschlossen haben. Angeboten wird die Portfolio-Begleitung als Einzelgespräch oder im Rahmen eines Gruppenprozesses (Kompetenz-Workshop). Kernstück des Portfolio-Prozesses ist das sogenannte »Kompetenz-Gespräch«, das anhand eines Gesprächsleitfadens und unter Zuhilfenahme von Fragebögen und Checklisten als Einzel- oder Kleingruppengespräch geführt wird. Die Konzeption des Portfolio-Prozesses ist das Ergebnis der o.g. transnationalen Entwicklungsarbeit im EU-Sokrates-Programm, der Kooperationen mit Freiwilligenverbänden und Unternehmen und einer umfangreichen Testphase. Der Ablauf des Portfolio-Prozesses umfaßt im Kern folgende drei Teile: das Kompetenz-Gespräch, die Vorauswertung und schließlich die eigenständige Fertigstellung der Portfolios durch die Freiwilligen.

3.1 Kompetenz-Gespräch

Das Kompetenz-Gespräch, das Kernstück des Portfolio-Prozesses, ist sowohl beim Einzel-Portfolio als auch beim Kleingruppengespräch im Rahmen des Kompetenz-Workshops die am meisten motivierende Phase des Portfolio-Prozesses, und zwar sowohl für die Freiwilligen als auch die BegleiterInnen. Es ereignet sich fast automatisch ein Moment von Kleists »allmählicher Verfertigung der Gedanken beim Sprechen«. Viele Freiwillige bestätigen, noch nie so umfanglich und systematisch über ihr Engagement gesprochen zu haben. Es ist für die Portfolio-BegleiterInnen immer wieder erstaunlich, wieviel Erkenntnisgewinn über den vor allem informellen Kompetenzerwerb innerhalb eines zweistündigen Gespräches möglich ist. Es ist immer ein Stück »Kunst der Begleitung«, die im Gespräch entstandene Motivation und Kraft auch für den oft anstrengenden Prozeß der Übersetzung in Kompetenzbegriffe und die Kompetenzbeschreibungen zu bewahren. Das Kompetenz-Gespräch beansprucht beim Einzel-Portfolio ca. zwei Stunden, im Rahmen des Kompetenz-Workshops ca. zweimal eineinhalb Stunden, wobei eine der beiden Einheiten von Portfolio-BegleiterInnen moderiert wird.

3.2 Vorauswertung

Die anschließende Vorauswertung wird beim Einzel-Portfolio eigenständig von den Portfolio-BegleiterInnen durchgeführt und dann den Freiwilligen im Sinne eines Vorschlages zur Weiterbearbeitung und Fertigstellung zugesandt. Im Rahmen des Kompetenz-Workshops erfolgt die Vorauswertung in moderierten Kleingruppen. Besonders ergiebig ist es, wenn sich im Rahmen der Kleingruppenarbeit die Freiwilligen bei den Kompetenzbenennungen und Kompetenzbeschreibungen wechselseitig unterstützen. Beim Einzel-Portfolio ist es besonders wichtig, daß die BegleiterInnen den Vorschlagscharakter der Tätigkeitsportrait-Skizzen und Kompetenzprofil-Skizzen deutlich machen. Dies gelingt u. a. durch eine nur fragmentarisch-schlagwortartige Ausführung, durch das Anführen mehrerer alternativer Vorschläge für Kompetenzbenennungen und Kompetenzbeschreibungen, durch das Anbieten guter Arbeitsunterlagen usw. Wobei die Vorauswertung idealerweise ohnehin eine Art Selbstbegegnung für die Freiwilligen darstellt, da sie ja eine Materialsammlung bzw. Materialanordnung darstellt, die weitgehend aus den von den BegleiterInnen notierten Aussagen der Freiwilligen und aus den Fragebogenauswertungen zusammengesetzt ist. Ergebnisse der Vorauswertung sind jeweils eine Skizze des Tätigkeitsportraits und eine Skizze des persönlichen Kompetenzprofils. Die Fertigstellung des Portfolios erfolgt durch die Freiwilligen selbst, wobei ihnen je nach Bedarf Materialien (z. B. Kompetenzlisten mit Erläuterungen) und die weitere Unterstützung durch ihre Portfolio-BegleiterInnen angeboten werden, so vor allem für Diskussionen per Telefon und/oder E-Mail. Bei Bedarf kann unmittelbar nach der Fertigstellung des Portfolios bzw. innerhalb eines vereinbarten Zeitraumes ein Kompetenznachweis für Bewerbungen gemeinsam mit dem/der Portfolio-BegleiterIn erstellt werden. Dieser stellt eine auf das Bewerbungsziel ausgerichtete Kurzfassung des Portfolios im Umfang von zwei Seiten dar. Die Fertigstellung des Portfolios durch die Freiwilligen verläuft bisher mit einem sehr unterschiedlichen Begleitbedarf und mit einem relativ unterschiedlichen Grad an Eigenständigkeit seitens der Freiwilligen. Die »Extremwerte« sind ein Ringen um jedes Wort seitens der Freiwilligen einerseits und das bloße Ergänzen oder Ausformulieren der Vorauswertung andererseits. Im gesamten Portfolio-Prozeß gilt es, mit Nachdruck zu vermitteln, daß das Portfolio unbedingt die »Handschrift« der Portfolio-ErstellerInnen tragen muß, was in den meisten Fällen auch gelingt.

3.3 Kompetenz-Workshop

Der Kompetenz-Workshop ist – wie oben schon erwähnt – ein Angebot zum Entwerfen des persönlichen Portfolios im Rahmen eines von Portfolio-BegleiterInnen moderierten Gruppenprozesses. Der Workshop kann sowohl von Freiwilligen aus unterschiedlichen Bereichen als auch für einzelne Vereine oder Initiativen genutzt werden. In einem Wechselspiel von kurzen Erläuterungen und Kleingruppenarbeit erfolgt die gemeinsame Erkundung und Beschreibung des Kompetenzerwerbs. Ziel ist das Kennenlernen der Portfolio-Methode und die Erstellung eines Entwurfes für das eigene Kompetenz-Portfolio, das dann eigenständig – mit oder ohne

Begleitung – fertiggestellt werden kann. Gruppen aus einer einzelnen Organisation können darüber hinaus ein Kompetenzprofil für ihren Verein oder ihre Initiative skizzieren. Der Workshop besteht aus den drei Modulen »Geschichten«, »Aktivitäten« und »Kompetenzen« bzw. »Erzählen«, »Sammeln«, »Bestimmen und Beschreiben«, die jeweils mindestens zweieinhalb Stunden beanspruchen und auf eine oder mehrere Veranstaltung(en) verteilt werden können. Für die Fertigstellung des Portfolios und/oder eines Kompetenznachweises für Bewerbungen stehen über die Workshop-Veranstaltung(en) hinaus Portfolio-BegleiterInnen zur Verfügung. Das Modul 1 »Geschichten« befaßt sich mit dem Austausch und Dokumentieren der eigenen Freiwilligen-Geschichte(n), das Modul 2 »Aktivitäten« befaßt sich mit dem Sammeln und Systematisieren von Aktivitäten, und das Modul 3 »Kompetenzen« befaßt sich mit dem Bestimmen und Beschreiben der Kompetenzen. Die Grade der Ausarbeitung der Portfolio-Entwürfe innerhalb der Workshops fallen von Workshop zu Workshop sehr unterschiedlich aus.

Die Ausbildung von Portfolio-BegleiterInnen erfolgt über ein modulares Ausbildungsangebot. Zielgruppe für die Ausbildung sind ErwachsenenbildnerInnen mit Erfahrungen im Freiwilligenbereich. »Erfahrungen im Freiwilligenbereich« meint, daß sie selbst als Freiwillige tätig sind/waren oder im Rahmen der Bildungsarbeit mit der Beratung und/oder Begleitung von Freiwilligen befaßt sind/waren. Der Lehrgang umfaßt drei zweitägige Workshops (mit Zusatzangeboten nach Bedarf), die Erstellung eines eigenen Kompetenz-Portfolios (mit oder ohne Begleitung) und die Begleitung von mindestens fünf Portfolio-Erstellungen. Damit besteht der Hauptteil der Ausbildung aus Formen des selbstorganisierten Lernens. Die Ausbildungsmodule bestehen jeweils zu einem Drittel aus (1) inhaltlichen Inputs zu den Themen »Der Freiwilligensektor: Strukturen und Entwicklungstrends«, »Lernen und Kompetenzentwicklung«, »Validierung informeller Lernprozesse«, (2) aus praktischen Übungen (Portfolio-Prozesse durchspielen) und (3) aus der gemeinsamen Analyse von Probe-Portfolios aus Begleitprozessen der AusbildungsteilnehmerInnen. Die Ausbildungs- und Begleiterfahrungen sowie der Blick auf allgemeine Methodentrends innerhalb der Erwachsenenbildung lassen erkennen, daß Portfolio-BegleiterInnen sich gleichzeitig für das weite und boomende erwachsenenpädagogische Tätigkeitsfeld der Lernbegleitung qualifizieren.

4 Kompetenz-Portfolio und Kompetenznachweis

Das Kompetenz-Portfolio ist eine Mappe, die fünf bis acht Seiten umfaßt und sich auf fünf Abschnitte verteilt:

- Angaben zur Person und zur Freiwilligenarbeit;
- Auflistung der für die Freiwilligenarbeit wichtigen Ausbildungen, Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Aktivitäten;
- Tätigkeitsportrait;
- Persönliches Kompetenzprofil;
- Aktionsplan.

4.1 Angaben zur Person und zur Freiwilligenarbeit

Die Angaben zur Person und zum Freiwilligen Engagement präsentieren die Art und den Umfang des Engagements und erscheinen zunächst als bloße Formalität. Es zeigte sich aber bereits während der Testphase des Portfolios, daß viele Freiwillige dem tatsächlichen Zeitaufwand für ihr Engagement bisher sehr wenig Aufmerksamkeit zukommen ließen. So erzwingt die lapidar erscheinende Frage nach dem Zeitumfang und der Zeitstruktur des Engagements häufig ein erstmaliges »Nachrechnen« und führt nicht selten zu großer Verwunderung über den tatsächlichen Zeitaufwand für die Freiwilligenarbeit. So ergeben sich schon beim Eintritt in den Portfolio-Prozeß Fragen nach dem eigentlich wünschenswerten Aufwand für das Engagement oder Wünsche nach Akzentverschiebungen bei der zeitlichen Organisation des Engagements.

4.2 Auflistung der für die Freiwilligenarbeit wichtigen Ausbildungen, Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Aktivitäten

Die Auflistung jener Ausbildungen, Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Tätigkeiten, die für die Freiwilligenarbeit von Bedeutung sind oder waren, enthält auch eine Spalte, wo die Fähigkeiten und Kenntnisse genannt werden, die jeweils erworben bzw. entwickelt worden oder zum Tragen gekommen sind. Neben der Auflistung von Kursen oder Seminaren, die unmittelbar auf die Freiwilligenarbeit bezogen sind, läßt das Kriterium »Von Bedeutung waren oder sind« dazu ein, die Gesamtheit der eigenen Tätigkeiten in Relation auf die Freiwilligenarbeit zu betrachten. Für die meisten Freiwilligen wird dadurch das »Eingebettetsein« des Engagements in den beruflichen und familiären Alltag in neuer Weise veranschaulicht. Es ergeben sich Fragen nach den meist vielfältigen Transferprozessen: Berufliche Kompetenzen finden Eingang ins Engagement, Kompetenzen aus der Freiwilligenarbeit werden beruflich genützt, Kompetenzen aus der Familienarbeit finden Eingang im Engagement und umgekehrt, Freiwilligenarbeit erscheint häufig als viel wirkungsmächtigerer Anlaß für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen als die berufliche Tätigkeit, vielfach werden zeitliche Zusammenhänge zwischen der Aufnahme von Engagements und lebensgeschichtlichen Umbrüchen deutlich sichtbar usw. Idealerweise zeigt sich eine Art tabellarische Kompetenzbiographie, quasi zentriert um die Freiwilligenarbeit.

4.3 Tätigkeitsportrait

Das Tätigkeitsportrait ist im Idealfall eine Art Kurzgeschichte des jeweiligen Engagements im Umfang von einer Seite. Es »erzählt« von Motiven, von Vorbildern und Idealen, von Schlüs-

selerlebnissen und Schlüsselerfahrungen, von den Lieblingsaktivitäten und weniger geschätzten, aber notwendigen Aktivitäten, von Haupt- und Nebentätigkeiten, vom größten Erfolg und vom größten Mißerfolg, von Glücksgefühlen und Frustrationen, von Veränderungen und Erwartungen usw. Für die Freiwilligen selbst (und die Portfolio-BegleiterInnen) wird dabei zu meist deutlich, wie sehr jedes Engagement seine ganz eigene Geschichte und Ausprägung hat. Es werden die mehr oder weniger genutzten Freiheitsgrade des Freiwilligen deutlich. Das Tätigkeitsportrait soll gleichzeitig etwas von der Ganzheitlichkeit der Gesprächserfahrung »retten«, was im Auswertungsschritt zum Kompetenzprofil notwendig »verlorengeht«. Der Umgang der Portfolio-ErstellerInnen mit dem Anspruch, die »Kurzgeschichte« ihres Engagements zu verfassen, ist sehr unterschiedlich – und nicht selten unerwartet für die Portfolio-BegleiterInnen: Freiwilligen, wo Beruf und formale Ausbildung Vertrautheit mit dem eigenständigen Verfassen von Texten nahelegen, bereitet diese Darstellung nicht selten Probleme. Und Freiwilligen, denen die BegleiterInnen wenig Erfahrung mit dem Verfassen von Texten zuschreiben, überraschen nicht selten mit viel Bereitschaft, Sorgfalt und Kompetenz beim Verfassen ihrer Engagement-Kurzgeschichte. Besonders erfreulich für die BegleiterInnen ist es, wenn Freiwillige darauf verweisen, zum ersten Mal so eine Art Text verfaßt zu haben. Insgesamt fallen die Tätigkeitsportraits in Form und Umfang viel unterschiedlicher aus als im Rahmen der Modellentwicklung erwartet wurde: kurze, durchformulierte Texte, ausuferndes Erzählen, kurze Textblöcke mit Überschriften, Kurzbeschreibungen einer zentralen Projekterfahrung, oft in sehr emotionalem oder distanzierterem Ton usw. Trotz (oder gerade wegen) der sehr unterschiedlichen Gestaltung hat das Tätigkeitsportrait für das Portfolio einen ganz zentralen Stellenwert, so vor allem beim Vergleichen mit dem Kompetenzprofil: Da das eher persönliche, emotionale Portrait und das strukturierte, »rationalere« Kompetenzprofil ja aufeinander verweisen, miteinander korrespondieren sollen, ergibt sich so auch eine Möglichkeit der (Selbst-)Kontrolle. Das Tätigkeitsportrait soll insgesamt auch den Leidenschafts- und auch Leidensanteil, den wohl jedes Engagement kennzeichnet, zum Ausdruck bringen.

4.4 Persönliches Kompetenzprofil

Das persönliche Kompetenzprofil ist im Hinblick auf die projektbezogenen Hauptziele des Portfolios (Kompetenzerwerb darstellen, Nutzen für Bewerbungen am Arbeitsmarkt) das Kernstück des fertigen Portfolios. Es umfaßt zumeist eineinhalb Seiten, soll aber zwei Seiten nicht überschreiten. Im Aufbau übernimmt es die gängige Dreiteilung von Grundkompetenzen, nämlich die Unterscheidung von (1) Fach- und Methodenkompetenz, (2) Sozial-kommunikativer Kompetenz und (3) Personaler Kompetenz, wobei es bei vielen Kompetenzen eine Frage des persönlichen Ermessens ist, unter welche Grundkompetenz sie einzuordnen sind. Bei der Benennung der abgeleiteten Kompetenzen bzw. der Einzelkompetenzen wird versucht, soweit wie möglich die Kennzeichnungen der Portfolio-ErstellerInnen zu verwenden oder zumindest solche, die gemeinsam im Portfolio-Prozeß erarbeitet wurden – in jeden Fall solche, die möglichst

nahe am Sprachgebrauch der jeweiligen Portfolio-ErstellerInnen liegen. Das Kompetenzvokabular ist den meisten Freiwilligen wenig vertraut. Relativiert wird das Problem der adäquaten Kennzeichnung durch den zentralen Anspruch, jede namhaft gemachte Einzelkompetenz kurz zu beschreiben und deutlich zu machen, wo und wie sie erworben oder entwickelt wurde bzw. zum Tragen gekommen ist. Das heißt: Eigentlich wird jede Einzelkompetenz für den jeweiligen »Fall« bzw. das jeweilige Engagement definiert. Dabei berücksichtigen wir auch eine Anregung, die von Personalverantwortlichen aus Unternehmen im Rahmen von Kooperationen im Entwicklungsprojekt geäußert wurde, nämlich den Hinweis, daß aus dem Kompetenzvokabular, das die Berufswelt ja zunehmend beherrscht, heute vielfach Schlagworte geworden sind, unter denen jeder etwas anderes versteht. Das gelte vor allem für Schlüsselkompetenzen, wie z. B. kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit usw. Die Kurzbeschreibungen auf zwei bis maximal fünf Zeilen machen deutlich, daß z. B. Teamfähigkeit je nach Tätigkeitsfeld und Kontext etwas anderes bedeutet. Ziel ist es auch, den drei Grundkompetenzen nicht mehr als jeweils drei bis höchstens fünf erläuterte Einzelkompetenzen zuzuordnen, um das Besondere bzw. den Fokus des jeweiligen Kompetenzprofils auch besonders sichtbar zu machen. Im bisherigen Projektverlauf zeichnete sich ein wichtiger »Neben-Anspruch« der Portfolio-Arbeit ab: Die reflektierte Einführung des Kompetenzvokabulars in den Freiwilligensektor bzw. in den Alltag. Dabei relativieren sich auch die oben angedeuteten Vorbehalte gegenüber dem Kompetenzvokabular: Ansprüche des »klassischen« Bildungsbegriffes lassen sich durchaus auch im Kompetenzvokabular erfassen und ausdrücken. Und die selbstreflexive Anwendung des Kompetenzvokabulars erscheint heute als zentrales Emanzipations- und Selbstbehauptungsmedium für Beruf und Alltag.

4.5 Aktionsplan

Der Aktionsplan ist eine Tabelle, die ca. eine halbe Seite umfaßt. Die geplanten Maßnahmen sind jeweils mit Strategien und einem Zeitplan anzugeben. Es geht dabei zumeist um neue Akzentsetzungen im Engagement, um Weiterbildungsmaßnahmen, um Bewerbungen am Arbeitsmarkt usw. Bei den bisher erstellten Aktionsplänen zeigt sich, daß die Freiwilligen das Kompetenz-Portfolio derzeit weniger für den Arbeitsmarkt nützen als für Neu- oder Umorientierungen in der Freiwilligenarbeit.

Der Kompetenznachweis für Bewerbungen kann nach der Fertigstellung der Portfolios gemeinsam mit den Portfolio-BegleiterInnen erstellt werden. Der Kompetenznachweis ist eine auf das jeweilige Bewerbungsziel ausgerichtete Kurzfassung des Kompetenz-Portfolios und wurde unter Einbezug von Unternehmen gestaltet. Nur etwa ein Viertel der Portfolio-InhaberInnen erstellt auch einen Kompetenznachweis bzw. mehrere Kompetenznachweise (bei Bewerbungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern oder im Hinblick auf unterschiedliche Unternehmenskulturen – z. B. Bewerben in einem sehr traditionellen Unternehmen oder bei einer NPO).

5 Implementierung, Erfahrungen mit verschiedenen Zielgruppen, Evaluation

Das Projekt »Kompetenz-Portfolio« wurde 2003 unter dem Motto »Wissen Sie eigentlich, was Sie alles können« in Niederösterreich gemeinsam mit dem Service Freiwillige NÖ gestartet. Service Freiwillige NÖ, ein gemeinnütziger Verein in Niederösterreich mit der Aufgabe, Engagement zu unterstützen, war auch an der Erprobung des Instrumentes beteiligt und knüpfte auch entscheidende Kooperationen mit Freiwilligenverbänden in Niederösterreich und mit der Wirtschaftskammer NÖ. Walter Kirchler, Geschäftsführer von Service Freiwillige NÖ, resümiert: »Es wurden inzwischen über 80 Portfolio-Begleitungen durchgeführt. Die Evaluation des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung und Rückmeldungen zeigen, daß die Freiwilligen mit dem Portfolio-Prozeß und den Ergebnissen sehr zufrieden sind. Sie erfahren die Portfolio-Erstellung vor allem als eine Stärkung des Selbstbewußtseins und berichten von einem umfangreichen Bewußtwerden der eigenen Fähigkeiten. Die Freiwilligen nützen das Portfolio in größerem Umfang für die persönliche Orientierung im Freiwilligen Engagement als für Bewerbungen am Arbeitsmarkt.«⁴ Er verweist aber auch auf Probleme und offene Fragen: »Trotz verstärkter Information und Werbung hat das Kompetenz-Portfolio für viele Freiwillige noch etwas Befremdendes: Das seltsame Wort 'Portfolio', das Engagement als Ort des Lernens, das Kompetenzvokabular, die Frage nach dem persönlichen Nutzen des Engagements usw. sind noch keine Selbstverständlichkeit im Freiwilligenbereich. Es geht darum, die durchwegs sehr positiven Erfahrungen der Portfolio-ErstellerInnen stärker zu kommunizieren.«⁵

Zielgruppe der Kooperation mit Service Freiwillige NÖ sind Engagierte aus allen Freiwilligen-Bereichen. Bei den Ring-Mitgliedsorganisationen in anderen Bundesländern ergaben sich aus verschiedensten Gründen Zielgruppenorientierungen (Kulturvereine, Frauen, Jugendliche usw.), aus denen wichtige Erfahrungen gewonnen werden konnten im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Instrumentes und im Hinblick auf die jeweils besonderen Vorteile des Workshopangebotes und/oder der individuellen Begleitung.

5.1 Kulturvereine

Karin Holzinger vom Wiener Volksbildungswerk, einem Dachverband für Kulturvereine, die vor allem auf Bezirksebene tätig sind, hebt besondere Vorteile des Kompetenz-Workshops hervor: »Neben den guten Rückmeldungen für die meisten Portfolio-Gespräche im Kulturbereich zeigte sich, daß der Kompetenz-Workshop (Portfolio-Erstellung in Kleingruppen) besonders ergiebig ist. Zwar gab es anfangs große Skepsis: 'Keiner läßt sich in die Karten schauen.'«

4 Walter Kirchler 2005, Seite 18.

5 Walter Kirchler 2005, Seite 18.

Schließlich überwogen aber die Vorteile: Der Workshop ermöglicht bessere Sicht auf die Arbeitsweise von ähnlich strukturierten Vereinen; gegenseitiges Lernen und gegenseitige Ideenfindung kommen zum Tragen; verschiedene kulturpolitische Ansätze können angesprochen und offen aufgezeigt werden; unterschiedliche Einstiege, Motivationen und Arbeitsauffassungen (z.B. Teamarbeit gegenüber Einzelkämpfertum) werden deutlich. Im Kompetenz-Workshop kam es für die meisten sowohl zu einer Relativierung als auch zu einer Aufwertung bzw. Neubewertung der eigenen Arbeit.«⁶ Neben diesen positiven Effekten wurde ein unerwarteter Nebeneffekt sichtbar: »Sehr unerwartet war für uns das Sichtbarwerden von Lernmöglichkeiten des Dachverbandes: Durch eine Auswertung der Portfolio-Ergebnisse ergeben sich Möglichkeiten neuer Akzentsetzungen in bezug auf die Vereinsbetreuung.«⁷

5.2 Frauen

Elfi Hackl-Ceran vom Frauentreff Rohrbach (OÖ) resümiert die Erfahrungen mit Portfolios und Kompetenz-Workshops mit Frauen: »Das Kompetenz-Portfolio und das Setting des Workshops haben sich im Falle von spezifischen 'Frauenleben' bewährt. Mit der Methode gelingt es, dem breiten Spektrum und der Vielschichtigkeit der geleisteten Arbeit, der Flexibilität und teilweisen Selbstverständlichkeit, mit der diese Frauen in ihrem Leben Brüche und Änderungen, wie etwa Umzüge, Heirat, Scheidung, Kinder kriegen, Tod und Krankheit nahestehender Angehöriger sowie Weiterbildung oder das Umlernen in neue Berufe, bewältigt und gemeistert haben, mit Anerkennung und Respekt zu begegnen und dabei wichtige Ergebnisse zu gewinnen. Übereinstimmend wurde die Fertigstellung des eigenen Portfolios selbst als Weiterentwicklung einer wichtigen personalen Kompetenz bewertet, nämlich: mehr Bewußtsein von den eigenen Stärken.«⁸

5.3 Jugendliche ohne Berufserfahrung

Im Tiroler Bildungsforum, einer Mitgliedsorganisation des Ringes Österreichischer Bildungswerke, wurden eintägige Kompetenz-Workshops mit freiwillig engagierten Jugendlichen ohne Berufserfahrung durchgeführt. Margarete Ringler, Geschäftsführerin und Portfolio-Begleiterin, berichtet von einem Workshop: »Einen Tag luden wir sechs junge Menschen in das Tiroler Bildungsforum ein, um ihnen die Erstellung ihres persönlichen Kompetenz-Portfolios zu ermöglichen. (...) Die ehrenamtliche Tätigkeit der jungen Menschen war auf den ersten Blick eine sehr ähnliche. Alle sechs waren/sind MitarbeiterInnen der Katholischen Jung-schar und üben ihre Tätigkeit auf Diözesanebene aus. Der Weg zum Ehrenamt, die Ausübung

6 Karin Holzinger 2005, Seite 15.

7 Karin Holzinger 2005, Seite 15.

8 Elfi Hackl-Ceran 2005, Seite 17.

ihrer Tätigkeit und ihre Ziele unterscheiden sich erst bei genauerem Hinterfragen. Sie werden selbst für sie erst in diesem Moment sichtbar. Durch intensive Gespräche, vertiefende Fragestellung und dem guten und klaren Zusammenfassen wurde sehr schnell sichtbar, wie individuell die Kompetenzen der Einzelnen sind. Fähigkeiten, die Jugendliche für sich selber oft nicht erkannt haben, wurden von ihren Teammitgliedern beschrieben und auf den Punkt gebracht. So manche/r staunte hier über sich selbst.«⁹ Ringler resümiert: »Sehr junge Freiwillige, wie in unserem Fall die MitarbeiterInnen der Katholischen Jungschar, verfügen über wenige Ausbildungszeugnisse, Arbeits- oder Praktikumbestätigungen. Idealerweise haben sie die von der Katholischen Jungschar ausgestellten Weiterbildungsbestätigungen gesammelt. Das Kompetenz-Portfolio ist für sie die einzige Möglichkeit, eine umfassende Darstellung ihres ehrenamtlichen Engagements und ihrer Kompetenzen durch eine externe Einrichtung zu erhalten.«¹⁰

5.4 IBM Österreich, Ehrenamtsinitiative »On Demand Community«

Durch die Teilnahme einer IBM-Mitarbeiterin an einem Kompetenz-Workshop des Wiener Volksbildungswerks – und ihre sehr positiven Erfahrungen damit – entwickelte sich eine interessante Kooperation mit der IBM-Ehrenamtsinitiative »On Demand Community«: »Im Sinne von Corporate Volunteering unterstützt diese Initiative (...) IBM-MitarbeiterInnen bei ihrem ehrenamtlichen Engagement in Schulen und gemeinnützigen Organisationen und Vereinen. Die MitarbeiterInnen können über eine Ehrenamtsplattform auf IBM-Know-how zugreifen, an von der On Demand Community initiierten Projekten mitarbeiten und IBM-Spenden für ihre sozial-karitativen und Bildungsprojekte erwirken.«¹¹ In einer Präsentationsveranstaltung des Ringes wurde On-Demand-Community-Mitgliedern das Instrument vorgestellt und stieß dabei auf großes Interesse. Daraufhin erstellten ehrenamtlich engagierte IBM-MitarbeiterInnen Portfolios mit Portfolio-BegleiterInnen des Ringes: »Die Rückmeldungen der ehrenamtlich engagierten IBM-MitarbeiterInnen waren durchgehend äußerst positiv. Der Prozeß, nämlich ihren Kompetenzerwerb im Ehrenamt zu hinterfragen, zu dokumentieren und zu belegen, wurde als Bestätigung und Motivation gewertet, der viele Kompetenzentwicklungen sichtbar gemacht hat. Wesentlich war die Erkenntnis, daß diese Entwicklungen aus dem Ehrenamt auch positiv auf den Beruf zurückwirken. Die im Ehrenamt weiterentwickelten Schlüsselkompetenzen, wie beispielsweise kommunikative Kompetenz und Führungskompetenz, wiesen im Vergleich zum beruflichen Alltag spezifische andere Qualitäten auf: Beispielsweise gewinnen kommunikative und Führungskompetenz im Rahmen des Engagements für und mit Zugewanderten und AsylantInnen eine offenere, ganzheitlichere und tolerantere Form, die dann wiederum in die Be-

9 Margarete Ringler 2005, Seite 16.

10 Margarete Ringler 2005, Seite 16.

11 Isabella Luschin 2005, Seite 19.

rufskompetenz einfließen kann.«¹² Das heißt: Der Portfolio-Prozeß verdeutlicht nicht nur Kompetenztransfers zwischen beruflicher Kompetenz und im Freiwilligen Engagement erworbener Kompetenz, er zeigt auch die vielfältigen Ausprägungen einer bestimmten Kompetenz. Zwischenresümee: »Im Unternehmen sollen auf Basis der Auswertung der Portfolio-Erfahrungen mit dem Ring Österreichischer Bildungswerke Wege diskutiert werden, ehrenamtliches Engagement und die Kompetenzen, die man dabei erwirbt, auch beruflich anzuerkennen.«¹³

5.5 Die Evaluation

Vom Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung (Wien) wurde im Rahmen des internationalen Projektes »Assessing Voluntary Experiences in a Professional Perspective« eine Evaluation des Portfolio-Prozesses durchgeführt, und zwar anhand von Telefoninterviews mit Portfolio-InhaberInnen. Zu den Erwartungen der Freiwilligen bemerkt die Evaluatorin Charlotte Strümpel: »Fast die Hälfte der Befragten sagte, daß sie sich durch die Erstellung eines Portfolios Hilfe bei der beruflichen Orientierung bzw. Jobsuche erhofft hatten. Die anderen wußten nicht genau, was sie erwartet, meinten aber, daß sie die Möglichkeit, über Inhalte und Ausmaß ihrer ehrenamtlichen Tätigkeiten nachzudenken, vermutet und begrüßt haben.«¹⁴ Bezüglich des Nutzen zeigt die Evaluation, daß »(...) alle Befragten (...) mit dem Ablauf und der Art des Prozesses sehr zufrieden (waren). Sie äußerten sich sehr positiv über ihre jeweiligen Portfolio-BegleiterInnen und nahmen diese als kompetent und einfühlsam wahr. Die InterviewpartnerInnen zeigten sich auch mit der Wahl des Ortes, den sie flexibel mitbestimmen konnten, sehr zufrieden (z. B. Kaffeehaus, Büro der BegleiterInnen, Wohnung der Porfolio-InhaberInnen). Darüber hinaus war allen InterviewpartnerInnen die angenehme Gesprächssituation, die maßgeblich zur persönlichen Reflexion und zum Erkenntnisgewinn beigetragen hat, sehr wichtig.«¹⁵

Die Gesamtbewertung lautet: »Insgesamt bewerteten die InterviewpartnerInnen den Portfolio-Prozeß und sein Ergebnis positiv. Es wurde klar, daß er besonders relevant und wichtig für Personen ist, die sich in einer Phase der beruflichen Veränderung befinden. Alle waren der Meinung, sie könnten die Portfolio-Erstellung weiterempfehlen, insbesondere an jene, die damit berufliche Ziele verbinden. Der Ring Österreichischer Bildungswerke konnte mit dem Kompetenz-Portfolio deutlich machen, daß informelles Lernen eine ganz zentrale Form des lebenslangen Lernens darstellt, die für die persönliche und berufliche Zukunft systematisch genutzt werden kann und muß.«¹⁶

12 Isabella Luschin 2005, Seite 19.

13 Isabella Luschin 2005, Seite 19.

14 Charlotte Strümpel 2005, Seite 23.

15 Charlotte Strümpel 2005, Seite 23.

16 Charlotte Strümpel 2005, Seite 23.

6 Weiterentwicklung, Kooperationen, offene Fragen

Die Portfolio-Erstellung im Rahmen der begleiteten Selbstbewertung ist ein sehr wirkungsvolles, aber kostenintensives Verfahren. Im Freiwilligenbereich zeigte sich sehr schnell, daß die Übernahme der Gesamtkosten für den Begleitprozeß den Freiwilligen und den Freiwilligenorganisationen nicht zumutbar ist. Das bedeutet, daß Teilfinanzierungen aus öffentlichen Mitteln und/oder aus Sponsoren-Mitteln notwendig sind. Der Ring Österreichischer Bildungswerke und die Mitgliedsorganisationen in den Bundesländern sondieren gegenwärtig künftige Finanzierungsmöglichkeiten und Kooperationen. Vorgesehen ist der weitere Ausbau der Portfolio-Angebote für Freiwillige aller Freiwilligenbereiche. Vor dem Hintergrund der positiven Erfahrungen mit den Zielgruppen der Jugendlichen, Studierenden und Wiedereinsteigerinnen (siehe oben) sollen die Instrumente und die Settings für speziell diese Zielgruppen weiterentwickelt werden. Konkrete Kooperationen konnten bereits gestartet werden, so für die Entwicklung und Erprobung eines Kompetenz-Portfolios für Jugendliche sowie die Entwicklung und Erprobung eines Kompetenz-Portfolios für Studierende (Universität und Fachhochschule) – mit dem Ziel, auch ein digitales Portfolio, ein sogenanntes »ePortfolio«, anzubieten. Das heißt: Der Ring Österreichischer Bildungswerke erweitert den Anwendungsbereich des Kompetenz-Portfolios von der »Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement« zur »Außerberuflichen Kompetenzentwicklung«, zur »Kompetenzentwicklung im sozialen Umfeld« usw.

Eine Grunderfahrung aller Portfolio-BegleiterInnen ist, daß für die meisten der Portfolio-ErstellerInnen der Portfolio-Prozeß gleichzeitig eine Einführung in das Kompetenzvokabular und in das Kompetenzdenken darstellt und daß die meisten Portfolio-ErstellerInnen auch ein zunächst meist befremdendes Bild von einer Art Portfolio-Denken oder Portfolio-Leben gewinnen. Aber Kompetenzdenken und Portfolio-Denken erscheinen als zukunftsweisende »Instrumente« im Prozeß des lebensbegleitenden Lernens. Sie werden an Selbstverständlichkeit gewinnen – nicht zuletzt durch Projekte wie das oben dargestellte.

7 Literatur

Bechtel, Mark/Latke, Susanne/Nuissel, Ekkehard (2005): Glossar zur Weiterbildung in der Europäischen Union, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (www.die-bonn.de/dokumente/doc-2005/bechtel05_01.pdf).

Brandstetter, Genoveva/Kellner, Wolfgang (Hg.) (2000.): Freiwilliges Engagement, Lernen und Demokratie, Wien.

Brandstetter, Genoveva/Kellner, Wolfgang (Hg.) (2001): Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung. Wege der Identifikation und Bewertung des informellen Lernens, Wien.

- Dohmen, Günther (2001): Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller, Bonn.
- Hackl-Ceran, Elfie (2005): Portfolios für Frauen – Kompetenzworkshop der Arge Region Kultur, in: Ring Österreichischer Bildungswerke (Hg.): Engagement schafft Kompetenz: Informelles Lernen im Alltag und das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, Wien, Seite 17–18.
- Holzinger, Karin (2005): Das Kompetenz-Portfolio im Kulturbereich – Wiener Volksbildungswerk, in: Ring Österreichischer Bildungswerke (Hg.): Engagement schafft Kompetenz: Informelles Lernen im Alltag und das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, Wien, Seite 15.
- Kellner, Wolfgang (2004): Informelles Lernen und Freiwilliges Engagement. Der Weg zum Kompetenz-Portfolio für Freiwillige, in: Grundlagen der Weiterbildung, Heft 1/2004, Seite 27–29.
- Kellner, Wolfgang (2005): Freiwilligenarbeit, Erwachsenenbildung und das informelle Lernen – Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Rings Österreichischer Bildungswerke, in: Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung, Band 31/32: Informelles Lernen – Selbstbildung und soziale Praxis, Köln/Weimar/Wien, Seite 207–221.
- Kirchler, Walter (2005): Wissen Sie eigentlich, was sie alles könne? – Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige in Niederösterreich, in: Ring Österreichischer Bildungswerke (Hg.): Engagement schafft Kompetenz: Informelles Lernen im Alltag und das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, Wien, Seite 18.
- Luschin, Isabella (2005): Ehrenamtlich entwickelte Skills für den Beruf nutzen. IBM-Ehrenamtsinitiative »On Demand Community« und das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, in: Ring Österreichischer Bildungswerke (Hg.): Engagement schafft Kompetenz: Informelles Lernen im Alltag und das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, Wien, Seite 19.
- Ring Österreichischer Bildungswerke (Hg.) (2005): Engagement schafft Kompetenz: Informelles Lernen im Alltag und das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, Wien.
- Ringler, Margarete (2005): Kompetenz-Portfolio für Jugendliche – Tiroler Bildungsforum, in: Ring Österreichischer Bildungswerke (Hg.): Engagement schafft Kompetenz: Informelles Lernen im Alltag und das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, Wien, Seite 16.
- Strümpel, Charlotte (2005): Evaluation des Portfolio-Prozesses, in: Ring Österreichischer Bildungswerke (Hg.): Engagement schafft Kompetenz: Informelles Lernen im Alltag und das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, Wien, Seite 23.

8 Anhang: Zwei Beispiele eines Kompetenz-Portfolios

Kompetenz-Portfolio

für Freiwilliges Engagement





PORTFOLIO-INHABERIN

Johanna S.

Geburtsdatum: 09. April 1970
Beruf: Bürokauffrau (halbtags)
Adresse: ...

BEREICH(E) UND ZEITRAUM DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

Kultur: Mitarbeit im Kulturverein ... seit 1990, Obfrau seit 1993
Bildung: Leitung des örtlichen Bildungswerks in ... seit 2000

UMFANG DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

Derzeit ca. sechs Stunden in der Woche (große Schwankungen)

Ausbildungen und Weiterbildung, berufliche und andere Aktivitäten, die für mein Engagement von Bedeutung waren oder sind



Zeitraum, Zeitumfang	Ausbildungen, Weiterbildung, berufliche und andere Aktivitäten	Kenntnisse und Fähigkeiten, die dabei erworben wurden, weiterentwickelt wurden oder zum Tragen gekommen sind
1988 bis 1995	<p>Teilnahme an Kursen und Workshops für Aquarellmalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AnfängerInnenkurs • Aquarellmalen für Fortgeschrittene I und II • Sommerkurs Aquarell – Malwochenende <p>Kurse und Workshops für Kunst und Kreativität:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der kreative Prozeß • Faszination Farbe 	<p>Unterschiedliche Methoden des Aquarellmalens kennenlernen, Wege zum eigenen Ausdruck finden Allgemeinwissen über Kunst und Kreativität</p>
1996	<p>Selber einen Malkurs anbieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in die Aquarellmalerei 	<p>Vermittlung von Aquarelltechniken, Begleiten und Motivieren</p>
2000 bis 2003	<p>Teilnahme an Kursen und Workshops für Erwachsenenbildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lebenslanges Lernen • Elternbildung • Lernen im Alter • Moderationsstrategien 	<p>Grundlagen der Erwachsenenbildung, Angebote für bestimmte Zielgruppen planen und durchführen</p>
2002 bis 2004	<p>Teilnahme an Kursen und Workshops für Gemeinde- und Regionalentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulse für geistige Dorferneuerung • Ein neues Leitbild für unsere Gemeinde 	<p>Einblicke in das politische Funktionieren der Gemeinde</p>

Kompetenz-Portfolio

Portrait

meines Freiwilligen Engagements



Mein Weg ins Ehrenamt: Ehrenamtliches Engagement ist in meiner Familie und in meiner Gemeinde irgendwie selbstverständlich; selber habe ich mich erst nach Abschluß der Lehre und Beginn meiner beruflichen Tätigkeit zu engagieren begonnen; ich war also eher spät dran.

Mein Weg ins Kultur-Ehrenamt: Ich war für mich selber immer schon kreativ und künstlerisch tätig, vor allem: Malen mit verschiedenen Techniken. Der Kulturverein ... existiert seit 1980 und fördert die HobbykünstlerInnen in der Gemeinde durch Kurse, jährlich stattfindende Ausstellungen der eigenen Werke, Fahrten zu Ausstellungen usw. Darüber hinaus veranstaltet der Kulturverein auch jedes Jahr eine Verkaufsausstellung, einen Flohmarkt und ein Sommerfest.

Erfahrungen: Gleich nach meinem Beitritt 1990 engagierte ich mich besonders für den Bereich Malerei (Kurse, Ausstellungen). Mein größter Erfolg in der Gemeinde war die Ausstellung „Hobbykünstler in unserer Gemeinde 1992“. Sehr bald danach wurde mir die Führung des Vereines angetragen. Das Amt der Obfrau habe ich sehr gerne übernommen. Mein größter persönlicher Erfolg war das Anbieten einer Einführung in das Aquarellmalen (1996).

Die Führung des Vereines und familiäre Aufgaben ließen mir aber nur noch wenig Zeit für meine Lieblings-Aktivität „Malen“. Ich spürte aber, daß mir das Organisieren der Gesamtaktivitäten und das viele Koordinieren immer mehr Spaß machten. Ende der 1990er Jahre zeigte es sich, daß der Verein altersmäßig von einer einzigen Generation getragen wurde, die sich zunehmend zurückzog. Es war sehr mühsam, neue Mitglieder bzw. neue KünstlerInnen zu finden oder zu motivieren.

Mein Weg ins Bildungs-Ehrenamt: Seit Ende der 1990er Jahre wurde ich öfter gefragt, ob ich nicht das örtliche Bildungswerk übernehmen will. Es war schon mehrere Jahre verweist. Im Jahr 2000 bin ich eingestiegen. Eröffnung eines ganz neuen Horizontes: Lebenslanges Lernen, Lernen als Eltern, Lernen im Alter usw. Großer Vorteil: große Freiheit in der Schwerpunktsetzung bei gleichzeitiger Unterstützung durch den Landesverband.

Erfahrungen: Eine besondere Erfahrung: Der Partner, die eigenen Kinder und Bekannte sind MitplanerInnen, TeilnehmerInnen und KritikerInnen. Mein größter Erfolg: Veranstalten und Moderieren einer Podiumsdiskussion zum Thema „Gemeindeentwicklung“ kurz vor den Wahlen – ein voller Saal, viel Streit und geschicktes Moderieren von mir. Das hat mir sehr viel Anerkennung in der Gemeinde gebracht.

Mein größerer Flop: Wochenlanges vorbereiten einer Wochenend-Veranstaltung zum Thema „Lernende Gemeinde“ mit bekannten ReferentInnen und tollen Workshop-Angeboten. Trotz aufwendiger Werbung kaum Resonanz ...

Zukunft: Selber Expertin für einen bestimmten Bildungsschwerpunkt werden: z.B. Elternbildung.

Wünsche: Berufsreifeprüfung machen, u.U. Studium der Psychologie oder Ausbildung zur Trainerin oder Coach, u.U. Einstieg in die Gemeindepolitik.

Kompetenz-Portfolio

Mein persönliches Kompetenz-Profil



FACHLICH-METHODISCHE KOMPETENZ

Bildung, Erwachsenenbildung	Kenntnis von Themen und Methoden der Erwachsenenbildung, Bildungs- und kulturelle Bedürfnisse erkunden, Erstellen von Bildungsangeboten für unterschiedliche Zielgruppen in der Gemeinde.
Organisationsfähigkeit	Erworben beim Veranstanen von Malkursen, entscheidend weiterentwickelt als Bildungswerkleiterin bei kooperativen Veranstaltungen und Projekten mit unterschiedlichsten Partnern.
Vernetzen, Kooperieren	Engagierte Einzelpersonen, Initiativen und Organisationen in der Gemeinde und in der Region erfolgreich zusammenführen, sie als Partner für Veranstaltungen gewinnen.
Politik in der Gemeinde, Bildungs- und Kulturpolitik	Viel Erfahrung und Wissen gewonnen mit/über Gemeindepolitik, vor allem beim Moderieren von Podiumsdiskussionen und beim Verhandeln mit PolitikerInnen (Subventionen).
Künstlerische Techniken	Aquarellmalerei seit fast 20 Jahren; nach mehreren Kursen und Workshops auch selbst Anbieterin von Kursen, laufende Weiterbildung.

SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZ

Leitungskompetenz	Erworben vor allem als Obfrau des Kulturvereins: zusammenhalten und leiten der individualistischen KünstlerInnen.
Moderation, Konfliktmanagement	Entscheidend weiterentwickelt als Bildungswerkleiterin, beim Moderieren von Bildungsveranstaltungen und Diskussionsforen zu strittigen Themen (Konfliktmanagement).

PERSONALE KOMPETENZ

Selbstbehauptung, Durchsetzung	Zunehmend weiterentwickelt als Obfrau des Kulturvereins und als Bildungswerkleiterin, Verfeinerung der Methoden.
Kreativität, Humor	Künstlerische Kreativität war der Ausgangspunkt für mein Engagement und ist ein sehr wichtiger Teil meines Lebens; zunehmend entdeckte ich aber auch die Wichtigkeit von Kreativität in der Kommunikation und beim Lösen von Konflikten: mit Humor!

Kompetenz-Portfolio

Mein persönlicher Aktionsplan



ZIELE	STRATEGIE	ZEITPLAN
Mehr Teamorientierung (weniger Einzelkämpfertum)	Workshop für Teambildung, Selbstbeobachtung	1. Halbjahr 2006
Besseres Zeitmanagement (weniger Verzetteln)	Ratgeber-Literatur, Selbstbeobachtung	Laufend
Rückzug aus dem Kulturverein ..., Nachfolger/in finden	Potentielle Nachfolger/innen ansprechen, den Verein darauf vorbereiten	Bis Ende 2006
Bildungsschwerpunkt „Elternbildung“ ausbauen	Projekteinreichungen überlegen, mit Landesverband besprechen	2006
Weiterbildung zur Elternbildnerin	Weiterbildungsangebote prüfen (Informationen einholen, AbsolventInnen befragen)	2006
<i>Längerfristig:</i>		
U.U.: Berufsreifeprüfung	Ausbildungsangebote prüfen (Kosten!)	
berufliche Tätigkeit als Trainerin oder Coach (großer Wunsch)	Ausbildungsangebote prüfen (Kosten!)	
U.U.: Einstieg in die Gemeindepolitik (noch sehr ungewiss)	Beobachten, Gespräche usw.	

Dieses Kompetenz-Portfolio wurde im Rahmen einer mehrstufigen Analyse vom Portfolio-Inhaber (von der Portfolio-Inhaberin) gemeinsam mit dem (der) vom Ring Österreichischer Bildungswerke zertifizierten Portfolio-Begleiter (Portfolio-Begleiterin) erstellt.

Portfolio-InhaberIn

Portfolio-BegleiterIn

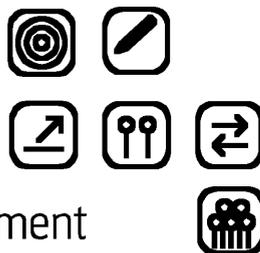
Wien, am 17. März 2004

Die Portfolio-Methode wurde im Rahmen des Projektes „Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement“ vom Ring Österreichischer Bildungswerke entwickelt, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

bm:bwk



Nachweis über den Kompetenzerwerb im Freiwilligen Engagement



Hans G.

Geboren am 04. Juli 1974

BEREICH(E) UND ZEITRAUM DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

Integration von AusländerInnen im Verein Integrations-Initiative ...,
Gründungsmitglied und Obmann seit 2003

Tätigkeitsprofil

Ziel der Integrations-Initiative ... ist die Verbesserung des Zusammenlebens zwischen In- und AusländerInnen, zwischen Alt- und NeubürgerInnen im Bezirk. Als Gründungsmitglied und Obmann (seit 2003) habe ich das Profil und die Entwicklung dieser Initiative wesentlich mitbestimmt. Schwerpunkte meiner Aktivitäten sind Beratung und Mediation für den Arbeits- und Wohnbereich, Diskussionen zu kulturellen, politischen und religiösen Themen sowie Straßenfeste. Es ist mir gelungen, ein Kernteam aufzubauen, das arbeitsteilig die unterschiedlichen Ressourcen optimal zu nutzen versteht. Engagement im Integrationsbereich bedeutet immer auch, mit kleinen Erfolgen und vielen Rückschlägen umgehen zu lernen.

Kompetenz-Profil



FACHLICH-METHODISCHE KOMPETENZ

Interkulturelle Kompetenz, fachlich	Umfangreiches Fachwissen über verschiedene kulturelle, soziale und politische Orientierungen: erworben in der konkreten Auseinandersetzung, durch Recherchen und Lektüre.
Interkulturelle Kompetenz, politisch	Erworben durch Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit im gesellschaftlichen Konfliktfeld „Integration“.
Juristisches Fachwissen	Laufende Auseinandersetzung mit Gesetzen, um Handlungsspielräume in Konfliktlagen auszuloten; Beratung und Mediation.
Leitungskompetenz, Teamfähigkeit	Stark erweitert im Rahmen der Obmannfunktion beim Integrationsverein, so vor allem beim Aufbau und der Führung eines Kernteams und im Rahmen von Prozessen der Entscheidungsfindung.
Künstlerische Techniken	Aquarellmalerei seit fast 20 Jahren; nach mehreren Kursen und Workshops auch selbst Anbieter von Kursen, laufende Weiterentwicklung.

SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZ

Aktives Zuhören, Einfühlungsvermögen	Sich einstellen können auf Menschen aus anderen Kulturen, Krisensituationen erfassen, Umgehen-Können mit non-verbaler Kommunikation.
Konfliktfähigkeit, Krisenintervention	Integrationsarbeit ist vor allem Konfliktfähigkeit und Krisenintervention, Konflikte gemeinsam analysieren, Kompromisse aushandeln.

PERSONALE KOMPETENZ

Sachlichkeit, Ruhe	Konflikt- und Krisensituationen in der Integrationsarbeit durch Ruhe und Sachlichkeit beruhigen.
Abgrenzenkönnen	Bewußte Abgrenzung gegenüber häufig auch emotional belastender Betreuung, Beratung und Krisenintervention.

Dieser Kompetenz-Nachweis wurde im Rahmen einer mehrstufigen Analyse vom Portfolio-Inhaber (von der Portfolio-Inhaberin) gemeinsam mit dem (der) vom Ring Österreichischer Bildungswerke zertifizierten Portfolio-Begleiter (Portfolio-Begleiterin) erstellt.

Portfolio-InhaberIn

Portfolio-BegleiterIn

Wien, am 17. März 2004

Die Portfolio-Methode wurde im Rahmen des Projektes „Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement“ vom Ring Österreichischer Bildungswerke entwickelt, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

bm:bwk



***Bertram Wolf*¹**

Der Erfahrung einen Wert geben

1 Hintergrund

1.1 Die Mobilität am Arbeitsmarkt

Eine im Jahre 2002 in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel »Erwerbschancen und Berufslaufbahnen in Tirol und seinen Teilregionen« über den regionalen Arbeitsmarkt lieferte überraschende Ergebnisse: Jeder Dritte bzw. jede Dritte wechselt innerhalb von fünf Jahren den Beruf, die Branche oder beides. Die Mobilität am Arbeitsmarkt ist also noch viel größer als angenommenen, ebenso kann nach der eingehenden Analyse der Ergebnisse davon ausgegangen werden, daß sich diese hohe Fluktuation nicht nur auf die – für das Tourismusland Tirol typischen – Saisoniers, sondern auf alle Branchen bezieht. Eine weitere ebenfalls in Tirol durchgeführte Studie mit ca. 27.000 marktorientierten Betrieben und knapp über 200.000 Beschäftigten kam zu dem Ergebnis, daß 60 Prozent der Dienstverhältnisse weniger als sechs Monate und weitere 20 Prozent weniger als ein Jahr dauern. Die klassische Erwerbsbiographie, in der jemand eine Ausbildung macht und dieser Tätigkeit bis zur Pension nachgeht, ist heute eher die Ausnahme. Patchwork-Biographien und gebrochene Lebensläufe sind die Regel, und damit sind die Personen am Arbeitsmarkt mit kontinuierlichen Veränderungen konfrontiert, die es zu bewältigen gilt.

1.2 Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

Aus der Sicht der Personen bedeuten diese enormen Veränderungsprozesse im Berufsleben, die auch Auswirkungen auf das Leben außerhalb des Berufes mit sich bringen, sehr oft Orientierungslosigkeit und Überforderung. Diese Dynamik wird künftig noch durch die Dimension verschärft, daß es für die meisten Menschen Phasen der Erwerbstätigkeit und Phasen der Erwerbslosigkeit geben wird. Die davon Betroffenen werden in erhöhtem Ausmaß Eigenverantwortung und Selbständigkeit übernehmen müssen, die Fluktuation am Arbeitsplatz und der Rückzug des Staates aus vielen sozialen Bereichen sind klare Zeichen dafür. Was bedeutet dies jedoch für die betroffene Person, wenn sie in ihrem Leben durchschnittlich fünf- bis achtmal oder noch öfter den Job, die Branche oder beides wechselt bzw. wechseln muß? Die fachliche Qualifikation macht nur einen kleinen Teil ihres Könnens aus, die zertifizierte sogar noch ei-

¹ Bertram Wolf ist Geschäftsführer des Zukunftszentrum Tirol, einer Forschungseinrichtung für Arbeits- und Lebenswelten (Internet: www.zukunftszentrum.at).

nen kleineren. Welche Möglichkeiten gibt es, diesen Personen die Bandbreite ihres Wissens und Könnens bewußt zu machen und damit ihre Möglichkeiten und Chancen am Arbeitsmarkt zu erweitern?

1.3 EU-Weißbuch

Im EU-Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, welches auf Initiative des ehemaligen EU-Kommissionspräsidenten Jacques Delors initiiert wurde, sind vor allem der Begriff der Kompetenz und die Möglichkeiten zur Anerkennung von Kompetenzen in diesem Zusammenhang von hoher Relevanz.² Gerade in den Zeiten der Globalisierung und der Veränderung des europäischen Wirtschaftsraumes – und damit auch dem veränderten Arbeitsmarkt – ist es sehr wichtig, daß Menschen lernen, mit diesen Veränderungen umzugehen. Mittlerweile gibt es in vielen Staaten Gesetze, die die Anerkennung von Kompetenzen verlangen, egal wo und wie sie erworben wurden, die Umsetzung gestaltet sich allerdings etwas schwieriger.

2 Das Projekt »Kompetenzenbilanz«

In einer kanadischen Studie³ wurde herausgefunden, daß mindestens 70 Prozent des Könnens einer Person informellen Charakters sind und außerhalb der schulischen Bildungseinrichtungen erworben wird, somit also nicht-zertifiziert ist. Aufgrund dieser Tatsachen haben wir im Mai 2003 in Kooperation mit Prof. Lutz von Rosenstiel, Leiter des Institutes für Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München, das Projekt der »Kompetenzenbilanz« gestartet.

Das Ziel des Projektes bestand darin, ein geeignetes Instrument zur Aufdeckung informeller, nicht-zertifizierter Kompetenzen zu entwickeln. Statt ein herkömmliches – also auf Basis der Eignungsdiagnostik erstelltes – Verfahren zu konstruieren, welches im Sinne des Projektes als nicht zielführend erachtet wurde, wurde eine Methode angestrebt, die die Menschen aktiviert und die Selbstreflexionsfähigkeit unterstützt und ausbaut. Den betroffenen Personen sollte eine Hilfestellung gegeben werden, wie sie diese 70 Prozent ihres nicht-zertifizierten Könnens aufdecken können. Die Überlegung ging dahin, daß diese Methode nachhaltiger ist und der dabei angestoßene Prozeß bei vielen Personen weiterwirkt und so zu einer Selbststärkung und einer erhöhten Selbstverantwortung führt.

2 Vgl. Kommission der Europäischen Union 1995.

3 Vgl. David W. Livingstone 1999.

2.1 Ablauf der Kompetenzenbilanz

Die biographische Sammlung – Der »Türöffner«

Die Arbeit beginnt im Workshop mit der biographischen Sammlung, die quasi als »Türöffner« für die Reflexion – dem Hauptkriterium der Kompetenzenbilanz – dient. Dabei geht es vor allem um die Frage: Wie bin ich die Person geworden, die ich heute bin?

Im Mittelpunkt dieses ersten Schrittes steht also eine Standortbestimmung der Person.

Das Lebensprofil

Das Lebensprofil wird von den TeilnehmerInnen selbständig erarbeitet und in weiterer Folge gemeinsam mit dem persönlichen Coach reflektiert. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Rolle des Coaches, der begleitend, aber nicht beratend wirkt.

Die Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen

Im nächsten Schritt werden von den TeilnehmerInnen – wieder vorerst eigenständig – die individuellen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen erarbeitet. Ziel dieses Schrittes ist die Erkenntnisgewinnung: Was kann ich gut, und wie kann ich es belegen?

Gemeinsam mit dem Coach werden dann die Fertigkeiten den einzelnen Kompetenzbereichen zugeordnet (fachliche, soziale, persönliche und methodische Kompetenzen) und genauer definiert.

Die Ziele und der Aktionsplan

Basierend auf den bisherigen Schritten wird eine Zieldefinition vorgenommen und darauf aufbauend ein Aktionsplan erstellt. Im Rahmen des Reflexionsprozesses kommt es zu einer klaren Sichtweise der eigenen Möglichkeiten, der Kriterien für Erfolg bzw. Mißerfolg sowie zu einer zeitlichen Planung. Ziel dieses Aktionsplans ist es, konkrete Handlungsschritte aufzuzeigen, mögliche Unterstützungsoptionen auszuarbeiten und dementsprechend mit den TeilnehmerInnen ein realistisches Bild der angestrebten Ziele zu erreichen.

Die schriftliche Kompetenzenbilanz

In der schriftlichen Kompetenzenbilanz werden die wichtigsten Meilensteine der Biographie sowie die erworbenen Kompetenzen, klassifiziert nach den vier Kompetenzbereichen, dargestellt.

3 Fallbeispiel: Fr. S.

Zur besseren Illustration des Ablaufes der Kompetenzenbilanz wird hier auszugsweise ein Fallbeispiel dargelegt:

Fr. S. ist 40 Jahre alt, geschieden, Alleinerzieherin von zwei Kindern und seit kurzem arbeitslos (der Feinkostladen, in dem sie arbeitete, ist in Konkurs gegangen), sie befindet sich in einer für sie ausweglos erscheinenden Situation und beschreibt sich selbst als jemanden, der nicht viel kann.

3.1 Biographische Sammlung – Lebensprofil – Bereiche der Familie, der Arbeit, der Bildung

Biographische Sammlung

Im ersten Schritt, also der biographischen Sammlung, wird die folgende Frage behandelt: Wie ist Fr. S. zu der Person geworden, die sie heute ist?

Mit Hilfe von Mind-Mapping-Prozessen sollten dabei die großen Stationen im Leben von Fr. S. kurz aufgelistet werden. Für sie waren dies der Tod des Vaters, das Gewinnen von Reitturnieren, eine Lehre im Hotel- und Gastgewerbebereich, das Kennenlernen des Partners, die Geburt ihrer Kinder und die Scheidung. Mit diesem »Rohling« ihres Lebens geht Fr. S. nach Hause, und zwar mit dem Auftrag, innerhalb einer Woche ihr Lebensprofil zu erstellen.

Lebensprofil

In das Lebensprofil werden Lebensbereiche/Lebensphasen, wie etwa Familie und enge Beziehungen, Aus- und Weiterbildung, Berufserfahrung, sonstige Interessen, und vor allem auch die Befindlichkeit in diesen Lebensphasen aufgenommen. Nachdem Fr. S. eine Woche Zeit hatte, ihr eigenes Lebensprofil zu erstellen, bekommt sie im Zukunftszentrum Tirol ihren eigenen Coach zugewiesen, der sie weiterhin bei der Erarbeitung ihrer Kompetenzenbilanz betreuen wird. So sieht das Lebensprofil von Fr. S. aus:

Bereich der Familie

Mit sechs Jahren hat sie ihren Vater verloren, mit 20 Jahren den Partner kennengelernt, mit 25 Jahren war sie bereits Mutter von zwei Kindern. Mit 30 Jahren hat sie erfahren, daß ihr zweites Kind Legasthenie hat. Mit 35 Jahren war ihre Ehe am Ende, und es kam zur Scheidung.

Bereich der Arbeit

Sie hat bereits sehr früh in der Landwirtschaft mitgeholfen, am Feld, im Stall und auf der Alm. Da ihr Vater nicht mehr gelebt hat, mußten von der Familie seine Tätigkeiten mitübernommen werden. Mit 15 Jahren hat sie eine Lehre im Hotel- und Gastgewerbe begonnen. Vier Jahre später war sie eine Saison lang Kellnerin am Wörthersee, dann hat sie zwei Saisonen in Sölden an der Rezeption gearbeitet. Danach war sie in der Metzgerei ihres Mannes beschäftigt und hat sich um den Haushalt gekümmert. Später übernahm sie die Buchhaltung der eigenen Metzgerei und pflegte die schwerkranke Schwiegermutter. Eine Zeit lang arbeitete sie als Reinigungskraft bei

einer Putzfirma. Später hat sie in die Wurstwarenabteilung eines Supermarktes gewechselt und dann zu einem italienischen Feinkostladen, der in Konkurs ging. Jetzt ist sie arbeitslos.

Bereich Bildung

In diesem Bereich hat sich, mit ihren eigenen Worten »nicht sonderlich viel getan«. Fr. S. besuchte die Volksschule, Hauptschule sowie die Berufsschule und mit 30 Jahren eine Pflegeschule, um ihre Schwiegermutter auch fachlich gut betreuen zu können.

Ansonsten war sie schon früh eine begeisterte Reiterin und hat die Nachwuchsförderung im Reitsportverein geführt. Sie hat mit ihrem Mann gemeinsam das Haus gebaut und den Verein »Bewegungstherapie für behinderte Menschen« mitgegründet und mitaufgebaut.

3.2 Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen

Nach der Erstellung des Lebensprofils besteht die Aufgabe von Fr. S. darin, selbständig ihre Fertigkeiten und Kompetenzen zu erarbeiten. Das Ziel dieser Aufgabe besteht darin, daß Fr. S. erkennen sollte: Was kann ich gut, und wie kann ich es belegen?

Im konkreten Fall bezog sich dies darauf:

- Was habe ich in der Buchhaltung genau getan, was habe ich beim Reiten genau für Fertigkeiten angewendet usw.?
- Wo habe ich es gemacht, in welchem Tätigkeitsbereich und wann?
- Wie kann ich es belegen, gibt es ein Zertifikat oder nicht?

Nachdem Fr. S. diese Aufgabe erledigt hat, wird das Ergebnis mit ihrem persönlichen Coach besprochen, und die Fertigkeiten werden einzelnen Kompetenzbereichen zugeordnet. Dabei wird zwischen fachlichen, sozialen, persönlichen und methodischen Kompetenzen unterschieden. Anbei die exemplarische Darstellung der Kompetenzen von Fr. S.:

Fachliche Kompetenzen (Ausbildungen, Fertigkeiten und Wissen; mit fachlichen Kenntnissen und fachlichen Fertigkeiten kreativ Probleme lösen)

Buchhaltung/Finanzierung: Durch die Grundausbildung in der Gastgewerbelehre und vor allem mit ihrer Tätigkeit in der Metzgerei ihres Mannes als Mitunternehmerin, mit der Verantwortung für Kalkulation und Buchhaltung, ihren Erfahrungen beim Hausbau und der Vereinsgründung (Initiative) kann sie diese Kompetenz belegen.

Umgang mit Pferden: Bereits in der Jugend von Fr. S. spielten Pferde eine wichtige Rolle. Sie übernahm im Reitsportverein die Nachwuchsförderung. Ihre Ambitionen für diese Tiere wurden nur durch die Phase des Hausbaues unterbrochen. Dann unterstützte sie in der Folge über Jahre hinweg den Aufbau einer Initiative für Bewegungstherapie für behinderte Menschen und absolvierte selbst die entsprechenden Ausbildungen.

Personale Kompetenzen (sich selbst einschätzen; produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder entwickeln; eigene Begabungen, Motivationen, Leistungsvorsätze entfalten und im Rahmen der Arbeit sowie außerhalb kreativ entwickeln und lernen)

Kompetenz »Hohe Belastbarkeit«: Frau S. war in ihrem Leben ständig mit unterschiedlichsten Anforderungen konfrontiert: Ihre Mutter war alleinerziehend, sie selbst mußte sich um die Familie kümmern und auf dem Bauernhof mithelfen. Während ihrer Lehrzeit hat sie sich mit den Arbeitsbedingungen in der Gastronomie auseinandergesetzt, als Rezeptionistin mußte sie mit unterschiedlichen Arbeitsanforderungen umgehen. Sie hat sich um ihre Kinder gekümmert (von denen eines als Legastheniker besonderer Zuwendung bedurfte), als Mitunternehmerin war sie in der Metzgerei tätig. Sie hat die Pflegeschulung absolviert, um ihre Schwiegermutter und später ihre Mutter zu pflegen. Nach ihrer Scheidung mußte sie verschiedene Jobs annehmen, und schließlich hat sie den Verein »Bewegungstherapie für behinderte Menschen« mitaufgebaut.

Kompetenz »Bereitschaft zur Weiterentwicklung«: Frau S. hat sich in vielen beruflichen und privaten Kontexten weitergebildet: Legastheniekurs, Pflegeschulung, Buchhaltungskurse, Ausbildung zur Reittherapeutin, An- und Einlernphasen für ihre verschiedenen Tätigkeiten im Lebensmittelhandel.

Soziale Kompetenzen (sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammensetzen und sich gruppen- und beziehungsorientiert verhalten, um neue Pläne und Ziele zu entwickeln)

Kompetenz »Einfühlungsvermögen«: Hier steht an erster Stelle ihre aktuelle ehrenamtliche Tätigkeit beim Umgang mit behinderten Menschen. In ihrer Biographie zeigt sich das auch bei ihren kundInnenorientierten Tätigkeiten in der Gastronomie und im Lebensmittelhandel, bei der Betreuung von Schwiegermutter und Mutter, bei ihren familiären Unterstützungshandlungen und bei der Nachwuchsförderung im Reitsportverein.

Kompetenz »Teamfähigkeit«: Fr. S. hat in all ihren Tätigkeiten, also in der Gastronomie, beim Reitsportverein, beim Hausbau sowie im Lebensmittelhandel (in der eigenen Metzgerei und auf Märkten), in Teams gearbeitet, sich angepaßt und die Teamentwicklung unterstützt.

Methodische Kompetenzen (Tätigkeiten, Aufgaben und Lösungen methodisch wie auch kreativ gestalten und das geistige Vorgehen strukturieren)

Kompetenz »Organisationsfähigkeit/Zeitmanagement«: Fr. S. hat sich bereits in vielen Lebensbereichen organisieren müssen, d.h. vor allem verschiedenste Bedürfnisse und Anforderungen aufeinander abgestimmt: Verbindung von Schule, Turniersport und Mithilfe am Bauernhof, Tätigkeiten in der Gastronomie und Nachwuchsförderung im Reitsport, Pflege in der Familie (Mutter und Schwiegermutter) und Unterstützung ihres leseschwachen Soh-

nes, Mitunternehmerin und Verantwortliche für Events/Catering in der Metzgerei, Schulungen als alleinerziehende Mutter mit beruflichen Tätigkeiten, Initiative zum Aufbau der Bewegungstherapie.

Insgesamt verfügt Fr. S. über ein breites Spektrum an Kompetenzen, das sie aktualisieren und integrativ nutzen kann. Zu Beginn der Kompetenzenbilanz hat Fr. S. gesagt, daß »sie nicht viel kann«. Sehr viele ihrer Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen sind nicht-zertifiziert und waren ihr nicht bewußt, oder sie hat sie als zu gering – sozusagen als nicht der Rede wert – eingeschätzt.

3.3 Zieldefinition und der Aktionsplan SMART

Um die Ziele und nächsten Schritte planen zu können, bestehen klar definierte Vorgaben für einen Aktionsplan. Im Aktionsplan geht es vor allem um die Klärung der folgenden Fragen:

- Was will ich erreichen?
- Welche Informationen brauche ich dazu?
- Bis wann habe ich es erledigt?
- Welche Schritte muß ich dann unternehmen?
- Wer kann mich dabei unterstützen?
- Was tu´ ich, wenn ich scheitere?

Damit soll erreicht werden, daß die TeilnehmerInnen ein sehr realistisches Bild von ihren Zielen haben. Es sollten keine Traumtänzereien unterstützt werden. Manchmal sind gewisse Ziele aufgrund finanzieller, zeitlicher oder geographischer Ursachen oder wegen Betreuungspflichten nicht erreichbar bzw. momentan nicht möglich. Das Ziel des Aktionsplanes ist es, die Handlungsschritte und Notwendigkeiten für die Teilnehmerin klar ersichtlich zu machen.

Fr. S. hat sich dafür entschieden, daß Sie innerhalb von zwei Jahren selbständig sein möchte. Sie wird eine Ausbildung als Reittherapielehrerin machen und sich auf die Selbständigkeit vorbereiten. Aufgrund ihrer langjährigen Praxiserfahrung mit dieser Therapieform steht ihr die Ausbildung auch ohne spezifische Berufsausbildung offen.

Folgende Schritte wird Fr. S. unternehmen, um ihr Ziel zu erreichen:

- Die Bildungsberatung der AK Tirol aufsuchen und sich über die Fortbildung und weitere soziale Bereiche für Reittherapien informieren;
- das AMS aufsuchen und den Weg in die Selbständigkeit planen (Businessplan, ÖSB, WK-Service-Point);
- ihre Computerkenntnisse durch angemessene Weiterbildungsaktivitäten verbessern sowie
- mit Bekannten über ihre Pläne reden und MentorInnen und PartnerInnen suchen.

3.4 Die schriftliche Kompetenzenbilanz

Inhalt der schriftlichen Kompetenzenbilanz sind die wichtigsten Meilensteine des Werdeganges von Fr. S., ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten sind den vier Kompetenzbereichen (sozial, persönlich, methodisch und fachlich) zugeordnet. Ihr persönlicher Coach schreibt die Kompetenzenbilanz, dann wird sie von Fr. S. gegengelesen und vom Mastercoach nochmals nach den Richtlinien überprüft und gedruckt.

Nachdem Fr. S. den Prozeß der Kompetenzenbilanz durchlaufen hatte, waren für sie die Handlungsoptionen klar. Im nachhinein betrachtet scheinen die Dinge einer »inneren Ordnung« zu folgen und lassen an Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig. Für Fr. S. sind die Anforderungen an den von ihr gewählten Berufswunsch nunmehr klar ersichtlich. Im Reflexionsprozeß, den sie im Rahmen der Kompetenzenbilanz in Begleitung eines Coaches durchlaufen hat, sind ihr ihre Möglichkeiten bewußt geworden. Sie kennt die Kriterien für Erfolg bzw. Mißerfolg, die Tätigkeit ist für sie attraktiv, die Realisierung machbar und zeitlich überschaubar und planbar. Ihr ist auch bewußt, daß ihre Lebensfreude bei eigenverantwortlichen Tätigkeiten jeweils am höchsten war und daß sie vor allem durch private Ereignisse massiv beeinflusst wird. Aufgrund der biographischen Entwicklung von Fr. S. steht der Wunsch nach einer selbständigen Ausübung der Bewegungstherapie mit Pferden für behinderte Menschen am Ende eines sich über Jahre entwickelnden Prozesses.

4 Quantitative und qualitative Evaluierung der Kompetenzenbilanz

Um die Wirksamkeit und Effizienz der Kompetenzenbilanz bewerten zu können, wurde sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Evaluierung vorgenommen. Im Rahmen der quantitativen Evaluierung wurden 1.000 Personen zu vier Zeitpunkten befragt (vor der Kompetenzenbilanz, unmittelbar danach, zwei Monate und sechs Monate nach Abschluß der Maßnahme). Mit weiteren 60 TeilnehmerInnen wurden zu den gleichen Zeitpunkten qualitative Interviews durchgeführt.

4.1 Ergebnisse

Von den befragten Personen haben 98 Prozent die Kompetenzenbilanz als positiv erlebt, von 92 Prozent wurde die Zusammenarbeit mit einem persönlichen Coach als sehr positiv bewertet. 96 Prozent erachteten das Lebensprofil als ein sehr wertvolles Instrument, um ihr eigenes Leben komprimiert zu betrachten. 70 Prozent der TeilnehmerInnen verfolgen aktiv ihre formulierten Ziele. Des Weiteren haben über 90 Prozent unmittelbar nach Abschluß der Kompetenzenbilanz angegeben, daß sie diese Maßnahme weiterempfehlen würden. Tatsächlich

weiterempfohlen wurde sie von 82 Prozent, wie sich in der Befragung zwei Monate später herausstellte.

4.2 Detailergebnisse: Proaktivität und Streß

Hier wurden vor allem in drei Teilbereichen wesentliche Auswirkungen der Maßnahme festgestellt. Zum ersten konnten die TeilnehmerInnen in einem hohen Ausmaß aktiviert werden, sie gestalten ihr Leben in gesteigertem Ausmaß selbstbestimmt und weniger fremdbestimmt. Des weiteren wurden eine erhöhte Streßresistenz sowie eine stärkere Selbstkontrolle festgestellt.

4.3 Detailergebnis: Nachhaltigkeit

Von besonderem Interesse war auch die Nachhaltigkeit der hervorgerufenen Veränderungen. Generell läßt sich sagen, daß die TeilnehmerInnen auch sechs Monate nach der Maßnahme aktiver sind als zuvor, wobei hier die Ergebnisse detaillierter betrachtet werden müssen. Wenn das Umfeld der TeilnehmerInnen in den ersten Monaten nach der Kompetenzenbilanz die Veränderungen unterstützt, dann zeigen sich sehr positive Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit der Aktivität, wirkt das Umfeld jedoch eher blockierend oder hemmend, dann zeigen sich erhebliche Schwierigkeiten, die Aktivität nach Abschluß der Maßnahme aufrecht zu erhalten.

Ein variables Ergebnis zeigt sich bezüglich der gesteigerten Streßresistenz der TeilnehmerInnen. Hier konnte beobachtet werden, daß diese auch nach Abschluß der Maßnahme und unabhängig vom Umfeld auf einem erhöhten Niveau bleiben. Allerdings sind hier Geschlechtsunterschiede zu vermerken. Unmittelbar nach der Kompetenzenbilanz reagieren Männer und Frauen unterschiedlich auf Streß. Während Frauen dazu neigen, Hilfe im sozialen Umfeld zu suchen, versuchen Männer verstärkt ihr Streßumfeld zu ändern. Nach sechs Monaten gleichen sich diese Muster jedoch an, indem Frauen verstärkt versuchen, ihr Streßumfeld zu ändern, und Männer vermehrt Hilfe im sozialen Kontakt suchen.

5 Ausblick

Speziell in der heutigen Zeit sind sehr viele der Kompetenzen, über die eine Person verfügt, außerschulisch erworben und liegen somit nur in nicht-zertifizierter Form vor. Daher ist es besonders wichtig, ein Verfahren zu entwickeln, mit dem diese Kompetenzen transparent gemacht werden können. Die Kompetenzenbilanz stellt ein solches Verfahren dar. Es ermöglicht, gemeinsam mit einem Coach auf Basis der individuellen Reflexionsfähigkeit der

TeilnehmerInnen eine Standortbestimmung und darauf aufbauend eine Identifizierung der Kompetenzen vorzunehmen. Des weiteren stellt die Kompetenzenbilanz ein geeignetes Instrument dar, um sowohl Aktivierung und Eigenverantwortung als auch den Umgang mit Streß zu optimieren.

6 Literatur

Kommission der Europäischen Union (Hg.) (1995): Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, Luxemburg.

Livingstone, David W. (1999): »Informelles Lernen in der Wissensgesellschaft«, in: Kompetenz für Europa. Wandel durch Lernen & Lernen im Wandel: Referate auf dem internationalen Fachkongreß, Berlin, European Commission, Seite 65–91.

Markus Bretschneider, Sabine Seidel¹

Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland – »Weiterbildungspaß mit Zertifizierung informellen Lernens«

Soziale und ökonomische Veränderungsprozesse werden für das Individuum immer deutlicher spürbar und weisen den Weg zu einer aktiveren Gestaltung der eigenen Biographie. Ein wesentliches Element zur konstruktiven Bewältigung zukünftiger Herausforderungen wird dabei in der Gestaltung einer lernfähigen Gesellschaft gesehen, die sich dadurch auszeichnet, daß allgemeine und berufliche Bildung nicht mit einer Lebensphase abgeschlossen sind, sondern kontinuierlich stattfinden. Die Unterstützung dieses lebenslangen Lernens kann auf zwei Wegen geschehen. Zum einen kann es auf institutioneller Ebene durch die engere Verzahnung und erhöhte Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Bildungsbereichen gefördert werden, zum anderen kann eine Unterstützung auf der Ebene des einzelnen Menschen ansetzen. Ein möglicher Weg einer solchen individuellen Stärkung ist die Sichtbarmachung vorhandener Kompetenzen, die auf Ebene der Europäischen Union seit einigen Jahren in zahlreichen bildungspolitischen Dokumenten gefordert wird und sich zunehmend in der praktischen Bildungsarbeit wiederfindet. Damit wird ein grundlegender Perspektivenwechsel von der individuellen »Fehlersuche« zur individuellen »Schatzsuche« als Wechsel von der Defizit- zur Kompetenzorientierung vollzogen.

In diesem Beitrag werden die Entwicklungen zur Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen in der Bundesrepublik Deutschland am Beispiel des BLK²-Verbundprojektes »Weiterbildungspaß mit Zertifizierung informellen Lernens« dargestellt. Ausgangspunkt des Projektes ist eine Machbarkeitsstudie³, die zur Entwicklung des Instrumentes ProfilPASS und eines darauf bezogenen Beratungskonzeptes geführt hat. Ausgehend von der Darstellung zentraler Befunde dieser Machbarkeitsstudie werden die Philosophie dieses Systems sowie Aufbau und Verfahren des ProfilPASS sowie des Beratungskonzeptes vorgestellt. Den Schlußpunkt bilden zentrale Evaluationsergebnisse einer Erprobung zwischen Herbst 2004 und Mai 2005 durch ausgewählte Kooperationspartner und ein Ausblick auf den weiteren Projektverlauf.

1 Markus Bretschneider ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt »Weiterbildungspaß mit Zertifizierung informellen Lernens« am DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung) (www.die-bonn.de). Sabine Seidel arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung an der Universität Hannover (www.ies.uni-hannover.de).

2 Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung.

3 Die Machbarkeitsstudie findet sich unter www.profilpass.de in der Rubrik »ProfilPASS – Material«.

1 **Machbarkeitsstudie »Weiterbildungspäß mit Zertifizierung informellen Lernens«**

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen des Anerkennungsprozesses informellen Wissens wurde in Deutschland im April 2002 ein aus dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) an der Universität Hannover bestehendes Konsortium vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) damit beauftragt, eine Machbarkeitsstudie zur wissenschaftlichen Bewertung der Möglichkeiten der Einführung eines übergreifenden Ansatzes zur Sichtbarmachung und Anerkennung non-formalen und informellen Lernens für Deutschland zu erstellen (BMBF 2004). Ausgehend von einer Beschreibung des derzeitigen strukturellen Wandels werden im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie zunächst in diesem Kontext stehende Begrifflichkeiten, wie etwa »Informelles Lernen«, »Non-formales Lernen«, »Formales Lernen«, »Qualifikation« und »Kompetenz«, untersucht. Darüber hinaus finden sich die Ergebnisse von ExpertInnengesprächen mit betrieblichen und politischen Akteuren sowie Verbands- und WeiterbildungsvertreterInnen zu Bedingungen und Voraussetzungen eines solchen Weiterbildungspasses sowie eine Darstellung der internationalen und supranationalen Entwicklungen in diesem Feld. Ein zentraler Abschnitt dieser Studie ist die Untersuchung von Weiterbildungspäßaktivitäten in Deutschland. Im Rahmen von Internet- und Literaturrecherchen sowie ExpertInnenbefragungen und Workshops konnte mit der Studie ein erster systematischer Einblick in dieses Feld erfolgen. »Weiterbildungspässe« werden als schriftliche Dokumente verstanden, mit denen individuelle Aktivitäten des lebenslangen Lernens im formalen, non-formalen und informellen Bereich erfaßt werden können. Seit dem Jahr 2000 läßt sich ein sprunghafter Anstieg solcher Initiativen in Deutschland feststellen, wobei sich im Regelfall Tätigkeitsbeschreibungen und die Dokumentation von Veranstaltungsteilnahmen darin finden. Elaborierte Verfahren, mit denen tatsächlich Kompetenzen festgestellt werden, sind die Ausnahme. Eingesetzt werden diese Instrumente überwiegend von Verbänden oder Bildungseinrichtungen. Dabei erfolgt in der Regel eine Fokussierung auf die gesellschaftlichen Funktionsbereiche von Schule, Ausbildung, Beruf (betrieblich bzw. überbetrieblich), Ehrenamt und auf den Privatbereich. Ein biographisch-systematisches Herangehen, bei dem alle diese Bereiche einbezogen werden, existiert kaum. Der Großteil der Pässe intendiert einen arbeitsmarktpolitischen Nutzen in dem Sinne, daß eine (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt durch vereinfachte Einstellungsverfahren oder eine erhöhte Paßgenauigkeit bei der Besetzung von Stellen erreicht werden soll. Allerdings ist eine Diskrepanz zwischen Intention und Wirkung zu verzeichnen. Ein Weiterbildungspäß kann keine Bewerbungsmappe ersetzen, er kann jedoch einen wertvollen Beitrag zur Schärfung des individuellen Profils leisten. Damit steht eine Orientierungsfunktion im Vordergrund. Dies gilt vor allem für Individuen, indirekt aber auch für Unternehmen.⁴ Festzustellen war darüber hinaus,

4 Vgl. www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/kaepplinger04_01.pdf

daß der Einsatz dieser Pässe vielfach ohne begleitende Beratung stattfindet und die Nutzenden bei der Ermittlung von Kompetenzen häufig auf sich alleingestellt bleiben.

Diese Ergebnisse waren neben anderen die Grundlage für die in der Machbarkeitsstudie ausgesprochenen Empfehlungen:⁵

- Schaffung eines Weiterbildungspaßkonzeptes, das sich durch die Integration von Bilanzierung und Beratung auszeichnet;
- Unterstützung der individuellen Reflexion, Bilanzierung und Perspektivplanung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiographie;
- zielgruppen- und bildungsbereichsübergreifende Einsetzbarkeit des Passes;
- Offenheit des Passes für Selbst- und Fremdbewertung;
- Einbeziehung formaler, non-formaler und informeller Lernprozesse aus unterschiedlichen Lebensbereichen sowie
- Anschlußfähigkeit an europäische Entwicklungen.

2 Das ProfilPASS-System

Diese Empfehlungen waren leitend für die Entwicklung eines Instrumentes, des sogenannten »ProfilPASS«, und eines darauf abgestimmten Beratungskonzeptes. Gemeinsam bilden diese beiden Komponenten das ProfilPASS-System, dessen Philosophie sich durch fünf Aspekte kennzeichnen läßt:

1. Der ProfilPASS ist ein Instrument zur Selbstexploration von Fähigkeiten und Kompetenzen und macht dialogfähig

Untersuchungen zum informellen Lernen deuten darauf hin, daß die meisten Individuen gar nicht zu wissen scheinen, was sie alles können und in welchen Bereichen sie überhaupt kompetent sind. Daher gilt es, dieses Wissen über die eigenen Kompetenzen individuell zu bergen. Biographisch relevante Erfahrungstatbestände müssen dabei für das Individuum durch Reaktivierung und Rekonstruktion erst wieder verfügbar gemacht werden. Für diesen Zweck sind standardisierte Testverfahren zur Kompetenzermittlung eher ungeeignet, unterstützen sie doch nicht die in hohem Maße erforderlichen individuellen Reflexionsprozesse und damit eine aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie. Das bedeutet nicht, daß Fremdbewertungen informell erworbener Kompetenzen grundsätzlich abzulehnen sind. Diese als eher passiv zu kennzeichnenden Verfahren der Kompetenzerfassung können eine sinnvolle Ergänzung zur persönlichen Sichtbarmachung mit Blick auf eine mögliche spätere gesellschaftliche Anerkennung und die damit vielfach beabsichtigte berufliche Verwertung dieser Kompetenzen bilden. Entscheidende Voraussetzung dafür ist jedoch der Prozeß der Selbstexploration und die daraus resultierende Kommunizierbarkeit vorhandenen Wissens und vorhandener Fertigkeiten

5 Vgl. BMBF 2004, Seite 151f.

gegenüber sich selbst und Dritten, sodaß sich die Individuen verstärkt zum Subjekt ihrer eigenen Biographie machen können.

2. Der ProfilPASS unterstützt die individuelle Reflexion, Bilanzierung und Gestaltung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiographie

Der von den Entwicklern in Deutschland intendierte Nutzen eingesetzter Weiterbildungspässe läßt sich auf individueller, gesellschaftlicher und unternehmerischer Ebene beschreiben. Dabei gilt das Hauptaugenmerk vielfach dem unternehmerischen Nutzen. Bisherige Erfahrungen in Deutschland und dem europäischen Ausland lassen jedoch Zweifel an einem unmittelbaren unternehmerischen Nutzen aufkommen. So belegen beispielsweise Erfahrungen mit der französischen Kompetenzbilanzierung eine Stigmatisierung von kompetenzbilanzierten Individuen durch Arbeitgeber. Das bedeutet aber nicht, daß ein unternehmerischer Nutzen damit generell auszuschließen ist, es erscheint jedoch so, daß er sich ebenso wie ein gesellschaftlicher Nutzen im Sinne beruflicher und räumlicher Mobilität nur mittelbar über das Individuum einstellen kann. Aus diesem Grund steht die individuelle Reflexion, Bilanzierung und Gestaltung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiographie durch Selbstexploration und Selbstreflexion im Zentrum. Zur Vermeidung möglicher Stigmatisierungstendenzen verbleibt der ProfilPASS in der alleinigen Verfügbarkeit der Paßnutzenden und ist nicht für einen Einsatz als Bewerbungsmappe vorgesehen. Grundsätzlich erfolgt die Nutzung des ProfilPASSes auf freiwilliger Basis.

3. Die Sichtbarmachung und Bilanzierung von Kompetenzen sowie die Formulierung individueller Ziele werden durch professionelle Beratung begleitet

Ausgehend von dem Befund, daß die meisten Individuen gar nicht wissen oder benennen können, über welche Kompetenzen sie verfügen, sich dieser Kompetenzen nur teilweise bewußt sind oder ihnen keinen Wert beimessen, kommt einer differenzierten Beratung von PaßinhaberInnen ein hoher Stellenwert zu. Ziel dieser Beratung ist eine Hilfestellung bei der Nutzung des ProfilPASSes, bei der Identifizierung informell erworbener Kompetenzen und der Erstellung eines Kompetenzprofils, um auf dieser Grundlage individuelle Ziele zu formulieren, weitere Bildungsschritte zu planen und zielgerichtet private oder berufliche Anforderungssituationen zu bewältigen.

4. Die Arbeit mit dem ProfilPASS hat prozessualen Charakter und findet vor dem Horizont lebenslangen Lernens statt

Die Verwendung des ProfilPASSes zielt nicht auf eine einmalige Bearbeitung. Vielmehr soll mit diesem Verfahren ein Impuls für einen Reflexionsprozeß gegeben werden, der in bestimmten zeitlichen Abständen weitergeführt und im Idealfall zu einem lebenslangen Prozeß wird. Der ProfilPASS hat demnach keinen Produktcharakter, sondern weist einen prozessualen Charakter auf und dient damit also nicht einer summativen, sondern einer formativen Evaluation.

5. Der ProfilPASS kommt unterhalb der ordnungspolitischen Ebene zur Wirkung und zeichnet sich durch Anschlußfähigkeit zu existierenden Initiativen aus

Entsprechend der Grundkonzeption dieser Initiative, bei der eine prozeßorientierte Selbstexploration im Mittelpunkt steht, sind mit dem ProfilPASS keinerlei Berechtigungen im Hinblick auf den Erwerb von Qualifikationen oder tarifrechtliche Höhergruppierungen verbunden. Der ProfilPASS kommt also unterhalb der ordnungspolitischen Ebene zur Wirkung. Dabei ist er an europäische Entwicklungen, beispielsweise an den neuen EUROPASS, angeschlossen. Die im europäischen Lebenslauf (als einem Element des EUROPASSes) genannten Kompetenzfelder können für die Arbeit mit dem ProfilPASS als eine Art Mindeststandard fungieren.

2.1 Instrument »ProfilPASS«

Das Instrument ProfilPASS gliedert sich in vier Abschnitte, die durch Hinweise zur Sammlung von Dokumenten sowie auf Adressen und Links zum Themenfeld der (An-)Erkennung informellen Lernens ergänzt werden.

Ausgangspunkt der Bearbeitung des ProfilPASS ist der Abschnitt »Mein Leben – ein Überblick«. Für die Bereiche Schule, Berufsausbildung, Weiterbildung, Haushalt und Familie, Hobbys und Interessen, Arbeitsleben und Praktika, besondere Lebenssituationen, politisches und soziales Engagement sowie Wehrdienst, Zivildienst und Freiwilliges Soziales Jahr sollen die Paßnutzenden hier zunächst relevante Ereignisse und Stationen der jeweiligen Biographie in einer Übersicht zusammentragen. Die NutzerInnen werden dabei angeregt, kleine Geschichten zu erzählen, über die ein Prozeß des Nachdenkens über die eigene Biographie ausgelöst wird. Auf diesem Wege soll zunächst ein grober Überblick über lernrelevante Lebensabschnitte ermöglicht werden. Diese Ergebnisse bilden dann den Ausgangspunkt für die Bearbeitung des zweiten Abschnittes.

Im zweiten Abschnitt »Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation« werden diese Felder einzeln vertieft. Es kommt dabei nicht darauf an, möglichst viele Felder oder den Paß sogar vollständig zu bearbeiten, vielmehr soll die eigene Biographie in Abhängigkeit der individuellen Erfahrungen und der damit einhergehenden Lernprozesse untersucht werden, d. h., die Qualität und nicht die Quantität des Lernens wird fokussiert. Ausgehend von der Beschreibung einzelner Tätigkeiten erfolgt eine Abstraktion von Tätigkeiten zu Fähigkeiten, die anhand einer vierstufigen Skala bewertet werden:

- Niveau 1: Tätigkeiten, die unter Anleitung durch eine andere Person oder mit Hilfe einer Anleitung/Gebrauchsanweisung ausgeführt werden können.
- Niveau 2: Tätigkeiten, die selbständig unter ähnlichen Bedingungen ausgeführt werden können.
- Niveau 3: Tätigkeiten, die selbständig in einem anderen Kontext (Situation, Bedingung, Ort, Arbeitskontext) ausgeführt werden können.

- Niveau 4: Tätigkeiten, die selbständig in einem anderen Kontext ausgeführt, erläutert und vorgemacht werden können.

Auf dieser Grundlage erfolgt eine Differenzierung nach Fähigkeiten (Niveau 1 und 2) und Kompetenzen (Niveau 3 und 4). Einzelne Fähigkeiten bzw. Kompetenzen sind nicht vorgegeben, sondern können als anforderungsorientierte Kontrastfolie, beispielsweise als Aufstellung berufsbezogener Schlüsselqualifikationen, für die Bearbeitung der Tätigkeitsfelder herangezogen werden.

Anhand der ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen kann dann im dritten Abschnitt »Meine Kompetenzen – Eine Bilanz« ein persönliches Profil gebildet werden, das zugleich den Ausgangspunkt für die Gestaltung des weiteren individuellen Bildungs- bzw. Lernweges auf der Basis von Entwicklungszielen und eines daran geknüpften Aktionsplans im vierten Abschnitt des Passes »Meine Ziele und die nächsten Schritte« darstellt.

2.2 Beratungskonzept

Auf dieses Vorgehen abgestimmt wurde ein personenbezogenes Beratungskonzept entwickelt, das an den Prinzipien Teilnehmerorientierung, Verfahrenstransparenz, Biographiebezug, Kompetenzorientierung, Reflexionsorientierung, Lerninteressenorientierung sowie Sicherung der lern- und lebensbiographischen Kontinuität ausgerichtet ist. Das zugrunde liegende Menschenbild entspricht dem der humanistischen Psychologie, die den Menschen als ein Individuum versteht, dessen Bestreben es ist, sich kongruent, also integriert, ganz und echt zu erleben, und das wesentlich mit der Umwelt verbunden ist. Aufgrund der Anforderung eines zielgruppen- und bildungsbereichsübergreifenden Ansatzes wurde ein Beratungsprozeßmodell entwickelt, das als grober »Roter Faden« für die Beratung zu verstehen ist.

Ausgangspunkt ist eine Eingangsberatung, die eine Paßausgabe in Verbindung mit einer Einführung in die Arbeit mit dem ProfilPASS vorsieht. Dabei werden Hintergrundinformationen zum Projekt, zur wachsenden Bedeutung der (An-)Erkennung informellen Lernens und zur Philosophie des ProfilPASS-Systems vermittelt sowie eine exemplarische Bearbeitung eines Tätigkeitsfeldes durchgeführt, um das Grundprinzip der Sichtbarmachung von Fähigkeiten und Kompetenzen zu verdeutlichen. Im Anschluß daran soll der Beratungswunsch des Nutzenden formuliert und auf dieser Grundlage der Beratungsauftrag im Detail geklärt werden. Zur Sicherung der Kontinuität des Bearbeitungsprozesses wird dann zwischen Beratenden und Nutzenden ein Kontrakt geschlossen. Daran schließt sich die bei Bedarf unterstützte Bearbeitung der oben genannten Abschnitte des ProfilPASS bis zur Profilbildung an. Auf dieser Basis können die Formulierung individueller Ziele und die Planung von Umsetzungsschritten in einem Aktionsplan erfolgen. Endpunkt der Beratung ist die Durchführung eines Abschlußgespräches und die Ausstellung eines Nachweises der ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen. Dieser Nachweis beinhaltet keine objektiv ermittelten bzw. an Standards orientierten Fähigkeiten und

Kompetenzen, vielmehr werden darin die Ergebnisse des durch begleitende Beratung unterstützten Selbstexplorationsprozesses niedergelegt. Die Prinzipien der Selbstorganisation und Selbststeuerung gelten demnach auch für die Erstellung des Kompetenzprofils und des entsprechenden Nachweises.

Diese Schrittfolge bietet den Rahmen für die Beratungstätigkeit mit dem ProfilPASS, innerhalb dessen die Beratenden ein einrichtungsspezifisches Umsetzungsszenario entwickeln können. Im Hinblick auf die konkrete Gestaltung des Beratungsprozesses, also beispielsweise die Verwendung von Einzelberatung, Gruppenberatung oder telefonischer Beratung, ebenso wie auf den zeitlichen Umfang der Erarbeitung des ProfilPASS werden keinerlei Vorgaben gemacht. Zur Sicherung eines Mindeststandards wurden für die Erprobung des ProfilPASS-Systems folgende Vorgaben gemacht:

- Behandlung der Beratungsinhalte erfolgt vertraulich;
- Verknüpfung von Paßausgabe mit einer Eingangsberatung;
- Kontrakt zwischen Nutzenden und Beratenden;
- mehrere Beratungstermine im Verlauf des Beratungsprozesses sowie
- Dokumentation der Ergebnisse der Selbstexploration.

Die Beratenden werden im Rahmen von zwei- bzw. viertägigen Qualifizierungen auf die Beratung mit dem ProfilPASS vorbereitet. Im Mittelpunkt stehen dabei die Erfahrung der Sichtbarmachung von Kompetenzen mit dem Verfahren des ProfilPASS »am eigenen Leib« und die Entwicklung des auf die jeweiligen Rahmenbedingungen zugeschnittenen Umsetzungsszenarios. Zudem werden die Hintergründe beleuchtet, die zur Aufwertung non-formalen und informellen Lernens geführt haben, und Aspekte, wie etwa erforderliche Beratungskompetenzen oder die Perspektive der Ratsuchenden, thematisiert. Den Beratenden werden zudem Handreichungen sowie ein Praxisleitfaden zur Verfügung gestellt.

2.3 Erprobung und Evaluation des ProfilPASS-Systems

Von September 2004 bis Mai 2005 wurde das ProfilPASS-System bundesweit erprobt. Die Zahl der zunächst geplanten sieben Kooperationspartner erhöhte sich im Laufe der Erprobungsphase durch Multiplikationseffekte schnell auf über 30. Beteiligt war eine Vielzahl von Institutionen, Organisationen und Netzwerken, so beispielsweise Lernende Regionen, Weiterbildungseinrichtungen, Weiterbildungsberatungszentren, Berufsbildungszentren, allgemeinbildende und berufliche Schulen, Beratungsstellen Frau und Beruf, eine Jugendstrafanstalt, einzelne Agenturen für Arbeit, eine Existenzgründerberatung bei der Wirtschaftsförderung, ein Verband Ehrenamtlicher und einzelne Betriebe. Abweichend von der ursprünglichen Planung, die drei Einführungsqualifizierungen vorsah, wurde die Zahl zunächst auf fünf und im Verlauf des Projektes auf insgesamt elf Qualifizierungen erhöht. Entsprechend ihrer institutionellen Rahmenbedingungen und Zielgruppen entwickelten die qualifizierten BeraterInnen

Einsatz- und Umsetzungskonzepte. Die Vielzahl und die Unterschiedlichkeit der Kooperationspartner in der Erprobungsphase gewährleisteten den Einsatz in verschiedenartigsten Kontexten und bei unterschiedlichen Zielgruppen. Im Laufe der Erprobungsphase wurden knapp 1.200 Exemplare des ProfilPASS von rund 90 Beratern an private NutzerInnen ausgegeben.

Während der Erprobung des ProfilPASS-Systems zeigten sich folgende wesentlichen Ergebnisse.⁶

2.4 Die Umsetzungsszenarien des ProfilPASS

Unter der Maßgabe eines bildungsbereichs- und zielgruppenübergreifenden Einsatzes in der Erprobungsphase wurden die Verwendungskontexte des ProfilPASSes bewußt weitgefaßt. Die für die Erprobungsphase gewonnenen Kooperationspartner sind demzufolge in unterschiedlichen Kontexten tätig. Die Anwendung in betrieblichen Zusammenhängen ist in der Erprobungsphase aufgrund des schwierigen Zuganges zu Betrieben eher die Ausnahme.

Die beteiligten Kooperationspartner haben auf unterschiedlichen Wegen für die Nutzung des ProfilPASS geworben. In einigen Fällen wurde er im Rahmen bereits bestehender Angebote eingesetzt und nicht extra beworben. In anderen Fällen wurden potentielle InteressentInnen von den Beratern gezielt und direkt auf den ProfilPASS hin angesprochen. Dieses geschah im Rahmen von Beratungskontakten sowie aufgrund allgemeiner oder spezieller Anfragen von Einzelpersonen bei einer Einrichtung. So wurden beispielsweise in einer Einrichtung anhand eines Rasters eingehende telefonische Anfragen auf die Anschlußfähigkeit einer ProfilPASS-Bearbeitung hin geprüft und die InteressentInnen wurden gegebenenfalls auf den ProfilPASS aufmerksam gemacht. Des weiteren wurde für den ProfilPASS durch gezielte Pressearbeit in Kooperation mit den örtlichen Medien, auf speziellen Informationsveranstaltungen und Lernfesten oder Weiterbildungsmessen geworben. Die Information über das ProfilPASS-Angebot wurde zudem auf den Homepages einzelner Einrichtungen veröffentlicht und über Newsletter verbreitet. Darüber hinaus hat sich in einigen Fällen mit zunehmender Verwendungsdauer des ProfilPASS die Mund-zu-Mund-Propaganda als weiterer erfolgreicher Weg seiner Verbreitung erwiesen.

Es zeigt sich, daß die bereits vorhandenen Organisations- und Angebotsstrukturen der verschiedenen Kooperationspartner die Verbreitung des ProfilPASS innerhalb der Institution und die Szenarien seines Einsatzes wesentlich determinieren. Grob lassen sich dabei offene Kontexte von geschlossenen Kontexten unterscheiden. Offene Kontexte zeichnen sich dadurch aus, daß Beratende von Ratsuchenden aus unterschiedlichen Gründen angesprochen werden oder Ratsuchende von Beratern gezielt auf den ProfilPASS hingewiesen werden. Der zeitliche Verlauf des Beratungsprozesses steht dabei zu Beginn der Verwendung in der Regel noch

⁶ Eine ausführliche Darstellung der Erprobungsergebnisse wird unter www.profilpass.de verfügbar gemacht.

nicht fest. Häufig finden in diesem Kontext Einzelberatungen statt. Beispiele für einen solchen offenen Kontext sind die Verwendung des ProfilPASS in Weiterbildungsberatungsstellen oder bei der Kompetenzberatung durch Netzwerke. Im Unterschied dazu zeichnen sich geschlossene Kontexte dadurch aus, daß der ProfilPASS im Rahmen eines kursförmigen Angebotes eingesetzt wird. Dabei unterscheiden sich Angebote, in denen ausschließlich der ProfilPASS zum Einsatz kommt, von solchen, in denen die Bearbeitung des ProfilPASS eines von mehreren Themen darstellt. Im letzteren Fall zeigt sich stellenweise, daß der ProfilPASS nicht als ganzheitliches Instrument verwendet wurde, sondern nur die zentralen Teile des Passes, besonders der zweite Abschnitt, zum Einsatz kamen und mit anderen Methoden kombiniert wurden. Als dritte Variante findet sich vereinzelt eine Mischform aus kursförmigem und offenem Angebot. Hier finden die Vorstellung und die Erstberatungstermine in gruppenartiger Kursform statt, besonders Bewertung, Bilanzierung und Zielfindung hingegen werden als Einzelberatungen, die in der Regel für die Nutzenden zusätzliche Termine in ihrer Freizeit bedeuten, durchgeführt.

Der Zugang zu betrieblichen Kontexten hat sich in der Erprobungsphase schwierig gestaltet. Zwar wurde zunächst vielfach Interesse am Konzept bekundet, eine Beteiligung an der Erprobung stellt bislang jedoch eher die Ausnahme dar. Eine erfolgreiche betriebliche Umsetzung gelang über eine Weiterbildungseinrichtung, die den ProfilPASS im Rahmen von Personalentwicklungsprozessen im Verwaltungsbereich zur Feststellung der bei den Mitarbeitenden vorhandenen Kompetenzen eingesetzt hat, um damit Umstrukturierungen vorzubereiten. Vereinzelt berichten die Beratenden von positiven Erlebnissen Arbeitssuchender, die aufgrund des Nachweises der Auseinandersetzung mit ihren eigenen Kompetenzen zu Einstellungsgesprächen eingeladen wurden und auch Stellenangebote erhielten. Auf Seiten der beteiligten Unternehmen trat bei der Information über den ProfilPASS ein positiver Überraschungseffekt auf, der neugierig auf die sich bewerbende Person machte. Insofern ist in Einzelfällen auch in Betrieben eine Sensibilisierung für informelle Lernprozesse erreicht worden. Der Befund, daß der ProfilPASS von Unternehmen offensichtlich mit Interesse betrachtet wird, scheint nur auf den ersten Blick im Widerspruch zu dem schwierigen Unterfangen zu stehen, Unternehmen tatsächlich für den betrieblichen Einsatz des ProfilPASS zu gewinnen. Hier scheint sich abzuzeichnen, daß Unternehmen auf der einen Seite die Leistung der ProfilPASS-Bearbeitung in der Bewerbungssituation durchaus schätzen, auf der anderen Seite im betrieblichen Alltag den damit verbundenen Aufwand aber nicht zu tragen bereit sind bzw. die Intervention innerhalb des betrieblichen Personalmanagements fürchten.

2.5 Die NutzerInnengruppen des ProfilPASS

Wie erwähnt war der Einsatz des ProfilPASS häufig durch die bereits vorhandenen Angebotsstrukturen der Kooperationspartner determiniert. Dementsprechend konnte der Profil-

PASS in seiner Erprobungsphase viele unterschiedliche NutzerInnengruppen erreichen und die Intention eines zielgruppenübergreifenden Ansatzes einlösen. Von den Beratenden werden als Nutzergruppen schulpflichtige SchulabbrecherInnen, SchülerInnen von Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, Auszubildende an Berufsschulen, Studierende, ExistenzgründerInnen, Beschäftigte, Frauen in der Familienphase und Berufsrückkehrerinnen, Erwerbslose, Personen, die sich beruflich/privat neu orientieren, UmschülerInnen, Strafgefangene, MigrantInnen, Teilnehmende einer Qualifizierung für Tagesmütter oder ehrenamtlich tätige Menschen genannt. Die Beratenden geben an, daß der ProfilPASS häufig von Menschen in biographischen Umbruchphasen genutzt wird. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, daß die Motivation, den Paß zu bearbeiten, bei Personen mit intrinsischem Veränderungswunsch, beispielsweise Berufsrückkehrerinnen, höher ist, als bei denjenigen Personen, die sich gezwungenermaßen in einer Umbruchsituation befinden, beispielsweise durch den Verlust des Arbeitsplatzes.

Die von den Beratenden erkannte Beratungsnotwendigkeit und der Beratungsaufwand variieren in Abhängigkeit von den verschiedenen NutzerInnengruppen. So hat sich analog zu den Ergebnissen der quantitativen Untersuchung auch in der qualitativen Erhebung bestätigt, daß Personen mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen besser mit dem ProfilPASS zurecht kommen als Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen oder ohne Schulabschluß. Schwierig sei bei den letztgenannten NutzerInnengruppen vor allem das selbstreflexive Arbeiten, das von den Beratenden sehr kleinschrittig angeleitet werden müsse. Eine ähnliche Problematik läßt sich für die Gruppe der Jugendlichen konstatieren. Die Komplexität des ProfilPASS bereitet hier Schwierigkeiten, da die im ProfilPASS vorgesehene ganzheitliche Betrachtung des informellen Kompetenzerwerbs bei Jugendlichen aufgrund ihres noch geringen Lebensalters, der damit in der Regel verbundenen geringen Lebenserfahrung, des komplexen und zugleich eher kognitiven Zuganges zum ProfilPASS sowie der erst allmählich wachsenden Fähigkeit zur Selbstreflexion häufig problembehaftet ist und zu einer Überforderung führen kann. Sprache, Gestaltung und Textlastigkeit erschweren zudem den Umgang mit dem Instrument. Der Schwierigkeit des kognitiven Zuganges konnte in einem Erprobungskontext durch vorgeschaltete erlebnispädagogische Elemente begegnet werden, die als konkrete Tätigkeiten herangezogen wurden, um Fähigkeiten und Kompetenzen sichtbar zu machen. Es gibt allerdings auch positive Beispiele, in denen Jugendliche nach Aussagen der beteiligten Beratenden den ProfilPASS im Rahmen eines schulischen Angebotes ohne Schwierigkeiten bearbeiteten.

Des Weiteren zeigte sich in den Interviews mit den Beratenden, daß der ProfilPASS eine nicht zu unterschätzende Anforderung an die Sprachfertigkeit der Nutzenden stellt. Dies wird besonders bei NutzerInnengruppen mit niedrigen Bildungsabschlüssen oder bei MigrantInnen deutlich, die teilweise große Probleme mit dem Leseverständnis hätten. Zudem zeigte sich bei diesen Gruppen häufig auch eine Schreibhemmung, die durch die hochwertige Papierqualität nach Ansicht einiger Beratender verstärkt würde. Um dieser Blockade entgegenzuwirken, arbeiten manche Beratende mit Kopien.

2.6 Die Beratungs- und Bearbeitungsprozesse

Der ProfilPASS wurde nach Angaben der befragten BeraterInnen immer mit einer Eingangsberatung, die häufig als Gruppenberatung stattfand, ausgegeben. Zur Form und Intensität der Eingangsberatung wurden allerdings sehr unterschiedliche Angaben gemacht. Dort, wo bereits die Eingangsberatung im Einzelgespräch stattfand, setzte sich diese Beratungsform in der Regel fort. Es konnten im Verlauf des Beratungsprozesses insgesamt viele verschiedene Beratungs- und Bearbeitungsformen beim Einsatz des ProfilPASSes beobachtet werden:

- Einzelberatung;
- Gruppenberatung (in Tandems, Kleingruppen oder Großgruppen);
- Kombinationen von Einzel- und Gruppenberatung;
- »Erfolgsteams«, bei dem sich mehrere Nutzende gegenseitig beraten;
- gemeinsame Bearbeitung innerhalb des jeweiligen Kontextes;
- individuelle Bearbeitung innerhalb und außerhalb des jeweiligen Kontextes oder
- Bearbeitung mit »Hausaufgaben«.

Die Beratenden wiesen in den Gesprächen immer wieder auf die Bedeutung des dialogischen Verfahrens im Beratungsprozeß hin, das die Nutzenden vor allem bei der Einschätzung ihrer Fähigkeiten auf der Grundlage von Niveaustufen unterstützt. Hier zeigte sich vor allem die Bearbeitung im Dialog mit dem Beratenden oder in der Kleingruppe als Erfolgsfaktor. Besonders beachtenswert ist nach Angaben von BeraterInnen die Tandembildung, die in einzelnen Fällen eine so starke Eigendynamik entwickelte, daß die Unterstützung durch den Beratenden kaum eingefordert wurde. Ebenso kam es bei zwei Kooperationspartnern unabhängig voneinander zur Bildung von sogenannten »Erfolgsteams«, informellen Netzwerken, die den ProfilPASS über das jeweilige Kursangebot hinaus bearbeiteten. Dabei schließen sich etwa vier bis sechs Personen zusammen, die jeweils ein konkretes Ziel verfolgen. Die Personen unterstützen sich gegenseitig bei der Realisierung der individuellen Ziele durch Feedback, Ratschläge und Perspektivwechsel. Um einen effektiven Ablauf von Treffen, die beispielsweise alle zwei Wochen für etwa zwei Stunden stattfinden, zu gewährleisten, existieren bestimmte Regeln für die gemeinsame Arbeit.

2.7 Zeitintensität der ProfilPASS-Bearbeitung

Die Annahme, daß die ganzheitliche Betrachtung der individuellen Kompetenzen ein längerer Prozeß ist, der eine intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten und Handeln erfordert, hat sich in den Gesprächen mit den Beratenden grundsätzlich bestätigt, auch wenn sich in Abhängigkeit vom jeweiligen Umsetzungsszenario unterschiedliche Intensitäten der Bearbeitung finden. So berichten einzelne Beratende, die den Paß in bestehende, kursförmige Trainingskonzepte integrierten, daß sie mehr Zeit für die Bearbeitung des ProfilPASS benötigt hätten.

ten, als ihnen im Rahmen ihres Kurses zur Verfügung stand. Mehrere Beratende gaben an, daß sich gerade auch NutzerInnengruppen, für die der ProfilPASS zunächst weniger geeignet schien, nach intensiver Beratung geöffnet hätten und Erfolgserlebnisse aus der Paßbearbeitung gehabt hätten.

Entsprechend der unterschiedlichen Umsetzungsszenarien variieren auch Beratungsform und Beratungsdauer. Darunter gibt es beispielsweise kursförmige Angebote mit einer Dauer von mehreren Monaten, bei denen die TeilnehmerInnen etwa einen halben Tag pro Woche zu festen Terminen zusammenkommen. Andere Weiterbildungseinrichtungen realisieren ein kursförmiges Angebot im Umfang von etwa 35 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten, das teilweise von einem Telefoncoaching begleitet wird. Auch Weiterbildungsberatungsstellen gehen sehr unterschiedlich bei der Arbeit mit dem ProfilPASS vor. Während einige nach der Einführung ihren Kunden weitere zwei bis drei gemeinsame Termine für Rückfragen anbieten, werden die Nutzenden in anderen Weiterbildungsberatungsstellen individuell umfassend betreut, d. h., es findet eine vollständige Paßbearbeitung im Umfang von insgesamt sechs Zeitstunden statt, dabei wurden einzelne Tätigkeitsfelder von den Nutzenden individuell außerhalb der Beratungszeit bearbeitet.

Von der positiven Wirkung der telefonischen Beratung berichteten verschiedene BeraterInnen. Beispielsweise wurde der ProfilPASS im Rahmen einer großen Veranstaltung für im Ehrenamt engagierte Personen vorgestellt und verteilt. Die weitere Beratung erfolgte neben mehreren Präsenzberatungsterminen, bei denen spezifische Themen in Kleingruppen bearbeitet wurden, durch eine sehr gut angenommene Telefonberatung, wobei die einzelnen Telefonate eine Dauer von 20 bis 60 Minuten hatten.

Von der überwiegenden Zahl der Beratenden wurde die positive Wirkung mehrerer Beratungstermine betont, die, gegebenenfalls in Verbindung mit »Hausaufgaben«, dabei helfen, die Nutzenden zur Fortsetzung der Arbeit mit dem ProfilPASS zu motivieren. Beratende berichten darüber, daß mit fortschreitendem Bearbeitungsprozeß die Sicherheit im Umgang mit dem ProfilPASS-Verfahren und damit die Nutzenerkenntnis sowie die Bereitschaft steigt, zeitliche Ressourcen für die weitere Bearbeitung aufzuwenden. Zudem ist die begleitende Beratung über einen längeren Zeitraum hinweg dafür geeignet, eine Vertrauensbasis zwischen Ratsuchendem und Ratgebendem wachsen zu lassen, um auf dieser Grundlage einen »roten Faden« herausarbeiten zu können. Insofern erfordert die Nutzung des ProfilPASSes Zeit und Ausdauer. Die Beratenden weisen auch auf die Bedeutung eines Abschlußgespräches hin, in dem die Ergebnisse des Beratungsprozesses zusammengefaßt und reflektiert werden.

In den Gesprächen mit den Beratenden und Koordinatoren wurde deutlich, daß die Finanzierung des ProfilPASS und des damit verbundenen Beratungsprozesses zukünftig von besonderer Bedeutung ist. Hier stellt sich die Frage, wie ProfilPASS und Beratung – insbesondere die Einzelberatung – auf Dauer kostendeckend finanziert werden können. Bei dem Verkauf des ProfilPASS selbst sehen die meisten befragten Beratenden nur für einzelne Zielgruppen Schwierigkeiten, eine angemessene Finanzierung der Beratungsleistung hingegen sei ungleich schwerer zu verwirklichen.

2.8 Die Bewertung der Abschnitte des ProfilPASS

Die Reichweite der ProfilPASS-Bearbeitung, gemessen an den bearbeiteten Abschnitten und Tätigkeitsfeldern, die im Paß aufgeführt werden, ist sehr unterschiedlich. Dort, wo der Paß nur in Auszügen verwendet und in bestehende Trainingskonzepte integriert wird, hat es sich als besonders schwierig erwiesen, die Reichweite des Passes zu bestimmen.

Probleme wurden von Seiten der Beratenden beim Verfahren der Kompetenzermittlung und -bilanzierung geäußert. Bei der Kompetenzermittlung steht vor allem die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten nach dem Prinzip der Niveaustufen im Zentrum der Kritik. Hier wird beispielsweise darauf hingewiesen, daß die vierstufige Skala mit Blick auf die Darstellung überfachlicher Kompetenzen nur schwer umgesetzt werden kann. Vereinzelt berichten die Beratenden, daß an dieser Stelle ein systematischer Geschlechterunterschied feststellbar sei. Männer neigten eher dazu, sich zu überschätzen, Frauen eher dazu, sich zu unterschätzen. Das dialogische Verfahren mit dem Beratenden oder die Auseinandersetzung in der Gruppensituation fördert nach Ansicht der BeraterInnen in diesem Zusammenhang die realitätsgetreue Selbsteinschätzung. Der Abschnitt der Kompetenzbilanzierung ist hingegen nach Angaben der Beratenden zu wenig an den zweiten Abschnitt angeschlossen und fällt nach der Fülle des vorangehenden Teils vergleichsweise kurz aus.

Bei der Bearbeitung der Zielfestlegung zeigte sich, daß die dort definierten Ziele nicht immer mit Rückgriff auf die vorherigen Kapitel formuliert wurden. Sie standen häufig bereits vor Beginn der ProfilPASS-Bearbeitung fest beziehungsweise wurden kurzfristig aus der jeweiligen aktuellen Lebenssituation der Nutzenden abgeleitet. Zuweilen zeigte sich auch bei den Beratenden ein gewisses Unbehagen, an der Zielfindung mitzuwirken. Sie gaben an, daß die Zielfindung eher in den von ihnen nicht bedienten Bereich des Coaching falle oder daß die langfristigen Zielvorgaben, die der ProfilPASS vorschlägt, im Rahmen der kurzfristigen Beratungsszenarien nicht evaluiert werden könnten. Dabei muß festgestellt werden, daß nach Angaben der BeraterInnen eine an die Kompetenzberatung anknüpfende Bildungsberatung oder Karriereplanung, die der Frage nachgeht, wie vorhandene Kompetenzen genutzt oder verbessert werden können, nicht in allen Beratungsfällen gewünscht wurde. Es hat sich ebenfalls gezeigt, daß das Angebot und die Reichweite einer solchen Beratung vom speziellen Tätigkeitsfeld der jeweiligen Einrichtung abhängen.

2.9 Qualifizierte Beratung bei der Bearbeitung des ProfilPASS ist eine wesentliche Voraussetzung für gelingende Selbstexploration

Nicht nur in der Einführungs-, sondern auch in der Bearbeitungsphase des ProfilPASS spielt die Beratung eine wesentliche, in den meisten Fällen sogar unverzichtbare Rolle. Insbesondere für Menschen, die bisher keine Erfahrung mit der Reflexion ihrer Lern- und Tätigkeitsbio-

graphie haben, ist die Zergliederung von Tätigkeiten und die Übersetzung der Tätigkeiten in Fähigkeiten sowie ihre Bewertung zur Ermittlung von Kompetenzen, die in anderen Kontexten eingesetzt werden, problematisch. Wenn durch die Bearbeitung eines Tätigkeitsfeldes erste Erfahrungen mit dem Vorgehen vorliegen und das Grundprinzip der Bearbeitung erkannt wurde, erweisen sich die weiteren Tätigkeitsfelder für die NutzerInnen als eindeutig leichter handhabbar. Darüber hinaus benötigen die Nutzenden in den meisten Fällen bei der Reflexion der ermittelten Kompetenzen mit Blick auf die nachfolgenden Schritte der Profilbildung und Zielentwicklung Unterstützung durch qualifizierte Beratung. Dabei sinkt mit dem Grad der (Vor-)Erfahrungen mit biographischen Methoden der Planungsaufwand für die Beratenden.

2.10 Stärkung des Selbstbewußtseins und Aktivierung

Die Evaluationsergebnisse zeigen, daß das ProfilPASS-System den Prozeß der Selbstklärung vorhandener Kompetenzen initiiert, unterstützt und Entwicklungsperspektiven schafft. Der wichtigste Nutzen des ProfilPASS wird, abgesehen von seinem Beitrag zur Entdeckung eigener bisher unbewußter Kompetenzen, von den Beratenden darin gesehen, bei »vielen oder allen« NutzerInnen zur Selbstreflexivität beizutragen, ihre Motivation, ihr Selbstbewußtsein und ihre Zuversicht zu stärken. Die Förderung der Planungsfähigkeit für den eigenen Lebenslauf wird hingegen zurückhaltender bewertet. Dies könnte u. a. auch auf die Tatsache zurückzuführen sein, daß für eine Laufbahnberatung im Rahmen des Erprobungszeitraums des ProfilPASS nicht ausreichend Zeit vorhanden war bzw. diese von den Nutzerinnen und Nutzern nicht gewünscht wurde.

Ein wichtiges Anliegen, das mit dem ProfilPASS verknüpft wurde, ist, daß die Nutzenden durch die Bearbeitung persönliche Anstöße erhalten, der ProfilPASS also gewissermaßen einen Lerneffekt bewirkt. Dies wird im Hinblick auf die persönliche Entwicklung von der Hälfte der Befragten so gesehen, für die berufliche Entwicklung und für die persönliche Weiterbildung haben jeweils rund ein Drittel der Nutzenden Anstöße erhalten. Viele sind nach der Bearbeitung des ProfilPASSes optimistisch, auf berufliche Herausforderungen besser reagieren zu können, selbstsicherer und motiviert, sich eine neue Anstellung zu suchen. Die Nutzenden bestätigen, über die ProfilPASS-Bearbeitung erfahren zu haben, wo sie veraltetes Wissen auffrischen müssen, und fühlen sich ermutigt, ihre persönlichen Angelegenheiten wieder stärker selbst in die Hand zu nehmen. Insofern wirken der ProfilPASS und die begleitende Beratung als Ermutigungsinstrument.

3 Ausblick

Im unmittelbaren Anschluß an die Erprobung des ProfilPASS-Systems hat im September 2005 die dritte Phase des BLK-Verbundprojektes »Weiterbildungspaß mit Zertifizierung informellen Lernens« begonnen, in der mehrere inhaltliche Schwerpunkte bearbeitet werden. Aus-

gangspunkt des bis März 2007 bewilligten Projektes ist zunächst die Optimierung des ProfilPASS-Systems. Die Evaluationsergebnisse⁷ bilden die Grundlage für die Optimierung des Systems. Mit Blick auf eine anschließende bundesweite Implementierung werden bestehende Kontakte zu strategischen Partnern ausgebaut und weitere Kontakte initiiert. Im Mittelpunkt des letzten Drittels dieser Förderphase steht der Aufbau einer zentralen Koordinierungs- und Servicestelle. Gemeinsam mit noch zu etablierenden regionalen Dialogzentren wird auf diesem Weg die kontinuierliche Verwendung und Weiterentwicklung des ProfilPASS-Systems über den Förderzeitraum hinaus gesichert werden.

4 Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2004): Weiterbildungspaß mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes, Berlin.

DIE/DIPF/IES (2005): Bericht – BLK-Verbundprojekt »Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens« (ProfilPASS), Frankfurt am Main.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Einen Europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, KOM (2001) 678 Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen, SEK (2000) 1832 Brüssel.

Rat der Europäischen Union (2004): Entwurf von Schlußfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen, 9600/04 Brüssel.

⁷ Vgl. DIE/DIPF/IES 2005.

Thomas Kreiml*

Podiumsdiskussion: »Anrechnungsmöglichkeiten in den Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe«

1 Das Thema der Podiumsdiskussion im Überblick

Der erste Workshop fand in Form einer Podiumsdiskussion mit einem Impulsreferat und inhaltlichen Statements statt. Moderiert wurde die Diskussion von Mag. Karin Steiner (abif). Das Impulsreferat von Ruedi Winkler (Verein Valida) bot einen Überblick über das Konzept des Schweizer Systems zur Validierung nicht-formell erworbener Kompetenzen für Fachangestellte im Gesundheitsbereich. Die einleitenden inhaltlichen Statements lieferten Direktor Rudolf Kühberger (Fachschule für Sozialberufe der Caritas Linz) und Dr. Karl Winding (Direktor der Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe im Diakonie-Zentrum Salzburg, Studiengangsleiter des FH-Studienganges »Soziale Dienstleistungen für Menschen mit Betreuungsbedarf). Ausgehend von der kurzen Vorstellung des Schweizer Systems durch Ruedi Winkler wurde die österreichische Praxis der Anerkennung von nicht-formell erworbenen Kompetenzen in den Krankenpflegeschulen, Soziallehranstalten und Fachhochschulen skizziert und diskutiert.

Den Hintergrund für die Diskussion stellen die verbreitet vorhandenen Kompetenzen dar, die sich Personen in der Familienarbeit oder in ehrenamtlicher Tätigkeit im Pflege- und Betreuungsbereich aneignen. Angesichts des zunehmenden Bedarfes an Pflegepersonal und des Ausbaus des 2. Bildungsweges in diesem Dienstleistungssegment stellen sich die in der Praxis erworbenen Kompetenzen als grundlegende Ressourcen dar. Das sich daraus ergebende Potential ist nicht nur für Lösungen von Personalfragen im Gesundheitssystem relevant. Es zeigt auch Chancen für individuelle Karrieren auf, indem Weiterbildung und Höherqualifizierung auf bestehenden Kompetenzen aufbauen und diese zu einer professionellen Nutzung hingeführt werden. Beschränkungen bestehen hier allerdings noch dadurch, daß das österreichische System der Gesunden- und Krankenpflegeausbildungen – wie auch im folgenden dargestellt – sehr rigide Richtlinien beinhaltet, wer wie zu welcher Berufsberechtigung gelangt. Gerade nicht-formell erworbene Kompetenzen werden dabei kaum bis gar nicht berücksichtigt bzw. fehlt es zumeist an geeigneten gesetzlichen Grundlagen für deren adäquate Berücksichtigung.

* Thomas Kreiml ist Soziologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter von abif, wobei seine Arbeitsschwerpunkte u. a. im Bereich der Bildungs- bzw. Qualifikationsforschung liegen.

2 Bestimmungen und Aktivitäten zur Anerkennung von informellen Kompetenzen in Österreich

Rudolf Kühberger berichtet zunächst über die Erfahrungen, die im Zuge eines 2003 durchgeführten Lehrganges zur Höherqualifizierung von Absolventinnen (30 Frauen) der Familienhilfeausbildung der Jahre 1978 bis 1993 gemacht wurden. 1993 wurde die Pflegehilfe in die Gesundheits- und Sozialberufe integriert. Mit der Gesetzesänderung im Land Oberösterreich ergab sich für die AbsolventInnen, die diese Ausbildung bis dahin durchlaufen hatten, die Notwendigkeit, entweder die Pflegehilfe nachzumachen, um eine weitere Fachkompetenz zu erwerben, oder sich beruflich in einem anderen Feld zu betätigen. Im österreichischen Gesundheits- und Krankenpflegegesetz ist ausdrücklich festgehalten, daß Prüfungen und Praktika, die in bestimmten Ausbildungen absolviert wurden, im Rahmen der Höherqualifizierung anerkannt werden, sofern sie in Umfang und Inhalt den Anforderungen entsprechen. Hier konnte die Anerkennung formell gehandhabt werden, da entsprechende gesetzliche Bestimmungen vorgegeben waren und die Anrechnung auf Abschlüssen von Ausbildungsinhalten beruhte. In einem Fall stand demgegenüber jedoch die Anrechnung informell erworbener Kompetenzen zur Frage. Dabei handelte es sich um eine Frau, die, begleitet vom Hausarzt und einer Hauskrankenschwester, ihren Gatten fünf Jahre lang gepflegt hatte und über diese Tätigkeit eine Bestätigung vorlegte. Die Einrechnung dieser Tätigkeit in die erforderlichen Praktika wurde letztendlich abgelehnt, da eine anrechnende Vorgehensweise nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprochen hätte. Die pflegenden Tätigkeiten waren zwar angeleitet und medizinisch sicher korrekt begleitet, haben aber nicht im Rahmen einer Ausbildung stattgefunden. Das heißt, der Rahmen einer Ausbildung ist für die Anerkennung von Pflegekompetenzen entscheidend.

Im Bereich informeller Kompetenzen herrscht umso stärkerer Handlungsbedarf, je stärker der allgemeine Wunsch nach Anerkennungsmöglichkeiten wird. Dieser Wunsch wird sich tendenziell verstärken, je weniger »Personaleinheiten im Verhältnis zu den zu pflegenden und zu betreuenden Menschen da sind«. Für den formellen Bereich gibt es gesetzliche Vorgaben, die einzuhalten sind, wobei ein Bedarf an Instrumenten besteht, um den enormen Aufwand des Anrechnungsprozesses zu verringern und willkürliche Entscheidungen zu vermeiden. Im formellen Bereich sei es zwar aufwendig, aber lösbar, und im informellen Bereich sind wir trotz des Bemühens gescheitert, so das Resümee Kühbergers.

Karl Winding berichtet auch über die gesetzliche Lage der Anerkennung im Bereich der Fachschulen und Fachhochschulen, für den letztlich das BMBWK zuständig ist. Voran stellt er die These, daß die rechtliche Situation den verantwortlichen Schul- und StudiengangsleiterInnen Spielräume bei der Anrechnung eröffnet, wobei eine hundertprozentige gesetzliche Deckung jedoch nur bei einer Anerkennung formaler Zeugnisse der Fall ist. In der Praxis stellt sich die Ausweitung des Systems, also die Anerkennung informeller Kompetenzen, als Grauzone heraus.

Die Bestimmungen in Österreich zu Anrechnung und Befreiung gehen aus den Schul-Statuten hervor. Anhand zweier Beispiele, nämlich der Lehranstalten für Heilpädagogische Berufe und des verwandten Schultyps der Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe, erläutert Winding die im Detail liegenden maßgeblichen Unterschiede für die Anerkennungspraxis:

»Zit. BMBWK – Erlaß vom 9.10.1998 Z 21.635/2-III/A/4/98, Organisationsstatut der Lehranstalten für heilpädagogische Berufe, § 5 Abs. 3: ›AusbildungsteilnehmerInnen können von der Schulleitung von Pflichtgegenständen und verbindlichen Übungen, die sie bereits in einer vorhergehenden Ausbildung absolviert haben, befreit werden.«

Eine mögliche Anerkennung ist hier ausschließlich mit der vorhergehenden Ausbildung verbunden. Der Fokus liegt damit sehr stark, aus Sicht Karl Windings zu stark, auf dem Formalen. Die Praxis wird demgegenüber überhaupt nicht thematisiert.

»Zit. BMBWK, Erlaß vom 3.2.2000, Zl. 21.635/1-III/A/4/2000, Organisationsstatut der Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe, § 5 Abs. 3: ›Ausbildungsteilnehmer/innen können von der Schulleitung von Pflichtgegenständen und Praktika – z. B. wenn sie sie bereits in einer vorhergehenden Ausbildung absolviert haben oder ein entsprechender Nachweis über erworbene Fähigkeiten erbracht wird – befreit werden.«

Diese Vorgabe eröffnet als modernere Variante wesentlich mehr Spielräume. Es ist hier nicht unbedingt notwendig, eine vorangegangene Ausbildung nachzuweisen, sondern es reicht genaugenommen der Nachweis erworbener Fähigkeiten. Vor allen Dingen wird im FSAD-Statut auch die Praxis erwähnt.

Hinsichtlich der sozialberuflichen Schullandschaft kommt Winding zu folgendem Resümee: Die Schul- und Studiengangsleiter haben im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben die Kompetenzinhalte anzurechnen. Kommt es aufgrund der gesetzlichen Bestimmung zu einer Bestätigung durch die Schulleitung, muß der/die AusbildungsteilnehmerIn diesen Gegenstand nicht mehr besuchen und auch keine Prüfung ablegen. Die Empfehlung geht in die Richtung, stärker im Sinne der zweiten Bestimmung zu formulieren.

Im Bereich der Fachhochschul-Studiengänge, die es für den Sozialbereich erst seit wenigen Jahren gibt, ist insgesamt noch sehr wenig geregelt. Die Anrechnungspraxis der Studiengangsleiter sieht eher so aus, daß informelle Kompetenzen oder bisher anderweitig absolvierte Ausbildungsinhalte in der Regel nicht anerkannt werden. Im Bereich der Praktika dieser Studiengänge ist eine Anrechnung laut Gesetz möglich, wenn jemand mindestens ein Jahr lang einschlägig berufstätig war. Hier haben die Studiengangsleiter je nach Art des Praktikums (Informations-, Auslands- und Berufspraktikum) teilweise die Möglichkeit, auch informelle Kompetenzen anzurechnen, z. B. Pflegeerfahrung aus der Familie oder ehrenamtliche Tätigkeiten im Falle des Informationspraktikums.

Zusammenfassend ergeben sich Anrechnungsmöglichkeiten in beiden Systemen (Fachschulen und Fachhochschulen), jedoch liegen diese sehr oft im Verantwortungsbereich der jeweiligen Schul- bzw. StudiengangsleiterInnen. Speziell im Fachhochschulsektor gibt es noch relativ wenige Regelungen, was sowohl als Vor- als auch als Nachteil gesehen werden kann.

3 Einheitliche Regelungen

Im Vergleich zur Schweiz, wo die Berufsbildung auf Bundesebene geregelt ist, ist die Handhabung von Befähigungsnachweisen beim Zugang zu einem reglementierten Beruf in Österreich Ländersache. Ein Vertreter der Wirtschaftskammer weist im Anschluß an die Impulsreferate darauf hin, daß Österreich EU-rechtlich dazu verpflichtet ist, in allen Sozialbetreuungsberufen einen selbständigen Berufsbefähigungsnachweis zuzulassen und einen individuellen (also nicht-standardisierten) Zugang zu ermöglichen. In dieser Hinsicht liegen jedoch noch keine Umsetzungen der Länder vor, wodurch die Problematik einer föderalen Regelung in diesem Bereich zum Ausdruck kommt. Hier sind in Zukunft Anpassungen an EU-rechtliche Vorgaben zu erwarten. Bis dahin werden Betroffene jedoch verbreitet mit Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Kompetenzen und Befähigungen zu kämpfen haben. Karl Winding präzisiert in dieser Hinsicht, daß die Ausbildung zwar Sache des Bundes ist, die beruflichen Regelungen allerdings in der Kompetenz der Länder liegen. Entsprechende berufliche Regelungen gibt es nur in der Steiermark, in Oberösterreich, Niederösterreich und in Salzburg. Insgesamt wären bundesweit einheitliche Regelungen von Vorteil.

Durch den Vergleich mit der Schweiz angesprochen berichtet Ruedi Winkler von den dortigen Erfahrungen mit der Aufteilung der Bund-Länder-Kompetenzen zur Regelung der Anerkennung von beruflichen Kompetenzen. Zunächst stellt er fest, daß die Bundesregelung nur eine relative Wirksamkeit hat: »Der Bund hat die Kompetenz festzulegen, in welchem Rahmen die Berufsbildung geschehen muß, also er kann bestimmte Vorgaben machen, aber der Vollzug und die einzelne Regelung liegt bei den Kantonen, das heißt auf unsere Situation bezogen [Anmerkung: des Vereines Valida], der Bund sagt, sogenannte 'Andere Qualifikationsverfahren' sind zulässig. Punkt und dann ist nichts mehr.«

Damit hat auch die Regelung auf Bundesebene nicht nur Vorteile, die in erster Linie darin liegen, daß die Initiative von den Kantonen ausgeht. Jedoch muß dies nicht der Fall sein, da Kantone, die kein Interesse an Regelungen bzw. Umsetzungen in diesem Bereich haben, diese auch nicht durchsetzen müssen. Die Kantone bestimmen daher nach wie vor weitgehend selbst, was sie machen und was nicht, und die Vielfalt der Regelungen hat auf diesem Gebiet noch zugenommen.

4 Qualitätskriterien in der Kompetenzbilanzierung

Neben den Regelungen und Bestimmungen zur Anerkennung von Kompetenzen stellt die Frage der Bestimmung von Qualitätskriterien in der Kompetenzbilanzierung einen, vor allem auch von Seiten des Publikums stark eingebrachten Diskussionspunkt dar. Damit verbunden ist auch die Frage nach dem Ausmaß an Anrechnungen sowie der Festlegung anrechenbarer Inhalte.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, wie die Qualität von Pflegeleistungen für eine Anrechnung zu messen ist. So lassen sich, grob gesprochen, einfache und schwierige Tätigkeiten unter-

scheiden, die nach Meinungen von DiskussionsteilnehmerInnen im Publikum beim Anrechnungsprozeß zu berücksichtigen sind. Während diesbezüglich die TeilnehmerInnen am Podium auf den Bedarf an Kriterien, Katalogen und Instrumentarien zur Standardisierung der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen hinweisen, beharren die Beiträge aus dem Publikum auf der Unterscheidung zwischen angeleiteter Pflege und gelernter Pflege. Diese könne zwar qualitativ durchgeföhrt und ärztlich begleitet sein, entspräche deshalb aber nicht schon professioneller Pflege. Deshalb sei es bei der Bestimmung von Qualitätskriterien auch notwendig, nicht nur die durchgeföhrt Handlungen abzufragen und zu bewerten.

In der eingehenden Diskussion dieses Punktes kommt die Bestrebung nach Abgrenzung seitens des professionell ausgebildeten Berufsstandes in der Pflege zum Ausdruck. Um hier Klarstellungen über Anrechnungsverfahren und ihre Konsequenzen für die Pflegeberufe zu schaffen, sind, so Karl Winding, vor allem auch noch weitergehende Diskussions- und Austauschprozesse nötig, zu denen diese Veranstaltung bereits einen wichtigen Beitrag leistet. Im allgemeinen ist nach Ansicht der PodiumsteilnehmerInnen mit der Entscheidung zur grundsätzlichen Anerkennung informeller Kompetenzen das Faktum verbunden, daß in erster Linie das Resultat der durchgeföhrt Tätigkeiten zählt, also das Was, nicht das Wie. Um in weiterer Folge willkürliche Entscheidungen über Anerkennung bzw. Nicht-Anerkennung von Kompetenzen zu vermeiden, braucht es laut Ruedi Winkler bestimmte Strukturierungen, wobei die Gefahr der Übersichtlichkeit von Vorgaben nicht übersehen werden sollte.

Mit der Standardisierung von Anrechnungsverfahren wird auch das Ausmaß der Anerkennung von informell angeeigneten Kompetenzen geregelt. Nach bisherigen Erfahrungen in der Schweiz wird deutlich, daß informell erworbene Erfahrungen keinesfalls eine professionelle Ausbildung ersetzen können. Der Großteil der Personen (schätzungsweise 95 Prozent), die eine Anerkennung wollen, möchten diese für einen Teil der weiteren Ausbildung. Dabei zeigt sich wiederum, daß in etwa ein bis zwei Drittel der erforderlichen Fähigkeiten nachgewiesen werden können und der Rest formell nachgeholt werden muß.

5 Modularisierung der Ausbildung

Die Anwendung von Anrechnungsverfahren und die Gestaltung von Ausbildungsgängen stehen in wechselseitiger Beziehung. Die Anerkennung von informellen Kompetenzen hat insofern Auswirkungen auf die Ausbildung, als sie nur bei entsprechender Gestaltung der Rahmenbedingungen möglich und sinnvoll ist. Das diesbezügliche Stichwort lautet »Modularisierung der Ausbildung«. Diese ist nach Ansicht Rudolf Kühbergers ein Begleiterfordernis, da es kaum bzw. nicht möglich ist, einen gesamten Gegenstand oder Fächerkanon zu erlassen. Das Anrechnen eines Moduls aus einem Gegenstand, in dem bereits die erforderlichen Fähigkeiten erworben wurden, ist jedoch handhabbar. Die Entwicklung geht hier bereits stark in die Richtung der Modularisierung. Diskussionen rund um die damit verbundenen Umstellungen der Lehrpläne sind derzeit im Laufen.

Konsens zwischen Publikums- und PodiumsteilnehmerInnen herrscht über das dringende Erfordernis der Erweiterung erwachsenengerechter Bildungsangebote im Bereich der berufsbegleitenden Weiterbildung. Insbesondere wird hier von VertreterInnen des Roten Kreuzes und des WAFF auch die Forderung nach einer stärkeren Rücksichtnahme auf Situation und Vorkenntnisse von BerufseinsteigerInnen bzw. QuereinsteigerInnen ausgesprochen. Die Weiterbildung unterscheidet sich in der Lernkultur erheblich von der Ausbildung. Entscheidend ist es hier, »(...) die Leute dort abzuholen, wo sie in ihrer persönlichen Reife, ihrem Wissensstand und ihrer Entwicklung stehen«. Die Schweiz kann in diesem Bereich als Beispiel für die Schaffung entsprechender Zugangsmöglichkeiten dienen.

6 Konvergenz informeller und formaler Bildung – Individualisiertes Lernen

In der abschließenden Runde greifen die Podiumsteilnehmer die Berücksichtigung individueller Aspekte in der Ausbildung auf. Für Rudolf Kühberger ist der Wandel der Lernformen zur Zeit besonders intensiv im Gange. Gerade im Bereich der Pflege wird immer stärker zum Beispiel auf problemorientiertes Lernen umgestellt, das den Menschen hinsichtlich ihrer individuellen Lernformen entgegenkommt.

Karl Winding möchte sich im Rahmen seiner Möglichkeiten für die besondere Rücksichtnahme auf die Situation von lebens- und berufserfahrenen Auszubildenden einsetzen. Verschiedene Ausbildungsformen für Berufstätige existieren bereits (FH-Studiengänge), Ziel müßte es auf weitere Sicht aber sein, die Entwicklung der Schulkonzepte stärker in die Richtung des individualisierten Lernens und der persönlichen Bildungsplanung voranzutreiben.

Damit sind zum Abschluß Veränderungen der Lernkultur sowie des gesamten Bildungsverständnisses angesprochen. Ruedi Winkler wünscht der formalen Aus- und Weiterbildung in diesem Sinne »etwas mehr Dynamik« und begibt sich auf eine visionäre Ebene. Letztlich geht es in der Diskussion nicht nur um die Anerkennung informeller Kompetenzen für die formale Ausbildung oder den Beruf, sondern um eine Anpassung der Lernkultur an die Lebensumstände, die das schulische System nur zum Teil leistet. Das informelle Lernen entspricht durch seinen »fließenden Charakter« dem Wandel der Lebensumstände in weit größerem Maße. Deshalb kann es nur von Vorteil sein, beide Lernformen stärker zu vereinen, wobei »(...) wir versuchen müssen, daß wir in diese formelle Bildung auch Bewegung reinbringen und dann haben wir auch viele Schwierigkeiten weniger«. Der Weg ginge dann in Richtung personengesteuerten Lernens, das durch Fachpersonen begleitet wird. Wenn es dann noch Schulen im herkömmlichen Sinn gäbe, wären womöglich keine aufwendigen Anrechnungsverfahren mehr notwendig.

Marlene Wimler*

Workshop: »Einsatz der Kompetenzerfassung im Unternehmen bzw. im Personalwesen«

1 Praxiserfahrungen mit der Kompetenzbilanz

Im Anschluß an die Vorträge zum Thema »Der Erfahrung einen Wert geben« beschäftigte sich ein Workshop speziell mit der Frage, wie die Kompetenzerfassung im Unternehmen und im Personalwesen eingesetzt wird bzw. auch eingesetzt werden könnte. Die Moderation dieses Workshops erfolgte durch Mag. Brigitte Mosberger (abif), inhaltliche Statements wurden u. a. von Mag. Christine Riegler (Caritas Österreich) und Mag. Johanna Mayrhofer (Personalentwicklerin der Caritas Wien) getätigt.

Mag. Mayrhofer berichtete von einem zweitägigen Kompetenzbilanzseminar, bei dem sich zeigte, daß der Nutzen der Kompetenzbilanzierung vor allem in der Vorbereitung auf MitarbeiterInnengespräche, in der Erleichterung des Wiedereinstieges nach familienbedingter Berufsunterbrechung und dem Ableiten von Arbeitsplatzprofilen (nicht nur für Führungskräfte) liegt. Abschließend wurden von Fr. Mag. Mayrhofer zwei Fragen in den Raum gestellt, nämlich:

- Ist die Kompetenzbilanz von den Arbeitgebern gewünscht? und
- Welche Möglichkeiten der Nutzung ergeben sich durch die Kompetenzbilanz für die Betriebe?

Teilweise Antworten auf diese Fragen gibt das »Kontakthalteprogramm zum Beruf«. Dieses Programm zielt darauf ab, den beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienzeit bzw. Karenzzeit zu unterstützen, die Zielgruppe sind demnach MitarbeiterInnen in der Familienpause. Das Kontakthalteprogramm beinhaltet Maßnahmen, die es den MitarbeiterInnen ermöglichen, während der Familienpause den Kontakt zur Institution zu halten sowie den beruflichen Wiedereinstieg vorzubereiten. Da bereits kurze Zeit nach dem beruflichen Ausstieg das Selbstvertrauen und die Motivation zum Wiedereinstieg abnehmen, bietet das Programm Möglichkeiten dem entgegenzuwirken. Das übergeordnete Ziel besteht darin, Kompetenzen aus der Familientätigkeit nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu erkennen und zu nutzen.

Auch im Gesundheitswesen ist Kompetenzbilanz ein modernes Schlagwort. Bei einem im AKH durchgeführten Projekt erstellte jeder/jede der beteiligten MitarbeiterInnen eine indivi-

* Marlene Wimler ist Psychologin und freie Mitarbeiterin von abif. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind u. a. im Bereich der (Erwachsenen-)Bildungsforschung angesiedelt.

duelle »Landkarte der Kompetenzen«. Das Ziel dieses Projektes war es, das Interesse für die Weiterentwicklung in Kompetenzstufen zu fördern, das Erfahrungswissen und Können zu identifizieren, darüber zu kommunizieren und in die Personalentwicklung zu integrieren. Es wurde damit eine Verbindung der Kompetenzstufen mit der praxisnahen Fortbildung angestrebt. Kompetenzentwicklung aus diesem Verständnis heraus bedeutet, vom theoriegeleiteten Denken zur ganzheitlichen Wahrnehmung mit dem Blick für das Wesentliche und Machbare voranzuschreiten. Das daraus resultierende Kompetenzprofil verfügt jedoch über einen sehr hohen Grad an »Privatheit«, und demnach sollte die Erfassung der Kompetenzen von der Bewertung getrennt werden, bzw. es sollten nur jene Faktoren an die Personalentwicklungsabteilung weitergegeben werden, die von den MitarbeiterInnen »mit gutem Gewissen« weitergegeben werden können.

2 Erfahrung hat viel Wert

Es ist zu beobachten, daß junge und ältere MitarbeiterInnen sich oft mit enormen Spannungen begegnen, was zur Folge hat, daß es dann kaum zu einem förderlichen Erfahrungsaustausch kommen kann. Eine diskutierte Lösung wäre, diese Spannungen zu umgehen, indem man das Bewußtsein für informelle Kompetenzen innerhalb eines Teams (überhaupt erst) schafft bzw. forciert. Dies würde bedeuten, daß man darauf aufmerksam macht, daß jüngere MitarbeiterInnen sehr viel von den älteren MitarbeiterInnen lernen können und umgekehrt. In diesem Zusammenhang wurde auch darauf hingewiesen, daß es in der mitteleuropäischen Kultur allgemein weniger Wertschätzung gegenüber dem Alter gibt als vergleichsweise in östlichen Ländern, wo man sich speziell auch die Erfahrungen älterer MitarbeiterInnen viel mehr zunutze macht. Die Kompetenzentwicklung vollzieht sich auch sehr stark im »Learning by Doing«. Dabei werden Erfahrungen eingebracht, ausgetauscht und weitergegeben.

3 Nutzen der Kompetenzbilanz für Unternehmen bzw. das Personalwesen

Ein wichtiger Aspekt, der diskutiert wurde, ist, daß PersonalentwicklerInnen stärker hinterfragen sollten, ob gewisse formale Kompetenzen Voraussetzung für eine Arbeit sind oder ob diese auch durch Erfahrungen kompensiert werden könnten. Hier ist es sicherlich wichtig, eine Sensibilisierung seitens der Unternehmen für informelle Kompetenzen zu schaffen. Es muß daran gearbeitet werden, eine Bewußtmachung der informellen Kompetenzen bei den Unternehmen zu erreichen. Auf der anderen Seite ist es in gewissen Bereichen, speziell angesprochen wurde hier der Gesundheitsbereich, sicherlich notwendig, über gewisse formale Qualifikationen als Voraussetzung für die Ausübung dieser Berufe zu verfügen. Doch ist es gerade im Pflegebereich immer mehr so, daß viele »Personalkulturen« aufeinandertreffen, wodurch ein

intensiver Erfahrungsaustausch unumgänglich wird, was dazu führt, daß sich formelle und informelle Kompetenzen immer mehr ergänzen und verflechten.

4 Chancen für die Kompetenzbilanz

Kompetenzbilanz stärkt in hohem Ausmaß das Selbstbewußtsein der TeilnehmerInnen, was vor allem für einen Wiedereinstieg in das Berufsleben von großer Bedeutung ist. Kompetenzentwicklung bedeutet, daß Kompetenzen gefördert und in das Karrieremodell integriert werden, was wiederum dazu führt, daß es zu einer Weiterentwicklung und zu neuen Herausforderungen kommt. Dies wirkt sich positiv auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und das Arbeitsinteresse der MitarbeiterInnen aus. Kompetenzbilanz hat somit direkten Einfluß auf die Förderung von lebensbegleitendem Lernen, auf den individuellen Karriereplan der MitarbeiterInnen, auf die Motivation zur Weiterbildung sowie auf die vertiefte Selbstwahrnehmung und Reflexion. Der positive Einfluß wirkt sich indirekt auch positiv auf das Unternehmen aus. Die Kompetenzbilanz bietet Chancen, die über den individuellen Nutzen hinausgehen, und bedarf der Wertschätzung durch Unternehmen und AusbilderInnen.

5 Risiken für die Kompetenzbilanz

Die größte Hürde bei der Implementierung der Kompetenzbilanzierung in Unternehmen ist der Zeit- und Kostenaufwand. Hierbei gilt es auch, die etwas polemische Frage zu diskutieren, ob ein Unternehmen verpflichtet ist, den Selbstwert der MitarbeiterInnen zu steigern. Ein wesentlicher Kritikpunkt der Kompetenzbilanz beruht darauf, daß durch die Erfassung eines ganzheitlichen Bildes von MitarbeiterInnen, diese zu einem »gläsernen Menschen« werden, auf den die Organisation als Ganzes Zugriff hat. Unerläßlich ist hier der Datenschutz gegenüber anderen MitarbeiterInnen. Ein weiteres Risiko sind die Erwartungen der betroffenen Personen. Diese prallen auf eine Unternehmenskultur bzw. auf den Arbeitsmarkt, wo informelle Kompetenzen nach wie vor nicht ausreichend wertgeschätzt werden. Des weiteren ist die Chancengleichheit nicht gewährleistet, da gewisse Zielgruppen von Instrumenten der Kompetenzbilanz ausgeschlossen sind, wie beispielsweise MigrantInnen. Die Durchführung einer Kompetenzbilanz erfordert gewisse Ressourcen, wie etwa Zeit und Geld, wobei sich hier die Frage stellt, wer dies bezahlen soll. Diskutiert wurde schlußendlich auch, inwieweit der Begriff der Kompetenzbilanz ein Modewort ist oder nicht.

***Bettina Langegger*^{*}**

Workshop: »Das Schweizer Qualifikationshandbuch (CH-Q)«

Das Ziel des Workshops war es, die Methoden des Schweizer Qualifikationshandbuches zur Kompetenzbilanzierung vorzustellen und durch die Diskussion zusätzlich vertiefende Einblicke in die Praxis der Kompetenzbilanzierung nach dem CH-Q-Modell zu ermöglichen. Moderation und Inhalt wurden von Mag. Elke Schildberger (Volkshochschule Linz) durchgeführt.

1 Was ist das CH-Q-Modell?

Das in der Schweiz entwickelte und durch eine Kooperation der Volkshochschule Linz mit der Gesellschaft CH-Q (Chance Qualification) auf Österreich adaptierte CH-Q-Modell zum Kompetenz-Management ist primär ein Instrument zur Selbsteinschätzung. Diese Selbsteinschätzung stellt neben der Fremdeinschätzung und Fremdbeurteilung einen wichtigen Schritt in der Kompetenzbilanzierung und der Erstellung eines persönlichen Kompetenzprofils dar. Die Ziele und Möglichkeiten des Kompetenz-Management liegen in der Erfassung persönlicher Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen, in der Steigerung des Selbstbewußtseins, in einer Erleichterung bei der Bildungs- und Laufbahnplanung sowie in der Erweiterung von Handlungskompetenzen. Dieses Verfahren wurde in Österreich auf spezifische Zielgruppen (wie z.B. BerufswiedereinsteigerInnen, Menschen im Alter von +45 Jahren, junge Erwachsene etc.) adaptiert, wobei die Grundstruktur des Verfahrens bei jeder Zielgruppe dieselbe ist, die Schwerpunkte aber unterschiedlich gesetzt werden. So wird in der Zielgruppe der »Jungen Erwachsenen« etwas weniger Zeit für die Biographiearbeit verwendet als in anderen – im Durchschnitt älteren – Zielgruppen.

2 Ablauf des CH-Q

Durchgeführt wird das Verfahren in vier Workshops (4 x 4 Unterrichtseinheiten à 55 Minuten) und üblicherweise in Gruppen von acht bis zwölf Personen mit zwei TrainerInnen, wobei es aber auch ein Konzept für Einzelcoachings gibt. Zusätzlich zu den Workshops müssen die TeilnehmerInnen auch zu Hause Zeit investieren, wie beispielsweise für die Erarbeitung der Darstellung des eigenen Werdeganges. Für den Erfolg des Verfahrens ist es wichtig, daß die Personen auf freiwilliger Basis, also aus hundertprozentiger Eigenmotivation daran teilnehmen.

* Bettina Langegger ist freie Mitarbeiterin von abif.

Die Gruppen werden in der Regel homogen gebildet, alle TeilnehmerInnen befinden sich also in einer ähnlichen Lebenssituation. Mit dieser Art von Gruppenzusammenstellung hat man positive Erfahrungen gemacht, da die TeilnehmerInnen, die auch zu gemeinsamer Arbeit an den »Hausübungen« ermutigt werden, einander normalerweise gegenseitig unterstützen. Die vier Workshops repräsentieren folgende vier Schritte:

1. Werdegang – Spuren sichern.
2. Potentiale – Leistungen sichtbar machen.
3. Persönliches Profil – Stärken darstellen.
4. Perspektiven und Maßnahmen.

Ad 1) Werdegang – Spuren sichern

In diesem ersten Schritt werden formell und informell erworbene Kompetenzen der TeilnehmerInnen erfaßt und herausgearbeitet. Es wird dabei auf Kompetenzen eingegangen, die man in der Aus- und Weiterbildung, der Erwerbstätigkeit, freiwilligen und ehrenamtlichen Tätigkeiten, der Arbeit in der Familie und in besonderen Lebenssituationen erworben hat. Die TeilnehmerInnen erarbeiten zu Hause eine systematische und tabellarische Darstellung dieser Kompetenzen. Diese Biographiearbeit erfolgt in mehreren Schritten und beginnt schon mit dem Kindergarten bzw. der Volksschule. Einer dieser Schritte ist etwa die Darstellung des Lebenslaufes anhand von wichtigen privaten, schulischen und beruflichen Ereignissen, ergänzt werden diese mit den jeweiligen Lernerfahrungen, die mit den einzelnen Ereignissen verbunden sind. Diese Lernerfahrungen werden systematisiert und festgehalten, es geht dabei um die individuelle Einschätzung der TeilnehmerInnen sowie die Schärfung des Bewußtseins für eigene Erfahrungen und Kompetenzen.

Ad 2) Potentiale – Leistungen sichtbar machen

In diesem zweiten Workshop werden abgeschlossene Aufgaben und Projekte aus der Aus- und Weiterbildung, der beruflichen Tätigkeit, der Nicht-Erwerbstätigkeit (Familie, Freizeit usw.) und aus besonderen Berufs- und Lebenssituationen in kleinen Schritten anhand folgender Aspekte analysiert:

- Was genau waren die Aufgaben und Tätigkeiten?
- Was waren die Ergebnisse dieser Tätigkeiten?
- Über welche Fähigkeiten wurde bereits verfügt, bzw. welche mußten erst erworben werden?

Das Wort Fähigkeiten bezieht sich hier sowohl auf soziale und kommunikative als auch auf methodische Kompetenzen. Es ist wichtig, daß den TeilnehmerInnen an diesem Punkt gezeigt wird, daß auch die Soft Skills wichtige Fähigkeiten darstellen und nicht als selbstverständlich angesehen werden dürfen. Sehr wichtig dabei ist auch die Einschätzung des persönlichen Niveaus dieser Fähigkeiten. Als Hilfestellung zur Einschätzung des Niveaus können sich die TeilnehmerInnen verschiedene Fragen stellen, so etwa:

- Benötige ich eine Anleitung, um diese Aufgabe/Tätigkeit noch einmal zu erledigen?
- Könnte ich einer anderen Person die Tätigkeiten erklären und zeigen?

Die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten stellt oft einen Knackpunkt, aber zugleich auch einen sehr wichtigen Schritt im CH-Q-Verfahren dar, da es den TeilnehmerInnen in vielen Fällen schwerfällt, Fähigkeiten zu identifizieren und anzuerkennen, die sich nicht auf methodische Kompetenzen beziehen.

Weiters werden auch die Schwächen der TeilnehmerInnen besprochen. Sie sollen sich an Situationen, Projekte und Aufgaben erinnern, mit deren Ergebnissen sie nicht zufrieden waren, und dann überlegen, was sie – aus der Perspektive ihres derzeitigen Standpunktes – anders machen würden. Wobei auch bedacht wird, daß manche Fähigkeiten zwar in einer Situation eine Schwäche, in einer anderen jedoch auch eine Stärke sein können.

Ad 3) Persönliches Profil – Stärken gezielt darstellen

Der Werdegang der TeilnehmerInnen und deren persönliches Potential ergeben zusammen das persönliche Profil. Dabei werden anhand der Erkenntnisse der vorhergegangenen Workshops folgende Aspekte abgeklärt:

- Wo liegen die Fähigkeiten der einzelnen TeilnehmerInnen?
- Wo haben sie die entsprechenden Fähigkeiten erworben und entwickelt?
- In welcher Funktion und bei welcher Aufgabe oder Tätigkeit wurden diese Kompetenzen erworben und entwickelt?
- Was haben die TeilnehmerInnen bei dieser Arbeit erreicht, was waren die Ergebnisse?
- Können die TeilnehmerInnen konkrete Ergebnisse vorweisen?

Abschließend werden diese Fähigkeiten beurteilt, gewichtet und artikuliert. Dies könnte folgendermaßen aussehen: »Ich kann systematisch vorgehen und habe Durchsetzungsvermögen. Diese Fähigkeit habe ich als Projektleiterin entwickelt. In dieser Position habe ich 45 Veranstaltungen erfolgreich durchgeführt.«

Ad 4) Perspektiven und Maßnahmen

In diesem letzten Schritt werden die Ziele der TeilnehmerInnen geklärt, und es wird versucht, anhand der folgenden Fragen zu konkretisieren:

- Wohin will ich?
- Wie kann ich das bewerkstelligen?
- Bis wann will ich was gemacht/erreicht haben?
- Mit wem kann/will ich das erreichen?

Obwohl das CH-Q, wie bereits erwähnt, ein reines Selbsteinschätzungsverfahren ist, hilft es den TeilnehmerInnen dennoch auch bei der Arbeitsuche, da sie sich nach der Kompetenzbilanzierung besser vor einem künftigen Arbeitgeber präsentieren können. Die Ergebnisse der ein-

zelenen Workshops werden in einer Portfolio-Mappe dokumentiert, welche nur für die TeilnehmerInnen selbst gedacht ist, eine Ergebniszusammenfassung dient der Präsentation der eigenen Person nach außen. Sehr wichtig ist auch der Erkenntnisgewinn, die TeilnehmerInnen erlangen durch die Workshops eine bessere Selbsteinschätzung, mehr Wissen über die eigenen Fähigkeiten, und daraus resultiert üblicherweise auch ein erhöhtes Selbstwertgefühl.

3 Wer sind die TrainerInnen?

Die TrainerInnen, die das CH-Q-Verfahren durchführen, haben neben einschlägiger Erfahrung im Trainingsbereich eine spezielle Ausbildung gemacht, bei der sie für sich selbst ein Kompetenzprofil erstellten und auch ein Zielgruppenkonzept (z. B. für BerufswiedereinsteigerInnen) entwickelten, das danach an einer Gruppe getestet wurde. Diese Programme wurden dokumentiert und überprüft. Das Zielgruppenkonzept stellt das wesentlichste Kriterium für die Aufnahme als TrainerIn dar.