

Mario Heller

Unterm Strich etwas Gutes. Was Kompetenzbilanzen leisten könn(t)en. Neue Perspektiven auf eine festgefahrene Debatte

Das freiwillige Engagement ist nicht nur ein besonderer Ort, an dem sich in organisierter Form oder ganz nebenbei viel Lernen lässt, es ist auch der Ort, an dem millionenfach in den unterschiedlichsten Kontexten individuell Wissen, Können und Verantwortungsbereitschaft unter Beweis gestellt werden. Über die Bilanzierung von Kompetenzen im freiwilligen Engagement wird deshalb hierzulande – nicht zuletzt dank des sanften Drucks der europäischen Ebene schon lange und viel gesprochen. Weitaus seltener allerdings wird dergleichen getan. Dafür gibt es zwei Gründe: einen ordnungspolitischen und einen praktischen.

Begibt man sich auf die Suche nach dem konkreten Mehrwert der Feststellung bzw. des Nachweises von im Engagement erworbenen Kompetenzen für einen Engagierten, der über die nicht gering zu schätzende symbolische Anerkennung hinaus geht, stellt man zunächst ernüchtert fest, dass die hierfür zahlreich beschriebenen Verfahren in Bezug auf die formalen Berechtigungs- und Anerkennungsakte im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt weitgehend nutzlos sind. Ein Kompetenznachweis wird keinem Engagierten eine Zugangsbezeichnung zu einem Studiengang ermöglichen oder die Zulassung zu einem Beruf erleichtern. Die politischen Akteure in Bund und Ländern haben sich bislang trotz offensichtlich breiter Unterstützung für dieses Ziel nicht dazu durchringen können, in dieser Hinsicht zu anderen Staaten innerhalb und außerhalb der EU aufzuschließen und solche Möglichkeiten in geregelter Form zu schaffen, im Gegenteil: Sie bremsen.

Neben dem mangelhaften ordnungspolitischen Rahmen bzw. der fehlenden Einbettung in diesen sind es ganz praktische Gründe, die eine geringe Verbreitung von Kompetenzbilanzen erklären. Bislang obliegt es weitgehend Verbänden, Vereinen und Initiativen selbst solche Instrumente, in eigener Regie und zumeist ohne übergreifenden Rahmen umzusetzen. Für beide Engagierte, wie zivilgesellschaftliche Organisationen – sind deren Entwicklung, Implementierung und Durchführung aber mit einem nicht zu unterschätzenden Aufwand verbunden, der die meisten schlicht überfordern dürfte. Rechnet man die nicht immer auszuschließenden kontraproduktiven Effekte hinzu – der Grat zwischen dem selbstbewussten Hinweis auf das kompetenzfördernde Engagement und dessen Instrumentalisierung, z. B. für Karriere Zwecke, kann unter Umständen sehr schmal werden – wird die Luft schnell dünn für ein engagementpolitisch an sich sinnvolles Instrument.

Deshalb ist es wichtig, immer wieder darauf hinzuweisen, dass die für die Erstellung von individuellen Kompetenzbilanzen anwendbaren Verfahren – mit oder ohne Nachweisdokument am Ende – ein sehr breites Nutzenpotenzial, sowohl für Engagierte, wie für die Trägerorganisationen freiwilligen Engagements beinhalten. Man kann etwa die Feststellung von Kompetenzen und die Ausstellung eines Nachweises hierüber als eine unentgeltliche Zusatzleistung betrachten, die Organisationen ihren Engagierten bieten, als einen ebenso Sinn wie Mehrwert stiftenden Service, der die Attraktivität des Engagements erhöht. Ebenso lassen sich Kompetenzfeststellungsverfahren aber auch so wohlüberlegt in die Abläufe und Strukturen der Organisation freiwilliger Arbeit bzw. ehrenamtlichen Engagements integrieren, dass sie bei verhältnismäßig geringem Zusatzaufwand bestehende Prozesse im Management des Ehrenamts verbessern und dessen Qualität steigern helfen.

Sortiert man die verschiedenen Anwendungsszenarien, so ergibt sich folgendes Bild, mit einer Vielzahl unterschiedlichster Nutzenperspektiven für Engagierte und Organisationen.

| Kompetenzfeststellungsverfahren | | | |
|--|--|--|---|
| (1) | | (2) | |
| als Serviceleistung | | zur Optimierung interner Prozesse | |
| (1.1) | (1.2) | (2.1) | (2.2) |
| <i>Reflexion des Engagements</i> | <i>Verwertung des Engagements</i> | <i>im Ehrenamts- / Personal- / Ressourcenmanagement</i> | <i>in der Aus-, Fort- u. Weiterbildung Ehrenamtlicher</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexion / persönliche Sinnsuche ▪ Empowerment ▪ Selbstmanagement | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsmarkt ▪ Bildungswege | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalauswahl ▪ Einsatzplanung ▪ Personalbewertung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung ▪ Einstufung ▪ Lernerfolgskontrolle ▪ Prüfung |

(1) Kompetenzfeststellungsverfahren als Serviceleistung

Freiwillig arbeitende bzw. ehrenamtlich engagierte Mitarbeitende stellen Verbänden, Vereinen und Initiativen unentgeltlich Lebenszeit und Arbeitskraft zur Verfügung. Das Bewusstsein, dass dies nicht ausschließlich selbstlos, sondern durchaus (immer) auch als Bestandteil individueller Selbstentfaltung geschieht, ist in den Trägerorganisationen freiwilligen Engagements gewachsen. Je niedriger die Zahl derer wird, die sich noch in Verbänden, Vereinen oder Initiativen engagieren, je kurzfristiger und schwächer deren Bindungen an bestimmte Organisation werden, desto stärker ist man gezwungen, auf eine solche Motivlage einzugehen und seinerseits etwas – in nicht-monetärer Form – zu bieten.

Nichts spricht also grundsätzlich dagegen, ein Angebot zur Feststellung oder zum Nachweis von Kompetenzen in diesem Sinne als einen Mehrwert- oder Zusatzservice zu verstehen und auch so zu beschreiben bzw. zu bewerben. Das bedeutet noch keine einengende Festlegung

auf eine mögliche Verwertung des Engagements ausschließlich auf dem Arbeitsmarkt. Der Nutzen, den ein solches Angebot für Ehrenamtliche und Freiwillige bietet, eröffnet weit mehr als nur diese eine Perspektive.

(1.1) Empowerment und Selbstmanagement der freiwillig / ehrenamtlich Mitarbeitenden

Im Idealfall bringen Engagierte persönliche Motive und klare Vorstellungen mit in eine Organisation ein. Im wirklichen Leben entsteht dagegen sehr oft der Wunsch, Motive und Perspektiven des Engagements genauer zu klären. Vor diesem Hintergrund kann der Einsatz von Kompetenzbilanzierungsverfahren auch der Reflexion des Engagements dienen oder dieses zumindest fördern.

Die mit der Feststellung von Kompetenzen einhergehende Reflexion und Bilanzierung bereits vorhandenen „Vermögens“ bzw. Potenzials beim Engagierten unterstützt zudem dessen Persönlichkeitsentwicklung und Selbstmanagement weit über die Rolle als Engagierter hinaus. Denn oft sind Engagierten Qualität und Ausmaß der mitgebrachten bzw. der im Ehrenamt erworbenen, weiter entwickelten oder unter Beweis gestellten Kompetenzen gar nicht bewusst. Durch ein erhöhtes Bewusstsein um eigene Stärken im Wissen und Können gewinnen sie größere (Selbst-)Sicherheit. Das klare Bewusstsein um die eigenen Stärken und Potenziale ist zudem Voraussetzung und oft auch Katalysator für Entwicklungsprozesse. Man beginnt gezielt(er) an sich zu arbeiten. Und schließlich führt das Wissen um die eigenen Kompetenzen dazu, diese gezielter auf konkrete Anforderungssituationen beziehen zu können.

Praktisch hieße dies, Engagierte bei der eigenverantwortlichen Ermittlung, Bilanzierung und Bewertung ihrer Kompetenzen zu unterstützen, indem man z.B. Formulare, Hilfsmittel, Anleitungen Beratung etc. für die Durchführung eines bestimmten Kompetenzermittlungsverfahrens zur eigenverantwortlichen Anwendung bereitstellt.

In diesem Sinne angewandt ergibt sich ein beiderseitiger Nutzen. Engagierte werden als Person gestärkt, Organisationen können die Qualität des Engagements und die Bindung der Engagierten an ihre Organisation steigern, indem sie einen Weg eröffnen, Engagement reflexiv zu begründen und stärker zu fundieren und damit immer auch den Anreiz verstärken, sich im Rahmen der eigenen Organisation zu engagieren.

(1.2) Verwertung in Arbeitsmarkt und Bildungssystem

Anders als etwa in Großbritannien gibt es im deutschen Bildungssystem bislang keine reguläre Möglichkeit im ehrenamtlichen Engagement erworbene Kompetenzen feststellen und bei weiterführenden Bildungsgängen anerkennen oder gar anrechnen zu lassen. Landesrechtliche Regelungen z.B. in Hessen, Bayern und Nordrhein-Westfalen, die es ermöglichen ehrenamtliches Engagement von Schülern in Zeugnisse aufnehmen zu lassen, bedeuten bestenfalls eine symbolische Anerkennung („Würdigung“), keineswegs eine Validierung damit verbundener Lernleistungen.

In der Arbeitswelt sieht es dagegen etwas anders aus. In der betrieblichen Praxis des Personalmanagements sind informell erworbene Kompetenzen immer schon relevant gewesen und auch berücksichtigt worden. Festgestellt wurden und werden sie in der Regel auf zwei Wegen. Entweder schließt man aus der Analyse des dokumentierten Lebenslaufes auf ein vorhandenes Potenzial, also beispielsweise aus einer ehrenamtlichen Tätigkeit auf damit assoziierte fachliche oder überfachliche Kompetenzen, oder aber man lässt vorhandene Kompetenz im Rahmen eines methodisch kontrollierten Assessment-Verfahrens unter Beweis stellen. Bei letzterem tritt der Ort des Erwerbs der Kompetenzen dann in den Hintergrund. In beiden Fällen handelt es sich um Behelfslösungen, mit denen Arbeitgeber versuchen Defizite der formalen Dokumente (Zertifikate, Anschlusszeugnisse etc.) zu kompensieren und Aussagen über erforderliche Kompetenzen eines Bewerbers zu erhalten, die in den Dokumenten nicht oder kaum zu finden sind. Genau hier liegt die derzeit noch die größte Chance für Kompetenznachweise. Sie können potenziellen Arbeitgebern diese Arbeit erleichtern oder zumindest doch freiwillig engagierten Bewerbern helfen, sich bereits in einer Vorauswahl qualifiziert von anderen zu unterscheiden.

Die Chancen bzw. die Notwendigkeit, informell erworbene Kompetenzen in dieser Weise nachweisen zu können, steigen. Denn die klassischen Karrieren eines einmaligen Eintritts in ein Unternehmen (und einen Beruf) werden immer seltener, ein häufigerer Wechsel von Arbeitgebern (und Berufsfeldern) nimmt dagegen ebenso zu wie der Wechsel zwischen Erwerbsarbeit, Familienphasen und ehrenamtlicher Tätigkeit. Viele Unternehmen arbeiten nicht zuletzt deshalb im Rahmen der betrieblichen Aus- und Fortbildung selbst mit dem Instrument der Kompetenzpässe.

Bei der Auswahl und Ausgestaltung eines Verfahrens und der dabei eingesetzten Methoden sollten diese Situationen mit Blick auf die Bedarfe der eigenen Engagierten von vorne herein mit bedacht werden. Insbesondere sollten Führungskräfte und Personalverantwortliche als Adressaten entsprechender Dokumente in den Blick genommen werden. Das bedeutet, Kompetenzen und ggf. die Kontexte deren Erwerbs allgemeinverständlich aber auch so klar und präzise wie möglich, bezogen auf deren Relevanz für die Arbeitswelt zu beschreiben. Alle relevanten Feststellungen sollten kurz und auf einen Blick erfassbar auf den Punkt gebracht werden.

Der Nachweis von im und durch ein freiwilliges bzw. ehrenamtliches Engagement erworbenen Kompetenzen kann dann insbesondere in folgenden beruflichen Situationen von großem Nutzen sein:

- Erleichterung des Überganges von Schule zum Beruf
- zwischen Berufsphasen
- Ausgleich / Vermeidung von Dequalifizierung durch Teilzeitbeschäftigung
- Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs
 - o aus Erwerbslosigkeit
 - o nach Elternphase
- Förderung des beruflichen Aufstieges

Allerdings sollte man sich immer im Klaren darüber sein, dass Arbeitgeber informell erworbene Kompetenzen und Dokumente, die diese bescheinigen berücksichtigen können, keinesfalls müssen. Ob sie es im Falle der durch ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement erworbenen Kompetenzen überhaupt tun, ist allerdings – in deutlichem Kontrast zu den Ermunterungen, die sich allenthalben in Bewerbungs- und Karrieretipps finden – empirisch vollkommen ungeklärt. Studienergebnisse deuten zumindest darauf hin, dass Engagement dann bei Personalentscheidungen eine Rolle spielt, wenn die Entscheider selbst freiwillig engagiert bzw. ehrenamtlich tätig sind. Ein häufig zu hörender Einwand seitens Personalverantwortlicher besteht darin, die Übertragbarkeit der im ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagement erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten auf den konkreten Arbeitsplatz und sein Umfeld zu bezweifeln. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich einen Kompetenznachweis immer auch um eine nachvollziehbare Beschreibung der Inhalte und Formen des Engagements zu ergänzen, damit auch Nicht-Engagierten der Kompetenzerwerb und dessen Transferpotenziale nachvollziehbar werden. Als Akzeptanz fördernde und Qualität sichernde Maßnahme sollte zudem frühzeitig, vor Einführung eines Verfahrens, mit Vertretern von Unternehmen z.B. im lokalen Umfeld, über deren Bedarfe und die Form eines Nachweises gesprochen werden, damit deren Anforderungen in der Ausgestaltung von Verfahren und Dokumenten einfließen können.

(2) Kompetenzfeststellungsverfahren zur Optimierung interner Prozesse

Verfahren zur Feststellung und zum Nachweis der Kompetenzen ehrenamtlicher oder freiwilliger Mitarbeiter lassen sich so umsetzen, dass auch Verbände, Vereine und Initiativen dabei gewinnen. Dazu muss man sich zu Nutze machen, dass sie ein großes Potenzial bergen, bestehende Abläufe und Angebote in den Organisationen zu optimieren. Die folgenden Prozesse sollte man als Trägerorganisation freiwilligen Engagements deshalb darauf hin untersuchen, ob sich hier ein Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen sinnvoll und nutzbringend integrieren lässt.

(2.1) Ehrenamts- / Personal- / Ressourcenmanagement

a) Personalauswahl

Ein Grundproblem der Förderung und des Erhaltes ehrenamtlichen Engagements besteht für Verbände, Vereine und Initiativen oft darin, dass es zwar am Willen zum Engagement nicht mangelt, wohl aber an konkreten Vorstellungen davon, wo Engagierte sich am Besten mit ihren vorhandenen Kompetenzen einbringen bzw. wo sie sich am ehesten entwickeln können. Die Bilanzierung von Kompetenzen zu Beginn und im Verlauf eines Engagements bietet die Möglichkeit, beides besser zur Deckung zu bringen, also das „Matching“ zu verbessern und damit die Qualität des Engagements zu erhöhen. Demotivationseffekte durch falsch platzierte Engagierte können so verhindert werden.

b) Einsatzplanung

Viele Organisationen wissen oft gar nicht, über welche Kompetenzen sie im Stamm Ihrer ehrenamtlich oder freiwillig Engagierten eigentlich verfügen (könnten). Somit können Kompetenzbilanzen und -nachweise ein Ansatz oder ein erster Schritt sein, Transparenz in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten als Organisation zu schaffen. Eine notwendige Voraussetzung um sicherstellen zu können, dass man die richtige Kompetenz zur richtigen Zeit am richtigen Ort verfügbar hat. Das Kompetenzprofil, das einem Feststellungs- und Nachweisverfahren zugrunde liegt sollte dann konsequent auch bei der Anforderungsermittlung, bei der Stellenbeschreibung und bei der Personaleinsatzplanung verwendet werden. In größeren Verbänden oder Vereinen eröffnet dies möglicherweise sogar die Perspektive für ein umfassendes Kompetenzmanagement, das alle diese Prozesse und die interne Aus-, Fort- und Weiterbildung integriert. Ein Ansatz, der sich bei Bedarf auch durch Software-Lösungen unterstützen ließe.

c) Personalbeurteilung

Engagierte benötigen Feedback und Reflexion, nicht nur aus Gründen der Anerkennung, sondern auch als Teil ihrer Führung und in vielen Engagementfeldern auch zur Qualitätssicherung. Im Alltag dürfte dies jedoch oft zu selten und zu kurz ausfallen. Mittels eines Verfahrens zur Feststellung von Kompetenzen besteht die Möglichkeit, diesen Prozess zu systematisieren und in eine Regelstruktur zu überführen. Für die drei Phasen, die ein Personalbeurteilungsprozess üblicherweise durchläuft, namentlich die Beobachtung von Mitarbeitern, die Bewertung durch Vorgesetzte und das die Ergebnisse der Bewertung thematisierende Gespräch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem, kann das Raster der Kompetenzfeststellung als Leitfaden dienen. Die Bilanzierung und Bewertung der Kompetenzen des Engagierten kann in diesem Rahmen genutzt werden, um einen Abgleich zwischen den Zielen der Engagierten und den Zielen der Organisation zu fördern. Der gleichberechtigte Austausch darüber, was man aneinander schätzt, kann im Rahmen eines Kompetenzfeststellungsverfahrens, das der Erstellung eines Nachweises für den Engagierten dient, wesentlich besser gelingen als mit den üblichen Rastern und Instrumenten der betriebswirtschaftlichen Personalbewertung. Der Nutzen für die Organisation bleibt dennoch messbar: Fähigkeiten und Leistungen von Engagierten können in qualifizierter Weise anerkannt und Potenziale identifiziert werden, die ansonsten möglicherweise unentdeckt blieben. Das Bewusstsein um die Wahrnehmung der eigenen Arbeit, die ausgesprochene Anerkennung und Bestärkung der Engagierten wird sich so in einem noch gefestigterem, wirksameren Engagement niederschlagen.

(2.2) Aus-, Fort- u. Weiterbildung Ehrenamtlicher

Der fortlaufende Kompetenzerwerb ehrenamtlich und freiwillig Engagierter speist sich aus zwei Quellen: non-formalen Lernarrangements (Unterweisungen, Schulungen, Kurse, Seminare) in denen für das Engagement gelernt wird und informellen Lernprozessen (Selbstorganisiertes Lernen, Erfahrungslernen, etc.) im Engagement, ohne dass bei der rückblickenden

Feststellung der erworbenen Kompetenzen trennscharf unterschieden werden könnte, welche Kompetenz sich (zu welchem Anteil) welcher Quelle verdankt.

Eine sinnvolle Anwendungsmöglichkeit für Kompetenzfeststellungen läge also u. a. auch darin, sie direkt mit den im Engagement stattfindenden Lernprozessen zu verknüpfen.

a) non-formelle Lernarrangements

In vielen Engagementfeldern organisieren Verbände, Vereine und Initiativen Schulungen und Kursangebote für ehrenamtlich und freiwillig Engagierte. Dies können verpflichtende Schulungen sein, die Vorbedingung für den ehrenamtlichen oder freiwilligen Einsatz sind oder freiwillige Schulungen im Rahmen der internen Personalentwicklung. Gemeinsam ist diesen Bildungsaktivitäten, dass sie von Mitarbeitern der Organisation oder von deren Bildungseinrichtungen geplant und organisiert und von pädagogisch geschulten Personal (Dozenten, Trainern) durchgeführt werden, ggf. auch von externen Dienstleistern.

An gleich mehreren Punkten des dabei zugrundeliegenden Bildungsprozesses lassen sich Methoden und Ansätze der Bilanzierung und des Nachweises von Kompetenzen sinnvoll einbinden. So zum Beispiel bei der Beratung für Lernangebote, zur Feststellung von Vorwissen, Erfahrungen, Entwicklungspotenzialen oder Eignungen. Ebenso bei der Einstufung von Schulungsteilnehmern hinsichtlich mitgebrachter Kompetenzen aus Ausbildung und Beruf. Auf dieser Grundlage können Lehrende die curriculare Feinplanung und die Vorbereitung von Dozenten bzw. Trainern optimieren. Auch lässt sich so im Einzelfall eine Verkürzung der Schulungswege begründen und Schulungszeit effizienter nutzen. Schlussendlich bieten Kompetenzfeststellungsverfahren gute Verknüpfungsmöglichkeiten mit allen Prozessen der Feststellung von Lernergebnissen. Bei der Durchführung von Lernerfolgskontrollen im Rahmen von Lehrgängen, als Prüfungsinstrument oder zur Zertifizierung von Lernleistungen sind sie grundsätzlich bestens geeignet. Vorausgesetzt allerdings, dass die zu überprüfenden Lernziele tatsächlich auf der Ebene komplexer Handlungskompetenzen liegen.

Bedenken sollte man allerdings, dass die Mehrzahl der Verfahren aufgrund des hohen Aufwandes wenig geeignet ist, bei einzelnen Kursen angewendet zu werden. Sinnvoller erscheint es sie in Lehr- und Ausbildungsgänge zu integrieren. Im Klaren sollte man sich auch darüber sein, dass die erforderliche diagnostische Kompetenz für die Durchführung der Verfahren bei Erwachsenenbildnern bzw. hauptamtlich Lehrenden nicht unbedingt vorausgesetzt werden kann. Sie muss auch hier ggf. erst ausgebildet werden.

b) Verknüpfung mit informellem Lernen

Freiwillige Arbeit und ehrenamtliches Engagement bieten neben den Teilnahmen an Schulungen und Lehrgängen eine Vielzahl unterschiedlichster Lernanlässe. Ob im Rahmen von Einweisungen, Übungen, Praxisanleitungen oder Debriefings, Engagierte lernen hier Wesentliches für ihre Tätigkeit und als Person. Nur ganz selten werden diese Lerngelegenheiten jedoch auch nur in Zusammenhang mit dem Angebot an Kursen, Schulungen oder Lehrgängen für Engagierte gebracht. Die lernwegunabhängige Feststellung von Kompetenzen Engagier-

ter, wie sie durch Kompetenzfeststellungsverfahren und -nachweise ermöglicht wird, öffnet eine Perspektive, beide Lernwege als miteinander verschränkt und aufeinander bezogen zu gestalten. In diesem Sinne kann die Einführung der Verfahren wichtige Impulse setzen und Voraussetzungen schaffen. Denn an dieser Schnittstelle verschenken Verbände, Vereine und Initiativen ein enormes Potenzial.

(2.3) in der Aus-, Fort- u. Weiterbildung Hauptamtlicher

Was für die Optimierung der Prozesse des Personalmanagements im Bereich Ehrenamtlicher und freiwillig Engagierter über Kompetenzfeststellungsverfahren gesagt werden kann, trifft selbstverständlich uneingeschränkt auch auf den Bereich des hauptamtlichen Apparates von Verbänden, Vereinen und Initiativen zu. Im Idealfall ergibt sich durch die Einführung von Kompetenzfeststellungsverfahren für diese Organisationen und Ihre Mitarbeiter so ein doppelter Nutzen. In diesem Sinne sollten die für das Personalmanagement und die Personalentwicklung im Verband oder Verein Verantwortlichen in den Prozess der Ausgestaltung eines Verfahrens von vorne herein mit einbezogen werden.

Es spricht viel dafür, in ihnen einen überzeugten Fürsprecher für die Feststellung und den Nachweis informell, im Ehrenamt erworbener Kompetenzen zu finden. Denn Studien haben gezeigt, dass hauptamtliche Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen nach eigener Einschätzung die Mehrheit der für ihre Führungsaufgaben erforderlichen Kompetenzen im Rahmen einer eigenen ehrenamtlichen oder freiwilligen Tätigkeit erworben haben.

Engagementpolitische Perspektiven

Die Verwertung von im Engagement erworbenen Kompetenzen im Bildungssystem oder auf dem Arbeitsmarkt ist keineswegs die einzige Perspektive auf Kompetenzbilanzen, wie man leicht feststellen kann, aber es ist vor dem Hintergrund der ordnungspolitischen Traditionen hierzulande die alles entscheidende. Erst wenn beides – Ordnungspolitik und Eigensinn des Engagements – miteinander verknüpft sind werden Verbände, Vereine und Initiativen Kompetenzfeststellungsverfahren in stärkerem Maße selbst anbieten bzw. werden Engagierte häufiger nach Kompetenzbilanzen fragen.

Dabei sind Bund und Länder keineswegs die einzigen Ansprechpartner wenn es darum geht, einen entsprechenden Fortschritt zu erzielen. Eine Verständigung mit Unternehmen darüber, was eine Kompetenzbilanz darstellt, wie sie zu verstehen und was aus ihr abzulesen ist, wäre ein ebenso relevanter Schritt, die Sichtbarkeit und die Verwertbarkeit im Engagement erworbener Kompetenzen deutlich zu erhöhen. Und sie erhöhte den Druck auf Politik, einen solchen Konsens in die formalen Berechtigungs- und Anerkennungssysteme zu integrieren.

Das BBE als trisektorales Netzwerk ist wie geschaffen dafür genau diese Diskussion weiter voran zu treiben. Und zwar in beide Richtungen.

Autor

Mario Heller ist als Leiter Personalentwicklung und Bildungswesen für das Generalsekretariat des Deutschen Roten Kreuzes in Berlin tätig und Sprecher der AG Bildung und Engagement im BBE.

Kontakt: hellerm@drk.de

Weitere Informationen: www.drk.de

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Europa

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel.: +49 30 62980-114

europa-bbe@b-b-e.de

www.b-b-e.de