

Fachgespräch

am 21. September 2009 in Berlin

Kompetenzbilanzierung für freiwillig Engagierte – Was taugt für wen in welchem Kontext?



Dokumentation

Kooperationsveranstaltung mit der AG 2 Qualifizierung und Bildung des Bundesnetzwerks
Bürgerschaftliches Engagement und der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland

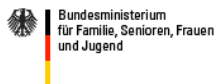
Inhalt

1	Zusammenfassung	2
2	Begrüßung und Einführung in das Themenfeld Kompetenzbilanzen im bürgerschaftlichen Engagement	4
3	Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement	9
4	Kompetenzbilanz aus dem Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“	15
5	ProfilPASS	22
6	Qualipass	29
7	Vergleichende Diskussion	34
7.1	Ziele zur Einführung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens aus Sicht der Organisation	34
7.2	Kriterien zur Auswahl eines Verfahrens	36
8	Liste der Teilnehmenden	39
9	Liste der Anhänge	41

Impressum:

Diese Dokumentation wurde von Andrea Nieszery im Auftrag des ISS erstellt. Die Endredaktion lag beim ISS-Projektbüro „Freiwilligendienste machen kompetent“.

Das Projektbüro „Freiwilligendienste machen kompetent“ wird gefördert durch:



Am 21. September 2009 fand in den Räumen des Deutschen Vereins in Berlin das Fachgespräch „Kompetenzbilanzierung für freiwillig Engagierte – Was taugt für wen in welchem Kontext“ statt. Die Veranstaltung, die gemeinsam von der AG 2 Qualifizierung und Bildung des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE), der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland und dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS) organisiert wurde, verfolgte das Ziel, einen Einblick in verschiedene Verfahren der Kompetenzbilanzierung im Engagementbereich zu geben.

Die vorliegende Dokumentation präsentiert die wesentlichen Inhalte und Ergebnisse des Fachgesprächs. Sie bietet einen Einstieg in das Themenfeld Kompetenzbilanzen im bürgerschaftlichen Engagement und kann Interessierten als erste Orientierung dienen. Die Darstellung der vier Verfahren zur Kompetenzbilanzierung beruht in erster Linie auf den Vorträgen der Referentinnen und Referenten, denen an dieser Stelle unser herzlicher Dank gilt: Dr. Andrea Reupold (Universität München), Wolfram Hafner (ProfilPASS-Dialogzentrum, Kolleg für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung gGmbH) sowie Hanna Beier und Tanja Sauter (Jugendstiftung Baden-Württemberg).

1 Zusammenfassung

Im Mittelpunkt des Fachgesprächs standen vier ausgewählte Verfahren zur Kompetenzbilanzierung, die im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements zum Einsatz kommen. Drei dieser Verfahren, die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen Engagement, die Kompetenzbilanz aus dem Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ und der Qualipass wurden explizit für den Engagementbereich entwickelt, ein viertes, das ProfilPASS System, nimmt den Bereich des Engagements als einen von mehreren informellen Lernorten in den Blick.

Im Rahmen der anwendungsorientierten Präsentationen wurden die Ziele, Einsatzbereiche und Methoden der Verfahren vorgestellt. Welcher Ressourcenaufwand mit den jeweiligen Verfahren verbunden ist wurde ebenso erörtert wie die Frage nach der Eignung für bestimmte Nutzergruppen. So wurde nach den vier Inputreferaten eine erste Annäherung an die Frage erzielt, welches Verfahren „für wen in welchem Kontext taugt“.

Im Rahmen der anschließenden Diskussion konnte diese Fragestellung vertiefend erörtert werden, v.a. im Hinblick auf Motive, Ziele und Auswahlkriterien.

Als zentrale Motive wurden aus Sicht der Organisationen die Förderung der Anerkennungskultur, die Chancen für die Außendarstellung der Organisationen sowie die Stärkung der Motivation der Engagierten herausgearbeitet. Aus der Perspektive der Engagierten selbst wurden v.a. die Förderung der persönlichen Entwicklung und die Dokumentation erworbener Kompetenzen betont.

Die Vielzahl der Verfahren wurde dabei prinzipiell als sinnvoll betrachtet. Konsens bestand darin, nicht „das beste, universelle Verfahren“ identifizieren zu wollen. Vielmehr können je nach konkreter Zielformulierung und Nutzergruppe unterschiedliche Verfahren in Betracht gezogen werden.

Bei der Diskussion über die Kriterien für die Auswahl eines Bilanzierungsverfahrens wurden Aspekte wie ein überschaubarer Ressourceneinsatz, einfache Kommunizierbarkeit nach innen und außen, die Zielgruppenspezifität und die Zertifizierung angesprochen.

Insgesamt zeigte die Veranstaltung, dass in den unterschiedlichen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements aktuell ein reges Interesse an Verfahren zur Kompetenzbilanzierung besteht und dem Thema mit einer großen Neugier und Offenheit begegnet wird.

Trotz einzelner Fallstricke, die in der Diskussion erörtert wurden, wie der Gefahr, den Eigenwert von Engagement zugunsten einer Arbeitsmarktlogik abzuwerten, überwiegt klar eine positive Perspektive: Verfahren zur Kompetenzbilanzierung werden als Chance für das bürgerschaftliche Engagement betrachtet.

Deutlich wurde aber auch, dass viele Fragen nach wie vor offen sind. Die TeilnehmerInnen des Fachgesprächs äußerten ihr Interesse, einzelne Schwerpunkte tiefergehend zu behandeln. Hier zeichnete sich u.a. das Anliegen ab, weitere Verfahren der Kompetenzbilanzierung kennen zu lernen. Außerdem wurde der Bedarf geäußert, Aspekte der Anerkennung und der Zertifizierung im Dialog mit der Arbeitgeberseite und der Wirtschaft zu diskutieren.



2 Begrüßung und Einführung in das Themenfeld Kompetenzbilanzen im bürgerschaftlichen Engagement

Eröffnet wurde die Veranstaltung durch Thomas Kegel von der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland. Er betonte, dass das Thema Kompetenzerwerb im bürgerschaftlichen Engagement erst am Anfang steht und das Fachgespräch eine der ersten Veranstaltungen zu diesem Themenfeld ist. Vorrangiges Ziel ist es, einen vergleichenden Überblick über ausgewählte Verfahren zur Kompetenzbilanzierung zu gewinnen.

Andreas Pautzke, stellvertretender Geschäftsführer des BBE, unterstrich die Aktualität des Themas. Er hob den hohen Stellenwert des Themas für den Engagementbereich und die große Nachfrage nach Verfahren zur Kompetenzbilanzierung hervor.

Susanne Rindt, Leiterin des Projektbüros „Freiwilligendienste machen kompetent“, gab anschließend eine Einführung in das Thema:



Informelles Lernen/ Lebenslanges Lernen

Kompetenzerwerb im bürgerschaftlichen Engagement ist anschlussfähig an die allgemeine Bildungsdebatte, in der seit längerem die Bedeutung des informellen Lernens intensiv diskutiert wird.

Der Begriff des ‚informellen Lernens‘ oder des ‚Lernens in informellen Kontexten‘ beschreibt Lernprozesse, die mehr oder weniger ungeplant in Umgebungen oder in Situationen stattfinden, in denen das Lernen keinen formalisierten Bedingungen unterliegt, also weder einem Lehrplan noch einer Prüfungsordnung folgt. Die meisten der im beruflichen und im

privaten Leben wichtigen Kompetenzen werden informell erworben. Die Faure-Kommission der UNESCO kam 1972 zu der Einschätzung, dass 70% unseres Lernens in informellen Prozessen stattfindet. Informelles Lernen geschieht überall – in der Familie, im weiteren sozialen Umfeld, am Arbeitsplatz, über das Internet, durch Bücher, aber auch innerhalb formaler Bildungsinstitutionen.

Entscheidende Impulse für einen bildungspolitischen Paradigmenwechsel hin zum informellen Lernen kamen aus der internationalen Debatte. 1996 wies die von der UNESCO eingesetzte Delors-Kommission auf die brachliegenden und zu mobilisierenden Kompetenzpotentiale der Menschen hin. Sie forderte eine Abkehr vom rein wissensdominierten Lernen hin zum Kompetenz entwickelnden Lernen.

Im gleichen Jahr riefen die OECD-Bildungsminister das bildungspolitische Leitziel des „Lebenslangen Lernens für alle“ aus, als Antwort auf einen alle Lebensbereiche umfassenden Strukturwandel, mit entsprechenden Folgen auch für die Arbeitswelt und für konkrete Arbeitsprozesse. Der Europäische Rat bekräftigte diesen Paradigmenwechsel im Jahr 2000 im Beschluss von Lissabon und wies darauf hin, dass der Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft mit einer Orientierung zum Lebenslangen Lernen für alle einhergehen muss. Die Bildungs- und Berufsbildungssysteme in Europa müssen eine entsprechende Reform durchlaufen

Eine Folge war 2008 die Schaffung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), mit dem nationale Qualifikationen europaweit vergleichbar und transparent gemacht werden sollen. Auf nationaler Ebene wird der EQR mit dem Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) umgesetzt. Wie, mit welchen Instrumenten und mit welchem Stellenwert dabei informell erworbene Kompetenzen einbezogen werden, ist gegenwärtig noch relativ unklar. In der Offenheit der Situation dürfte jedoch eine Chance für die Zertifizierung von im Engagement gezeigten oder erworbenen Kompetenzen liegen.

Schlüsselkompetenzen und Arbeitswelt

Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen hängt zunehmend davon ab, wie diese mit den Herausforderungen des Lebenslangen Lernens umgehen, wie sie auf Ebene der Mitarbeiter und der gesamten Organisation Lernfähigkeit fördern. Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen gewinnen dabei an Bedeutung. Die Unternehmen stehen insgesamt vor der Aufgabe, ihre betrieblichen Konzepte zur Personalrekrutierung und -entwicklung sowie zur Aus- und Weiterbildung entsprechend weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang werden künftig die in allen Lebenswelten - und eben auch in Engagementkontexten - gestärkten oder erworbenen Kompetenzen in den Blick genommen. Bislang sind auf der Umsetzungsebene allerdings nur Anfänge sichtbar.

Künftig könnten sich Kompetenznachweise zu einer qualifizierten Hilfe bei Personalentscheidungen entwickeln. Damit dies möglich wird, müssen extern erstellte Kompetenznachweise und -bilanzen allerdings aussagekräftig und transparent, bekannt und anerkannt sein. Mit Ausnahme einiger regional ausgestellter Engagementnachweise (z.B.

Qualipass für Jugendliche in Baden-Württemberg, einige Ländernachweise) besteht gerade im Hinblick auf Bekanntheit und Verbreitung noch ein erheblicher Handlungsbedarf. Auch der Qualität der Kompetenznachweisen bzw. der Prozesse ihrer Erstellung wird künftig deutlich mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden müssen.

Schlüsselkompetenzen und Erwerbsarbeit sind auch jenseits des ersten Arbeitsmarktes eng verknüpft, wie ein Blick auf die Jugendberufshilfe bzw. die Benachteiligtenförderung zeigt. In diesem Bereich werden Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrumente in Maßnahmen zur Berufsorientierung und zur Berufsvorbereitung genutzt. Verfahren wie Assessment-Center, MELBA oder DIA-TRAIN sind Ausgangspunkte für weitergehende Unterstützungsangebote im Übergang in Ausbildung und Beruf.

Im bürgerschaftlichen Engagement Kompetenzen zertifizieren: Chancen und Fallstricke

Freiwillige wollen ihre im Engagement erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen zunehmend aktiv nutzen - v.a. in Übergangssituationen zwischen Schule, Ausbildung und Beruf, zwischen einzelnen beruflichen Phasen, beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder nach Zeiten der Erwerbslosigkeit usw. Dafür benötigen sie Kompetenznachweise, die auch Teil der Anerkennungskultur im Engagement sind.

Wenn Freiwillige künftig die Zertifizierung ihrer Kompetenzen stärker nachfragen, müssen im Rahmen des Freiwilligenmanagements entsprechende Angebote geschaffen werden. Neben der Auswahl eines bereichs- und zielgruppeneigneten Kompetenznachweisverfahrens sollten auch die Folgen für die eigene Organisation durchdacht werden. Verbände und kleinere Organisationen, deren Arbeitsprozesse insgesamt von freiwilligem Engagement bestimmt sind, befürchten nicht selten, durch einen erhöhten Arbeitsaufwand überfordert zu werden. Daher müssen handhabbare Modelle identifiziert und den jeweiligen Rahmenbedingungen entsprechend weiterentwickelt werden. Dies ist durch geeignete Beratungs- und Weiterbildungsangebote zu ergänzen.

Die Kritik aus einigen Jugendverbänden, teilweise auch aus den Trägerverbänden der Jugendfreiwilligendienste, richtet sich insgesamt dagegen, dass offene, selbstbestimmte und selbstorganisierte Bildungsprozesse zum Nachteil von Freiwilligen und von Organisationen eingeschränkt werden, indem Kompetenzen zertifiziert und damit auch standardisiert werden. In der Tat wird in diesem Zusammenhang die Frage nach dem Eigenwert und Eigensinn des Engagements weiter ernsthaft diskutiert werden müssen.

Das Engagement nicht im Sinne der Bedarfe und der Handlungslogik des Arbeitsmarktes zu instrumentalisieren ist eine Forderung, die häufig erhoben wird und die auch und gerade für Freiwillige aus bildungs- oder partizipationsfernen Gruppen gilt, deren Engagementpotential künftig stärker mobilisiert werden soll. Der Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement hat einen besonderen Nutzen für Menschen, die über geringere formale Bildungsabschlüsse verfügen. Durch das Engagement können, so die Erwartung, Zugänge zum ersten Arbeitsmarkt eröffnet oder erleichtert werden.

Dass das Engagement eine große Bildungswirkung im Sinne von Kompetenzerwerb und Persönlichkeitsentwicklung hat, steht außer Zweifel. Ob es tatsächlich die gewünschten arbeitsmarktbezogenen Effekte hat, wird sich zeigen müssen. In jedem Fall sollte bedacht werden, das Engagement nicht mit Erwartungen zu überfrachten und es etwa für die Folgen einer verfehlten Bildungspolitik aufkommen zu lassen. Analog gilt dies für die Kompetenznachweise. In der Diskussion sollte eine andere Dimension nicht aus dem Blick geraten: die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe, die sich zwar auch, aber längst nicht ausschließlich über Erwerbsarbeit definiert.

Begriffliche Klarheit schaffen

Die vorhandenen Kompetenznachweise und Kompetenzbilanzierungsverfahren sind aus den unterschiedlichsten, z.T. öffentlich geförderten Programmen und Projekten hervorgegangen. Ein vergleichender Überblick fehlt nach wie vor. Ein Grund für die in der Kritik stehende Unübersichtlichkeit der Verfahren ist aber auch in der unklaren Begriffsverwendung zu suchen, mit der verschiedene Herangehensweisen vermischt werden.

Hier sind zum einen die Engagementnachweise zu nennen, zu denen auch die meisten Ländernachweise zählen. Sie sind Bescheinigungen über ein bestehendes oder abgeschlossenes Engagement und damit in erster Linie Ausdruck der Wertschätzung und Anerkennung des Engagements. In der Regel wird hier über konkrete Kompetenzen personaler oder sozialer Art nur wenig ausgesagt ist.

Dem gegenüber stehen Kompetenznachweise, die ebenfalls ein Instrument der Anerkennung des Engagements sind und außerdem qualifizierte Aussagen zu personalen und sozialen Kompetenzen einer/s Freiwilligen enthalten. Der Weg dorthin führt über eine Erfassung und Bilanzierung von informell erworbenen Kompetenzen. Zentral ist dabei das Moment der Selbstreflexion: Der/ die Freiwillige setzt sich aktiv und intensiv mit seinen/ ihren Tätigkeiten, Lernerfahrungen und Kompetenzen auseinander. Oft ist die eingenommene Perspektive biographisch, d.h. sie nimmt die Vielfalt der Lebenswelten, z.B. auch die Familie, in den Blick. Kompetenzbilanzierungsverfahren bestehen aus Selbst- und einer Fremdeinschätzungen, die verschieden ausgestaltet sein können. Beides wird anschließend in unterschiedlicher Form, mit oder ohne externe Anleitung bzw. pädagogische Begleitung, bilanziert.

Das Ergebnis ist ein Dokument, der Kompetenznachweis. Dieser kann ergänzt werden durch weitere Dokumente, z.B. Bescheinigungen über Kurse und Qualifizierungen. Alles zusammen bildet ein Portfolio, das in Teilen oder im Ganzen etwa für Bewerbungen verwendet werden kann.

Zu den Kompetenzbilanzierungsverfahren zählen die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement des DJI, der ProfilPASS, der Qualipass, der Kompetenznachweis Kultur und der Youthpass. Die Ausgestaltung der Verfahren wie auch das Produkt (Kompetenznachweis, Kompetenzportfolio) unterscheiden sich aber zum Teil stark.

Ausblick

Die aktuelle Vielfalt der Kompetenznachweise und Kompetenzbilanzierungsverfahren entspricht der Vielfalt der Entstehungskontexte, Fördergeber, Herangehensweisen, Zielstellungen und Zielgruppen. Dies bringt einerseits Unübersichtlichkeit mit sich und bedarf einer Sortierung und Gewichtung. Andererseits steht Vielfalt hier auch für den Wert, der dem informellen Lernen in den unterschiedlichen Zusammenhängen des bürgerschaftlichen Engagements beigemessen wird. Sie spiegelt die verschiedenen Engagementkontexte (sozialer, kultureller, Bildungs- oder Umweltbereich) ebenso wider wie die bestehenden Ressourcenunterschiede (finanzielle und personelle Ausstattung, Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt).

Die Aufgabe wird zunächst darin bestehen, einen Überblick zu gewinnen, indem die vorhandenen Ansätze gesichtet und verglichen werden. Weiterhin sollte es darum gehen, die Qualitätsentwicklung bestehender Verfahren voranzubringen. Drittens muss - wie im Nationalen Forum für Engagement und Partizipation vorgeschlagen - bei den Anwendern (Schulen, Erwachsenenbildungseinrichtungen, gemeinnützigen Organisationen und bei den Engagierten selbst) wie auch bei den Arbeitgebern in Unternehmen und Organisationen stärker dafür geworben werden, dass mit der Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen zahlreiche Chancen und Möglichkeiten für alle Beteiligten verknüpft sind.

3 Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement

Verfahrensüberblick

- Konzipiert für die Anwendung durch freiwillig Engagierte jeden Alters
- Selbstgesteuerter Prozess ohne Begleitung
- Betrachtung des ausgewählten Lebensbereichs des freiwilligen Engagements
- Fokus auf informell erworbenen Kompetenzen
- Prozess: Lebensgeschichte als Lerngeschichte begreifen – Identifikation von Lernorten und Tätigkeiten – Ableitung der dabei eingesetzten Kompetenzen (Liste möglicher Kompetenzen als Orientierung vorhanden) – Einschätzung dieser Kompetenzen
- Selbst- und Fremdeinschätzung
- Selbst ausgestellter Nachweis am Ende (Kurzbeschreibung der Tätigkeiten, Auflistung der erworbenen Kompetenzen)
- Material: Anleitungsheft mit Bögen zum Ausfüllen steht als Download zur Verfügung (www.dji.de)

Referentin: Dr. Andrea Reupold, Universität München, Kontakt: reupold@lmu.de

Dr. Andrea Reupold von der Universität München stellte die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement vor. Dieses Verfahren wurde im Zeitraum von 2004 bis 2006 im Rahmen des Forschungsprojekts „Kompetenznachweis Lernen im sozialen Umfeld“ entwickelt. Durchgeführt wurde es vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) gemeinsam mit dem KAB-Institut für Fortbildung und angewandte Sozialethik (kifas gGmbH). Es war Teilprojekt des Programmbereichs Lernen im sozialen Umfeld (LisU) und wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Zentrales Anliegen des Projekts war es, das soziale Umfeld als informeller Lernort mehr ins Bewusstsein von Individuen, Öffentlichkeit und Unternehmen zu rücken. Die im sozialen Umfeld erworbenen Kompetenzen sollen in einen stärkeren Zusammenhang mit ihrem beruflichen Nutzen gestellt werden. Der Bereich des freiwilligen Engagements steht dabei im Zentrum der Betrachtungen: Er wird als zentraler Lernort begriffen und soll durch den Fokus auf die hier erworbenen oder gezeigten Kompetenzen aufgewertet werden.

Das Verfahren wurde in mehreren Stufen entwickelt. Beteiligt waren Experten aus Unternehmen (Personalverantwortliche, Betriebsräte oder im sozialen Umfeld engagierte Mitarbeiter), aus Organisationen im sozialen Umfeld (Verbände, Initiativen, Freiwilligenzentren etc.) sowie freiwillig Engagierte aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern.

Ziele und Anwendungsbereich

Die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement will Kompetenzen, die in verschiedenen Tätigkeitsfeldern des freiwilligen Engagements erworben wurden, erfassen und sichtbar machen. Mit dieser Transparenz einhergehen soll die Möglichkeit zur Bewertung der Kompetenzen. Sie sollen anerkannt und ihr Transfer in andere Bereiche unterstützt werden.

Das Bilanzierungsverfahren ist speziell für den Bereich des freiwilligen Engagements entwickelt worden und dort in den verschiedenen Feldern einsetzbar. Grundsätzlich ist es auch denkbar, die Kompetenzbilanz in anderen Bereichen des informellen Lernens anzuwenden.

Zielgruppen

Die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement richtet sich ganz allgemein an die Menschen, die ihre im Engagement erworbenen Kompetenzen erfassen und sichtbar machen wollen. Die Beschäftigung mit den eigenen Stärken und Kompetenzen kann für die Freiwilligen zunächst aus einem Interesse an der persönlichen Entwicklung wichtig sein. Sie kann aber auch in Hinblick auf die weitere berufliche Entwicklung einer/eines Engagierten erfolgen. Angesprochen sind hier Menschen in Phasen beruflicher Neuorientierung, in beruflichen Umbruchsituationen oder Personen, die vor einem beruflichen (Wieder-) Einstieg stehen. Der Prozess der Selbstreflexion, der mit dem Verfahren verbunden ist, kann auch für besondere Arbeitsprozesse hilfreich sein, beispielsweise als Vorbereitung für bevorstehende Mitarbeitergespräche.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Anwendung der Kompetenzbilanz ist die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung und Selbstreflexion. Sie schränkt die Nutzergruppe teilweise ein. Dies bestätigten Erfahrungen bei der Verfahrenserprobung. So kam es bei Jugendlichen, die sich in Maßnahmen der Jugendsozialarbeit befanden, zu erheblichen Problemen bei der Handhabung. In Anwendungskontexten von eher bildungsfernen und benachteiligten Nutzergruppen kann daher eine zusätzliche Beratung und Betreuung bei der Durchführung des Verfahrens notwendig sein.

Weitere Zielgruppen des Verfahrens sind private und öffentliche Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen, die ein Interesse daran haben, Kompetenzen aus freiwilligem Engagement anzuerkennen und diese beispielsweise bei Personalentscheidungen zu nutzen.

Schließlich richtet sich die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement an Organisationen, denen die Kompetenzentwicklung ihrer freiwillig tätigen Mitarbeiter ein Anliegen ist. Hierbei können unterschiedliche Zieldimensionen eine Rolle spielen. So kann es beispielsweise darum gehen, einen besonderen Anreiz für das Engagement zu liefern, eine passgenauere Vermittlung von freiwillig Engagierten zu gewährleisten oder eine Grundlage für die Begleitung und Weiterbildung im Engagement zu schaffen.

Voraussetzungen und notwendige Ressourcen

Bei der Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement handelt es sich um einen selbstgesteuerten und auf Selbstreflexion beruhenden Prozess. Das Verfahren setzt somit keine besondere Beraterstruktur oder Begleitung voraus. Benötigt wird zunächst nur das Anleitungsheft.¹

Neben der Mappe und den Arbeitsmaterialien wird zur Durchführung des Verfahrens ausreichend Zeit benötigt. Im Testlauf zeigte sich eine Bearbeitungszeit von 1,5 bis 2 Stunden als realistisch. In der Anleitung werden mindestens drei Stunden empfohlen.

Für Unternehmen, die die Kompetenzbilanz in ihrer Personalarbeit einsetzen wollen, existieren Trainings- und Beratungsangebote. Diese richten sich ebenso an interessierte Organisationen im Engagementbereich. Eine solche Beratung ist optional und keine Voraussetzung für eine Einführung und Nutzung des Verfahrens.²

Ablauf und zentrale Verfahrenselemente

Die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement besteht aus drei übergeordneten Bereichen, die den Ablauf des Verfahrens bestimmen:

- persönlicher Portfolio- Prozess,
- Erstellung des Kompetenzpools,
- zielgerichtete Kompetenzauswahl.

Der persönliche Portfolio-Prozess beginnt mit der Erstellung eines ersten Überblicks über das eigene Engagement. Hier werden die bisher ausgeführten Tätigkeiten im Engagementbereich aufgelistet.

Im nächsten Schritt wird das aktuell zentrale Tätigkeitsfeld mit seinen Rahmenbedingungen genauer betrachtet. Dies geschieht anhand eines zweiseitigen Bogens mit offenen Fragen, die sich beispielsweise auf die Organisation und Struktur des Aufgabenbereichs oder auf die Engagementmotivation beziehen.

Im dritten Schritt werden aus den verschiedenen Tätigkeiten Lernerfahrungen abgeleitet. Hierfür kommt eine Mind Map zum Einsatz, mit deren Hilfe Kompetenzen aus den einzelnen Tätigkeiten abgeleitet werden.

Eine Kompetenzliste, die auf der Grundlage qualitativer Befragungen bei Personalverantwortlichen erstellt wurde, bietet im nächsten Schritt einen Anhaltspunkt, um

¹ Diese Bilanz sowie unterstützende Materialien und ein Muster der Kompetenzdokumentation stehen als kostenloser Download bereit oder können in digitaler Version als CD für 5,50 bei Kifas gGmbH bestellt werden (<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=354&Jump1=LINKS&Jump2=67>).

² Informationen hierzu können bei kifas gGmbH eingeholt werden (<http://www.kifas.org/index.php?browse=projekte&showpro=8&show=20>).

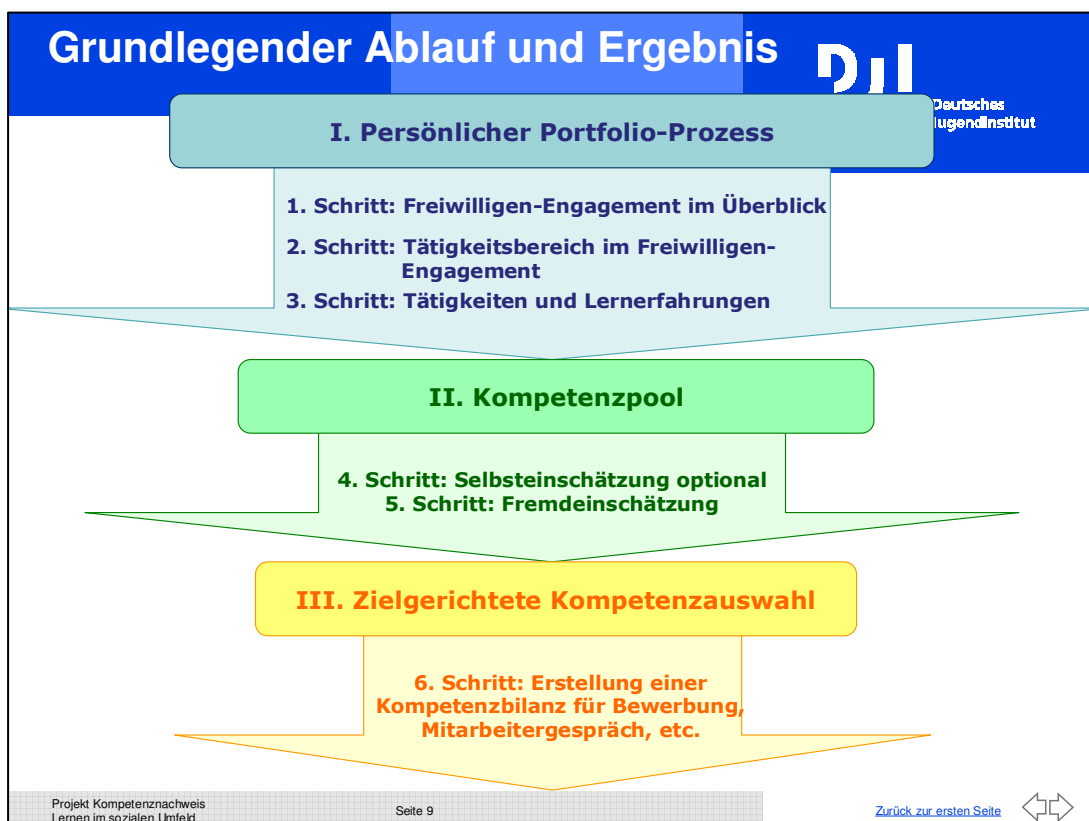
zutreffende Kompetenzen herauszuarbeiten. Diese Liste kann gegebenenfalls durch weitere Kompetenzen ergänzt werden.

Der Kompetenzpool besteht aus einer Selbst- und einer Fremdeinschätzung. Bei der Selbsteinschätzung werden die im vorherigen Schritt ermittelten Kompetenzen zunächst in ein Arbeitsblatt übertragen. Dann schätzt die/der Engagierte den Grad der Selbstständigkeit ein, mit der die jeweilige Tätigkeit ausgeführt wird und die Übertragbarkeit der Kompetenzen in andere Bereiche.

Im Anschluss erfolgt eine Fremdeinschätzung durch eine oder mehrere geeignete Personen, beispielsweise Freunde, Vorgesetzte oder KollegInnen. Diese beurteilen die Kompetenzliste jeweils analog zur Selbsteinschätzung. Die Liste wird um fehlende Kompetenzen ergänzt, weniger ausgeprägte Kompetenzen werden gegebenenfalls deutlich gemacht.

Im Anschluss an den Prozess der Fremdeinschätzung erfolgt ein gemeinsames Gespräch, in dessen Verlauf Abweichungen in den beiden Einschätzungen diskutiert und im Dialog erörtert werden.

Im Rahmen der zielgerichteten Kompetenzauswahl wird im letzten Schritt des Bilanzierungsverfahrens eine individuelle Kompetenzbilanz für Bewerbungen oder für ein Mitarbeitergespräch erstellt. Hierfür gleicht der/die Bilanzierende die im Prozess der Selbsteinschätzung gewonnenen Kompetenzen noch einmal mit den Ergebnissen der Fremdeinschätzung ab. Abweichungen sollten geklärt und die eigene Selbsteinschätzung noch einmal überdacht werden. Schließlich werden die endgültigen Ergebnisse in eine Liste eingetragen und wieder hinsichtlich des Grads der Selbstständigkeit und Transferierbarkeit eingeschätzt. Damit liegt nun die persönliche Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement vor.



Ergebnis und Dokumentation

Diese persönliche Kompetenzbilanz kann mit zwei Formularen dokumentiert werden. Bei der „Kompetenzdokumentation aus Freiwilligen-Engagement“ handelt es sich um einen Nachweis, den die/der freiwillig Engagierte selbst ausfüllt. Hier werden die ausgeführten Tätigkeiten beschrieben und die dabei eingesetzten oder erworbenen Kompetenzen aufgeführt.

Die „Bestätigung des Freiwilligen-Engagements“ wird von der Organisation ausgestellt und unterzeichnet, bei der das Engagement stattgefunden hat. Sie enthält ein Kurzportrait der Organisation und eine Beschreibung des Tätigkeitsfeldes der/des Freiwilligen. Einzelne Kompetenzen werden darin nicht benannt.

Zusammenfassung: Besonderheiten des Verfahrens

Die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement ist explizit für den Engagementbereich entwickelt worden und zeichnet sich durch ihre Ausrichtung auf eine breite Zielgruppe in unterschiedlichen Feldern des Engagements aus.

Das Verfahren berücksichtigt den Umstand, dass der Engagementbereich ein ressourcenarmer Bereich ist: Alle notwendigen Materialien und Informationen stehen auf der Homepage des Deutschen Jugendinstituts zum kostenlosen Download zur Verfügung. Durch die mitgelieferten Informationen ist die Durchführung der Kompetenzbilanz selbsterklärend. Beraterstrukturen bzw. eine zeitintensive Einarbeitung in das Bilanzierungsverfahren sind nicht notwendig.

Damit aus Lernerfahrungen Kompetenzen werden, die immer wieder eingesetzt werden können, müssen Engagierte sich diese bewusst machen und benennen. Dafür bietet die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement einen intensiven Selbstreflexionsprozess, der durch einen stufenweisen Aufbau und begleitende Erklärungen gut angeleitet wird.

Für die nutzbringende Anwendung des Verfahrens ist eine hohe Motivation der Beteiligten die wesentliche Voraussetzung. In Fällen, in denen ein weniger motiviertes oder bildungsferneres Zielpublikum anvisiert wird, ist eine dementsprechend umfangreichere begleitende Beratung und Unterstützung nötig.

Diskussion

Zur Frage des zeitlichen Aufwands, der für die Bearbeitung notwendig ist, zeigen die Erfahrungen aus der Pilotphase des Projekts, dass die sechs Schritte des Verfahrens etwa 1,5 bis zwei Stunden beanspruchen. Die Referentin betonte, es sei wichtig ist, das Verfahren am Stück zu bearbeiten, da man sich ansonsten neu eindenken muss. Aus der Runde der Teilnehmenden wurde ergänzend angemerkt, dass gerade Frauen mit oft umfassenden Karrieren im Engagementbereich entsprechend viel Zeit benötigen, um sich ihre bisherigen Tätigkeiten vor Augen zu führen. Dies erfordert eine längere Bearbeitungsdauer.

Aus dem Bereich der Jugendverbandsarbeit wurde die Frage formuliert, welche Bedeutung der Kompetenznachweis über Effekte der Selbstreflexion hinaus z.B. bei Bewerbungen habe. Die Referentin betonte, dass durch den Reflexionsprozess zunächst die Fähigkeit gestärkt wird, über die eigenen Kompetenzen zu sprechen. Sie wies aber auch auf die Bedeutung des schriftlichen Nachweises hin, den man Bewerbungen beilegen könne. Gerade jugendliche Bewerber, die erst wenig Arbeitserfahrung vorweisen können, könnten sich dadurch von anderen abheben.

Ein Teilnehmer, der das Verfahrens bei Studierenden im Rahmen eines Seminars an der Berliner Humboldt-Universität angewendet hat, berichtet, dass das Instrument für Menschen, die motiviert sind, die Bögen auszufüllen, sehr ergiebig sein kann. Für bildungsfernere Menschen kann sich dies als schwierig darstellen. Daher muss gerade dann das Verfahren zugänglicher gemacht werden.

Darüber hinaus wurde nachgefragt, warum der Fokus nur auf den Kompetenzerwerb im Bereich des Freiwilligenengagements gesetzt wird und beispielsweise der Bereich Familie nicht betrachtet wird. Dies wurde von der Referentin mit dem expliziten Projektauftrag erklärt. Zur Nachfrage, ob das Verfahren auch andere Methoden als einen rein kognitiven Zugang berücksichtige, bemerkte die Referentin, dass die Arbeitsmappen hierzu verschiedene Anregungen bietet, z.B. bildliche und kreative Methoden.

4 Kompetenzbilanz aus dem Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“

Verfahrensüberblick

- Konzipiert für (benachteiligte) Jugendliche im Freiwilligendienst
- Pädagogisch angeleiteter Prozess
- Betrachtet werden außerschulische Lernorte (Vorerfahrungen) und insbesondere die Erfahrungen im Freiwilligendienst
- Fokus auf informell erworbenen Kompetenzen
- Prozess: Sensibilisierung für die Bedeutung von Kompetenzen und informellen Lernerfahrungen im eigenen Leben – Kompetenzeinschätzung anhand von Fragebögen – Auswertung im Dialog mit den Freiwilligen – Ableiten von Kompetenzzielen – mehrmalige Wiederholung im Verlauf des Freiwilligenjahres
- Selbst- und Fremdeinschätzung
- Ein Kompetenznachweis mit einer Beschreibung der Tätigkeiten und einigen ausgewählten Schlüsselkompetenzen wird gemeinsam vom Träger des Freiwilligendienstes und der Einsatzstelle ausgestellt – die Jugendlichen werden in die Kompetenzauswahl einbezogen
- Material: Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung; Praxishandreichung (Fertigstellung Anfang 2010)

Referentinnen: Susanne Rindt und Tina Stampfl, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Kontakt: susanne.rindt@iss-ffm.de, tina.stampfl@iss-ffm.de

Susanne Rindt und Tina Stampfl vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. stellten die Kompetenzbilanz „FWD–kompetent“ vor. Das Verfahren entstand im Rahmen des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent.“

Das Programm wird aus Mitteln des Bundesfamilienministeriums und des Europäischen Sozialfonds gefördert und verfolgt das Ziel, Jugendlichen ohne oder mit einem niedrigen Bildungsabschluss ein besonders begleitetes Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr zu ermöglichen. Auf diese Weise soll ihnen der Zugang zum Engagement und zum informellen Lernen in den Freiwilligendiensten erleichtert werden. Im praktischen Einsatz können sie Kompetenzen erwerben und stärken, die ihnen helfen, ihre Ausbildungs- und Berufschancen zu verbessern. Gerade für Jugendliche, die in formalen Lernsituationen wie der Schule nur geringe Erfolge erzielt haben, bietet der Freiwilligendienst interessante und wichtige informelle Lernmöglichkeiten. Zwischen 2007 und 2010 werden bundesweit acht Projekte an zwölf Standorten gefördert.

Das im Programm verwendete Verfahren zur Kompetenzbilanzierung ist eine Weiterentwicklung der zuvor präsentierten Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement des DJI. Beim Programmstart stand es den einzelnen Projekten zunächst frei, welches Verfahren sie anwenden. Da sich das Programm an der Schnittstelle zwischen freiwilligem Engagement und Jugendberufshilfe bewegt, wurden Verfahren aus beiden Bereichen in Betracht bezogen. Bald stellte sich aber heraus, dass für die spezifischen Rahmenbedingungen der Jugendfreiwilligendienste und die Bedarfe der Zielgruppe noch kein passendes Verfahren existiert. Ein vorhandenes Kompetenzbilanzierungsverfahren musste daher weiterentwickelt und angepasst werden.

Das FSJ und das FÖJ weisen eine feste Struktur auf. Der Dienst dauert in der Regel ein Jahr, in welchem die Jugendlichen die überwiegende Zeit praktische Tätigkeiten in der Einsatzstelle leisten. Daneben werden durch den Träger begleitende Seminare mit einem Gesamtumfang von mindestens 25 Tagen organisiert. Sie sind das Kernstück der pädagogischen Begleitung. Die Kompetenzerfassung muss diesen Zeitrahmen berücksichtigen.

Außerdem musste überlegt werden, welche Rollen und Aufgaben die Pädagogen und die Anleiter in den Einsatzstellen bei der Kompetenzbilanzierung einnehmen. Wichtig war es überdies, die relevanten Kompetenzen zu identifizieren, die im Freiwilligendienst eingesetzt und erworben werden können. Für die Zielgruppe handhabbare Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung waren zu entwickeln. Ein weiteres Anliegen war es schließlich, einen geeigneten Kompetenznachweis als Dokumentation und Ergebnis für die Jugendlichen zu entwickeln.

Ziele und Anwendungsbereich

Die Kompetenzbilanz „FWD-kompetent“ verfolgt zunächst das Ziel, den Freiwilligen ihre Fähigkeiten stärker bewusst zu machen. Sie sollen darin unterstützt werden, sich realistisch(er) einzuschätzen und ihre Kompetenzen auch zu artikulieren, z.B. in späteren Bewerbungssituationen. Außerdem sollen die Jugendlichen ihre vorhandenen Kompetenzen im Verlauf des Freiwilligenjahres weiter ausbauen und nach Möglichkeit neue Kompetenzen erwerben.

Ein zentrales Ziel des Verfahrens ist ferner, mit Hilfe von Kompetenznachweisen die Chancen der Jugendlichen bei Bewerbungen um Ausbildungsplätze oder um Jobs zu verbessern.

Aus der Trägerperspektive können die Kompetenzbilanzen eine Chance sein, das Potential der Jugendfreiwilligendienste als informelle Lernorte stärker nach außen zu verdeutlichen. Außerdem bieten sie einen guten Rahmen für die Begleitung der Zielgruppe - einen roten Faden für die pädagogische Arbeit.

Das Verfahren ist auf unterschiedliche Projektkontexte im FSJ und FÖJ anwendbar. Die am Programm teilnehmenden Projekte sind im sozialen und kulturellen Bereich, im Sport und im ökologischen Bereich angesiedelt. Zum Teil sehen sie eine Vorbereitungsphase vor Beginn

des eigentlichen Freiwilligeneinsatzes vor. Die Anzahl der Seminartage variiert. Einige Projekte richten sich zudem gezielt an junge Migrantinnen und Migranten, oft an solche mit sprachlichen Schwierigkeiten.

Zielgruppen

Das Verfahren wurde speziell für Benachteiligte im Jugendfreiwilligendienst entwickelt. Es wurde vereinzelt auch im Regel-FSJ getestet und ist hier grundsätzlich als geeignet bewertet worden.

Es eignet sich in der vorliegenden Form eher für Jugendliche als für Erwachsene, da der Fragebogen sprachlich und inhaltlich für die Zielgruppe erarbeitet wurde. Für einen Einsatz innerhalb eines anderen Engagementkontextes wäre es notwendig, zeitliche Anpassungen durchzuführen und zu überdenken, wer die Rolle des Anleitenden und die Aufgabe der Fremdeinschätzung übernimmt.

Voraussetzungen und notwendige Ressourcen

Die Kompetenzbilanz FWD-kompetent ist im Prinzip an die Rahmenbedingungen der Jugendfreiwilligendienste angepasst. Allerdings unterscheidet sich der im Rahmen des Programms verfügbare Personalschlüssel für die pädagogischen Begleitung vom Schlüssel im Bereich der Regel-Freiwilligendienste (1:15 vs. 1:40!). Externes Personal für die Durchführung wird jedoch nicht benötigt.

Zentrale Voraussetzungen sind Interesse und Bereitschaft der Jugendlichen, über eigene Erfahrungen nachzudenken und sich mit persönlichen Stärken und Schwächen auseinanderzusetzen. Die meisten Jugendlichen im Programm haben schlechte Erfahrungen mit einer Beurteilung durch andere (Lehrer, Sozialarbeiter, Jobcenter etc.) gemacht. Sie hegen daher eine gewisse Skepsis gegenüber Fragebögen oder Messinstrumenten, die ihnen immer erneut ihre Defizite vor Augen führen. Sie sind nur dann zu motivieren, sich mit ihrer eigenen Lerngeschichte und ihren Kompetenzen auseinanderzusetzen, wenn sie sich beteiligt und ernst genommen fühlen, wenn sie den Sinn der Kompetenzerfassung erkennen und mit dem Prozess nicht allein gelassen werden.

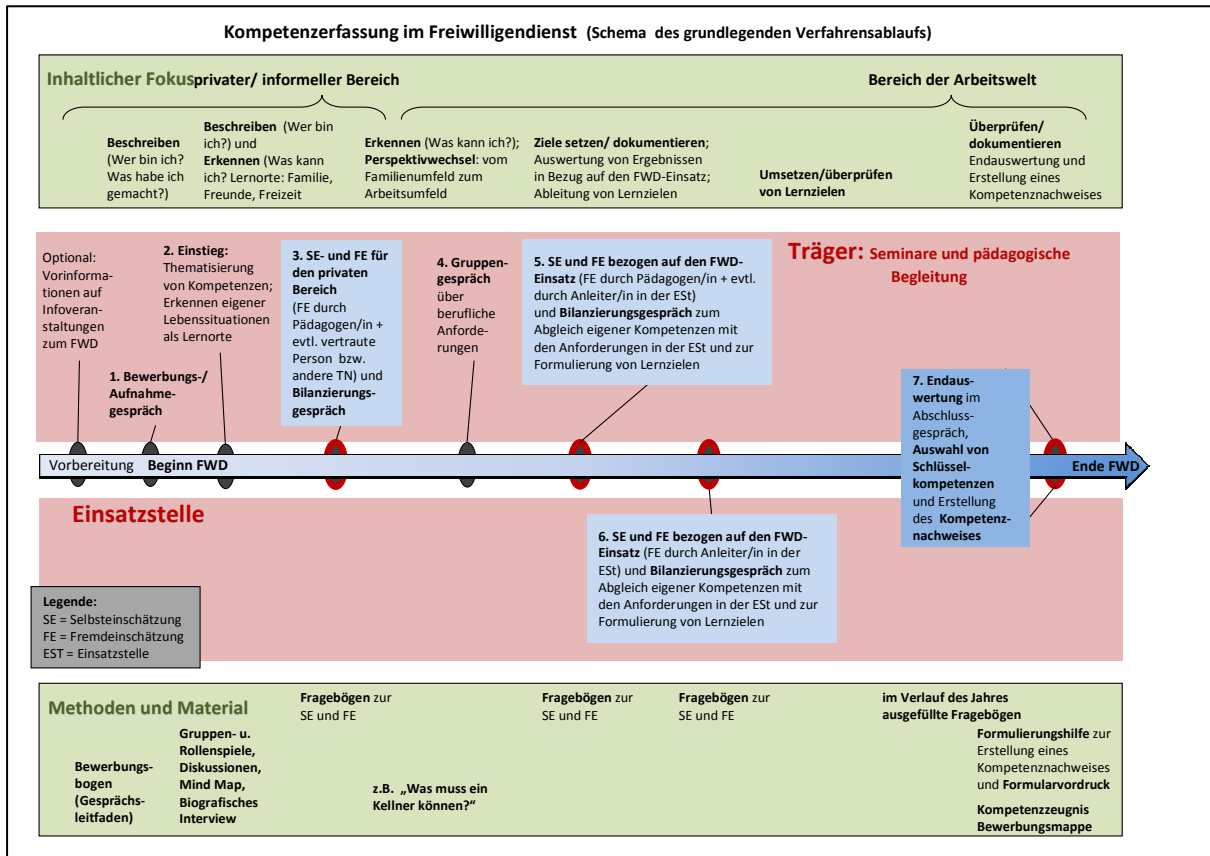
Daraus ergeben sich zwei wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche Anwendung des Verfahrens:

- Die Teilnahme am Verfahren muss grundsätzlich freiwillig sein.
- Eine qualifizierte pädagogische Anleitung ist wesentlich für den Nutzen der Kompetenzbilanz.

Für den Erfolg und Nutzen des Verfahrens ist daher die Vorbereitung und Anleitung der pädagogischen Fachkräfte entscheidend. Im Programm findet diese Anleitung hauptsächlich über die Vernetzungsworkshops der Pädagogen statt. Um künftig eine gute Anleitung auch außerhalb des Programms zu gewährleisten, wird durch das ISS-Projektbüro derzeit eine Handreichung erarbeitet.

Ablauf und zentrale Verfahrenselemente

Das Verfahren besteht im Grundprinzip aus mehreren Sequenzen der Selbst- und Fremdeinschätzung, die jeweils in einem Bilanzierungsgespräch ausgewertet werden. Dabei verändert sich im Verlauf des Freiwilligenjahres der inhaltliche Fokus. Er liegt zu Beginn im privaten Bereich und weitet sich später auf den Bereich der Arbeitswelt aus (vgl. Abbildung).



Zu Beginn beschreiben die Jugendlichen ihren bisherigen Lebensweg und ihre aktuelle Situation: Wer bin ich? Was habe ich bisher gemacht? Was habe ich dabei gelernt? Darüber hinaus wird geklärt, was Kompetenzen sind und welche Kompetenzen es gibt. Diese Einführung findet in der Regel im Rahmen des ersten Seminars statt. Neben Mind Maps werden hier unterschiedliche Methoden eingesetzt wie Rollenspiele, erlebnispädagogische Spiele u.ä.

Im Anschluss daran nehmen die Jugendlichen zum ersten Mal eine Selbsteinschätzung vor. Sie beziehen dabei v.a. auf ihre Erfahrungen im persönlichen Umfeld und nutzen hierfür einen Fragebogen. Die erste Fremdeinschätzung nehmen die Pädagogen vor.

Einen hohen Stellenwert hat das Auswertungsgespräch, das nach jeder Selbst- und Fremdeinschätzung stattfindet. Es geht darum, über die getroffenen Einschätzungen ins Gespräch zu kommen und die Selbstreflexion der Jugendlichen zu unterstützen. Die Rolle der Fremdeinschätzenden zu übernehmen, ist für die Pädagogen zu Beginn nicht ganz

leicht, da sie die Jugendlichen erst kurze Zeit kennen. Sie vermitteln ihnen daher, dass sie sie bisher nur in einem kleinen Ausschnitt ihres Lebens (im Seminar, in der Einzelbegleitung) wahrgenommen haben und ihre Einschätzung nicht die gesamte Person betrifft.

Die Auswertungsgespräche können auch dazu genutzt werden, dass die Jugendlichen sich Ziele setzen, z.B. welche Kompetenzen sie gern im Verlauf des Freiwilligenjahres verbessern oder erwerben wollen. Damit ist die erste Sequenz von Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung und Bilanzierung abgeschlossen.

Im weiteren Jahresverlauf erfolgt ein Perspektivwechsel vom privaten Bereich zum Bereich der Arbeitswelt. Dieser beginnt zunächst wieder im Seminar, wo der eigene Freiwilligeneinsatz reflektiert wird. Man kann aber auch allgemeine berufliche Anforderungen thematisieren oder in der Gruppe erarbeiten, wo Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Kompetenzen im privaten und beruflichen Bereich liegen.

Im Anschluss erfolgt erneut eine Selbsteinschätzung mit Bezug auf die Erfahrungen in der Einsatzstelle. Die Fremdeinschätzung nimmt entsprechend eine Person in der Einsatzstelle vor. Sie sollte auch das anschließende Auswertungsgespräch durchführen.

Gegen Ende des Freiwilligenjahres erfolgt eine Wiederholung der Selbst- und Fremdeinschätzung in der Einsatzstelle. Nach Möglichkeit sollte ein gemeinsames Auswertungsgespräch zwischen Jugendlichen, Pädagogen und Anleitern der Einsatzstelle erfolgen.

In einer gemeinsamen Endauswertung sollen die Selbst- und Fremdeinschätzungen im Verlaufe des Jahres noch einmal betrachtet werden. In diesem Gespräch wird auch gemeinsam überlegt, welche Stärken des Jugendlichen in den Kompetenznachweis aufgenommen werden.

Der skizzierte Ablauf ist idealtypisch. Er kann variiert werden und lässt sich auch in reduzierter Form anwenden (eine Sequenz von Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung und Bilanzierung jeweils am Anfang und Ende des Freiwilligenjahres). Im Idealfall verbindet sich die Kompetenzerfassung mit den Aktivitäten, die in der pädagogischen Begleitung ohnehin geplant sind.

Der Fragebogen zur Fremd- und Selbsteinschätzung liegt einheitlich für alle Jugendlichen vor. Die aufgeführten Kompetenzen wurden entlang der Programmziele ausgewählt (Stärkung der Selbstreflexion und der Kommunikationsfähigkeit, Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit, Stärkung der Integrations- und Engagementfähigkeit). Der Fragebogen enthält 14 Einzelkompetenzen, die durch verschiedene Aussagen näher beschrieben werden. Die Jugendlichen schätzen ein, wie sehr eine Aussage auf sie zutrifft.

Die Gestaltung des Fragebogens berücksichtigt eine für Jugendliche verständliche Sprache und eindeutige Beschreibungen der einzelnen Kompetenzen. Der Bogen kann in Abschnitten bearbeitet werden, auch Lücken können gelassen werden, wenn man einzelne Kompetenzen nicht beurteilen kann oder möchte. Der Fragebogen zur Fremdeinschätzung ist analog zu dem der Selbsteinschätzung aufgebaut.

Ergebnis und Dokumentation

Am Ende des Jahres erhalten die Jugendlichen einen **Kompetenznachweis**. Dieser wird zusätzlich zu den im FSJ/ FÖJ üblichen Zertifikaten und Zeugnissen ausgestellt, der Jugendliche ist an seiner Erstellung beteiligt. Der Nachweis enthält vier Elemente:

- eine Organisationsbeschreibung des Trägers und der Einsatzstelle,
- eine Tätigkeitsbeschreibung, in der möglichst anschaulich dargestellt ist, was der Jugendliche in der Einsatzstelle getan hat,
- eine Beschreibung und beispielhafte Belegung von drei bis vier Schlüsselkompetenzen, die der Freiwillige besonders gezeigt hat,
- eine Auflistung von Fortbildungen und Qualifizierungen, die der Jugendliche im Rahmen des Freiwilligendienstes absolviert hat.

Bisher liegen noch keine Erkenntnisse darüber vor, wie potentielle Ausbilder oder Arbeitsgeber den Nachweis wahrnehmen. Eine Rückmeldung innerhalb des Programms deutet darauf hin, dass eine gute Tätigkeitsbeschreibung entscheidend ist. Zu diesem Thema ist ein weiteres Fachgespräch in Planung.

Zusammenfassung: Besonderheiten des Verfahrens

Bei der Kompetenzbilanz FWD-kompetent handelt es sich um ein transparentes, pädagogisch angeleitetes Verfahren mit nachvollziehbaren, nicht zu komplexen Methoden. Das Verfahren ist zugeschnitten auf den zeitlichen Ablauf des Jugendfreiwilligendienstes und berücksichtigt im Wesentlichen die dort bestehende Ressourcenknappheit. Es ist im Prinzip im Rahmen der pädagogischen Begleitung umsetzbar, externes Beratungspersonal ist nicht nötig.

Das Verfahren zeichnet sich durch einen prinzipiellen Stärkenansatz aus. Es setzt bei den individuellen Erfahrungen der Jugendlichen an. Dabei werden alle Lebensbereiche einbezogen und unterschiedliche Lernorte und Lernerfahrungen beschrieben (Familie, Freizeit, Schule, Engagement).

Die Kompetenzbilanz basiert auf der Partizipation der Jugendlichen. Die Jugendlichen sind über die Selbsteinschätzung aktiv beteiligt und stehen über den Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung in einem Dialog. Damit werden nicht nur Kompetenzen erfasst, sondern die Jugendlichen werden darüber hinaus in ihrer Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit gestärkt. Das Verfahren geht ganz bewusst von subjektiven Einschätzungen aus, die eine Grundlage bilden, um über persönliche Kompetenzen ins Gespräch zu kommen.

Diskussion

Die Nachfragen im Anschluss an den Vortrag bezogen sich zunächst auf die Frage, ob eine Evaluierung des Verfahrens durchgeführt worden sei. Die Referentinnen erklärten, dass

bisher keine explizite Wirkungsanalyse existiert. Allerdings wurden die beteiligten Träger befragt, wie praktikabel sich das Verfahren für sie ist, dies wurde ganz überwiegend positiv beantwortet.

Gefragt wird weiterhin, inwiefern das Verfahren als Portfolio zu verstehen oder eher prozessbegleitend ausgelegt ist. Hier wurde klargestellt, dass beides gleichgewichtig ist.

Eine andere Nachfrage zielte auf die Übertragbarkeit des Verfahrens in andere Kontexte des freiwilligen Engagements. Hier wurde die Einschätzung gegeben, dass das Verfahren zwar auf die spezifischen Rahmenbedingungen der Jugendfreiwilligendienste abgestimmt ist, grundsätzlich aber übertragbar sei. Wesentlich ist, dass eine pädagogische Begleitung vorhanden sein muss. Dabei ist es wichtig, die Personen zuvor gut anzuleiten, die die Kompetenzbilanz durchführen.

Auf die Frage zur Nachhaltigkeit des Verfahrens nach Ablauf der Programmlaufzeit wird von den Referentinnen erläutert, dass es bei den Trägern der Jugendfreiwilligendienste bereits auf Interesse gestoßen ist und zum Teil dort vorgestellt wurde. Grundsätzlich ist eine weitere Etablierung des Verfahrens im Bereich der Jugendfreiwilligendienste denkbar.

5 ProfilPASS

Verfahrensüberblick

- Zielgruppen- und bildungsbereichsübergreifend einsetzbar
- Zwei Varianten: ProfilPASS und ProfilPASS für junge Menschen
- Durchführungsberatung durch geschulte und zertifizierte ProfilPASS-Berater (individuell oder in Gruppen) – die Reichweite des Beratungsprozesses bestimmt der Nutzer
- Berücksichtigung aller möglichen Lernorte (Unterteilung in acht große Tätigkeitsfelder)
- Berücksichtigung aller drei Lernformen (formal, non-formal, informell)
- Prozess ProfilPASS: Schrittweise Ableitung der Kompetenzen aus den Tätigkeiten in verschiedenen Lebensbereichen – Bewertung dieser Kompetenzen – Auswahl der wichtigsten Kompetenzen – Ableitung von Zielen
- Prozess ProfilPASS für junge Menschen: pädagogische Begleitung obligatorisch – Bearbeitung verschiedener Arbeitsblätter zur Reflektion von Erfahrungen, Aktivitäten, persönlichen Eigenschaften
- Schwerpunkt liegt auf der Selbsteinschätzung (eine Fremdeinschätzung wird empfohlen, ein konkretes Instrument dafür ist nicht vorgesehen)
- Ein Kompetenznachweis wird vom ProfilPASS-Berater ausgestellt und führt ausgewählte Schlüsselkompetenzen (auf Wunsch mit Niveaustufen) auf; beim „ProfilPASS für junge Menschen“ bescheinigt der Nachweis die Teilnahme am Verfahren, benennt aber keine konkreten Kompetenzen
- Material: ProfilPASS-Ordner mit Anleitung und Formblättern – im Buchhandel erhältlich

Referent: Wolfram Hafner, ProfilPASS-Dialogzentrum, Kolleg für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung gGmbH, Kontakt: whafner@kmgne.de

Wolfram Hafner, ProfilPASS-Fachberater, stellte das ProfilPASS-System vor. Das Verfahren ist das Ergebnis einer Machbarkeitsstudie des Verbundprojekts „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE), des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (dipf) und des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH (ies). Das Projekt endete 2003 und wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds finanziert.

Die Studie konzentriert sich auf folgende Fragen:

- Ist ein Weiterbildungspass für alle sinnvoll und umsetzbar?
- Ist ein Weiterbildungspass ein geeignetes Instrument zur Bilanzierung von Bildungsbiographien und zur Formulierung zukünftiger Bildungs- und Lebensziele?

- Unterstützt er die Eigeninitiative beim Erreichen dieser Ziele?

Die Studie hatte auch das Ziel, die gesellschaftliche und betriebliche Akzeptanz eines Weiterbildungspasses zu prüfen und rechtliche und inhaltliche Rahmenbedingungen zu erfassen.

Als Ergebnis wurde empfohlen, ein Instrument zur Selbstreflexion von Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln. Es soll Menschen bei der individuellen Reflexion, Bilanzierung und Gestaltung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiographie unterstützen. Empfohlen wurden zudem eine professionelle Begleitung dieses Prozesses sowie ein zielgruppen- und bildungsbereichsübergreifender Ansatz. Konkurrenz zu bereits bestehenden Verfahren sollte vermieden und eine Anschlussfähigkeit an bestehende Initiativen angestrebt werden.

Ziele und Anwendungsbereich

Der Nutzen des ProfilPASSes kann in drei Zieldimensionen beschrieben werden, die auf der individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Ebene liegen.

Auf individueller Ebene will der Prozess durch Selbstreflexion das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden stärken. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie fördert das selbstständige Lernen und die Artikulationsfähigkeit, sie stärkt die Motivation zum lebenslangen Lernen. Außerdem soll die Dialogfähigkeit verbessert und eine individuelle Standortbestimmung erzielt werden. Individuelle Reflexion und Bilanzierung können so zur aktiven und gezielten Weiterentwicklung der persönlichen und beruflichen Biographie beitragen.

Auf betrieblicher Ebene kann der ProfilPASS die Personalentwicklung von Unternehmen unterstützen. Einstellung und Einsatz von Mitarbeitenden können passgenauer erfolgen, das Verfahren kann außerdem zur Formulierung qualifizierter Arbeitszeugnisse eingesetzt werden.

Auf gesellschaftlicher Ebene soll der ProfilPASS zur Stärkung von Chancengleichheit und genereller Teilhabe beitragen, informell erworbene Kompetenzen transparenter machen und die Anerkennungskultur für in non-formalen und informellen Lernprozessen erworbene Kompetenzen fördern.

Hinsichtlich möglicher Einsatzorte ist der ProfilPASS flexibel angelegt, so dass vielfältige Einsatzszenarien denkbar sind: Der ProfilPASS kann in der Einzelberatung, in eher offenen Kontexten oder maßnahmeförmigen Projekten eingesetzt werden.

Das Verfahren wird u.a. an Schulen, in der Studierendenberatung, bei Qualifizierungsmaßnahmen, als Weiterbildungsangebot in den „Freiwilligendiensten aller Generationen und in Vereinen eingesetzt. Dabei bestehen unterschiedliche Kooperationen mit Partnern wie Hochschulen, Volkshochschulen, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen und Sozial- und Wirtschaftsverbänden. Der ProfilPASS für junge Menschen wird z.B. in Maßnahmen der Berufsvorbereitung und zur Berufsorientierung eingesetzt, im Unterricht und in Projektwochen an Förder-, Haupt- und Realschulen oder Gymnasien.

Zielgruppen

Der ProfilPASS unterscheidet sich von den beiden zuvor vorgestellten Verfahren darin, dass er nicht explizit für den Engagementbereich konzipiert wurde. Er zeichnet sich grundsätzlich durch einen zielgruppenübergreifenden Ansatz aus und ist ganz allgemein an Menschen gerichtet, die sich neu orientieren möchten. So kann er insbesondere für Menschen in Umbruchphasen geeignet sein wie Schüler, Auszubildende, Menschen, die aus der Familienphase zurückkehren oder Erwerbslose.

Der ProfilPASS steht in zwei unterschiedlichen Varianten zur Verfügung. Es gibt den allgemeinen ProfilPASS, der sich an Erwachsene richtet, sowie den ProfilPASS für junge Menschen. Dieser existiert seit 2007 und ist auf die Bedürfnisse von Jugendlichen ab 14 Jahren abgestimmt.

Voraussetzungen und notwendige Ressourcen

Die Anwendung des ProfilPASSes setzt eine Begleitung durch zertifizierte ProfilPASS-Berater voraus. Der Beratende hilft dabei, individuelle Ziele zu formulieren, das informell erlangte Wissen zu identifizieren und ein Kompetenzprofil zu erstellen. Die Reichweite des Beratungsprozesses wird von den Nutzern bestimmt und zu Beginn gemeinsam vereinbart.

Die Schulung der Berater erfolgt in Dialogzentren, die von der ProfilPASS-Servicestelle zertifiziert sind. Um den ProfilPASS in der eigenen Organisation oder im eigenen Verein einsetzen zu können, ist es notwendig, selbst an einer Schulung teilzunehmen oder einen professionellen Berater hinzuzuziehen.

Die Qualifizierungskurse zum Beratenden für den ProfilPASS und den ProfilPASS für junge Menschen dauern jeweils zwei Tage, beide Kurse gleichzeitig zu absolvieren drei Tage. Die Kosten variieren je nach Anbieter und Leistungsumfang und liegen für einen zweitägigen Kurs etwa zwischen 130 und 300 Euro, für einen dreitägigen Kurs kann mit ungefähr 200 bis 370 Euro gerechnet werden.

Als Berater kommen Personen in Frage, die über eine Beratungsqualifikation verfügen und selbst beratend arbeiten. Wenn ein Hochschulabschluss vorliegt, werden zwei Jahre Berufserfahrung im Hauptberuf und drei im Nebenberuf bzw. Engagement vorausgesetzt. Ohne Hochschulabschluss erhöhen sich die Anforderungen auf drei Jahre Berufserfahrung im Hauptberuf und vier im Nebenberuf bzw. Engagement.

Die Kosten für den ProfilPASS-Ordner belaufen sich auf 37,90 Euro für ein Einzelexemplar, Mengenrabatt ist möglich. Die Kosten für den ProfilPASS für junge Menschen liegen bei 19,90 Euro pro Einzelexemplar.³

³ Die Exemplare können über den Bertelsmann Verlag bezogen werden (http://www.wbv.de/promoframes/promoframe_600172026072005090507.html).

Ablauf und zentrale Verfahrenselemente

Beim ProfilPASS-Verfahren handelt es sich um einen dauerhaft und lebensbegleitend angelegten Prozess. Die Arbeit mit dem Ordner stellt in diesem Sinne einen Impuls für Selbstreflexionsprozesse dar, die je nach Bedarf in bestimmten Zeitabständen weitergeführt werden und so einen biographisch ausgerichteten Prozess ergeben.

Der mit dem Verfahren verbundene Beratungsprozess wird als Hilfestellung verstanden, um den Reflexionsprozess einzuleiten, den angemessenen sprachlichen Ausdruck zu finden und die Schritte des Verfahrens einzuüben. Dann kann ein selbständiges und dauerhaftes Weiterarbeiten mit den Ordnern beginnen.

Der Schwerpunkt liegt auf dem Prozess der Selbsteinschätzung. Eine Fremdeinschätzung wird zwar empfohlen, ein konkretes Instrument ist jedoch nicht vorgesehen. Für die Selbsteinschätzung ist keine Kompetenzliste vorgegeben. Die Sammlung der persönlichen Kompetenzen entsteht frei im Prozess.



KOLLEG FÜR MANAGEMENT UND GESTALTUNG NACHHALTIGER ENTWICKLUNG 

Abschnitt 1: Mein Leben – ein Überblick

Abschnitt 2: Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation

- Hobby und Interessen
- Haushalt und Familie
- Schule
- Berufsausbildung
- Wehrdienst, Zivildienst, Freiwilliges Jahr (FSJ/FÖJ)
- Arbeitsleben, Praktika, Jobs
- politisches und soziales Engagement / Ehrenamt
- besondere Lebenssituationen

Abschnitt 3: Meine Kompetenzen – eine Bilanz

Abschnitt 4: Meine Ziele und die nächsten Schritte

Abschnitt 5: ProfilPASS *plus*

Wolfram Hafner Fachgespräch Kompetenzbilanzierung Berlin, 21. September 2009

Der ProfilPASS-Ordner ist in fünf Abschnitte unterteilt (vgl. Abbildung). Zu Beginn steht der erste Abschnitt „Mein Leben – Ein Überblick“, der die verschiedenen Stationen einer Biographie zusammenfasst. Mit Hilfe unterschiedlicher Methoden werden zentrale biographische Elemente gesammelt, die zunächst lediglich benannt werden.

Im zweiten Abschnitt „Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation“ werden die Tätigkeiten beschrieben und dabei Bereiche wie Hobbys, Haushalt und Familie, Schule,

Berufsausbildung, Wehr- bzw. Zivildienst, Praktika und Jobs, politisches und soziales Engagement und besondere Lebenssituationen in den Blick genommen. Die Tätigkeiten werden dann „auf den Punkt gebracht“, also zu einer oder mehreren Fähigkeiten abstrahiert.

Die auf diesem Wege ermittelten Fähigkeiten werden auf einer vierstufigen Skala vom Nutzer selbst bewertet. Bewertungskriterien sind der Grad der Selbstständigkeit, mit der die Kompetenz angewendet werden kann und ob die Person in der Lage ist, diese Fähigkeit auch in andere Anwendungskontexte zu transferieren.

Im dritten Abschnitt „Meine Kompetenzen – eine Bilanz“ werden die im vorangegangenen Schritt ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen systematisiert. Es geht nun darum zu klären, inwiefern sie ausbaufähig sind und sie in Hinblick auf ein persönliches Profil zu diskutieren. Die Ergebnisse dieses Bilanzierungsprozesses werden in einem schriftlichen Nachweis dokumentiert, der die Teilnahme an einem ProfilPASS-Prozess zertifiziert.

Auf der Grundlage dieses persönlichen Profils können nun im vierten Abschnitt „Meine Ziele und die nächsten Schritte“ Ziele und deren Umsetzung perspektivisch geplant werden. Hier wird die Frage geklärt, wie man die erfassten Kompetenzen einsetzen und weiterentwickeln möchte.

Der ProfilPASS-Ordner schließt mit dem fünften Abschnitt, dem ProfilPASS *Plus*, hier werden Informationen zu Bewerbungsverfahren und verschiedene Hinweise zum Nachweis erworbener Kompetenzen gegeben. An dieser Stelle bietet sich außerdem die Möglichkeit, persönliche Nachweise und Zeugnisse abzuheften und zu ordnen.

Der ProfilPASS für junge Menschen existiert seit 2007. Er orientiert sich im Aufbau grob am Ordner für Erwachsene, ist jedoch weniger textlastig und bezieht unterschiedliche Methoden ein. Er ist methodisch, graphisch und sprachlich der Zielgruppe angepasst. Der ProfilPASS für junge Menschen ab 14 Jahren ist in vier Abschnitte unterteilt und setzt eine pädagogische Begleitung voraus. Der erste Abschnitt „Mein Leben“ bietet Methoden und Hilfestellungen zur Selbstreflexion über verschiedene biographische Bereiche der Jugendlichen. Hier werden durch Übungen beispielsweise wichtige Ansprechpartner und Lebensbereiche herausgefiltert und reflektiert.

Im zweiten Abschnitt „Meine Stärken“ werden Kompetenzen ermittelt und festgehalten. Der dritte Abschnitt widmet sich der Ermittlung von Zielen und weiteren Perspektiven. Im vierten Abschnitt können Zeugnissen, Urkunden und weitere Belege gesammelt werden. Das Verfahren verfolgt einen Stärkenansatz, zielt also v.a. auf die Ermittlung der persönlichen Stärken und Kompetenzen ab. Die Jugendlichen sollen auf diese Weise an biographisches Arbeiten und Prozesse der Selbstreflexion herangeführt werden.

Ergebnis und Dokumentation

Die Teilnehmer am ProfilPASS-Verfahren erhalten als Dokumentation einen ProfilPASS Kompetenz–Nachweis. Dieser beinhaltet die Kerndaten des/der Teilnehmenden, dokumentiert die Teilnahme am Verfahren und die dabei integrierte Beratung. Außerdem

werden die Kompetenzen aufgeführt, die während des Verfahrens ermittelt wurden. Auf Wunsch werden hier auch Niveaustufen angegeben.

Der Nachweis wird mit dem Stempel der beratenden Einrichtung versehen und vom Berater unterschrieben. Beim Kompetenznachweis für Jugendliche bleiben die ermittelten Kompetenzen unerwähnt, bestätigt wird die Teilnahme am Verfahren. Dabei wird ausgeführt, dass „der Jugendliche somit das eigene Leben reflektiert, individuelle Fähigkeiten ermittelt, Stärken sichtbar gemacht und persönliche Interessen verfasst hat“.

Außerdem befindet sich im letzten Abschnitt des Ordners ein Vordruck zum Nachweis von unterschiedlichen Tätigkeiten. Dies entspricht dem Anliegen des Verfahrens, gezielt dazu anzuregen, Nachweise für ausgeübte Tätigkeiten und Kompetenzen zu sammeln.

Zusammenfassung: Besonderheiten des Verfahrens

Der ProfilPASS ist ein inzwischen recht bekanntes und verbreitetes Verfahren zur Bilanzierung von Kompetenzen. Seit seiner Einführung 2006 wurde der ProfilPASS für Erwachsene etwa 37.000 mal angefordert, der ProfilPASS für junge Menschen etwa 33.000 mal. Etwa 3.500 Menschen haben sich bislang zum ProfilPASS Berater qualifiziert.

Bei dem Verfahren handelt es sich um einen dauerhaft angelegten Prozess der Selbstreflexion, der sich je nach Bedarf in bestimmten Zeitabständen weiterführen lässt und so zu einem biographischen Prozess werden kann.

Er ist zielgruppenübergreifend und bildungsbereichsübergreifend angelegt. Alle Lebensbereiche werden in das Verfahren einbezogen. Der ProfilPASS-Ordner bietet sehr umfassendes und methodisch ausgefeiltes Material und stellt ein elaboriertes Instrument zur Selbstreflexion dar. Der Bereich der Fremdeinschätzung spielt dagegen eine untergeordnete Rolle.

Bei der begleitenden Beratung besteht Flexibilität mit Blick auf Umfang und Ausrichtung. Wenn gewünscht, kann das ProfilPASS-Verfahren eine umfassende Begleitung der Teilnehmenden bieten, so dass der Prozess der Selbstreflexion und Bilanzierung mit einem intensiven Coachingprozess verbunden werden kann.

Der Einsatz des ProfilPASSes ist mit gewissen Kosten verbunden (Qualifizierung bzw. Inanspruchnahme eines Beraters, Materialkosten für die Ordner). Daneben ist ein zeitlicher Vorlauf nötig für eine Qualifikation zum Berater oder um den Ablauf und die Ausrichtung des Verfahrens mit einem externen Berater abzustimmen.

Diskussion

Mehrere Nachfragen bezogen sich auf den Ressourcenaufwand. Herr Hafner erklärte dazu, dass es sich grundsätzlich um ein Selbstzahlungsangebot handelt. Das Programm wird häufig an Schulen realisiert (finanziert über Eltern, Behörden, Arbeitsagentur) oder über Stiftungen. Dabei betont Herr Hafner, dass es sich bei dem Verfahren um einen

lebensbegleitenden Ansatz handelt, der von interessierten Personen auch zu Hause weitergeführt werden kann. Gemessen daran seien die Kosten überschaubar.

Nach der Bedeutung der Qualifizierung und Zertifizierung der Berater gefragt, wies Herr Hafner darauf hin, dass dies die Qualität des Verfahrens sichern soll, vor allem im Hinblick auf die biographische Perspektive in der Beratung und einen grundsätzlich humanistischen Ansatz.

Angemerkt wurde aus dem Kreis der Anwesenden, dass die optische Gestaltung (Fotos auf dem Einband und auf weiteren Seiten) des Ordners „ProfilPASS für junge Menschen“ in manchen kulturellen Kontexten durchaus als verfänglich angesehen werden kann. Das könnte u.U. dazu führen, dass etwa Mädchen aus muslimischen Familien nicht offen gegenüber ihren Eltern mit dem Instrument bzw. dem Ordner arbeiten könnten. Herr Hafner nahm den Hinweis zur Kenntnis und kündigte an, diese Information an das Konsortium weiterzuleiten.

Der Referent wird darum gebeten, den Bezug des Verfahrens zum Bereich des Ehrenamts näher zu erläutern. Es sei der Eindruck entstanden, das Verfahren zieler eher auf den komplexen Bereich der „Lebenskompetenz“ ab. Zudem scheine es weniger um Kompetenzbilanzierung als um Coaching zu gehen. Wo werden hier insgesamt Verbindungspunkte zum bürgerschaftlichen Engagement gesehen? Herr Hafner stellte klar, dass es sowohl um die Bilanzierung von Kompetenzen als auch um Coaching geht, dies könne man häufig nicht strikt voneinander trennen. Der Bereich des freiwilligen Engagements ist ein wichtiger Bereich im Verfahren, das aber insgesamt tatsächlich umfassender - „lebensumfassend“ - angelegt ist. Durch verschiedene Vernetzungsangebote soll das Verfahren bekannt gemacht werden, um breite Akzeptanz zu erreichen. Herr Hafner hob hervor, dass jede Organisation im Bereich Freiwilligenengagement grundsätzlich für sich selbst beantworten muss, was das ProfilPASS-System für die eigene Zielgruppe leisten kann und ob es für sie in Frage kommt. Hierbei sind flexible Möglichkeiten gegeben, was die konkrete Ausgestaltung des Verfahrensablaufs angeht.

6 Qualipass

Verfahrensüberblick

- Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre) bzw. Erwachsene
- Zwei Varianten: „Qualipass für Jugendliche“ und „Qualipass – Bildungspass für Erwachsene“
- Anerkennungs- und Coachinginstrument, das eine Klärung von beruflichen Fähigkeiten und Möglichkeiten sowie die Unterstützung der beruflichen Zielfindung verfolgt
- Begleitung durch selbstgewählte, freiwillige Coaches möglich (z.B. Lehrer, Vertrauenspersonen aus Vereinen/Jugendeinrichtungen, Freunde des Elternhauses etc.)
- Prozess: Einholen von Zertifikaten für Aktivitäten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern (Praktika, Vereinsmitarbeit, Auslandsaufenthalte etc.) – ein Zertifikat enthält eine Beschreibung der jeweiligen Tätigkeiten und wahrgenommenen Stärken – Bündelung in einer Dokumentenmappe – Reflexion dieser Praxiserfahrungen und des damit verbundenen Kompetenzgewinns (eigenständig oder gemeinsam mit dem Coach)
- Sammlung von Fremdeinschätzungen: je subjektive Beschreibung und Wahrnehmung von Tätigkeiten und Kompetenzgewinnen *aus Sicht der Praxisstellen*
- Einzelne Zertifikate können kopiert und nach Relevanz als Anlagen zu Bewerbungsverfahren genutzt werden
- Material: Dokumentenmappe und ergänzende Materialien über die Servicestelle erhältlich; Ausgabe der Mappe an Jugendliche auch über Schulen, Vereine, Jugendeinrichtungen

Referentinnen: Hanna Beier und Tanja Sauter, Jugendstiftung Baden-Württemberg, Kontakt: beier@jugendnetz.de, sauter@jugendnetz.de

Hanna Beier und Tanja Sauter von der Jugendstiftung Baden-Württemberg stellten den Qualipass vor, ein Instrument zur Dokumentation persönlicher und fachlicher Kompetenzen. Er wurde zwischen 1999 und 2000 von der Freudenberg Stiftung und dem Kultusministerium Baden-Württemberg entwickelt und richtete sich zunächst an Jugendliche ab zwölf Jahren.

Hintergrund des Vorhabens war die gestiegene gesellschaftliche Bedeutung des informellen Lernens. Vor allem Kompetenzen, die Jugendliche im freiwilligen Engagement erwerben, standen im Mittelpunkt des Interesses. Dies sollte für den Übergang in Ausbildung und Beruf, aber auch für die persönliche Entwicklung der Jugendlichen genutzt werden.

Nach einer Testphase in drei Regionen Baden-Württembergs wurde der Qualipass ab 2002 landesweit eingeführt. Seither liegen Projektleitung und Produktentwicklung bei der Jugendstiftung Baden Württemberg. Inzwischen gibt es auch eine bundesweite Auflage des Qualipasses. Seit 2009 liegt außerdem ein Qualipass für Erwachsene vor, der „Bildungspass Baden-Württemberg“.

Ziele und Anwendungsbereich

Der Qualipass will als vorrangiges Ziel eine früh einsetzende und aktiv gestaltete Berufsorientierung der Jugendlichen fördern. Dabei soll er eine Orientierungshilfe bei der Bewusstwerdung beruflicher Fähigkeiten und Möglichkeiten bieten. Er verdeutlicht den Jugendlichen, über welche Kompetenzen sie bereits verfügen, welche Bereiche noch fehlen und wie es für sie weitergehen könnte. Der Qualipass will den Prozess der Selbstreflexion anregen und zu weiterem Engagement ermutigen. Damit sollen Eigeninitiative und Selbstverantwortung der Jugendlichen unterstützt und ihr Selbstbewusstsein gestärkt werden.

Der Qualipass wurde insgesamt mit dem Ziel entwickelt, außerschulisches Lernen aufzuwerten, das klassische Fachwissen um soziale, kommunikative und personale Kompetenzdimensionen zu erweitern, lebenslanges Lernen zu fördern, zum Engagement zu motivieren und Initiative zu wecken. Ein weiteres Ziel besteht darin, die Bedeutung des freiwilligen Engagements als Ort des informellen Lernens zu stärken und zu seiner Anerkennung beizutragen.

Der Qualipass ist vor allem in Baden-Württemberg bekannt und wird dort rege nachgefragt. Er wird individuell vergewendet, wobei Verteilung und Einsatz von Schulen, Jugendeinrichtungen, Vereinen und regionalen Kontaktstellen unterstützt werden.

Zielgruppen

Zielgruppe des Qualipasses sind Jugendliche und junge Erwachsene ab 12 Jahren, die sich in der Berufszielfindungsphase befinden.

Der Qualipass für Erwachsene, der Bildungspass Baden-Württemberg, richtet sich ganz allgemein an Erwachsene, die ihr freiwilliges Engagement oder Qualifizierungsmaßnahmen dokumentieren wollen.

Voraussetzungen und notwendige Ressourcen

Für den Einsatz des Verfahrens ist eine Dokumentenmappe erforderlich, die bei der Jugendstiftung Baden-Württemberg für zwei Euro bezogen werden kann.⁴

Um den Qualipass als Reflexions- und Orientierungsinstrument zu nutzen, ist außerdem die Begleitung durch einen freiwilligen Coach möglich. Diese Rolle sollte von einer Person des Vertrauens übernommen werden.

⁴ Weitere Zertifikate, die die Nachweise für einzelne Tätigkeiten darstellen, stehen, ebenso wie Ergänzungsseiten mit weitergehenden Informationen zum Berufsstart zum kostenlosen Download zur Verfügung (<http://www.qualipass.info>).

Ablauf und Kernelemente des Verfahrens

Grundsätzlich basiert das Qualipass-Verfahren auf Fremdeinschätzungen durch unterschiedliche Praxisstellen und auf Reflexion gemeinsam mit dem Coach des Jugendlichen bzw. Erwachsenen.

Der eigentliche Qualipass ist eine 12seitige Dokumentenmappe in DinA4, in der Zertifikate für außergewöhnliche Aktivitäten gesammelt werden. Die Mappe enthält zunächst die Kerndaten des Besitzers, sowie Tipps und Informationen zur Berufsorientierung bzw. zum Berufsstart. Im Mittelpunkt des Verfahrens stehen die Zertifikate.

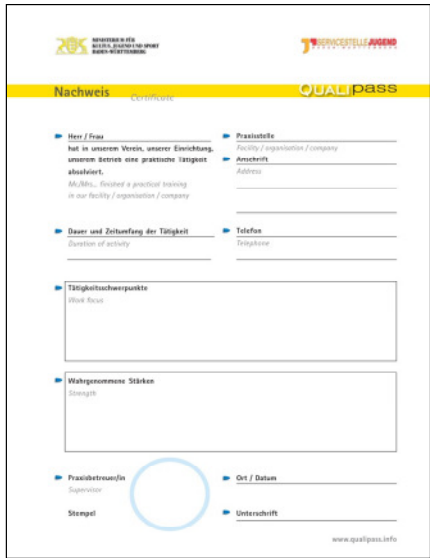
Die Zertifikate werden in der Mappe abgeheftet und können Aktivitäten wie Engagement in der Schule, in Vereinen, im Gemeinwesen, Betriebspraktika oder Kurse dokumentieren. Je nach Bereich existieren unterschiedliche Vordrucke.

Die Jugendlichen bekommen in der Schule, über Jugendeinrichtungen oder in Vereinen Informationen über den Qualipass, über seine Prinzipien und Ziele. Kontaktstellen in jedem Landkreis Baden-Württembergs halten Materialien und weitergehende Informationen vor.

Der Nutzen des Qualipasses über eine Portfoliofunktion hinaus wird verstärkt, wenn der Jugendliche von einem selbstgewählten und freiwilligen Qualipass-Coach begleitet wird. Durch dieses Coaching wird der Qualipass zu einem prozessorientierten Reflexionsinstrument. Der Begleiter sollte eine erwachsene Vertrauensperson des Jugendlichen sein (z.B. Lehrer, Trainer, Freund der Eltern). Diese Person begleitet den Qualipass-Prozess langfristig und bespricht mit dem Jugendlichen die Inhalte der Zertifikate.

Grundprinzipien der Zertifikate

QUALIPass



The certificate form includes the following fields:

- Nachweis** (Certificate)
- Heer / Frau** (Name)
- Praxisstelle** (Facility / organization / company)
- Anschrift** (Address)
- Dauer und Zeitumfang der Tätigkeit** (Duration of activity)
- Telefon** (Telephone)
- Tätigkeitsschwerpunkte** (Focus)
- Wahrgenommene Stärken** (Strength)
- Praxisbetreuer/in** (Supervisor)
- Ort / Datum** (Location / Date)
- Stempel** (Stamp)
- Unterschrift** (Signature)

- ➔ Subjektive Fremdeinschätzung
- ➔ Stärken- und ressourcenorientiert
- ➔ Keine festgelegten Mindestanforderungen
- ➔ Von der Person auszufüllen, die den Jugendlichen am besten kennt

Jugendstiftung
www.qualipass.info

Ergebnis und Dokumentation

Die Zertifikate stellen eine subjektive Fremdeinschätzung dar. Sie sind stärken- und ressourcenorientiert. Die Vordrucke enthalten Angaben zur Einsatzstelle, zur Dauer und zum Zeitumfang der ausgeführten Tätigkeit. Außerdem werden die jeweiligen Aufgabenbereiche und Tätigkeiten beschrieben. Darüber hinaus werden die wahrgenommenen Stärken der Jugendlichen dokumentiert. Schlüsselqualifikationen und das persönliche Profil des Jugendlichen werden festgehalten. Das Dokument wird von der ausstellenden Person unterschrieben, mit einem Stempel der Einrichtung und gegebenenfalls mit der Unterschrift eines Vorstands versehen.

Für die Ausstellung des Zertifikats liegen keine Mindestanforderungen an die Tätigkeitsdauer oder die zu Grunde liegende Tätigkeitsart vor.

Das sichtbare Ergebnis des Qualipass-Verfahrens ist eine Sammlung von Nachweisen informell erworbener Kompetenzen. So wird eine Dokumentation des individuellen Kompetenzprofils erreicht. Entwicklungen und Lernfortschritte werden sichtbar gemacht. Einzelne Zertifikate können kopiert und je nach Relevanz als Anlagen für Bewerbungen genutzt werden. Als sinnvoll hat es sich erwiesen, den Qualipass im Rahmen einer Berufsberatung einzusetzen.

Zusammenfassung: Besonderheiten des Verfahrens

Der Qualipass ist ein inzwischen v.a. in Baden-Württemberg bekanntes und weit verbreitetes Instrument zum Nachweis von Kompetenzen: Bisher kann von etwa 300.000 Nutzern ausgegangen werden, allein im Jahr 2008 wurden etwa 30.000 Qualipässe ausgegeben. Der regionale Vertrieb des Qualipasses hat die Vernetzung von Bildungs- und Engagementangeboten vor Ort gestärkt.

Der Pass bietet viel Offenheit und Flexibilität: Unterschiedliche Lernorte und Lerninhalte können dort dokumentiert werden. Er fördert damit die Anerkennung und Wertschätzung bürgerschaftlichen Engagements.

Der Pass ist einfach zu handhaben, sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Einsatzstellen, die den Kompetenzerwerb dokumentieren. Das Verfahren ist kostengünstig. Die Zertifikate bieten eine knappe und aussagekräftige Rückmeldung.

Der Qualipass beruht auf subjektiven Fremdeinschätzungen. Er ist kein standardisiertes Messverfahren. Somit ist die Ausrichtung auf den einzelnen Jugendlichen und seine Fähigkeiten möglich. Es handelt es sich zwar nicht um ein ausgeprägtes Reflexionsinstrument, der Qualipass liefert aber Anlass und Basis für Selbstreflexion.

Diskussion

Die Nachfragen zum Qualipass bezogen sich zunächst darauf, inwiefern das Verfahren aus Baden-Württemberg in andere Bundesländer exportiert werden könne. Hier wurde von den

beiden Referentinnen auf die bundesweite Auflage hingewiesen, die bei der Jugendstiftung Baden-Württemberg bestellt werden kann. Positiv hervorgehoben wurde von den Anwesenden der geringe Kostenaufwand des Verfahrens.

Eine andere Frage zielte auf die Nutzung als Reflexionsinstrument ab. Insgesamt, so die Referentinnen, ist eine Begleitung durch einen geeigneten Coach hier entscheidend, dies zeigen Erfahrungen aus der Pilotphase deutlich.

Die Frage, ob das Verfahren evaluiert worden sei, wurde verneint. Der Qualipass hat aber eine große praktische Bedeutung erlangt, was sich an der Bekanntheit und Verbreitung (v.a. in Baden-Württemberg) ablesen lässt.

7 Vergleichende Diskussion

Die anschließende, von Thomas Kegel moderierte Diskussion konzentrierte sich v.a. auf zwei Fragen:

- Welche Ziele sind auf der Organisationsebene mit der Einführung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens verbunden?
- Anhand welcher Kriterien würden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachgesprächs ein Verfahren auswählen?

7.1 Ziele zur Einführung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens aus Sicht der Organisation

Mehr Bewusstsein für das informelle Lernen im Engagement schaffen – dieses Ziel wurde in der Diskussion insgesamt herausgestellt. Kompetenzbilanzen und –nachweise haben das Potential, den Wert dieses Lernens zu belegen und so zur Anerkennung des Engagementbereichs als Ort des informellen Lernens beizutragen. Dies kann ein Gewinn in mehrfacher Hinsicht sein: auf gesellschaftlicher Ebene, für die Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements und für die individuelle Anerkennung der Engagierten.

Anerkennung und Motivation für freiwilliges Engagement stärken

Kompetenzen zu dokumentieren, die Freiwillige eingesetzt und erworben haben, trägt zur Attraktivität des Engagements bei und kann die Motivation stärken.

In der Diskussion wurde aber auch deutlich, wie ambivalent und vielschichtig dieser Argumentationszusammenhang ist. So wurde aus dem Bereich der Jugendverbände davor gewarnt, die Möglichkeit zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen als zentrales Motiv für die Aufnahme eines Engagements zu sehen und dieses damit als Vorbereitung für die Arbeitswelt auszurichten. Eine Qualifizierung für den Arbeitsmarkt darf nicht den Hauptanreiz für freiwilliges Engagement darstellen, solche Anreize müssten aus anderen Überlegungen als aus einer reinen Arbeitsmarktlogik heraus entstehen. Andernfalls bestehe die Gefahr, das Engagement zu instrumentalisieren und es damit seines Eigenwerts und seiner spezifischen Struktur zu berauben. Betont wurde außerdem, dass Bildung mehr ist als Kompetenzerwerb. Bildung besitzt einen Eigenwert, der über das direkt Nutzbare hinausgeht. Einige Diskussionsteilnehmer mahnten daher an, die Debatte um Lernchancen im Engagement nicht auf ein rein zweckorientiertes Bildungsverständnis einzuengen.

Aus dem Bereich der Frauenverbände wurde eine etwas andere Perspektive aufgeworfen und darauf hingewiesen, welche Chance die Aufwertung der informellen Bildung im Engagement gerade für Personen mit längeren Erwerbspausen bedeutet und welche Werbung für freiwilliges Engagement damit insgesamt verbunden ist. Eine stärkere

Aufmerksamkeit für Kompetenzförderung und Bildungswirkung des Engagements kann dazu beitragen, eine gleichberechtigte(re) gesellschaftliche Anerkennung von Engagement und Erwerbsarbeit zu erreichen. Der Moderator wies in diesem Zusammenhang auf Initiativen hin, die sich dafür einsetzen, dass durch freiwilliges Engagement auch Rentenpunkte erwirtschaftet werden können.

Organisationsentwicklung und Profilierung

Auf der Organisationsebene wurde das Potential der Kompetenzbilanzen für Organisationen herausgestellt, die ihre Bildungsarbeit und Bildungswirkung beschreiben und nach außen dokumentieren wollen. In der Diskussion wurde betont, dass Organisationen sich auf diese Weise stärker profilieren und von anderen Organisationen und Angeboten abheben können. Gerade für Vereine und Organisationen, die stark auf die Akquise von Fördermitteln angewiesen sind, kann dies eine wichtige Rolle spielen.

Eine weitere Chance für das Freiwilligenmanagement von Organisationen liegt darin, dass mit Hilfe von Kompetenzbilanzen gezielt und systematisch informelle und non-formale Lernangebote darauf hin überprüft werden können, welche Kompetenzen dort jeweils angewendet, erworben und weiterentwickelt werden können. Außerdem kann auf diesem Weg eine bessere Passung zwischen den Motiven und Kompetenzen einer/eines Freiwilligen und den Anforderungen der verfügbaren Einsatzmöglichkeiten hergestellt werden.

Stärkung der individuellen Entwicklung der Engagierten

Das Ziel, mit Kompetenzbilanzen die individuelle Entwicklung der Engagierten durch einen Prozess der Selbst- und Fremdrelexion zu unterstützen, nahm in der Diskussion einen wichtigen Platz ein. Vor allem aus dem Bereich der Freiwilligendienste wurde dieses Motiv betont. Kompetenzbilanzierungsverfahren knüpfen hier an den Bildungsauftrag der Organisationen und Einrichtungen an. Erfahrungen zeigen, dass gerade Jugendliche oft unsicher darin sind, die eigenen Fähigkeiten einzuschätzen und zu formulieren. Hier wurde das dringende Anliegen geäußert, den Jugendlichen im Rahmen eines Stärkenansatzes ihre Kompetenzen zu verdeutlichen und dabei biographisch vorzugehen. Ähnliches gilt für Menschen in Übergangsphasen. Betont wurde die Notwendigkeit, die Freiwilligen darin zu unterstützen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen sprachlich ausdrücken zu können.

Dokumentation erworbener Kompetenzen

Bei der Frage, inwiefern die Dokumentation der erworbenen Kompetenzen ein wichtiges Ziel sei, zeigten sich unterschiedliche Auffassungen. Grundsätzlich wurde die Stärkung der Engagierten durch den Reflexionsprozesses herausgehoben und über die konkreten, arbeitsmarktbezogenen Erwartungen gestellt, die mit einem schriftlichen Kompetenznachweis verbunden sind. Aus dem Bereich der Jugendarbeit und dem Bereich der Qualifizierung wurde aber deutlich, dass die Zertifizierung ein wichtiger Bestandteil der

Anerkennungskultur für die Beteiligten ist und durchaus nützlich bei Bewerbungen sein kann. In diesem Bereich wurde allerdings deutlicher Erkenntnisbedarf festgestellt, besonders zur Wahrnehmung von Kompetenznachweisen in Unternehmen.

7.2 Kriterien zur Auswahl eines Verfahrens

Überschaubarer Ressourceneinsatz

In der Diskussion wurde deutlich, dass der Ressourceneinsatz ein zentrales Kriterium für die Auswahl eines Verfahrens ist. Dazu gehören der finanzielle Aufwand und die Integrierbarkeit des Verfahrens in bestehende Strukturen. Hier spielen Kriterien wie Benutzerfreundlichkeit und Überschaubarkeit eine Rolle. Angesprochen wurde in diesem Zusammenhang auch die Notwendigkeit einer möglichst unaufwändigen Qualifizierung der verantwortlichen Personen.

Erfahrungen aus dem Einsatz der Kompetenzbilanz aus FWD-kompetent zeigen für den Bereich der Jugendfreiwilligendienste, dass es hilfreich ist, die Einführung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens nicht als großes neues System zu begreifen. Bei der Einführung eines Verfahrens kann es helfen, die Verfahrensschritte in ohnehin stattfindende Aktivitäten einzubinden und flexibel auf den jeweiligen Kontext anzupassen. Wesentlich ist dabei, die Einführung eines Bilanzierungsverfahrens nicht als Top-Down-Prozess anzulegen, sondern bestehende Anknüpfungspunkte zu suchen. In den Jugendfreiwilligendiensten sind dies die Strukturen der pädagogischen Begleitung.

Kommunizierbarkeit

Die Diskussion machte deutlich, dass das Kriterium der Kommunizierbarkeit eines Verfahrens in zweierlei Hinsicht eine Rolle spielt: erstens für die interne Kommunikation, zweitens für die Kommunikation nach außen.

Wissen ist immer auch personengebunden. Grundsätzlich besteht die Gefahr, dass bei personellen Wechseln Kenntnisse zur Anwendung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens verloren gehen. Oft gibt es nur wenige Hauptamtliche, das Wissen muss entsprechend von Ehrenamtlichen weiter getragen werden. Damit ein Verfahren unter diesen Bedingungen nachhaltig eingesetzt werden kann, müssen die notwendigen Informationen gut aufbereitet weitergegeben werden können. Daher wurde in der Diskussion aus den verschiedensten Bereichen ein eingängiges und leicht anwendbares Instrument gefordert.

Die Kommunizierbarkeit an Dritte spielt insbesondere dann eine Rolle, wenn es um Anerkennungsfragen und Aspekte der Außendarstellung geht. Das Anliegen und der grundlegende Ablauf eines Verfahrens sollten, so wurde von verschiedenen Seiten gefordert, leicht verständlich und nachvollziehbar sein. Nur dann ist auch damit zu rechnen, dass der Einsatz des Verfahrens zu einem Plus an Anerkennung für die Engagierten bzw. die Organisation führt.

Ein weiterer Punkt der Diskussion bezog sich auf die Frage der Zurechenbarkeit. Im Rahmen bestimmter Tätigkeiten gezeigte Kompetenzen werden nicht unbedingt und ausschließlich im Engagementsetting entwickelt. Dieser Umstand sollte berücksichtigt werden, um nicht in eine „Zurechenbarkeitsfalle“ zu geraten. Der Freiwillige ist kein „leeres Blatt“, relevant ist weniger die Frage, wo welche Kompetenzen erworben wurden, sondern welche Kompetenzen im Rahmen des Engagements wie eingesetzt und gezeigt wurden. Deshalb sollte bei der Formulierung von Nachweisen bevorzugt von „wahrgenommenen“ oder „festgestellten“ Kompetenzen gesprochen werden, Begriffe wie „erworben“ oder „erreicht“ sollte man eher vermeiden.

Zielgruppenspezifik

In der Diskussion wurde betont, dass das jeweilige Verfahren auf die Anforderungen und Bedingungen der anvisierten Nutzergruppe zugeschnitten sein muss. Dies spielt insbesondere in Engagementkontexten eine Rolle, wo bildungsferne und benachteiligte Zielgruppen erreicht werden sollen.

Deutlich wurde, dass der Engagementbereich sehr vielfältig ist und eine wesentliche Anforderung an Bilanzierungsverfahren entsprechend darin besteht, individuell gestaltbar zu sein. Hier wird die Flexibilität des Verfahrens als wichtiges Kriterium angesprochen. Dadurch kann erreicht werden, dass ein Verfahren passgenau für bestimmte Zielgruppen, nach individuellen Bedürfnissen und nutzbringend durchführbar ist. In Bereichen mit heterogenen Zielgruppen wie z.B. den generationsübergreifenden Freiwilligendiensten ist es wichtig, dass sich das Verfahren von einem breiten Nutzerspektrum anwenden lässt.

Wichtig ist es natürlich zu berücksichtigen, welches Ziel die Engagierten selbst mit einer Kompetenzbilanzierung verbinden. Aus dem Bereich der Frauenverbandsarbeit wurde betont, dass zwischen Freiwilligen unterschieden werden muss, für die die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt im Mittelpunkt steht und denjenigen, denen es v.a. um Anerkennung geht. Je nach vorliegender Ausgangssituation kann das Verfahren dann auch niederschwelliger gestaltet sein.

Zertifizierung

Unter anderem aus den Bereichen Jugendverbandsarbeit und Weiterbildung wurde darauf hingewiesen, dass die Anschlussfähigkeit an bestehende Zertifizierungen wünschenswert und nutzbringend sein kann. Eine Anschlussfähigkeit ist in Bezug auf die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge denkbar, in denen credit points erbracht werden müssen. Der Moderator verwies darauf, dass freiwilliges Engagement in diesen eher praxisfernen Institutionen einen festen Platz einnehmen kann, so wie dies z.B. in Großbritannien schon der Fall ist. Hier müssen weiteren Entwicklungen in Deutschland beobachtet und der Frage nachgegangen werden, inwiefern entsprechendes aktuell an deutschen Universitäten bereits diskutiert wird.

In der Diskussion wurde außerdem die Frage angeschnitten, ob die Kompetenznachweise in ihrer Bedeutung für den Arbeitsmarkt überbewertet werden. Es gab unterschiedliche Einschätzungen dazu, ob bei den Nachweisen eine stärkere Vereinheitlichung angestrebt werden sollte oder die Vorteile einer individuell gestalteten Dokumentation überwiegen. An dieser Stelle wies Wolfram Hafner darauf hin, dass aus der Perspektive der Unternehmen eine Diversifizierung von Nachweisen und Formularen vermieden werden sollte und eine Vereinheitlichung und Standardisierung gewünscht wird. Durch allzu große Unübersichtlichkeit und Unüberschaubarkeit geht der Wert des Nachweises verloren, sowohl für den Betroffenen selbst als auch für die Unternehmensseite. Andererseits wurde aber auch aus verschiedenen Bereichen die Notwendigkeit betont, bei den Nachweisen je nach Einsatzbereich und Zielgruppe über individuelle Lösungen zu verfügen.

Abschließend äußerte eine Mehrheit der Teilnehmenden Interesse daran, sich intensiver mit dem Thema Kompetenzbilanzierung zu befassen und weitere Verfahren zur Kompetenzbilanzierung für den Engagementbereich kennenzulernen. In Hinblick auf die weitere Exploration des Themas stellte der Austausch mit der Unternehmensseite ein Schwerpunktanliegen dar. Der Dialog mit der Wirtschaft wurde angeregt, um Aspekte der Anerkennung und der Zertifizierung zu diskutieren.

8 Liste der Teilnehmenden

Institution	Name
Forschungsverbund DJI/TU Dortmund	Maik-Carsten Begemann
Jugendstiftung Baden-Württemberg	Hanna Beier
BBE Geschäftsstelle (Nationales Forum)	Ina Bömelburg
Germeringer Insel	Monique Braun
Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH	Daniel Büchel
Forschungsverbund DJI/TU Dortmund	Mirja Buschmann
Europarc Deutschland e.V.	Kerstin Emonds
Quifd - Agentur für Qualität in Freiwilligendiensten im fjs e.V.	Fabian Estermann
BAG ev. Jugendsozialarbeit	Kira Funke
Deutscher Bundesjugendring	Daniel Grein
Treffpunkt Hilfsbereitschaft	Matthias Hahn
Humboldt-Universität zu Berlin	Dr. Stefan Hansen
Projektbüro "Freiwilligendienste machen kompetent", ISS e.V.	Alexandra Hoorn
Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland	Thomas Kegel
Deutsches Zentralinstitut für soziale Fragen	Heide Koschwitz
"Migrantenorganisation als Träger v. Freiwilligendiensten", ISS e.V.	Irene Krug
Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands Bundesverband e.V.	Dr. Heide Mertens
Humboldt-Universität zu Berlin	Andrea Nieszery
FFD-Familien- und Partnerorganisation	Susanne Reichhardt
Universität München	Dr. Andrea Reupold

Institution	Name
Freiwilligendienste machen kompetent, ISS e.V.	Susanne Rindt
Jugendstiftung Baden-Württemberg	Tanja Sauter
Berliner Landesfreiwilligen Agentur	Carola Schaaf-Derichs
Projektbüro "Freiwilligendienste machen kompetent", ISS e.V.	Anna Scheller
Johanniter Unfall Hilfe Geschäftsstelle	Jürgen Schill
Quifd - Agentur für Qualität in Freiwilligendiensten im fjs e.V.	Melanie Seufert
Diakonische Leipziger gGmbH	Susanne Siebert
Bertelsmann Stiftung	Sarah Maria Soldanski
Projektbüro "Freiwilligendienste machen kompetent", ISS e.V.	Tina Stampfl
Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland	Cordula van de Weghe
in Went gGmbH ASA Programm	Betty Wilke
INBAS-Sozialforschung	Benjamin Wösten
Fachberater ProfilPASS System	Wolfram Hafner
Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen	Petra Zwickert

9 Liste der Anhänge

- Tagesordnung
- PPP Vortrag zur Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement
- PPP Vortrag zur Kompetenzbilanz im Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“
- PPP Vortrag zum ProfilPASS
- PPP Vortrag zum Qualipass

Tagesordnung

Fachgespräch „Kompetenzbilanzierung für freiwillig Engagierte. Was taugt für wen in welchem Kontext?“

Termin: 21.09.2009, 11:00 – 15:30 h, Raum 008 des DV

Moderation: Thomas Kegel, Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland

- ab 10:30 **Empfang**
- 11:00 **Begrüßung und Einführung** (Andreas Pautzke | Stellv. Geschäftsführer des BBE, Susanne Rindt | Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.)
- 11:30 **Die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement**
(Dr. Andrea Reupold | Universität München)
- 11:55 **Die Kompetenzbilanz aus dem Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“** (Susanne Rindt/Tina Stampfl | Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.)
- 12:20 **Das ProfilPASS-System**
(Wolfram Hafner | ProfilPASS-Berater)
- 12:45 **Der Qualipass**
(Hanna Beier/Tanja Sauter | Jugendstiftung Baden-Württemberg)
- 13:15 *Mittagspause*
- 14:00 **Vergleichende Diskussion – Kompetenzbilanzierung für verschiedene Zielgruppen im Kontext des bürgerschaftlichen Engagements**
- 15:20 **Zusammenfassung und Abschluss**