

Freiwilligenarbeit, Erwachsenenbildung und das informelle Lernen

- das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Rings Österreichischer Bildungswerke

Im Folgenden zeichne ich die Entwicklung und Einführung des Kompetenz-Portfolios für Freiwillige im Ring Österreichischer Bildungswerke nach. Die Portfolio-Methode der Bildungswerke zielt auf das Erfassen und Dokumentieren des Kompetenzerwerbs in der Freiwilligenarbeit im Rahmen eines begleiteten Lernprozesses - als begleitete Selbstbewertung. Bestimmend für die Entwicklung und Einführung dieses Bildungsinstruments waren die "Entdeckung" des informellen Lernens und der von Vorbehalten und Vorurteilen begleitete Bedeutungszuwachs des Kompetenzbegriffs - auf den ersten Blick auf Kosten des Stellenwerts des "klassischen" Bildungsbegriffs und demokratiepolitischer Bildungsansprüche. Unter (1) "Freiwilligenarbeit und/als Erwachsenenbildung" weise ich auf einige Besonderheiten des Freiwilligensektors hin. Unter (2) "Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung: Citizenship und/oder Employability" gebe ich skizzenhaft Einblicke in die wechselvolle Projektgeschichte. Das Portfolio-Modell stelle ich unter (3) "Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Rings Österreichischer Bildungswerke" vor. Ich schließe mit (4) "Innovationen und Paradoxien, offenen Fragen und Ausblicken". Gleichzeitig verweise ich auf Entwicklungsprozesse in Organisationen der Erwachsenenbildung und des Freiwilligensektors, die sich durch die Auseinandersetzung mit dem informellen Lernen bzw. durch die vielfältige Anschlussfähigkeit des Themas "informelles Lernen" ergaben.

(1) Freiwilligenarbeit und/als Erwachsenenbildung

Freiwilligenarbeit bzw. Freiwilliges Engagement ist ein zentraler Bereich gesellschaftlichen Handelns, für den im deutschsprachigen Bereich zumeist (bzw. immer noch) die veraltete aber sehr verbreitete Bezeichnung "Ehrenamt" verwendet wird. Freiwillige engagieren sich sozial (Betreuung, Pflege etc.), kulturell (Musikvereine, Kunstvereine etc.), für den Sport, im Rahmen der Katastrophenhilfe (Rotes Kreuz, Freiwillige Feuerwehr etc.), in Bürgerinitiativen, in der Nachbarschaftshilfe etc. Die Beteiligung im Freiwilligensektor fällt im europäischen Vergleich – im Zusammenhang sehr unterschiedlicher Traditionen (freiwilliger und unfreiwilliger) gesellschaftlicher Partizipation – auch sehr unterschiedlich aus: Die sogenannte Eurovol-Studie des Volunteer Center UK (Gaskin u.a. 1996) verweist in einer Vergleichsstudie für zehn europäische Länder auf einen durchschnittlichen Anteil von 27% - mit den Spitzenreitern Niederlande (38%), Schweden (36%) und Großbritannien (34%) - und mit dem "Schlusslicht" Slowakei (12%). Für Deutschland weist die Eurovol-Studie einen Beteiligungsgrad von nur 18% aus. Demgegenüber beziffert Helmut Klages in "Engagement und Engagementpotential in Deutschland" den Anteil freiwillig Engagierter in Deutschland auf 38% (Klages 2000). Die einander scheinbar widersprechenden Ergebnisse ergeben sich vor allem aus unterschiedlichen Definitionen von Freiwilligem Engagement und aus unterschiedlichen Erhebungsmethoden. Gängige Definitionen für freiwilliges Engagement weisen zumeist folgende vier Bestimmungen auf: Freiwilliges Engagement erfolgt (1) unentgeltlich, (2) freiwillig, (3) zum Wohle Dritter/der Gesellschaft, (4a) in organisierter Form

bzw. (4b) in organisierter und/oder informeller Form. Entscheidende Verschiebungen bei den Ergebnissen ergeben sich aus dem Grad der Berücksichtigung des informellen Engagements, also jenes Engagements, das beispielsweise in der Nachbarschaftshilfe und nicht im Rahmen von Vereinstätigkeit stattfindet. So weist die 2001 veröffentlichte Studie "Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich" (Badelt/Hollerweger 2001) für Österreich einen sehr hohen Beteiligungsgrad von 51% auf, der sich vor allem aus der umfangreichen Berücksichtigung des informellen Engagements ergibt: Nachbarschaftshilfe ist dann der größte Freiwilligenbereich (23,5%) vor den Engagements im sozialen (16,8%) oder kulturellen Bereich (15%). Bei der Frage nach den heute wichtigsten Motiven für Freiwilliges Engagement, zeigt sich für Klages eine ausgewogene Vermischung von eher traditionellen, gemeinschaftlichen Orientierung und neueren stärker individualistischen Orientierungen. Er resümiert, "dass es in der Bevölkerung ein sehr breit ausgeprägtes Spektrum von Werten gibt, in welchem sowohl traditionelle Tugenden (z.B. "Anderen Menschen helfen", "Etwas Nützliches für das Gemeinwohl tun", "Mehr für den Zusammenhalt der Menschen tun", "Praktische Nächstenliebe üben") als auch selbstentfaltungsbefördernde Motive (z.B. "Spaß haben", "Eigene Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen und weiterentwickeln", "Sich selbst aktiv halten", "Interessante Leute kennen lernen") eine tragende Rolle spielen" (Klages 2000, S. 158). Die kulturpessimistische Klage, dass sich immer mehr Menschen immer weniger engagieren, lässt sich vor dem Hintergrund dieser Forschungsergebnisse nicht aufrecht erhalten. Vor allem die stärkere Aufmerksamkeit für die informelleren Formen des Engagements, öffnet den Blick für eine durchaus ansteigende Engagementbereitschaft in nicht-traditioneller Freiwilligenarbeit. Der Titel der oben zitierten Eurovol-Studie - "Ein neues bürgerschaftliches Europa" - verweist auf eine wünschenswerte europaweite Weiterentwicklung des Freiwilligensektors: Vielleicht gewinnen Freiwilligenarbeit und/oder Ehrenamt unter der Überschrift "bürgerschaftliches/zivilgesellschaftliches Handeln" künftig mehr öffentliche Aufmerksamkeit und Förderung – auch seitens der Erwachsenenbildungspolitik und der etablierten Institutionen der Erwachsenenbildung. Es wird nämlich kaum wahrgenommen, dass der Freiwilligensektor ein zentraler Ort der Erwachsenenbildung und des Erwachsenenlernens ist. Die Aufnahme eines freiwilligen Engagements ist zunehmend stärker verknüpft mit der Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsangeboten. Gleichzeitig finden wir bei den meisten größeren Freiwilligenorganisationen einen expandierenden eigenen Aus- und Weiterbildungsbereich. Dass Freiwilligenarbeit ein zentraler Ort informellen Lernens ist, war Ausgangspunkt für die Entwicklung und Einführung des Kompetenz-Portfolios für Freiwillige der Bildungswerke.

(2) Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung: Citizenship und/oder Employability

Der Ring Österreichischer Bildungswerke, ein Bundesverband für Institutionen der allgemeinen Erwachsenenbildung, die vorwiegend auf freiwilliger/ehrenamtlicher Basis vor allem gemeindebezogene Erwachsenenbildung anbieten, startete 1997 ein EU-Sokrates-Projekt zum Thema "Lernen im Freiwilligen Engagement". Aus diesem Projekt ist schließlich auch das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige hervorgegangen - was ursprünglich nicht

intendiert war. Für den Start des Sokrates-Projekts waren zunächst folgende vier Interessen bestimmend: (1) die Suche nach neuen Formen der Anerkennung für das Freiwillige Engagement. (2) Das Interesse, als Erwachsenenbildungsinstitution (die auf Freiwilligenarbeit basiert) den Freiwilligenbereich insgesamt stärker als relevanten Ort des lebenslangen Lernens sichtbar zu machen und weiter zu entwickeln. (3) Das Interesse, die sogenannte allgemeine Erwachsenenbildung (zu der alle Mitgliedsorganisationen im Ring Österreichischer Bildungswerke zählen) durch neue thematische und methodische Schwerpunktsetzungen besser zu positionieren. (4) Der Wunsch, die Spezifika der Bildungswerke - "lokale und regionale Erwachsenenbildung", "gemeinwesenorientierte Erwachsenenbildung", "Erwachsenenbildung auf freiwilliger/ehrenamtlicher Basis" - in ein Modell bürgerschaftlicher oder zivilgesellschaftlicher Erwachsenenbildung zu integrieren und in einem transnationalen Austausch zu verknüpfen. Das Projekt startete mit dem etwas umständlich klingenden Titel "Bürgerschaftliches Handeln und gemeinwesenorientierte Erwachsenenbildung: Schnittstellen zwischen formellen und informellen Lernprozessen".

Neuartig war bei diesem Projekt die Bezugnahme auf informelles Lernen, es wurde gleichsam neu entdeckt - aber als eine immer schon relevante Dimension der Bildungsarbeit der Bildungswerke: Eingeführte Leitkonzepte wie "Alltagslernen", "Erfahrungslernen", "Lernen beim lokalen Engagement" usw. gewannen dabei einen neuen Kontext. Zentrale Anregungen hierzu lieferten das 1995 erschienene "Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung" der Europäische Kommission (Brüssel/Luxemburg 1995) und die 1996 unter dem Titel "Das lebenslange Lernen" erschienenen "Leitlinien einer modernen Bildungspolitik" von Günther Dohmen (Dohmen 1996). Im Rahmen des Sokrates-Projekts wurden in den sechs Ländern Großbritannien, Niederlande, Deutschland, Italien, Ungarn und Österreich Lernprozesse im Freiwilligenbereich untersucht – mit den leitenden Fragen "Was wird gelernt?" und "Wie wird gelernt?". Die zentrale inhaltliche Orientierung im Sokrates-Projekt bezog sich zunächst auf die genannten Schwerpunkte der Bildungswerke "lokale und regionale Entwicklung" und "Lernen beim lokalen Engagement" auf politisches Lernen. Erwartet wurden u.a. Neuorientierungen für die politische Bildung: Bezugspunkte dabei waren die Citizenship-Ziele in EU-Programmen und die aktuellen Diskussionen über zivilgesellschaftliches und bürgerschaftliches Handeln. Die in den sechs Ländern durchgeführten qualitativen Interviews präsentierten die Freiwilligenarbeit als einen Ort intensiven informellen Lernens, als Ort umfänglicher persönlicher Entwicklung und Veränderung, schließlich als Ort des Erwerbs von Kompetenzen für den Beruf und den Alltag. Die Ergebnisse zeigten aber auch, dass die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten den meisten Freiwilligen und ihren Organisationen zu wenig bewusst sind. So können sie auch nicht systematisch genutzt oder weiterentwickelt werden. Die qualitativen Interviews erwiesen sich gleichzeitig als ertragreiche und anregende Form der Selbstreflexion über die Freiwilligenarbeit. Viele der Befragten bestätigten, noch nie so ausführlich und systematisch über ihre Tätigkeiten gesprochen zu haben. Darüber hinaus habe das Gespräch großen Spaß gemacht. Diese Erfahrungen sollten dann bei der Portfolio-Methode besondere Berücksichtigung finden. Der forcierte transnationale Austausch und die Auseinandersetzung mit den Entwicklungsperspektiven des Projekts ließen die Citizenship-Perspektive immer mehr in den Hintergrund treten (wir bezweifelten das öffentliche Interesse). In den

Vordergrund trat die Employability-Perspektive, also die Ausrichtung auf die sogenannte "Beschäftigungsfähigkeit". So verlagerte sich die Projektausrichtung auf Kompetenz-Konzepte. Diese Akzentverschiebung (oder Wende) wurde zunächst von beteiligten ErwachsenenbildnerInnen mit viel Befremden aufgenommen: Kritisiert wurde, dass dabei der politische Ansatz nicht nur aufgegeben worden sei, er sei vielmehr "verraten" worden - nämlich an eine angeblich neoliberale Employability-Ausrichtung. Auch die Bezugnahme auf Portfolio-Methoden evozierte Misstrauen. "Portfolio" ist eine im deutschsprachigen Bildungs- und im Freiwilligenbereich bis jetzt noch wenig gebräuchliche Bezeichnung bzw. Methode. Die Bezeichnung löst noch häufig Befremden aus, nicht zuletzt die Bedeutungs-Verbindung mit dem Vermögenspapiere-Portfolio aus dem Bankenwesen. Aber dieses lässt sich durchaus auf das Kompetenz-Portfolio übertragen: Eine Sammelmappe mit Dokumenten über das eigene Handlungs-Vermögen, über die im Freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen. Anknüpfend an das EU-Projekt entwickelte und erprobte der Ring Österreichischer Bildungswerke eine Portfolio-Methode für den Freiwilligenbereich. Freiwilligenorganisationen und Unternehmen wurden in die Entwicklung und Erprobung einbezogen. Mit der Portfolio-Methode sollten die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeinsam erkundet, bewusst gemacht und schließlich dokumentiert werden - um schließlich auch gezielt genutzt werden zu können: sei es für die persönliche Weiterentwicklung und Weiterbildungsplanung, sei es für Bewerbungen am Arbeitsmarkt, sei es für persönliche Neuorientierungen im Engagement oder für Entwicklungsprozesse in Vereinen. Es zeigte sich, dass das Portfolio ein ideales Begleitinstrument im Prozess des lebenslangen Lernens darstellt. Gestartet wurde das Projekt 2002 im Bundesland Niederösterreich in Kooperation mit der vom Land getragenen Serviceorganisation für den Freiwilligenbereich "Service Freiwillige" – unter dem Slogan "Wissen Sie eigentlich, was Sie alles können?" Im Jahr 2003 startete der Ring Österreichischer Bildungswerke im Ziel-3-Programm des Europäischen Sozialfonds das Projekt "Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement". Unter dem Motto "Ihr Wissen und Können aus dem Ehrenamt sichtbar machen" richteten die am Projekt beteiligten Mitgliedsorganisationen Arbeitsschwerpunkte für "Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement" ein, lassen hauptberufliche und freiwillige MitarbeiterInnen zu Portfolio-BegleiterInnen ausbilden und bieten Kompetenz-Portfolios und Kompetenz-Workshops an.

(3) Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Rings Österreichischer Bildungswerke

Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Rings Österreichischer Bildungswerke zielt auf die systematische Erfassung, Bewertung und Dokumentation des Kompetenzerwerbs im Freiwilligen Engagement. Aus methodischer Sicht ist das Kompetenz-Portfolio als *begleitete Selbstbewertung* angelegt. D.h.: Die Freiwilligen erstellen ihr Portfolio bzw. bewerten ihren Kompetenzerwerb im Rahmen eines mehrphasigen Lernprozesses, der durch speziell qualifizierte LernbegleiterInnen (Portfolio-BegleiterInnen) entscheidend optimiert wird. Angeboten wird die Portfolio-Begleitung als Einzelgespräch (*Einzelportfolio*) oder im Rahmen eines Gruppenprozesses (*Kompetenz-Workshop*). Kernstück des Portfolio-Prozesses ist das

Kompetenz-Gespräch, das anhand eines Gesprächsleitfadens und unter Zuhilfenahme von Fragebögen und Checklisten als Einzel- oder Kleingruppengespräch geführt wird. Der Aufbau des Portfolios und die Struktur des Portfolio-Prozesses sind Ergebnisse aus der o.g. transnationalen Entwicklungsarbeit im EU-Sokrates-Programm, aus Kooperationen mit Freiwilligenverbänden und Unternehmen und aus einer umfangreichen Testphase. Der *Aufbau des Portfolios*, eine Mappe im A4-Format, beinhaltet fünf Abschnitte auf vier bis sechs Seiten. Die Darstellung der in der Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen erfolgt in folgenden Abschnitten: (1) "Angaben zur Person und zur Freiwilligenarbeit", (2) "Tabelle zur Auflistung der für die Freiwilligenarbeit wichtigen Ausbildungen/Weiterbildungsmaßnahmen/anderen Tätigkeiten", (3) "Tätigkeitsportrait", (4) "Persönliches Kompetenzprofil" und (5) "Aktionsplan". Der *Portfolio-Prozess* umfasst das Kompetenz-Gespräch, die Vorauswertung und schließlich die eigenständige Fertigstellung der Portfolios durch die Freiwilligen. Das *Kompetenz-Gespräch* beansprucht beim Einzelportfolio ca. zwei Stunden, im Rahmen des Kompetenz-Workshops ca. zweimal eineinhalb Stunden, wobei eine der beiden Einheiten von Portfolio-BegleiterInnen moderiert wird. Die anschließende *Vorauswertung* wird beim Einzelportfolio eigenständig von den Portfolio-BegleiterInnen durchgeführt und dann den Freiwilligen im Sinne eines Vorschlags zur Weiterbearbeitung und Fertigstellung zugesandt. Im Rahmen des Kompetenz-Workshops erfolgt die Vorauswertung in moderierten Kleingruppen. Ergebnisse der Vorauswertung sind jeweils eine Skizze des Tätigkeitsportraits und eine Skizze des persönlichen Kompetenzprofils. Die *Fertigstellen des Portfolios* erfolgt durch die Freiwilligen selbst, wobei ihnen je nach Bedarf Materialien (z.B. Kompetenzlisten mit Erläuterungen) und die weitere Unterstützung durch ihre PortfoliobegleiterInnen angeboten werden - vor allem für Diskussionen per Telefon und/oder E-Mail. Bei Bedarf kann unmittelbar nach der Fertigstellung des Portfolios bzw. innerhalb eines vereinbarten Zeitraums ein *Kompetenznachweis für Bewerbungen* gemeinsam mit dem/der Portfolio-BegleiterIn erstellt werden. Dieser stellt eine auf das Bewerbungsziel ausgerichtete Kurzfassung des Portfolios im Umfang von ein bis zwei Seiten dar.

Die genannten Strukturelemente des Portfolios und des Portfolio-Prozesses haben bezogen auf den Freiwilligensektor auch ganz spezifische Ausprägungen, die ich im Folgenden mit der Bezugnahme auf bisherige Begleit-Erfahrungen kurz erläutere:

Der Portfolio-Abschnitt "*Angaben zur Person und zur Freiwilligenarbeit*", der vor allem die Art und den Umfang des Engagements angeben soll, erscheint zunächst als "bloß formales Unternehmen". Es zeigte sich aber bereits im Entwicklungsprojekt, dass viele Freiwillige dem gesellschaftlichen Ort bzw. Funktionsbereich ihres Engagements, vor allem aber dem tatsächlichen Zeitaufwand für ihr Engagement bisher wenig Aufmerksamkeit geschenkt hatten. So evoziert beispielsweise das "Nachrechnen" des zeitlichen Aufwands nicht selten schon beim Eintritt in den Portfolio-Prozess Fragen nach dem eigentlich wünschenswerten Aufwand für das Engagement oder Wünsche nach Akzentverschiebungen bei der zeitlichen Organisation des Engagements.

Der zweite Portfolio-Abschnitt, die Tabelle "*Tätigkeiten/Ausbildungen/Weiterbildungsmaßnahmen, die für meine Freiwilligenarbeit von Bedeutung waren/sind*" soll

eine Art tabellarische Kompetenzbiographie sein, die aber um die Freiwilligenarbeit zentriert ist - und nicht mehr als eine A4-Seite umfassen soll. Neben der Datierung sollen auch die Fähigkeiten und Kenntnisse genannt werden, die in der jeweiligen Aus- oder Weiterbildung oder Tätigkeit erworben oder entwickelt wurde bzw. zum Tragen gekommen sind. Für die meisten Freiwilligen wird dadurch das "Eingebettetsein" des Engagements in den beruflichen und familiären Alltag neuartig veranschaulicht. Es ergeben sich Fragen nach den meist vielfältigen Transferprozessen: berufliche Kompetenzen finden Eingang ins Engagement, Kompetenzen aus der Freiwilligenarbeit werden beruflich genützt, Kompetenzen aus der Familienarbeit finden Eingang im Engagement - und umgekehrt, Freiwilligenarbeit erscheint häufig als viel wirkungsmächtigerer Anlass für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen als die berufliche Tätigkeit, vielfach werden zeitliche Zusammenhänge zwischen der Aufnahme von Engagements und lebensgeschichtlichen Umbrüchen deutlich sichtbar usw.

Der dritte Portfolio-Abschnitt, das *Tätigkeitsportrait*, ist im Idealfall eine Art Kurzgeschichte des jeweiligen Engagements im Umfang von einer Seite. Es "erzählt" von Motiven, von Vorbildern und Idealen, von Schlüsselerlebnissen und -erfahrungen, von den Lieblingsaktivitäten und weniger geschätzten aber notwendigen Aktivitäten, von Haupt- und Nebentätigkeiten, vom größten Erfolg und vom größten Misserfolg, von Glücksgefühlen und Frustrationen, von Veränderungen und Erwartungen usw. Für die Freiwilligen selbst (und die Portfolio-BegleiterInnen) wird dabei zumeist deutlich, wie sehr jedes Engagement seine ganz eigene Geschichte und Ausprägung hat. Es werden die mehr oder weniger genutzten Freiheitsgrade des Freiwilligen deutlich. Das Tätigkeitsportrait soll gleichzeitig etwas von der Ganzheitlichkeit der Gesprächserfahrung "retten", was im Auswertungsschritt zum Kompetenzprofil notwendig "verloren geht". Der Umgang der Portfolio-ErstellerInnen mit dem Anspruch, die "Kurzgeschichte" ihres Engagements zu verfassen, ist sehr unterschiedlich – und nicht selten unerwartet für die Portfolio-BegleiterInnen: Freiwilligen, wo Beruf und formale Ausbildung Vertrautheit mit dem eigenständigen Verfassen von Texten nahe legen, bereitet diese Darstellung nicht selten Probleme. Und Freiwilligen, denen die BegleiterInnen wenig Erfahrung mit dem Verfassen von Texten zuschreiben, überraschen nicht selten mit viel Bereitschaft, Sorgfalt und Kompetenz beim Verfassen ihrer Engagement-Kurzgeschichte. Besonders erfreulich für die BegleiterInnen ist, wenn Freiwillige darauf verweisen, zum erstenmal so eine Art Text verfasst zu haben. Insgesamt fallen die Tätigkeitsportraits in Form und Umfang viel unterschiedlicher aus als im Rahmen der Modellentwicklung erwartet: kurzer durchformulierter Text, ausuferndes Erzählen, kurze Textblöcke mit Überschriften, Kurzbeschreibung einer zentralen Projekterfahrung, in sehr emotionalem oder distanzierterem Ton usw. Trotz (oder gerade wegen) der sehr unterschiedlichen Gestaltung hat das Tätigkeitsportrait für das Portfolio einen ganz zentralen Stellenwert – vor allem beim Vergleichen mit dem Kompetenzprofil: da das eher persönliche, emotionale Portrait und das strukturierte, "rationalere" Kompetenz-Profil ja aufeinander verweisen, miteinander korrespondieren sollen, ergibt sich so auch eine Möglichkeit der (Selbst-)Kontrolle. Das Tätigkeitsportrait soll insgesamt den Leidenschafts- und auch Leidensanteil, den wohl jedes Engagement kennzeichnet, zum Ausdruck bringen. Der vierte Portfolio-Abschnitt, das *persönliche Kompetenzprofil*, ist im Hinblick auf die projektbezogenen Hauptziele des Portfolios (Kompetenzerwerb darstellen, Nutzen für

Bewerbungen am Arbeitsmarkt) das Kernstück des fertigen Portfolios. Es soll nur in Ausnahmefällen mehr als eine Seite umfassen. Im Aufbau übernimmt es die gängige Dreiteilung von Grundkompetenzen: nämlich die Unterscheidung von (1) Fach- und Methodenkompetenz, (2) Sozial-kommunikativer Kompetenz und (3) Personaler Kompetenz - wobei es bei vielen Kompetenzen eine Frage des persönlichen Ermessens, unter welche Grundkompetenz sie einzuordnen sind. Bei der Benennung der abgeleiteten Kompetenzen bzw. Einzel-Kompetenzen wird versucht so weit als möglich die Kennzeichnungen der Portfolio-ErstellerInnen zu verwenden oder zumindest solche, die gemeinsam im Portfolio-Prozess erarbeitet wurden – in jeden Fall solche, die möglichst nahe am Sprachgebrauch der jeweiligen Portfolio-ErstellerInnen liegen. Das Kompetenzen-Vokabular ist den meisten Freiwilligen wenig vertraut. Relativiert wird das Problem der adäquaten Kennzeichnung durch den zentralen Anspruch, jede namhaft gemachte Einzelkompetenz kurz zu beschreiben und deutlich zu machen, wo und wie sie erworben oder entwickelt wurde bzw. zum Tragen gekommen ist. D.h.: eigentlich wird jede Einzelkompetenz für den jeweiligen "Fall" bzw. das jeweilige Engagement definiert. Dabei berücksichtigen wir auch eine Anregung, die von Personalverantwortlichen aus Unternehmen im Rahmen von Kooperationen im Entwicklungsprojekt geäußert wurde - nämlich die Befürchtung, dass aus dem Kompetenzen-Vokabular, das die Berufswelt ja zunehmend beherrscht, heute vielfach Schlagworte geworden sind, unter denen jeder etwas anderes versteht. Das gelte vor allem für sogenannte Schlüsselkompetenzen wie z.B. "Kommunikative Kompetenz", "Teamfähigkeit" usw. Die Kurzbeschreibungen auf zwei bis max. fünf Zeilen machen deutlich, dass beispielsweise "Teamfähigkeit" je nach Tätigkeitsfeld und Kontext etwas anderes bedeutet. Eine Anregung aus der utilitaristischen Philosophie Richard Rortys (Rorty 1989) berücksichtigend, verknüpfen wir den Gebrauch des Kompetenzen-Vokabulars auch mit folgendem Anspruch: Es soll kein "abschließendes Vokabular" ("final vocabulary") sein, vielmehr soll es einen öffnenden Umgang ermöglichen - im Sinne einer konstruktiven "Neubeschreibung" ("redescription"). Ziel ist auch, den drei Grundkompetenzen nicht mehr als jeweils drei bis höchstens fünf erläuterte Einzelkompetenzen zuzuordnen, um das Besondere bzw. den Fokus des jeweiligen Kompetenz-Profiles auch besonders sichtbar zu machen. Im bisherigen Projektverlauf zeichnete sich ein wichtiger "Neben-Anspruch" der Portfolio-Arbeit ab: Die reflektierte Einführung des Kompetenzen-Vokabulars in den Freiwilligensektor bzw. in den Alltag. Dabei relativieren sich auch die oben angedeuteten Vorbehalte gegenüber dem Kompetenzen-Vokabular: Ansprüche des "klassischen" Bildungsbegriffs lassen sich durchaus auch im Kompetenzen-Vokabular erfassen und ausdrücken. Und die selbstreflexive Anwendung des Kompetenzen-Vokabulars erscheint heute als zentrales Emanzipations- und Selbstbehauptungsmedium für Beruf und Alltag. Der fünfte Portfolio-Abschnitt, der *Aktionsplan*, ist eine Tabelle, die ca. eine halbe Seite umfasst. Die geplanten Maßnahmen sind jeweils mit Strategien und einem Zeitplan anzugeben. Es geht dabei zumeist um neue Akzentsetzungen im Engagement, um Weiterbildungsmaßnahmen, um Bewerbungen am Arbeitsmarkt usw. Beim den bisher erstellten Aktionsplänen zeigt sich, dass die Freiwilligen das Kompetenz-Portfolio derzeit weniger für den Arbeitsmarkt nützen als für Neu- oder Umorientierungen in der Freiwilligenarbeit.

Das *Kompetenz-Gespräch*, das - wie oben erwähnt - das Kernstück des Portfolio-Prozesses ist und anhand eines Gesprächsleitfadens und unter Nutzung von Fragebögen und Checklisten geführt wird, ist sowohl beim Einzelportfolio als auch beim Kleingruppengespräch im Rahmen des Kompetenz-Workshops die am meisten motivierende Phase des Portfolio-Prozesses - für die Freiwilligen und für die BegleiterInnen. Es ereignet sich fast automatisch ein Moment von Kleists "allmählicher Verfertigung der Gedanken beim Sprechen". Viele Freiwillige bestätigen, noch nie so umfänglich und systematisch über ihr Engagement gesprochen zu haben. Es ist für die Portfolio-BegleiterInnen immer wieder erstaunlich, wie viel Erkenntnis-Gewinn über den vor allem informellen Kompetenzerwerb innerhalb eines zweistündigen Gesprächs möglich ist. Vor diesem Hintergrund ist es auch nicht notwendig, den zentralen Begriff des informellen Lernens im (meist telefonischen) Vorgespräch oder am Beginn des Kompetenz-Gesprächs ins Spiel zu bringen bzw. zu erläutern, da er im Kompetenz-Gespräch ohnehin gleichsam erfahren wird. Es ist immer ein Stück "Kunst der Begleitung", die im Gespräch entstandene Motivation und Kraft auch für den oft anstrengenden Prozess der Übersetzung in Kompetenz-Begriffe und die Kompetenz-Beschreibungen zu bewahren.

Die *Vorauswertung* der Kompetenz-Gespräche durch Portfolio-BegleiterInnen ist im Rahmen des Einzelportfolios aufwändiger als im Rahmen des Kompetenz-Workshops, da im Rahmen der Workshops zumeist schon ein wesentlicher Teil der Vorauswertung bewältigt werden kann. Besonders ergiebig ist es, wenn sich im Rahmen der Kleingruppenarbeit die Freiwilligen bei den Kompetenzbenennungen und -beschreibungen wechselseitig unterstützen. Beim Einzelportfolio ist es besonders wichtig, dass die BegleiterInnen den Vorschlagscharakter der Tätigkeitsportrait-Skizzen und Kompetenzprofil-Skizzen deutlich machen. Dies gelingt u.a. durch eine nur fragmentarisch-schlagwortartige Ausführung, durch das Anführen mehrerer alternativer Vorschläge für Kompetenz-Benennungen und -Beschreibungen, durch das Anbieten guter Arbeitsunterlagen usw. Wobei die Vorauswertung idealerweise ohnehin eine Art Selbstbegegnung für die Freiwilligen darstellt, da sie ja eine Materialsammlung bzw. Materialanordnung darstellt, die weitgehend aus den von den BegleiterInnen notierten Aussagen der Freiwilligen und aus den Fragebogenauswertungen zusammengesetzt ist.

Die *Fertigstellung des Portfolios* durch die Freiwilligen verläuft bisher mit einem sehr unterschiedlichem Begleitbedarf und mit einem relativ unterschiedlichen Grad an Eigenständigkeit seitens der Freiwilligen. Die "Extremwerte" sind ein Ringen um jedes Wort auf Seiten der Freiwilligen einerseits und das bloße Ergänzen oder Ausformulieren der Vorauswertung andererseits. Im gesamten Portfolio-Prozess gilt es, mit Nachdruck zu vermitteln, dass das Portfolio unbedingt die "eigene Handschrift" der Portfolio-ErstellerInnen tragen muss - was in den meisten Fällen auch gelingt.

Der *Kompetenz-Workshop für Freiwillige* ist - wie oben schon erwähnt - ein Angebot zum Entwerfen des persönlichen Portfolios im Rahmen eines von Portfolio-BegleiterInnen

moderierten Gruppenprozesses. Der Workshop kann sowohl von Freiwilligen aus unterschiedlichen Bereichen als auch für einzelne Vereine oder Initiativen genutzt werden. In einem Wechselspiel von kurzen Erläuterungen und Kleingruppenarbeit erfolgt die gemeinsamen Erforschung und Beschreibung des Kompetenzerwerbs. Ziel ist das Kennenlernen der Portfolio-Methode und die Erstellung eines Entwurf für das eigene Kompetenz-Portfolio, das dann eigenständig - mit oder ohne Begleitung - fertiggestellt werden kann. Gruppen aus einer einzelnen Organisation können darüber hinaus ein Kompetenz-Profil für ihren Verein oder ihre Initiative skizzieren. Der Workshop besteht aus den drei Modulen "Geschichten", "Aktivitäten" und "Kompetenzen", die jeweils mindestens 2,5 Stunden beanspruchen und auf eine oder mehrere Veranstaltung/en verteilt werden können. Für die Fertigstellung des Portfolios und/oder eines Kompetenznachweises für Bewerbungen stehen über die Workshop-Veranstaltung(en) hinaus Portfolio-BegleiterInnen zur Verfügung. Der Modul 1 "Geschichten" befasst sich mit dem Austausch und Dokumentieren der eigenen Freiwilligen-Geschichte(n), der Modul 2 "Aktivitäten" befasst sich mit dem Sammeln und Systematisieren von Aktivitäten und der Modul 3 "Kompetenzen" befasst sich mit dem Bestimmen und Beschreiben der Kompetenzen. Die Grade der Ausarbeitung der Portfolio-Entwürfe innerhalb der Workshops fallen von Workshop zu Workshop sehr unterschiedlich aus.

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

(4) Innovationen und Paradoxien, offene Fragen und Ausblicke

Eigensinn - Beim Portfolio-Prozess geht es vor allem um ein Stärken-Profil, Portfolio-BegleiterInnen sind keine Richter. Da aber die meisten Portfolio-BegleiterInnen im Rahmen ihrer beruflichen Erwachsenenbildungstätigkeit mit der Begleitung und Betreuung Freiwilliger befasst sind und in diesem Kontext nachhaltig mit Ansprüchen der Modernisierung des

Freiwilligensektors konfrontiert sind, kommen sie nicht selten in ein Dilemma. In den aktuellen Diskursen zur Freiwilligenarbeit wird häufig zwischen traditionellen und modernen Freiwilligen-Orientierungen unterschieden, die z.B. in folgenden Spannungsfeldern oder Dualismen zum Ausdruck kommen: Amt und Ehre/Opfer und Hingabe versus Selbstverwirklichung, Einzelkämpfertum versus Teamorientierung, langfristige Bindung versus befristete/projektorientierte Bindung, traditionelle Lagerbindung versus individualistische Orientierungen usw. Nun sind aber Portfolio-BegleiterInnen auch mit grandiosen EinzelkämpferInnen, mit bedingungslosen Opfer-Orientierungen usw. konfrontiert - insgesamt mit sehr viel "freiwilligem Eigensinn", der aber immer auch mit spezifischen Formen des Kompetenzerwerbs verbunden ist - und dieser ist für das Portfolio relevant (nicht die Verwirklichung einer zeitgemäßen Freiwilligen-Orientierung). Gerade das freiwillige Engagement hat auch eine Art eigenes Recht auf Eigensinn - und gerade der wird in den Portfolios besonders deutlich, oft überhaupt erst sichtbar und den Freiwilligen bewusst.

Informelles Lernen als anschlussfähiges Thema - Der Ring Österreichischer Bildungswerke ist ein relativ heterogener Verbund von Erwachsenenbildungsorganisationen mit ihren jeweiligen unterschiedlichen Traditionen, thematischen Schwerpunkten und strukturellen Bedingungen: Organisationen, die sich vor allem um lokale Vereine kümmern, die fast ausschließlich projektorientiert tätig sind, die ein traditionelles Erwachsenenbildungsprogramm realisieren, die im konfessionellen Bereich tätig sind usw. - aber alle haben in irgendeiner Form mit Freiwilligen zu tun. Mit dem Sicheinlassen auf die Auseinandersetzung mit dem "informellen Lernen" als eine Art gemeinsames Querschnittsthema innerhalb der Heterogenität ergab sich eine intensive gemeinsame Entwicklungsarbeit unter dieser unterschiedlichen Erwachsenenbildungsorganisationen.

Allgemeine und berufsorientierte Erwachsenenbildung - Die allgemeine Erwachsenenbildung, zu der auch alle Mitgliedsorganisationen im Ring Österreichischer Bildungswerke gezählt werden, kämpft seit Jahren um Neupositionierungen und gegen die immer stärkere Dominanz der berufsorientierten Erwachsenenbildung. Die neue Aufmerksamkeit für das informelle Lernen und die zunehmende Bedeutung der Kompetenz- gegenüber der Berufsorientierung - wie sie im Portfolio-Projekt zum Tragen kommen - eröffnen neuartige Schnittstellen zwischen allgemeiner und berufsorientierter Erwachsenenbildung.

Der Freiwilligensektor - Die Informelles-Lernen-Perspektive und der Kompetenzen-Blick eröffneten neue Sichtweisen auf den Freiwilligensektor und für den Freiwilligensektor: auf Möglichkeiten individueller und institutioneller Selbstreflexion der Freiwilligenarbeit, auf das Balancieren von Eigensinn und verallgemeinerbaren Darstellungen (wie sie im Rahmen der Portfolio-Begleitung ermöglicht wird), auf neue Formen der Bewertung außerberuflicher Arbeit usw.

Arbeit an der Arbeit - Die Tabelle "Tätigkeiten/Ausbildungen/ Weiterbildungsmaßnahmen, die für meine Freiwilligenarbeit von Bedeutung waren/sind" zielte - wie oben angedeutet - auf die

Situierung der Freiwilligenarbeit in den Kontext "anderer" Arbeit: Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Eigenarbeit. In diesem Zusammenhang hat der (leider wenig beliebte) Begriff "Freiwilligenarbeit" im Gegensatz zu "Freiwilliges Engagement" und "Ehrenamt" gleichsam eine gesellschafts- oder arbeitspolitische Pointe, weil er die Reflexion auf die unterschiedlichen gesellschaftlichen Bewertungen unterschiedlicher Arbeitsformen nahe legt. In den Portfolio-Prozessen begegnen unterschiedlichste individuelle Neubewertungen der verschiedenen Arbeitsformen - wie folgende Statements aus Kompetenz-Gesprächen illustrieren: "Meine Berufsarbeit ist langweilige Routine, das Ehrenamt ist meine eigentliche Herausforderung", "Mein Ehrenamt war eine Art kontinuierliche öffentliche Erweiterung meiner familiären Erziehungstätigkeiten: Engagement für die Errichtung eines Kinderspielplatzes, Jugendarbeit, Elternverein usw. - Wie kann daraus ein Beruf werden?", "Mein Ehrenamt ist die immer erträumte Berufstätigkeit, jetzt in der Pension, im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung" usw. Die Statements sollen verdeutlichen, in welchem Umfang Portfolio-Prozesse, wie die Freiwilligenarbeit insgesamt, ein Stück "Arbeit an der Arbeit" darstellen - auch wenn sie in den meisten Fällen nicht unmittelbar arbeitsmarktrelevant sind.

Kosten - Die Portfolio-Begleitung ist ein relativ zeitaufwändiger Prozess. Eine Begleitung beansprucht mit Vorbereitung, Kompetenz-Gespräch, Vorauswertung und Begleitung bei der Fertigstellung bis zu acht Stunden. Wie sich im Rahmen des Projekts zeigte, ist den Freiwilligen aber nur ein geringer Selbstbehalt zumutbar. Gleichzeitig sind auch die Mittel der meisten Freiwilligenorganisation sehr beschränkt. Vor diesem Hintergrund ist das Portfolio-Angebot im Freiwilligensektor in dieser Form derzeit von Subventionierungen abhängig. Derzeit sind diese aber in den meisten Fällen mit einer sehr engen Arbeitsmarktorientierung verknüpft. Wege weisen eine Erweiterung der Arbeits(markt)orientierung (Kompetenzen-Vokabular bzw. Kompetenz-Bewusstsein stärker im Alltag und in außerberuflichen Tätigkeitsfeldern verankern) oder eine „eigensinnige“ Stärkung des Freiwilligensektors.

Zertifizierung - Die begleitete Selbstbewertung erscheint im bisherigen Projektverlauf als leistungsfähige und dem Freiwilligensektor sehr angemessene Methode für die Erkundung und Darstellung des insbesondere informellen Kompetenzerwerbs - gleichwohl sind das Portfolio und der Kompetenznachweis keine Zertifikate. Im Rahmen des laufenden ESF-Projekts des Rings Österreichischer Bildungswerke "Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement" ist für 2005 auch die Konzeption eines Zertifizierungsmodells vorgesehen. Dieses ist als Assessment-Angebot im Anschluss an die Fertigstellung des Portfolios vorgesehen. Interessanterweise bemerkten die bereits oben zitierten Personalverantwortlichen aus Unternehmen (im Rahmen der Kooperationen im Entwicklungsprojekt), dass sie für ihre Personalentscheidungen keine Zertifikate zum Kompetenzerwerb aus Freiwilligenarbeit bräuchten, kompetente und realistische Selbstdarstellungen - wie sie im Rahmen der begleiteten Selbstbewertung erstellt werden - würden ausreichen.

Die Auseinandersetzung mit dem informellen Lernen bzw. die vielfältige Anschlussfähigkeit des Themas "informelles Lernen" eröffnen im Projekt "Kompetenzentwicklung im Freiwilligen

Engagement“ des Rings Österreichischer Bildungswerke für Organisationen und die einzelnen MitarbeiterInnen der Erwachsenenbildung und des Freiwilligensektors neue Schnittstellen zwischen allgemeiner und berufsorientierter Erwachsenenbildung, zwischen Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit.

Zusammenfassung:

Der Autor zeichnet die Entwicklung und Einführung des Kompetenz-Portfolios für Freiwillige im Ring Österreichischer Bildungswerke nach, welches auf das Erfassen und Dokumentieren des Kompetenzerwerbs im Freiwilligen Engagement im Rahmen eines begleiteten Lernprozesses zielt - als begleitete Selbstbewertung. Bestimmend für die Entwicklung und Einführung des Portfolios waren die "Entdeckung" des informellen Lernens und der zwiespältige Bedeutungszuwachs des Kompetenzbegriffs. Nach Hinweisen auf Besonderheiten des Freiwilligensektors gibt der Autor Einblicke in die Projektgeschichte und stellt dann das Portfolio-Modell vor. Gleichzeitig verweist er auf Entwicklungsprozesse in Organisationen der Erwachsenenbildung und des Freiwilligensektors, die sich durch die Auseinandersetzung mit informellem Lernen bzw. durch die vielfältige Anschlussfähigkeit des Themas "informelles Lernen" ergaben.

Literatur:

- BADEL, C./HOLLERWEGER, E. (2001): Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich. Working Paper No. 6, Wien.
- BRANDSTETTER, G./KELLNER, W. (2000) (Hg.): Freiwilliges Engagement, Lernen und Demokratie, Wien.
- BRANDSTETTER, G./KELLNER, W. (2001) (Hg.): Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung. Wege der Identifikation und Bewertung des informellen Lernens, Wien.
- DOHMEN, G. (1996): Das lebenslange Lernen. Leitlinien für eine moderne Bildungspolitik, Bonn 1996.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (1995): Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung. Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft, Brüssel/Luxemburg.
- GASKIN, K./SMITH, J. D./PAULWITZ, I. u.a. (1996): Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern, Freiburg im Breisgau.
- KLAGES, H. (2000): Engagement und Engagementpotential in Deutschland. In: Beck, Ulrich (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt am Main 2000, S. 151 – 170.
- KELLNER, W. (2004): Informelles Lernen im Freiwilligen Engagement. Der Weg zum Kompetenz-Portfolio für Freiwillige. In: Grundlagen der Weiterbildung, Heft 1/2004, S. 27 - 29.
- RORTY, R. (1989): Kontingenz, Ironie und Solidarität, Frankfurt am Main 1989.

Angaben zur Person:

Wolfgang Kellner: geb. 1955 in Zürich, Studium der Pädagogik und Philosophie, Leiter des Bildungs- und Projektmanagements im Verband Österreichischer Volksbildungswerke in Wien. Arbeitsschwerpunkte: Validierung informeller Lernprozesse, Kompetenzentwicklung und Freiwilligenarbeit, Philosophie der Bildung.