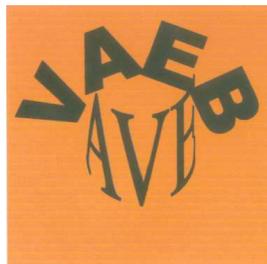


Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung
Verband Österreichischer Volksbildungswerke

Handbuch zum Portfolio für Freiwillige - für Portfolio-ErstellerInnen und Portfolio-BegleiterInnen

Das Portfolio für Freiwillige: Ein Instrument zum Erfassen des Kompetenzerwerbs im Freiwilligen Engagement

Pilotprojekt *Assessing voluntary experiences in a professional perspective (AVE)*
Erfahrungen aus Freiwilligem Engagement im Hinblick auf Berufsperspektiven erfassen



Leonardo da Vinci Programm- Europäische Kommission



Mit freundlicher Unterstützung der regionalen Verwaltung Champagne Ardenne



Inhaltsverzeichnis

1. Ein europäisches Projekt.....	3
Das Portfolio für Freiwillige	
2. Das Portfolio: Ein Instrument zum Erfassen von im Freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen.....	5
3. Ziele des Portfolios.....	7
4. Die Selbstbewertung	8
5. Das Angebot der Portfolio-Begleitung	10
Rahmenbedingungen für die Begleitung.....	11
Die einzelnen Schritte der Begleitung	12
Bemerkungen zur Entwicklung des Portfolios	
6. Die einzelnen Schritte des AVE-Projektes	14
7. Freiwilliges Engagement in Österreich.....	15
8. Befragung von Organisationen.....	19
9. Kompetenztypologien und Methoden zur Erfassung.....	27
10. Anhang: Projekt-MitarbeiterInnen	30

1. Ein europäisches Projekt



Im Zuge des Leonardo da Vinci Programms der Europäischen Kommission zielte das Projekt „Assessing voluntary experiences in a professional perspective“ (AVE) bzw. „Erfahrungen aus Freiwilligen Engagement im Hinblick auf Berufsperspektiven erfassen“ auf die Erkundung jener Kompetenzen, die im Freiwilligen Engagement erworben oder weiterentwickelt werden. Diese Kompetenzen werden auf formellen Wegen (Weiterbildung, Kurse, Seminare usw.), vor allem aber auf informellen Wegen (learning by doing) erworben.

Partner aus sieben Ländern (Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Österreich, Polen, Ungarn) haben an diesem Projekt zusammengearbeitet.

Stand der Dinge

Das Freiwillige Engagement in Vereinen und Initiativen ist ein Ort intensiven Lernens und vielfältigen Kompetenzerwerbs. Dort besteht die Möglichkeit, neue und praktikable Arbeitsweisen zu entwickeln und sich dabei Kompetenzen anzueignen. Oft kann man auch die eigenen Fähigkeiten an neuen Arbeitsaufgaben einfach einmal ausprobieren. Für viele Freiwillige bedeutet ihre Arbeit nicht selten eine Orientierung für das Berufsleben. Die dabei erworbenen und/oder weiterentwickelten Kompetenzen können durch das fertigestellte Portfolio aufgezeigt werden. Besonders nützlich ist dieses Portfolio auch für Jugendliche, die ihren beruflichen Einstieg noch vor sich haben, und auch für Personen, die aus verschiedenen Gründen lange keiner Erwerbsarbeit nachgingen (Elternzeit, Krankheit, Langzeitarbeitslosigkeit oder eine berufliche Neuorientierung können solche Gründe sein). Freiwilliges Engagement bietet also eine gute Möglichkeit, sich in einem neuen Tätigkeitsfeld zu erfahren und zu erproben und neue Kompetenzen zu entwickeln. Der Einsatz ist dabei weder gänzlich öffentlich, noch vollkommen privat, die KollegInnen sind zumeist sowohl freiwillig als auch hauptamtlich tätig. Hauptziel des Freiwilligen Engagements allerdings bleibt, die Gemeinschaft zu fördern und ein gemeinschaftliches Interesse zu unterstützen.

Ein Portfolio, eine Methode und ein Netzwerk

- Das **Portfolio** soll helfen, die Kompetenzen zu erkennen und zu bewerten, die im jeweiligen Bereich der Freiwilligentätigkeit gefordert und gefördert werden.
- Die **Methode** ermöglicht die Bewertung dieser Kompetenzen in einer beruflichen Perspektive.
- Dieser Prozess kann auch innerhalb eines **Netzwerks** von ExpertInnen stattfinden, die Freiwillige über das Ziel informieren und den Prozess innerhalb der Organisation begleiten.

Das Portfolio für Freiwillige



2. Das Portfolio : Ein Instrument zum Erfassen von im Freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen

Das Portfolio wurde auf der Basis der Vorschläge aller sieben Partnerländer im Rahmen einer Entwicklungs- und einer Erprobungsphase konzipiert. Es wurde sowohl von Freiwilligen, als auch von Organisationen und Vereinen erprobt. Nicht zuletzt wurde das Instrument auch von Experten aus dem Bereich der beruflichen Bildung begutachtet.

Was genau beinhaltet es?

Das Portfolio sieht für die Freiwilligen die folgenden Schritte vor:

- **Einleitung:** Eine kurze Übersicht über die Bedeutung von Freiwilligenarbeit und wie diese Erfahrung unter einer beruflichen Perspektive zu betrachten ist.
- **Kompetenz-Biographie:** Die Zusammenstellung einer chronologischen Liste aller wichtigen Aktivitäten und Ereignisse, die für das Freiwillige Engagement von Bedeutung sind/waren.
- **Auflistung von Trainings und Seminaren:** Eine Sammlung aller nützlichen Kenntnisse, die durch die Teilnahme an Trainings und Seminaren im Bereich des freiwilligen Engagements gesammelt wurden.
- **Übersicht über die einzelnen Freiwilligentätigkeiten:** Ein Aufzeigen der verschiedenen Rollen, Funktionen und Aufgaben, die übernommen wurden.
- **Aufzeigen der Kompetenzen:** Das Reflektieren der Freiwilligentätigkeit und dessen Nutzen.
- **Kompetenztabelle:** Das Auswählen, Erklären und auch ein Ranking der verschiedenen Kompetenzen, die während der Freiwilligentätigkeit erworben wurden.
- **Der Aktionsplan:** Er beinhaltet die persönliche Zielsetzung, bestimmte Kompetenzen zu entwickeln, die unter einer beruflichen Perspektive nützlich sein können.

- **Kompetenznachweis:** Übersicht der Kompetenzen auf einer Seite, die bei Bewerbungen am Arbeitsmarkt vorgelegt werden kann.
- **Anhang:** Alle nützlichen Dokumente, auf die im Verlauf der Bearbeitung verwiesen wurde.

3. Ziele des Portfolios



Das Ausfüllen des Portfolios hat den Zweck, dass sich Freiwillige im Zuge dessen über das Vorhandensein bestimmter Kompetenzen bewusst werden und diese für die folgenden Zwecke dokumentieren können:

- Für Bewerbungen am Arbeitsmarkt (z.B. ein Aufzeigen der im Bereich des Freiwilligen Engagements erworbenen Kompetenzen anhand des Kurzüberblicks des Portfolios)
- Für die individuelle Weiterbildungsplanung
- Für die persönliche Entwicklung
- Für Um- oder Neu-Orientierung innerhalb des Freiwilligen Engagements
- Für Entwicklungsprozesse innerhalb von Freiwilligenorganisationen
- Nicht zuletzt dient das Portfolio dazu, die Aufmerksamkeit für das Freiwillige Engagement und für den Stellenwert von informellen Lernprozessen zu erhöhen. Dies gewinnt sowohl für den beruflichen Sektor, als auch für die Gesellschaft insgesamt zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Nach der Fertigstellung des Portfolios ist es möglich, jederzeit Kompetenznachweise mit den für die jeweilige Bewerbung notwendige Gewichtungen bestimmter Kompetenzen (bzw. für das jeweilige Job-Profil) zu erstellen. Nachweise sind jeweils eine Kurzfassung des Portfolios und können auch noch Monate nach dem Portfolio-Prozess erstellt werden.

Das Portfolio ist so übersichtlich und flexibel gestaltet, dass die besonderen Kompetenzen, die für eine spezielle Stellenbewerbung benötigt werden, leicht in den Nachweis übertragen werden können.

4. Die Selbstbewertung



Es wurde bei der Entwicklung des Portfolios darauf geachtet, dass die einzelnen Übungen prinzipiell von den Freiwilligen selbst durchgeführt werden können.

1. Der Reflexions-Teil des Portfolios soll die Freiwilligen anregen, alle wichtigen Informationen hinsichtlich ihrer Erfahrung im Bereich des Freiwilligen Engagements zu sammeln. Ein dafür konzipierter Fragebogen soll dabei den Prozess des „sich darüber klar werden“ unterstützen, welche Motivationen, Aufgaben, Anerkennungen und auch Schwierigkeiten mit diesen Erfahrungen in Zusammenhang stehen.
2. Die Mind-Map soll helfen, die einzelnen Fähigkeiten anhand der unterschiedlichen Aufgaben zu erkennen.
3. Die Kompetenztabelle bietet eine Übersicht über 24 verschiedene Kompetenzen, die Freiwillige während ihrer Tätigkeit weiterentwickelt oder erworben haben. Zusätzlich können bis zu fünf Kompetenzen, die in speziellen Zusammenhängen mit der jeweiligen Aufgabe stehen, hinzugefügt werden. Schließlich sollen die Freiwilligen ihre Kompetenzen auf einer Skala von 1 bis 4 („beherrsche ich überzeugend“ bis „könnte ich noch verbessern“) bewerten. Jeweils ein Beispiel aus der Freiwilligenpraxis soll verdeutlichen, wie diese Kompetenz entwickelt wurde.
4. Danach sollen die Freiwilligen, den Weg der Entwicklung der Kompetenzen nachzeichnen. Vor allem im Hinblick darauf, dass die Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Perspektive interpretiert werden sollen. Die Freiwilligen sollen dabei auch einen systematischen Umgang mit dem Kompetenz-Vokabular erproben.
5. Der Aktionsplan bezieht sich auf zukünftig zu erreichende Ziele für die Freiwilligen. Diese sollten so formuliert sein, dass zu erlangende Kompetenzen den Bezug zur beruflichen Perspektive beinhalten.
6. Der Kompetenznachweis listet alle wichtigen Aktivitäten, Aufgaben, Kompetenzen und Trainings in einer Übersicht auf. Diese Übersicht sollte stets im Hinblick

auf ein bestimmtes Job-Profil angefertigt werden, so dass für jede Bewerbung eine eigene Zusammenfassung erstellt werden kann.

7. Im Anhang finden sich verschiedene Dokumente: Zeugnisse, Vorstellung der Organisation, der Europäische CV und weitere nützliche Definitionen, die auf einer Zusammenstellung des CEDEFOP beruhen. Es können weitere Dokumente angehängt werden, wie zum Beispiel Zertifikate, Zeugnisse, Folder, Presseartikel, Fotos usw.

5. Das Angebot der Portfolio-Begleitung



Wer sollte BegleiterIn sein?

- Grundsätzlich alle, die innerhalb der Organisation für die Freiwilligen verantwortlich sind. Dies können gleichermaßen Freiwillige, aber auch Hauptamtliche sein, die Erfahrung im Bereich der Freiwilligenbetreuung haben.
- FreiwilligentrainerInnen, falls vorhanden.
- Alle diejenigen, deren berufliche oder freiwillige Tätigkeit in Zusammenhang mit Erwachsenenbildung steht.

Welches Profil sollten BegleiterInnen haben?

- Persönliche oder berufliche Erfahrungen im Bereich des Freiwilligen Engagements.
- Erfahrung im Bereich von Personalentwicklung, da vor diesem Hintergrund eine geeignete Einschätzung hinsichtlich der Erwartungen an einen Bewerber getroffen werden können, was den Freiwilligen eine gute Vorbereitung bietet.

Was sind die Ziele der Begleitung?

- BegleiterInnen sollten grundsätzlich die Freiwilligen bei dem Bearbeiten des Portfolios unterstützen. Dies kann in der Form des Erklärens des Vorgehens (welche Voraussetzungen erfülle ich?), der Methode (Wie funktioniert es?) und des Ziels (Wo will ich hin?) geschehen.
- Das gemeinsame Bearbeiten des Portfolios braucht Zeit. Diese sollte man sich nehmen.
- Verdeutlichung des konkreten Nutzens des Instruments: Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt aufgrund der festgestellten und bewerteten Kompetenzen
- Hilfestellung bei der Vervollständigung des Portfolios durch Hinzufügen aller wichtigen zusätzlichen Dokumente. Damit auch sicher nichts vergessen wird, was einem Nachweis der Freiwilligentätigkeit dient.



Rahmenbedingungen für die Begleitung

Ein geeigneter Hintergrund für eine Begleitung wäre beispielsweise ein **Workshop**, in dem die Portfolios in Kleingruppen von Freiwilligen gemeinsam bearbeitet werden. Dabei können sowohl Freiwillige aus verschiedenen Organisationen als auch aus einer Organisation daran teilnehmen. Ziel dieses Workshops ist das Vorstellen der Methode und das Erarbeiten eines persönlichen Portfolios mit Unterstützung der BegleiterInnen.

Der **Inhalt des Workshops** sollte zum Einen eine **theoretische Übersicht** (ca. 1/3) und zum Zweiten die **praktische Hilfestellung** (ca. 2/3) beinhalten.

- Der theoretische Teil könnte sich beispielsweise auf den nationalen Kontext von Freiwilligen Engagements, die europäische Perspektive, den Hintergrund des Projektes oder aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen beziehen.
- Der praktische Teil würde dann z.B. Kommunikationstraining, Rollenspiele, die Analyse des Begleitprozesses und der einzelnen Portfolios beinhalten.

Zusätzlich ist es sinnvoll, **ausreichend Zeit** für das Erbringen von Nachweisen der Freiwilligen (Folder, Dokumente, offizielle Papiere, etc.), für das Wiederherstellen von Kontakten mit Organisationen, für die Auseinandersetzung mit beruflichen Perspektiven und für das Sichten interessanter Stellenausschreibungen zu kalkulieren.

Das **Ergebnis des Workshops** beinhaltet dann zwei zentrale Aspekte des Portfolios:

- Den persönlichen Teil: angereichert mit der gesamten Erfahrung im Bereich der Freiwilligen Engagements.
- Den zu veröffentlichen Teil: eine Kurzfassung des Portfolios im Hinblick auf eine bestimmte Stellenausschreibung. Dieser Teil kann auf der Basis des persönlichen Teils zu jeder Zeit schnell angepasst werden.



Die einzelnen Schritte der Begleitung

1. **Das „brain-storming“** bildet den Kern des Portfolio-Prozesses. Es bezieht sich im Wesentlichen auf den Prozess des Bewusstwerdens auf der Seite der Freiwilligen, welche Kompetenzen von ihnen durch das Freiwillige Engagement erworben wurden. Das „brain-storming“ kann sowohl individuell, als auch in der Gruppe durchgeführt werden.
2. **Zu Beginn der Reflexion** kann eher von Erfahrungen, Fähigkeiten und Eigenschaften der Freiwilligen gesprochen werden. Das Erkennen und Einschätzen von persönlichen Kompetenzen ist dabei ein wesentliches Ziel des gesamten Prozesses. Ein Anliegen der BegleiterInnen ist es, nicht gleich das Kompetenzen-Vokabular zu verwenden, da dieses den meisten Freiwilligen zunächst nicht selbstverständlich ist.
3. **Die Auswahl von relevanten Fähigkeiten/ Kompetenzen** ist der zweite Schritt des Prozesses. Durch das Freiwillige Engagement wurde zumeist eine Vielzahl an Fähigkeiten/Kompetenzen erworben. Das zentrale Anliegen an dieser Stelle ist nun, die Wichtigsten herauszufiltern. Beispielsweise gibt es bestimmte Kompetenzen, in denen sich Freiwillige sehr sicher innerhalb ihrer Freiwilligenaufgabe fühlen. Sobald diese Kompetenz nun auf die berufliche Perspektive übertragen werden soll, zeigen sich bei vielen freiwilligen Unsicherheiten. Freiwillige müssen sich unbedingt der Tatsache bewusst werden, dass sie auf ihrem Aufgabengebiet durchaus als ExpertInnen angesehen werden können. Dies muss stärkere Betonung finden.
4. **Die Abschlussevaluation:** Wie hoch darf der Grad des Anleitens durch BegleiterInnen in dem Prozess sein? Grundsätzlich üben BegleiterInnen eine Funktion der Unterstützung aus, d.h. dass er/sie die Freiwilligen in ihrer Selbstbeurteilung begleiten soll. Dennoch kommt es an einigen Stellen zu konkreten Vorschlägen von Seiten der BegleiterInnen, zum Beispiel wenn der Kompetenznachweis der Gegenstand ist und spezielle Kompetenzen stärker hervorgehoben werden

sollen. Daher der Hinweis: Das Gesamtziel des Portfolios dient der Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und der Chancen auf einen (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Bemerkungen zur Entwicklung des Projekts

6. Die einzelnen Schritte des AVE-Projektes

Das europäische Projekt: "Erfahrungen aus Freiwilligen Engagement im Hinblick auf Berufsperspektiven erfassen" beinhaltet die folgenden Arbeitsschritte:

- Ein Überblick über den Stand von Freiwilligen Engagements in allen sieben Partnerländern, die Art der bereits bestehenden Angebote an Unterstützung und Training an Freiwillige und die erforderlichen Qualifikationen
- Eine Befragung unter Vereinen und Organisationen vor dem Hintergrund den Nutzen und Bedarf des Projektes zu erfahren
- Eine Synthese der wichtigsten Fähigkeiten und Qualifikationen, die in der Freiwilligenarbeit erworben werden und eine Zusammenfassung der Möglichkeiten und Methoden, diese aus einer beruflichen Perspektive zu beurteilen

Ein doppeltes Netzwerk:

- von Experten: Centrum Wolontariatu, European Centre, FIVOL, IRIV, INBAS-Sozialforschung, IRV, OKA ;
- von Vereinen und Partnerorganisationen in sieben europäischen Ländern

Ein Tool und eine Methode wurden entwickelt:

- Ein gemeinsames Tool auf der Basis aller nationalen Vorschläge: Das Portfolio
- Eine gemeinsame Methode: die Möglichkeit der Selbstbeurteilung und ebenfalls ein Begleitangebot durch einen Trainer

Eine Website : www.eEuropeassociations.net

- Bietet erstens die Möglichkeit eines Downloads des Portfolios in 6 Sprachen,

7. Freiwilligen Engagement in Österreich



Das Freiwilligen Engagement findet in Österreich seit einigen Jahren eine vergleichsweise größere öffentliche Aufmerksamkeit, insbesondere seit dem Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001 – sowohl seitens der Forschung als auch seitens der Politik.

Dennoch ist Freiwilliges Engagement nach wie vor in relativ geringem Umfang Gegenstand der **Forschung**. Einer der wichtigsten Freiwilligen-Forscher in Österreich ist Christoph Badelt von der Wirtschaftsuniversität Wien. Vor allem die im Jahr 2000 gemeinsam mit Eva Hollerweger durchgeführte Studie „Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich“ liefert wichtige neuere Daten zum Freiwilligen Engagement in Österreich – insbesondere zu folgenden Fragen: (1) Wie viele ÖsterreicherInnen engagieren sich freiwillig?; (2) In welchem Umfang engagieren sich die Freiwilligen?; (3) In welchen Freiwilligenbereichen sind die meisten ÖsterreicherInnen tätig?

Wie viele ÖsterreicherInnen engagieren sich freiwillig? - Das auf den ersten Blick sehr überraschende Ergebnis verweist darauf, dass **51,1% der ÖsterreicherInnen** freiwillig engagiert sind. Dieser hohe Anteil erklärt sich daraus, dass Badelt/Hollerweger nicht nur das formell organisierte Engagement (in Vereinen, für Institutionen usw.) berücksichtigen, sondern auch das informelle Engagement – beispielsweise im Rahmen der Nachbarschaftshilfe. Zum Vergleich: In den beiden größten Freiwilligenbereichen „Soziale Dienste“ und „Kultur und Unterhaltung“ sind 16,8% bzw. 15% der ÖsterreicherInnen (formell) engagiert, in der Nachbarschaftshilfe sind 23,5% der ÖsterreicherInnen (informell) engagiert.

In welchem Umfang engagieren sich ÖsterreicherInnen freiwillig? – Im Durchschnitt sind Freiwillige in Österreich **5,07 Stunden/Woche** engagiert. Im Bezug auf einzelne Freiwilligenbereiche sind unterschiedliche Ausprägungen festzustellen: Für die Sozialen Dienste sind Freiwillige im Durchschnitt 4,49 Stunden/Woche tätig, im Rahmen des Sports 2,28 Stunden/Woche, im Bildungsbereich 2,07 Stunden/Woche.

Männer und Frauen im Freiwilligen Engagement – Der Frauen- und Männer-Anteil im Freiwilligen Engagement hat sich in den letzten Jahren angenähert: Eine Studie von Christoph Badelt aus dem Jahre 1982 verweist auf einen Männer-Anteil von 64,8%. Gemäß der Studie aus dem Jahr 2000 sind **55,5% der Österreicher** und **47,2% der ÖsterreicherInnen** freiwillig tätig. Trotz dieser Annäherung zwischen Männern und Frauen ist die Männer-Frauen-Verteilung auf die einzelnen Freiwilligenbereiche noch sehr unterschiedlich: Im Bereich „Soziale Dienste“ sind 61,5% der in diesem Bereich engagierten Frauen und nur 38,5% Männer; noch ausgeprägter ist der Unterschied im Bereich der „Religiösen Dienste“: 72% der in diesem Bereich Tätigen sind Frauen und 28% Männer; demgegenüber finden wir im Bereich Katastrophenhilfe (Freiwillige Feuerwehr, Rotes Kreuz, Bergrettung usw.) 81,7% Männer und nur 18,3% Frauen; im Bereich Sport 73,1% Männer und 26,9 Frauen ...

In welchem Umfang engagieren sich die Altersgruppen? – Wie die Tabelle zeigt, ist die Altersgruppe der 20 – 24-Jährigen im größten Umfang freiwillig tätig: 61,6% der ÖsterreicherInnen. Die im niedrigsten Umfang engagierten sind die Über-60-Jährigen: 36,5% der ÖsterreicherInnen.

Freiwilliges Engagement nach Altersgruppen (2000)

Altersgruppen	Interviewte Personen					
	Freiwillige		Nicht-Freiwillige		Summe	
	absolut	in %	abs.	in %	abs.	in %
▪ Unter-19-Jährige	87	54,0%	74	46,0%	161	100%
▪ 20-24-Jährige	101	61,6%	63	38,4%	164	100%
▪ 25-29-Jährige	104	53,1%	92	46,9%	196	100%
▪ 30-39-Jährige	191	57,5%	141	42,5%	332	100%
▪ 40-49-Jährige	164	56,7%	125	43,3%	289	100%
▪ 50-59-Jährige	139	53,5%	121	46,5%	260	100%
▪ Über-60-Jährige	176	36,5%	306	63,5%	482	100%
Total	962	51,1%	922	48,9%	1884	100%

(aus: Badelt/Hollerweger, 2001, Anhang: Tabelle A13: S. 31)

Wie verteilt sich das Engagement auf die einzelnen Freiwilligenbereiche? – Die Tabelle reiht die einzelnen Freiwilligenbereiche nach ihrer Größe (gemäß der Zahl der

Freiwilligen) und zeigt – wie oben schon erwähnt – die sehr unterschiedlichen Männer-Frauen-Anteile in den einzelnen Freiwilligenbereichen. Darüber hinaus zeigt die Tabelle die unterschiedliche Verteilung des Verhältnisses von organisiertem und informellem Engagement innerhalb der einzelnen Freiwilligenbereiche. Sehr deutlich wird auch die statistische Relevanz der Berücksichtigung des informellen Engagements im Bereich der Nachbarschaftshilfe, der mit Abstand größte Freiwilligenbereich mit dem mit sehr großem Abstand höchsten Anteil an informellem Engagement.

Freiwilligenbereiche	Beteiligung (% d. ÖsterreicherInnen)	Männer - Frauen	organisiert - informell
Soziale Dienste	16,8%	38,58% - 61,5%	37,5% - 55,3%
Kultur u. Unterhaltung	15%	57,8% - 42,2%	62,5% - 22,1%
Religiöse Dienste	9,6%	28% - 72%	56,1% - 34,6%
Sport	8,3%	73,1% - 26,9%	72,1% - 13,1%
Bildung	6,7%	51,6% - 48,4%	58,9% - 25,7%
Politische Arbeit, Interessensvertretung	5,7%	67% - 33%	81,6% - 8,2%
Umwelt-, Natur- und Tierschutz	5%	64,9% - 35,1%	51,8% - 37,7%
Katastrophenhilfe	4,3%	81,7% - 18,3%	73,4% - 14,6%
Nachbarschaftshilfe	23,5%	47,2% - 562,8%	3,2% - 87,1%

(nach: Badelt/Hollerweger 2001)

Seitens der **Politik** wurden vor dem Hintergrund des Internationalen Jahres der Freiwilligen 2001 einige Initiativen

gesetzt. So wurde beispielsweise vom Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen ein **Freiwilligenrat** auf Bundesebene eingesetzt, in dem sich VertreterInnen der größeren Freiwilligenorganisationen befinden. Darüber hinaus wurde eine Internetplattform mit umfangreichen Serviceangeboten eingerichtet: www.freiwilligenweb.at

Ein Zwischenergebnis des Freiwilligenrates ist die Herausgabe eines **Freiwilligen-Manifest**, das künftige Aufgaben einer nachhaltigen Freiwilligenpolitik formuliert. Das Manifest umfasst folgende Forderungen:

- Freiwilliges Engagement braucht Anerkennung (z.B. in der Bundesverfassung)
- Freiwilliges Engagement braucht Weiterbildung
- Freiwilliges Engagement braucht eine gesetzliche Verankerung
- Freiwilliges Engagement braucht Kooperation
- Freiwilliges Engagement braucht Plattformen
- Freiwilliges Engagement braucht Unterstützung
- Freiwilliges Engagement braucht Öffentlichkeit

8. Befragung von Organisationen über die Erfassung von Kompetenzen, die im Rahmen des freiwilligen Engagements erworben wurden



Hintergrund

In der zweiten Phase des AVE-Projekts wurde in Österreich eine Umfrage durchgeführt mit dem Ziel zu erfassen, ob und wie Freiwilligenorganisationen in Österreich die Erfahrungen und Kompetenzen ihrer Freiwilligen erfassen und welche Instrumente sie dafür einsetzen.

Mithilfe der Datenbank von Organisationen, die über das Freiwilligenweb (www.freiwilligenweb.at) des Sozialministeriums zugänglich waren, wurde der Fragebogen an diese per E-Mail verschickt. Die Erhebung wurde zwischen Juli und September 1994 durchgeführt. 494 Fragebögen wurden verschickt, der Rücklauf umfasste 66 Fragebögen.

Allgemeine Informationen zu den Organisationen und ihren Freiwilligen MitarbeiterInnen

41(62%) der 66 Organisationen waren ein Teil einer größeren Organisation und 20 (30,3%) waren Einzelorganisationen. Die Organisationen arbeiteten in unterschiedlichsten Bereichen, wobei Organisationen des sozialen und Gesundheitsbereichs sehr hoch repräsentiert waren, während Sport- und Freizeitorganisationen eher unterrepräsentiert waren (siehe. Tabelle 1).

Tabelle 1

Inhaltliche Ausrichtung der Organisationen

Kultur	17	25,8
Sport und Freizeit	16	24,2
Gesundheit	32	48,5
Soziales	42	63,6
Internationale Solidarität	18	27,3
Umwelt	10	15,2
Bildung, Arbeit	30	45,5
Religiöse, philosophische Vereine	13	19,7
andere	18	27,3

53% der befragten Organisationen haben über 100 Freiwillige, während 22,7% zwischen 10 und 49 Freiwillige beschäftigen.

Zweidrittel der Organisationen haben keine oder weniger als 30% Freiwillige unter 30 Jahren unter ihren Freiwilligen. 40% der Organisationen haben zwischen 30 und 60 % Frauen als freiwillig Engagierte (sh. Tabelle 2)

Tabelle 2
Zusammensetzung der Freiwilligen in den Organisationen

Anteil Jugendlicher (unter 30 Jahre)	Keine 13,6	-30% 53,0	30-60% 18,2	Über 60% 9,1
Frauenanteil	Keine 0,0	-30% 9,1	30-60% 40,9	Über 60% 43,9
Anteil älterer Menschen	Keine 10,6	-30% 40,9	30-60% 24,2	Über 60% 18,2

Umgang mit und Erwartungen an die freiwilligen MitarbeiterInnen

Die meisten Organisationen führen ein einmaliges Interview, um ihre freiwilligen MitarbeiterInnen kennenzulernen, zwei Drittel der Organisationen führen auch mehrere Gespräche. Darüber hinaus, ist es bei über zwei Drittel der Organisationen auch üblich ein Orientierungsgespräch mit den Freiwilligen zu führen, um sie über die Organisation zu informieren.

Tabelle 3
Auswahl freiwilliger MitarbeiterInnen

keine	3	4,5
Ein einmaliges Interview zu kennen lernen	56	84,8
Mehrere interviews (zeitlich versetzt)	39	59,1
Bewerbungsformular	8	12,1
Orientierungsgespräch und Informationen über Organisation	44	66,7
other	10	15,2

Als sehr wichtige Kompetenzen im Rahmen des freiwilligen Engagements werden Soziale Kompetenz, die Teamfähigkeit und die Lernbereitschaft angesehen. Dies sind Kompetenzen, die offensichtlich bereichsübergreifend erwartet werden. Relevant ist auch, dass in über einem Drittel der Organisationen auch gute Deutschkenntnisse erwartet werden.

Tabelle 4

Kenntnisse und Fähigkeiten, die von Freiwilligen erwartet werden

Gute Kenntnisse der Landessprache	25	37,9
Eine (fach)spezifische Ausbildung	11	16,7
Teamfähigkeit	43	65,2
Lernbereitschaft	39	59,1
Soziale Kompetenz	49	74,2
Bestimmte Wertvorstellungen	23	34,8
Andere	14	21,2

Fähigkeiten und Kompetenzen, die im freiwilligen Engagement erworben werden

Im Zusammenhang mit den Fähigkeiten und Kompetenzen, die im freiwilligen Engagement erworben werden wurde folgendes erfragt:

Die Haupttätigkeiten von Freiwilligen

Die Kompetenzen, die Freiwillige im Rahmen der Organisation erwerben können

Die Tätigkeiten, die über alle Organisationen am meisten zum Tragen kamen, war die Organisation von Veranstaltungen, Zusammenkünften oder Festen und die unbezahlte Arbeit in Vorständen, Ausschüssen und Beiräten. Tätigkeiten die mit Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung zusammenhängen wurden auch in sehr vielen Organisationen gefunden. Anleitung und Beratung sowie Büroarbeit wird jeweils von 47% der Organisationen bis zu einem gewissen Grad und bei über 20% zu einem großen Teil durchgeführt .

Eine Vielzahl anderer Aufgaben wie Museumsführungen, Jugendarbeit und das Organisieren sportlicher Aktivitäten wurde auch genannt. In zwei Organisationen werden Freiwillige auch eingesetzt, um neue Freiwillige zu gewinnen und andere Freiwillige zu koordinieren.

Tabelle 5**Welche der folgenden Kompetenzen können Freiwillige in Ihrer Organisation erwerben?**

	In hohem Maße	In gewissem Maße	Gar nicht
Mittelbeschaffung, Fundraising	12,1	51,5	28,8
Kenntnisse im speziellen Arbeitsfeld der Organisation	59,1	30,3	4,5
Juristische Kenntnisse im Zusammenhang mit der Organisation	9,1	31,8	53,0
Imagepflege, Öffentlichkeitsarbeit	25,8	59,1	10,6
Finanzverwaltung und -management, Buchhaltung	10,6	25,8	56,1
Fremdsprachenkenntnisse	7,6	12,1	72,7
Zwischenmenschliche Kompetenzen (zB Gesprächsführung)	60,6	28,8	7,6
Anwendung moderner Technologien (inkl. Computer)	9,1	51,5	34,8
Rekrutierung und Organisation Freiwilliger	33,3	39,4	22,7
Lehrfähigkeiten, Bildungsarbeit	19,7	47,0	25,8
Personalführung, Teamleitung (zB Leitung von Gruppen)	34,8	40,9	19,7
Management von Programmen	22,7	43,9	25,8
Forschungs- und Dokumentationstechniken	1,5	31,8	59,1
Other	9,1	0,0	13,6

In fast allen Organisationen entsprechen, die am meisten erworbenen Kompetenzen den jeweils fachspezifischen Aktivitäten im Bereich der Organisation. Darüber hinaus werden interpersonelle Kompetenzen, wie Kommunikation und Verhandlungsgeschick von Freiwilligen in fast allen Organisationen erworben (89,4%). Imagepflege und Öffentlichkeitsarbeit kommen auch in fast allen Organisationen zum Tragen (84,9%). Weniger häufig sind der Erwerb juristischer Kompetenzen, der Finanzgebarung und von Fremdsprachen sowie Forschungs- und Dokumentationsmethoden.

Tabelle 6**Welche der folgenden "weichen" bzw. Arbeitsfeldüberreifenden Qualifikationen können freiwillige in Ihrer Organisation erwerben ?**

	In ho- hem Maße	In ei- nem gewis- sen maß	Gar nicht
1. Aufgeschlossenheit und Kontaktfreude	84,8	13,6	0,0
2. Organisationstalent	57,6	36,4	4,5
3. Aktives Zuhören	71,2	27,3	0,0
4. Leitungskompetenz	37,9	39,4	19,7
5. Teamfähigkeit und Kooperation	72,7	24,2	1,5
6. Kommunikationsfähigkeit	84,8	12,1	1,5
7. Verantwortungsbewusstsein	84,8	13,6	0,0
8. Fähigkeit zu konstruktiver Kritik	39,4	53,0	4,5
9. Flexibilität gegenüber verschiedenen Anforderungen	63,6	31,8	1,5
10. Konfliktfähigkeit	51,5	43,9	3,0
11. Kreativität und Innovationsbereitschaft	50,0	39,4	7,6
12. Zuverlässigkeit	80,3	18,2	0,0
13. Selbständigkeit und Eigeninitiative	72,7	25,8	0,0
14. Öffentlichkeitsarbeit	28,8	54,5	15,2
17. Hilfsbereitschaft	78,8	19,7	0,0
18. Loyalität	63,6	34,8	0,0
19. Ausgeglichenheit und Sachlichkeit	43,9	48,5	4,5
20. Zielorientierung	53,0	42,4	0,0
21. Vertrauenswürdigkeit	77,3	19,7	0,0
22. Selbstvertrauen	68,2	28,8	0,0
23. Anderes	4,5	1,5	9,1

In erster Linie werden bezüglich der "weicheeren" Kompetenzen Aufgeschlossenheit und Kontaktfreude erworben aber auch die Fähigkeit in einer Gruppe zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen wird herausgebildet. Darüber hinaus sind Organisationen der Meinung, dass ihre Freiwilligen lernen zuverlässig, hilfsbereit und vertrauenswürdig zu sein. Insgesamt kann man sehen, dass angenommen wird, dass Freiwillige eine Vielzahl von „weichen“ Kompetenzen im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit erwerben.

Berufliche Nutzbarkeit von freiwilligen Erfahrungen

37 (56,1%) Organisationen gaben an, dass sie Fälle kennen, wo Freiwillige ihre in der Freiwilligenarbeit erworbenen

Kompetenzen auch für die bezahlte Arbeit einsetzen konnten. 26 (39,4%) der Befragten berichteten, dass ihnen keine derartigen Fälle bekannt wären.

Nützlichkeit freiwilliger Tätigkeiten für bezahlte Arbeit

Die Nützlichkeit freiwilliger Tätigkeiten für die bezahlte Arbeit wurde über alle inhaltlichen Bereichen hinweg angegeben. In 14 Fällen handelte es sich um Freiwillige mit Teamleitungs- oder Managementfunktionen. In vier Organisationen wurden Beispiele von Personen genannt, die eher organisatorisch-administrative Aufgaben inne hatten. Darüber hinaus wurden auch fach-spezifische Kompetenzen genannt, die beruflich gut eingesetzt werden konnten.

Erfassung von Kompetenzen und Nachweis des freiwilligen Engagements

15 (22,7%) der Organisationen gaben an ein systematisches Verfahren zur Erfassung der erworbenen Kenntnisse der Freiwilligen einzusetzen, während 49 (74,2%) nicht über ein derartiges Verfahren verfügen.

10 Organisationen führen Abschlussgespräche mit ihren Freiwilligen, in fünf Organisationen wird eine Bewertung der Freiwilligen aufgrund der mit ihnen gemachten Erfahrungen erstellt, eine Organisation bietet Freiwilligen einen Fragebogen zur Selbstbewertung an und zwei haben einen von Hauptamtlichen ausgefüllten Bewertungsbogen, den sie ihren Freiwilligen mitgeben.

Dokumentation des Freiwilligen Engagements

Wesentlich mehr Organisationen bieten ihren Freiwilligen einen allgemeinen Nachweis über ihr freiwilliges Engagement an. 39 Organisationen erstellen für die Freiwilligen ein schriftliches Dokument, während 24 Organisationen dies nicht tun.

In 21 Organisationen umfasst das schriftliche Dokument die Aufgaben, die der/die Freiwillige ausgeführt hat und wie viele und wie lange er/sie freiwillige tätig war. Manche Organisationen führen auch die Kurse an, an denen der/die Freiwillige teilgenommen hat. Eine Organisation gab an, dass das Zeugnis, dass sie schreiben an jene Zeugnisse orientiert sind, die im Rahmen der bezahlten Arbeit ausgestellt werden.

28 Organisationen gehen davon aus, dass das Dokument, dass sie ihren Freiwilligen bereit stellen auch außerhalb ihrer Organisation anerkannt ist, sechs sind der Meinung, dass dies nicht der Fall ist.

Elf Organisationen sind der Meinung, dass ihre Dokumente in der Privatwirtschaft Anerkennung finden, dreizehn, dass sie im Öffentlichen Bereich anerkannt werden und 16 gehen davon aus, dass Bildungsträger den Dokumenten Beachtung schenken.

Zwölf Organisationen gaben an, dass sie es nützlich fänden mit einem Instrument zu arbeiten, bei dem die Erfahrungen ihrer Freiwilligen erfasst und anerkannt werden könnten.

15 Organisationen hielten ein derartiges Instrument nicht für nützlich und 5 Befragte haben diese Fragen nicht beantwortet.

Zusammenfassung

Der Fragebogenrücklauf von 64 von 500 Aussendungen wird als hinreichend aber nicht als besonders hoch angesehen. Organisationen im Gesundheits- und sozialen Bereich waren leicht überrepräsentiert, jene im Bereich Sport und Kultur leicht unterrepräsentiert.

Insgesamt wurde eine gute Mischung von Organisationen in Hinblick auf Größe, geografischer Lage, Alter der Organisation, Budget sowie Alter und Geschlecht der Freiwilligen untersucht. Ca. die Hälfte der Organisationen hatte über 500 Mitglieder.

Die Evaluation Freiwilliger wird entweder nicht oder auf einer informeller Art und Weise vorgenommen.

Wie in Österreich bereits bekannt, wurde hier deutlich, dass die Ausbildung Freiwilliger sehr verbreitet ist. Darüber hinaus erhalten fast alle Freiwillige für ihre Ausbildung auch irgendeiner Art des Zertifikats. Interessanterweise geben Freiwillige die Ausbildung nicht als einer der für sie wichtigeren Aspekte ihres freiwilligen Engagements an. Freiwillige in den befragten Organisationen sind in einer großen Bandbreite von Aktivitäten eingebunden und erwerben ebenfalls sehr viele verschiedene Fähigkeiten und Kompetenzen.

Einerseits sind manche allgemeine Kompetenzen – wie Teamfähigkeit, Kommunikation und Verhandlungsgeschick in allen Organisationen sehr wichtig. Andererseits gibt es auch eine große Bandbreite von spezialisierten Qualifikationen in den einzelnen Freiwilligenbereichen.

Kommunikation und Teamfähigkeit sind wichtige Kompetenzen, die sowohl vorausgesetzt werden als auch informell erworben werden. Gleichzeitig werden auch viele Kurse in diesen Bereichen angeboten.

Wenig Organisationen bewerten die Aktivitäten und Kompetenzen ihrer Freiwilligen systematisch. Allerdings Stellen

Zwei Drittel der Organisationen erstellen ein schriftliches Dokument für ihre Freiwilligen, wenn sie die Organisation verlassen. Dies beinhaltet meistens die Art sowie die Dauer und das Zeitvolumen der Freiwilligen Tätigkeit. Mehr als Zwei Dritte der Organisationen würden ein Instrument nützlich finden, das eingesetzt werden kann um die Erfahrungen und Kompetenzen ihrer Freiwilligen zu erfassen und zu evaluieren.

8. Kompetenz-Typologien und Methoden zur Erfassung



Für die BegleiterInnen können die folgenden Kompetenz-Typologien eventuell nützlich sein, die innerhalb der ersten Schritte des AVE-Projekts von den einzelnen Ländern formuliert wurden.

Für Frankreich:

Definition der Kompetenzen: belegte und demonstrierte Fähigkeiten, Wissen, Know-How und angeeignete Kenntnisse innerhalb einer beruflichen Perspektive zu nutzen. (CEDEFOP, 2001-2002). Zentral an dieser Stelle ist der Verweis auf einen nicht-statischen, sondern vielmehr dynamischen Prozess, innerhalb dessen man Kompetenzen lebenslang erweitern und erwerben kann.

Hier einige Beispiele vor französischem Hintergrund:

1. Operationale Kompetenzen: Kompetenzen, die auf leichtem Weg von Freiwilligen erworben und angewendet werden und in praktischem Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen. Diese Kompetenzen sind auch leicht erkennbar. Beispiele sind: Verfassen von offiziellen Dokumenten, Buchhaltung, Fremdsprachen, usw.

2. Generelle oder übertragbare Kompetenzen: übertragbares Wissen, leicht in anderen Kontexten anzuwenden, verbunden mit dem persönlichen Hintergrund. "Übertragbar" meint, dass es nicht unbedingt auf den Bereich des Erwerbs ankommt, wie bspw. Organisationstalent, Team-Management, Führungsqualitäten usw.

3. Spezialisierte oder spezielle Kompetenzen (verbunden mit dem Organisationsziel und/oder mit dem speziellen Tätigkeitsbereich): spezielles Wissen, eher schwierig auf Bereiche außerhalb der Organisation zu übertragen, wie z.B. spezielle juristische Kenntnisse, Freiwilligenmanagement, usw.

Für Österreich

Das Kompetenzprofil ist hier der Hauptteil des Portfolios. Diesem Profil liegt ein Kompetenz-Modell zugrunde, das folgende drei Grundkompetenzen unterscheidet: 1) Fach- und Methodenkompetenz, 2) Sozial-kommunikative Kompetenz und 3) Personale Kompetenz. (hierzu vgl. auch die Kompetenzen, die im EUROPASS-Curriculum Vitae aufgeführt sind).

Die Einzelkompetenzen, die innerhalb des Portfolios benannt und beschrieben werden, werden dann einer der drei Grundkompetenzen zugeordnet. Die Beschreibungen der Einzelkompetenzen sollen deutlich machen, wie und wo die genannten Kompetenzen erworben oder weiterentwickelt wurden. Sollen dann dieses Sheet erläutern und ihre Fähigkeiten bewerten. Das Kompetenzprofil umfasst innerhalb des gesamten Portfolios 1 ½ bis 2 Seiten.

Hier die Typologien:

Fach- und Methodenkompetenz: wie z.B. juristisches Wissen, Organisationsfähigkeit, Moderation u.a.

Sozial-kommunikative Kompetenz: wie bspw. Aktives Zuhören, Empathie, Krisenintervention u.a.

Personale Kompetenz: wie z.B. Verantwortungsgefühl, Gelassenheit, Humor u.a.

Für Ungarn

Folgende Typologien wurden vor ungarischem Hintergrund formuliert:

Basiskompetenzen: Diese Art von Kompetenzen ist leicht zu beurteilen, da sie von Freiwilligen leicht zu übertragen ist. Z.B. Verfassen von formalen Dokumenten, Finanzreports, interpersonale Fähigkeiten, Öffentlichkeitsarbeit, usw.

Organisationsspezifische Kompetenzen: Kompetenzen, die in engem Zusammenhang mit der Organisation stehen. Diese sind eher schwierig zu übertragen, da sie in Zusammenhang mit einer bestimmten Tätigkeit oder Ziel stehen. Beispiele sind: spezielle juristische Kenntnisse, Projekt-Management, u.a.

Übertragbare oder Generelle Kompetenzen: können zwar außerhalb der Organisationen angewandt, aber eher schwer beurteilt werden. Aufgrund ihrer grundsätzlichen Übertragbarkeit auf eine Vielzahl von Aktivitäten kann man

diese auch „generelle“ Kompetenzen nennen. Beispiel: Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Flexibilität, u.a.

Für Polen:

Die Kompetenzen können nach zwei Gruppen unterschieden werden:

Grundkompetenzen: Sie sind nicht nur vor dem Hintergrund der Freiwilligenarbeit oder Erwerbsarbeit nützlich, sondern auch von sozialer Bedeutung im Allgemeinen. Beispiele sind, mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeiten, Computer-Skills, interpersonale Skills, usw.

Spezifische Kompetenzen: Sie hängen von der jeweiligen Tätigkeit der Freiwilligen ab und beinhalten zumeist organisatorische Ziele. Es ist nicht immer einfach, diese Kompetenzen zu übertragen.

Beispiele: Tätigkeitsrelevantes Wissen, Durchführung von Meetings und Trainings, Führungsqualitäten, Problemlösungen usw.

Die **anderen Partnerländer** entschieden sich für eine Liste von Kompetenzen, die vorab nicht typologisiert wurden. Man war der Ansicht, dies könne im Nachhinein noch geschehen, wenn der Bedarf besteht.

Für Deutschland: eine Auflistung von 32 Kompetenzen;

Für Italien: 17 Kompetenzen plus 5 spezifische Kompetenzen

Für Großbritannien: 10 Skills plus 5 rollenspezifische Skills.

12. Anhang



Projekt-MitarbeiterInnen

Frankreich:

Bénédicte Halba, Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat, Paris – IRIV, Projektleiterin

France Huntzinger, Institut Universitaire Professionnalisé, Le Mans

Chantal Ganne, Centre d'Information et de communication sociale, CICOS

Agnès Bathiany, Association pour la Fondation Etudiante pour la Ville

Francis Pelle, Conseil régional de Champagne Ardenne

Jean-Louis Gauthier, Direction régionale de la Jeunesse et des Sports de Champagne Ardenne

Deutschland:

Patricia Eilesberger, Jürgen Schumacher, INBAS-Sozialforschung, Frankfurt

Sybill Stallmann-Beseler, Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband (DPWV), Ortsgruppe Offenbach

Italien:

Renato Frisanco, Julienne Vitali, Fondazione Italiana per il Volontariato – FIVOL, Rom

Österreich:

Charlotte Strümpel, Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien

Wolfgang Kellner, Verband Österreichischer Volksbildungswerke, Wien

Polen:

Paulina Kowalska, Darek Pietrowski, Centrum Wolontariu, Warschau

Ungarn:

Borbala Hadrevy, Önkentes Kozpont Alapitvány-ÖKA, Budapest

Großbritannien:

Steven Howlett, Institute for Volunteering Research, London