

Kompetenzmanagement im Trend

Kompetenzprofil an Volkshochschulen



Leander M. Duschl



Elke Schildberger

Am Beginn war's ein Projekt

Wie oft in den letzten Jahren war es ein EU-Projekt, das im Jahr 2000 die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen an der Volkshochschule Linz aktivierte. Mit der

Förderschiene Sokrates-Grundtvig gab es für drei Jahre die Gelegenheit, unter dem Titel „From competence to qualification“, international und national vernetzt an der Entwicklung und Sichtung von Verfahren zur Feststellung und Bewertung von – damals schwerpunktmäßig – sozialen und kommunikativen Kompetenzen – zu forschen. Anneliese Heilinger vom Verband Österreichischer Volkshochschulen (VÖV) begleitete uns im Projektbeirat. Die Ergebnisse waren durchaus beachtlich, die gesammelten Erfahrungen zahlreich und auch positiv, und doch hätte vermutlich das Projekt als bildungspolitisches Strohfeuer geendet – wie so viele vor und nach ihm –, hätte es da nicht eine Schweizer Beteiligung gegeben.

Der Schweizer Verband für Weiterbildung (SVEB) hatte am Projekt teilgenommen und unseren Blick für die in der Schweiz bereits existierenden Verfahren geschärft. Speziell das Kompetenzmanagement nach CH-Q hat unser Interesse geweckt, und nach einer vertrauensbildenden Kennenlernphase haben wir mit der Gesellschaft CH-Q, vertreten durch die Präsidentin Anita Calonder-Gerster, einen ersten Kooperationsvertrag zur Ausbildung von CH-Q-Portfoliobegleiter/innen geschlossen. Stichwort Vertrauen: Als Volkshochschule und damit als nicht dem Gewinn, sondern der Daseinsfürsorge verpflichtete Bildungseinrichtung unterscheiden wir uns habituell doch wesentlich von unseren schwerpunktmäßig berufsbildenden Mitbewerber/innen. Dies war sicher ein Pluspunkt für den Trägerverein „Chance Qualifikation (CH-Q)“, der eine seit 1993 schweizweit aktive Non-Profit-Organisation ist und mittlerweile Partner/innen in Holland, Belgien, Deutschland, Luxemburg und eben Österreich hat.

Die Umsetzung

Etwa zeitgleich mit der ersten CH-Q TrainerInnenbildung ist an der VHS Linz

das KOMPAZ (Kompetenzanerkennungszentrum) eingerichtet worden, die Projektbetreuerin von „From Competence to Qualification“ Elke Schildberger wurde als Leiterin berufen. Seitdem wird intensiv Kompetenzmanagement nach CH-Q – wir nennen es in Österreich „Kompetenzprofil“ – betrieben. Das bisherige Resultat heißt 500 Absolvent/innen in ganz Österreich. Das ist der Ausdruck einer durchaus pragmatischen Handlungsorientierung, die sich nicht mit einem „Das braucht schon noch Zeit ...“ bescheidet.

Für Hubert Hummer, Direktor des Wissensturms in Linz, war es die absolut richtige Entscheidung, in diesem Themenfeld frühzeitig zu handeln. Dies beweist einerseits der Umfang der bisherigen Aktivitäten, andererseits auch die Tatsache, dass die Expertise der Volkshochschule Linz im Bereich Kompetenzmanagement in verschiedene Projekte in- und außerhalb Oberösterreichs einfließt. Jüngstes Beispiel ist das Projekt „Du kannst was“, das vom Land Oberösterreich getragen wird und zum Ziel hat, Berufsabschlüsse auf einem neuen Weg über die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen zu erwerben. Das im Projekt eingesetzte Instrument zur Dokumentation und Validierung informell erworbener Kompetenzen wurde unter Leitung des Kompetenzanerkennungszentrums der Volkshochschule Linz erarbeitet und wird derzeit erstmals erprobt.

Das Verfahren

Das „Kompetenzprofil“ ist ein Portfolioverfahren, das in vier etwa fünfstündigen Workshops umgesetzt wird. Eine detaillierte Arbeitsmappe gibt den roten Faden vor, die speziell geschulten Trainer/innen steuern den Prozess. CH-Q (das Kompetenzprofil) hat das Ziel, Klarheit über die eigenen Kompetenzen zu schaffen und sie dann – durchaus auch laufbahn- beziehungsweise karriereorientiert – zu managen. Das trifft sich nicht zufällig mit Konzepten wie dem lebenslangen Lernen, sondern das Kompetenzprofil kann durchaus auch als privates lebensbegleitendes Bildungs- und Karriere-Navigationssystem genutzt werden. Dass dabei vor allem informell erworbene – bisher eventuell verdeckte – Kompetenzen aufgezeigt und aktiviert werden, ist beabsichtigt und erklärt den Erfolg des Verfahrens vor dem Hintergrund der aktuellen bildungspolitischen Diskussion.

Eine beispielhafte Aufzählung bisheriger

Qualifikationen und Kompetenzen sind Schlüssel zu guten Jobs und Karriere. Nachgewiesen werden sie durch Matura, Studium, Lehrgänge und Abschlusszertifikate. In den letzten Jahren ist dabei einiges in Bewegung geraten. Auch und gerade an Volkshochschulen, an denen es zunehmend Instrumente zur Erfassung informell erworbener Kompetenzen gibt. Über das aus der Schweiz kommende und an der VHS Linz eingeführte „Kompetenzprofil“ informiert dieser Beitrag. Eine umfassende Evaluation dokumentiert praktische Erfolge.

Einsatzbereiche an der Volkshochschule Linz zeigt:

- Frauen aus dem Bereich Gesundheitsprävention
- Betriebsräte
- Studierende der Kunstuniversität Linz
- Führungskräfte eines oberösterreichischen Leitunternehmens (Kunststoff)
- Nachwuchsführungskräfte eines oberösterreichischen Großunternehmens (Landwirtschaftstechnik)
- Absolvent/innen der Berufsreifeprüfung
- Wiedereinsteiger/innen

CH-Q (das Kompetenzprofil) hat zudem einige Systemstärken, die wiederum ideal ins Umfeld von Volkshochschulen passen:

1. Es wird von den aktiven Trainer/innen ständig verbessert, erweitert und ausgebaut – der Vergleich mit Open-source im IT-Bereich ist durchaus zulässig.
2. CH-Q (das Kompetenzprofil) verfügt über ein international gültiges Qualitätssicherungssystem der Trainer/innenausbildung und der Anbieter/innenkontrolle
3. Das System ist – bei Bedarf – in hohem Maße anpassungsfähig und für nahezu jede Zielgruppe geeignet. Die Adaption erfolgt durch die Trainer/innen, die eben besonders prozessgeschult werden.
4. Jede/r Trainer/in muss das Verfahren selbst absolviert und nachweisbare Qualifikationen in der Entwicklung von Bildungsmaßnahmen haben. Für CH-Q sehr wesentlich und keine Selbstverständlichkeit! In vergleichbaren Systemen der Kompetenzbilanzierung genügt oft der „Expert/innenstatus“ für die Trainingstätigkeit.
5. Das Portfolioverfahren nach CH-Q ist preiswert, weil die Träger nicht profitorientiert agieren, der Vernetzungsgedanke steht im Vordergrund.

Netzwerke national und international

In den letzten drei Jahren ist ein stark steigendes Interesse am Kompetenzmanagement-Verfahren der Volkshochschule Linz zu bemerken. Nachdem die Trainerkapazitäten an der Volkshochschule nicht mehr ausreichen, um alle angefragten Projekte in anderen Einrichtungen in- und außerhalb Oberösterreichs durchzuführen, wurde im Herbst 2006 erstmals eine Trainer/innenausbildung für Partnereinrichtungen angeboten. 16 Teilnehmer/innen aus Oberösterreich, dem Burgenland und der Steiermark schlossen im Juni 2007 ihre Ausbildung zu Kompetenzmanagement-Trainer/innen nach CH-Q ab.

Derzeit läuft eine weitere Ausbildung, die mit Ende April 2008 abgeschlossen wird. Erstmals mit dem Schwerpunkt Kompetenzmanagement für Menschen mit Migrationshintergrund.

Zu den Partnereinrichtungen gehören die Burgenländischen Volkshochschulen, die ISSAK Volkshochschule Steiermark, das

Ländliche Fortbildungsinstitut (LFI) Oberösterreich, die ALU-Stiftung in Ried und das migrare-Zentrum für MigrantInnen in Linz.

Die Zielgruppen und die Motivation für die Auswahl des Kompetenzmanagementverfahrens der Volkshochschule Linz sind in den Partnerinstitutionen sehr unterschiedlich.

Christine Teuschler, Mitglied der Geschäftsführung der Burgenländischen Volkshochschulen, nennt als einen Grund für die Auswahl, dass das Verfahren eine optimale Möglichkeit bietet, eine Verbindung zwischen formellen und informellen Lernprozessen herzustellen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen eine bewusste und selbstbestimmte Planung der Zukunft. Überzeugt sein vom eigenen Wissen und Können hilft, sich in vielen Situationen zu behaupten.

Für die Burgenländischen Volkshochschulen stellt das ein Bildungsangebot dar, das sich einerseits an junge Erwachsene in der Phase der Berufswahl und andererseits an Frauen im mittleren Lebensalter richtet, die sich in einem Neuorientierungsprozess oder sich vor dem (Wieder)Einstieg in das berufliche Leben befinden. Ein Bestandteil dieses Angebotes ist auch das Arbeiten mit Multiplikator/innen, die durch ihre Funktionen als Sensibilisierungsträger die Idee der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen weitertragen können.

Dieter Schubert, Bereichsleiter der ALU-Stiftung Ried, beschreibt die Motive seiner Institution: Die Alustiftung ist seit vielen Jahren in den Bereichen Laufbahnberatung, Beratung von arbeitssuchenden Personen, Wiedereinsteiger/innen, aber auch Beratung und Unterstützung von Firmen bei der Personalsuche tätig. In all diesen Bereichen ist es immer wieder aufgefallen, dass der Kompetenzbegriff essentiell für Firmen und für Arbeitssuchende ist. Derzeit werden die Verfahren zum einen in der Einzelberatung im Rahmen von Karriere- und Laufbahnberatung, zum anderen in der Gruppe, speziell

für Wiedereinsteiger/innen und Personen ab dem 45. Lebensjahr, angewandt.

Ulrike Zach-Richter, Leiterin der Volkshochschule in Voitsberg, sieht angesichts der zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine wachsende Bedeutung von informell erworbenen Kompetenzen. Die ISSAK Volkshochschule Steiermark bietet durch die Aufnahme des Kompetenzmanagements in ihr Kursprogramm Dienstnehmer/innen und insbesondere auch Wiedereinsteiger/innen die Möglichkeit, die meist nicht durch Zertifikate nachweisbaren Fähigkeiten individuell herauszuarbeiten und zu dokumentieren.

Mümtaz Karakurt, Geschäftsführer des migrare-Zentrums für MigrantInnen in Oberösterreich, sieht die Frage nach dem Umgang mit der Mobilität und der Integration von berufsbezogenen Qualifikationen und Kompetenzen als eine der wichtigsten Herausforderungen der europäischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Ein weiterer Aspekt ist, dass die informellen Kompetenzen bei Migrant/innen durch ihre Migrationserfahrung in vielen Lebensbereichen und auf mehreren Ebenen eine besonders große Rolle spielen. Das Kompetenzmanagement-Verfahren nach CH-Q der Volkshochschule Linz bietet die Möglichkeit, Qualifikationen, formell und informell erworbene Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch einen niederschweligen und prozesshaften Zugang zu erheben.

Das internationale Netzwerk CH-Q hat Partnerinstitutionen in der Schweiz, in Deutschland, Luxemburg, Belgien, den Niederlanden und Österreich. Ziel des Netzwerkes ist es, eine nachhaltige Kompetenz-Kultur im lebensbegleitenden Lernen zu etablieren und einheitliche Qualitätsstandards zu sichern. Die Schwerpunkttätigkeiten in den einzelnen Ländern gestalten sich recht unterschiedlich. In den Niederlanden läuft zum Beispiel ein Großprojekt, bei dem Kompetenzmanage-

Grafik 1: Bestandsaufnahme formell, informell und non-formell erworbener Kompetenzen (in Prozent)

