



river

Lernpotenziale freiwilliger Tätigkeit sichtbar machen

Zsuzsanna Brenner
Alberto Cuomo
Annarita Di Mario
Monika Höglinger
Giovanna Pignatti Morano
Maren Satke
Tim Scholze
Radu Szekeley
Tanja Wehr



Lebenslanges
Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. (Referenz: 517741-LLP-1-2011-1-AT-GRUNDTVIG-GMP)
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

 **dieBerater**[®]
Unternehmen Mensch

RIVER

Lernpotenziale freiwilliger Tätigkeit
sichtbar machen (aus dem Englischen:
Reveal the learning potential of
volunteering)

AutorInnen:

Zsuzsanna Brenner
Alberto Cuomo
Annarita Di Mario
Monika Höglinger
Giovanna Pignatti Morano
Maren Satke
Tim Scholze
Radu Szekeley
Tanja Wehr

Redaktion: Maren Satke

Produktion: wordup Werbeagentur

Herausgeber: *die Berater*[®]

Unternehmensberatungsgesellschaft mbH

© 2013 *die Berater*[®]

Unternehmensberatungsgesellschaft mbH

Wipplingerstraße 32/23-26, 1010 Wien

www.dieberater.com

ISBN 978-3-902847-15-7

RIVER Webseite: www.river-project.eu

Projektkoordinator



die Berater[®], Wien / Österreich

www.dieberater.com

Projektpartner



BUPNET, Deutschland

www.bupnet.de



CSVnet, Italien

www.csvnet.it



Kamut, Finnland

www.kansallisetmaahanmuuttajat.fi



Forschungsinstitut des Roten Kreuzes, Österreich

www.frk.or.at



LUNARIA, Italien

www.lunaria.org



Alliance of European Voluntary Service Organisations

www.alliance-network.eu



Budapest Cultural Centre, Ungarn

www.bmknet.hu



RIVER: Lernpotenziale freiwilliger Tätigkeit sichtbar machen

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Was ist RIVER?	4
2.1	Ein Verfahren zur Erkennung von informellen Lernergebnissen der Freiwilligentätigkeit ..	4
2.2	Ein Verfahren zur Planung der Kompetenzentwicklung in der Freiwilligenarbeit	5
2.3	Ein Verfahren zur Planung von Lernprozessen in der Freiwilligenarbeit	5
3.	Die RIVER Projektpartner	6
4.	Die Entwicklung von RIVER	9
4.1	Theoretischer Hintergrund von RIVER	9
4.2	Die Konzepte hinter RIVER	12
4.3	Erfahrungen aus der Pilotphase mit RIVER	15
4.3.1	Ablauf der Pilotphase	17
4.3.2	Bewertung der Kompetenzentwicklung in der Freiwilligenarbeit	18
4.3.3	Methoden im Bewertungsprozess	19
4.3.4	Erfolge der RIVER Methode	19
4.3.5	Herausforderungen in der Arbeit mit RIVER	21
4.4	Empfehlungen für die Arbeit mit der RIVER Methode	23
5.	RIVER – Anerkennung des Lernpotenzials der Freiwilligenarbeit	25
5.1	Fünf Schritte zur Anwendung von RIVER – eine Fallstudie.....	26
5.2	Die Umsetzung der RIVER Methode in der Freiwilligenarbeit.....	37
5.2.1	Schulung für die FreiwilligenbetreuerInnen/-koordinatorInnen.....	37
5.2.2	Coaching Leitfaden	38
6.	Weitere Produkte, die die Arbeit mit RIVER unterstützen	40

1. EINLEITUNG

Diese Publikation präsentiert den Prozess und die Ergebnisse eines transnationalen EU-Projekts, das sich auf drei Hauptthemen und mögliche Verbindungen zwischen diesen konzentriert: **Freiwilligenarbeit, generationsübergreifendes Lernen und das Aufzeigen der in diesem Zusammenhang stattfindenden Kompetenzentwicklung**. Als Resultat der Betrachtung dieser drei Aspekte wurde die **RIVER Methode** entwickelt, die eine neue Methode zur Erkennung und Identifizierung der Lern- und Kompetenzentwicklung in der Freiwilligentätigkeit darstellt.

Diese Broschüre stellt den Kontext vor, in dem die Projektaktivitäten stattfanden, und gibt einen Einblick in die Pilotierung der Methode. Weiters informiert sie darüber, wie Organisationen oder Freiwillige selbst das Optimum aus freiwilliger Tätigkeit herausholen können, und bietet Vorschläge, wie Lernbewertungsverfahren in die Freiwilligentätigkeit integriert werden können.

Grundlage

Die RIVER Methode wurde vorwiegend aus der Motivation heraus entwickelt, Lernprozesse aus der Freiwilligenarbeit älterer Menschen sichtbar zu machen und durch die Darstellung ihrer individuellen Erfol-

ge deren Motivation zu fördern. Der besondere Fokus auf SeniorInnen, die sich in der Freiwilligkeit engagieren, ergab sich aus der Tatsache, dass dieser Sektor älteren Menschen eine Vielzahl an Möglichkeiten bietet, auch nach Beendigung ihres Berufslebens aktiv zu bleiben.

Durch die Projektaktivitäten wurde jedoch klar, dass RIVER nicht ausschließlich für die Zielgruppe der SeniorInnen anwendbar ist, sondern sich als Methode für freiwillige Tätigkeit im Allgemeinen eignet. In dieser Broschüre wird RIVER als Validierungsmethode für Freiwillige jeden Alters vorgestellt und generationsübergreifende Aspekte der freiwilligen Projekte werden hervorgehoben.

Zielgruppen

Der Inhalt dieser Broschüre ist für Sie besonders interessant, wenn Sie:

- ein/e UnterstützerIn oder MentorIn in einer Organisation sind, die mit Freiwilligen arbeitet;
- für eine Organisation, die sich an dem Programm für lebenslanges Lernen, dem „Youth in Action“-Programm, oder dem künftigen EU Programm für Bildung, Jugend, Kultur und Sport (Erasmus+) beteiligt, arbeiten;

- ein/e EntscheidungsträgerIn im Bereich Lernen, Freiwilligenarbeit oder Arbeitsmarkt sind;
- ein/e PersonalleiterIn oder BerufsberaterIn sind, der/die für die Vermittlung von Praktika verantwortlich ist;
- als TutorIn, MentorIn, TrainerIn oder BeraterIn in einer NGO oder im Weiterbildungssektor arbeiten und nach innovativen Wegen zur Validierung des Lernprozesses im Rahmen der Freiwilligenarbeit suchen;
- ein/e Freiwillige/r sind und überlegen, wie Ihre Lern- und Kompetenzentwicklung seitens der Organisationen, für die Sie tätig sind, bewertet werden könnte.

Ziele

Das Ziel dieser Broschüre ist es, die RIVER Methode zu präsentieren und ihren potenziellen Beitrag zur Entwicklung, Anerkennung und Validierung von Kompetenzen, die im Rahmen der Freiwilligenarbeit entwickelt werden, zu zeigen.

Dabei soll vor allem dargestellt werden,

- wie Möglichkeiten informellen Lernens im Rahmen freiwilliger Tätigkeiten erkannt, genutzt und gefördert werden können.
- wie informelles Lernen im Rahmen von Freiwilligenarbeit anerkannt werden kann, sodass diese Art der Qualifikation mehr Relevanz für den Arbeitsmarkt (zB bei der Arbeitssuche) erhält.
- welche Möglichkeiten für BürgerInnen aller Altersgruppen geschaffen werden können, damit diese für die Gesellschaft aktiv werden oder bleiben.

Die Broschüre soll das Interesse an der RIVER Methode wecken und Sie als LeserIn überzeugen, die entwickelte Methode auszuprobieren. Sollten Sie Unterstützung brauchen oder Fragen zum Einsatz der Methode haben, werden die AutorInnen diese gerne beantworten. Die Kontaktdaten finden Sie unter www.river-project.eu

2. WAS IST RIVER?

Die RIVER Methode wurde entwickelt, um die drei genannten Ziele mit besonderem Augenmerk auf das freiwillige Engagement von SeniorInnen als Möglichkeit der aktiven Teilnahme im gesellschaftlichen Leben zu verfolgen. Die RIVER Methode hat drei unterschiedliche, aber sich ergänzende Funktionen: die **Entwicklung, Planung** und **Erkennung** von Lernergebnissen in freiwilligen Tätigkeiten.

2.1 Ein Verfahren zur Erkennung von informellen Lernergebnissen der Freiwilligentätigkeit

Die Methode basiert auf einem Ansatz, der aufzeigt, **dass im Rahmen freiwilliger Tätigkeit verschiedene Kompetenzen entwickelt werden**. Mit anderen Worten, es ist ein Verfahren, mit dem Organisationen bestimmte Kompetenzen eines/r Freiwilligen am Anfang oder Ende einer Aktivität oder eines definierten Zeitraumes bewerten können.

Trotz des „I“ in RIVER, das für generationsübergreifend (aus dem Englischen „Intergenerational“) steht, ist erwähnenswert, dass die finalen Werkzeuge, die entwickelt und hier präsentiert werden, nicht ausschließlich zur Erkennung der Kompetenzentwicklung in generationsübergreifenden Projekten geeignet sind. Die Methode wurde zwar vorwiegend

in diesem Setting getestet, sie kann aber bei sämtlichen Tätigkeiten und Projekten in der Freiwilligenarbeit eingesetzt werden.

Die RIVER Methode konzentriert sich auf die Entwicklung so genannter „soft skills“, wobei als Grundlage für deren Beurteilung nicht von außen festgelegte Maßstäbe und Indikatoren, sondern die Realität der Freiwilligen dienen. Die primäre Motivation zum freiwilligen Engagement besteht zumeist darin, einmal etwas Anderes zu machen sowie aktiv und nützlich zu sein. Da mittels Freiwilligenarbeit häufig Erfahrungen mit neuen Tätigkeiten und Bereichen gemacht werden, beinhaltet die Freiwilligkeit einen Lerneffekt und Kompetenzen werden entwickelt oder erweitert, ohne dass die Beteiligten sich dessen bewusst sind. **Die RIVER Methode konzentriert sich auf die Sichtbarmachung und die Anerkennung verschiedener Kompetenzen, die im Rahmen von Freiwilligenarbeit entwickelt werden.**



2.2 Ein Verfahren zur Planung der Kompetenzentwicklung in der Freiwilligenarbeit

Die RIVER Methode kann angewandt werden, **um sich auf die (Weiter-) Entwicklung einer speziellen Kompetenz im Rahmen der Freiwilligenarbeit zu konzentrieren**. Die Struktur des Verfahrens ermöglicht der Organisation und dem/der Freiwilligen, sich zu entscheiden, an welcher Kompetenz man arbeiten sollte bzw. möchte. Organisationen können ihre Freiwilligen unterstützen, indem sie gemeinsam einen Lernprozess planen, der speziell auf diese Kompetenz ausgerichtet ist. Das selbst-reflektierte Lernen wird so zu einem wesentlichen Bestandteil der Freiwilligenarbeit, doch die Entwicklung der Kompetenz geschieht informell – sozusagen als Nebenprodukt der freiwilligen Tätigkeit.

2.3 Ein Verfahren zur Planung von Lernprozessen in der Freiwilligenarbeit

Nicht zuletzt kann die RIVER Methode für die Planung von Lernprozessen in der Freiwilligenarbeit angewandt werden. Das bedeutet, dass beispielsweise **Aus- und Weiterbildungseinrichtungen die Methode bei der Planung einer freiwilligen Aktivität mit klaren Lernzielen, Follow-up und Bewertung für ihre Lernenden nutzen können**. In der Regel erfolgt die Planung in Zusammenarbeit mit den Freiwilligenorganisationen.

Diese drei Funktionen bilden den Hauptnutzen der RIVER Methode. Das bedeutet aber nicht, dass Organisationen die Methode nicht anders nutzen können. Tatsächlich haben mehrere Organisationen während der Testphase berichtet, dass sie die Methode auch bei der **Qualitätssicherung** oder als Tool zur **Einsatzplanung** von Freiwilligen nutzen konnten. Dies zeigt die Flexibilität der Methode und auch die AutorInnen freuen sich über Feedback oder Informationen zu alternativen Einsatzmöglichkeiten.

3. DIE RIVER PROJEKTPARTNER

RIVER wurde innerhalb des gleichnamigen EU-Grundtvig-Projekts entwickelt. Das Konsortium war eine gemischte Partnerschaft, die enormes Fachwissen und praktisches Know-how vereinte: einerseits Freiwilligenorganisationen, Netzwerke und Dachorganisationen, die bereits Erfahrung in der Organisation und Umsetzung zahlreicher nationaler und transnationaler Freiwilligenaktivitäten sammeln konnten, und andererseits Bildungsanbieter, die seit Jahren Fortbildungsmaßnahmen für ein breites Spektrum von Zielgruppen planen und durchführen.



www.dieberater.com

dieBerater® ist ein 1998 gegründetes privates Unternehmen mit 480 MitarbeiterInnen, die an mehr als 70 Standorten in Österreich arbeiten. Die Haupttätigkeitsbereiche sind Aus- und Fortbildung, Coaching, Outplacement und Beratung, und EU-Projekte. *dieBerater*® koordiniert das RIVER-Projekt.

BUPNET

www.bupnet.de

BUPNET, Bildung und Projekt Netzwerk GmbH, 1985 gegründet, ist ein Anbieter der Erwachsenenbildung in Deutschland. BUPNET hat langjährige Erfahrungen im europäischen Projektmanagement und leitet erfolgreich Schulungen in verschiedenen Bereichen (Sozialbereich, Gesundheitsversorgung, E-Commerce, Tourismus, Umweltökonomik, Journalismus, Marketing/PR, entstehende Medien und interkul-

turelle Fragen), die innerhalb europäischer oder national finanzierter Projekte stattfinden. BUPNET entwickelte das LEVEL5-Konzept, auf dem die Arbeit an diesem Projekt basiert.



www.csvnet.it

CSVnet, die italienische Nationale Koordinierungsstelle von Zentren für die Unterstützung von Freiwilligen (VSCs), wurde offiziell im Jahr 2003 gegründet. Heute vereint und repräsentiert sie 75 VSCs und ihr Ziel ist es, die Zusammenarbeit und den Austausch von Erfahrungen, Kompetenzen und Dienstleistungen unter ihren Mitgliedern zu stärken.



www.alliance-network.eu

Die Allianz Europäischer Freiwilligendienste ist eine internationale Nichtregierungs-Jugendorganisation die nationale Organisationen, die intellektuelle

Bildung, Verständnis und Frieden über Freiwilligenarbeit fördern, repräsentiert. Seit dem Jahr 2000 haben verschiedene Mitgliedsorganisationen angefangen, die Beteiligung von älteren Freiwilligen selbstständig oder durch europäisch geförderte Pilotprojekte zu unterstützen.



FORSCHUNGSINSTITUT
DES ROTEN KREUZES

www.frk.or.at

Das Forschungsinstitut des Roten Kreuzes (FRK) befasst sich weitgehend mit relevanten gesellschaftlichen Problemen und arbeitet zusammen mit seinen PartnerInnen an der Entwicklung von kreativen und innovativen Lösungen. Das Institut beteiligt sich zurzeit an nationalen und internationalen Forschungsprojekten und -programmen, die den Prinzipien des Roten Kreuzes entsprechen, wobei es sich vor allem auf Rettung, Notfallversorgung und Sicherheit, Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Freiwilligendienst, Gesundheitsförderung und Prävention konzentriert.



www.kansallisetmaahanmuuttajat.fi

Kamut, die Nationale Koalition für ZuwandererInnen in Finnland, wurde 1985 gegründet. Die Hauptidee von Kamut ist es, ihren Mitgliedern eine aktive Beteiligung in der Gesellschaft zu ermöglichen, damit sie sich für Anliegen, die ihnen wichtig sind, einsetzen können. Für ihre Mitglieder organisiert Kamut Schulungen, erstellt großflächige Informationskampagnen, führt Forschungsprojekte in Bezug auf Integration und Beteiligung durch und ermutigt die ZuwanderInnen, zu aktiven BürgerInnen zu werden.



www.lunaria.org

Lunaria ist ein Verein, der 1992 begonnen hat, die Sozialwirtschaft, Einwanderung, Jugendprogramme und die Förderung des Freiwilligendienstes allgemein zu erforschen, darüber zu informieren, auszubilden und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Lunaria besteht aus 16 Festangestellten und betreibt mehrere europäische, nationale und lokale Projekte. Der Verein ist derzeit Mitglied des Netz-

werks der Allianz Europäischer Freiwilligendienste und des Vereins der Freiwilligendienste (AVSO).



www.bmknet.hu

Das Budapest Cultural Centre (BCC) ist eine Dienstleistungseinrichtung für die gemeinschaftlichen Kultureinrichtungen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Gemeinden der Stadt, seine Dienste werden jedoch dem breiten Fachpublikum sowie auch der Öffentlichkeit angeboten. Das Zentrum bietet Dienstleistungen im Bereich der Informationsvermittlung, Bildung, Methodik und Kunst.

4. DIE ENTWICKLUNG VON RIVER

Die ursprüngliche Idee für das EU-Projekt RIVER entsprang dem Fokus des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit 2011 und dem Europäischen Jahr für aktives Altern 2012. Angesichts der demografischen Entwicklung und der zunehmenden Zahl älterer Menschen in Europa ist die Schaffung von Möglichkeiten für die aktive Teilnahme älterer Menschen an der Gesellschaft wichtiger als je zuvor. Die Einbeziehung von SeniorInnen in Freiwilligentätigkeiten ist ein wichtiger Beitrag zu Strategien des aktiven Alterns, wobei die Beteiligung älterer Menschen in der Freiwilligkeit ebenfalls für die Vitalität dieses Sektors eine wichtige Rolle spielt. Basierend auf diesen zwei Aspekten strebte das RIVER-Projekt die Förderung von SeniorInnen- und generationsübergreifenden Projekten der Freiwilligkeit an, um hier Kompetenzentwicklung älterer Personen in freiwilliger Tätigkeit sichtbar zu machen und dem freiwilligen Engagement von SeniorInnen mehr Beachtung zu schenken.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde ein maßgeschneidertes Planungs- und Validierungsinstrument für die Freiwilligenarbeit älterer Menschen entwickelt und in generationsübergreifenden Projekten getestet (siehe Kapitel 4.3).

4.1 Theoretischer Hintergrund von RIVER

Im RIVER-Projekt wurde LEVEL5, eine umfassende Methode zur Bewertung und Validierung von Kompetenzen, die in informellen Lernkontexten entwickelt werden, adaptiert und an die spezifischen Anforderungen des Freiwilligensektors angepasst. So kann die Auswirkung (oder der Einfluss) des informellen Lernens durch Entwicklungen von Kompetenzen dargestellt werden (zB die Verbesserung von Sozialkompetenzen, Selbstbewusstsein, Einstellung gegenüber anderen Gruppen, staatsbürgerliche Kenntnisse, usw.).

Die LEVEL5-Methode wurde im Rahmen von sieben LLP-Projekten zwischen 2005 und 2012 entwickelt und angewandt und dient der Bewertung und Validierung der kognitiven, tätigkeitsbezogenen und affektiven Kompetenzentwicklung der Lernenden in einer informellen und nicht-formalen Lernumgebung (weitere Informationen unter: www.reveal-eu.org). LEVEL5 wurde in mehr als 40 Lernprojekten erprobt und wissenschaftlich im Rahmen von zwei internationalen Doktorarbeiten ausgewertet.

Ursprünglich wurde LEVEL5 vor allem für

- Zielgruppen, die außerhalb des formalen Bildungssystems unterrichtet werden,
- AnbieterInnen von Erwachsenenbildung,
- Pflegeorganisationen und diverse Basisprojekte entwickelt.

Einzelne Kompetenzen werden in einer prozessorientierten Weise ausgewertet, in einem dreidimensionalen Würfel visualisiert und mittels einer speziellen Software komplett dokumentiert.

Das LEVEL5-Konzept beruht auf dem Grundgedanken, dass eine Kompetenz die Fähigkeit ist,

- Wissen,
- Fähigkeiten/Fertigkeiten,
- und Einstellungen,

in einer Synthese in bestimmten Situationen (= Kontext) und bestimmter Qualität (= Level) anwenden zu können.

Darauf basierend gehen die LEVEL5-EntwicklerInnen davon aus, dass die Lernergebnisse mit Hilfe von drei Komponenten oder Dimensionen dargestellt werden können:

1. kognitive Dimension
2. Aktivitätsdimension
3. affektive Dimension

Vor allem die dritte Dimension wird bei der Auswertung von Lernergebnissen oft vernachlässigt. Doch bei den meisten informellen Lernprojekten ist gerade die „affektive Dimension“ von großer Bedeutung. Bei der Auswertung informellen Lernens werden die Kompetenzniveaus der Lernenden pro Dimension in fünf Stufen gegliedert – daher der Name: LEVEL5.

Das System wird in einem dreidimensionalen Visualisierungssystem – dem LEVEL5-Würfel – dargestellt:

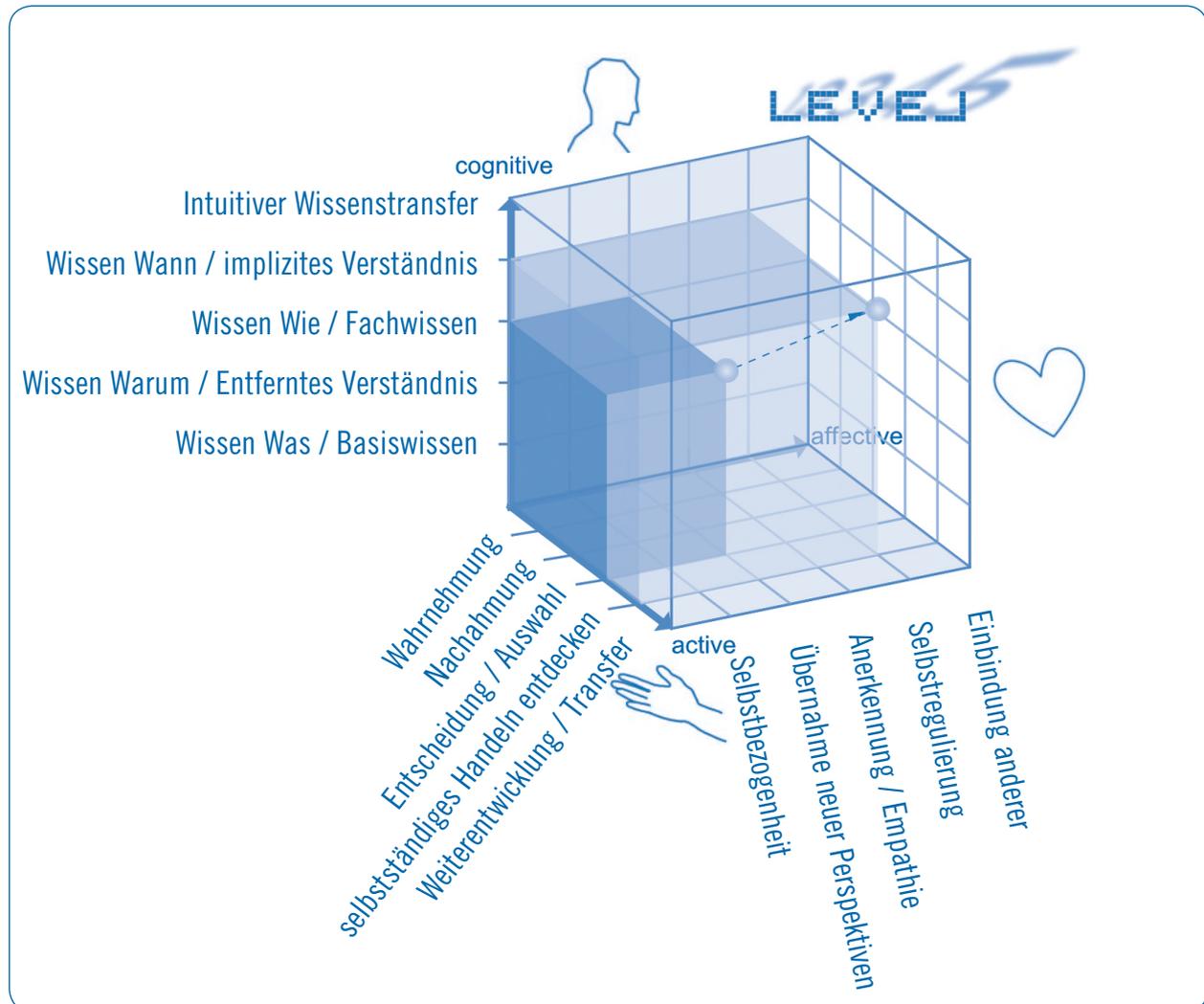


Abb. 1: Der LEVEL5-Würfel als Modell zur Visualisierung der Kompetenzentwicklung

RIVER adaptiert die LEVEL5-Methode für den Sektor der Freiwilligenarbeit. Wie erwähnt, konzentrierten sich die Aktivitäten, die während der Entwicklung von RIVER stattfanden, auf die Zielgruppe der SeniorInnen, die in generationsübergreifende Freiwilligenarbeit involviert sind/waren. Auch die Pilotaktivitäten (Kapitel 4.3) konzentrierten sich auf ältere Personen in der Freiwilligkeit. Dennoch war ein wesentliches Ergebnis der Pilotierung, dass die RIVER Methode sich nicht allein auf die Arbeit mit SeniorInnen beschränkt, sondern für die Arbeit mit Freiwilligen aller Altersgruppen genutzt werden kann.

4.2 Die Konzepte hinter RIVER

Die Theorie hinter RIVER basiert auf einer Mischung von **fünf Konzepten**, die auf den ersten Blick wenige Gemeinsamkeiten haben. Jedoch ist die Art und Weise, wie sie miteinander zu einer innovativen Bewertungsmethode für die Erwachsenenbildung kombiniert werden, eine der Stärken der RIVER Methode. Konkret handelt es sich um die Begriffe: **Anerkennung, generationsübergreifendes Lernen, Freiwilligkeit, Erfahrungen und Ergebnisse.**

Anerkennung

In der heutigen Gesellschaft sind Anerkennung und Validierung von Kompetenzerwerb zu einem wichtigen Anliegen geworden. Ständige Veränderungen

und Mobilitätsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt machen es erforderlich, Fähigkeiten und Erfahrungen zu dokumentieren. Heutzutage ist ein Zertifikat eine notwendige Bedingung, um eine Kompetenz nachweisen zu können.

Ausgehend von den Grundsätzen, die 2004 vom Europäischen Rat verabschiedet wurden, gab das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Cedefop, die „Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens“ heraus, die Hilfestellungen für die Entwicklung von Zertifizierungsverfahren anbieten, die auch den Freiwilligensektor berücksichtigen.

Freiwillige Tätigkeit als eine Form des Lernens stellt eine wichtige Möglichkeit für den Erwerb und die Entwicklung spezifischer Kompetenzen, einschließlich Fach- und Sozialkompetenzen, dar. Freiwilligenarbeit schafft vor allem für SeniorInnen zahlreiche Möglichkeiten, weiterhin aktiv zu bleiben und ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen. Eine entsprechende Anerkennung und Zertifizierung dieser Fähigkeiten benötigt ein angepasstes, flexibles Werkzeug – eine Methode, die über das klassische Referenzieren von Kompetenzen anhand vordefinierter Standards hinausgeht.

Generationsübergreifendes Lernen

Als „generationsübergreifend“ werden jene Tätigkeiten bezeichnet, die mehr als eine Generation betreffen. Die Beth-Johnson-Stiftung definiert

generationsübergreifendes Arbeiten als Aktivitäten mit dem Ziel, „... Generationen mit zielgerichteten, für beide Seiten vorteilhaften Aktivitäten, die mehr Verständnis und Respekt zwischen unterschiedlichen Generationen fördern und zum Aufbau von mehr zusammengeschlossenen Gemeinden beitragen, zusammenzubringen“. Das Europäische Netzwerk für generationsübergreifendes Lernen konkretisiert diese Definition und gibt drei Kriterien an, die dafür sorgen, dass ein Lernprozess auch wirklich generationsübergreifend ist: mindestens zwei Generationen müssen beteiligt sein, die Aktivität ist geplant und die Lernvorteile sind gegenseitig (die Beteiligten lernen voneinander). Generationsübergreifendes Arbeiten und generationsübergreifendes Lernen sind ganzheitliche Ansätze, die auf Ressourcen basieren, die sich die verschiedenen Generationen gegenseitig bieten können.

Abgesehen davon, dass es sich um ein Aktivitäts- und Lernkonzept handelt, bezieht sich der Begriff „generationsübergreifend“ auch auf eine Kompetenz, die im Rahmen dieser Projektpartnerschaft definiert wurde: „Generationsübergreifende Zusammenarbeit“ wird als Fähigkeit definiert, mit Leuten verschiedener Generationen zusammenzuarbeiten, die sich der Unterschiede bewusst sind, die durch den kulturellen Kontext des Alters bestimmt werden, und die das Verhaltensmuster einer anderen Generation verstehen und akzeptieren.

Das RIVER-Projekt und die daraus hervorgegangene RIVER Methode konzentrierten sich auf beide Aspekte: Freiwilligentätigkeiten, in denen verschiedene Generationen involviert sind, wurden analysiert und ein Referenzsystem zur Entwicklung der Kompetenz der „Generationsübergreifenden Zusammenarbeit“ wurde erarbeitet (s. S. 30/31).

Freiwilligkeit

Freiwillige Tätigkeit ist ein Phänomen aller Epochen und Gesellschaftssysteme. Ob sie nun offiziell anerkannt und reguliert ist oder in einer völlig unstrukturierten Umgebung erfolgt, bleibt Freiwilligenarbeit der älteste „Beruf“, der der menschlichen Gesellschaft bekannt ist. Lange vor der Entwicklung des Dienstleistungssektors haben Menschen einan-



Freiwilligkeit in einem generationsübergreifenden Projekt, AT

der freiwillig geholfen. Die Freiwilligkeit gehört auch heute zu den beliebtesten und meist ausgeübten Formen der beruflichen Tätigkeit von Jugendlichen, Erwachsenen und SeniorInnen.

Freiwilliges Engagement von SeniorInnen spielt in unserer Gesellschaft eine Schlüsselrolle und bedarf einer verstärkten Anerkennung. Im Gegensatz zu der Freiwilligenarbeit von Jugendlichen vergisst man im politischen Diskurs oft, die Vorteile der Freiwilligenarbeit älterer Menschen wertzuschätzen. Die jüngsten Entwicklungen haben diese Sichtweise verändert und erkennen verstärkt die Freiwilligkeit von SeniorInnen als Aktivitäten, die Generationen zusammenbringen und Vorteile für beide – die Freiwilligen und die Organisationen – schafft. Für ältere Menschen bietet die Freiwilligentätigkeit Lernmöglichkeiten und trägt zu deren Wohlbefinden und Ausgeglichenheit bei, da sie sinnvolles Tun jenseits des Berufslebens bietet.

Menschen beteiligen sich oft an Freiwilligenarbeit, um in ihrer Gemeinde nützlich zu sein oder um spezifische Projekte zu unterstützen, die ihnen wichtig sind. Dabei möchten sie Neues lernen, sich als Teil der Gemeinde fühlen oder einfach aktiv bleiben. In den letzten Jahren haben politische EntscheidungsträgerInnen verstärkt die Freiwilligenarbeit als ein Mittel der Entwicklung und Erhaltung von Kompetenzen und Fähigkeiten bzw. des aktiven Lernens unterstützt.



Freiwillige verschiedener Altersgruppen, Pilotprojekt, IT

Es ist eine generell akzeptierte Tatsache, dass Menschen, die zusammenarbeiten und gemeinsam neue Erfahrungen sammeln, ausnahmslos zusammen und voneinander lernen. Daher kann Freiwilligenarbeit als großer Schauplatz des informellen Lernens betrachtet werden.

Erfahrungen

„Sage es mir und ich werde es vergessen; zeige es mir und ich werde mich daran erinnern; beteilige mich und ich werde es verstehen.“ Dieses bekannte Sprichwort von Lao Tse verkörpert die allgemein anerkannte Wahrheit, dass das Lernen durch Erfahrungen, learning by doing, die effektivste Form der Kompetenzentwicklung oder des Erlernens einer neuen Fähigkeit ist.

Das wichtigste Motiv, um an einer Freiwilligentätigkeit teilzunehmen, ist nicht der unmittelbare



Wunsch, etwas zu lernen, aber der Lernprozess findet in jedem Fall statt: Indem man anderen hilft, sich neuen Herausforderungen stellt, eine Abwechslung sucht, erwirbt man neue Erfahrungen und Sichtweisen, das heißt, man lernt etwas Neues oder entwickelt eine Kompetenz weiter, die man bereits besitzt. Diese Erfahrungen können entweder als Lernaktivitäten, die so genannten „non-formalen Lernmöglichkeiten“, an denen die Freiwilligen absichtlich teilnehmen, um zu lernen, oder als unabsichtliches und unstrukturiertes Lernen, die so genannten „informellen Lernmöglichkeiten“, denen keine Lernabsicht zugrunde liegt, bezeichnet werden. Bei der Entwicklung der RIVER Methode lag der Schwerpunkt auf dem informellen Lernen.

In beiden Fällen wird das Lernen der freiwillig Tätigen in der Regel jedoch nicht dokumentiert oder zertifiziert. Hier füllt RIVER eine große Lücke.

Ergebnisse

Freiwilliges Engagement kann viele und verschiedene Ergebnisse haben; von Soforthilfe und konkreter Unterstützung bis hin zu weniger messbaren oder sichtbaren Resultaten – wie zB bei Aktivitäten zu Umweltschutz oder Kultur. Es ist nachweisbar, dass das Lernen durch Freiwilligenarbeit positive Auswirkungen auf die Gesundheit älterer Menschen hat: Den Daten des Survey of Health Ageing and Retirement in Europe (SHARE) zufolge gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen Freiwilligenar-

beit und dem subjektiven Wohlbefinden in Bezug auf Gesundheit, Lebenszufriedenheit und Lebenserwartung. Darüber hinaus gibt es Hinweise, dass freiwillige Tätigkeit den Ausbruch von Depressionen in allen Altersgruppen vermindert.

Abgesehen von diesen individuellen, eher subjektiven Effekten, die kurz- und mittelfristig schwer messbar sind, zeigt Freiwilligentätigkeit auch messbare Ergebnisse. Diese Ergebnisse, die in verschiedenen Studien belegt wurden, beziehen sich vor allem auf die Verbesserung sprachlicher, sozialer und interkultureller Kompetenzen, erhöhter staatsbürgerlicher Kompetenz oder im Falle transnationaler Freiwilligenarbeit auch der Entwicklung verstärkter europäischer oder globaler Perspektiven. Obwohl diese Ergebnisse klar darstellbar sind, werden sie selten formal durch eine Zertifizierung anerkannt.

Die fünf hier beschriebenen begrifflichen Konzepte werden in der RIVER Methode vereint.

4.3 Erfahrungen aus der Pilotphase mit RIVER

Die RIVER Methode wurde in fünf verschiedenen Ländern (Österreich, Finnland, Deutschland, Ungarn und Italien) in 13 Pilotprojekten mit 27 – zum Großteil älteren – Freiwilligen, die in einem generationsübergreifenden Projekt oder Umfeld tätig waren, unter unterschiedlichsten Rahmenbedingungen getestet.



Pilotprojekt, AT, Copyright: Wiener Wohnen

In **Österreich** wurde die RIVER Methode in vier verschiedenen Settings getestet:

In einer Nachmittagsbetreuung für 6- bis 15-Jährige, in der ältere Freiwillige als LernhelferInnen tätig sind; in einem Projekt des sozialen Wohnbaus, in dem die BewohnerInnen an Maßnahmen der Gesundheitsförderung arbeiten, um später GesundheitsberaterInnen zu werden; in einem internationalen Schulprojekt, das SchülerInnen (im Alter von 15

bis 19) mit der Unterstützung pensionierter UnternehmerInnen oder ManagerInnen Unternehmertum und Selbstständigkeit näherbringen soll; in einer Pfadfinderorganisation, in der ältere Freiwillige in verschiedensten Bereichen, wie zB Organisation der lokalen Pfadfinderaktivitäten, Verwaltung, Veranstaltungsmanagement mithelfen.

Die **finnische** Partnerorganisation testete die RIVER Methode in zwei sehr unterschiedlichen Kontexten. Das erste Projekt beinhaltete den Aufbau eines Netzwerks für ZuwanderInnen, die bereits als UnternehmerInnen tätig waren oder die ihr eigenes Unternehmen gründen wollen. Zwei Personen, die für den Aufbau und den Start des Netzwerks verantwortlich waren, wurden beschäftigt: ein Unternehmer im mittleren Alter, der die Geschäftswelt sehr gut kennt, und ein junger Unternehmer, der mit den modernen Techniken sozialer Netzwerke sehr gut vertraut ist. Das zweite Projekt fand während eines zweitägigen großen Kulturfestivals in Helsinki statt. Die Freiwilligen halfen hier bei der Vorbereitung des Informationsstandes und den Präsentationsaktivitäten einer lokalen gemeinnützigen Organisation.

In **Deutschland** wurde die RIVER Methode in vier unterschiedlichen Projekten getestet: in einem Sportverein, in dem der 70-jährige freiwillig tätige Präsident sein Amt an einen jüngeren Mann übertrug; in einer Kommune, in der Menschen verschie-



Kulturprojekt mit älteren Freiwilligen, HU

dener Altersgruppen einige Wochen gemeinsam arbeiten und leben; bei der Freiwilligen Feuerwehr; sowie in einem Altersheim in Göttingen, in dem viele Aktivitäten von Freiwilligen unterstützt oder direkt organisiert werden.

In **Ungarn** wurde die RIVER Methode in einem Kulturprojekt getestet. SeniorInnen aus Ungarn und Deutschland beteiligten sich an einem kulturellen Austauschprojekt. Im Rahmen dieses Projektes ging es darum, zu fotografieren und gemeinsam mit jüngeren StudentInnen eine Fotoausstellung zu organisieren. Eine weitere Aufgabe für die Teilnehmenden des Programmes bestand darin, der lokalen Bevölkerung des Austauschlandes die Kultur ihres Heimatlandes näherzubringen.

Die **italienische** Partnerorganisation, die das Netzwerk verschiedener Freiwilligenorganisationen koordiniert, testete RIVER in zwei Projekten ihrer Mitgliedsorganisationen: Das erste Projekt war ein Training, das für Freiwillige aller Altersgruppen angeboten wurde und vor allem aufzeigen sollte, wie sich die Mischung aus laufender Freiwilligentätigkeit gepaart mit den Kenntnissen und Erfahrungen älterer Freiwilliger im positiven Sinne auf die Arbeit der Freiwilligenorganisation auswirken kann. Das zweite Projekt war ein internationaler Austausch für Freiwillige der Altersgruppe 50 plus, die die Möglichkeit erhielten, verschiedene Sozialkompetenzen zu erlernen und ihre Lernerfahrungen mit jungen TrainerInnen und TutorInnen zu teilen.

4.3.1 Ablauf der Pilotphase

Obwohl die einzelnen Pilotierungen in den Partnerländern unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen stattfanden, folgte jede Pilotierung dem gleichen Ablaufmuster:

1. Vorbereitung: Die Vorbereitungsphase fand zwischen September 2012 und April 2013 statt, wobei jede Pilotphase im Durchschnitt zwei bis drei Monate dauerte. Die Vorbereitungszeit wurde genutzt, um die **Freiwilligen und deren BetreuerInnen mit dem Projekt und den Zielen von RIVER mit Hilfe eines Coachingleitfadens**, der von den ProjektpartnerInnen entwickelt worden

war, **bekannt zu machen**. Es handelte sich hierbei um persönliche Treffen, die im Durchschnitt 1,5 Stunden dauerten.

- 2. Der Einsatz von RIVER in der freiwilligen Aktivität:** Der Einsatz von RIVER im Rahmen der Aktivitäten bzw. Projekte der Freiwilligen begannen im Dezember 2012 (mit der Ausnahme von Ungarn, wo das Projekt bereits Anfang Oktober 2012 begann) und endete in fast allen Partnerländern im Mai 2013. In dieser Phase wurde die Bewertung der Kompetenzentwicklung durchgeführt. Für diesen Vorgang wählten die PartnerInnen **zwei Zeitpunkte für die Bewertung der erworbenen Kompetenzen. Die Bewertungszeitpunkte lagen jeweils am Anfang und am Ende der beobachteten Aktivität**. Je nach der gewählten Bewertungsmethode dauerte diese Aufgabe durchschnittlich 2,5 Stunden pro Sitzung.
- 3. Evaluation:** Am Ende der Pilotphase nahmen alle Beteiligten (Freiwillige und ihre BetreuerInnen) an einer kurzen Evaluation teil, um Feedback zu RIVER zu geben.

4.3.2 Bewertung der Kompetenzentwicklung in der Freiwilligenarbeit

In den Pilotprojekten waren hauptsächlich ältere Freiwillige im Alter zwischen 57 bis 73 Jahren involviert. Eine Ausnahme gab es in Finnland – hier nahmen auch einige jüngere Freiwillige zwischen 20

und 48 Jahren an der Pilotierung der RIVER Methode teil.

Um einen gemeinsamen Faktor in der Pilotierung und eine gewisse Vergleichbarkeit zu haben, einigte man sich unter den RIVER ProjektpartnerInnen, die mitwirkenden Freiwilligen hinsichtlich der Entwicklung der Kompetenz „Generationsübergreifende Zusammenarbeit“ zu bewerten. Für diese Kompetenz war im Rahmen des ersten Projektjahres ein Referenzsystem entwickelt worden (s. Seite 30). Darüber hinaus hatten alle Partner die Möglichkeit, eine weitere Kompetenz zu wählen, um eigene Fragestellungen hinsichtlich der spezifischen Weiterentwicklung der Freiwilligen zu bewerten. Zur Auswahl standen unter anderem: interkulturelle Kommunikation, Teamarbeit, virtuelle Kommunikation, Entscheidungsfindung, Problembehebung und Diversitätsmanagement. Für all diese Kompetenzen wurden spezielle Referenzsysteme entwickelt, die das Bewertungsverfahren unterstützen.

In allen pilotierenden Ländern konnte unter den mitwirkenden Freiwilligen eine positive Entwicklung ihrer Kompetenzen verzeichnet werden. Alle Teilnehmenden konnten die Möglichkeit nutzen, ihre Kompetenzen während ihrer Freiwilligentätigkeit in verschiedenem Ausmaß zu entwickeln.

4.3.3 Methoden im Bewertungsprozess

Im Bewertungsprozess selbst wurden von den pilotierenden PartnerInnen verschiedene Werkzeuge verwendet¹: Einzelinterviews (3), Selbstbewertungen der Lernenden/Freiwilligen (3), Fokusgruppen (2), Beobachtung (2), Schulungen (1), Erzählungen (1), Fragebogen (1), Diagramme für die Prozesse der Problemlösung (1), externe Peer-to-Peer-Auswertung (1), Rollenspiele (1).

An dieser Stelle soll ein Instrument hervorgehoben werden, das in der ungarischen Pilotierung eingesetzt wurde: „**Drei Stühle**“:

Die Freiwilligen wurden gebeten, über ein bestimmtes Ereignis aus der Vergangenheit zu sprechen, mit dem sie bewiesen haben, dass sie über die bewertete Kompetenz verfügen. Je nachdem, auf welchem Stuhl sie saßen, beschrieben sie die spezifische Dimension der Kompetenz (aktiv, emotional und kognitiv). Die drei Stühle halfen dabei, sich auf die die Dimension betreffenden Aspekte der Geschichte zu konzentrieren. Der/die BetreuerIn war als Gast anwesend und konnte lösungsorientierte Fragen stellen.

Diese Bewertungsmethode wird hier vor allem deswegen erwähnt, da sie gut geeignet ist, um die drei Lerndimensionen (aktiv, affektiv, kognitiv) in der

Bewertung zu trennen. Die Methodik wurde entsprechend in den Katalog der Erhebungsmethoden in das RIVER Handbuch aufgenommen.

Ähnliche positive Erfahrungen wurden in Finnland mit dem Einsatz von „**Fokusgruppen**“ gemacht. Die Diskussion der Kompetenzen in der Gruppe führte zu verstärkter Reflexion der teilnehmenden Freiwilligen und regte zu gegenseitiger Unterstützung im Bewertungsprozess an.

Im Allgemeinen wurden in den Pilotprojekten die positive Atmosphäre und die hohe Qualität der Interaktionen hervorgehoben. Vor allem die Abschlussbesprechungen wurden in den meisten Pilotprojekten als besonders lebendig und angenehm erlebt.

4.3.4 Erfolge der RIVER Methode

Nutzen für die Freiwilligen

■ *Bewusstwerdung des eigenen Lernens*

Für manche SeniorInnen war der unmittelbare Erfolg durch RIVER die Erkenntnis, dass man bei der Freiwilligenarbeit etwas lernt. RIVER gab ihnen die Möglichkeit, sich selbst als Lernende zu sehen und nicht nur als jemanden, der freiwillig anderen hilft. Es entstand Raum zur Selbstreflexion, wo sonst die Aufmerksamkeit in der Regel eher auf das Handeln gerichtet ist. Grundsätzlich lag die Hauptmotivation für die Ausübung der Freiwilligentätigkeit in der Aufgabe selbst und nicht im Gedanken an den Erwerb von Kompetenzen bzw. das Lernen.

¹ Die Zahl in der Klammer bezieht sich auf die Anzahl der Länder, die die betreffenden Bewertungstools in der Pilotierung verwendeten.

- **Zertifizierung des Kompetenzerwerbs für ältere Freiwillige**

Die Zertifizierung als abschließender Teil der RIVER Methode stellte sich für die SeniorInnen als weniger wichtig heraus als für jüngere Freiwillige. Dennoch wurde das Zertifikat von den älteren Freiwilligen und deren engstem Kreis (Familie und Freunde) als etwas Interessantes und Attraktives und als eine Möglichkeit betrachtet, das neu Gelernte sichtbar zu machen.

- **Zertifizierung des Kompetenzerwerbs für junge Freiwillige**

In Pilotprojekten mit Freiwilligen verschiedener Altersgruppen (Finnland) zeigten die jungen Freiwilligen, die mit der RIVER Methode in Kontakt kamen, ein viel größeres Interesse an einem Zertifikat. Im Vergleich zu den älteren Freiwilligen können junge Leute das Zertifikat zu bestimmten Zwecken nutzen, zB als Nachweis ihrer Qualifikationen, die sie für eine Bewerbung vorweisen können. Dies gilt vor allem für Jugendliche, die bisher keine Arbeits- oder Praktikumserfahrungen sammeln konnten.

- **Motivation und Einsatz**

Der Einsatz von RIVER in den Freiwilligen-Pilotprojekten förderte die Motivation der SeniorInnen, sich aktiv in die Freiwilligenorganisation einzubringen. Durch das erhöhte Lernbewusstsein

entwickelten sie mehr persönliches Engagement und eine höhere Motivation, anderen durch Freiwilligenarbeit zu helfen und sich so aktiv in die Gesellschaft einzubringen.

- **Nutzen für die Freiwilligenorganisationen**

Die Partnerorganisationen kamen in der Pilotierung zu einem übereinstimmenden Ergebnis hinsichtlich des Nutzens der RIVER Methode, bezüglich der Verbesserung der Qualität von Planung, Abwicklung, Nachbearbeitung und der Kontrolle von Freiwilligentätigkeiten.

- **Reflexion als zusätzlicher Aspekt der Freiwilligentätigkeit**

RIVER öffnete im Rahmen der Pilotierung einen Raum für Reflexion und Evaluation, was im Rahmen der Freiwilligenarbeit selten Platz hat. Abgesehen davon ermöglicht die Struktur der RIVER Methode, die Auswirkung der Freiwilligenarbeit auf die persönliche Entwicklung des/der Freiwilligen selbst zu messen. Dabei kann gezielt auf bestimmte Kompetenzen eingegangen werden, was auch für den/die Betreuer/n im Bewertungsprozess hilfreich ist.

- **Verbesserung der Projektplanung im Freiwilligen-sektor**

Die Ergebnisse der Kompetenzbewertung machen die Stärken und Schwächen der Freiwilligen bes-



ser sichtbar. Dies kann in Zukunft helfen, die Freiwilligentätigkeit den Fähigkeiten und Interessen des/der Freiwilligen anzupassen und die/den richtige/n Freiwillige/n für eine bestimmte Aufgabe auszuwählen. Ebenso wird der Bedarf an Weiterbildung oder Vorbereitung von Freiwilligen verdeutlicht.

- **Übertragbarkeit des Wissens auf andere Bereiche**
Freiwilligenorganisationen, die wenig Erfahrungen mit Projektkoordination und dem Management von Freiwilligen haben, kann RIVER als Leitfaden und Inspirationsquelle dienen. Die Methode kann Angestellten und KoordinatorInnen helfen, Aktivitäten – ganz gleich ob freiwillige oder andere – besser zu planen und zu kontrollieren, indem man sich verstärkt auf Auswirkungen, persönliche Entwicklung der Beteiligten und Bewertungsprozesse (auf Prozesse, die in dem Gebiet der Freiwilligenarbeit nicht sehr verbreitet sind) konzentrieren kann.
- **Anerkennung informeller Lernergebnisse aus der Freiwilligenarbeit**
ProjektmitarbeiterInnen und FreiwilligenbetreuerInnen, die in die Pilotierung involviert waren, bestätigten, dass die RIVER Methode einen wichtigen Beitrag zur Anerkennung informeller Lernergebnisse leistet, weil sie klar mit definierten Indikatoren die Entwicklung einer oder mehrerer

Kompetenzen aufzeigt. Besonders vor dem Hintergrund, dass auf nationaler und internationaler Ebene verstärkt Nachweise formaler Bildung nachgefragt werden, kann RIVER in Zukunft ein wichtiges Instrument für die Anerkennung informell erworbener Qualifikationen durch offizielle Institutionen sein, wodurch die Ausübung freiwilliger Tätigkeit attraktiver wird.

4.3.5 Herausforderungen in der Arbeit mit RIVER

- **Verwendung des Referenzsystems**
FreiwilligenbetreuerInnen stellten in der Pilotierung fest, dass das Erstellen und Anpassen des Referenzsystems für eine spezifische Kompetenz, Zielgruppe oder Einzelperson und Rahmenbedingung der schwierigste Teil in der Anwendung der RIVER Methode ist. Für Personen, die mit Bewertungsverfahren bislang wenig Erfahrung sammeln konnten, war es besonders herausfordernd, zwischen den drei Dimensionen (kognitiv, aktiv, affektiv) zu unterscheiden und die richtige Bewertungsmethode für die Freiwilligen unter Berücksichtigung der Umgebung, der zur Verfügung stehenden Zeit und personellen Ressourcen zu wählen.
- **Motivation der Freiwilligen**
Eine weitere gemeinsame Herausforderung war, die älteren Freiwilligen zu motivieren, sich an dem Bewertungsprozess zu beteiligen. Der erwart-

tete Nutzen der Methode wurde von den freiwillig tätigen SeniorInnen auf einer sehr allgemeinen Ebene gesehen – als Unterstützung für das Projekt und nicht als Gelegenheit, sich persönlich weiterzuentwickeln. Dies kann mit dem üblichen Verständnis verbunden sein, dass Freiwilligenarbeit nur Hilfe anbietet und nicht als Lernprozess verstanden wird.

■ *Zeitmanagement*

Bei mehreren Pilotprojekten dauerte die Auswahl der Freiwilligen länger als erwartet und es war eine Herausforderung, in der Bewertungsphase ein Zeitfenster für alle Freiwilligen zu finden, um sie ausreichend zu informieren und zu begleiten. Darüber hinaus stellten beispielsweise die ungarischen Projektpartner fest, dass die Dauer einer zeitlich begrenzten Aktivität (in dem konkreten Projekt drei Wochen) zu kurz ist, um die Entwicklung der Kompetenz „generationsübergreifenden Zusammenarbeit“ effektiv zu beurteilen.

■ *Verlagerung des Fokus in der Freiwilligentätigkeit*

Bei der Umsetzung von RIVER lenkten die Freiwilligen und ihre BetreuerInnen sehr viel Aufmerksamkeit auf die Anwendung der Methode, was ein wenig von der eigentlichen Freiwilligenarbeit ablenkte.

■ *Selbstbewertung*

Anders als die jüngere Generation sind SeniorInnen weniger daran gewöhnt, sich selbst zu bewerten. In manchen Fällen war es daher für die älteren Personen schwierig, mit der Methode der Selbsteinschätzung zu arbeiten, und es bedurfte der Unterstützung durch die ProjektmitarbeiterInnen oder BetreuerInnen.

■ *Integration laufender Freiwilligenarbeit in das Bewertungsverfahren*

Vor allem die deutschen Partner stießen während der Pilotierung auf eine Schwierigkeit: Die involvierten Freiwilligen, die seit Jahren einer regelmäßigen Freiwilligenarbeit nachgingen, fanden es schwer, eine konkrete Aktivität aus ihrer Freiwilligenroutine hervorzuheben, um diese für das Bewertungsverfahren genauer zu betrachten. Die österreichischen Partner hatten Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten TeilnehmerInnen für die Pilotphase, da die meisten Freiwilligen bereits an Projekten beteiligt waren, die vor der RIVER Pilotphase begonnen hatten. Dieser Umstand machte es schwieriger, klare Anfangs- und Endtermine für die Bewertungsphase zu definieren.

■ *Ressourcen*

Die abschließende Zertifizierung motiviert die Freiwilligen dazu, sich an dem Bewertungspro-



zess zu beteiligen. Kleine Organisationen haben jedoch oft nicht die nötigen personellen Ressourcen und Zeit, um ein sehr detailliertes und komplexes Bewertungs- und Zertifizierungsverfahren umzusetzen.

4.4 Empfehlungen für die Arbeit mit der RIVER Methode

Basierend auf den Ergebnissen der Pilotierung wurde die finale RIVER Methode so adaptiert, dass die Besonderheiten des Freiwilligensektors weitgehend berücksichtigt wurden. Die Referenzsysteme für die Kompetenzen, die für Freiwilligenprojekte besonders relevant sind, wurden von den PartnerInnen angepasst und in das **RIVER Handbuch** aufgenommen. Zusätzlich enthält das RIVER Handbuch auch einen **Coaching Leitfaden** für die Arbeit mit Freiwilligen sowie Vorschläge für Bewertungsinstrumente, die eingesetzt werden können.

Wird RIVER in transnationalen Freiwilligenprojekten angewandt, sind oft unterschiedliche Organisationen an der Anfangs- und/oder Endbeurteilung beteiligt. Das **RIVER Trainingskonzept** bietet detaillierte Informationen dazu, wie Personen im Umgang mit der Methode geschult werden können.

Um die Nachhaltigkeit der Methode bis hin zum letzten Schritt – der Zertifizierung – zu garantieren, muss diese einfach zu handhaben, benutzerfreundlich und von einem ausführlichen Handbuch begleitet sein.

Die RIVER-AnwenderInnen sollten bei der Umsetzung der Methode die folgenden Aspekte berücksichtigen:

- Um bei der Zielgruppe das Interesse zu wecken, müssen den Freiwilligen- oder Weiterbildungsorganisationen (wenn sie ihre Kenntnisse über RIVER an andere weitergeben) und den Freiwilligen (wenn sie RIVER direkt nutzen) die **Vorteile von RIVER klar und deutlich veranschaulicht werden**.
- Die Anwendung von RIVER benötigt Zeit und Ressourcen, die in Freiwilligenorganisationen häufig nur knapp zur Verfügung stehen. Daher ist es ratsam, die **Bewertungsverfahren innerhalb von Gruppen** durchzuführen. Vor allem in der Arbeit mit älteren Freiwilligen muss genug Zeit für ein erstes Treffen eingeplant werden, um gezielt auf persönliche Bedürfnisse eingehen zu können. Im Rahmen der Vorbesprechung brauchen die Freiwilligen Zeit, um „ihre Geschichte“ zu erzählen und ihre Motivation zu schildern. Dabei ist es besonders wichtig, ihnen das Gefühl von Anerkennung für ihr Engagement zu vermitteln und ein Klima des Vertrauens zu schaffen.
- Um RIVER effektiv einzusetzen, empfiehlt sich der Einsatz bei **Aktivitäten, die länger als drei Wochen dauern**, da die Entwicklung der Kompetenzen über einen längeren Zeitraum deutlicher zu sehen und einfacher zu beurteilen ist.
- RIVER als Methode zur Bewertung der Kompetenzentwicklung sollte keineswegs zu einem domi-

nierenden Element in der Freiwilligentätigkeit werden. Die Methode sollte als Zusatznutzen der freiwilligen Tätigkeit gesehen werden, um so die Anerkennung von Lernprozessen zu fördern. Dies bedeutet, dass die Methode so wenig Zeit wie möglich einnehmen, ihre Qualität aber trotzdem beibehalten werden soll. Es hat sich daher in der Pilotierung bewährt, einen **straffen Zeitplan für die Aktivitäten im Bewertungsverfahren** aufzustellen.

- Für manche ältere Freiwillige war es ungewohnt, mit dem Instrument der **Selbsteinschätzung** oder der Kompetenzbewertung im Allgemeinen zu arbeiten. Daher bekamen sie externe **Unterstützung**, die ihnen ermöglichte, sich schrittweise mit dem Selbstbewertungsprozess vertraut zu machen.
- RIVER kann effektiver bei **Aktivitäten** eingesetzt werden, bei denen **genaue Start- und Endpunkte** definiert sind. Dieser klare Zeitrahmen hilft auch den Freiwilligen selber, Lernerfahrung aus einem Projekt oder Aktivität von früheren Erfahrungen abzugrenzen.
- Die **FreiwilligenbetreuerInnen oder -koodinatorInnen**, die RIVER umsetzen, sollten über ein gewisses Maß an Vorerfahrung mit Bewertungsmethoden und der Begleitung von Bewertungsprozessen haben und über ausreichende Kenntnis der Freiwilligenarbeit verfügen, damit sie die Aspekte, die sich bei den Kompetenzen der (älte-

ren) Freiwilligen während des Projekts geändert haben, besser hervorheben können.

- Die RIVER Methode kann **unabhängig vom Alter der Freiwilligen** angewendet werden: Vor allem junge Freiwillige profitieren von ihr, da sie das Zertifikat in der Arbeitssuche oder für zukünftige Ausbildungs-/Bildungsaktivitäten nutzen können.

Das folgende Kapitel bietet einen Überblick über den 5-Schritte-Prozess von RIVER; eine Fallstudie veranschaulicht die Vorgangsweise.

5. RIVER – ANERKENNUNG DES LERNPOTENZIALS DER FREIWILLIGENARBEIT

Das LEVEL5-Konzept beruht auf einem fünfstufigen Verfahren, das mit der Beschreibung des Lernprojektes beginnt und mit der Validierung von Lernenden und der Dokumentation und Zertifizierung der Lernfortschritte endet.

Das Verfahren wird von einer Software unterstützt, deren Funktionalität den Anforderungen des Validierungsprozesses in der Freiwilligenarbeit angepasst wurde.

Im RIVER-Projekt wurden die fünf Schritte und sämtliche Vorlagen für die Dokumentation an **die Erfordernisse des Freiwilligensektors angepasst**. In diesem Kapitel wird jeder Schritt kurz beschrieben und **die praktische Umsetzung der Methode wird mit einer Fallstudie veranschaulicht**. **Für eine ausführliche Beschreibung der RIVER Methode lesen Sie bitte das RIVER Handbuch, das auf einer zusätzlichen CD zur Verfügung steht.**

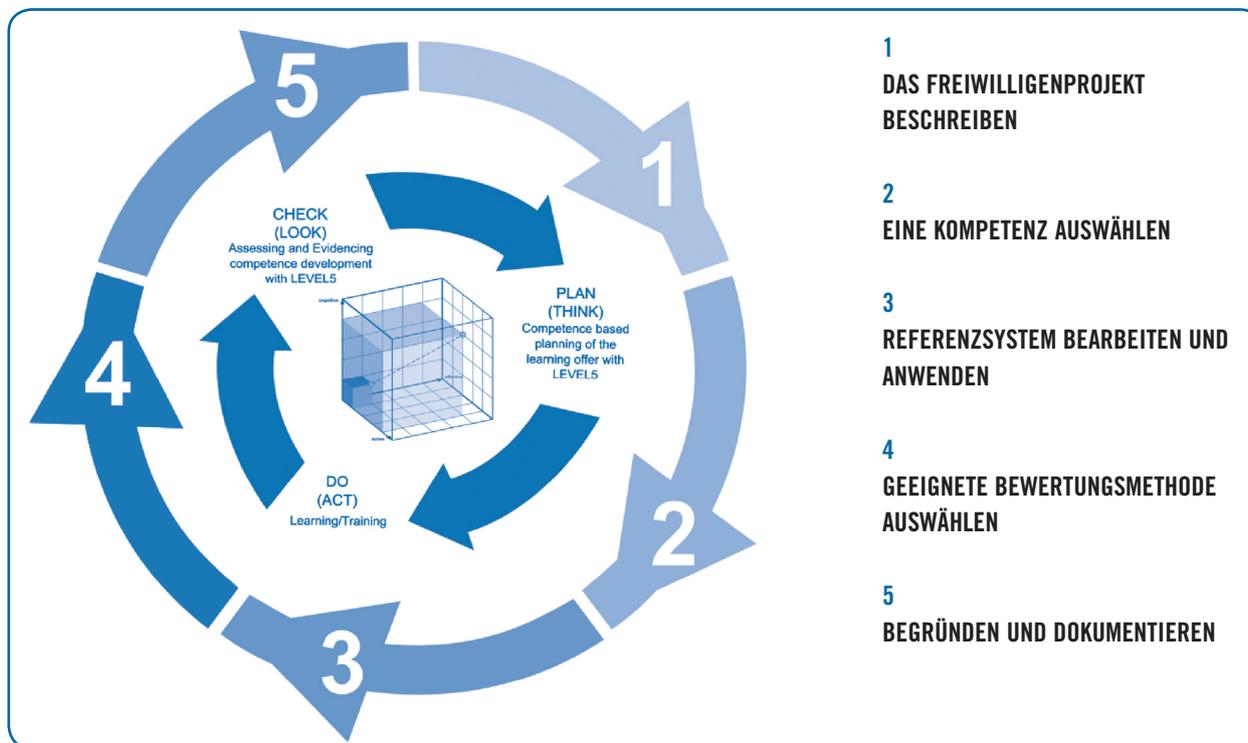
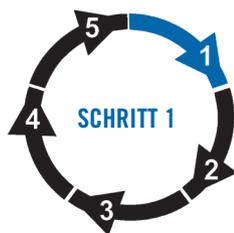


Abb. 2: Visualisierung des fünfstufigen LEVEL5-Konzepts

5.1 Fünf Schritte zur Anwendung von RIVER – eine Fallstudie

SCHRITT 1: Beschreibung des Freiwilligenprojekts oder der Freiwilligentätigkeit



Im ersten Schritt wird das Freiwilligenprojekt oder die Freiwilligentätigkeit mittels vordefinierter Vorlage beschrieben. Im Freiwilligen-

sektor kann man zwischen zwei Haupttypen von freiwilliger Tätigkeit unterscheiden:

- spezifische Freiwilligenprojekte (für SeniorInnen), die ein bestimmtes Projektziel verfolgen
- laufende Freiwilligentätigkeiten, die von SeniorInnen oder Freiwilligen anderer Altersgruppen durchgeführt werden. Für diesen Typ ist es wichtig, eine spezifische Aktivität oder Lernsituation zu definieren, damit ein Zeitrahmen für die Bewertungsphase erstellt werden kann.

Die Projektbeschreibung besteht aus einer kurzen Zusammenfassung des Projektinhaltes oder der freiwilligen Tätigkeit, dem Ziel, den enthaltenen Aktivitäten, Aufzählung der beteiligten Freiwilligen und deren Eigenschaften. Dieser erste Schritt

ist wichtig, um Informationen zu den Rahmenbedingungen, in denen die Aktivität stattfindet, über die Umsetzung und über die Freiwilligen und deren Motivation zu sammeln. In diesem Schritt wird auch definiert, ob die Kompetenzentwicklung einer ganzen Gruppe oder einer Einzelperson gemessen wird. Besonders dann, wenn eine Organisation eine neue Aktivität oder eine Schulung für ihre Freiwilligen plant, sollte man der Projektbeschreibung ausreichend Zeit widmen. Wenn sich der Validierungsprozess auf ein laufendes Projekt bezieht, reicht eine kurze Projektbeschreibung aus.

Fallstudie:

Das Freiwilligenprojekt „Business Angels“

Business Angels (BA) sind ältere ExpertInnen, die JungunternehmerInnen bei ihrem Unternehmensaufbau freiwillig unterstützen. Das Projekt findet in Hannover (Deutschland) statt und wird von einem Business-Club pensionierter ManagerInnen und anderer Fachleute durchgeführt, die sich zusammen mit einer Projektentwicklungsagentur um eine ESF-Förderung für JungunternehmerInnen beworben haben.

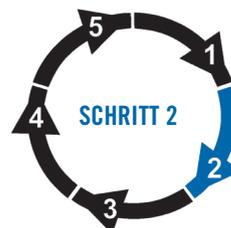
Ihre Motivation ist die Unterstützung von JungunternehmerInnen, indem sie ihre Erfahrungen weitergeben und den Jungen helfen, Fehler bei der Gründung ihres Unternehmens zu vermeiden.

Die BA treffen sich regelmäßig (ein Mal pro Monat) mit den JungunternehmerInnen, um über ihr Geschäftsprojekt zu sprechen. Jeder BA ist für eine/n UnternehmerIn verantwortlich. Zwischen den Treffen liefern die JungunternehmerInnen Statusberichte ab, zu denen sie von den BAs Rückmeldung bekommen.

Mit einer Validierung der Kompetenzentwicklung ihrer freiwilligen ExpertInnen möchte die Organisation, welche die Tätigkeit der Business Angels koordiniert, den älteren Freiwilligen einen Zusatznutzen zu deren Tätigkeit aufzeigen. Des Weiteren möchte die Organisation gerne mehr ältere ExpertInnen auf freiwilliger Basis in das Projekt einbinden. Die Koordinatorin der Freiwilligenarbeit, Frau Bäcker, kümmert sich um die Validierung und wird sich auf die Auswertung der Kompetenzentwicklung eines Freiwilligen, Herrn Adler, konzentrieren.

Die Vorlage „SCHRITT 1: Projektbeschreibung“ ist im RIVER Handbuch enthalten.

SCHRITT 2: Themenauswahl – der Kompetenzkatalog



Durch die Wahl einer oder mehrerer Kompetenzen entsteht ein individueller **KATALOG VON KOMPETENZEN**. Es gibt drei Möglichkeiten, den Prozess zu gestalten:

1. Man wählt eine oder mehrere der unten angeführten Kompetenzen. Für diese Kompetenzen stehen vorformatierte Referenzsysteme² zur Verfügung. Diese Vorgangsweise ist die einfachste und dann zu empfehlen, wenn Zeit und Ressourcen so effizient wie möglich eingesetzt werden sollen.
2. Die gewählten Referenzsysteme werden den Spezifika der Zielgruppe und des Lernkontextes angepasst. Zum Beispiel kann **Flexibilität zu Flexibilität in Bezug auf Zeitmanagement** werden.
3. Falls keine der zur Auswahl stehenden Kompetenzen zu Ihrer Zielgruppe passen, definieren Sie selbst eine Kompetenz, die geeignet für Ihre Zielgruppe ist. Für diese Kompetenz muss dann ein neues Referenzsystem erstellt werden.

Zusätzlich zur Wahl der Kompetenz sollte diese weiter konkretisiert bzw. definiert werden – was ist die genaue Definition von Teamarbeit, Problemlösung oder Flexibilität?³

² Sämtliche Referenzsysteme finden Sie im RIVER Handbuch – auf der separaten CD.

³ Das hilft dabei, sich zu entscheiden, ob das wirklich die Kompetenz ist, auf die man sich konzentrieren möchte.

Fallstudie:

Im Prozess der Kompetenzvalidierung möchte sich Frau Bäcker auf die Kompetenz „generationsübergreifende Zusammenarbeit“ konzentrieren. Im Kontext des Business Angels-Projekts versteht man unter „generationsübergreifender Zusammenarbeit“ die Fähigkeit, mit verschiedenen Menschen unterschiedlichen Alters zusammenzuarbeiten, unterschiedliche Arbeits- und Kommunikationsweisen zu akzeptieren usw.

Für den Freiwilligen Herrn Adler ist seine Position als Mentor etwas ganz Neues, ebenso wie der Umgang mit jüngeren Leuten, ob bei der persönlichen Arbeit oder in der Gruppe. Die Bewertung der Kompetenz „generationsübergreifende Zusammenarbeit“ soll zeigen, wie er mit Kommunikationsstilen, Einstellungen und Arbeitsstrategien der jungen Generation umgeht und wie er diese Fähigkeit innerhalb der einjährigen Dauer des Projekts entwickeln konnte.

Die Vorlage „SCHRITT 2: Themenauswahl – der Kompetenzkatalog“ ist im RIVER Handbuch enthalten.

Das RIVER Konsortium hat einen Kompetenzkatalog erstellt, der für den Sektor der Freiwilligenarbeit relevant ist:

Die von Ihnen gewählte Kompetenz Katalog	Konkretisierung der Kompetenz	Ihre Beschreibung der Kompetenz bezüglich der Projektsituation
Generationsübergreifende Zusammenarbeit		
Interkulturelle Kommunikation		
Problemlösung		
Teamarbeit		
Virtuelle Kommunikation		
Entscheidungsfindung		
Diversitätsmanagement		
Flexibilität		
Unabhängigkeit		
Vernetzung		

SCHRITT 3: Das Erstellen bzw. Anpassen eines Referenzsystems



Ein Referenzsystem bildet **fünf Kompetenzstufen** in den **drei Dimensionen kognitiv, aktiv und affektiv** ab. **Das Referenzsystem ist eine Tabelle, die eine Beschreibung der Kompetenzmerkmale enthält.** Die fünf Entwicklungsstufen einer Kompetenz werden dabei jeweils für die drei Dimensionen beschrieben. Denn Lernen findet immer als Wechselspiel zwischen der kognitiven Dimension, einschließlich allem, was mit Wissen verbunden ist, der aktiven Dimension und der affektiven Dimension statt, die sich mit Gefühlen und Motiven befasst. Man muss jedoch hervorheben, dass das Referenzsystem kein statisches Instrument ist, es muss der Zielgruppe angepasst werden. Der/die AuswerterIn kann die Beschreibungen je nach den Bedürfnissen der bestimmten Situation anpassen.

Im Rahmen des RIVER Projekts wurden mehrere Referenzsysteme an die Erfordernisse des freiwilligen Sektors angepasst. Um den Validierungsprozess so einfach wie möglich umsetzen zu können, bietet das RIVER Handbuch zehn vordefinierte Referenzsysteme für die zehn Kompetenzen des Themenkatalogs (2. SCHRITT).

Fallstudie:

Um Herrn Adler zu bewerten, wählt Frau Bäcker das Referenzsystem für die Kompetenz „generationsübergreifende Zusammenarbeit“ und nimmt dieses als Basis für ihren Beurteilungsprozess.

Am Anfang muss sie sich das Referenzsystem genau ansehen und Schritt für Schritt feststellen, ob das vordefinierte Referenzsystem für Herrn Adler und dessen Tätigkeit geeignet ist, oder ob manche Ebenen umformuliert werden müssen. Dabei muss sie die Ebenenstruktur berücksichtigen und dass die dortigen Beschreibungen die möglichen Entwicklungen widerspiegeln.

Im zweiten Schritt denkt Frau Bäcker über die Indikatoren für die verschiedenen Ebenen nach. Manche kann sie leicht definieren, bei anderen ist sie sich nicht sicher. Also beschließt sie, die erste Bewertung von Herrn Adler für die Definition der Indikatoren zu nutzen.

Alle zehn RIVER Referenzsysteme, die in SCHRITT 3 verwendet werden können, sind im RIVER Handbuch enthalten. Die folgende Abbildung zeigt das Referenzsystem für „generationsübergreifende Zusammenarbeit“, das im RIVER-Projekt entwickelt wurde.

KOGNITIV/WISSEN				AKTIV	
E	Name der Ebene	Individuelle Beschreibung/ Begründung	Indikatoren (Beispiele)	Name der Ebene	Individuelle Beschreibung/ Begründung
5	Intuitiver Wissenstransfer	Weiß, wie man Vorkenntnisse über generationsübergreifende Zusammenarbeit weitergeben kann und mögliche Konflikte in nutzenstiftende Situationen umwandeln kann. Weiß, wie man die potenziellen Vorteile der generationsübergreifenden Zusammenarbeit in unterschiedlichen Kontexten identifiziert und nutzt.	Weiß, wie man die Vorteile der generationsübergreifenden Zusammenarbeit den anderen präsentiert.	Entwicklung Aufbauen/ Transfer	Die Fähigkeit, Wege für die generationsübergreifende Zusammenarbeit zu entwickeln und auszulösen. Bewegt sich mit Leichtigkeit in einer Umgebung, wo generationsübergreifende Zusammenarbeit stattfindet und kommt problemlos mit Altersunterschieden klar.
4	Wissen Wann (implizites Verständnis)	Kennt praktische Fälle, weiß, zu welchen Unterschieden bzgl. Wissen, Verhalten und Einstellung es wegen Generationslücken kommt und welche zu Herausforderungen werden könnten. (Versteht die emotionalen Erfahrungen der anderen Generation in einem bestimmten Kontext.)	Nutzt Wissen, um Konflikten vorzubeugen und die Leistung zu unterstützen.	Entdecken/ selbstständig handeln	Die Fähigkeit, neue Strategien und Tätigkeiten zu testen und zu versuchen, um eine wirksame generationsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern. Versucht, neue Wege für die generationsübergreifende Zusammenarbeit vorzuschlagen.
3	Wissen Wie (Fachwissen)	Weiß, wie sich verschiedene Sozialisierungsmuster sowie kulturelle, historische und gesellschaftliche Umstände auf die Gewohnheiten und Lebensweisen der Einzelpersonen auswirken können	Kann den Zusammenhang zwischen bestimmten Taten und dem Alter erklären	Entscheidung/ Auswahl	Die Fähigkeit, eine bereits bekannte Strategie der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Generationen in einer vertrauten Situation zu verwenden.
2	Wissen Warum (Entferntes Verständnis)	Weiß, warum andere Erfahrungen das Verhalten und Denken der anderen Generation beeinflussen.	Kennt den Zusammenhang zwischen bestimmten Taten und dem Alter.	Nachahmung	Die Fähigkeit, sich in bestimmten Fällen den generationsübergreifenden Unterschieden bei der Arbeit anzupassen und zu reagieren. Kann generationsübergreifendes Verhalten anwenden, wenn aufgefordert.
1	Wissen Was (Basiswissen)	Weiß, dass es Generationsunterschiede gibt und dass KollegInnen aus verschiedenen Generationen auch unterschiedliche Erwartungen haben.	Weiß, wie man das Konzept der Generation definiert.	Wahrnehmung	Nimmt unterschiedliche Präferenzen der anderen Generationen wahr.

Das RIVER Referenzsystem = generationsübergreifende Zusammenarbeit

AFFEKTIV			
Indikatoren (Beispiele)	Name der Ebene	Individuelle Beschreibung/Begründung	Indikatoren (Beispiele)
Kann eine generationsübergreifende Gruppe zusammenbringen und führen.	Einbindung anderer	Initialisiert generationsübergreifende Zusammenarbeit. „Lebt“ im Konzept einer generationsübergreifenden Umgebung. Fühlt, dass man die generationsübergreifende Zusammenarbeit fördern muss. Sucht Möglichkeiten für die Zusammenarbeit mit anderen Generationen	Inspiziert KollegInnen und junge/ältere MitarbeiterInnen dabei, die Eigenschaften der anderen Generation zu respektieren.
Kann eine bereits aktive generationsübergreifende Gruppe effektiv leiten.	Selbstregulierung	Verzichtet auf eigene Pläne und Positionen zum Wohl der Qualität/Effektivität der generationsübergreifenden Zusammenarbeit.	Vermeidet Konflikte durch die Förderung der Vorteile der generationsübergreifenden Zusammenarbeit. Akzeptiert unterschiedliche Ergebnisse der einzelnen TeilnehmerInnen.
In Übereinstimmung mit der generationsübergreifenden Umgebung zu beurteilen und zu handeln	Anerkennung / Empathie	Wertschätzung des generationsübergreifenden Austausches für alle Beteiligten. Hat einen positiven Ansatz gegenüber der Generationsvielfalt.	Zeigt Sympathien und Anerkennung.
Typische Verhaltensmuster in einer Lernumgebung.	Übernahme neuer Perspektiven	Ist offen für generationsübergreifende Zusammenarbeit und interessiert sich dafür.	Offene und neugierige Haltung gegenüber der anderen Generation.
Die Fähigkeit, Generationsunterschiede zu identifizieren.	Selbstbezogenheit	Anerkennung der Generationsunterschiede, ohne sie auf sich zu beziehen.	Symptome von Vielfalt

SCHRITT 4: Einschätzung der Kompetenzlevel



Der vierte Schritt befasst sich mit der konkreten Messung der Kompetenzentwicklung. Kompetenzen sind nicht statisch, sie entfalten und entwickeln sich während des Lernens. Des-

halb ist es vor allem bei der Validierung von persönlichen und sozialen Kompetenzen wichtig, ihre **Entwicklung und somit das Potenzial** eines/einer Lernenden (hier: der Freiwilligen) zu erfassen und zu dokumentieren. Daher versucht man die Kompetenzen der Freiwilligen am Anfang und auch am Ende der Freiwilligentätigkeit/des Freiwilligenprojekts einzustufen.

Es gibt verschiedene Methoden, die für die Messung der Kompetenzentwicklung geeignet sind. Diese Methoden sollten gemäß dem gegebenen Kontext gewählt werden. Limitierte persönliche oder zeitliche Ressourcen sind weitere Aspekte, die in diesem Schritt berücksichtigt werden müssen. Die Erfahrungen aus der RIVER Pilotierung zeigen, dass dieser Schritt für die erfolgreiche Durchführung von RIVER wesentlich ist.

Fünf Bewertungsmethoden haben sich besonders für den Einsatz in der Freiwilligenarbeit bewährt:

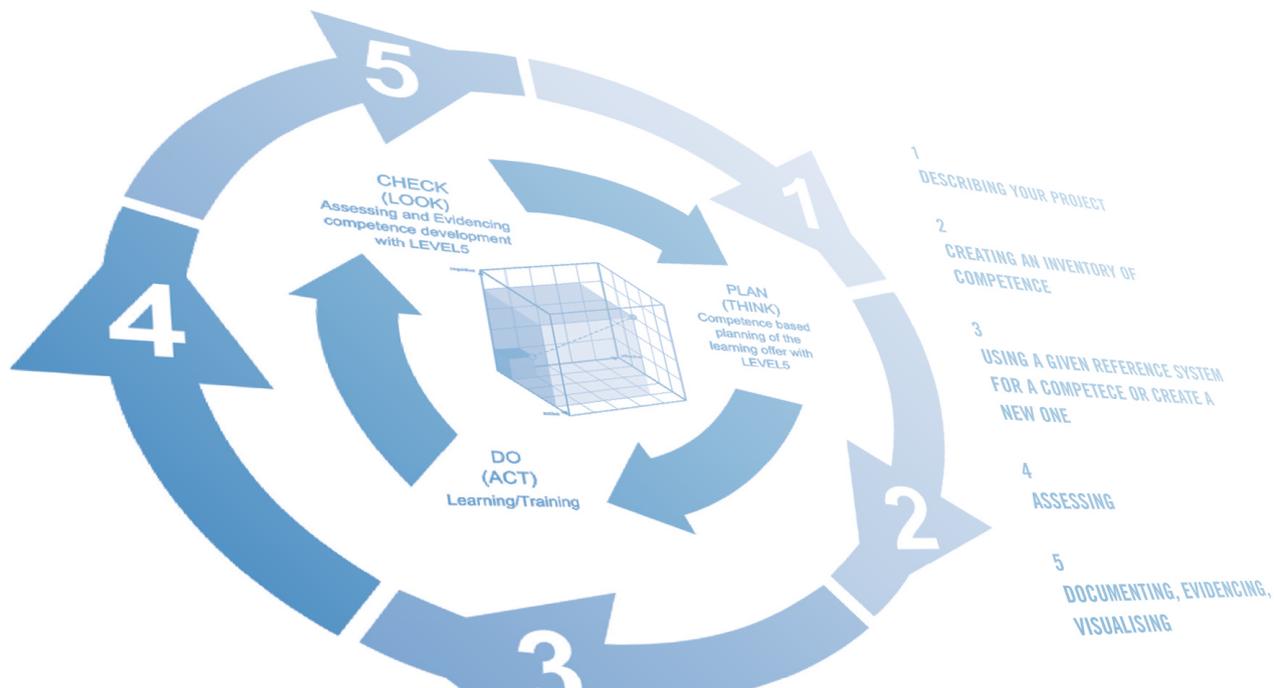
- 1. Selbstbewertung:** Mit Hilfe des Referenzsystems bewerten die Freiwilligen sich selbst und geben eine kurze Erklärung, weshalb sie sich so bewertet haben.
- 2. Tandem-Bewertung:** Funktioniert wie die Selbstbewertung, doch hier wird die Bewertung in Partnerarbeit vorgenommen – der/die Freiwillige arbeitet mit einem/r anderen Freiwilligen oder einem/r BetreuerIn zusammen.
- 3. Fokusgruppe:** Die Freiwilligen nehmen an einer Gruppendiskussion teil. Sie analysieren in dieser Diskussion ihr eigenes Profil in Bezug auf die spezifischen Kompetenzen und erstellen eine Bewertung in Bezug auf die zur Verfügung gestellten Kompetenzbeschreibungen (mit dem Referenzsystem).
- 4. Beobachtung:** Die Freiwilligen werden während ihrer Arbeit begleitet. Ein/e stille/r BeobachterIn registriert, was die Freiwilligen in verschiedenen Situationen tun und wie sie reagieren. Es ist hilfreich, sich während der Beobachtung Notizen zu machen.
- 5. Drei Stühle:** Die Person, die bewertet wird, befindet sich in einem Raum mit drei Stühlen. Jeder Stuhl ist beschriftet. Einer repräsentiert die kognitive Dimension, der andere die aktive und der dritte die affektive Dimension. Der/die Freiwillige wird gebeten, sich auf jeweils einen Stuhl zu setzen und sich in Bezug auf die Dimension der vorher bestimmten Kompetenz zu beschreiben. Die Ergebnisse werden aufgezeichnet.

Fallstudie:

Frau Bäcker hat sich entschieden, zwei Termine für die Beurteilung von Herrn Adler vorzuschlagen. Die erste Bewertung findet einen Monat nach dem Start des Business Angels-Projekts statt – das heißt gleich zu Beginn der Freiwilligentätigkeit. Die zweite Bewertung findet einen Monat vor dem Projektende statt. Frau Bäcker entscheidet sich für die Tandem-Bewertung.

Im ersten Schritt reflektiert Herr Adler mit Hilfe des Referenzsystems über sich selbst, auf welcher Stufe er sich selber sieht. Zur gleichen Zeit bewertet Frau Bäcker mit Hilfe des Referenzsystems ebenfalls die Kompetenzentwicklung von Herrn Adler. Danach besprechen sie ihre Bewertungen, erklären, weshalb sie (jede/r aus eigener Perspektive) die Einschätzung auf der betreffenden Ebene vorgenommen haben, vergleichen und diskutieren ihre Ergebnisse, um sich letztendlich auf ein gemeinsames Resultat zu einigen.

Eine detaillierte Beschreibung der empfohlenen Beurteilungsmethoden ist im RIVER Handbuch enthalten.



SCHRITT 5: Dokumentation der Ergebnisse



Der fünfte und letzte Schritt der RIVER Methode besteht aus der Zusammenfassung, Präsentation und Visualisierung der Ergebnisse. Mit Hilfe des Referenzsystems

werden die Lernergebnisse zu verschiedenen Zeitpunkten anhand der gesammelten Indikatoren beschrieben.

Die Bewertungen werden begründet und in der Software dokumentiert. Mit Hilfe der Software können die Zertifikate für die Freiwilligen aus der gesammelten Dokumentation automatisch generiert werden. Falls die Software nicht zur Verfügung steht, gibt es eine alternative Vorlage für die Ausstellung der RIVER-Zertifikate.

Fallstudie:

Nach jedem Bewertungsschritt – den Selbstbewertungen und den Gesprächen, die Frau Bäcker mit Herrn Adler führte – bewertet Frau Bäcker mit Hilfe des Referenzsystems die Kompetenzebene für „generationsübergreifende Zusammenarbeit“ von Herrn Adler. Die erste Bewertung und Dokumentation findet nach der ersten Tandem-Bewertung statt, die zweite nach der zweiten Tandem-Bewertung am Ende des Business Angels-Projekts. In einem abschließenden Gespräch diskutiert Frau Bäcker mit Herrn Adler seine Resultate und überreicht ihm sein Zertifikat.

Die Vorlage für SCHRITT 5 ist im RIVER Handbuch enthalten. Dazu enthält das Handbuch auch Tipps für das Schreiben von Auswertungen und eine Vorlage für das RIVER Zertifikat.

Ausgefülltes Formular für die Dokumentation der Bewertung „generationsübergreifende Zusammenarbeit“

Organisation: Business Angels Hannover
Teilnehmer: Herr Adler
Geboren am: 27.10.1942
Land: Deutschland

RIVER	Bewertung 1	Start Dezember 2012	Bewertung 2	Mai 2013	Resümee
kognitiv	3 ⁴	Herr Adler weiß sehr viel darüber, wie verschiedene soziale Hintergründe und die Sozialisation eines Menschen die Arbeitsgewohnheiten beeinflussen.	4	Er weiß, wie er von der Arbeit mit Jungunternehmern profitieren kann (zB neue Medien kennen lernen) und welches Wissen und Erfahrungen er ihnen bieten kann.	Zu Beginn des Projektes hatte Herr Adler Wissen, dass auf Erfahrungen aus seiner vorherigen Arbeit basierte. Während des Projektes hat er konkrete Kenntnisse über die Arbeitsweisen der Generation X gewonnen und er weiß nun, wie er von ihnen und wie sie von seinen Kenntnissen profitieren können.
aktiv	3	Herr Adler beteiligt sich aktiv an dem Projekt und teilt seine Erfahrungen als ehemaliger Manager.	4	Er passt seine Aktivitäten den Projektmodalitäten an, nutzt dabei virtuelle Kommunikation.	Herr Adler war seit Beginn des Projekts aktiv. Im Laufe der Monate lernte er neue Techniken kennen, zB wie man neue Medien nutzen kann, was er erfolgreich in seine Beratungstätigkeiten eingearbeitet hat.
affektiv	2	Seine Beteiligung und Motivation während der Arbeit für die Business Angels zeigt sein Interesse an der generationsübergreifenden Zusammenarbeit.	4	Er denkt, es sei wichtig zu akzeptieren, dass sich die Rahmenbedingungen der Geschäftswelt über die Jahre geändert haben und dass neue Methoden notwendig sind. Herr Adler fühlt sich in seiner Rolle als Mentor sehr wohl.	Seit Projektbeginn war er stark motiviert, mit jüngeren Menschen zu arbeiten und sie zu unterstützen. Nach einem halben Jahr sieht er die Notwendigkeit, seine eigene Strategie entsprechend der neuen Anforderungen, zB Nutzung sozialer Medien, anzupassen.

Zusammenfassung des Lernprozesses

Bereits am Anfang des Projekts hatte Herr Adler viel Erfahrung und fundierte Kenntnisse über den Umgang mit verschiedenen Generationen aus seinem Privatleben und seinem früheren Berufsleben, doch die Arbeit mit JungunternehmerInnen und Unternehmensgründung war für ihn neu. Während des Projekts hat Herr Adler viel über die Bedeutung von neuen Arbeitsstrategien (zB virtuelle und soziale Medien) und wie man sie benutzen kann, gelernt und hat so gehandelt, dass beide Parteien die Vorteile ihrer Zusammenarbeit optimal nutzen konnten

⁴ Diese Zahlen reflektieren die Kompetenzlevel in der Bewertung

Die folgende Abbildung zeigt, wie die Entwicklung der drei Kompetenzdimensionen mit Hilfe der Software als dreidimensionaler Würfel visualisiert wird:

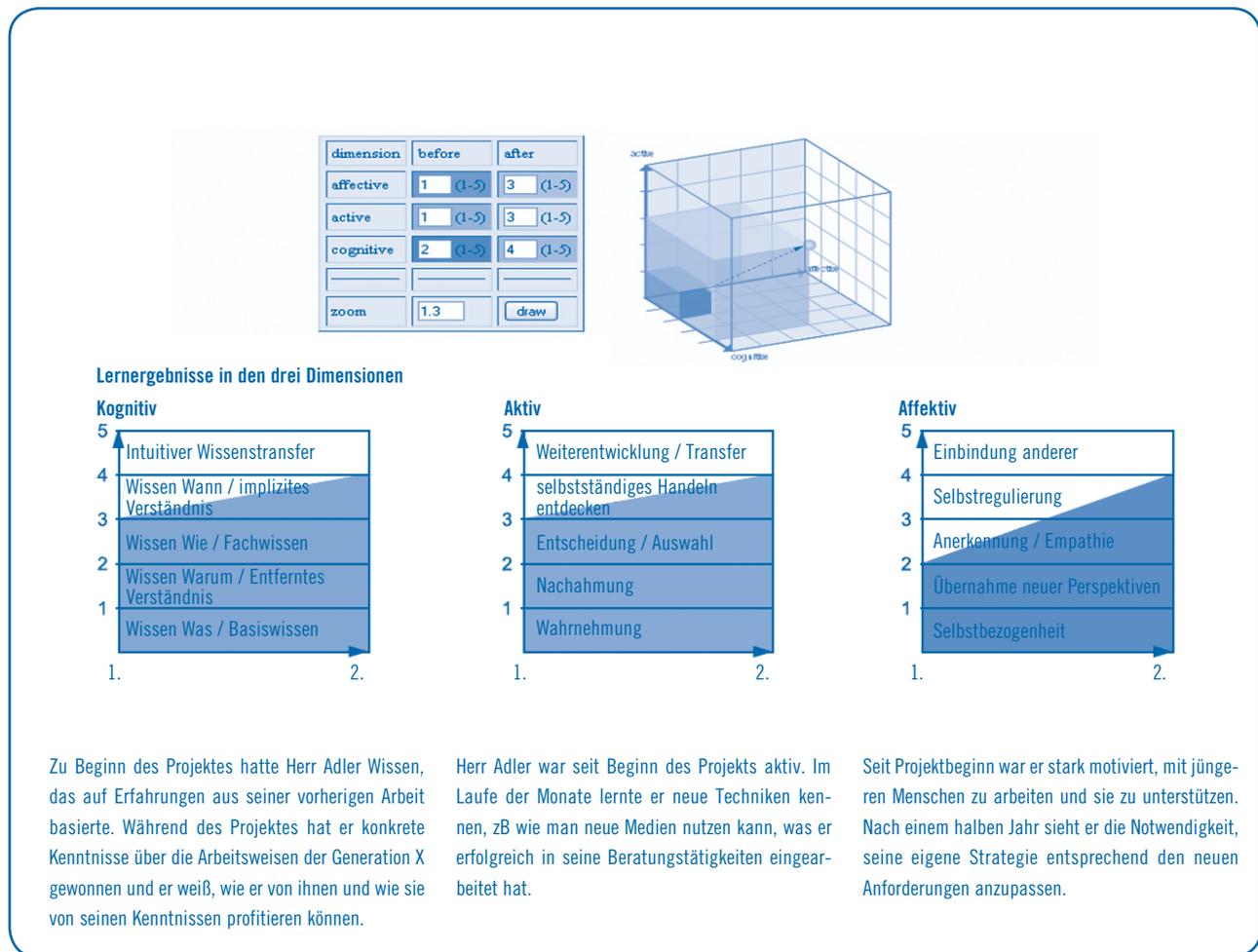


Abb. 3: Visualisierung der Kompetenzentwicklung

5.2 Die Umsetzung der RIVER Methode in der Freiwilligenarbeit

Die Arbeit mit der RIVER Methode erfordert Vorbereitung – seitens der KoordinatorInnen der Freiwilligenarbeit, die den Bewertungsprozess begleiten, sowie der Freiwilligen – um sich mit den Zielen, dem Verfahren und dem Nutzen vertraut zu machen. Im RIVER Projekt wurden zwei Handbücher entwickelt, die den/die AnwenderIn in der Vorbereitungsphase unterstützen sollen.

Das **RIVER Trainingskonzept** bereitet MitarbeiterInnen und TrainerInnen der Freiwilligenorganisationen auf die Umsetzung des Bewertungsprozesses vor.

Der **Coaching Leitfaden** unterstützt die oben erwähnten Personen in der Vorbesprechung mit den Freiwilligen bei der Vorstellung der RIVER Methode.

5.2.1 Schulung für die FreiwilligenbetreuerInnen/-koordinatorInnen

Da die RIVER Methode auf dem LEVEL5-Konzept aufbaut, sollten die BetreuerInnen der Freiwilligenarbeit mit dieser vertraut sein, sodass sie die fünf Schritte des Verfahrens verstehen und die RIVER Methode leicht umsetzen können.

Im Rahmen des RIVER-Projekts wurde ein zweitägiges Training konzipiert.

Das ausführliche **Trainingskonzept** finden Sie auf der **RIVER CD**.

Ziele des Trainings:

- lernen, wie man die Kompetenzentwicklung im Rahmen von Freiwilligentätigkeit bewerten kann
- wissen, wie man den Lernprozesse in die Freiwilligentätigkeiten integrieren und unterstützen kann

Die Zielgruppen des Trainings sind MitarbeiterInnen und TrainerInnen jener Organisationen,

- die mit den Freiwilligen arbeiten
- und die sich für die Bewertung, Validierung und Darstellung der Lernergebnisse aus freiwilliger Arbeit interessieren.

Am Ende des Trainings werden die TeilnehmerInnen

- die RIVER Methode verstehen,
- die LEVEL5-Schritte umsetzen können,
- Aktivitäten und Projekte für Freiwillige planen können,
- Kompetenzen der Freiwilligen und deren Entwicklung innerhalb einer Aktivität oder eines Projekts validieren können,
- zwischen den Kompetenzdimensionen unterscheiden können,
- unterschiedliche Bewertungsmethoden anwenden können,
- die Validierungs- und Lernergebnisse nach bestimmten Qualitätskriterien zusammenfassen und Zertifikate erstellen können
- und die LEVEL5-Software nutzen können.

Inhalt des RIVER Trainingskonzepts

Planung des Trainings

Ein erster Abschnitt bietet praktische Informationen für diejenigen, die ein RIVER-Training durchführen wollen. Folgende Aspekte müssen für die Planungsphase berücksichtigt werden:

- Wer ist die Zielgruppe?
- Was für eine Art von Veranstaltungsort/-raum wird benötigt?
- Welche Ressourcen werden benötigt?
- Welcher Zeitrahmen ist für das Training am besten geeignet?

Durchführung des Trainings

Das Trainingskonzept beinhaltet den genauen Aufbau der einzelnen Schulungseinheiten sowie Informationen zum Ablauf und einzelnen Übungen. Die Trainingsmaterialien dazu befinden sich auf der RIVER CD.

Die Inhalte des Trainings im Überblick:

- Vorstellung des RIVER Projekts
- Verbindung zwischen Freiwilligenarbeit, Lernen und Bewertung von Lernergebnissen
- der RIVER Prozess
- Bewertungsmethoden
- Argumentation und Dokumentation

Ergänzend zu den theoretischen Hintergründen werden zahlreiche Aktivitäten und Praxisbeispiele diskutiert.

5.2.2 Coaching Leitfaden

Bevor man den Validierungsprozess mit einzelnen Freiwilligen oder einer Gruppe von Freiwilligen beginnt, ist es wichtig, Informationen über die RIVER Methode, ihre Ziele und den erwarteten Nutzen zu präsentieren.

Der RIVER Coaching Leitfaden hilft BetreuerInnen der Freiwilligenarbeit dabei, den Freiwilligen notwendige Informationen über Bewertungsprozess zu liefern und ihnen das Konzept zu erklären.

Den ausführlichen **Coaching Leitfaden** finden Sie im **RIVER Handbuch**. Im Allgemeinen sollte sich die erste Vorbesprechung mit den Freiwilligen auf die folgenden Aspekte konzentrieren:

- Die BetreuerInnen der Freiwilligenarbeit sollten einige Grundinformationen über das Validierungsverfahren geben. Dies ist wichtig, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Den Freiwilligen soll klar sein, dass sie nicht getestet oder mit den anderen verglichen werden. Ihre Teilnahme am RIVER Validierungsprozess soll ihnen helfen, ihr Potenzial auszuschöpfen und ihnen zeigen, wie viel sie in ihrer freiwilligen Tätigkeit lernen können.
- Die Privatsphäre der Teilnehmenden muss geschützt sein, die Teilnahme ist freiwillig.
- Der Leitfaden enthält Fragen zur Lebenssituation der (älteren) Freiwilligen, die helfen, die Bereiche, in denen sie ihre Kompetenzen verbessern wollen, klarer zu verdeutlichen, und zu klären, worin ihre Motivation besteht.

- 
- Manche Fragen beziehen sich auf die Freiwilligkeit, auf bereits bestehende Erfahrungen, die Motivation der Freiwilligen, ihre möglichen Stärken und Schwächen bei der Erfüllung verschiedener Aufgaben, usw. Diese Fragen helfen auch herauszufinden, ob der/die Freiwillige ein spezifisches Interesse an der genaueren Betrachtung einer bestimmten Kompetenz hat.
 - Der/Die BetreuerIn sollte in dem Gespräch klären, ob der/die Freiwillige am Ende gerne ein Zertifikat erhalten würde.
 - Abschließend ist es wichtig, die/den Freiwillige/n über den zeitlichen Aufwand, der für den Validierungsprozess notwendig ist, zu informieren.

Nachdem die Interessen der Freiwilligen geklärt sind, kann die Rolle des/der Freiwilligen in dem Projekt oder der Tätigkeit unter Berücksichtigung seiner/ihrer Kompetenzen, auf die er/sie sich konzentrieren will, geplant werden.

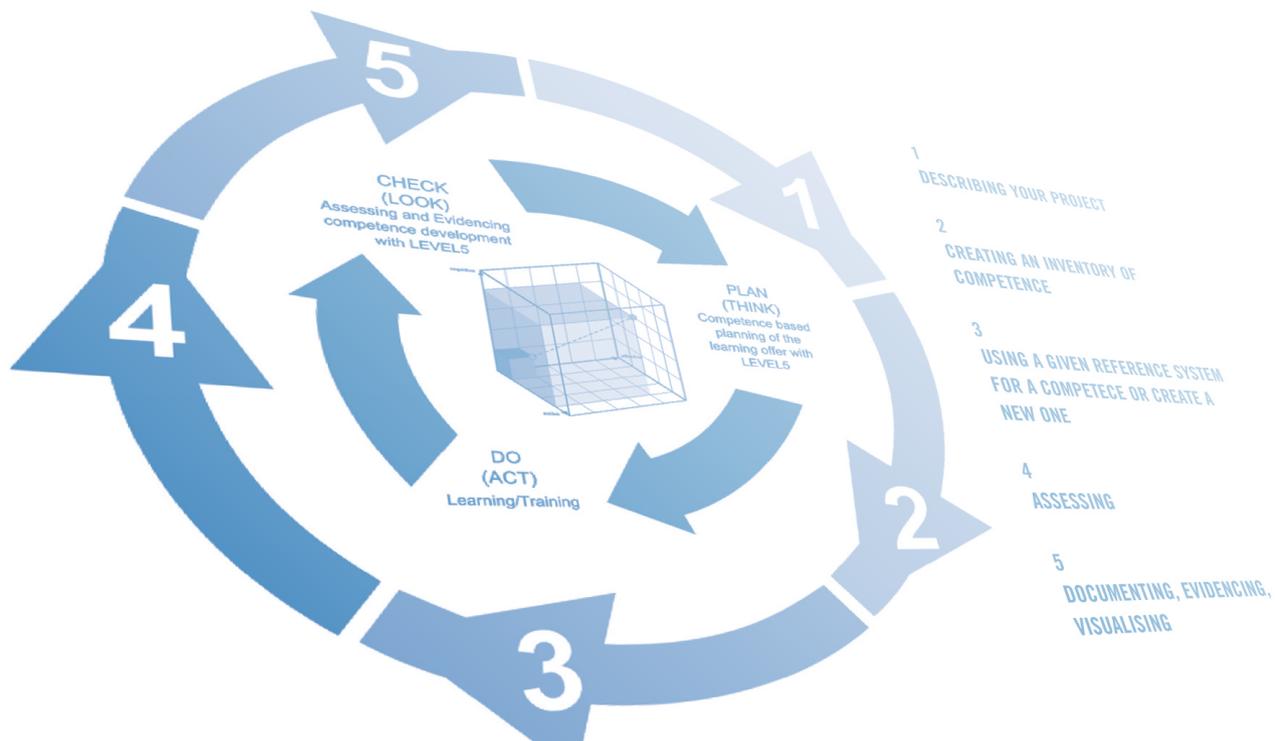
Der Nutzen für (ältere) Freiwillige, der während der Vorbesprechung hervorgehoben werden sollte:

- Sensibilisierung für die persönliche und berufliche Entwicklung
- Anerkennung von Lernprozessen in einer informellen Lernumgebung
- Bewusstsein über das Entwickeln ihrer Fähigkeiten und neue Erfahrungen wecken
- Aufzeigen von Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- die Ausstellung eines Zertifikats über die Kompetenzentwicklung in einer informellen Lernumgebung, das für weiteres Engagement in der Freiwilligkeit sowie auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden kann.

6. WEITERE PRODUKTE, DIE DIE ARBEIT MIT RIVER UNTERSTÜTZEN

Während der Laufzeit von RIVER wurden folgende Produkte entwickelt, die die Arbeit mit RIVER unterstützen und auf der **zusätzlichen CD** zur Verfügung stehen:

- das Handbuch zur RIVER Methode für BetreuerInnen und KoordinatorInnen in der Freiwilligenarbeit
- RIVER Trainingskonzept und Trainingsunterlagen
- Anleitung für die unterstützende Software







 **dieBerater**[®]
Unternehmen Mensch