



UND

aktuell 3 / 08

Familien- und Freiwilligenarbeit - Lernfelder für den Beruf

Sowohl Personalfachleuten und Vorgesetzten als auch Mitarbeitenden fehlt es oft am Bewusstsein für den beruflichen Nutzen von Kompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit. Für beide Zielgruppen stellt die Fachstelle UND Bildungsangebote und wissenschaftlich abgestützte Instrumente und Methoden bereit.

Fachübergreifende Schlüsselkompetenzen wie z.B. Planungs- und Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit und Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit werden nicht nur in der Aus-/Weiterbildung und durch Berufserfahrung entwickelt. Studien belegen seit langem, dass Lernen grundsätzlich überall möglich ist, also auch in der Familien- und Freiwilligenarbeit, in der Freizeit. Die Bedeutung von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen wird langsam erkannt: Grundlagen zu deren Anerkennung finden sich seit 2004 im eidg. Berufsbildungsgesetz und zunehmend in betrieblichen Personalreglementen. Ein schweizerisches System, mit dem ausserberufliche Lernleistungen individuell belegt und institutionell anerkannt werden können, ist in Entwicklung (vgl. Kurzmeldungen letzte Seite).

Die Fachstelle UND arbeitet bereits seit 1995 kontinuierlich daran, ausserberuflich entwickelte Schlüsselkompetenzen individuell nachweisbar und beruflich/betrieblich erfassbar zu machen. Damit sollen insbesondere die Anstellungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern mit Familienpflichten verbessert werden. Denn diese sind bis heute in der Regel in weniger qualifizierten und schlechter bezahlten Teilzeitjobs tätig und haben geringere Entwicklungschancen im Beruf. >>>

In dieser Ausgabe

Schwerpunkt

- > Familien- und Freiwilligenarbeit – Lernfelder für den Beruf
- > Ausserberuflich entwickelte Kompetenzen berücksichtigen – Stellungnahmen von Personalfachleuten/Vorgesetzten: Bank Coop, Stadtverwaltung St. Gallen, Reha- und Gesundheitszentrum Schönberg Gunten
- > Lohnerhöhung dank Erfahrung in Familien- und Hausarbeit – Interview mit Marianne Gfeller

UND noch dies . . .

- > Aktuelle Kurzmeldungen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Gleichstellung von Frau und Mann

UND - Agenda

- > Aktuelle Veranstaltungen und Kurse der Fachstelle UND



Költzsch Ruch, Kerstin:

> Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Arbeitsmarkt.

Eine arbeitspsychologische Untersuchung zum Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit und seiner Bedeutung für den Beruf. Edition Soziothek, Köniz 1997

Kadishi, Bernadette (Hrsg.):

> Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung.

Tobler-Verlag, Altstätten 2001, Reihe Führungspraxis (Handbuch und CD-Rom)

Kadishi, Bernadette (Hrsg.):

> Familienarbeit macht kompetent. Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich fürs Berufsleben.

Beobachter-Buchverlag, Zürich 2002 (vergriffen, erhältlich unter info@und-online so lange Vorrat)

Mit einer arbeitswissenschaftlichen Studie hat UND die Anforderungen und Belastungen von Familienarbeitsplätzen analog zur Erwerbsarbeit untersucht. Ein durchschnittlicher Familienarbeitsplatz ist intellektuell, psychosozial, physisch und hinsichtlich der Verantwortung so anspruchsvoll und belastungsreich wie viele Erwerbsarbeitsplätze. Das Qualifizierungspotenzial ist je nach Familiensituation und Ausgestaltung der Familienarbeit sehr unterschiedlich, ein Kompetenznachweis ist deshalb notwendig.

Ausgehend von den Ergebnissen der arbeitswissenschaftlichen Studie hat UND ein EDV-gestütztes Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen (IESKO) für die betriebliche Personalauswahl entwickelt und erprobt. Damit können Schlüsselkompetenzen – auch aus ausserberuflichen Tätigkeiten – systematisch erfasst und beurteilt werden. Das Instrument wird weiter entwickelt, eine ausgebaut Version wird ab ca. Mitte 2009 verfügbar sein.

Der individuelle Kompetenznachweis ist Voraussetzung für die Anerkennung von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt. Ein UND-Ratgeber zeigt auf, wie Familien- und Freiwilligenarbeit als Lernfelder für den Beruf reflektiert und genutzt werden können. Die Methode der Kompetenzen-Bilanz ermöglicht, auch ausserberuflich entwickelte Kompetenzen nachzuweisen und im Portfolio zu dokumentieren.

Um Personalfachleuten, Vorgesetzten und Mitarbeitenden den beruflichen Nutzen von Schlüsselkompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit aufzuzeigen und sie in das Instrument IESKO sowie in die Methode der Kompetenzen-Bilanz einzuführen, stellt die Fachstelle UND Hol-Angebote (Workshops, Kurse) bereit. Nachfolgend vier Erfahrungsberichte von Teilnehmenden. (eh)

Ausserberuflich entwickelte Kompetenzen berücksichtigen

> **Eveline Erne-Widmer** stv. Leiterin Competence Center Personal, Bank Coop

"Der UND-Workshop "Personalauswahl/-entwicklung: Schlüsselkompetenzen erfassen mit IESKO" hat in unserem Unternehmen viel bewirkt, insbesondere eine Professionalisierung in der Gesprächsführung. Das heisst, wir überlegen uns für Bewerbungsgespräche bewusst, welche Kernkompetenzen für eine bestimmte Stelle wichtig sind und wie wir diese Kompetenzen abfragen wollen. Das führt zu vertieften Gesprächen. Wir fragen gezielt nach konkreten Erfahrungs-Beispielen, und dort kommen dann auch ausserberuflich entwickelte Kompetenzen zum Zug.

Unter anderem hat die professionelle Gesprächsführung die Vergleichbarkeit der Personen, die sich für eine Stelle bewerben, erhöht. Die Bewerbungsgespräche dauern tendenziell etwas länger als früher und sind, weil wir sie schriftlich festhalten, insgesamt etwas aufwendiger. Doch aufgrund der guten Resultate hat sich die anfängliche Skepsis von Personalverantwortlichen gelegt.

Wir verfeinern die Gesprächstechnik laufend. Auf diese Weise konnten wir die Fluktuation im ersten Dienstjahr reduzieren. Und wir wenden diese strukturierte und auf Kernkompetenzen ausgerichtete Fragetechnik inzwischen nicht nur in Bewerbungsgesprächen, sondern auch in Entwicklungsgesprächen mit Mitarbeitenden an."

> **Peter Güntensperger** Abteilungsleiter, Personalamt, Stadtverwaltung St. Gallen

"Die Durchführung eines IESKO-Workshops in unserer Verwaltung hat zu einer Sensibilisierung für Kernkompetenzen wie Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit, Teamfähigkeit usw. geführt. Konkret heisst das: Wir machen uns im ganzen Prozess einer Anstellung – von der Ausschreibung bis zum Bewerbungsgespräch – Überlegungen zu solchen Kompetenzen. Zu dieser Sensibilisierung gehört, dass wir Kompetenzen erfragen und berücksichtigen, die auch im ausserberuflichen Bereich erworben werden können.

Wir wenden das Instrument IESKO in einer vereinfachten, "abgespeckten" Version an. Das hat sich bewährt, denn auch in dieser einfachen Form erhalten wir – im Vergleich zu den bisher üblichen Bewerbungsgesprächen – ein erweitertes und klareres Bild der Kandidatinnen und Kandidaten. Bei der Besetzung der meisten Stellen sind Mitarbeitende des Personalamtes einbezogen, und es liegt



Eveline Erne-Widmer



Peter Güntensperger

vor allem an uns, auf die Berücksichtigung von weit gefassten Kernkompetenzen zu achten und so zu gewährleisten, dass die erwähnte Sensibilisierung anhält."

> **Chantal Gsponer** Pflegedienstleiterin, Rehabilitations- und Gesundheitszentrum Schönberg, Gunten

"Im Hinblick auf meine neue Funktion als Pflegedienstleiterin besuchte ich beim Berufsverband einen Workshop der Fachstelle UND zum Instrument IESKO. Im Gesundheitswesen sehen wir uns gezwungen, die Personalauswahl zu optimieren. Mangels gut ausgebildetem Pflegefachpersonal geht es unter anderem darum, ehemaligen Pflegefachleuten den Wiedereinstieg zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang stiess ich auf das Instrument IESKO, das neben der Fachkompetenz auch ausserberuflich entwickelte Kompetenzen konsequent erfasst.

In unserem Betrieb überlegen wir uns nun, ob und in welcher Form wir dieses Instrument einsetzen können. Natürlich beziehen wir ausserberuflich entwickelte Kompetenzen jetzt schon in die Bewerbungsgespräche mit ein. Die Erfassung erfolgt jedoch weniger strukturiert als mit IESKO. Aufgrund des hohen Kostendrucks im Gesundheitswesen ist es vorläufig nicht möglich, dass Kompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit so lohnwirksam werden, wie dies wünschbar wäre." (ks)



Chantal Gsponer

Lohnerhöhung dank Erfahrung in Familien- und Freiwilligenarbeit

> **Was haben Ihnen der SBK-Wiedereinstiegskurs und speziell der UND-Workshop "Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Beruf" gebracht?**

Marianne Gfeller: Im Rückblick war es für mich sehr wichtig, den SBK-Kurs ganz am Anfang meines beruflichen Wiedereinstiegs besucht zu haben. Ohne diesen Rückhalt wäre es nach 20 Jahren Familienphase viel schwieriger gewesen, wieder in die Pflege einzusteigen, die sich in der Zwischenzeit stark entwickelt und verändert hatte.

Der Workshop von UND öffnete mir die Augen für die Schlüsselkompetenzen, die ich in der langen Zeit der Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelt hatte. Dazu gehörten auch die Pflege meines Mannes nach dem Unfall und die Betreuung der betagten Eltern. Ich realisierte insbesondere, dass ich beim beruflichen Wiedereinstieg lohnmässig sehr tief eingestuft worden war – einfach weil ich in der Pflege nur wenige Berufsjahre hatte ausweisen können.

> **Was unternahmen Sie daraufhin konkret?**

Ich setzte mich sofort nach dem Workshop hin und hielt meine Kompetenzen und Erfahrungen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit anhand von Beispielen ganz klar schriftlich fest. Diese Unterlagen reichte ich im Betrieb der Langzeitpflege, in dem ich damals arbeitete, ein. Daraufhin wurde mein Lohn auf das Maximum erhöht, das damals aufgrund ausserberuflich entwickelter Kompetenzen möglich war.

> **Wie hat sich Ihr neues Bewusstsein auf Ihre berufliche Weiterentwicklung ausgewirkt?**

Der Workshop hatte zwar im Moment mein Selbstwertgefühl gesteigert, aber es war dann trotzdem noch ein langer Weg. Es gab Rückschläge, bei denen ich mir professionelle Hilfe holte. Und wichtig auch: Ich besuchte Weiterbildungen, um meine Fachkompetenz auf den aktuellen Stand zu bringen.

> **Wo stehen Sie heute im Berufsleben?**

Ich habe mich in der Pflege und Betreuung von Menschen, die an Demenz erkrankt sind, spezialisiert und mich in diesem Bereich selbständig gemacht. Ich arbeite hauptsächlich als Lehrperson, biete Weiterbildungen für Pflegenden in Institutionen und Organisationen an.

> **Warum sollten Arbeitgebende aus Ihrer Sicht ausserberuflich entwickelte Kompetenzen anerkennen?**

Entscheidend für die Arbeit in Teams ist, dass die Stärken jeder Person zum Tragen kommen. Deshalb müssten wir uns gerade in der Pflege und Betreuung gründlich mit ausserberuflich entwickelten Kompetenzen auseinandersetzen. Denn hier liegt ein grosses Potenzial brach, die ausserberuflichen Erfahrungen werden nicht überall gebührend gewichtet und gewertet. Zudem wehren sich die Frauen noch zu wenig für sich. (ks)



Marianne Gfeller (57) liess sich ursprünglich zur Hauswirtschaftslehrerin ausbilden, absolvierte jedoch bald darauf noch die Ausbildung zur Krankenschwester AKP, heute dipl. Pflegefachfrau HF. Nach der Heirat stieg Marianne Gfeller für 20 Jahre aus dem Beruf aus, um sich den drei Kindern zu widmen und auf dem familieneigenen Bauernhof mitzuarbeiten. Als Folge eines schweren Unfalles des Mannes verpachtete das Paar den Hof und Marianne Gfeller stieg wieder in den Pflegeberuf ein. Dazu absolvierte sie einen Kurs für Wiedereinsteigerinnen des Schweizer Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK. Dieser Kurs beinhaltet einen Workshop der Fachstelle UND zu ausserberuflich entwickelten Schlüsselkompetenzen.

UND-aktuell Nr. 3/08 wurde
ermöglicht durch finanzielle
Unterstützung von:



www.feller.ch



www.IKEA.ch



www.migros.ch



www.sympany.ch

Impressum

UND-aktuell

erscheint 3x pro Jahr

Koordination und Redaktion

Elisabeth Häni und Daniel Huber
mit Beiträgen von Kathrin Spring (ks)
und Elisabeth Häni (eh)

Gestaltung

Ethel Brüttsch, Luzern

Druck

Gegendruck GmbH, Luzern

Auflage

4000 Exemplare

10. Jahrgang, Nummer 3

Datum

November 2008

UND noch dies . . .

- > Mit dem "Nationalen Leitfaden für die Validierung von Bildungsleistungen – der Erfahrung einen Wert geben" verfügt die Schweiz seit 2007 über ein Konzept für die Anerkennung von ausserberuflichen Lernleistungen. Unter der Federführung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT wird dieses Konzept von den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) umgesetzt. Mehr Infos: www.validacquis.ch; www.valida.ch
- > Die Fachstelle UND bietet Unternehmen und Bildungsinstitutionen massgeschneiderte Hol-Angebote (Referate, Workshops, Kurse) zum Kompetenzenmanagement an. Zum Beispiel führt die kantonale Verwaltung Zürich am 14. Mai 2009 einen Workshop mit dem Titel "Familien- und Hausarbeit: Beruflicher Erfolgsfaktor statt Laufbahnhindernis" für ihre Mitarbeitenden durch. Mehr Infos: www.und-online.ch
- > Die Fachstelle UND vermittelte im Auftrag der Trägerschaft des Nationalen Tochtertags vom 13. November 2008 rollenteilende Väter für einen Besuch in rund 30 Schulklassen der Kantone Bern, Luzern und Zürich. Rund 400 Buben setzten sich mit ihren persönlichen Lebensentwürfen und Männerbildern auseinander. Mehr Infos: www.tochtertag.ch und www.diejungs.ch
- > wellatwork.ch vermittelt als unabhängige Plattform für betriebliches Gesundheitsmanagement zwischen Firmen und Anbietenden von Gesundheitsdienstleistungen. Führungspersonen, Personalverantwortliche und Gesundheitsbeauftragte können Angebote prüfen, sich beraten lassen und Offerten von Anbietenden – darunter auch die Fachstelle UND – anfordern. Mehr Infos: www.wellatwork.ch
- > Der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB setzt sich im Hinblick auf das geplante neue Weiterbildungsgesetz für Bildungs-Gutscheine und für Steuerabzüge von Weiterbildungskosten ein. Davon profitieren sollen u.a. explizit auch Frauen und Männer mit Familienpflichten. Mehr Infos: www.alice.ch
- > Eine erfolgreiche Karriere sei diejenige, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet. Das sagt eine grosse Mehrheit der kürzlich durch die Ruhr-Universität Bochum und den Verein Deutscher Ingenieure befragten mehr als 500 IngenieurInnen (Männeranteil: 88%). Damit könne dieses Thema nicht mehr als frauenspezifische Karrierebetrachtung gesehen werden. Mehr Infos: www.vdi.de/studien

UND-Agenda

- > Bereits seit 10 Jahren führt die Fachstelle UND u.a. in Zusammenarbeit mit der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule BFF Bern unter dem Titel "Kompetenzenbilanz-Portfolio" regelmässig öffentliche Kurse durch, welche auch den Nachweis von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen ermöglichen. Nächste Kurse an der BFF Bern beginnen im Februar und Mai 2009.
- > Der Familientreff Bern führt am 11. März 2009 einen UND-Impulsworkshop für Männer durch, die ihre Balance von Beruf, Familie und Freizeit überprüfen und verbessern möchten.
- > Der Arbeitgeberverband Basel und der Gewerbeverband Basel-Stadt führen in Zusammenarbeit mit der Fachstelle UND am 17. März und 1. April 2009 zwei Workshops für KMU durch zur konkreten Planung und Umsetzung von familienfreundlichen Massnahmen.

Mehr Infos zu diesen und weiteren aktuellen Veranstaltungen und Kursen unter www.und-online.ch

Fachstelle UND

- > **Luzern** Postfach 2702, 6002 Luzern, Telefon 041 497 00 83
- > **Basel** Postfach 2824, 4002 Basel, Telefon 061 283 09 83
- > **Bern** Postfach 6060, 3001 Bern, Telefon 031 839 23 35
- > **Zürich** Postfach 3417, 8021 Zürich, Telefon 044 462 71 23
- > info@und-online.ch / www.und-online.ch