

Nutzen im Pflegeberuf

Kompetenzen aus Familien- und Freiwilligenarbeit

Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit: Neuerdings anerkennen Betriebe und Bildungsinstitutionen, dass Frauen und Männer diese und andere – in der Berufsarbeit immer mehr gefragten – Schlüsselkompetenzen auch in der Familien- und Freiwilligenarbeit entwickeln können. Erste Ansätze zur Anerkennung gibt es auch in den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege.

Um die Situation von Frauen und Männern mit Familienpflichten längerfristig zu verbessern, hat die Fachstelle UND (vgl. Kasten) 1997 mit einer arbeitswissenschaftlichen Studie¹ das Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit untersucht und nachgewiesen, dass ein durchschnittlicher Familienarbeitsplatz mindestens so anforderungs- und belastungsreich ist wie der Arbeitsplatz einer Pflegefachfrau, eines Polizisten, einer Mittelschullehrerin oder eines Bauingenieurs. In der Familienarbeit können Schlüsselkompetenzen entwickelt werden wie beispielsweise Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Eigeninitiative, Lernfähigkeit – alles Kompetenzen, die auch in den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege gefragt sind (vgl. Ausbildungsbestimmungen der Gesundheits- und Krankenpflege: Die Schlüsselqualifikationen). Die deutlichen Bewertungsunterschiede zeigten allerdings, dass nicht alle familientätigen Personen über die gleichen Kompetenzen in gleichem Ausmass verfügen. Dies ist



In der Familienarbeit können Schlüsselkompetenzen entwickelt werden.

abhängig von der Familiensituation und der Ausgestaltung der Familientätigkeit. Ein Nachweis ist deshalb unerlässlich. Kommt hinzu, dass viele Frauen und Männer die gesellschaftliche Geringschätzung der unbezahlten Familien- und Hausarbeit verinnerlicht haben: Oft fehlt es am Bewusstsein für die in der Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelten Kompetenzen. «Ich war die letzten Jahre nur Hausfrau und habe nicht gearbeitet», sagen etwa Wiedereinsteigerinnen im Bewerbungsgespräch und verringern dadurch selber ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Der Familienarbeitsplatz muss als Lernfeld reflektiert werden, damit die entwickelten Kompetenzen gezielt in den Beruf transferiert werden können.

Neue Wege in der Personalauswahl

Ausgehend von den Erkenntnissen der arbeitswissenschaftlichen Studie zum Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit hat die Fachstelle UND das «Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen IESKO»² entwickelt und erprobt, das in der Personalauswahl und -entwicklung explizit auch auf die ausserberuflich entwickelten Kompetenzen angewendet wird. Ziel ist es, die Anstellungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern mit Erziehungs- und Betreuungsaufgaben zu verbessern. Diese werden im Erwerbsbereich noch immer mit weniger qualifizierter und schlechter bezahlter Teilzeitarbeit und geringeren Entwicklungschancen benachteiligt.

Seit einigen Jahren wird das Instrument IESKO von Betrieben genutzt, beispielsweise von der Stadtverwaltung Bern. Bei der Anstellung werden die ausserberuflich erworbenen Kompetenzen mitberücksichtigt. Wenn sie für das Stellenprofil passen, werden sie auch lohnwirksam. Jonathan Gimmel von der Personaldirektion der Stadt Bern: «Unser Ziel ist es, die optimal qualifizierten Leute für die Erfüllung einer Aufgabe zu finden. Woher diese Qualifikationen stammen, ob aus der Erwerbsar-

Die «Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» mit Kontaktstellen in Basel, Bern, Luzern und Zürich führt Beratungen, Bildungsangebote sowie praxisorientierte Projekte durch und leistet Öffentlichkeitsarbeit. Zielgruppen sind Unternehmen, Verwaltungen, Privatpersonen, Bildungs- und Beratungsinstitutionen, Verbände. Die Fachstelle wird vom Bund mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz unterstützt.

Kontakt und Information:

Fachstelle UND, Postfach 6060, 3001 Bern, Tel. 031 839 23 35, www.und-online.ch

beit oder der Familien- und Hausarbeit, ist unwesentlich. Hauptsache, sie sind in der gewünschten Ausprägung vorhanden.» Diese Sicht muss sich allerdings erst noch breit durchsetzen. Die Erfassung der Fachstelle UND in Kursen für Wiedereinsteigerinnen in die Gesundheits- und Krankenpflege zeigt, dass die Erfassung der ausserberuflich entwickelten Kompetenzen auch hier in der Regel nicht systematisch erfolgt. Eine Einführung in das Instrument IESKO im Rahmen von Seminaren für Vorgesetzte der Gesundheits- und Krankenpflege wäre deshalb wünschenswert.

Neue Wege in der Berufsbildung

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung, welches 2004 in Kraft getreten ist und neu auch für die Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege gilt, enthält die Bestimmung, dass «die ausserhalb üblicher Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung» angemessen angerechnet wird. Damit können die in der Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelten und nachgewiesenen Kompetenzen für die Zulassung zu Ausbildungsgängen berücksichtigt werden oder sich ausbildungsverkürzend auswirken. Die Verfahren für die Erfassung, Beurteilung und Validierung dieser Kompetenzen befinden sich noch in der Entwicklungsphase. So werden zum Beispiel im Kanton Zürich und in der Zentralschweiz für Quer- und Späteinsteigerinnen in die Gesundheits- und Krankenpflege, für Rotkreuzhelferinnen, Schwesternhilfen, Pflegeassistentinnen, Betagtenbetreuerinnen und Hauspflegerinnen erste Projekte durchgeführt, welche ein Gleichwertigkeitsverfahren und eine gezielte Nachholbildung zur Erlangung des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe) ermöglichen.

Bilanz und Portfolio der Kompetenzen

Eingesetzt werden neue Instrumente und Methoden (beispielsweise «Schweizerisches Qualifikationsbuch CH-Q», «Portfolio der Kompetenzen», «Schweizer-

SBGRL-Kursangebot zum Thema

für Pflegende und Betreuende im GRL-Bereich. Dozentin ist Elisabeth Häni.

Kompetenzen aus Familien- und Freiwilligenarbeit – Ressourcen für den Pflegeberuf

Lernziele

Die Teilnehmer/innen reflektieren ihre Familien- und Freiwilligenarbeit. Sie können ihre ausserberuflich entwickelten Kompetenzen angemessen präsentieren. Sie setzen ihre Kompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit in Beziehung zu den Schlüsselqualifikationen der Gesundheits- und Krankenpflege sowie zu den aktuellen Pflegemodellen und nutzen ihre ausserberuflich entwickelten Kompetenzen in der Pflegepraxis.

Inhalte

- Anforderungen der Familien- und Freiwilligenarbeit im Vergleich mit Berufsarbeit: wissenschaftliche Erkenntnisse
- Schlüsselkompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit: Nutzen für die Umsetzung aktueller Pflegemodelle und die Pflegepraxis
- Nachweis und Anerkennung ausserberuflich entwickelter Kompetenzen: Methoden und Instrumente

Kurs-Nr./Datum/Ort: 2007-960-01, 11.9.2007, SBGRL Luzern

Kosten: SBGRL-Mitglieder Fr. 190.–, Nichtmitglieder Fr. 250.–.

Information und Anmeldung: www.sbgrl.ch oder im Bildungskalender. Benutzen Sie den Anmeldetalon auf Seite 14 des Beilagenhefts.

rischer Sozialzeitausweis») sowie Kurs- und Beratungsangebote, die es Frauen und Männern möglich machen, sich der eigenen Fähigkeiten – auch der ausserberuflich entwickelten – besser bewusst zu werden und diese dokumentieren und nachweisen zu können:

In einem begleiteten Prozess wird ein Inventar der Aktivitäten in den verschiedenen Lebensbereichen erstellt (Aus- und Weiterbildung, Berufstätigkeit, Familienarbeit, Freiwilligenarbeit, Freizeit), eine Analyse der entwickelten Kompetenzen vorgenommen und in einer Synthese das persönliche Kompetenzprofil erarbeitet. So entsteht das persönliche Portfolio, welches als Grundlage für die Erstellung gezielter Bewerbungsdossiers dient.

Dieses Verfahren bedeutet zwar viel Arbeit, wenn die Kompetenzen auf Jahre rückwirkend aufgearbeitet werden müssen. Es ist aber eine ausgezeichnete Vorbereitung für den beruflichen Wiedereinstieg, einen Stellenwechsel, eine berufliche Neuorientierung und/oder eine Weiterbildung.

Gestärktes Selbstbewusstsein

Die Erfahrungen der Fachstelle UND mit der Portfolio-Methode in Kursen für Wiedereinsteigerinnen in die Gesundheits- und Krankenpflege zeigen, dass die strukturierte Aufarbeitung der vorhandenen Kompetenzen das Selbstbewusstsein und -vertrauen deutlich stärken kann: «Ich kann jetzt selbstsicherer hinstehen und meine Fähigkeiten präsentieren», oder: «Ich habe Mut bekommen, mich für eine

anspruchsvollere Aufgabe zu bewerben», oder: «Dank meiner Kompetenzenbilanz habe ich im letzten Mitarbeiterinnengespräch eine Lohnerhöhung erreicht», sagen Teilnehmende³. Die Bestrebungen zur Anerkennung von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen sind für alle Frauen und Männer mit Erziehungs- und Betreuungsaufgaben von Bedeutung, weil damit der berufliche Wiedereinstieg erleichtert, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, die berufliche und persönliche Weiterentwicklung gefördert werden können.



Die Autorin

Elisabeth Häni ist dipl. Erwachsenenbildnerin und Bereichsleiterin Bildung bei der Fachstelle UND. Für den SBGRL und den SBK/Sektion Bern leitet sie Kurse zum Thema «Kompetenzen aus Familien- und Freiwilligenarbeit – Nutzen für den Pflegeberuf» (vgl. SBGRL-Bildungskalender 2007). Während zehn Jahren war sie Personalausbilderin am Inselspital Bern, bevor sie am Kurszentrum Sonnhalde Worb weitere zehn Jahre ein vom Bund unterstütztes Projekt zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie leitete. Dieses wurde 2002 in die Fachstelle UND überführt.

Kontaktadresse: e.haeni@und-online.ch

1 Költzsch Ruch Kerstin: Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Eine arbeitspsychologische Untersuchung zum Qualifizierungspotenzial und seiner Bedeutung für den Beruf. Edition Soziothek, König 1997

2 Kadishi Bernadette (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Tobler-Verlag, Altstätten 2001

3 Kadishi Bernadette (Hrsg.): Familienarbeit macht kompetent. Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich für das Berufsleben. Beobachter-Buchverlag, Zürich 2002