

## FAMILIEN- UND FREIWILLIGENARBEIT

# Vom Laufbahnhindernis zum beruflichen Erfolgsfaktor?

Elisabeth Häni

*Wie können in der Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelte Kompetenzen identifiziert, bewertet und beruflich anerkannt werden? Die Fachstelle UND hat dazu wissenschaftliche Grundlagen erarbeitet und ein Instrument entwickelt. Die Erfahrungen zeigen, dass einige Herausforderungen noch zu bewältigen sind. Die neuen Rahmenrichtlinien des Bundes können die Chancen verbessern.*

Frauen und Männer mit Familienpflichten werden vom Arbeitsmarkt in den meisten Fällen mit weniger qualifizierter und schlechter bezahlter Teilzeitarbeit sowie mit geringeren Entwicklungschancen im Beruf benachteiligt. Um diese Situation längerfristig zu verbessern, hat die Fachstelle UND 1997 mit einer arbeitswissenschaftlichen Studie<sup>1</sup> erstmals das Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit untersucht und nachgewiesen, dass ein durchschnittlicher Familienarbeitsplatz mindestens so anforderungs- und belastungsreich ist wie zahlreiche qualifizierte Berufstätigkeiten. Entsprechend können in der Erziehungs-, Betreuungs- und Hausarbeit Fachkompetenzen und fachübergreifende Schlüsselkompetenzen informell erworben und entwickelt

werden. Die deutlichen Bewertungsunterschiede zeigten allerdings, dass je nach Familiensituation und Ausgestaltung der Tätigkeit die Art und das Ausmass des Qualifizierungspotenzials sehr unterschiedlich sind und es zudem oft am Bewusstsein dafür fehlt. Ein Kompetenznachweis ist deshalb unerlässlich.

## SYSTEMATISCHE KOMPETENZERFASSUNG MIT IESKO

Aufgrund der Forschungsergebnisse entwickelte und erprobte UND das Instrument IESKO zur systematischen Erfassung von Schlüsselkompetenzen und publizierte ein Handbuch<sup>2</sup>. IESKO besteht aus drei Haupttools, die mit Hilfe eines EDV-Programms auf eine zu besetzende Stelle oder angestrebte Tätigkeit

*Das Validieren von Lernleistungen hat mit Wertschätzung zu tun. Auch gesellschaftlich weniger anerkannte Fähigkeiten sollen etwas gelten.*



angepasst werden können: Im ersten Schritt wird ein tätigkeitspezifisches Soll-Profil der Schlüsselkompetenzen erstellt. Im zweiten Schritt erfolgt die Zusammenstellung eines strukturierten Gesprächsleitfadens, anschliessend werden mit verhaltensbezogener Fragetechnik die personenspezifischen Kompetenzen identifiziert. Anhand einer Checkliste mit kompetenzspezifischen Auswertungskriterien wird im dritten Schritt durch den Soll-Ist-Vergleich beurteilt, inwieweit eine Person über die erforderlichen Kompetenzen verfügt.

Anders als vergleichbare Tools bezieht IESKO die ganze Lebens- und Arbeitssituation mit ein. Gemäss dem Grundsatz, dass Lernen überall möglich ist<sup>3</sup>, werden auch Schlüsselkompetenzen aus den ausserberuflichen Erfahrungsbereichen erfasst. IESKO stellt eine pragmatische Ergänzung zu herkömmlichen Tools für die Personalauswahl dar, bei welchen meistens die Erfassung von Fachkompetenzen im Vordergrund steht.

### GUTE ERFAHRUNGEN – UND VIELE AUFGABEN

Die strukturierte Erfassung von Schlüsselkompetenzen mit IESKO ermöglicht laut Aussagen von Personalfachleuten eine systematische, klare und ganzheitliche Beurteilung. Sie trägt zur Transparenz von Auswahlprozessen und zur Einheitlichkeit des Vorgehens bei. Mit den von UND in Verwaltungen und Unternehmen durchgeführten IESKO-Schulungen werden Personal- und Linienverantwortliche für ausserberuflich entwickelte Kompetenzen sensibilisiert. Kompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit werden vermehrt berücksichtigt und teilweise lohnwirksam, wenn sie für das Stellenprofil passen. Dieser Grundsatz wurde beispielsweise, nach mehrjähriger Erprobung einer adaptierten Version von IESKO, 2004 im Personalreglement der Stadt Bern verankert.

Instrument und Handbuch IESKO sind seit 2001 im Buchhandel erhältlich. Wie viele Personal-, Beratungs- und Bildungsfachleute bereits damit gearbeitet haben, lässt sich allein durch die Verkaufszahlen nicht belegen. UND schätzt die Anwendung aber als noch gering ein. In der Praxisarbeit mit IESKO werden einige Herausforderungen und weiterer Handlungsbedarf festgestellt:

- Die gesellschaftliche Geringschätzung der unbezahlten Arbeit sitzt individuell und institutionell tief. So gilt in der volkswirtschaftlichen Rechnung und in Begriffen wie «Work-Life-Balance» oder «Familie und Arbeit» (ein Politikbereich des Bundes) nur die Erwerbsarbeit als wertschöpfende Arbeit. Die Anerkennung von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen setzt eine Verän-

derung von Einstellungen und Werthaltungen voraus und ist ein langwieriger Prozess, der Ausdauer und Beharrlichkeit erfordert.

- Familien- und Freiwilligenarbeit wird noch kaum als Lernfeld für den Beruf reflektiert. Das Bewusstsein für die darin entwickelten Kompetenzen muss weiter gefördert werden. Der individuelle Kompetenznachweis ist Voraussetzung für die institutionelle Anerkennung und Validierung. UND engagiert sich deshalb auch in der Begleitung von Portfolio-Prozessen.
- Schlüsselkompetenzen wie Planungs- und Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit sind zwar fachübergreifend, werden aber immer in einem bestimmten fachlichen Zusammenhang entwickelt. Sie können oft nicht ohne Transfertraining in neue Arbeitszusammenhänge übertragen werden. Zur Frage des Transfers von Kompetenzen braucht es weitere Klärungen.
- Es gibt weder allgemein gültige noch abschliessende Definitionen von Schlüsselkompetenzen. Je nach Kontext kann beispielsweise «Flexibilität» etwas sehr Unterschiedliches bedeuten. Bevor ein Bewerbungsgespräch geführt werden kann, muss tätigkeitsbezogen definiert werden, was unter einem bestimmten Kompetenzbegriff zu verstehen ist. Betriebs- und funktionspezifische Anpassungen von IESKO sind notwendig. Zudem müssen die Reflexionsfähigkeit und die Sprachkompetenz für die personenbezogene Benennung von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen gefördert werden.
- Dem Instrument IESKO haftet durch seine Entstehungsgeschichte das Image eines Gleichstellungs-Tools für Frauen an, obschon es für beide Geschlechter eingesetzt werden soll. In Zeiten des wirtschaftlichen Drucks werden Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in vielen Betrieben als Luxus betrachtet. Angesichts der demografischen Entwicklung dürften jedoch genderbewusste und familienfreundliche Unternehmen die Nase vorn haben.

### RAHMENRICHTLINIEN DES BUNDES ALS CHANCE

Artikel 9.2 des neuen Berufsbildungsgesetzes ermöglicht, dass «die ausserhalb üblicher Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung... angemessen angerechnet» werden kann. Damit lassen sich künftig auch in der Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelte Kompetenzen für die Zulassung zu Ausbildungsgängen/Abschlüssen berücksichtigen oder ausbildungverkürzend anrechnen. Erste Versuche sind im Gang. Wichtig wird sein, zwischen fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen zu unterscheiden und Letztere nicht nur in familiennahen Berufsfeldern (Gesundheit, Soziales, Hauswirtschaft) mit anerkannten Standards zu vergleichen und zu validieren. Mit der Entwicklung von sorgfältigen Verfahren zur Umsetzung der neuen Rahmenrichtlinien des Bundes kann das Bewusstsein für ausserberuflich entwickelte Kompetenzen auch in den Betrieben gefördert werden.

## Fachstelle UND

IESKO wurde im Projekt «Sonnhalde Worb» entwickelt und 2002 in die «Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» übergeführt. Die Fachstelle führt Beratungen, Bildungsangebote sowie praxisorientierte Projekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Zielgruppen sind Unternehmen, Verwaltungen, Privatpersonen, Bildungs- und Beratungsinstitutionen, Verbände. Die Fachstelle wird vom Bund mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz unterstützt. [www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)

**Fussnoten** auf Seite 39

**Elisabeth Häni**, dipl. Erwachsenenbildnerin AEB, ist Leiterin des Bereichs Bildungsinstitutionen, Beratungsstellen, Verbände bei der Fachstelle UND. Adresse: Fachstelle UND, Postfach 6060, 3001 Bern, [e.haeni@und-online.ch](mailto:e.haeni@und-online.ch)