

Familien- und Freiwilligenarbeit: vom beruflichen Erfolgsfaktor?

Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein – neuerdings anerkennen Betriebe und Bildungsinstitutionen, dass Frauen und Männer diese und andere, in der Erwerbsarbeit immer mehr gefragten Kompetenzen auch in der ausserberuflichen und unbezahlten Arbeit erwerben und trainieren können. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dadurch erleichtert. Allerdings müssen Frauen und Männer sich dieser Kompetenzen bewusst sein und sie nachweisen können.

ELISABETH HÄNI*

Um die Situation von Frauen und Männern mit Familienpflichten längerfristig zu verbessern, hat die Fachstel-

le 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 Krankenschwester, eines Polizisten, einer Mittelschullehrerin oder eines Bauingenieurs. In der Familienarbeit können Schlüsselkompetenzen erworben und trainiert werden wie beispielsweise Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität, Eigeninitiative – alles Kompetenzen, die im Erwerbsleben zunehmend gefragt sind. Die deutlichen Bewertungsunterschiede zeigten allerdings, dass nicht alle familientätigen Personen über die gleichen Kompetenzen im gleichen Ausmass verfügen. Dies ist 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 tief verinnerlicht haben: Oft fehlt es am Bewusstsein für die in der Familienarbeit erworbenen und trainierten 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, um die entwickelten Kompetenzen gezielt nutzen und in den Beruf transferieren zu können.

Neue Wege in der Personalauswahl ...

Ausgehend von den Erkenntnissen der arbeitswissenschaftlichen Untersuchung zum Qualifizierungspotenzial

der Familien- und Hausarbeit, hat die Fachstelle UND ein Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen in der Personalselektion² entwickelt und erprobt, das bewusst und ausdrücklich auch auf die in der Familien- und Freiwilligenarbeit erworbenen 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 benachteiligt.

Seit einigen Jahren wird das Instrument in verschiedenen Betrieben eingesetzt, beispielsweise in der Stadtverwaltung Bern. Bei der Anstellung werden die ausserberuflich erworbenen Kompetenzen mitberücksichtigt. Wenn sie für das Stellenprofil passen, werden sie auch lohnwirksam. Die Verantwortlichen ziehen eine positive Bilanz. 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

FACHSTELLE UND FAMILIEN- UND ERWERBSARBEIT FÜR MÄNNER UND FRAUEN

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: www.und-online.ch, info@und-online.ch

* Elisabeth Häni, Erwachsenenbildnerin AEB, Mitglied der Geschäftsleitung der Fachstelle UND. Postfach 6060, 3001 Bern, Tel. 031 839 23 35, E-Mail: e.haeni@und-online.ch, Internet: www.und-online.ch.

«Laufbahnkiller» zum

aus der Erwerbsarbeit oder der Familien- und Hausarbeit, ist unwesentlich. Hauptsache sie sind in der gewünschten Ausprägung vorhanden.»

Diese Sicht muss sich allerdings erst noch breit durchsetzen. Anstelle von teuren Outdoortrainings, in denen zur Entwicklung von sozialen Kompetenzen zum Beispiel Flosse oder Waldhütten gebaut werden, an Felswänden herum geklettert oder sogar gekocht (!) wird, könnten Betriebe ihren Mitarbeitenden zu einem bedeutend günstigeren Preis die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

... und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Das neue Bundesgesetz über die Berufsbildung, welches in diesem Jahr in Kraft getreten ist, enthält neu 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 oder ausbildungsverkürzend angerechnet werden. Erste Versuche sind im Gang, beispielsweise im Rahmen der neuen Berufslehre «*Fachangestellte Gesundheit*». Auch die Fachhochschulen für Soziale Arbeit berücksichtigen seit einiger Zeit die Kompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit für die Zulassung zum Fachhochschulstudium. Die Verfahren für die Erfassung und Beurteilung dieser Kompetenzen befinden sich allerdings noch in der Entwicklungsphase. Die Fachstelle UND beteiligt sich an der Erprobung und Weiterentwicklung solcher Verfahren und Instrumente in verschiedenen Kontexten mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Bilanz und Portfolio der Kompetenzen

Neue Instrumente und Methoden (beispielsweise «Schweizerisches Qualifikationsbuch», «Portfolio der Kompetenzen», «Schweizerischer Sozialzeitausweis») sowie spezifische Kurs- und Beratungsangebote machen es Frauen und Männern möglich, sich der eigenen Fähigkeiten – auch der ausserberuflich entwickelten – besser bewusst zu werden und diese dokumentieren und nachweisen zu können. Welchen Qualitätsanforderungen eine Bilanzierung der Kompetenzen genügen muss und welche Stellen sie künftig beurteilen und anerkennen sollen, ist zur Zeit noch in Diskussion.

Mit Vorteil wird in einem begleiteten Prozess ein Inventar der Aktivitäten in den verschiedenen Lebensbereichen (Aus- und Weiterbildung, Berufstätigkeit, Familienarbeit, Freiwilligenarbeit, Freizeit) erstellt, eine Analyse der entwickelten Kompetenzen vorgenommen und in einer Synthese das eigene Kompetenzprofil erarbeitet. Das persönliche Portfolio dient als Grundlage für die Erstellung gezielter Bewerbungsdossiers. Ein solches Verfahren bedeutet zwar ziemlich viel Arbeit, wenn die Kompetenzen auf Jahre rückwirkend aufgearbeitet werden müssen. Es ist aber eine ausgezeichnete Vorbereitung zum Beispiel für eine berufliche Neuorientierung, für den beruflichen Wiedereinstieg, für einen Stellenwechsel oder für die Wahl einer geeigneten Aus- und Weiterbildung.

Gestärktes Selbstbewusstsein

Die bisherigen Erfahrungen der Fachstelle UND insbesondere mit familien-tätigen Frauen und Männern zeigen, dass die strukturierte Aufarbeitung der vorhandenen Kompetenzen das Selbstbewusstsein und -vertrauen deutlich

stärken kann: «*Dank meiner Kompetenzenbilanz habe ich im letzten MitarbeiterInnengespräch eine Lohnerhöhung erreicht*» oder: «*Ich kann jetzt selbstsicherer hin stehen und meine Fähigkeiten präsentieren*», oder: «*Ich betrachte nun die Familienarbeit mit ganz andern Augen*», sagen Teilnehmende³. Für diese Zielgruppe sind die Bestrebungen zur Anerkennung von ausserberuflich erworbenen Kompetenzen von grosser Bedeutung, weil damit ein Laufbahnknick verhindert, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt und die berufliche und persönliche Weiterentwicklung gefördert werden kann. ■

Fussnoten

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

Korrigenda

In den Artikel «*FemmesTISCHE: Das Projekt der frauenspezifischen Kommunikations- und Lernformen*» im SuchtMagazin 5/04 hat sich ein Fehler eingeschlichen, den wir hier berichtigen wollen:

«Momentan sind in der Deutschschweiz über 20 Standorte mit insgesamt 200 bis 300 Moderatorinnen aktiv und bis heute haben über 10 000 interessierte Frauen an einer Femmestische-Veranstaltung teilgenommen.»

Es müsste heissen: «*...heute haben über 30 000 interessierte Frauen an einer Femmestische-Veranstaltung teilgenommen.*»

Kontakt: FemmesTISCHE, Steinwiesstr. 2, CH-8032 Zürich, Tel.+41 (0)44-253 60 64, E-Mail: hallo@femmestische.ch, www.femmestische.ch