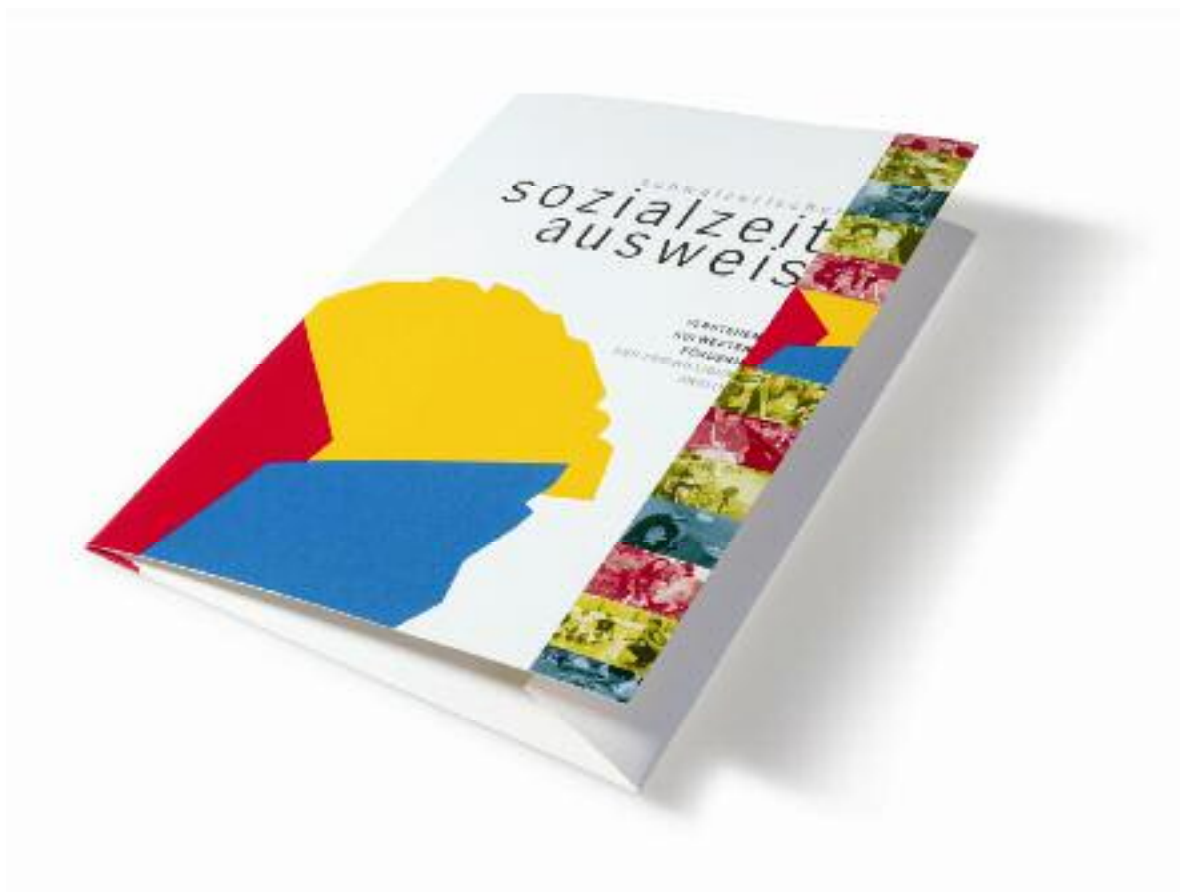


schweizer sozialzeitausweis
leitfaden für personalverantwortliche



Wissen in der Firma nutzen

Das moderne Leben ist geprägt von Veränderungen. Bei der Erwerbsarbeit und ausserhalb. Jede Veränderung bedingt eine Anpassungs- und meistens auch eine Lernleistung. Der Anteil dessen, was wir beim praktischen Tun lernen, nimmt laufend zu. Untersuchungen zeigen seit langem, dass wir rund 70% unserer Fähigkeiten und Kompetenzen nicht in Schulen und Kursen, sondern bei der Arbeit, in der Freizeit, in der Familie, bei der Freiwilligenarbeit usw. erwerben. Der Bedeutung dieser nicht formellen Lernleistungen wird mehr und mehr Rechnung getragen. Im seit dem 1.1.2004 geltenden eidgenössischen Berufsbildungsgesetz ist die gesetzliche Grundlage zur Anerkennung dieser Lernleistungen gelegt. Das Ziel ist die Schaffung der Rahmenbedingungen, damit in Zukunft alle Kompetenzen, ungeachtet wie sie erworben wurden, zu einem Abschluss, Diplom oder Ausweis führen können, wenn sie den entsprechenden Anforderungen genügen. Das heisst, es wird in Zukunft nicht nur Prüfungen geben, um ein Diplom oder einen Ausweis zu erhalten, sondern man wird diese auch mit einem Nachweis der durch nicht formelle Lernleistungen erworbenen Kompetenzen erwerben können. Damit ist der Grundstein für ein Bildungssystem gelegt, das alle Lernleistungen anerkennt, ungeachtet wie und wo sie zustande kamen.

In der Praxis wollen jedoch viele nicht unbedingt ein Diplom oder einen bestimmten Ausweis, sondern sie möchten vor allem ihre Kompetenzen genau kennen, sei dies z.B. für eine berufliche Standortbestimmung, die Stellensuche oder die Planung einer Weiterbildung. Dies kann durch Erarbeiten eines entsprechenden Portfolios oder einer sogenannten Kompetenzenbilanzierung geschehen. Für den Nachweis der bei der Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen ist der Sozialzeitausweis das entsprechende Instrument. Damit erfährt die Freiwilligenarbeit eine Aufwertung und erhält den Stellenwert, der ihr auch bezüglich Weiterbildung zukommt. Viele

Menschen machen bei der Freiwilligenarbeit eine „Lehre“, bei der sie Dinge lernen, die sie im Beruf nie gelernt hätten. Wer z.B. im Rahmen der Freiwilligenarbeit ein Fest organisiert, regelmässig Behinderte, Kranke oder Alte betreut oder ein politisches Amt ausübt, macht Erfahrungen, die sehr wohl bei der Arbeit nützlich sein können.

Der Sozialzeitausweis ermöglicht es, diese präzise zu erfassen, und den betreffenden Personen erlaubt er, sich bewusst zu werden, was sie genau gelernt, welche Kompetenzen sie erworben haben. Das Selbstbewusstsein wird gestärkt, die Beweglichkeit erhöht und die Fähigkeit und die Bereitschaft, Neues zu wagen und anzugehen gefördert. Eigenschaften, die in einer Arbeitswelt, in der schon heute die meisten Menschen ihren Beruf im Laufe ihres Arbeitslebens drei Mal wechseln, allen sehr zu Gute kommen, nicht zuletzt den Arbeitgebern. Kommt dazu, dass der Einsatz von Beschäftigten, deren Kompetenzen möglichst präzise bekannt sind, angepasster und effizienter geschehen kann, als wenn diesbezüglich wenig Klarheit besteht. Der Sozialzeitausweis bringt eine neue Qualität in die Verbindung zwischen der Berufsarbeit und der Freiwilligenarbeit und fördert die gegenseitige positive Beeinflussung.

In einer Wirtschaft, in der dem Wissen eine immer höhere Bedeutung zukommt, ist es auch für die Arbeitgeber wichtig, zu wissen, was ihre Firma weiss. Für diese ist oft das nicht formelle Wissen letztlich bedeutender als Diplome und Titel. Mitarbeitende, die wissen, was sie wissen, sind ihrerseits motivierter und haben mehr Selbstvertrauen. Der Sozialzeitausweis trägt dazu bei.

*Ruedi Winkler
Personal- und Organisationsentwicklung
Präsident Valida*

Der Sozialzeitausweis



Ein Sozialzeitausweis ist ein Arbeitsnachweis über eine freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeit.

Der Sozialzeitausweis wird durch die Einsatzorganisation am Ende des Einsatzes ausgestellt.

Der Sozialzeitausweis beinhaltet keine Personalbeurteilung, sondern ist ein Nachweis von Erfahrungen und Kompetenzen.

Er kann dem Bewerbungsdossier beigelegt werden.

Nutzen für Personalverantwortliche

Personalselektion

Nutzen Sie ausserberufliche Erfahrungen bei Bewerbungen als Zusatzinformation.

Personalförderung

Erhalten Sie mehr Informationen über das Potenzial Ihrer Mitarbeitenden.

Personalentwicklung

Nutzen Sie vorhandene Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden und optimieren Sie Weiterbildungskosten.

Unternehmenskultur

Verbinden Sie die Netzwerke Ihrer Mitarbeitenden mit dem Umfeld Ihrer Unternehmung.



Personalselektion



„Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit ergänzen sich, weil Kompetenzen und Erfahrungen für den Job nicht nur in der Berufswelt, sondern gerade auch ausserberuflich – in der Freiwilligenarbeit – erworben werden können.“

Werner Meile, stv. Leiter Personalamt der Stadt Bern

Der Schweizer Sozialzeitausweis zeigt Schlüsselkompetenzen von Menschen auf. Dazu gehören

Soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kritik- und Konfliktfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit

Personale Kompetenzen wie Verantwortungsbewusstsein, Eigeninitiative, Flexibilität, Kreativität und Belastbarkeit

Methodische Kompetenzen wie Organisationstalent, Lern- und Arbeitstechnik, Planungsfähigkeit

Für die Personalauswahl ist es hilfreich, Schlüsselkompetenzen von Bewerbenden zu erfassen. Sie zeigen Fähigkeiten, die Menschen in unterschiedlichen Situationen anwenden können. Nachweise über freiwillige und ehrenamtliche Arbeit machen Fähigkeiten sichtbar, die ausserhalb des Berufslebens unter Beweis gestellt wurden.

Der Sozialzeitausweis ...

- ✓ ... liefert zusätzliche Entscheidungsgrundlagen für die Personalselektion
- ✓ ... enthält Zusatzinformationen zu Schulzeugnissen von BerufseinsteigerInnen und zu Arbeitszeugnissen
- ✓ ... bietet eine Basis für den Dialog über Soft-Skills im Vorstellungsgespräch
- ✓ ... schafft mehr Sicherheit beim Einschätzen von Personaldossiers

Personalförderung



„Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit ergänzen sich, weil Erfahrungen aus der Freiwilligenarbeit auch die Geschäftsinteressen beeinflussen, wie Erkennen von Möglichkeiten und gesellschaftlichen Veränderungen.“

*Katharina Schenker, Personalleiterin
IKEA*

Nach Erhebungen des Bundesamts für Statistik BFS engagieren sich 29% aller berufstätigen Personen nebenbei in der organisierten Freiwilligenarbeit. Auch in Ihrem Betrieb dürfte demnach rund ein Drittel der Belegschaft freiwillig aktiv sein.

Menschen die sich freiwillig und unentgeltlich engagieren, tun dies oft mit einem grossen inneren Engagement. Die teilweise fundierten Erfahrungen und Fähigkeiten aus der unbezahlten Arbeit lassen sich auch als berufliche Kompetenzen nutzen.

Ausserberufliche Erfahrungen von Mitarbeitenden ermöglichen eine erweiterte Sicht bei der Frage nach einem internen Stellenwechsel oder bei der Mitarbeiterbeförderung.

Mit dem Sozialzeitausweis belegte Erfahrungen zeigen die zusätzlichen Ressourcen von Mitarbeitenden und können Hinweise auf deren Potenzial sein. Die betriebliche Nutzung von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen erfordert oft eine Transferleistung, die durch den Arbeitgeber unterstützt werden kann.

Der Sozialzeitausweis ...

- ✓ ... ermöglicht die individuelle ganzheitliche Förderung von Mitarbeitenden
- ✓ ... unterstützt die bessere Vergleichbarkeit von Qualifikationen für den internen Stellenwechsel
- ✓ Bietet mehr Transparenz die über Anrechnung von Engagement bei der Lohneinstufung

Personalentwicklung



„Die Unterstützung des gemeinnützigen Engagements von Angestellten stellt die Arbeitskraft mit ihren persönlichen und beruflichen Interessen in den Mittelpunkt.“

Sabina Littmann-Wernli, Institut für Wirtschaftsforschung ETH Zürich

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche sich neben der Erwerbsarbeit auch freiwillig und ehrenamtlich engagieren, bilden sich weiter. Freiwillige Engagements sind oft persönlichkeitsorientierte Weiterbildungen, die auch die Handlungskompetenz von Mitarbeitenden fördern. Diese Menschen bringen neu erworbene Erfahrungen auch im Job mit ein.

Umgekehrt schaffen gemeinnützige Aktivitäten ausserhalb des Jobs konkrete Handlungs- und Lernumgebungen, wo neu erworbene berufliche Fähigkeiten in dieser Umgebung angewendet und trainiert werden können.

Freiwilligenarbeit wird zum Faktor der Mitarbeiterentwicklung, wenn Arbeitgeber dieses Engagement unterstützen und fördern und die Lernleistung anerkennen und nutzbar machen.

Der Sozialzeitausweis ...

- ✓ ... macht Lernleistungen aus der Freiwilligenarbeit für Arbeitgeber sichtbar und nutzbar
- ✓ ... ermöglicht ein gezieltes Ressourcenmanagement unter eigenen Mitarbeitenden
- ✓ ... bietet eine Grundlage für nachhaltige Mitarbeiterentwicklung, wenn vorhandene Kompetenzen durch Arbeitgeber anerkannt und genutzt werden.

Unternehmenskultur



„Wir wollen die Vielfalt der freiwilligen Tätigkeiten unserer Mitarbeitenden stützen und freiwilliges Engagement vermehrt als Förderung der Sozialkompetenz betrachten.“

Peter Everts, Migros Genossenschafts-Bund

Private Freiwilligenarbeit von Angestellten und das soziale Engagement von Firmen können gemeinsame Wege finden. Für Unternehmen ergeben sich zahlreiche Möglichkeiten, Freiwilligenarbeit in ihre Strategie einzubinden, z.B. als betriebliche Weiterbildung, als gemeinnütziges Engagement oder als Erweiterung des unternehmerischen Netzwerks.

Die Unterstützung individuellen Engagements durch Arbeitgeber bietet eine persönliche Bestätigung, aber auch die Identifikation und die höhere Bindung mit dem Unternehmen.

Wenn sich ein Unternehmen bewusst gesellschaftlichen Problemen zuwendet, kommt es seiner sozialen Verantwortung im Sinne des Corporate Citizenship nach. Damit verbunden können betriebliche Ziele sein im Bereich des Marketing, des Networking oder der internen Mitarbeiterkultur.

Ein gemeinsames Engagement von Betrieb und Mitarbeitenden an gesellschaftlichen Aufgaben kann ein Motivationsfaktor für Mitarbeitende sein, der sich gleichzeitig in der Team-situation und im Betriebsklima positiv auswirkt.

Corporate Volunteering:

Schubert/Littmann/Tingler, Corporate Volunteering – Unternehmen entdecken die Freiwilligenarbeit, Verlag Paul Haupt Bern, 2002

Corporate Social Responsibility:

Gazdar/Habisch/Kirchhoff/Vaseghi; Erfolgsfaktor Verantwortung, Corporate Social Responsibility professionell managen, Springer Berlin 2006

Opinion Leader



Diese Arbeitgeber stehen ein für die Anerkennung von ausserberuflich erbrachten Leistungen am Arbeitsplatz.

Ringier AG Pressehaus

Personalpraxis Kreuzer

IKEA AG Einrichtungshaus

Personalamt der Stadt Bern

Eidg. Personalamt

Syngenta Crop Protection AG

Sie berücksichtigen in der eigenen Praxis die folgenden Kriterien:

- ✓ Die Unternehmung als Arbeitgeberin begrüsst freiwillige und ehrenamtliche ausserberufliche Aktivitäten der Mitarbeitenden.
- ✓ Die Unternehmung als Arbeitgeberin anerkennt ausserberuflich entwickelte Kompetenzen der Mitarbeitenden (z.B. Sozialkompetenzen) und nutzt diese nach Möglichkeit in der Unternehmung.
- ✓ Bei der Personalselektion werden ausserberuflich erworbene Kompetenzen - z.B. aus der Freiwilligenarbeit - auch mit berücksichtigt.
- ✓ Mitarbeitende finden Unterstützung durch den Arbeitgeber für die Ausübung ihrer Freiwilligenarbeit (z.B. durch flexible Arbeitszeiten o.ä.).

IESKO – Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen



IESKO ist ein praxisorientiertes Hilfsmittel für die systematische Erfassung und Beurteilung von Schlüsselkompetenzen in der Personalauswahl und –entwicklung.

IESKO basiert auf den Erkenntnissen einer arbeitswissenschaftlichen Studie zum Qualifizierungspotenzial der Familien-/Freiwilligenarbeit.

IESKO besteht aus drei Haupttools – Schlüsselkompetenzenprofil / Gesprächsleitfaden / Auswertungskriterien – die mit Hilfe eines benutzungsfreundlichen EDV-Programms auf die jeweils zu besetzende Stelle oder vorgesehene Tätigkeit zugeschnitten werden können.

IESKO strukturiert Vorstellungs- und Potenzialbeurteilungsgespräche, arbeitet mit verhaltensbezogener Fragetechnik und berücksichtigt alle, auch die ausserberuflichen Erfahrungsbereiche.

IESKO-Handbuch und CD:

Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen

Personalselektion ohne Diskriminierung.
Bernadette Kadishi (Hg.)
Tobler Verlag Altstätten, 2001

Weiterbildungsangebote für Unternehmen und Verwaltungen

Schlüsselkompetenzen erfassen mit IESKO

Workshop (1/2 bis 1 Tag) für Personalfachleute und Vorgesetzte

Familien- und Freiwilligenarbeit – vom Laufbahnhindernis zum beruflichen Erfolgsfaktor

Workshop (1/2 bis 1 Tag) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kompetenzen nachweisen – aber wie?

Portfolio-Seminar (6 Halbtage oder 3 Tage) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Anfragen unter:

Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Basel:

Postfach 2824 - 4002 Basel - Tel. 061 283 09 83

Bern:

Postfach 6060 - 3001 Bern - Tel. 031 839 23 35

Luzern:

Postfach 2913 - 6002 Luzern - Tel. 041 497 00 83

Zürich:

Postfach 3417 - 8021 Zürich - Tel. 044 462 71 23

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



Fachstelle UND

Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Herausgeber und Information

forum freiwilligenarbeit.ch
forum bénévolat.ch
forum volontariato.ch

Rainmattstr. 10, 3011 Bern
Tel. 031 387 71 06
Fax 031 387 74 04
info@sozialzeitausweis.ch
www.sozialzeitausweis.ch
www.forum-freiwilligenarbeit.ch

2007

weiterführende Literatur

Bernadette Kadishi,
Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen – Personalselektion ohne Diskriminierung, Tobler Verlag Altstätten, 2001

Schubert/Littmann/Tingler,
Corporate Volunteering – Unternehmen entdecken die Freiwilligenarbeit, Verlag Paul Haupt Bern, 2002

Ammann/Bachmann/Schaller
Unternehmen unterstützen Freiwilligkeit, Seismo Verlag Zürich, 2004

Gazdar/Habisch/Kirchhoff/Vaseghi
Erfolgsfaktor Verantwortung
Springer Verlag Berlin, 2006

Kaufmännischer Verband Schweiz
Corporate Volunteering
Gemeinnütziges Engagement von Unternehmen und ihren Angestellten
Eigenverlag KV Schweiz Zürich, 2002

ISFPF-Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle,
Portfolio der Kompetenzen
ARRA 2001

mit Unterstützung durch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz