



Studie zur besseren Positionierung des Sozialzeit-Ausweises in der Arbeitswelt

Schlussbericht

Ein Projekt im Auftrag des [forum freiwilligenarbeit.ch](http://forum.freiwilligenarbeit.ch)

Barbara Krattiger, lic. phil. Ethnologin, dipl. Heilpädagogin
Prof. Agnès Fritze, lic. phil. I, dipl. Sozialarbeiterin
Erika Götz, Psychologin lic. phil I

Kontaktadresse:

Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz
Bereich Soziales
Riggenbachstrasse 16
Postfach
CH-4601 Olten
Tel. +41 (0)848 821 011
Fax +41 (0)62 286 91 01
Homepage: www.fhso.ch
E-Mail Sekretariat: prisca.herzog@fhso.ch

Dank

Das Projektteam dankt allen, die durch ihre Auskunftsbereitschaft, ihr Interesse und ihr engagiertes Mitdenken zur erfolgreichen Realisierung des Projekts beigetragen haben.

Management Summary

Der schweizerische Sozialzeit-Ausweis ist im Anschluss an das UNO-Jahr der Freiwilligen im Januar 2002 lanciert worden und bezweckt die individuelle Dokumentation geleisteter Freiwilligenarbeit. Er entstand aus der Zusammenarbeit zahlreicher Freiwilligenorganisationen aus allen Landesteilen im Bestreben, anstelle der bisherigen regionalen oder institutionseigenen Nachweise und Einsatzbestätigungen ein einheitliches schweizerisches Dossier zu schaffen, das den Wert der Freiwilligenarbeit sichtbar und für die Freiwilligen nutzbar macht.

In den ersten zwei Jahren seines Bestehens sind ca. 150'000 Sozialzeit-Ausweise ausgeliefert worden. Dennoch ist der Ausweis in der Arbeitswelt noch sehr wenig bekannt. Die vorliegende Studie hat zum Ziel, den aktuellen Stellenwert und die Potenziale des Sozialzeit-Ausweises zu ermitteln und Empfehlungen für eine bessere Positionierung in der Arbeitswelt zu entwickeln.

Als Instrument zur Dokumentation geleisteter Freiwilligenarbeit und dadurch erworbener Kompetenzen reiht sich der Sozialzeit-Ausweis ein in eine Vielzahl von Methoden und Instrumenten zum Nachweis von Kompetenzen in der Schweiz und in Europa. Mit der Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft sind Menschen zunehmend gefordert, durch 'lebenslanges Lernen' den laufenden Veränderungen der Arbeitswelt gewachsen zu sein. Dabei gewinnen ausserberufliche Lernorte und informell erworbene Kompetenzen gegenüber formellen Qualifikationen in der Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung.

Die Studie geht von der Hypothese aus, dass sich der Sozialzeit-Ausweis längerfristig nur dann flächendeckend durchzusetzen vermag, wenn er sich in der Arbeitswelt als nützlich erweist bzw. einen Bedarf zu decken vermag. Mittels einer qualitativen Befragung von Personalverantwortlichen aus Profit-, Nonprofit-Unternehmen, Service Public und öffentlicher Verwaltung wird der Stellenwert ausserberuflich erworbener Kompetenzen, deren Erfassung und Bewertung in der Personalpolitik des jeweiligen Unternehmens sowie die Bekanntheit und Eignung des Sozialzeit-Ausweises bzw. das Interesse an einem solchen Instrument erhoben.

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Freiwilligenarbeit ist in vielen Unternehmen ein Thema: Die meisten kennen die zeitliche Freistellung von Arbeitnehmenden für die Ausübung öffentlicher Ämter oder gemeinnütziger Einsätze, wie sie Gesamtarbeitsverträge und Personalreglemente in der Regel vorsehen. Freiwilligenarbeit wird teilweise bei der Rekrutierung und Lohneinstufung von Mitarbeitenden berücksichtigt. Wenige Unternehmen bieten ‚Corporate Volunteering‘-Projekte an vorab für Führungspersonen und in der Lehrlingsausbildung.

Freiwilligenarbeit wird primär mit dem Erwerb von Sozialkompetenzen assoziiert. Dass darin unter Umständen auch fachliche und methodische oder Führungskompetenzen erworben werden können, ist vorab denjenigen Personalverantwortlichen bewusst, die über differenzierte Vorstellungen der Kompetenzentwicklung verfügen und/oder entsprechende Instrumente kennen und einsetzen.

Ausserberuflich erworbene Kompetenzen spielen in vielen Prozessen der Personalführung eine Rolle. Sie werden aber *kaum systematisch erfasst und bewertet*.

Der Sozialzeit-Ausweis ist nahezu unbekannt unter Personalverantwortlichen. Diejenigen, die ihn kennen, erachten ihn als nützlich und ansprechend gestaltet. Als einziger Nachteil wird die mangelnde Bekanntheit und Verbreitung erwähnt.

Personalverantwortliche zeigen ein *deutliches Interesse an einem einheitlichen Dokument zum Nachweis von Freiwilligenarbeit* und versprechen sich davon einen Nutzen für das Unternehmen insbesondere hinsichtlich Rekrutierung und Personalentwicklung.

Der Sozialzeit-Ausweis soll nach Ansicht der Personalverantwortlichen in erster Linie Auskunft geben über die *Aufgaben und Tätigkeiten sowie den zeitlichen Umfang des freiwilligen Einsatzes*. Skepsis besteht hingegen gegenüber der Aussagekraft von Beurteilungen.

Als *Zielgruppen* für die Bekanntmachung des Sozialzeitausweises werden in erster Linie *Personalfachleute* genannt, an zweiter Stelle die *Arbeitgeberschaft* und deren Organisationen.

Inhaltsverzeichnis

Dank.....	3
Management Summary.....	3
1. Einleitung.....	7
1.1. Ausgangslage.....	7
1.2. Zielsetzung.....	7
1.3. Aufbau des Berichts.....	8
2. Methodisches Vorgehen.....	8
3. Ergebnisse.....	9
3.1. Aktuelle Situierung des Sozialzeit-Ausweises.....	10
3.1.1. Erste Erfahrungen mit dem Sozialzeit-Ausweis.....	10
3.1.2. Gesellschaftlicher Kontext des Sozialzeit-Ausweises.....	10
3.1.3. Erfassung von Kompetenzen.....	11
3.2. Schlüsselpersonen: vorsichtiger Optimismus.....	12
3.2.1. Bedeutung, Eignung und Potenzial des Sozialzeitausweises.....	12
3.2.2. Stellenwert ausserberuflicher Kompetenzen und Nutzen für Arbeitgebende...	13
3.2.3. Mögliche 'promotors' und Fördermassnahmen.....	13
3.3. Interesse der Personalverantwortlichen am Sozialzeit-Ausweis.....	14
3.3.1. Auswahl der befragten Unternehmen.....	14
3.3.2. Bedeutung ausserberuflicher Kompetenzen.....	15
3.3.3. Name und Bekanntheit des Sozialzeit-Ausweises.....	18
3.3.4. Interesse am Sozialzeit-Ausweis und erwarteter Nutzen.....	19
3.3.5. Inhalt, Form und Platzierung im Bewerbungsdossier.....	20
3.3.6. Vorschläge von Personalverantwortlichen zur Erhöhung der Bekanntheit des Sozialzeitausweises.....	21
4. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	22
4.1. Schlussfolgerungen.....	22
4.2. Handlungsempfehlungen.....	23
Anhang.....	26
A1 Gesprächsleitfaden Schlüsselpersonen.....	26
A2 Fragebogen Personalverantwortliche.....	27
A3 Befragte Unternehmen und Institutionen.....	32

1. Einleitung

1.1. Ausgangslage

Im Herbst 2003 trat das forum freiwilligenarbeit.ch ein erstes Mal an die Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz heran mit der Anfrage, den Sozialzeit-Ausweis zu evaluieren. Gespräche zur Klärung des Auftrags ergaben sehr rasch, dass der Zeitpunkt für eine Evaluation verfrüht ist und für den Auftraggeber andere Fragen im Vordergrund stehen. Der Sozialzeit-Ausweis existiert seit gut zwei Jahren, rund 150'000 Exemplare sind bisher ausgeliefert worden. Innerhalb der Freiwilligenorganisationen (Vermittlungs- und Koordinationsstellen für Freiwilligenarbeit), der Einsatzorganisationen (Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten) und bei den Freiwilligen selbst hat der Sozialzeit-Ausweis einen gewissen Bekanntheitsgrad erreicht. Das forum freiwilligenarbeit.ch, das mit dem Vertrieb und der Promotion des Sozialzeit-Ausweises beauftragt ist, und sein Vorläufer im UNO-Jahr der Freiwilligen 2001, das iyv-forum, haben sich in einer ersten Phase strategisch auf die Bekanntmachung und Verbreitung des Ausweises unter den Einsatzorganisationen und den Freiwilligen konzentriert, d.h. auf die Akteure, die den Ausweis abgeben und auf dessen potenzielle Nutzerinnen und Nutzer, die Freiwilligen. Die eigentliche Bewährungsprobe steht dem Sozialzeit-Ausweis jedoch erst bevor, muss er sich doch in einem nächsten Schritt für diese Gruppe effektiv als nützlich erweisen.

1.2. Zielsetzung

Ziel der vorliegenden Studie ist es, das Potenzial des Sozialzeit-Ausweises bei Arbeitgebenden zu ermitteln und Empfehlungen zu dessen besserer Positionierung zu erarbeiten. Aufgrund der ersten Vorarbeiten gingen wir von folgenden Hypothesen aus:

1. Der Sozialzeit-Ausweis ist zum jetzigen Zeitpunkt in der Arbeitswelt wenig bis gar nicht bekannt.
2. Er wird sich in der Arbeitswelt nur dann durchsetzen, wenn er einem Bedürfnis von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden entspricht und einen Nutzen verspricht bzw. einen Mehrwert darstellt.

In Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber wurde folgendes übergeordnete Ziel mit Unterzielen definiert: Es liegen Empfehlungen zur besseren Positionierung des Sozialzeit-Ausweises in einem Schlussbericht vor.

Unterziele:

- Es ist bekannt, welche Bedeutung Personalverantwortliche unterschiedlicher Arbeitgeber/innen Instrumenten zur Erfassung nichtberuflicher Qualifikationen geben.
- Es ist bekannt, wie Arbeitgeber/innen bzw. Personalverantwortliche Bedeutung und Nutzen des Sozialzeit-Ausweises im Hinblick auf eine Stellenbesetzung und die Positionierung ihres Unternehmens einschätzen.
- Es ist bekannt, ob die verschiedenen Arbeitgeber/innen bzw. Personalverantwortliche mit dem Sozialzeit-Ausweis bisher Erfahrungen gemacht haben und wenn ja, welche.
- Es ist bekannt, was Personalleitende brauchen würden, damit der Sozialzeit-Ausweis bekannter wird (unternehmensintern und -extern).
- Es ist bekannt, unter welchen Voraussetzungen der Sozialzeit-Ausweis einen höheren Stellenwert bekommt für Personalleitende.
- Es ist bekannt, worüber der Sozialzeit-Ausweis Auskunft geben müsste, damit seine Anerkennung verbessert werden kann.
- Es ist bekannt, welche Stellung dem Sozialzeit-Ausweis gegenüber anderen Instrumenten zur Erfassung nichtberuflicher Qualifikationen zukommt, und wie diese optimiert werden kann (Abgrenzungen, Kooperationen).

Angeichts des begrenzten Projektvolumens und der bisherigen Verbreitung des Sozialzeit-Ausweises wird die Erhebung bei Personalverantwortlichen auf die deutschsprachige Schweiz beschränkt.

1.3. Aufbau des Berichts

Nach der vorangegangenen Beschreibung der Ausgangslage und Zielsetzung wird in Kapitel 2 das methodische Vorgehen erläutert. Kapitel 3 ist den Ergebnissen der Studie gewidmet. Auf der Basis der bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Tagung zum Sozialzeit-Ausweis im März 2004, der Berücksichtigung des gesellschaftlichen Kontexts und der aktuellen Frage der Erfassung von Kompetenzen aus allen Lebensbereichen wird als erstes eine aktuelle Situierung des Sozialzeit-Ausweises vorgenommen (3.1). Die Perspektiven der Schlüsselpersonen aus dem Umfeld des Sozialzeit-Ausweises werden in Kapitel 3.2 aufgezeigt, wo es um dessen Nutzen und Potenzial sowie um die Bedeutung ausserberuflich erworbener Kompetenzen geht. Die Sicht der Personalverantwortlichen auf diese Kompetenzen, ihr Interesse am Sozialzeit-Ausweis und Vorschläge zu dessen Verbreitung sind Thema des Kapitels 3.3. Die Ergebnisse münden in die Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen in Kapitel 4.

2. Methodisches Vorgehen

Als Methode wurde ein mehrstufiges Vorgehen in drei Schritten gewählt, wobei der erste Schritt aus *Grundlagenarbeiten* zum Thema und dessen Kontext bestand. Kernstück der qualitativ orientierten, explorativ angelegten Studie bildete mit dem zweiten Schritt die *Umfrage bei Personalverantwortlichen* zum Bekanntheitsgrad und zum Bedarf eines Nachweises ausserberuflich erworbener Kompetenzen in der Personalpolitik sowie zum Stellenwert der entsprechenden Kompetenzen im Unternehmen. Aus den gesammelten Ergebnissen wurden in einem dritten Schritt *Empfehlungen und Massnahmen* zur besseren Positionierung des Sozialzeit-Ausweises in der Arbeitswelt abgeleitet.

1. Schritt: Grundlagenarbeiten

Die Grundlagenarbeiten bestanden zum einen aus einer Analyse von Presseberichten und Literatur zum Thema, zum andern aus der Sichtung von bereits bestehenden Instrumenten zur Erfassung von Kompetenzen. Weiter diente die Teilnahme an der Tagung zum Schweizerischen Sozialzeit-Ausweis vom 11. März 2004 in Olten dazu, Auskunft über bisherige Erfahrungen mit dem Sozialzeit-Ausweis zu erhalten sowie erste Kontakte zu möglichen Schlüsselpersonen zu knüpfen.

Mit einer Auswahl solcher Schlüsselpersonen wurden Leitfadeninterviews¹ geführt mit dem Ziel, eine erste Einschätzung zu Bekanntheit, Nutzen und Potenzial des Sozialzeit-Ausweises aus Sicht verschiedener Akteurinnen und Akteure aus dem Umkreis desselben zu erhalten. Die zu befragenden Schlüsselpersonen sollten den Sozialzeit-Ausweis kennen und – unabhängig vom jeweiligen Zusammenhang – bereits Erfahrungen damit gemacht haben. Die Ergebnisse flossen in die Entwicklung des Leitfadens für die Befragung der Personalverantwortlichen ein.

2. Schritt: Umfrage bei Personalverantwortlichen

Für die Befragung von Personalverantwortlichen wählten wir ein qualitativ orientiertes, exploratives Vorgehen mit vorwiegend offenen Fragen. Dieses diente einerseits dazu, mittels telefonischen Leitfadeninterviews vertiefte Informationen von den Betreffenden zum Sozialzeit-Ausweis zu erhalten, andererseits wurde damit gleichzeitig ein Beitrag zur

¹ siehe Anhang 1.

Sensibilisierung für die Thematik geleistet. Folgende Prämissen begründeten das gewählte Vorgehen und die Auswahl der Befragten:

- Es musste davon ausgegangen werden, dass der Sozialzeit-Ausweis nicht bekannt war. Der potenzielle Nutzen eines solchen Nachweispapiers konnte in diesem Fall nur hypothetisch erfragt werden.
- Es konnte nicht als selbstverständlich angenommen werden, dass die Personalverantwortlichen eine Verbindung zwischen Freiwilligenarbeit als ausserberuflichem Feld zur Erlangung von Kompetenzen und der Personalpolitik ihres Unternehmens herstellen würden. Eine entsprechende Einführung musste im Laufe der Befragung erfolgen.
- Das Thema der Befragung war nicht selbsterklärend und bedurfte deshalb mündlicher Ausführungen und der Möglichkeit gezielt nachzufragen.
- Die Kontaktnahme und nachfolgende Befragung per Telefon sollte eine gewisse Steuerung des Vorgehens und ein gezieltes Durchfragen zur zuständigen Auskunftsperson ermöglichen. Dies war insbesondere deshalb von Bedeutung, da aufgrund des gewählten Fokus Personalverantwortliche als Auskunftspersonen fungieren sollten und nicht Verantwortliche für ‚Corporate Volunteering‘ oder andere Freiwilligeneinsätze.
- Wir nahmen an, dass insbesondere Unternehmen mit eigener Personalabteilung das Interesse und die Kapazität haben könnten, sich mit der Implementierung des Sozialzeit-Ausweises zu befassen. Deshalb diente das Vorhandensein einer eigenen Personalabteilung als Auswahlkriterium. Für die Auswahl der Auskunftspersonen waren die Kriterien Personalverantwortung und operative Tätigkeit im Rekrutierungsprozess massgebend. Die befragten Personen hatten allesamt Personalverantwortung entweder für das gesamte Unternehmen oder einzelne Unternehmensbereiche, drei davon waren Lehrlingsverantwortliche. Daneben sollte bei den Befragten eine einigermaßen gleichmässige Berücksichtigung über die Branchen hinweg gewährleistet sein.

Die Befragung beschränkt sich wie eingangs erwähnt auf die Deutschschweiz. Die Vorauswahl von 30 Unternehmen erfolgte nach möglichst kontrastierenden Kriterien wie Unterscheidungen in Profit-/Nonprofit-Organisationen, hoher/niedriger Frauenanteil, Bezug/kein Bezug zur Freiwilligenarbeit und wurde zusammen mit dem Fragebogen² dem Auftraggeber und der Fachgruppe Sozialzeitausweis zur Begutachtung vorgelegt. Entsprechende Anregungen und Ergänzungen wurden soweit möglich berücksichtigt.

Die Befragung erfolgte grundsätzlich telefonisch. Auf Wunsch wurde der Fragebogen vorher per E-Mail zugestellt. Die Antworten wurden zusammenfassend verschriftlicht und den Befragten zum Gegenlesen und Ergänzen ihrer Antworten per E-Mail zugesandt.

3. Schritt: Empfehlungen und Massnahmen

Die Ergebnisse aus den verschiedenen Datenquellen wurden zunächst jeweils separat ausgewertet und danach zusammengefasst. In einem nächsten Schritt wurden sie nach Themen verdichtet und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet.

3. Ergebnisse

Im Folgenden wird auf der Basis der Vorarbeiten, der Literaturanalyse und der Erkenntnisse aus der Fachtagung vom 11. März 2004 in Olten eine aktuelle Situierung

² siehe Anhang 2.

des Sozialzeit-Ausweises vorgenommen. Anschliessend werden die Ergebnisse aus der Befragung von Schlüsselpersonen aus dem Umfeld des Sozialzeit-Ausweises und diejenigen aus der Befragung von Personalverantwortlichen gesondert aufgezeigt.

3.1. Aktuelle Situierung des Sozialzeit-Ausweises

3.1.1. Erste Erfahrungen mit dem Sozialzeit-Ausweis

Der schweizerische Sozialzeit-Ausweis wurde anfangs 2002 im Anschluss an das ‚Internationale Jahr der Freiwilligen‘ lanciert. In den ersten zwei Jahren seines Bestehens wurden ca. 150'000 Exemplare an Einsatzorganisationen, Gemeinden, Freiwilligenagenturen und Einzelpersonen ausgeliefert. Wie viele davon bereits ausgefüllt und an Freiwillige abgegeben worden sind, ist nicht bekannt. Ebenso wenig lässt sich abschätzen, wie viele Nutzerinnen und Nutzer ihren Sozialzeit-Ausweis bisher eingesetzt haben (z.B. in einem Bewerbungsdossier).

Die Fachtagung zum Sozialzeit-Ausweis vom März 2004 in Olten bot eine gute Gelegenheit, bisherige Erfahrungen mit dem Sozialzeit-Ausweis auszutauschen und eine erste Bilanz zu ziehen. Sie war überaus gut besucht, was auf ein ungebrochenes Interesse am Sozialzeit-Ausweis seitens der Einsatzorganisationen, Freiwilligenagenturen, Vereine und der Freiwilligen schliessen lässt. In den Tagungsbeiträgen und Diskussionen zeichneten sich aber auch erste Schwierigkeiten im Umgang mit dem Sozialzeit-Ausweis ab. So stellt dessen Einführung für viele Einsatzorganisationen einen nicht zu unterschätzenden personellen und logistischen Aufwand dar. Einige grössere Organisationen prüfen derzeit im Hinblick auf eine Standardisierung und Rationalisierung die Verwendung von Textbausteinen. Teilweise sind ungeduldige Reaktionen bezüglich der bisherigen Verbreitung des Ausweises zu beobachten. Der Aufwind aus dem ‚UNO-Jahr der Freiwilligen‘ scheint hie und da etwas abgeflaut zu sein. Insgesamt ergibt sich aber doch der Eindruck, dass der Sozialzeit-Ausweis bei den Akteurinnen und Akteuren der Freiwilligenarbeit (Einsatzorganisationen, Vereine und Verbände, Freiwillige, Vermittlungsstellen usw.) eine gewisse Bekanntheit und Akzeptanz erreicht hat, darüber hinaus aber kaum bekannt ist, so dass der Ausweis zum aktuellen Zeitpunkt noch als ‚Insider-Produkt‘ angesehen werden muss.

Unter dem Titel ‚Niemand will den Sozialzeit-Ausweis‘³ zieht die Zürichsee Zeitung eine ernüchternde Bilanz, gestützt unter anderem auf die Tatsache, dass der Sozialzeit-Ausweis in der Gemeinde Horgen, die ihn unentgeltlich abgibt, ‚lediglich‘ 5 – 15 mal monatlich verlangt werde.

3.1.2. Gesellschaftlicher Kontext des Sozialzeit-Ausweises

Der Sozialzeit-Ausweis ist in der doppelten Absicht lanciert worden, einerseits freiwilliges Engagement sichtbar zu machen und aufzuwerten und andererseits die dabei erworbenen Erfahrungen für die Freiwilligen nutzbar zu machen. Er bewegt sich damit auf der Schnittstelle zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit und den aktuellen Entwicklungen in beiden Bereichen. In der organisierten Freiwilligenarbeit z.B. – und dies nicht erst seit dem UNO-Jahr der Freiwilligen 2001 – sind zunehmend Tendenzen zur Rationalisierung und ‚Professionalisierung‘ auszumachen. Die von BENEVOL Schweiz definierten Standards der Freiwilligenarbeit⁴ fordern Rahmenbedingungen, die sich an denjenigen der bezahlten Arbeit orientieren: Arbeitsbedingungen, Spesenregelung, Weiterbildung, Bestätigung und Auswertung des Einsatzes sind nur einige Stichworte dazu.

Demgegenüber ist auch die Erwerbsarbeit tief greifenden Veränderungen unterworfen. Die rasante technologische Entwicklung und die Veränderung von der Industrie- zur

³ Zürichsee-Zeitung (Linkes Ufer), Rubrik Diverses, 05.06.2004.

⁴ www.benevol.ch/standards.php (16.08.2004)

Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft lassen einmal erworbenes Wissen rasch veralten und stellen an Arbeitnehmende hohe Anforderungen an Flexibilität, Mobilität und Lernbereitschaft. Berufliche Laufbahnen verlaufen heute weniger linear. Wenige Arbeitnehmende bleiben mehr ein Leben lang in ihrem angestammten Beruf. Die Forderung nach lebenslangem Lernen gilt nicht nur für Individuen, sondern auch für Unternehmen, die dem wirtschaftlichen Strukturwandel als 'lernende Organisationen' begegnen. Damit verlieren formal erworbene Qualifikationen gegenüber der Fähigkeit, sich neues Wissen anzueignen und flexibel auf Veränderungen zu reagieren an Bedeutung. Die veränderten Anforderungen im Erwerbsleben finden in Konzepten wie 'Sozialkompetenzen', 'Schlüsselkompetenzen' oder 'soft skills' ihren Ausdruck - Begriffe die häufig inhaltlich unscharf gegeneinander abgegrenzt und inflationär verwendet werden. Menschen werden unter den veränderten Bedingungen immer mehr zu 'Ich-Unternehmern' bezüglich ihrer Arbeitsmarktfähigkeit, denen es obliegt, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten aus verschiedenen Lebensbereichen optimal einzusetzen und eigenverantwortlich ihre berufliche Laufbahn zu gestalten und mit ihren übrigen Lebensbereichen und Tätigkeiten in Einklang zu bringen.

Damit stellt sich sowohl für Arbeitgebende wie für das Individuum des 'Ich-Unternehmers' ganz zentral die Frage, ob und wie die geforderten Kompetenzen erfasst, bewertet und nutzbar gemacht werden können. Als Instrument zum individuellen Nachweis von Freiwilligenarbeit, von damit verbundenen Bildungsleistungen und erworbenen Kompetenzen deckt der Sozialzeit-Ausweis einen spezifischen ausserberuflichen Tätigkeitsbereich ab und stellt damit einen Baustein in einer breiten Palette von Bestrebungen zur Erfassung von Kompetenzen dar.

3.1.3. Erfassung von Kompetenzen

Europaweit wird derzeit die Diskussion über die Bedeutung von lebenslangem Lernen und der Erfassung und Bilanzierung von Kompetenzen aus unterschiedlichen Lebensbereichen geführt. Auch die Europäische Kommission hat sich mit dem Thema 'Lebenslanges Lernen' befasst.⁵ Einen guten Überblick über den aktuellen Stand der Erfassung und Bilanzierung von Kompetenzen im europäischen Raum vermitteln die Arbeiten von García⁶ und Erler & Nussart⁷.

In der Schweiz existieren verschiedene Instrumente und Methoden der Kompetenzbilanzierung. Die bekanntesten sind das von der Gesellschaft CH-Q im Auftrag des Bundes entwickelte „Schweizerische Qualifikationsbuch“ und das von der ARRA (Association romande pour la reconnaissance des acquis) entwickelte „Portfolio personnel de compétences“. Beide bezwecken die Erstellung eines umfassenden persönlichen Kompetenzprofils, das in der Regel unter Anleitung von Fachpersonen individuell oder in Gruppen erfolgt. Sie basieren in erster Linie auf einer Selbstevaluation und sind nur dort kombiniert mit einer Fremdevaluation, wo es um Zertifizierungen⁸ geht. Mit der Validierung und Zertifizierung nicht formell erworbener Kompetenzen befasst sich auch der Verein VALIDA, zu dem sich verschiedene Herausgeber von Kompetenzerfassungsinstrumenten zusammengeschlossen haben.

Unter dem Stichwort „Förderung der Durchlässigkeit“ wird ausserberufliche Erfahrung auch im neuen Berufsbildungsgesetz⁹ explizit erwähnt, wonach „ausserhalb üblicher Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung und fachliche

⁵ Bericht der Europäischen Kommission "Ein europäischer Raum des lebenslangen Lernens", Luxemburg 2002 unter http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/publ/pdf/III/area_de.pdf (16.08.2004)

⁶ Garcia, Susana (2001). Kompetenzbilanzierung. Zürich, Diplomarbeit am Institut für betriebswirtschaftliche Forschung, Universität Zürich. www.netzarbeit.ch/dokumente/Kompetenzenbilanzierung_Garcia.pdf (16.98.2004)

⁷ Erler, W. and C. Nussart (2000). Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung. Trends in Deutschland und Europa. Berlin, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

⁸ z.B. Eidgenössischer Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder von CH-Q

⁹ BBG Art. 9, in Kraft seit 1.1.2004. http://www.admin.ch/ch/d/sr/412_10/index.html (16.08.04).

oder allgemeine Bildung“ in der Berufsbildung „angemessen angerechnet“ werden müssen.

Der Sozialzeit-Ausweis ist in Zusammenarbeit mit CH-Q entwickelt worden. Er stützt sich primär auf Fremdevaluation, kann aber auch Selbstbeurteilungen enthalten, die von den Einsatzorganisationen bestätigt werden. Im Gegensatz zu einem umfassenden Portfolio von Kompetenzen aus allen Lern- und Lebensbereichen fokussiert der Sozialzeit-Ausweis auf das spezifische Segment der freiwilligen und ehrenamtlichen Arbeit.

3.2. *Schlüsselpersonen: vorsichtiger Optimismus*

In einer ersten Befragung wurden insgesamt zehn Schlüsselpersonen befragt mit dem Ziel, einen vertieften Einblick in die Thematik und Einschätzungen zu Stellenwert, Eignung, Potenzialen und Förderungsansätzen des Sozialzeit-Ausweises aus verschiedenen Perspektiven zu erhalten. Nachfolgend sind die Ergebnisse der Befragung gegliedert in drei Abschnitte aufgeführt.

3.2.1. Bedeutung, Eignung und Potenzial des Sozialzeitausweises

Der Sozialzeit-Ausweis gilt aus Sicht der Schlüsselpersonen als zukunftsorientiertes Instrument, um Freiwilligenarbeit ins Bewusstsein zu rufen und für die berufliche Arbeit nutzbar zu machen. Damit leiste er einen Beitrag zur Anerkennung und Validierung von ausserberuflich erworbenen Qualifikationen. Zudem fördere er in den Einsatzorganisationen die Diskussion um Standards und Rahmendbedingungen der Freiwilligenarbeit. Damit sei aber auch die Gefahr einer Verberuflichung des unentgeltlichen Engagements verbunden. Als negativ wird einzig die Tatsache angesehen, dass die Bedeutung des Sozialzeit-Ausweises insbesondere in der Arbeitswelt derzeit gering ist. Was für die einen mit dem noch jungen Produkt, das sich erst in der Testphase befinde, erklärbar ist, führen andere auf ungenügende bisherige Massnahmen zu dessen Verbreitung zurück. Einhellig positiv wird die Ablösung von zahlreichen organisationsspezifischen oder regionalen Formen von ‚Freiwilligenausweisen‘ durch einen einheitlichen schweizerischen Ausweis gewertet.

Angesichts der zunehmenden Wichtigkeit lebenslangen Lernens und informell erworbener Kompetenzen in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt wird dem Sozialzeit-Ausweis prinzipiell ein grosses Potenzial beigemessen, obwohl er sich nur auf einen Ausschnitt des Spektrums von Lebens- und Lernwelten beschränke. Eine Person würde denn auch ein Instrument vorziehen, das gleichzeitig Erfahrungen aus der Familienarbeit mitberücksichtigt. Dagegen spricht die von vielen geäusserte Befürchtung, der Sozialzeit-Ausweis könnte sich zu einem ‚Frauenausweis‘ entwickeln und primär als Ersatz für fehlende Arbeitszeugnisse dienen. Dagegen gelte es vielmehr, den Sozialzeit-Ausweis zu „vermännlichen“ bzw. seine Verwendung gezielt auch auf Bereiche des überwiegend ‚männlichen Spektrums‘ der Freiwilligenarbeit, wie Politik, Feuerwehr, Sport etc. auszudehnen. Die Kooperation mit ‚Jugend & Sport‘, welche den bisherigen Leistungsausweis durch den Sozialzeit-Ausweis ersetzt hat, wird in diesem Zusammenhang als zukunftsweisender Schritt wahrgenommen.

Nach 5 bis 10 Jahren werde sich entscheiden, ob sich der Sozialzeit-Ausweis etablieren könne – so die Aussage einer Person. Eine andere geht davon aus, dass er binnen einer Generation zu einer Selbstverständlichkeit werden wird.

Der Sozialzeit-Ausweis wird ausnahmslos als geeignetes Instrument bewertet, was durch die folgenden Zitate aus der Befragung untermalt werden soll:

- „unbedingt und uneingeschränkt“,
- vorbildlich niederschwellig und einfach in der Handhabung,
- Dokumentation, Einführung und Leitfaden gut,
- im Format A4 auf Bewerbungsdossiers zugeschnitten,

- tendenziell zu umfangreich, eher ab- als auszubauen,
- Weiterentwicklung in Richtung Funktionsbewertung wünschbar,
- sinnvolle Ergänzung zu andern Instrumenten,
- Zwischenschritt auf dem Weg zu einem einheitlichen Kompetenznachweis für alle ausserberuflichen Kompetenzen.

→ Der Sozialzeit-Ausweis ist als einheitliches Instrument für die ganze Schweiz und für das gesamte Spektrum von Freiwilligenarbeit sinnvoll.

→ Er ist ein geeignetes Instrument zur Dokumentation geleisteter Freiwilligenarbeit und darin erworbener Kompetenzen.

→ Der Sozialzeit-Ausweis – für die kommende Generation eine Selbstverständlichkeit.

3.2.2. Stellenwert ausserberuflicher Kompetenzen und Nutzen für Arbeitgebende

Entsprechend ihrem Bezug zum Sozialzeit-Ausweis, zu andern Qualifikationsinstrumenten oder allgemein zur Freiwilligenarbeit haben die befragten Schlüsselpersonen ein differenziertes Bild der Kompetenzen, die in unterschiedlichen Bereichen und Tätigkeiten der Freiwilligenarbeit erworben werden können. Sie sehen für Arbeitgebende den Nutzen vor allem bei der Rekrutierung und Personalentwicklung, bei internem Stellenwechsel und im Hinweis auf die Bereitschaft einer Person, sich zu engagieren und auf deren gesellschaftliche Verankerung. Dies setzt aber voraus, dass Arbeitgebende und Personalverantwortliche ausserberufliche Erfahrungen überhaupt als beruflich nutzbare Kompetenzen wahrnehmen. Anders gesagt ergibt sich ein Nutzen erst, wenn er auch als solcher erkannt wird. Hiefür sei eine Sensibilisierung erstens für ausserberufliche Orte des Kompetenzerwerbs vonnöten und zweitens dafür, dass in der Freiwilligenarbeit nicht nur Sozialkompetenzen, sondern je nach Tätigkeit auch Fach-, Methoden- und Führungskompetenzen erlangt werden können.

Demgegenüber hält eine Person fest, dass Arbeitgebende weniger daran interessiert seien, in welchem Bereich die Kompetenzen erworben wurden, als vielmehr die Anforderungen an eine Stelle abgedeckt zu haben. Es liege an den Bewerbenden, im Hinblick auf ein Anforderungsprofil die persönlichen Kompetenzen zusammenzustellen und entsprechend einzubringen, unabhängig davon, ob sie aus der Freiwilligenarbeit oder andern Tätigkeitsbereichen stammen.

→ Ausserberuflich erworbene Kompetenzen werden immer wichtiger.

→ Der Nutzen ausserberuflicher Kompetenzen wird erst langsam erkannt.

→ In der Freiwilligenarbeit werden nicht nur Sozialkompetenzen erworben.

3.2.3. Mögliche 'promotors' und Fördermassnahmen

Die Frage, was es brauche, damit sich der Sozialzeit-Ausweis in der Arbeitswelt besser etablieren könne, ergibt zahlreiche Anregungen genereller und spezifischer Art. Eine verstärkte Sensibilisierung für ausserberuflich erworbene Kompetenzen insbesondere bei Arbeitgebenden, Personalfachleuten, aber auch bei Arbeitnehmenden und deren Verbänden wird als wichtig erachtet. Viele Vorschläge kreisen um Unternehmen mit Vorbildcharakter, wie der folgende: „Es braucht prominente Wirtschaftsvertreter, die überzeugt mit dem Sozialzeit-Ausweis arbeiten und dies auch kommunizieren.“

Für die Einführung des Ausweises in den Unternehmen wird sowohl die ‚top-down‘-Strategie über die Anerkennung des Sozialzeit-Ausweises durch die Geschäftsleitung und

dessen Einführung in der Personalpolitik als auch der ‚bottom-up‘-Ansatz als erfolgversprechend genannt: Je mehr potenzielle und aktuelle Mitarbeitende den Sozialzeit-Ausweis nutzen, desto bekannter wird er.

Auf die Frage, in welcher Form das forum freiwilligenarbeit.ch als Träger des Sozialzeit-Ausweises zu dessen Verbreitung in der Arbeitswelt beitragen könne, werden folgende konkrete Vorschläge gemacht:

- gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband und Personalverantwortlichen eine Strategie entwickeln,
- Wirtschaftsvertreter/innen ins forum freiwilligenarbeit.ch aufnehmen,
- gezielt Informationsmaterial für Arbeitgebendenorganisationen und Berufsverbände bereitstellen,
- HR-Leute als Zielgruppe ansprechen, auch wenn diese nicht autonom entscheiden, sondern zwischen Bewerbenden und Linienvorgesetzten stehen,
- eine Gesamtstrategie und ein Marketingkonzept entwickeln und potente Akteurinnen und Akteure dafür gewinnen,
- zielgruppenspezifische Informationen anstelle öffentlicher Auftritte (Tagespresse o.ä.) vorziehen,
- das Staatssekretariat für Wirtschaft seco einbeziehen.

Die mit der Trägerschaft vertrauten Personen verweisen hier aber auch auf die beschränkten personellen und finanziellen Ressourcen des forums freiwilligenarbeit.ch.

- Wichtigste Zielgruppen sind Arbeitgebende und Personalverantwortliche.
- Es braucht eine Gesamtstrategie und ein Marketingkonzept.

3.3. *Interesse der Personalverantwortlichen am Sozialzeit-Ausweis*

3.3.1. Auswahl der befragten Unternehmen

Von insgesamt 30 angefragten Unternehmen¹⁰ liegen 28 Antworten von Personalverantwortlichen vor, ein Unternehmen erteilte prinzipiell keine Auskunft und in einem Fall gelang es nicht, innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit die bezeichnete Auskunftsperson mündlich oder schriftlich für eine Auskunft zu erreichen. Die Auswertungen beziehen sich in der Folge auf 28 gültige Befragungen. 15 der 28 befragten Personalverantwortlichen war der Fragebogen vorgängig nicht bekannt, 10 Befragte erhielten ihn auf Wunsch zugeschickt. Drei Unternehmen zogen es aus terminlichen Gründen vor schriftlich zu antworten.

Von den 28 antwortenden Unternehmen sind 13 Profitunternehmen, 7 öffentliche Verwaltungen, 4 Unternehmen des Service Public und 4 Nonprofit-Organisationen. Nach Branchen lassen sie sich wie folgt aufteilen:

¹⁰ Mit Unternehmen werden im Folgenden alle befragten Profit- und Non-Profit-Organisationen, Unternehmen im Bereich. Service Public sowie öffentliche Verwaltungen bezeichnet.

Branche	Anzahl
Versicherungen	1
Detailhandel	5
Medien	2
Post, Telekommunikation	2
öffentlicher Verkehr	2
Finanzdienstleistungen	1
Bundesverwaltung	2
Kantonale, kommunale Verwaltung	5
Spitäler	2
Pharmaindustrie	2
Humanitäre Organisationen,	3
Umweltorganisationen	
Technische Industrie	1
Total	28

Abb. 1: Befragte Unternehmen nach Branchen

Die Anzahl Mitarbeitender¹¹ in den befragten Unternehmen variiert zwischen 106 und 55'000. 12 Betriebe beschäftigen weniger als 1'000, 11 zwischen 1'000 und 10'000 und 5 Unternehmen über 10'000 Personen.

Der qualitative Zugang der Studie erlaubt keine Rückschlüsse auf Unterschiede hinsichtlich Unternehmensbereich (Profit-/Nonprofit-Organisation) oder Branche.

3.3.2. Bedeutung ausserberuflicher Kompetenzen

Freiwilligenarbeit in Unternehmen

Die Einstiegsfrage, ob Freiwilligenarbeit in den jeweiligen Unternehmen in irgendeiner Form ein Thema sei, bejahten 20 von 28 Befragten. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen unterstützt die Freiwilligenarbeit ihrer Mitarbeitenden durch zeitliche Freistellung oder flexible Arbeitszeitregelung. Vier der befragten Unternehmen beschäftigen selber Freiwillige. Freiwilligenarbeit wird zum Teil unabhängig vom Nutzen für die eigene Unternehmung ganz allgemein als positiv für die Work-Life-Balance gewertet, was letztlich wiederum dem Unternehmen zugute kommt. In dem Sinne wird in zwei der befragten Firmen 'Corporate Volunteering' (Seitenwechsel) explizit als soziales Lernfeld in die Weiterbildung einbezogen und firmenintern angeboten.

Teilweise wird den Personalverantwortlichen eine Verbindung von Freiwilligenarbeit und der Möglichkeit, sich dadurch zusätzliche Kompetenzen anzueignen, erst während der Befragung bewusst. Ebenso wird die Problematik der Erfassung dieser Kompetenzen erst in diesem Zusammenhang bewusst wahrgenommen.

Verständnis ausserberuflich erworbener Kompetenzen

Auf die Frage „was verstehen Sie unter ausserberuflich erworbenen Kompetenzen?“ wird eine bereite Palette von Kompetenzen aufgezählt. Schwerpunkte liegen mit jeweils über der Hälfte der Nennungen in den Bereichen Sozialkompetenz und Führungskompetenz. Beide Kompetenzbereiche werden als Überbegriffe gebraucht, unter die viele der ausserdem genannten Begriffe subsumiert werden können. Zu *Sozialkompetenz* können Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Verhaltensformen, Umgang mit andern Menschen und Personengruppen, Einfühlsamkeit etc. gezählt werden, zu *Führungskompetenz* gehören Kompetenzen wie Sitzungsführung, Projektmanagement, Personalführung,

¹¹ Bei international tätigen Unternehmen beziehen sich die Angaben auf die Anzahl Mitarbeitenden in der Schweiz.

Vereinsführung, Entscheidungsfähigkeit, etc. Ausserdem werden Kompetenzbereiche wie Organisationsfähigkeit, Buchhaltung, Kommunikation und Gesprächsführung mehrfach genannt.

Stellenwert ausserberuflicher Erfahrungen im Unternehmen

Freiwilligenarbeit als ausserberufliche Möglichkeit des Kompetenzerwerbs hat bei rund zwei Dritteln der Befragten einen hohen Stellenwert, weil sie von *Einsatzbereitschaft und hohem Engagement* der Mitarbeitenden zeuge. Leuten, die freiwillige Einsätze leisten, wird teilweise mehr gesellschaftliches Interesse, Autonomie und Kompetenz zugesprochen. Jemand meint, freiwillige Einsätze bereichern und erweitern den Horizont, und mehrfach wird betont, dass sich die ausserberuflich erworbenen sozialen Kompetenzen positiv auf Teamarbeit und Zusammenarbeit im beruflichen Kontext auswirken.

Speziell in *Bewerbungssituationen* können die ausserberuflich erworbenen Kompetenzen das Profil der Kandidaten und Kandidatinnen aufwerten und wertvolle Zusatzinformationen zum Lebenslauf liefern, was bei gleichwertigen Bewerbungen ausschlaggebend sein kann. Allerdings relativieren zwei der Befragten ihre positiven Aussagen zur Freiwilligenarbeit in dem Sinne, dass sich ein Zuviel an ausserberuflichen Aktivitäten auch negativ auswirken kann, z.B. durch Überlastung in der Lehre oder zu wenig Engagement im Beruf.

Ein Personalverantwortlicher attestiert den ausserberuflichen Kompetenzen einen geringen Stellenwert. Bei ihm stehen die ‚hard facts‘ im Vordergrund, d.h. die freiwilligen Einsätze werden zur Kenntnis genommen, jedoch nicht als zentral erachtet.

Generell wird der Stellenwert ausserberuflich erworbener Kompetenzen in Abhängigkeit zum Anforderungsprofil einer Stelle gesehen. Anders gesagt sind nicht alle diese Kompetenzen für jede Stelle gleich wichtig.

Von einzelnen Personalverantwortlichen wurden folgende Beispiele aufgeführt:

- In den Bereichen PR-, Kommunikation und Sponsoring sind Leute mit einem sportlichen Background gefragt, weil sie sich in Sachen Events und deren Organisation gut auskennen.
- Ärzte, die während ihrer Ausbildung kaum etwas von Management und Personalführung gehört haben, können sich diese Kompetenzen durch Einsatz in ausserberuflichen Kontexten aneignen.
- Ausländer/innen erster Generation, die schlecht integriert sind, können sich durch Freiwilligenarbeit ‚Integrationskompetenzen‘ oder ‚Lebenskompetenzen‘ grundsätzlich aneignen.
- Leute in Pflegeberufen, die durch unregelmässige Arbeitszeiten häufig in einer anderen Welt leben, können durch das Engagement in Vereinen einen ‚geordneten Lebensrahmen‘ erhalten.
- Journalistinnen und Journalisten, bei denen die Grundausbildung eher eine untergeordnete Rolle spielt, und die Fähigkeiten brauchen, die man sich nicht in einer Ausbildung aneignen kann, können sich durch freiwillige Einsätze vielfältige Lebensbereiche erschliessen, was für ihre Berufsausübung von unerlässlichem Wert sein kann.

Bezüglich verschiedener Formen der Freiwilligenarbeit werden vorab diejenigen als nützlich erachtet, die mit den Aufgaben innerhalb der eigenen Unternehmung korrespondieren. Für rund die Hälfte der Befragten liegt der grösste Nutzen im Bereich der Sozialkompetenzen. Für Kundenberater/innen einer Bank z.B. sind die Netzwerke, die in Vereinstätigkeiten oder politischem Engagement erarbeitet werden können, von grosser Wichtigkeit. Letzteres wird auch in der öffentlichen Verwaltung und in einer Nonprofit-Organisation geschätzt, wohingegen bei der Polizei eher die Fähigkeit mit verschiedenen ethnischen Gruppen umgehen zu können im Vordergrund steht.

Auf die Frage, ob ausserberuflich erworbene Kompetenzen für bestimmte Gruppen von Stellensuchenden oder Arbeitnehmenden von besonderer Wichtigkeit sind, zeigt sich eine leichte Tendenz bei eher wichtig für Wiedereinsteigerinnen und für jüngere Menschen, resp. Lehrlinge mit wenig Berufserfahrung. Einige wenige finden, je höher das Anforderungsprofil, desto mehr gewinnen soziale Kompetenzen an Gewicht. Eine gewisse Skepsis in Bezug auf ausserberuflich erlangte Kompetenzen äussert eine Person mit Blick auf die noch jungen Errungenschaften in der Professionalisierung von Frauenberufen, die er dadurch gefährdet sieht.

Jemand betont speziell die Transferleistung, derer es bedarf, um ausserberuflich erworbene Kompetenzen in den beruflichen Kontext zu übertragen und dort nutzbringend einzusetzen. Nicht immer korrespondieren diese Kompetenzen ‚tel quel‘ mit den internen Erfordernissen. Als Beispiel fungiert der Führungsstil, wie er bei freiwilligen Einsätzen in der Feuerwehr gepflegt wird, und der als nicht kompatibel mit dem Führungsstil innerhalb der eigenen Firma bezeichnet wird. Somit stellt ein solcher Einsatz nicht unbedingt einen Vorteil dar.

Die Frage, bei welchen Personalprozessen im Unternehmen ausserberuflich erworbene Kompetenzen aktuell berücksichtigt werden, ergibt folgendes Bild:

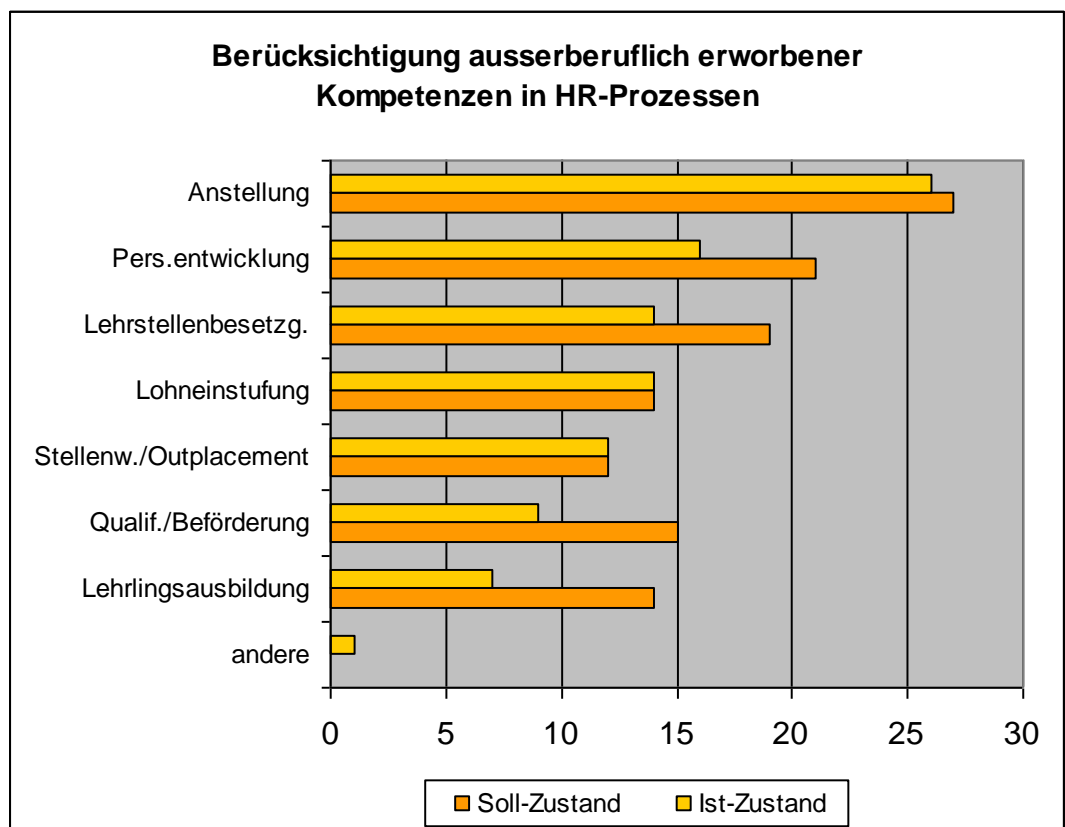


Abb. 2: Berücksichtigung ausserberuflich erworbener Kompetenzen, Ist- und Soll-Zustand

Ausserberuflich erworbene Kompetenzen werden bei fast allen befragten Unternehmen bei der Anstellung mit einbezogen. Bei den andern Personalprozessen werden diese Kompetenzen zwar immer noch von knapp der Hälfte der Befragten berücksichtigt, scheinen jedoch eine etwas geringere Rolle zu spielen. Laut Ist-Soll-Vergleich wird zudem eine vermehrte Berücksichtigung in allen Prozessen ausser bei der Lohneinstufung und beim Stellenwechsel/Outplacement als wünschenswert erachtet.

In einem gewissen Widerspruch zu dem bekundeten Interesse an der Berücksichtigung ausserberuflich erworbener Kompetenzen stehen die Aussagen, wonach diese Berücksichtigung in den meisten Fällen *nicht systematisch* erfolgt. Nur fünf der Befragten geben an, über entsprechende Instrumente wie Checklisten, „kompetenzorientierte Interviewtechniken“ oder Kompetenzraster zur Erfassung von ausserberuflich erworbenen Kompetenzen zu verfügen. Häufig beschränkt sich die ‚Erfassung‘ darauf, Stellenbewerbende beim Anstellungsgespräch nach sonstigen Tätigkeiten zu fragen. Anders gesagt hängt eine Berücksichtigung in den meisten Fällen davon ab, ob die Bewerbenden und Mitarbeitenden ihre ausserberuflichen Erfahrungen und Kompetenzen von sich aus erwähnen.

- Freiwilligenarbeit ist in den meisten Betrieben ein Thema.
- Die Bedeutung ausserberuflich erworbener Kompetenzen von aktuellen und potenziellen Mitarbeitenden ist abhängig vom Anforderungsprofil einer Stelle.
- Ausserberufliche Kompetenz wird häufig auf Sozialkompetenz reduziert. Führungskompetenz ist eine weitere zentrale, ausserberuflich zu erwerbende Kompetenz.
- Ausserberuflich erworbene Kompetenzen werden in vielen Prozessen der betrieblichen Personalarbeit berücksichtigt.
- Die Berücksichtigung erfolgt in den meisten Fällen unsystematisch, da entsprechende Instrumente zur Erfassung ausserberuflicher Tätigkeiten fehlen.

3.3.3. Name und Bekanntheit des Sozialzeit-Ausweises

Die Vorannahme, dass der Sozialzeit-Ausweis den wenigsten Personalverantwortlichen bekannt sein dürfte, hat sich bestätigt. Von den 28 Befragten war der Sozialzeit-Ausweis lediglich vier Befragten bereits begegnet, wenn auch nicht in einem Bewerbungsdossier. Eine Person hat im Betrieb von der Existenz des Sozialzeit-Ausweises gehört, aber noch keinen gesehen. Die drei Befragten, die den Sozialzeit-Ausweis kennen, erachten ihn ausnahmslos als geeignetes Instrument und nennen folgende Stärken und Schwächen:

Stärken	Schwächen
<p>Der Sozialzeit-Ausweis</p> <ul style="list-style-type: none"> • dokumentiert und bestätigt geleistete Freiwilligenarbeit, • erhöht den Stellenwert der Freiwilligenarbeit in der Arbeitswelt, • ist gut aufgebaut, inhaltlich ansprechend gestaltet und enthält alle notwendigen Angaben, • ermöglicht das Schliessen arbeitsbiografischer Lücken • erlaubt dank einheitlicher Darstellung ein rasches Erkennen ausserberuflicher Qualifikationen, was ein grosser Vorteil ist für Personen, die eine Menge Bewerbungsdossiers sichten müssen 	<p>Der Sozialzeit-Ausweis</p> <ul style="list-style-type: none"> • ist viel zu wenig bekannt und verbreitet (4 Nennungen) • wird insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen ohne Personalabteilung auf geringere Akzeptanz stossen, • nützt nur etwas, wenn er flächendeckend eingesetzt wird, • birgt die Gefahr der Überbewertung einzelner Erfahrungen.

Von den 24 Befragten, die den Sozialzeit-Ausweis nicht kennen, haben 10 Personen eine zutreffende Vorstellung einer Art Nachweispapier für geleistete Freiwilligenarbeit. Vier davon haben jedoch den Fragebogen vorher erhalten, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, dass sie die Erklärung zum Sozialzeitausweis bereits vor dem Ausfüllen der einzelnen Fragen gelesen haben. Zwei Personen verbinden den Begriff Sozialzeit-

Ausweis spontan mit Freiwilligenarbeit im Sozialbereich, zwei weitere unspezifisch mit Freizeitaktivitäten oder zusätzlich zu Freiwilligenarbeit mit Haus- und Familienarbeit. Acht Befragte können sich unter dem Namen Sozialzeit-Ausweis gar nichts vorstellen.

→ Der Sozialzeit-Ausweis ist weitgehend unbekannt.

→ Der Name ist nicht selbsterklärend. Sozialzeit als Teil der Lebenszeit nebst Arbeitszeit und Freizeit kann nicht als bekanntes Konzept vorausgesetzt werden.

→ Der Name wird – wenn überhaupt – mit Freiwilligenarbeit im Sozialbereich verbunden.

3.3.4. Interesse am Sozialzeit-Ausweis und erwarteter Nutzen

Die Frage, ob aus Arbeitgebersicht ein Interesse an einem einheitlichen schweizerischen Nachweis für Freiwilligenarbeit bestehe, verneinen 4 von 28 Befragten, 24 bejahen ein solches, zwei davon mit Einschränkungen. Die Gründe, welche dafür sprechen und der potenzielle Nutzen, den sich die Befragten davon versprechen, können wie folgt zusammengefasst werden:

Ein systematischer Nachweis von ausserberuflich erworbenen Erfahrungen

- ermöglicht eine individuellere und ganzheitlichere Erfassung und Förderung von potenziellen und bestehenden Mitarbeitenden,
- liefert eine zusätzliche Entscheidungsgrundlage bei Anstellungen und bereits bei der Vorselektion,
- ermöglicht gezieltes Wissens- und Ressourcenmanagement,
- gibt Auskunft über häufig bessere und erweiterte Sozial- und Selbstkompetenzen einer Person,
- stellt eine sinnvolle Ergänzung zu Schulzeugnissen bei Jugendlichen dar,
- gibt Auskunft analog zu Arbeitszeugnissen,
- bietet mehr Sicherheit bei der Einschätzung von Dossiers,
- bietet Gewähr, dass ausserberufliche Erfahrungen im Vorstellungsgespräch nicht untergehen („Manche Leute können sich schlecht verkaufen.“),
- ermöglicht Reden über „skills“ beim Vorstellungsgespräch,
- ermöglicht mehr Transparenz über Engagement (inhaltlich, zeitlich) und erleichtert dessen Anrechnung bei der Lohneinstufung,
- erlaubt es, vorhandene Kompetenzen gezielter zu nutzen und dadurch Weiterbildungskosten einzusparen,
- bestätigt durch Dritte, erhöht die Glaubwürdigkeit.

Mit der Standardisierung des Ausweises werden einerseits Erleichterungen im Rekrutierungsverfahren und andererseits Aspekte der Qualitätssicherung verbunden wie

- bessere und schnellere Orientierung in Bewerbungsdossiers,
- erleichterte Interpretation und Bewertung informell erworbener Kompetenzen,
- bessere Vergleichbarkeit von Qualifikationen,
- einheitliches Erscheinungsbild schweizweit, Qualitätsstandard („Gütesiegel“), Ausweis nach bestimmten Kriterien ausgefüllt,
- eine Aufwertung der Freiwilligenarbeit allgemein.

Einschränkend wird angemerkt, dass der Sozialzeit-Ausweis nicht zu umfangreich sein dürfe und seriös ausgefüllt werden müsse, was anspruchsvoll und zeitaufwendig sei.

Als Argumente *gegen* ein Interesse am Sozialzeit-Ausweis werden angeführt, dass

- ein zusätzlicher Ausweis nicht nötig sei, da auch für Freiwilligenarbeit eine Arbeitsbestätigung oder ein Arbeitszeugnis ausgestellt werden könne,
- betriebsinterne Instrumente bestünden, die auch ausserberufliche erworbene Kompetenzen erfassen,
- bisherige Erfahrungen mit "Kursbüchlein" negativ seien,
- der Ausweis primär den Freiwilligen selbst, nicht aber dem Unternehmen nütze,
- es Aufgabe der Bewerbenden sei, ihre Kompetenzen im Sinne eines Self-Marketings einzubringen und sich entsprechend zu positionieren.

Ähnlich verhält es sich mit der Frage, wie die Personalverantwortlichen auf ein Bewerbungsdossier auf eine offene Lehrstelle reagieren würden, dem ein Sozialzeit-Ausweis von Jugend & Sport beiliegt ist. 21 von 28 Befragten reagieren vorbehaltlos positiv, zwei betrachten die zusätzliche Information als irrelevant, die restlichen Personen sehen es als möglichen Anknüpfungspunkt im Vorstellungsgespräch, werten den Einsatz jedoch nicht a priori als positiv.

- Der Sozialzeit-Ausweis stösst bei Personalverantwortlichen mehrheitlich auf grosses Interesse.
- Standardisiertes Instrument und flächendeckende Verwendung erhöhen den Nutzen.
- Es gibt auch ernst zu nehmende Stimmen gegen ein einheitliches Erfassungsinstrument.

3.3.5. Inhalt, Form und Platzierung im Bewerbungsdossier

An der Tagung im März 2004 zeigten sich gewisse Unsicherheiten bezüglich der konkreten Anwendung des Sozialzeit-Ausweises im Bewerbungsdossier und der Möglichkeit des elektronischen Ausfüllens desselben. In der Befragung der Personalverantwortlichen wollten wir die Meinung der Praktiker/innen zu diesen Fragen einholen. Ob der Sozialzeit-Ausweis handschriftlich ausgefüllt sein darf oder nicht, wird von den Befragten zu gleichen Teilen bejaht oder verneint. Ausschlaggebend ist in jedem Fall die Lesbarkeit. Eindeutig sind die Aussagen bezüglich des Hinweises auf ausserberufliche Tätigkeiten im Bewerbungsdossier: Drei Viertel der Befragten empfehlen, diese im Lebenslauf zu erwähnen und den Sozialzeit-Ausweis als Bestätigung beizulegen. In den Begleitbrief gehört der Hinweis nur, wenn die ausserberuflich erworbenen Kompetenzen zentral mit den Anforderungen korrespondieren.

In Bezug auf den Inhalt wurden die Optionen ‚Aufgaben und Tätigkeiten‘, ‚Umfang des freiwilligen Einsatzes‘, ‚erworbene Kompetenzen‘, ‚Beurteilung des geleisteten Einsatzes‘ und ‚Beurteilung der Persönlichkeit‘ vorgegeben. Nachfolgende Abbildung stellt die Verteilung der Antworten zu den genannten Optionen dar:

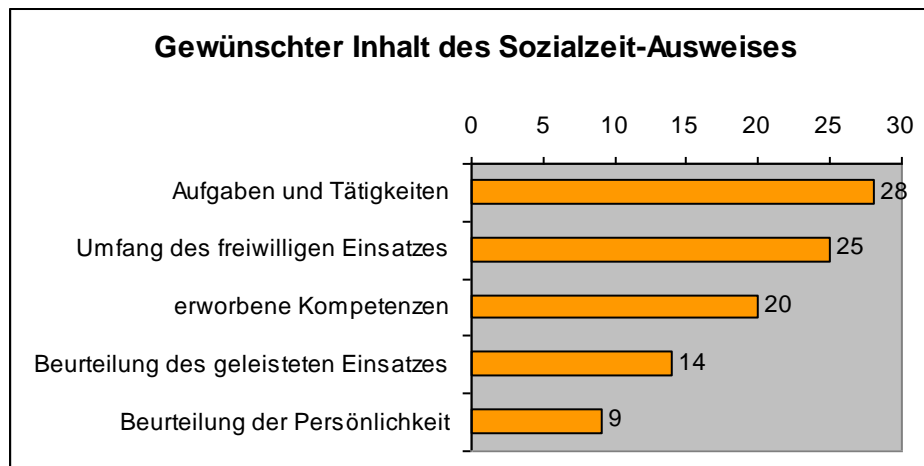


Abb. 3: Gewünschter Inhalt des Sozialzeit-Ausweises

Eine Beschreibung der mit dem freiwilligen Einsatz verbundenen Tätigkeiten und dessen Umfang sind demnach zwingend anzuführen. Angaben über die erworbenen Kompetenzen wünschen sich zwei Drittel der Befragten, wovon einige auf die Schwierigkeit hinweisen, Tätigkeiten in Kompetenzen zu übertragen. Die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen lehnt eine Beurteilung ab, stärker noch eine Beurteilung der Persönlichkeit mit der Begründung, diese seien – auch in Arbeitszeugnissen – oft nur beschränkt aussagekräftig. Demgegenüber stehen neun Befragte, die „am liebsten alles“ drin hätten. Möglicherweise ist dies ein Ausdruck der festgestellten Diskrepanz zwischen dem Stellenwert und der Berücksichtigung ausserberuflicher Erfahrungen einerseits und deren fehlender systematischen Erfassung andererseits.

→ Der Sozialzeit-Ausweis soll primär Auskunft geben über Aufgaben und Tätigkeiten sowie Umfang der geleisteten Freiwilligenarbeit.

→ Beurteilungen sind zweitrangig weil nur beschränkt aussagekräftig.

→ Ausserberufliche Erfahrungen werden im Lebenslauf des Bewerbungsdossiers aufgeführt, der Sozialzeit-Ausweis als Bestätigung beigelegt.

3.3.6. Vorschläge von Personalverantwortlichen zur Erhöhung der Bekanntheit des Sozialzeitausweises

Die Frage, wie der Sozialzeit-Ausweis bekannter gemacht werden könnte, generierte eine grosse Anzahl von Ideen und Vorschlägen bis hin zu konkreten Werbe-Slogans. Dabei zeigt sich, dass die Personalverantwortlichen sich selbst als wichtigste Zielgruppe betrachten (was den Fokus der Untersuchung nachträglich bestätigt). So meinte ein Befragter: „Ich bin erstaunt, dass ich als Personalleiter noch nie dokumentiert worden bin. Alles was ich über den Sozialzeit-Ausweis weiss, habe ich der Zeitung entnommen.“ An zweiter Stelle stehen Vorschläge bezüglich der Arbeitgeberschaft und deren Verbänden.

Nicht zuletzt müssten aber auch die Freiwilligen selbst dazu angehalten werden, den Sozialzeit-Ausweis in Bewerbungen konstant beizulegen und ihn im Sinne eines aktiven Selbstmarketings bewusst einzusetzen. Bewerbende – insbesondere Jugendliche – seien sich oft des Werts ihrer Erfahrungen aus der Freiwilligenarbeit zu wenig bewusst und erwähnten diese oft gar nicht erst. Weiter sei es nötig, dass Einsatzorganisationen und Vereine den Sozialzeit-Ausweis konsequent und nicht nur auf Verlangen an Freiwillige abgeben.

Mehrfach wird erwähnt, dass die Bekanntmachung des Sozialzeit-Ausweises möglichst breit erfolgen müsse und sich nicht auf einen Bereich bzw. eine Zielgruppe beschränken

sollte. Erst langsam setze sich bei Arbeitnehmenden wie Arbeitgebenden die Auffassung durch, dass im lebensweltlichen Umfeld erworbene Kompetenzen erfolgreich am Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Nach Zielgruppen lassen sich die Vorschläge der Befragten zur Steigerung des Bekanntheitsgrads wie folgt einordnen:

Personalfachleute/ Human Resource-Bereich

- An Personalfachkongressen und -fachmessen,
- in HR-Fachzeitschriften und -plattformen (HR Today, persorama),
- bei der HR Swiss (Schweizerische Gesellschaft für Human Resources Management) und ihren regionalen Sektionen,
- in der Aus- und Weiterbildung von Personalfachleuten,
- direkt bei HR-Abteilungen grosser Unternehmen über den Sozialzeit-Ausweis informieren.

Arbeitgebende

- Sensibilisierung für den Wert informell erworbener Kompetenzen
- bei Arbeitgeberverbänden und in deren Publikationsorgane,
- durch Mailings an Arbeitgebende,
- in Branchenverbänden,
- grosse Firmen als Patinnen für den Sozialzeit-Ausweis gewinnen,
- auf Unternehmen hinweisen, die den Sozialzeit-Ausweis anwenden bzw. berücksichtigen,
- Informationsveranstaltungen in der öffentlichen Verwaltung durchführen (z.B. durch BENEVOL)-

Arbeitnehmende

- Freiwillige machen Lobby für den Sozialzeit-Ausweis,
- Sensibilisierung von Arbeitnehmendenorganisationen.

Jugendliche

- der Sozialzeit-Ausweis müsste im Rahmen der Berufswahlvorbereitung eingeführt werden,
- Jugendliche sollen den Sozialzeit-Ausweis kennen lernen und einfordern für ihr Engagement, nicht nur bei J+S.

→ Personalfachleute und Arbeitgebende müssen aktiv über den Sozialzeit-Ausweis informiert werden.

→ Freiwillige werden aufgefordert, den Sozialzeit-Ausweis konsequent einzusetzen.

→ Jugendliche sind eine wichtige Zielgruppe von Nutzerinnen und Nutzern des Sozialzeitausweises.

4. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

4.1. Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen die Vorannahme, dass der Sozialzeit-Ausweis in Personalfachkreisen bisher nahezu unbekannt ist. Personalverantwortliche äussern jedoch mehrheitlich ein deutliches Interesse an einem einheitlichen schweizerischen Nachweisdokument für geleistete Freiwilligenarbeit. Sie versprechen sich davon einen Nutzen hinsichtlich Personalrekrutierung und –entwicklung, insbesondere ein erleichtertes Auffinden und eine minimale Standardisierung des Nachweises informell erworbener Kompetenzen in Bewerbungsdossiers. Der Stellenwert ausserberuflich erworbener Kompetenzen von Mitarbeitenden für ein Unternehmen hängt

primär vom Anforderungsprofil ab. Gemäss den Aussagen von Personalverantwortlichen werden diese Kompetenzen in vielen Prozessen der Personalarbeit berücksichtigt, jedoch in den wenigsten Betrieben systematisch erfasst. Aufgrund dieses Widerspruchs lässt sich ein beträchtliches Potenzial für den Sozialzeit-Ausweis als Instrument zum Nachweis eines Teils des Spektrums ausserberuflicher Kompetenzen vermuten. Diejenigen Personen, die den Ausweis kennen, erachten ihn zudem als geeignetes Instrument.

Die Ergebnisse aus der Befragung der Schlüsselpersonen und der Personalverantwortlichen stimmen – mit unterschiedlichen Schwerpunkten – in weiten Teilen überein, sowohl was Nutzen und Potenziale des Sozialzeit-Ausweises, Stellenwert der ausserberuflich erworbenen Kompetenzen, anzusprechende Zielgruppen wie auch konkrete Massnahmen zu dessen Propagierung betrifft. Auch dies kann als Hinweis gedeutet werden, dass ein Bedarf nach einem solchen Nachweispapier existiert.

Die fehlende Bekanntheit, welche alle befragten Personen bemängeln, die den Ausweis kennen, spricht nicht gegen den Ausweis an sich, sondern stellt eine aktuelle Situationseinschätzung dar und kann so besehen gleichsam als unausgeschöpftes Potenzial verstanden werden.

4.2. Handlungsempfehlungen

Gesamtkonzept

Die strategische Positionierung des Sozialzeit-Ausweises erfordert ein Gesamtkonzept, das eine systematische Sensibilisierung, Information und nach Bedarf Schulung der verschiedenen Zielgruppen anstrebt. Es muss alle drei Hauptakteursgruppen einschliessen: die Einsatzorganisationen, die den Sozialzeit-Ausweis abgeben, dessen Nutzerinnen und Nutzer (Freiwillige, Arbeitnehmende) und die Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen, die damit arbeiten. Dabei muss der Sozialzeit-Ausweis in der Arbeitswelt insbesondere als Instrument zur Erfassung ausserberuflicher Kompetenzen gefördert werden, der einen klaren Nutzen bringen kann, und nicht primär unter dem Aspekt der Aufwertung der Freiwilligenarbeit.

Konzentration auf übergeordnete Aufgaben

Das forum freiwilligenarbeit.ch muss sich auf übergeordnete Aufgaben konzentrieren, laufende Aktionen koordinieren, neue anstossen und Synergien gezielt nutzen.

Bei den Zielgruppen für eine bessere Positionierung des Sozialzeit-Ausweises muss zwischen verschiedenen Akteursgruppen unterschieden werden:

Marketing in Unternehmen

Unternehmen und insbesondere Personalverantwortliche sind Ansprechpersonen für eine bessere Bekanntmachung des Sozialzeit-Ausweises. Dabei sind sowohl ‚top-down‘ wie auch ‚bottom-up‘ Strategien anzuregen:

- Suche nach Opinion Leaders aus Wirtschaftskreisen für die Promotion des Sozialzeit-Ausweises,
- Suche nach ‚Vorzeigeunternehmen‘, die mit dem Sozialzeit-Ausweis arbeiten und sich öffentlich zur Anerkennung ausserberuflich erworbener Kompetenzen in ihrem Unternehmen äussern,
- gezielte Information von HR-Verantwortlichen (zielgruppenspezifische Dokumentation, Einbindung der Freiwilligenagenturen: z.B. Präsentation in öff. Verwaltung),
- Einbindung des Sozialzeit-Ausweises in die Aus- und Weiterbildung von Personalfachleuten, an Personalfachkongressen, in NPO-Managementausbildungen u.a.,
- Information über/ Berücksichtigung des Sozialzeit-Ausweises in der Bundesverwaltung erwirken via Eidg. Personalamt EPA,

- Information der Kantonsverwaltungen,
- Multiplikatorensystem in Firmen.

Für die Erarbeitung von Strategien zur Steigerung der Bekanntheit bei Arbeitgebenden, ist die Schnittstelle zwischen diesen und den Einsatzorganisationen speziell zu beachten:

- ‚Corporate Volunteering‘-Projekte (z.B. Sozialzeit-Ausweis an CV-Teilnehmende abgeben)
- Sponsorships (EO machen ihre Sponsoren auf Sozialzeit-Ausweis aufmerksam)
- viele Einsatzorganisationen sind auch Arbeitgeber und umgekehrt: sie müssten den Sozialzeit-Ausweis nicht nur abgeben, sondern diesen auch bei den eigenen Mitarbeitenden fördern und berücksichtigen und dies entsprechend kommunizieren,
- Arbeitgebende leisten oft auch Freiwilligenarbeit in Stiftungsräten, Vorständen und Fachgremien von gemeinnützigen Organisationen: Sensibilisierung und Kooperationen fördern.

Kooperation mit anderen Organisationen

Die Zusammenarbeit mit andern Organisationen, die sich mit Kompetenzbilanzierung befassen, ist zu suchen, zu verstärken bzw. aufrecht zu erhalten, um mögliche Synergien vermehrt zu nutzen, aber auch um am aktuellen Diskurs teilzuhaben wie z. B.:

- Aktivierung bzw. Reaktivierung der Zusammenarbeit mit Interessensgruppen (CH-Q, Valida) zwecks Einbindung des Sozialzeit-Ausweises in grösseren Zusammenhang der Kompetenzenbilanzierung,
- Einbindung des Sozialzeit-Ausweises in Work-Life-Balance-Ansätze (Aufwertung der Zeit ausserhalb der Arbeitszeit zu Gunsten von Freizeit, Familie oder auch Sozialzeit,
- Einbindung des Sozialzeit-Ausweises in Gleichstellungsbestrebungen (Bsp. neue Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit etc., denn was der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient, ermöglicht u.U. auch Freiwilligenarbeit)
- Networking in Richtung CSR (Corporate Social Responsibility), Positionierung des Sozialzeit-Ausweises als Teil des geplanten Sozietalabels; sozial verantwortliche Unternehmer als Promotoren für den Sozialzeit-Ausweis gewinnen.
- Vernetzen bestehender Akteure, Delegation von PR- und Informationsaufgaben (vgl. Beispiel Kt. BS: BENEVOL Infoveranstaltung zum Sozialzeit-Ausweis in der Kantonsverwaltung; forum fwa.ch kann hier u. U. Arbeitsmaterialien herstellen und zur Verfügung stellen, muss aber Werbeaktion nicht selbst durchführen)

Förderung der Akzeptanz des Sozialzeit-Ausweises bei Stellensuchenden und Arbeitnehmenden

Der Sozialzeit-Ausweis wird in Arbeitgebendenkreisen nicht direkt vermarktet. Eine bessere Positionierung bedeutet, die Akzeptanz des Sozialzeit-Ausweises zu fördern und dessen Anwendung zu erleichtern. Parallel zu Massnahmen in Wirtschaftskreisen müssen deshalb Stellensuchende und Arbeitnehmende darin bekräftigt werden, mittels Sozialzeit-Ausweis auf ihr freiwilliges Engagement und die dadurch erworbenen Kompetenzen hinzuweisen. Dazu zählen insbesondere Neu- und Wiedereinsteigende in die Arbeitswelt nach Schule, Ausbildung oder andern Erwerbsunterbrüchen und Arbeitnehmende, die sich beruflich neu ausrichten wollen oder müssen.

Dabei sind neben der Sensibilisierung der direkten Nutzerinnen und Nutzer wichtige Schnittstellen und darin operierende Institutionen und Organisationen für eine bessere Positionierung des Sozialzeit-Ausweises zu beachten:

- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen,
- Berufsinformationszentren (BIZ),

- Akteure rund um die Berufswahlvorbereitung (Oberstufenlehrkräfte, Institute für Lehrerfortbildung, Anbieter von Berufsvorbereitungskursen, 10./11. Schuljahre, Übergangslösungen, Angebote für Lehrstellensuchende usw.),
- Berufsbildungsstätten, Lehrstellenverantwortliche, Mittelschulen (Gymnasien, DMS, BMS, Handelsschulen etc.), Universitäten,
- Angebote für Wiedereinsteigende, Erwerbslose, Beschäftigungsprogramme, Regionale Arbeitsvermittlungsstellen,
- Betriebsinterne Personalentwicklungs- und –beratungsstellen,
- Beratungsstellen von Arbeitnehmenden- und Angestelltenverbänden.

Unterstützung der Einsatzorganisationen

Gleichzeitig sind Einsatzorganisationen darin zu unterstützen, ihren Freiwilligen den Ausweis abzugeben und diesen anforderungsgerecht auszufüllen, indem insbesondere auf das sorgfältige Ausfüllen und damit die Lesbarkeit von Einsatzgebiet, Tätigkeit und Umfang der Einsatzleistenden geachtet wird. Nach Bedarf der Freiwilligen (z.B. bei Stellensuche) sollen Sozialzeit-Ausweise auch vor Beendigung des Freiwilligeneinsatzes ausgestellt werden.

Sozialzeit-Ausweis als breiten Kompetenznachweis erhalten

Der Sozialzeit-Ausweis muss als Nachweis für das gesamte Spektrum von Freiwilligenarbeit propagiert werden. Es besteht ein gewisses Risiko, dass er als Nischenprodukt für Freiwilligenarbeit im Sozialbereich wahrgenommen wird und dadurch eine gewisse Abwertung erfährt. Bei der Suche nach möglichen Kooperationspartnern ist diesem Umstand weiterhin Rechnung zu tragen.

Anhang

A1 Gesprächsleitfaden Schlüsselpersonen

Frage 1

Welchen Stellenwert/ welche Bedeutung messen Sie dem Sozialzeit-Ausweis bei? Positive *und* negative Aspekte? Aktuell und in Zukunft?

Frage 2

Welche Rolle spielen ausserberufliche Kompetenzen in der Wirtschaft/ für die Arbeitgeberschaft?

Frage 3

Kennen Sie andere Instrumente zur Erfassung persönlicher (ausserberuflicher und beruflicher Kompetenzen)? Wie schätzen Sie den Sozialzeit-Ausweis im Vergleich zu andern Instrumenten ein? (Konkurrenz)

Frage 4

Erachten Sie den Sozialzeit-Ausweis als ein geeignetes Instrument zum Nachweisen ausserberuflicher Kompetenzen?

Frage 5

Aus welchen Gründen könnten sich Arbeitgeber für den Sozialzeit-Ausweis interessieren? (Rekrutierungsschwierigkeiten/Personalmangel, Kompetenznachweis, Image, soziale Verantwortung (CSR), Outplacement, etc.)

Frage 6

Welchen Nutzen hat der Sozialzeit-Ausweis aus Ihrer Sicht für Arbeitgeber und Personalverantwortliche?

Frage 7

Sehen Sie einen spezifischen Nutzen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden bzw. StellenbewerberInnen? Gibt es hier Unterschiede? (nach Geschlecht, Alter, Personalkategorie, Erwerbslose)

Frage 8

Der Sozialzeit-Ausweis ist bisher wenig bekannt bei Arbeitgebenden. Was braucht es Ihrer Ansicht nach, damit der Sozialzeit-Ausweis sich in der Wirtschaft (Privatwirtschaft, Non-Profit-Sektor, öffentliche Verwaltung) besser etablieren kann?

Frage 9

Welche 'promoters' und Akteure können in welcher Form dazu beitragen, den Sozialzeit-Ausweis bei Arbeitgebern und Personalverantwortlichen bekannter zu machen?

Frage 10

Welchen Beitrag kann das forum freiwilligenarbeit.ch als Träger des Sozialzeit-Ausweis dazu leisten, diesen in Wirtschaftskreisen bekannter zu machen?

A2 Fragebogen Personalverantwortliche

Angaben zur Firma/Institution:

Bezeichnung:
Bereich (NPO, PO, öffentl. Verwaltung):
Branche:
Anzahl Mitarbeitende:
Fluktuation bzw. Neuanstellungen/pro Jahr:

Angaben zur Auskunftsperson:

Name, Vorname:
Funktion:
Telefon-Nr.:
E-Mail:
Adresse:

Datum/VerfasserIn :

Die Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz führt im Auftrag des forum freiwilligenarbeit.ch eine Studie zum Schweizerischen Sozialzeit-Ausweis (Sozialzeit-Ausweis) durch. Eine Umfrage bei Personalverantwortlichen soll Auskunft geben über

- den Bekanntheitsgrad des Sozialzeit-Ausweis in der Wirtschaft,
- den Stellenwert von ausserberuflichen Kompetenzen in der Personalpolitik und
- den möglichen Nutzen des Sozialzeit-Ausweis für Arbeitgeberschaft.

Teil 1: Sozialzeit-Ausweis

Frage 1.1

Ist Freiwilligenarbeit in irgendeiner Form in Ihrem Unternehmen/ Ihrer Institution ein Thema?

- Nein
 Ja → inwiefern?

Frage 1.2

Was verbinden Sie spontan mit dem Begriff ‚Sozialzeit-Ausweis‘?

Frage 1.3

Der Schweizerische Sozialzeit-Ausweis ist ein Dossier, welches das forum freiwilligenarbeit.ch in Zusammenarbeit mit verschiedensten Freiwilligenorganisationen im UNO-Jahr der Freiwilligen lanciert hat. Darin werden die geleistete Freiwilligenarbeit und die im Rahmen des freiwilligen Einsatzes absolvierten Weiterbildungen einer Person dokumentiert und von der Einsatzorganisation bestätigt. Das gilt für Freiwilligenarbeit in unterschiedlichsten Bereichen (Politik, Kirchen, Sport, Soziales usw.).

Ist Ihnen der Sozialzeit-Ausweis in Ihrem Betrieb schon einmal begegnet?

- Nein (→ weiter mit Teil 2)
 Ja → bei welcher Gelegenheit?

Frage 1.4

Worin liegen aus Ihrer Sicht die Stärken und Schwächen des Sozialzeit-Ausweises?

Frage 1.5

Erachten Sie den Sozialzeit-Ausweis als geeignetes Instrument für den Nachweis ausserberuflich erworbener Kompetenzen?

Ja

Nein

Begründung:

Frage 1.6

Ist Ihnen betreffend Form, Gestaltung oder Art, wie der Ausweis ausgefüllt war, etwas Besonderes (positiv oder negativ) aufgefallen?

Teil 2: Stellenwert ausserberuflich erworbener Kompetenzen

Frage 2.1

In der Freiwilligenarbeit können Kompetenzen erworben werden, die u.U. auch im Beruf eingesetzt werden können. Was verstehen Sie konkret unter ausserberuflich erworbenen Kompetenzen und was zählt für Sie alles dazu?

Frage 2.2

Welchen Stellenwert haben ausserberuflich erworbene Kompetenzen in Ihrem Unternehmen/ Ihrer Institution?

Frage 2.3

Welche ausserberuflich erworbenen Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden sind oder wären für Ihr Unternehmen am ehesten von Nutzen?

Frage 2.4

Freiwilligenarbeit wird in unterschiedlichsten Bereichen geleistet: Sport, Politik, Soziales, Kirche u.v.m. Welcher der genannten Bereiche ist für den Erwerb ausserberuflicher Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden aus Unternehmenssicht am interessantesten?

Frage 2.5

Gibt es Gruppen von Arbeitnehmenden oder Stellensuchenden, für die der Nachweis ausserberuflich erworbener Kompetenzen besonders wichtig ist? (Unterschiede nach Geschlecht, Alter, Bildung, Herkunft?)

Ja Nein

Wenn ja, welche?

Frage 2.6

Von welchen der folgenden Faktoren hängt Ihrer Meinung nach der Stellenwert von ausserberuflich erworbenen Kompetenzen der Mitarbeitenden für das Unternehmen ab?

vom Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle

von konjunkturellen Schwankungen bzw. von der Arbeitsmarktsituation

anderes, nämlich:

Frage 2.7

Bei welchen der im Folgenden aufgelisteten Prozesse werden ausserberuflich erworbene Kompetenzen in Ihrem Unternehmen aktuell berücksichtigt:

- bei der Anstellung
- bei derlohneinstufung
- bei der Qualifikation und Beförderung
- im Hinblick auf Stellenwechsel, Outplacement oder Pensionierung
- bei der Personalentwicklung
- bei der Besetzung von Lehrstellen
- in der Lehrlingsausbildung
- andere:

(Wenn nichts angekreuzt → Teil 3)

Ergänzende Bemerkungen:

Frage 2.8

Geschieht diese Berücksichtigung systematisch, d.h. bestehen entsprechende Instrumente?

Frage 2.9

Bei welchen der erwähnten Prozesse fänden Sie die Berücksichtigung ausserberuflich erworbener Kompetenzen sinnvoll:

- bei der Anstellung
- bei derlohneinstufung
- bei der Qualifikation und Beförderung
- im Hinblick auf Stellenwechsel, Outplacement oder Pensionierung
- bei der Personalentwicklung
- bei der Besetzung von Lehrstellen
- in der Lehrlingsausbildung
- andere:

Frage 2.10

Ausserberufliche Erfahrungen spielen auch im neuen Berufsbildungsgesetz, das seit 1.1.2004 in Kraft ist, eine Rolle. Das Gesetz schreibt vor, dass (Zitat) „die ausserhalb üblicher Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung und fachliche oder allgemeine Bildung (...) angemessen angerechnet (werden).“ Was bedeutet das für die Aus- und Weiterbildung in Ihrem Betrieb?

Teil 3: Potenzieller Nutzen des Sozialzeit-Ausweises

Frage 3.1

Der Schweizerische Sozialzeit-Ausweis existiert seit Anfang 2002. Bisher sind etwa 150'000 Sozialzeit-Ausweise abgegeben worden. In der Wirtschaft ist der Ausweis weitgehend unbekannt. Besteht Ihrer Ansicht nach aus Arbeitgebersicht ein Interesse an einem einheitlichen schweizerischen Nachweis von Freiwilligenarbeit in der Form des Sozialzeit-Ausweises?

Ja Nein

Begründung:

Frage 3.2

Worin könnte Ihrer Einschätzung zufolge der Nutzen des Sozialzeit-Ausweis aus Arbeitgebersicht liegen?

Frage 3.3

Worüber müsste der Sozialzeit-Ausweis Auskunft geben, damit er für Ihr Unternehmen von Nutzen sein könnte?

- Aufgaben und Tätigkeiten des freiwilligen Engagements
- erworbene Kompetenzen
- Beurteilung des freiwillig geleisteten Einsatzes
- Beurteilung der Persönlichkeit der/des Freiwilligen
- Umfang der freiwilligen Tätigkeit

Kommentar:

Frage 3.4

Wohin gehört der Hinweis auf ausserberuflich erworbene Kompetenzen im Bewerbungsdossier?

- in den Begleitbrief
- in den Lebenslauf/ das CV
- als Nachweispapier zu den andern Unterlagen, z.B. Sozialzeit-Ausweis
- andere, nämlich:

Frage 3.5

Darf der Sozialzeit-Ausweis handschriftlich ausgefüllt sein?

- ja
- nein

Frage 3.6

Die Organisation „Jugend & Sport“ gibt in ihren Leitungskursen den Sozialzeit-Ausweis ab. Angenommen Sie erhalten ein Bewerbungsdossier auf eine offene Lehrstelle, dem der Sozialzeit-Ausweis beigelegt ist und die entsprechenden J&S-Kurse bestätigt. Wie würden Sie reagieren?

Frage 3.7

Wie könnte der Sozialzeit-Ausweis bekannter gemacht werden bei Arbeitgebern? Welche Massnahmen würden Sie vorschlagen?

Frage 3.8

Sind Sie an einer Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragung der Arbeitgeber interessiert?

- ja
- nein

Frage 3.9

Haben Sie abschliessend noch Ergänzungen und Bemerkungen zu der Befragung oder zu einzelnen Fragen?

Vielen Dank, dass Sie sich die nötige Zeit genommen haben, uns Auskunft zu erteilen. Sie erhalten Ihre verschriftlichten Antworten in den nächsten Tagen per E-

Mail. Gerne erwarten wir Ihre Korrekturen und Ergänzungen innerhalb der nächsten fünf Arbeitstage.

Bemerkungen der Verfasserin zur telefonischen Befragung:

--

A3 Befragte Unternehmen und Institutionen

Branche	Unternehmen	Anzahl
Versicherungen	<ul style="list-style-type: none"> • SUVA, Hauptsitz Luzern 	1
Detailhandel	<ul style="list-style-type: none"> • MIGROS Genossenschaftsbund • IKEA, Filiale Pratteln • LOEB AG • Coop • Coop Lehrlingsverantwortlicher 	5
Medien	<ul style="list-style-type: none"> • DRS/SRG • Ringier 	2
Post, Telekommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Die Post • Swisscom Fixnet 	2
öffentlicher Verkehr	<ul style="list-style-type: none"> • SBB • LOGIN Berufsbildung, Olten (beauftragt mit der Lehrlingsausbildung für SBB und BLS) 	2
Finanzdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • UBS Lehrlingsverantwortlicher 	1
Bundesverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT • Staatssekretariat für Wirtschaft SECO 	2
Kantonale, kommunale Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Kanton Basel-Stadt • Kanton Luzern, Bildungs- und Kulturdepartement • Kanton Bern • Kantonspolizei St. Gallen • Stadtpolizei Zürich 	5
Spitäler	<ul style="list-style-type: none"> • Stadtspital Triemli Zürich • Kantospital Liestal 	2
Pharmaindustrie	<ul style="list-style-type: none"> • Novartis Pharma Affairs • F. Hoffmann-La Roche AG 	2
Humanitäre Organisationen, Umweltorganisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Schweizerisches Rotes Kreuz SRK • WWF • Verkehrsclub Schweiz VCS 	3
Technische Industrie	<ul style="list-style-type: none"> • ABB – High Voltage 	1
Total		28