



stahelin inputs

VOM FREIWILLIGEN EINSATZ ZEHREN

Autorin: Liona Stahelin

Erschienen in: Zürichsee-Zeitung rechtes Ufer,
29. März 2006, S. 2

FREIWILLIGENARBEIT

Ehrenämter sind vakant, soziale Organisationen haben Mühe, freiwillig Tätige zu gewinnen. Die Schwierigkeit, engagierte Personen für Freiwilligenarbeit zu rekrutieren, hat unter anderem zwei häufige Gründe: Zum einen sind die Zeitressourcen heute knapp. Frauen und Männer sind oft in der Erwerbsarbeit beziehungsweise im Spagat zwischen Beruf und Familie so stark eingespannt, dass sie über wenig Ressourcen für ein zusätzliches Engagement in unbezahlten Tätigkeiten verfügen. Zum anderen erfordern Ämter zunehmend fundierte Fachkenntnisse (beispielsweise über Finanzen und Organisationen), die vielen Personen fehlen. Die Krise der Freiwilligenarbeit hat auch mit dem Abschied von alten Rollenklischees zu tun: Laien, die ohne den notwendigen Kompetenznachweis Ehrenämter oder politische Aufgaben übernehmen und sich so Status erhoffen, scheitern zunehmend und können mangelnde Kenntnisse nur beschränkt mit unreflektierter Machtausübung überdecken. Professionelle in sozialen Feldern wehren sich zum Teil, in ihren komplexen Tätigkeiten von Laien ohne aktuelle Feldkompetenz kontrolliert zu werden. Auch die Rolle der freiwillig tätigen Familienfrau ist nicht mehr so selbstverständlich und verbreitet wie früher: Frauen setzen persönliche und soziale Fähigkeiten bereits in der Erziehungsarbeit ein. Viele erleben eine (in)formelle

freiwillige Tätigkeit nicht als attraktive Ergänzung dazu. Der Zusammenbruch dieser alten Werte kann aber neuen Entwicklungschancen Platz machen: Das neue Berufsbildungsgesetz verlangt unter anderem ein angemessenes Anrechnen von ausserberuflicher Praxiserfahrung.

KOMPETENZEN NACHWEISEN

Wenn auch die Umsetzung dieses Gesetzesartikels nur zögerlich vor sich geht, so ist es doch wichtig, darum zu wissen: Es lohnt sich für die meisten, ausserberuflich erworbene Fähigkeiten autodidaktisch oder in einem gezielten Gruppenangebot sorgfältig zu analysieren, zu benennen und durch Dritte (zum Beispiel in Form einer schriftlichen Referenz oder eines Sozialzeitausweises) bestätigen zu lassen. Ein Leistungsnachweis im ausserberuflichen Engagement kann für die eigene Laufbahngestaltung ein wichtiger Faktor werden und in Bewerbungsverfahren gegenüber anderen Kandidatinnen oder Kandidaten sogar das «Zünglein an der Waage» sein. Die folgenden Beispiele sollen dazu ermutigen:

- Nachweis von Freiwilligenarbeit für die Aufnahme in Ausbildungen: Interessentinnen und Interessenten, die nicht über den notwendigen Bildungshintergrund für ein Studium an einer Fachhochschule verfügen, haben zum Teil die Möglichkeit, ein Aufnahmeverfahren «sur dossier» zu durchlaufen. Dazu kann unter anderem der sorgfältige Nachweis von Freiwilligenarbeit gehören. Frauen und Männer, die bereit sind, ihre Erfahrungen,



die darin entwickelten Fähigkeiten und die erreichten Ergebnisse sorgfältig zu definieren und auszuweisen, haben so eine Chance, fehlende Bildungsbausteine unter anderem durch ausserberufliche Praxis zu ersetzen. Auch da gilt der Abschied von alten Klischees: Zum Beispiel sind Familienarbeit und freiwillige Tätigkeiten nicht einfach in sich ein Leistungsausweis für soziale Fähigkeiten oder für die Eignung zu einer psychosozialen Ausbildung. Aber das formelle Analysieren und Überprüfen der eigenen Erfahrungen macht mit Wertmassstäben vertraut, die anschliessend auch in Ausbildung und Erwerbsarbeit gelten.

- Ämter als Sprungbrett für Leitungsaufgaben: In einer Bewerbung für eine bezahlte operative Führungsaufgabe kann der Nachweis von strategischen Leitungsaufgaben ein wichtiger Erfolgsfaktor sein. Der Karrieresprung in eine erste Führungstätigkeit ist für jede Person gross; die Führungskompetenz kann nicht über eine entsprechende vorherige Berufserfahrung erworben werden. In einem Selektionsverfahren kann die Leitungserfahrung in einem Amt gegenüber Konkurrenten ein Plus sein. Auch hier sind die Massstäbe anders als früher: Eine Leitungsaufgabe im Militär oder in einem Amt ist nicht per se ein Gratisenritt für eine Führungsaufgabe. Kandidatinnen und Kandidaten sollten die Ergebnisse ihrer Leistungen und die eingesetzten Kompetenzen sorgfältig definieren können. Zusätzlich sind oft fundierte schriftliche Nachweise erforderlich.
- Methodische Fähigkeiten: Methodische Fähigkeiten wie Projektorganisation, Rhetorik, Präsentationstechniken, Zeitmanagement sind in der Erwerbsarbeit häufig unerlässlich. Menschen in der zweiten Lebenshälfte haben diese meistens nicht in ihrer Grundausbildung erworben und können in ihrer Tätigkeit wegen mangelnder methodischer Fähigkeiten unter Druck geraten. Ein ausserberufliches Engagement kann eine Möglichkeit sein, sich diese Ressourcen anzueignen. Diese Kompetenzen bringen nicht nur Erwerbstätigen Erleichterung. Für Wiedereinstiegsfrauen kann der Nachweis von methodischen Fähigkeiten in Bewerbungsverfahren ein wichtiger Erfolgsfaktor sein.

SICH SELBER MANAGEN KÖNNEN

Frauen und Männer, die ihre ausserberuflich erworbenen Kompetenzen sorgfältig definieren, sich fehlende Kompetenzen in gezielten Fortbildungen für freiwillig Tätige und Personen in Ämtern aneignen und sich ihre Qualifikationen fundiert schriftlich bestätigen lassen, beweisen so nicht einfach nur Gründlichkeit und Fleiss. Sie verfügen über genau die Selbstmanagementfähigkeiten, welche für heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unerlässlich sind.

Kontaktadresse Autorin

Liona Stahelin

Master in Organisationsberatung und Supervision / Coach bso

Stahelin Inputs GmbH

Wildbachstrasse 39

8008 Zürich

+41 44 383 00 91

info@stahelin-inputs.ch

www.stahelin-inputs.ch

Weiterführende Links:

- Artikel Freiwilligenarbeit und Laufbahngestaltung, www.stahelin-inputs.ch
- Arbeitsblätter Kompetenzerfassung, www.stahelin-inputs.ch
- benevol Schweiz, www.benevol.ch
- Fachstelle Vitamin b, www.vitaminb.ch
- VALIDA.Suisse, www.valida-suisse.ch