

Stadt Bern:

«Qualifikationen aus der Haus- und Familienarbeit sind angemessen zu berücksichtigen»

Teamfähigkeit, Flexibilität und Organisationstalent spielen bei der Personalauswahl heute eine wichtige Rolle. Diese Schlüsselkompetenzen können auch in der Haus- und Familienarbeit erlernt werden. Allerdings wurden sie bisher in den Vorstellungsgesprächen kaum berücksichtigt. Seit einiger Zeit werden jedoch Instrumente erprobt und angewendet, die beim Bewerbungsverfahren auch ausserberuflich erworbene Kompetenzen erfassen und estimieren. Wegweisend

■ **Jonathan Gimmel:** Unsere Aufgabe ist es, die optimal qualifizierten Leute für die Erfüllung einer Aufgabe zu finden. Dabei spielen fachliche Qualifikationen, genauso wie bestimmte Schlüsselqualifikationen eine wichtige Rolle. Verantwortungsbewusstsein, Organisations- oder Kommunikationsfähigkeit oder Flexibilität sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Woher diese Qualifikationen stammen, ob aus der Erwerbs- oder Haus- und Familienarbeit, ist unwesentlich. Hauptsache sie sind in der gewünschten Ausprägung vorhanden. Zudem gibt es im Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept der Stadt Bern einen klaren Auftrag. Der besagt, dass die Qualifikationen aus der Haus- und Familienarbeit angemessen berücksichtigt werden müssen.

«Wer nach einer Familienphase einen Wiedereinstieg sucht, muss sich auf diesen Wettbewerb intensiver vorbereiten.»

in dieser Hinsicht ist die Stadt Bern. Seit 1991 verlangt das städtische Personalreglement, dass Erfahrungen in Haushalts- und Betreuungsaufgaben angemessen zu berücksichtigen seien. Für eine angemessene Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen bei der Personalgewinnung wurde in Zusammenarbeit mit der Sonnhalde Worb, das Instrument «Pegasus» entwickelt.

Wieso hat die Stadt Bern überhaupt ein Interesse daran, ausserberuflich erworbene Kompetenzen in einem Bewerbungsgespräch zu berücksichtigen?

Das klingt überzeugend und viel versprechend, doch wie wird das in die Praxis umgesetzt?

■ Anfangs war eine Pauschalanrechnung eines Teils der Erfahrungsjahre aus der Haus- und Familienarbeit üblich. Allerdings wurden dabei die effektiv gemachten Erfahrungen viel zu wenig berücksichtigt. Gemäss Studien haben strukturierte Einzelinterviews die höchste Erfolgsquote für eine erfolgreiche Neubesetzung. Das Prinzip von «Pegasus» funktioniert entsprechend. Für jede Stelle wird ein Kompetenzenprofil erstellt, das «Must-Kriterien» in Bezug auf fachliche Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen beinhaltet. Diese werden im Stellenprofil festgelegt und müssen von den Bewerberinnen und Bewerbern

Warum und wie mit dem Instrument «Pegasus» ausserberufliche Kompetenzen des Personals einbezogen werden, erklärt Jonathan Gimmel, Adjunkt Zentrale Dienste der Stadt Bern, der für die Präsidialdirektion im Projekt mitarbeitet.



**Jonathan Gimmel,
Adjunkt Zentrale Dienst
der Stadt Bern und
«Pegasus»-Mitinitiant.**

erfüllt werden. Das Instrument «Pegasus», das wir den Personalverantwortlichen zur Verfügung stellen, gibt mögliche Fragestellungen vor, die es erlauben, die Schlüsselqualifikationen anhand von konkreten Situationen zu erfragen. Mit strukturierten Interviews werden Bewerberinnen und Bewerber gezielt befragt. Dabei hilft ein Interviewleitfaden, der auf so genannten «Verhaltensdreieckfragen» aufbaut, die jeweils nach der Situation, dem Vorgehen und dem Ergebnis fragen. Diese können bewusst mit Beispielen aus der Erwerbs- oder der Familienarbeit beantwortet werden. Im Leitfaden kommt dies so zum Ausdruck, dass immer explizit Beispiele aus dem beruflichen und dem ausserberuflichen Umfeld aufgeführt werden.

Was bringt dieses Vorgehen für Vorteile?

■ Die Möglichkeit, sich auf berufliche oder ausserberufliche Erfahrungen zu berufen, ermöglicht es Bewerberinnen und Bewerbern Beispiele aus dem Gebiet zu benennen, in dem sie sich am sichersten und kompetentesten fühlen. Als Beispiel sei hier die Planungs- und Organisationsfähigkeit genannt. Umschrieben wird sie so: «Arbeitsschritte systematisch, zielgerichtet angehen und Prioritäten setzen. Für die Durchführung einer Aufgabe Personen und Hilfsmittel optimal einsetzen und verwalten. Als Beispiele aus der Berufswelt kann nach der Finanz- und Personalplanung, der persönlichen Arbeitsorganisation oder dem Aufgleisen von Organisationspro-

Exklusiver Vorabdruck

Was Familienmanagerinnen alles können

Der Artikel «Ich kann mehr als ich weiss» von Bernadette Kadishi und das folgende Interview mit Jonathan Gimmel stammen beide aus der neusten Broschüre des Beobachter-Buchverlag, die im Juni 2002 erscheint. Mit der Publikation der Broschüre wird das Projekt «Arbeitsplatz Familie – Arbeitsplatz Beruf» des Kurszentrums Sonnhalde Worb abgeschlossen. Ab Juli 2002 nimmt die Fachstelle Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen «UND» ihre Arbeit auf.

Bernadette Kadishi (Hrsg.),
«Familienarbeit macht kompetent»,
Wer den Haushalt managt, qualifiziert
sich fürs Berufsleben,
80 Seiten, broschiert, 19.80 Franken,
ISBN 3 85569 255 6, Beobachter-
Buchverlag 2002

jekten gefragt werden. Als Beispiele aus dem ausserberuflichen Bereich kann nach der Einteilung der Familien- und Hausarbeit, dem Unterscheiden von wichtigen und unwichtigen Arbeiten oder dem Organisieren im Rahmen ehrenamtlicher Aktivitäten gefragt werden. Bei solchen Fragen geht es darum herauszufinden, wie es um die Planungsfähigkeit bestellt ist und überhaupt in irgendeiner Form strukturiert geplant wird. Ob dies zu Hause mit Hilfe eines Kalenders am Kühlschrank oder im Büro mit Hilfe eines elektronischen Organizers geschieht, spielt dagegen keine Rolle.

Inwiefern wird der Wissensgewinn aus der Haus- und Familienarbeit auch mit einem höheren Lohn entschädigt?

■ Ausserberufliche Kompetenzen werden im Hinblick auf die Relevanz für das Stellenprofil gewertet und damit auch lohnwirksam. Der Lohn richtet sich nach dem Stellenprofil und auch den Forderungen der Kandidatin oder des Kandidaten. Die ausserberuflich erworbenen Qualifikationen werden dabei nicht separat bewertet, sondern im Rahmen des Stellenprofil berücksichtigt.

Viele Frauen haben das Gefühl, dass Personalverantwortliche der Haus- und Familienarbeit nicht sehr viel Wertschätzung entgegen bringen. Wie sehen Sie das?

■ Personalverantwortliche haben den klaren Auftrag, die optimale Person für eine Stelle zu finden. Das Profil der Kandidatin oder des Kandidaten soll mit dem Stellenprofil übereinstimmen und weder eine Unter- noch eine Überdek-

«Planungsfähigkeit: Ob dies zu Hause mit Hilfe eines Kalenders am Kühlschrank oder im Büro mit einem elektronischen Organizer geschieht, spielt keine Rolle.»

kung aufweisen. In welchem Bereich die Qualifikationen erworben wurden, spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Wichtig ist es, Beispiele nennen zu können, das Vorgehen bei einer gewissen Problemstellung zu erklären und damit im Gespräch zu überzeugen. Für den Personalverantwortlichen geht es darum, die geforderten Qualifikationen zu benennen und gezielt zu erfragen. Für diesen Prozess geben wir mit «Pegasus» Leitplanken vor.

Der erste Schritt zu einer neuen Stelle ist die schriftliche Bewerbung. Wie werden da die ausserberuflich erworbenen Kompetenzen berücksichtigt?

■ Bei der Selektion der schriftlichen Bewerbung spielt eine entscheidende Rolle, wie die Kompetenzen aufgenommen und belegt werden. Die ausserberuflich erworbenen Kenntnisse sollten klar deklariert werden. Ob dabei auf das CHQ (Schweizerisches Qualifikationshandbuch), eine detaillierte Auflistung von Vereins- und Freiwilligenarbeit oder auf ein ergänzendes Blatt mit einem Kompetenzenprofil zurückgegriffen wird, ist nebensächlich – wichtig ist die Auflistung. So



Foto: Madeleine Ramseyer

Kompetenzen erfassen

Was kann ich? Wie gut kann ich es? Mit solchen und weiteren Fragen zum Thema Schlüsselkompetenzen setzten sich Weiterbildungskurse auseinander, die von folgenden Institutionen veranstaltet werden:

- Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule, BFF Bern, Postfach, 3001 Bern, T: 031 384 33 33, E: wb.bff@bern.ch, I: www.bffbern.ch
- Berner Seminar für Erwachsenenbildung, BSE, Aarberggasse 5, 3011 Bern, T: 031 311 62 33, F: 031 311 62 71, E: bse@swissonline.ch
- Centre interrégional de perfectionnement, CIP, Les Lovières 13, 2720 Tramelan, T: 031 486 06 06, F: 031 486 06 07, E: cvo@cip-tramelan.ch
- Espace Femmes Formation Emploi, EFFE, Rue Sessler 7, 2502 Bienne, T: 032 322 66 02, E: effe@bluewin.ch
- Kunst – Bildung – Beruf, Kulturprojekt am Altenberg, Altenbergstr. 40, 3013 Bern, T und F: 031 332 77 60, E: info@kulturprojektaltenberg.ch

bekommen wir zahlreiche Bewerbungen, in denen der Teil Vereinsarbeit oder die Auflistung von politischen Ämtern ausschlaggebend sind, einen Bewerber oder eine Bewerberin einzuladen. Es arbeiten viele Leute hier, die sich aufgrund ihrer ausserberuflichen Erfahrungen gegen Mitkonkurrentinnen und -konkurrenten durchgesetzt haben. Gerade in der Schweiz, in der die Freiwilligenarbeit derart wichtig ist, wäre es eine grobe Unterlassung, nicht auf diese Erfahrungen zurück zu greifen. Natürlich ist auch hier nicht jede Qualifikation eins zu eins mit einer anderen vergleichbar. So kann die Tätigkeit in einem grossen Verein sehr aufwändig sein, andernorts besteht sie vielleicht lediglich darin zwei Mal im Jahr ein Protokoll zu verfassen. Wie gross der Aufwand oder wie hoch die Professionalität ist, lässt sich im Gespräch mit gezielten Fragen ermitteln und einschätzen. Voraussetzung ist natürlich auch hier, dass die geforderten Fachkompetenzen vorhanden sind.

Welche Tipps geben Sie Frauen, die sich nach einer längeren Familienphase wieder auf den Arbeitsmarkt begeben?

■ Es gilt sich stets vor Augen zu halten, dass ein Bewerbungsverfahren ein Wettbewerb ist, in dem es darum geht den «primus inter pares» zu eruieren. Da muss man sich und seine Fähigkeiten präsentieren und verkaufen können. Voraussetzung dafür ist, dass eine Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten stattgefunden hat und auch die fachlichen Qualifikationen aufgefrischt worden sind. Wer nach einer Familienphase einen Wiedereinstieg sucht, muss sich auf diesen Wettbewerb intensiver vorbereiten, da für diese Familienphase nicht auf standardisierte Qualifikationen wie Zeugnisse oder Jahresgespräche zurückgegriffen werden kann. Eine Standortbestimmung leistet dabei gute Dienste. Dazu gehört auch, sich über das Lohnniveau zu informieren. Sonst kann es vorkommen, dass das Lohnniveau für eine Stelle rund 5000 Franken Monatslohn vorsieht, die Lohnforderung der Bewerberin oder des Bewerbers aber 1000 Franken tiefer liegt. Da fragt sich auch der Verantwortliche, warum der Wert aufgrund der Fähigkeiten so tief eingeschätzt wird.

«Ausserberuflich erworbene Kenntnisse sollten klar deklariert werden.»

Vorabdruck aus der Broschüre «Familienarbeit macht kompetent», Beobachter-Buchverlag 2002, Interview: Seraina Mohr»