

Über die Wahrnehmung von Nachweisen und Kompetenzbilanzen in Unternehmen

*Vortrag in der Sitzung der
MFKJKS-Arbeitsgruppe „Engagementnachweis NRW“
am 16. Juli 2013*

**Marcus Flachmeyer
Andreas Schulte Hemming**


Inhalt

- Engagementnachweis NRW und ähnliche Instrumente: Brückenschlag zwischen bürgerschaftlichem Engagement (BE) und beruflicher Tätigkeit
- Informelles Lernen und bürgerschaftliches Engagement (BE) als Lernort
- Stellenwert bürgerschaftlichen Engagements (BE) und der darin erworbenen/ gezeigten Kompetenzen in der Personalgewinnung und Personalentwicklung
- Wahrnehmung von Engagementnachweisen in Unternehmen.

Engagementnachweis NRW u.ä.

- Nachweise wie der Engagementnachweis NRW „Füreinander. Miteinander. Engagiert im sozialen Ehrenamt“ sind mittlerweile im ganzen deutschsprachigen Raum verbreitet.
- Sie haben explizit zwei Funktionen: Würdigung und Dokumentation des Engagements.
- Mit der Dokumentation und Sichtbarmachung der Tätigkeit schließen sie an die Motivlagen vor allem jüngerer Freiwilliger an und schlagen eine Brücke zwischen bürgerschaftlichem Engagement und beruflicher Tätigkeit.
- Hier fünf Beispiele:

Beispiel 1: NRW



[Startseite](#) [Übersicht](#) [Kontakt](#) [Impressum](#) 

[Startseite](#) | [Service](#) | [Engagementnachweis Nordrhein-Westfalen](#) |

Engagementnachweis Nordrhein-Westfalen



Der Engagementnachweis Nordrhein-Westfalen »Füreinander.Miteinander - Engagiert im sozialen Ehrenamt« dokumentiert und würdigt bürgerschaftliches Engagement in Nordrhein-Westfalen. Der Engagementnachweis belegt die fachlichen und sozialen Kompetenzen der bürgerschaftlich Engagierten und bescheinigt im Ehrenamt erworbene Fähigkeiten.

Die Initiative zum Engagementnachweis wird von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Nordrhein-Westfalen unterstützt. Denn: Immer mehr Unternehmen legen bei ihren Personalentscheidungen großen Wert auf die sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für potenzielle Arbeitgeber kann der Engagementnachweis eine Entscheidungshilfe bei Einstellungen sein.

Fachtag am 22.3.2011: »10 Jahre Engagementnachweis NRW«

Beispiel 2: Hessen



Ehrenamt leben – Kompetenz zeigen

Ehrenamtliches Engagement verdient Anerkennung. Wer sich ehrenamtlich engagiert, leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag für eine vitale Bürgergesellschaft, sondern erlangt darüber hinaus besondere soziale Kompetenzen und Qualifikationen. Mit dem Kompetenznachweis für Ehrenamt und Freiwilligenarbeit können ehrenamtlich engagierte Bürgerinnen und Bürgern das eigene soziale Engagement individuell dokumentieren und nach außen sichtbar machen. Auf diese Weise können sie ihr Engagement für die Gesellschaft auch für sich persönlich nutzen, z.B. im Beruf.

Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, Interkulturelle Kompetenz oder Motivationsfähigkeit sind längst Schlüsselqualifikationen für beruflichen Erfolg. Gerade diese sozialen Kompetenzen werden im Ehrenamt gefördert und vermittelt. Sie lassen sich auf andere Lebensbereiche übertragen und verschaffen ehrenamtlich Tätigen, gerade beruflich, einen wichtigen Vorteil gegenüber anderen. Auch Unternehmen wissen um die Bedeutung sozialer Mitarbeiterfähigkeiten und setzen auf eine Unternehmenskultur, in der das lebendige Miteinander - nach innen und nach außen - über den wirtschaftlichen Erfolg mitentscheidend. Gerade deshalb gilt ehrenamtliches Engagement in vielen Firmen als Einstellungskriterium.

Zeigen Sie Ihr Engagement – es lohnt sich!



"Teamfähig? Na klar!"

"...Zusätzliche Qualifikationen wie Team- und Kooperationsfähigkeit, soziale Kompetenz sowie Motivationsfähigkeit sind wichtig und können nicht hoch genug gewertet werden..."

Adam Opel AG,
Rüsselsheim

Beispiel 3: Baden-Württemberg

ationen
stellungsberechtigt?

sum / Datenschutz



und das schon seit Jahren. Über 71 Prozent und damit fast 4,5 Millionen der Bürgerinnen und Bürger in unserem Land sind in ihrer Freizeit freiwillig und unentgeltlich für andere Menschen oder in gemeinschaftlichen Projekten aktiv. Sie sind bereit, sich in ihrem Umfeld mit ihren Kompetenzen und Begabungen einzubringen. Dieses Engagement ist für unsere Gesellschaft unverzichtbar.

WEITERE WEBSITES

www.buergerengagement.de

Bürgerschaftliches Engagement braucht neben förderlichen Rahmenbedingungen eine gut entwickelte Anerkennungskultur. Deshalb stellt die Landesregierung Baden-Württemberg den engagierten Bürgerinnen und Bürger den Engagementnachweis Baden-Württemberg als Ausdruck der Wertschätzung für ihre freiwillig geleistete Tätigkeit zur Verfügung. Der Engagementnachweis Baden-Württemberg dokumentiert und würdigt in einem qualitätsgesicherten Verfahren das ehrenamtliche und bürgerschaftliche Engagement in Baden-Württemberg.

Neben der Anerkennung werden mit dem Engagementnachweis auch die Kompetenzen der Engagierten bescheinigt. Denn im Ehrenamt werden neben den fachlichen vor allem auch persönliche Qualifikationen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Einsatzbereitschaft oder Verantwortungsbewusstsein vermittelt und gefördert. Gerade diese Schlüsselqualifikationen sind heutzutage gefragt. Immer mehr Unternehmen legen bei ihrer Personalentscheidung Wert auf die sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil sie daran Erwartungen bei der Berufsausübung knüpfen. Daher kann der Engagementnachweis ein entscheidender Vorteil bei Bewerbungen sein.

Ich freue mich, wenn Sie den Engagementnachweis Baden-Württemberg nutzen und weiterempfehlen!

Beispiel 4: Schweiz

[de](#) [fr](#) [it](#) [Home](#) [Kontakt](#)

[INHALT](#)
[WEGLEITUNG](#)
[BESTELLUNG](#)
[DOWNLOADS](#)
[ÜBER UNS](#)

FREIWILLIG ENGAGIERT BÉNÉVOLAT VOLONTARIATO

DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT

Das DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT
dokumentiert die freiwillig und unentgeltlich geleisteten Einsätze. Es macht die dabei eingesetzten Fähigkeiten und Kompetenzen sichtbar. Freiwilligenarbeit wird so aufgewertet und mit bezahlter Arbeit vergleichbar.



Das DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT
ist die überarbeitete Version des im UNO-Jahr der Freiwilligen 2001 lancierten „Schweizer Sozialzeitausweis“.

Das DOSSIER steht auch in französischer Sprache -> [dossier bénévolat](#)
und in italienischer Sprache -> [dossier volontariato](#)
zur Verfügung.

BENEVOL Schweiz
verreibt das DOSSIER zusammen mit einer breiten Mitherausgeberschaft.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
schätzen den Wert des freiwilligen Engagements, unterstützen ihre Arbeitnehmenden und berücksichtigen die Erfahrungen und Kompetenzen der Freiwilligen.

-> [Statements](#)
von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

DOSSIER

Beispiel 5: Österreich



Kompetenz und informelles Lernen

Kompetenz und informelles Lernen

Kompetenzportfolio für Freiwillige

Das Portfolio und der Portfolioprozess

Der Kompetenznachweis

Der Ausbildungslehrgang für Portfoliobegleitung

Artikel und Präsentationen

Kompetenzerfassung

Lehrgang

Kompetenzerfassung

Freiwilliges Engagement als Ort des informellen Lernens

Kompetenzerfassung für

Das Kompetenzportfolio für Freiwillige

Das Kompetenzportfolio für Freiwillige ist ein Instrument zur Erfassung des Kompetenzerwerbs im Rahmen des freiwilligen Engagements bzw. des Ehrenamts. Zertifizierte PortfoliobegleiterInnen unterstützen die Freiwilligen beim Erfassen und Dokumentieren der im Engagement erworbenen Kompetenzen. Die Ergebnisse des Portfolioprozesses können gezielt für Bewerbungen am Arbeitsmarkt, für die Weiterbildungsplanung, für die persönliche Weiterentwicklung, für persönliche Neuorientierungen im freiwilligen Engagement usw. genutzt werden.

- [Das Portfolio und der Portfolioprozess](#)
- [Der Kompetenznachweis](#)
- [Der Ausbildungslehrgang für Portfoliobegleitung](#)
- [Artikel und Präsentationen](#)

Fragen

- Grundsätzlich: Lassen sich im bürgerschaftlichen Engagement (BE) überhaupt Kompetenzen erwerben, die im Berufsleben eingesetzt werden können?
- Welchen Stellenwert haben bürgerschaftliches Engagement (BE) und die darin erworbenen/ gezeigten Kompetenzen in der Rekrutierung und Entwicklung von Mitarbeiter/-innen?
- Werden Engagementnachweise wie der Engagementnachweis NRW von Unternehmen überhaupt wahrgenommen, und wenn ja, welcher Stellenwert wird ihnen beigemessen?

Trends in der Berufsbildung

- Im Diskurs zur Kompetenzentwicklung verschiebt sich der Fokus vom Input zum Outcome, also hin zu „kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert, 2001).
- Auf dem Hintergrund eines konstruktivistischen Lernverständnisses wächst die Sensibilität für und das Interesse an selbstgesteuerten, selbstorganisierten und informellen Lernprozessen (für die Schule: u.a. Bönsch, 2006; für die Berufsbildung u.a. Lang & Pätzold, 2006).
- Die Trias von formalem, non-formalen und informellem Lernen durchdringt langsam das Nachdenken über und das Planen von Bildung.

Informelles Lernen im BE

- 1972: Faure-Kommission der UNESCO betont den Stellenwert nicht-institutionellen Lernens in ihrem Report „Wie wir leben lernen. UNESCO-Bericht über die Ziele und Zukunft unserer Erziehungsprogramme“.
- 1994: Das Deutsche Jugendinstitut (DJI) veröffentlicht die erste Arbeit zur Bedeutung informellen Lernens von Jugendlichen bei der Herausbildung von Kompetenzen zum Umgang mit Computern.
- 2001: Günther Dohmen setzt mit seiner bmb+f-Veröffentlichung den Startschuss für eine breite Auseinandersetzung mit dem informellen Lernen im Bildungssystem und in der Bildungstheorie. Informelles Lernen wird der Hot Item.
- Dann: Zahlreiche Projekte und Arbeiten, vor allem des Deutschen Jugendinstituts (DJI) und der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (AWBF). Sie zeigen sehr detailliert Bildungsprozesse im BE bzw. im sozialen Umfeld auf.

Stellenwert von BE in Unternehmen

- Corporate Citizenship, Corporate Social Responsibility und Corporate Volunteering stehen für eine aktive gesellschaftsbezogene Haltung und Strategie von Unternehmen. 80 – 95% der Unternehmen sind freiwillig gesellschaftlich engagiert (Braun, 2009).
- Corporate Volunteering ist in eine Unternehmensstrategie eingebunden, die der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung eine große Bedeutung zuweist. Corporate Volunteering als Lernen im BE spielt eine absolut nachgeordnete Rolle (AmCham Germany & Roland Berger Strategy Consultants, April 2011).

Stellenwert von BE in Unternehmen

- Personalverantwortliche stimmen zu über 90% der Aussage voll bzw. teilweise zu, dass in der Freiwilligenarbeit für den Beruf nützliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben werden können (PublicOpinion, Oktober 2005).
- Gleichwohl wird das Lernen im BE nicht in die Personalentwicklung – wenn es sie denn überhaupt gibt – integriert (Gluntz, Blankenburg, Mutz, Hildebrandt, Neujahr & Brandt, 2004).
- Wir stehen erst am Anfang. Unternehmensbezogene Projekte wie des Forschungsinstituts Berufliche Bildung (fbb) sind präskriptiv und wollen den Blick der Personalverantwortlichen hin zu informell erworbenen Kompetenzen erweitern (u.a. Kucher & Wehinger, 2010).

Engagementpässe und Unternehmen

- Nachweise jedweder Art kommen dem Bedürfnis von Bewerber/-innen und Personalverantwortlichen nach „was schriftlichem“ entgegen – so die Vermutung.
- Insofern überrascht es nicht, dass Personalverantwortliche im Grundsatz einem aussagekräftigen Nachweis für bürgerschaftliches Engagement positiv gegenüber stehen.
- In einer Studie in Österreich gaben 42% der Befragten an, dass ein schriftlicher Nachweis über freiwillig geleistete Arbeiten inklusive der dabei erworbenen speziellen Fähigkeiten die Chancen für die Personaleinstellung eher verbessern würden (PublicOpinion, Oktober 2005).
- In zwei explorativen Studien in Münster konnte dies im Detail so aber nicht erhärtet werden – im Gegenteil (Flachmeyer & Becker, 2006; Flachmeyer & Schüller, 2010).

Studie in Münster: Design

- Design: Explorative Studie; standardisierte telefonische Befragungen im Dezember 2005/ Januar 2006 bzw. Juni 2010; 30 bzw. 23 Unternehmensinterviews aus der selben Quotenstichprobe.
- Interviewpartner/-innen: Unternehmensvertreter/-innen, die direkt oder indirekt in Einstellungsgespräche involviert waren.
- Gegenstand der Untersuchungen: Stellenwert bürgerschaftlichen Engagements bei der Einstellung, Nutzen bürgerschaftlichen Engagements für das Unternehmen und Interesse an Nachweisen.

Studie in Münster: Stellenwert von BE bei der Bewerber/-innen-Auswahl

- 2010 gaben 47% (n=11) der Unternehmen an, dass bei Bewerbern mit gleicher formaler Qualifikation diejenigen, die ehrenamtliches Engagement in ihrer Bewerbung anführen, eher bevorzugt werden. 2006 waren dies 30%.
- Gefragt nach den Gründen für eine solche Bevorzugung gaben im Jahr 2010 72% der „Bevorzuger“ an, dass ein solches Engagement die Bereitschaft zeige, Verantwortung zu übernehmen.
- Im Branchenvergleich 2010 war auffällig, dass vier der fünf befragten Medienagenturen (80%) den Bewerbern mit ehrenamtlichem Engagement den Vorzug gaben.

Studie in Münster: Zusatzfrage 2010: BE der Unternehmensvertreter

- 2010 gaben 14 der 23 interviewten Unternehmensvertreter/-innen an, selbst ehrenamtlich engagiert zu sein oder gewesen zu sein.
- Darin sahen 7 von ihnen, also 50%, einen Nutzen für ihren eigenen beruflichen Arbeitsbereich.

Studie in Münster: Belege für BE

- Nach Aussagen der Unternehmensvertreter/-innen im Jahr 2010 ist die Anzahl der Hinweise auf BE in den Bewerbungen hoch, die Zahl der Nachweise aber vergleichsweise niedrig:

Item	keiner	<10%	10-20%	21-50%	>50%
Angabe von BE	0	7	5	6	1
Nachweis von BE	0	14	3	3	0

- Mit Blick auf 2006 fällt auf, dass eine kleine, aber wachsende Zahl von Bewerber/-innen ihr BE mit einem Nachweis irgendeiner Art belegt.

Studie in Münster: Interesse an Engagementnachweisen

- Das Interesse an Belegen für ein BE ist bei den Unternehmensvertreter/-innen eher schwach ausgeprägt. Auf die Frage „Hätten Sie gerne einen Beleg für diese ehrenamtlichen Tätigkeiten?“ antworten 15 der 23 Befragten mit „Nein“ (ja: 7; k.A.: 1). Dies entspricht in etwa den Angaben aus 2006.
- Auch diejenigen Unternehmensvertreter/-innen, die Bewerber mit BE bevorzugen, haben mehrheitlich keinen Bedarf:

Item	ja	nein	gesamt
BE eher bevorzugt	4	7	11
BE weniger berücksichtigt	1	0	1
BE ist egal	2	8	0

Studie in Münster: Kenntnis des „Landesnachweises NRW“

- Der Engagementnachweis NRW „Füreinander.Miteinander – Engagiert im sozialen Ehrenamt“ bzw. der Vorgänger Landesnachweis NRW – Engagiert im sozialen Ehrenamt ist den Unternehmensvertreter/-innen kaum bekannt.
- 2010 kennen ihn drei der 23 Befragten. Diese sind selbst ehrenamtlich engagiert.

Zusammenfassung

- In Bildungsplanung und Bildungstheorie ist die Bedeutung informellen Lernens und Lernens im BE bewusst.
- In den Unternehmen ist das informelle Lernen im Prozess der Arbeit als Teil des dualen Berufsausbildungssystems traditionell verankert.
- Die Lernhaltigkeit des BE ist offensichtlich den Unternehmensvertreter/-innen wohl noch wenig bewusst. BE wird bei der Personalauswahl positiv gewertet, da sich so die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme zeigt. In die Personalentwicklung wird BE nicht systematisch integriert.
- Einen Bedarf an Nachweisen für BE bekunden nur rund ein Drittel der Befragten. Auch diejenigen, die Bewerbungen mit BE bevorzugen, erwarten keine Nachweise.
- Der Engagementnachweis NRW scheint in Unternehmen kaum bekannt zu sein. Wo er bekannt ist, sind die Befragten selbst im BE involviert.

Perspektiven

- Im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) werden die Qualifikationen unterschiedlicher Bildungsbereiche auf der Grundlage der Lernergebnisse zugeordnet. Das informelle Lernen war Teil der Beratungen, wurde aus dem jetzigen DQR aber ausgespart. Erst die Schlussbestimmung lässt für die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ein kleines Türchen offen. In diesem Zusammenhang könnten Nachweise einen Stellenwert im Berufsbildungssystem mit entsprechenden Konsequenzen für die Wahrnehmung der Unternehmen bekommen.
- Offensichtlich kommt es nicht nur auf die Zeugnisse an, sondern auch auf die erlebbare Performance der Bewerber/-innen. Hier setzen Kompetenzbilanzen im Sinne des „Wissen, was ich kann“ an.
- Die Organisationen des BE sollten die Nachweise und – tiefer gehend – die Kompetenzbilanzen nutzen, um sich selbst als Lernende Organisationen aufzustellen.

Neuerscheinung 2013

Den Schatz der Erfahrungen heben

Kompetenzbilanzen und bürgerschaftliches Engagement



Schriftenreihe Praxisbücher Band 1

Marcus Flachmeyer / Andreas Schulte Hemming (Hrsg.)

in Kooperation mit dem
Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Den Schatz der Erfahrungen heben.
Kompetenzbilanzen und bürgerschaftliches
Engagement.

Schriftenreihe: Praxisbücher, Band 1

Hrsg. von Marcus Flachmeyer und
Andreas Schulte Hemming

In Kooperation mit dem Bundesnetzwerk
Bürgerschaftliches Engagement

Mit Beiträgen der Herausgeber und von
Thomas Olk, Ansgar Klein, Reinhild
Hugenroth, Anne Cebulla, Ortrud Harhues,
Heike Honauer und Thomas Kegel

Münster 2013, EUR 14,80, 210 Seiten
ISBN 978-3-86991-786-3

In eigener Sache

- HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.
- gegründet 2000, Geschäftsstellen in Münster und Hamburg
- Handlungsschwerpunkte: Gender, Diversity, Integration, Bildung und Gesundheit.
- Größere Projekte aktuell: *FAM²TEC – Mehr Frauen in MINT ; GenderUpgrade NRW - Qualitätserhöhung des gendersensiblen Gesundheitswesens durch transnationalen Austausch - ampaq.*
- Marcus Flachmeyer, Studium in den Fächern Erziehungswissenschaften, Psychologie und Soziologie. Vorstand und wissenschaftlicher Mitarbeiter bei HeurekaNet, Dozent an der Saxion Hogeschool in Enschede (Niederland). Gemeinsam mit Andreas Schulte Hemming Gesellschafter der KommaSystem Unternehmensberatung.
- Andreas Schulte Hemming, Studium in den Fächern Soziologie, Geschichte, Psychologie und Erziehungswissenschaft. Vorstand und wissenschaftlicher Mitarbeiter bei HeurekaNet und gemeinsam mit Marcus Flachmeyer Gesellschafter der KommaSystem Unternehmensberatung. Bürgerschaftlich engagiert in der Leichtathletik in Hamburg.
- Kontakt und Information: info@heurekanet.de / www.heurekanet.de