

Wissen in der Firma nutzen

Ruedi Winkler

Das moderne Leben ist geprägt von Veränderungen. Bei der Erwerbsarbeit und ausserhalb. Jede Veränderung bedingt eine Anpassungs- und meistens auch eine Lernleistung. Der Anteil dessen, das wir beim praktischen Tun lernen, nimmt laufend zu. Untersuchungen zeigen seit langem, dass wir rund 70% unserer Fähigkeiten und Kompetenzen nicht in Schulen und Kursen, sondern bei der Arbeit, in der Freizeit, in der Familie, bei der Freiwilligenarbeit usw. erwerben. Der Bedeutung dieser nicht formellen Lernleistungen wird mehr und mehr Rechnung getragen. In der sogenannten „Erklärung von Kopenhagen“ der 32 europäischen Länder vom November 2002 wird ihnen ein hoher Stellenwert beigemessen und im seit dem 1.1.2004 geltenden eidgenössischen Berufsbildungsgesetz, ist die gesetzliche Grundlage zur Anerkennung dieser Lernleistungen gelegt. Das Ziel ist die Schaffung der Rahmenbedingungen, damit in Zukunft alle Kompetenzen, ungeachtet wie sie erworben wurden, zu einem Abschluss, Diplom oder Ausweis führen können, wenn sie den entsprechenden Anforderungen genügen. Das heisst, es wird in Zukunft nicht nur Prüfungen geben, um ein Diplom oder einen Ausweis zu erhalten, sondern man wird diese auch mit einem Nachweis der durch nicht formelle Lernleistungen erworbenen Kompetenzen erwerben können. Damit ist der Grundstein für ein Bildungssystem gelegt, das alle Lernleistungen anerkennt, ungeachtet wie und wo sie zustande kamen.

In der Praxis wollen jedoch viele nicht unbedingt ein Diplom oder einen bestimmten Ausweis, sondern sie möchten vor allem ihre Kompetenzen genau kennen, sei dies z.B. für eine berufliche Standortbestimmung, die Stellensuche oder die Planung einer Weiterbildung. Dies kann durch Erarbeiten eines entsprechenden Portfolios oder einer sogenannten Kompetenzenbilanzierung geschehen. Wichtig ist ein strukturiertes Vorgehen und oft ist eine Begleitung sehr sinnvoll. Für den Nachweis der bei der Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen ist der Sozialzeitausweis das entsprechende Instrument. Damit erfährt die Freiwilligenarbeit eine Aufwertung und erhält den Stellenwert, der ihr auch bezüglich Weiterbildung zukommt. Viele Menschen machen bei der Freiwilligenarbeit eine „Lehre“, bei der sie Dinge lernen, die sie im Beruf nie gelernt hätten. Das heisst aber überhaupt nicht, dass diese dann bei der Arbeit nicht von Nutzen sein können. Wer z.B. im Rahmen der Freiwilligenarbeit ein Fest organisiert, regelmässig Behinderte, Kranke oder Alte betreut oder ein politisches Amt ausübt, macht Erfahrungen, die sehr wohl bei der Arbeit nützlich sein können.

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

Berufsarbeit und der Freiwilligenarbeit und fördert die gegenseitige positive Beeinflussung.

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

August 2007

Erschienen als Einleitung im „Schweizer Sozialzeitausweis: Leitfaden für Personalverantwortliche“ Hrsg. Forum Freiwilligenarbeit, www.forum-freiwilligenarbeit.ch