

Familienkompetenz hat Potenzial

Konflikt- und Teamfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit – diese **Schlüsselkompetenzen** sind zentral auf dem Arbeitsmarkt. Oft fehlt es aber an Bewusstsein, dass in der Familien- und Freiwilligenarbeit eben diese Kompetenzen erworben werden.

INTERVIEW: ANDREA FROMMHERZ

Kathrin Fahrni-Hayoz (Mutter seit 18 Jahren, mit guter beruflicher Qualifikation) stellt bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg fest, wie schwierig es ist, die Familienkompetenzen bei der Stellensuche an Mann und Frau zu bringen.

Kathrin Fahrni, wie erleben Sie den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit?

Die Familienarbeit ist ein Laufbahnkiller. Der «Rückstand», der aus der Familienarbeit im Berufsleben entsteht, ist heute immer noch kaum aufzuholen. Um meinen Wiedereinstieg zu erleichtern, habe ich als ersten Schritt eine Wirtschaftsfachschule besucht und bin weiterhin in der Ausbildung, um einen eidgenössischen Fachausweis zu erlangen. Meine Kenntnisse sind heute aktuell und ich habe mich zusätzlich qualifiziert. Dennoch bin ich mir bewusst, dass der Weg steinig bleibt, da mir je nach Job das Fachwissen fehlen wird. Ich, als 100-prozentige Hausfrau, habe auch festgestellt, dass es kaum Lösungen gibt, wie die Familien-



Bei der Familienarbeit werden wichtige Kompetenzen für den Arbeitsmarkt erworben.

Bild: ky

liensarbeit in den Betrieben bewertet und integriert wird.

Im Rahmen Ihrer Diplomarbeit der höheren Wirtschaftsschule haben Sie eine Arbeit geschrieben. Worum geht es dabei?

Ich bin dabei der Bewertung der Familienkompetenzen in Betrie-

ben nachgegangen. In der Betriebsumfrage, die ich gemacht habe, kam klar zum Ausdruck, dass man sich in den Betrieben bewusst ist, dass in der Familien- und Freiwilligenarbeit sehr viele Kompetenzen erarbeitet und erlangt werden können. Leider erkennen viele Betriebe aber noch

Weitere Tipps

- Die **Diplomarbeit** «Familienkompetenzen. Wie werden diese in Betrieben bewertet?», inkl. einfachem Fragebogen kann bei Frau Kathrin Fahrni-Hayoz, Stockhornweg 9a, 3250 Lyss, 032 385 15 54, (Unkostenbeitrag Fr. 30.-) bestellt werden.
- **Betrieben**, die in Zukunft auch Familienkompetenzen bei der **Personalrekrutierung** einbeziehen möchten, stehen Arbeitsinstrumente zur Verfügung: «Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung» von Bernadette Kadishi. Das Buch mit der CD-ROM ist im Buchhandel erhältlich. Die Fachstelle UND (www.und-online.ch) führt Einführungsworkshops zu diesem Instrument durch.

nicht, wie sie diese Kompetenzen für ihren Betrieb nutzen können. Oft fehlt es auch an einem Hilfsmittel, wie diese abfragt und bewertet werden können.

Welchen Stellenwert haben die Schlüsselkompetenzen?

Im Vergleich zu den Schlüsselkompetenzen werden die Fachkompetenzen immer noch sehr hoch bewertet. Fachkompetenzen kann man mit Weiterbildung erlernen. Die Schlüsselkompetenzen sind viel schwieriger zum Erlernen und es braucht viel mehr Zeit dafür. Gerade die Selbst-, Methoden- und Sozialkompetenzen werden in der Familien- und Freiwilligen-

arbeit trainiert und erlangt. Ich bin sogar der Meinung, dass bei so genannten Familienmanagerinnen und -managern ein grosses Potenzial auch an Führungsqualitäten vorhanden ist. Also, warum nicht die Familien- und Freiwilligenarbeit bei Anstellungen und Beförderungen besser einbeziehen und damit einen Nutzen für den Betrieb erlangen?

Was nützt es Unternehmen, wenn sie bei der Personalrekrutierung vermehrt auch die Kompetenzen aus der Familienarbeit berücksichtigen?

Der Nutzen für eine Firma kann meines Erachtens sehr gross sein: Es gibt eine grössere Auswahl an kompetenten Personen, die die offenen und neu zu besetzenden Stellen belegen können.

Es gibt eine grössere Durchmischung der Geschlechter, auch in den Kader- oder Managementstellen. Bekanntlich besetzen heutzutage sehr viele Frauen nach einem Wiedereinstieg eher Positionen in den unteren Unternehmensetagen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motiviert, wenn sie ihre Kompetenzen aus der Familie auch im Unternehmen einbringen können. Bei hoher Motivation sinken die Tage, an denen Mitarbeitende krank sind, die Fluktuationsrate wird geringer. Dies führt zur Kostensenkung und dadurch zur Gewinnsteigerung.

Jedes Unternehmen hat ein Interesse daran, gute Mitarbeitende zu fördern und all ihre Talente für den Betrieb zu nutzen. Mitarbeiterinnen, die so gefördert werden, sind langfristiges Kapital für die Firma.

Hier könnte Ihr
Inserat sein!

Interessiert?

PUBLICITAS

gibt gerne
Auskunft

Telefon 032 328 38 88

Welche zusätzlichen Effekte einer Anerkennung von Familienarbeit stellen Sie sonst noch fest?

Auch unsere Gesellschaft kann sehr wohl von einer Anerkennung der Familienarbeit profitieren. Wenn die Familienarbeit als vollwertige Arbeit anerkannt würde, wäre dieser Beruf attraktiver. Eltern müssten sich weniger entscheiden, wollen wir Karriere oder Kinder? Wenn die Familienzeit bei einem Wiedereinstieg kein Nachteil mehr ist, werden sich in Zukunft mehr Paare auch wieder für Familie entscheiden. Der Wiedereinstieg nach einer Familienpause wäre leichter, da man in dieser Zeit auch sehr viel gelernt hat und diese Erfahrung mit in die Erwerbsarbeit einbringen soll und kann.

INFO: Andrea Frommherz ist Geschäftsführerin des frac in Biel, Informations- und Beratungszentrum rund ums Thema Frau und Arbeit.