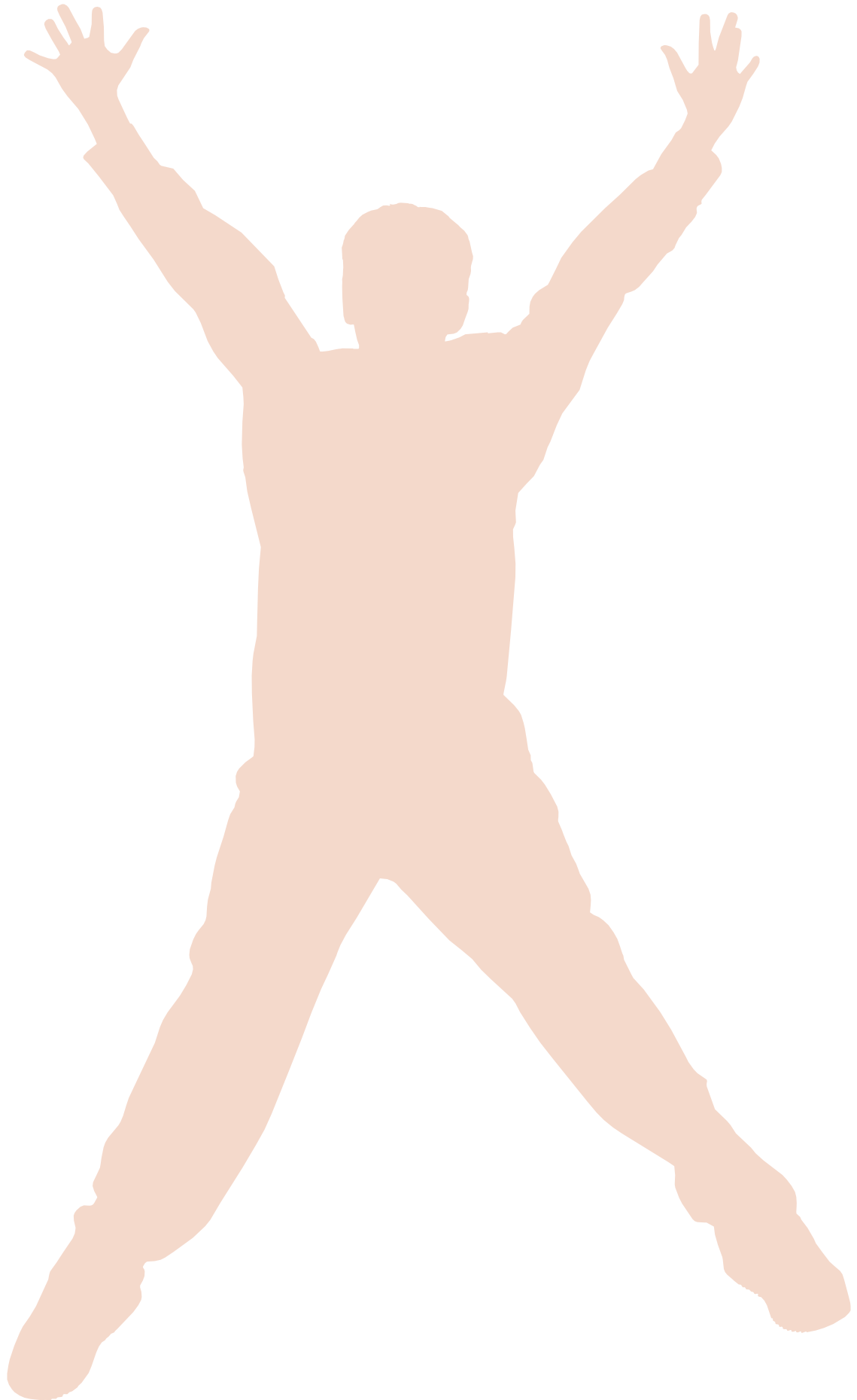


FREIWILLIGENARBEIT ALS SCHRITT IN RICHTUNG ANSTELLUNGSVERHÄLTNIS

EIN LEITFADEN FÜR PERSONALVERMITTLER





FREIWILLIGENARBEIT ALS SCHRITT IN RICHTUNG ANSTELLUNGSVERHÄLTNIS – EIN LEITFADEN FÜR PERSONALVERMITTLER

ÜBERBLICK

EINFÜHRUNG 5

KAPITEL 1:

Freiwilligenarbeit. ein Weg zur Kompetenz- und Beruflichen
Entwicklung und junger Menschen 7

KAPITEL 2 :

Best Practice. Personalvermittler, die sich für die Integration von
Freiwilligenarbeit einsetzen 11

KAPITEL 3 :

Instrumente zur Anerkennung von Freiwilligenarbeit 17

LISTE ZU AKTEUREN IN DER FREIWILLIGENARBEIT IN DEUTSCHLAND

20

GLOSSAR

22

Das Heft «Freiwilligenarbeit als Schritt in Richtung Anstellungsverhältnis. Ein Leitfaden für Personalvermittler» wurde von FACE, Wisamar, Volum, Pour La Solidarité und Volunteering Matters im Rahmen des Projektes ERASMUS+ « European Volunteer Inclusion Program » (EuroVip) durchgeführt. Das Projekt wurde durch die Europäische Kommission finanziert. Für den Inhalt und die Nutzung dieser Broschüre trägt diese keine Verantwortung.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

EINE EUROPÄISCHE UNION JUNGER FREIWillIGER



Es wird geschätzt, dass etwa 92 bis 94 Millionen Europäer über 15 Jahren an einer Freiwilligenaktivität beteiligt sind, was zwischen 22% und 23% der Bevölkerung entspricht. Aus sozialen und ökologischen Gründen entscheiden sich die Menschen vermehrt für den Schritt in die Richtung der aktiven Bürgerschaft.¹

Aufgrund von geschichtlicher, politischer und gemeinschaftskultureller Differenzen gibt es auch viele Unterschiede zwischen den Freiwilligensektoren in den verschiedenen europäischen Ländern. In manchen Ländern besteht eine lange Tradition in der Freiwilligenarbeit mit einem gut entwickelten Freiwilligensektor (z. B. Irland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich). In anderen wiederum ist der Sektor im Entstehen begriffen und hat die negativen Konnotationen während Jahren unterdrückerischer Regime (z. B. Bulgarien, Griechenland, Lettland, Litauen und Rumänien) abgeschüttelt. Die Natur und der rechtliche Status von Freiwilligenarbeit sind ebenso vielfältig wie die 28 europäischen Mitgliedstaaten selbst.

Die meisten europäischen Freiwilligen engagieren sich in einem Sportclub oder in Outdoor-Aktivitäten (24%).² Es folgen kulturelle oder künstlerische Vereinigungen (20%), karitative Organisationen oder soziale Hilfsorganisationen (16%), Gemeinde- oder Nachbarschaftsverbände (13%) und religiöse Organisationen (12%).

Kürzlich hat eine Flash-Eurobarometer-Umfrage zur europäischen Jugend insbesondere die Beteiligung junger Menschen an organisierten Freiwilligenaktivitäten untersucht. Junge Freiwillige konzentrierten sich hauptsächlich auf zwei Hauptbereiche: Wohltätigkeits-, humanitäre und Entwicklungshilfe (44%) sowie Bildung, Ausbildung und Sport (40%). Für diese jungen Menschen ist ihr Engagement auch ein Weg zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. In der Umfrage aus dem Jahr 2011 waren die am häufigsten zitierten Vorteile von Freiwilligenaktivitäten das persönliche Wachstum (25%), der Erwerb von beruflichen Fähigkeiten (22%) und die Möglichkeit, ein aktiver Bürger zu sein (20%).

Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen durch Freiwilligenarbeit

Die obigen Zahlen zeigen, dass Freiwilligentätigkeiten in den EU-Ländern weit verbreitet sind und dass junge Menschen einen großen Anteil an Freiwilligen stellen. Während man davon ausgehen würde, dass diese Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sehr geschätzt werden, ist die Realität komplexer. Die Förderung der Freiwilligentätigkeit im Hinblick auf Qualifikations- und Kompetenzentwicklung könnte jedoch ein Hilfsmittel für die Beschäftigungsfähigkeit für insbesondere die jungen Menschen sein, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind (17,2% im Jahr 2017).³

Die meisten Freiwilligenaktivitäten finden in einem nicht-formalen bzw. informellen Umfeld statt, was oft bedeutet, dass Freiwillige keine Zertifizierung oder andere offizielle

Dokumente erhalten, um ihr Engagement oder ihre Fähigkeiten, die sie durch ehrenamtliches Engagement erworben haben, nachzuweisen. Es wird geschätzt, dass nur ein Viertel der jungen Freiwilligen ein Zertifikat ihrer Freiwilligenerfahrungen erhält.

Der informelle Rahmen der meisten Freiwilligenaktivitäten stellt ein Hindernis für die Anerkennung der Fähigkeiten dar, die während dieser Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt erworben wurden, ebenso wie die Unterbewertung durch die Freiwilligen selbst und das mangelnde Bewusstsein der Personalvermittler.

Das EuroVIP-Projekt

Ziel des ERASMUS+ Projekts European Volunteer Inclusion Program (EuroVIP) ist es, die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen zu stärken, die junge Erwachsene (17-30 Jahre) im Rahmen freiwilliger Aktivitäten erworben haben. Diese Wertschätzung der Freiwilligentätigkeiten soll außerdem den Zugang zum Arbeitsmarkt bewerben und die Verbindung zwischen Unternehmen und gemeinnützigen Bereichen stärken.

Zwischen 2016 und 2018 zielte das Projekt darauf ab, 180 junge Freiwillige aus Frankreich, Deutschland, Rumänien und dem Vereinigten Königreich bei der Definition ihres beruflichen Werdegangs und der Zertifizierung ihrer ehrenamtlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu unterstützen. Dies soll anhand eines Portfolios mit Kompetenzen, die im Rahmen des Projekts entwickelt wurden, geschehen. Das zweite Ziel besteht darin, 60 Personalvermittler für den Bereich des Ehrenamtes zu sensibilisieren und ihnen die bei der Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen zu demonstrieren.

Worum geht es in diesem Leitfaden?

Dieser Leitfaden wurde speziell für Personalvermittler entwickelt, um mehr über Freiwilligenarbeit zu erfahren und um somit die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen in der Europäischen Union zu fördern.

In drei Kapiteln werden die Relevanz, best practice - Beispiele für die Unterstützung von Freiwilligenarbeit sowie nützliche nationale Kontakte und Informationen bereitgestellt.

¹ Laut der letzten umfassenden Prüfung durch die EU, welche im europäischen Jahr der Freiwilligenarbeit, 2011, stattfand.

² Für die Eurobarometer-Umfrage zu Freiwilligenarbeit von 2011, sind 2.700 Europäer über 15 Jahren befragt worden. Ungefähr ein Viertel der Teilnehmenden war in eine ehrenamtliche Tätigkeit involviert, auf regulärer oder teilzeitlicher Basis, unabhängig der großen Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten.

³ <https://www.touteurope.eu/actualite/le-taux-de-chomage-des-jeunes-mars-2017.html>

KAPITEL 1

FREIWILLIGENARBEIT. EIN MITTEL ZUR KOMPETENZ- UND BERUFLICHEN ENTWICKLUNG JUNGER MENSCHEN

FREIWILLIGENARBEIT. KOMPETENZ- UND BERUFSENTWICKLUNG FÜR JUNGE MENSCHEN

Im ersten Kapitel erhalten Sie einen tieferen Einblick in die Situation der Freiwilligenarbeit in Deutschland. Außerdem erfahren Sie, welche Kompetenzen durch ehrenamtliche Aufgaben gewonnen werden können.

Im Jahr 2016 waren mehr als 23 Millionen Deutsche in mehreren ehrenamtlichen Aktivitäten involviert. Ehrenamtliche Arbeit kann sich in Umfang, Rolle sowie der Länge der aufgebrauchten Zeit unterscheiden. Die mögliche Erstattung von Ausgaben, die Versicherungsbestimmungen und die Teilnahme an Ausbildungsmöglichkeiten hängen von der Vereinbarung ab, die zwischen den Freiwilligen und der jeweiligen Freiwilligenorganisation getroffen wurde.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes einen Freiwilligendienst zu leisten (<https://www.bundesfreiwilligendienst.de/>).

Der Arbeitsmarkt ist ständigen Änderungen unterworfen und zwingt auch Personalvermittler, sich permanent anzupassen, um mit den Entwicklungen mitzuhalten. Das World Economic Forum schätzt, dass 65% der derzeitigen Grundschulkinder einer Arbeit nachgehen werden, die es derzeit noch nicht gibt.

Als Teil dieser Veränderungen werden die Bedeutung und der Wert von Verhaltenskompetenzen für Personalvermittler wichtiger, die nun damit anfangen auf andere Qualifikationen zu achten. Teamarbeit, Stressbewältigung, Fähigkeit zur Integration von Veränderungs- und Problemlösungsfähigkeiten gehören laut Geschäftsleitern zu den wichtigsten Soft Skills.⁴ Tatsächlich sind die meisten Kompetenzen, die durch Erfahrungen in der Freiwilligenarbeit erworben wurden, transversal und auf den Arbeitsmarkt übertragbar.

In naher Zukunft werden viele aktuell rein technische Positionen kreative und zwischenmenschliche Aspekte umfassen.⁵ Es ist wichtig vor Augen zu haben, dass diese Gegebenheiten und diese «Soft-Skill-Philosophie» viel mehr als nur eine vorübergehende Modeerscheinung ist. Wie Jérôme Hoarau, Co-Autor von «Le Réflexe soft skills» (Der Soft Skills Reflex) sagte: «In einer sich verändernden Welt, in der Arbeitsplätze verschwinden, während andere entstehen, können technische Fähigkeiten veraltet sein, aber niemals Soft Skills.»⁶

Die Prognosen des World Economic Forum machen deutlich, dass die Fähigkeit, transversale Kompetenzen zu demonstrieren, für den zukünftigen Arbeitsmarkt von großem Vorteil sein wird. Die Fähigkeit, sich an einen sich wandelnden Arbeitsmarkt anzupassen, mit einer Vielzahl von Interessengruppen zu kommunizieren und Probleme zu lösen, wird ebenso wichtig sein, wie der Erwerb von Faktenwissen.

Um den Wert einer Freiwilligenarbeit noch besser einordnen zu können, schauen wir uns den Lebenslauf eines jungen Menschen an, der die Auswirkungen seiner Freiwilligentätigkeit auf seine Qualifikation demonstriert.

Wie wir aus diesem Lebenslauf entnehmen können, hat Paul vor kurzem einen Abschluss gemacht, konnte aber bisher keine Arbeit finden.

Nachdem er sich für eine höhere Ausbildung eingeschrieben hatte, hat Paul mehrere freiwillige Engagements im Einklang mit seinem Studium und seinen Vorlieben unternommen. Im Laufe seiner Freiwilligenkarriere hat er eine Reihe von sozialen Kompetenzen entwickeln können.

Seine Aufgabe als ehrenamtlicher Gemeindemitarbeiter für eine Wohltätigkeitsorganisation für Erwachsene mit Lernschwierigkeiten hat ihm dabei geholfen, emotionale Intelligenz und Empathiekompetenzen zu entwickeln. Paul musste sich in die Situation seines Klienten versetzen, was aufgrund der Gegensätzlichkeiten zwischen ihm als Studenten und seinem Gegenüber mit besonderen Lernbedürfnissen eine Herausforderung war.

Als freiwilliger Helfer in der Winter Night Shelter bereitete Paul das Frühstück vor und servierte es den Gästen. Er musste sich in das bestehende Team einfügen und die ihm zugewiesenen Aufgaben erfüllen, während er mit anderen Kollegen über Anforderungen und Herausforderungen verhandelte.

Als freiwilliger Mentor für eine Kinderhilfsorganisation lernte und übte er, wie man ein Problem in überschaubare Teilprobleme auflöst und ein Kind beim Lernen und Verstehen anleitet.

Das freiwillige Engagement hat Paul dabei geholfen, seine persönlichen Interaktions- und Problemlösungsfähigkeiten zu verbessern. Sein direkter Umgang mit Menschen, die große Herausforderungen im Leben meistern müssen, verhalf ihm zu einem tieferen Verständnis für Themen, die am Arbeitsplatz auftreten und die in direktem Zusammenhang mit seinem Soziologiestudium stehen.

Weitere Informationen zur Freiwilligenarbeit in Deutschland finden Sie unter <http://www.b-b-e.de/>.

⁴Ernst & Young and LinkedIn, L Révolution des métiers - Nouveaux métiers, nouvelles compétences: quels enjeux pour l'entreprise? [online]. 2014, 50p.

⁵Till & Vesselina & Saadia, World Economic Forum, Global Challenge Insight Report. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016, 3-39.

⁶Nasi, M., En entreprise, la personnalité des diplômés devient primordiale. Le Monde [online], 2016, http://lemonde.fr/emploi/article/2016/10/12/en-entreprise-la-personnalite-des-diplomes-devient-primordiale_5012299_1698637.html



Freiwilligenarbeit ist keine Arbeitstätigkeit

Wir sind uns im Klaren darüber, dass Freiwilligenengagements nicht auf Kosten von besetzten Fachstellen geschehen dürfen. Die Freiwilligentätigkeit soll dazu beitragen, die Lebensqualität Anderer zu verbessern und nicht deren berufliche Perspektiven zu gefährden. Freiwilligenarbeit sollte im Wesentlichen eine freie, zeitlich begrenzte Tätigkeit sein.



PAUL MÜLLER

Geboren am 12/10/1995
Marktstraße 5, 98634 Berlin
paul.müller@gmail.com
0607121993

PROFIL



Starker Anführer und Teampayer sucht nach einer neuen Stelle im sozialen Bereich. Akademische Erfahrungen mit Schwerpunkt auf soziale und ökologische Gerechtigkeit und Bildung.

Kompetenzen : proaktiv, kreativ und einfallsreich, engagiert und leidenschaftlich

BILDUNG



2016 B.A. Soziologie (2,1) - Freie Universität Berlin

2013 Abitur (2,3) - Humanistisches Gymnasium Hamburg

FREIWILLIGENERFAHRUNG



ehrenamtliche Gemeindemitarbeit in Moabit

Seit April 2017

Eine Wohltätigkeitsorganisation, die Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychischen Gesundheitsproblemen dabei unterstützt, Kontrolle über und Wahlmöglichkeiten in ihrem Leben zu erreichen und als gleichberechtigte Bürger zur Gemeinschaft beizutragen.

*emotionale und empathische
Intelligenz*

freiwilliger Helfer in der Obdachlosenunterkunft BMitte

November 2016 bis April 2017

Unterstützung bei der Reinigung, Vorbereitung und dem täglichen Servieren des Frühstücks an die Gäste

Schichtarbeit

freiwilliger Mentor bei Kidz4School

November 2014 bis Oktober 2016

Leitende Tätigkeiten bei der Hausaufgabenbetreuung, Entwicklung von Projekten sowie Gestaltung von Freizeitangeboten.

*Sozialkompetenz und
Problemlösungsansätze*

KAPITEL 2

**BEST PRACTICE.
PERSONALVERMITTLER, DIE SICH FÜR DIE INTE-
GRATION VON FREIWILLIGENARBEIT EINSETZEN**

BEST PRACTICE. PERSONALVERMITTLER, DIE SICH FÜR DIE INTE- GRATION VON FREIWILLIGENARBEIT EINSETZEN

Laut einer aktuellen Studie, die im Berufs-Netzwerk LinkedIn durchgeführt wurde, halten 41% der Personalchefs Freiwilligentätigkeiten für ebenso bedeutsam wie bezahlte Arbeit. Die gleiche Studie zeigte jedoch, dass nur 45% der Kandidatinnen und Kandidaten ihr ehrenamtliches Engagement in ihrem Lebenslauf erwähnen, obwohl 89% eine ehrenamtliche Tätigkeit ausübten.⁷

Diese Erkenntnis unterstreicht, dass Freiwilligentätigkeiten von Arbeitssuchenden noch immer nicht wertgeschätzt werden. Obwohl einige Arbeitgeber ihren Wert bereits erkennen, besteht immer noch Raum für Verbesserungen. Wie im ersten Kapitel dieses Leitfadens gezeigt wurde, haben sich Freiwillige Tätigkeiten als ein wirksames Mittel zur Entwicklung von Sozialkompetenzen erwiesen.

Die Beteiligung von Arbeitskräften in einer gemeinnützigen Organisation zu fördern, ist auch eine Möglichkeit der Freiwilligentätigkeit, eine Wertigkeit zu verleihen und so zu einem erhöhten Interesse beizutragen. Ein Unternehmen, das durch die Entwicklung Formen freiwilligen Engagements Freiwilligenarbeit schätzt, wirkt sich auch positiv auf die Gesellschaft aus. Diese Verpflichtung kann z. B. in der Corporate Social Responsibility-Politik eines Unternehmens ausgedrückt werden.



⁷ <http://uduni.com/career-tips/do-companies-really-care-about-volunteer-experiences>

⁸ Seit 2011 haben mehr als 400 junge Menschen von diesem Programm profitiert. Im Jahr 2017 hat die Casino Group an dem Video «Merci aux volontaires» teilgenommen, das den 7. Jahrestag des Freiwilligendienstes in Frankreich ehrt.



ANERKENNUNG UND INTEGRATION VON FREIWILLIGENERFAHRUNGEN IM REKRUTIERUNGSPROZESS



Casino-Gruppe (Frankreich)

Im Jahr 2011 unterzeichnete die Casino Group die Charter of the recognition of skills gained during a Civic Service. Auf diese Weise kommunizierte das Unternehmen, dass die im Rahmen eines zivilen Dienstes erworbenen Kompetenzen den Erwartungen des Personalvermittlers entsprechen. Die Gruppe öffnet außerdem ihre Türen für junge Freiwillige z. B. für Firmenbesuch, Treffen zwischen Mitarbeitern und Jugendlichen.⁸

Die Anerkennung des Mehrwerts einer Freiwilligenerfahrung durch ein Unternehmen und sein HR-Team ist ein konkretes Mittel, um Freiwilligenerfahrungen in den Rekrutierungsprozess mit einzubeziehen.

Sie trägt zum Prozess der «Normalisierung» bei, indem Freiwilligentätigkeit der beruflichen Erfahrung gleichgestellt wird. Es kann daher als Ausgangspunkt gesehen werden, um Freiwilligenarbeit als Weg zur Anstellung für Freiwillige zu fördern. Öffentliche Erklärungen, die sich für Freiwilligenarbeit aussprechen, sind ebenfalls ein wichtiges Mittel, um die Sicht auf Freiwilligentätigkeiten zu verändern, was zeitlich kosteneinsparend im Unternehmen wirkt.



ENTWICKLUNG VON KOMPETENZBEWERTUNGSPROZESSEN



Veolia (Frankreich)

Der Veolia Campus, die Olympique Lyonnais Foundation und Pôle Emploi 69 haben ein gemeinsames Projekt initiiert, um die Smart City of Employment zu entwickeln und den Rekrutierungsprozess durch Kompetenzen zu revolutionieren. Das Projekt mit dem Namen ODAS (Open Data Application for Skills) zielt auf die Schaffung einer gemeinsamen Kompetenzsprache ab, die von allen Wirtschaftsakteuren des Sektors geteilt wird. Das letztendliche Ziel besteht darin, alle verfügbaren Fähigkeiten des Sektors abzubilden, um die Forschung sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitssuchende zu erleichtern.

Diese "gemeinsame Sprache", die mehr als 150 Fähigkeiten umfasst, wird über eine Smartphone-Anwendung genutzt, die wiederum mit einem Geolocation-Tool ausgestattet ist und Personalvermittler und Arbeitssuchende miteinander verbindet. Die Kandidaten erstellen ein Profil für die Anwendung, in dem sie ihre Fähigkeiten identifizieren und auf einer vierstufigen Bewertungsskala bewerten.

Le VoluntPass (Roumanien)

Mit der Entwicklung eines Freiwilligenzertifikats hat Rumänien sein eigenes nationales System zur Anerkennung von ehrenamtlich gewonnenen Kompetenzen erstellt. Der VoluntPass ist ein Dokument, das verschiedene Kompetenzen auflistet. Öffentliche Einrichtungen haben mit 125 Organisationen und Firmen jene Kompetenzen und Zertifikate definiert: BCR (Rumänische Handelsbank), Transilvania Bank, Habitat for Humanity Rumänien, Piraeus Bank, SAP Rumänien, Cetelem IFN SA, HR Club, DB Global Technology, Junior Leistung Rumänien, Medicover, Raiffeisen Bank und OMV Petrom.

Eine kompetenzbasierte Rekrutierung erhöht die Chancen einer Beschäftigungsfähigkeit von Freiwilligen. Sie erlaubt es, alle Arten von Erfahrungen und Wissen zu berücksichtigen, von den beruflichen und denen aus den Bildungsbereichen, bis zu diesen aus weniger formellen Lernkontexten. Dieser Ansatz trägt auch zur internen und externen Mobilität von Personen bei, die zwar die Fähigkeiten, aber nicht unbedingt die richtigen Diplome oder Arbeitserfahrungen verfügen.



DIE VERBINDUNGEN ZWISCHEN DEN FREIWILLIGENAKTIVITÄTEN UND DEM ARBEITSMARKT ERLEICHTERN



Médecins du monde (Belgien)

Médecins du Monde Belgien ist sehr engagiert darin, den Wert der Freiwilligentätigkeit zu erhöhen, indem die Wege zwischen Freiwilligentätigkeit und Beschäftigung verknüpft werden. Dieses Engagement kann verschiedene Formen annehmen.

Zunächst unterstützt die Organisation die Weiterbildung von Kompetenzen. Freiwillige erhalten die Möglichkeit, in Abhängigkeit von den Projekten, an denen sie beteiligt sind, geschult zu werden, um die erforderlichen Kompetenzen zu entwickeln oder zu stärken. Die Freiwilligenarbeit kann auch ein erster Schritt zur Beschäftigung in der NGO sein. Ehemalige Freiwillige treten regelmäßig als Praktikanten, Auszubildende oder sogar Mitarbeiter in der Hauptzentrale des Vereins bei.



HEC Businessclub (Frankreich)

Die Unternehmen des HEC Business Clubs (Crédit Agricole, Danone, Ernst & Young, L'Oréal, McKinsey, Michelin, Orange, Price Water House Coopers, Procter & Gamble und Société Générale) sind eine Partnerschaft mit dem Programm «Soladiri France» eingegangen, das Angestellten bei der Unterzeichnung ihres ersten Vertrags mit einem der oben genannten Unternehmen einen zivilen Dienst ermöglicht. Ein ähnliches Programm entwickelte «Vendredi». Die beteiligten Firmen bieten Praktika an, bei denen jeder Freitag in einer gemeinnützigen Organisation verbracht wird. Durch dieses «geteilte Praktikum» können junge Menschen ähnliche oder ergänzende Fähigkeiten entwickeln, während sie arbeiten oder sich ehrenamtlich engagieren.

Verbindungen zwischen einer Freiwilligentätigkeit und einer Berufsstelle zu fördern, unterstreicht zunächst, dass die in diesen beiden Umgebungen erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten ähnlich und übertragbar sind. Somit trägt es zum erhöhten Wert der Freiwilligenarbeit bei. Personalvermittler und die NGO teilen gemeinsame Interessen: Die Förderung dieser Wege ist eine Möglichkeit, neue Talente zu gewinnen, da letztere potenzielle Möglichkeiten für ihr Engagement für die Aktivitäten des Verbandes sehen könnten. Es ist ebenso eine effiziente Möglichkeit, die für einzelne Projekte erforderlichen Kompetenzen zu entwickeln. Für Freiwillige zeigt sich, dass sich ihre Aktivitäten auch für sich selbst auszahlen können, was eine langfristige Beteiligung fördert.



ERSTELLEN EINES FREIWILLIGENPROGRAMMS FÜR ÖFFENTLICHE DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN



GRDF (Frankreich)

CIVIGAZ ist ein Programm, das von dem französischen Gasanbieter GRDF in Zusammenarbeit mit FACE entwickelt wurde. Ziel ist es, Haushalte mit niedrigem Einkommen für die Sicherheit im Umgang mit Gas zu sensibilisieren. Konkret besuchen dabei junge Freiwillige Haushalte, die Kunden von GRDF sind. Diese sollen ihren Energieverbrauch besser verwalten und das Risiko eines Gasunfalls vermeiden können.

Im Programm geht es nicht nur um die Sensibilisierung, sondern auch um relevante praktische Ratschläge.

700 junge Freiwillige werden über das Civic Service-Programm für zweieinhalb Jahre mobilisiert. Mit Hilfe von GRDF und der Freiwilligenorganisation Uni-Cité profitieren Freiwillige zusätzlich zu ihrer Mission von einer spezifischen Ausbildung, personalisierter Unterstützung, Berufsberatung und dem Eintauchen in Unternehmen, während und nach ihrem Freiwilligendienst.

Öffentliche Dienstleistungsunternehmen bieten ihren Kunden nicht nur einen spezifischen Service, sondern tragen durch die Bereitstellung der notwendigen Versorgungsleistungen auch eine spezifische Rolle in der Gesellschaft. Sie sind eng mit der öffentlichen Verwaltung auf nationaler oder lokaler Ebene verbunden und ihre Rollen reichen weit über den Wirtschaftsbereich hinweg. Freiwilligenarbeit ist für die Unternehmen keine essentiellen Tätigkeiten, aber ihre Aktivitäten ergänzen das Angebot des Unternehmens. Dies fördert die Reduktion der Barriere zwischen der Wirtschaft und der Freiwilligenarbeit und vermindert Vorurteile zwischen den Gemeinnützigen und der Wirtschaft.



KAPITEL 3

**INSTRUMENTE ZUR ANERKENNUNG VON
FREIWILLIGENERFAHRUNGEN**

EUROPÄISCHE WERKZEUGE

Dieses Kapitel liefert eine kurze und praktische Schilderung der auf europäischer Ebene vorhandenen Anerkennungsinstrumente. Es beleuchtet verschiedene Ansätze, Methoden und Zertifikate, um die Kompetenzen von Freiwilligen besser zu identifizieren.

YOUTHPASS - EUROPÄISCHE KOMMISSION

Youthpass ist ein wertvolles Dokument zur Auflistung von Kompetenzen, die in einem Projekt erworben wurden. Es legt großen Wert auf eine systematische Reflexion des Lernprozesses und den Ergebnissen aus Jugendprojekten.

Die Verwendung des 8 Key-Competence-Frameworks hilft den Teilnehmern, das Erlernte zu beschreiben, eine Selbsteinschätzung durchzuführen und soziale Fähigkeiten hervorzuheben, die in der formalen Bildung meist nicht anerkannt werden. Beim Ausfüllen des Youthpass-Zertifikats hilft der Selbstevaluationsteil den Teilnehmern, mehr Verantwortung für ihr eigenes Lernen zu übernehmen und sich dessen bewusst zu werden. Das Zertifikat wird von einem Vertreter der aufnehmenden Organisation validiert.

Youthpass

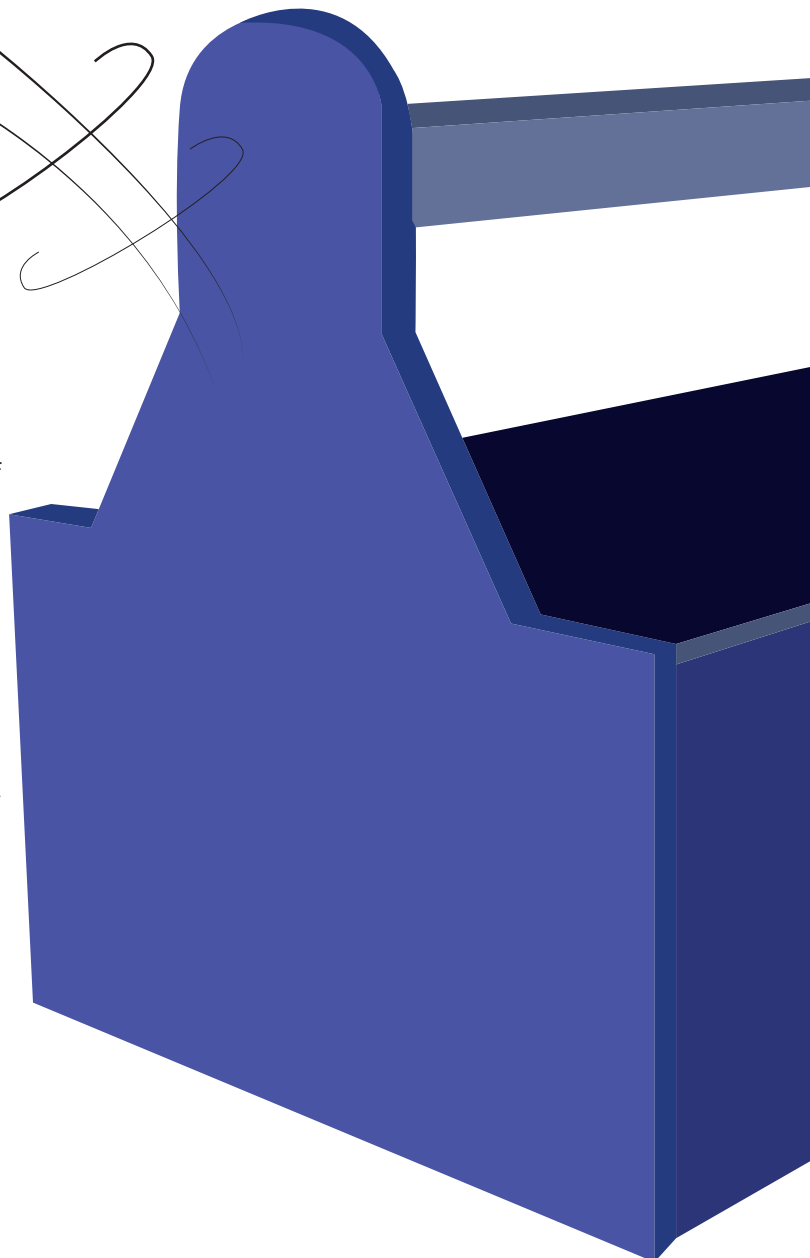
EUROPASS - EUROPÄISCHE KOMMISSION

Europass kann als ein Portfolio von Fähigkeiten gesehen werden, welches fünf Dokumente umfasst, die ebenso einzeln verwendet werden können. Diese Dokumente tragen dazu bei, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen, die durch Bildung und sowohl durch berufliche als auch persönliche Erfahrungen (wie Freiwilligenarbeit) in Europa erworben wurden, eindeutig zu identifizieren und zu beschreiben. Zwei der fünf Dokumente sind online frei zugänglich:

- Der Lebenslauf (Curriculum Vitae) ;
- Der Sprachenpass als Tool zur Selbsteinschätzung von Sprachkenntnissen und Qualifikationen.

Die Europass-Dokumente sind in 24 europäischen Ländern anerkannt. Ziel ist es, den Personalvermittlern zu helfen, die Karrierewege und -erfahrungen jedes einzelnen Europäers besser zu verstehen. Darüber hinaus zielt der Europass darauf ab, Kompetenzen und Qualifikationen klar zu identifizieren und zu beschreiben, um Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt besser definieren zu können.

<https://europass.cedefop.europa.eu/>



PORTFOLIO FÜR FREIWILLIGENTÄTIGKEIT, BASIEREND AUF DEM EUROVIP-PROFILPASS

Das «Portfolio für Freiwilligentätigkeitserfahrungen» ist ein Instrument, das jungen Freiwilligen zwischen 17 und 30 helfen soll, die eigenen Lernergebnisse zu bewerten und die während der Freiwilligenarbeit erworbenen Fähigkeiten selbst zu reflektieren.

Das Tool bietet die Möglichkeit, verschiedene Kompetenzkategorien zu bewerten. Über die Beschreibung der Aufgabengebiete und der Bewährung, identifizieren die Freiwilligen sowohl die positiven Situationen sowie die Bereiche, die noch ausgebaut werden müssen. In der letzten Auswertungsphase können sie feststellen, ob eine der von ihnen verrichteten Aufgaben mit der von den Arbeitgebern stark nachgefragten Qualifikationen übereinstimmt. Ein Abschlusszertifikat bestätigt die vom Freiwilligen entwickelten Kompetenzen und wird vom Vertreter der Organisation unterzeichnet.



<http://www.eurovip-erasmusplus.eu/resources/>

TALENTKOMPASS - NRW

Der Talentkompass NRW ist ein online-verfügbares Portfolio im PDF-Format. Es kann sowohl mit als auch ohne Anleitung verwendet werden. Das Portfolio fokussiert die Erfahrungen des Benutzers in sämtlichen Kontexten (formal, informell und non-formal) und identifiziert ihre Interessen und persönlichen Qualitäten. Die Nutzer werden gebeten, ihre Erfahrungen und Kompetenzen zu reflektieren und zu dokumentieren. Das Tool unterstützt die persönliche und berufliche Entwicklung sowie den beruflichen Werdegang und hilft bei der Planung und Vorbereitung zukünftiger Schritte.

Das Tool basiert auf dem Life-Work-Planning-Ansatz von Richard N. Bolles und wurde 2003 vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen entwickelt.

Der Talentkompass ist neben dem ProfilPASS in Deutschland sehr bekannt und anerkannt und hat eine große Gemeinschaft von Beratern und Workshops.

<https://www.der-talentkompass.de/>



KOMPETENZBILANZ IM FREIWILLIGENDIENST

Dieses Werkzeug wurde im Rahmen des bundesweiten Programms «Kompetent durch Freiwilligendienst» in Deutschland entwickelt und wird von der Europäischen Union unterstützt. Das Tool ist eine Schritt-für-Schritt-Anleitung um jungen Freiwilligen die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aufzuzeigen. Dafür sind Informationen und Materialien verfügbar: Die Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst stellt Fragebögen zur Selbst- und Fremdbewertung zur Verfügung. Im Gegensatz zum Portfolio für Freiwilligenarbeit ist die Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst kein zusammenhängendes Dokument, das von Mentoren und/oder Freiwilligen genutzt wird, sondern eine Sammlung von Fragebögen, Richtlinien und Checklisten für diejenigen, die mit Freiwilligen arbeiten.

<https://www.bmfsfj.de/blob/96712/26cc379478c8b016385d-1c3e8ad6568d/leitfaden-kompetenzbilanz-data.pdf>



LISTE FREIWILLIGER AKTEURE IN DEUTSCHLAND

Sind Sie davon überzeugt, dass Freiwilligentätigkeit ein Weg zur Beschäftigung ist und dass die durch Freiwilligentätigkeit erworbenen Kompetenzen mit den von Ihnen benötigten Kompetenzen übereinstimmen? Ergreifen Sie jetzt Maßnahmen und treten Sie mit Interessenvertretern in Ihrem Land in Kontakt, um inspirierende Projekte durchzuführen:

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement – BBE

Ein Netzwerk von Akteuren aus Zivilgesellschaft, Staat und Wirtschaft, das die Freiwilligenarbeit in allen Bereichen der Gesellschaft fördern will. Es dient als Informations- und Kompetenzplattform für freiwilliges bürgerschaftliches Engagement.

<http://www.b-b-e.de/>

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen

Die bagfa ist die Dachorganisation aller Freiwilligenagenturen, die in sämtlichen Regionen Deutschlands aktiv sind. Es bietet Informationen und Unterstützung für Organisationen, die Freiwillige aufnehmen, sowie für alle, die sich für Freiwilligenarbeit interessieren.

<http://www.bagfa.de/kontrast/freiwilligenagenturen.html>

<http://www.bagfa.de/kontrast/infopool/links.html>



Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland

Die Akademie bietet Unterstützung für gemeinnützige Organisationen, die ihre freiwilligen Aktivitäten beginnen oder verstärken wollen. Vollzeit-Fachkräfte und Freiwillige werden durch Fortbildungen im Bereich Koordination und Management unterstützt. Darüber hinaus bietet sie allgemeine Informationen und Orientierungshilfen zu relevanten Themen im Rahmen von Freiwilligentätigkeiten. Es handelt sich dabei um eine Initiative des Fördervereins für Jugend und Soziale Arbeit (fjs) in Berlin.

<http://www.ehrenamt.de>

Bundesfamilienministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das Ministerium unterstützt die Freiwilligenarbeit im politischen Bereich auf verschiedene Art und Weise. Neben aktuellen Themen liefert das Ministerium regelmäßig aktuelle Zahlen und Statistiken zu ehrenamtlichen Aktivitäten in Deutschland.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/engagement-und-gesellschaft>



GLOSSAR

• **Formales Lernen**

Basiert auf einem Programm und zielt bewusst darauf ab, dass das Ziel aller Aktivitäten, die der Lernenden vorgeschlagen werden, das Lernen selbst ist. Beispiel: Schule.

• **Nicht-formales Lernen**

Eine bewusste Entscheidung, die vom Lernenden getroffen wird, um eine Aktivität, eine Kompetenz oder ein spezifisches Wissensgebiet zu meistern und eine absichtliche Anstrengung impliziert. Es muss jedoch nicht offiziell in einem Programm registriert oder einer externen Evaluierung unterzogen werden. Beispiele: Sport, Musik, oder in einigen Fällen, Freiwilligenarbeit.

• **Informelles Lernen**

Geschieht außerhalb von Bildungseinrichtungen und ist mit Aktivitäten verbunden, die eine Person beginnt, ohne gezielt neues Wissen zu erlangen. Dies ist ein unbeabsichtigtes Lernen und gehört zum Leben. Beispiele: Erlernen einer Fremdsprache durch Verwandte oder in einigen Fällen Freiwilligenarbeit.

• **Fähigkeiten, Kompetenzen**

Alles, was ein Mensch weiß und kann, im Gegensatz zu Qualifikationen. Eine kompetente Person kann ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen auf der Grundlage ihrer Werte und Einstellungen nutzen. Üblicherweise wird zwischen technischen Kompetenzen und sozialen/organisatorischen Fähigkeiten unterschieden, wobei auf das Verhalten Bezug genommen wird.

• **Sozialkompetenz, Soft Skills**

Eigenschaften, die sich darauf beziehen, was eine Person getan hat, wie sie im Alltag oder im Rahmen der Freiwilligentätigkeit reagiert hat. Es bezieht sich auch auf Einstellungen und Werte. Beispiele: Teamarbeiter, proaktiv, selbstbewusst, etc.



QUELLENVERZEICHNIS

- TNS Political & Social at the request of the European Commission, Directorate-General for Education and Culture (DG EAC) and coordinated by the Directorate-General for Communication. Flash Eurobarometer 408 European youth [online]. Report, 2015, 97p.
- Available on: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_408_en.pdf.
- Le taux de chômage des jeunes (mars 2017). Toute l'Europe [online]. 2017. Available on <https://www.touteurope.eu/actualite/le-taux-de-chomage-des-jeunes-mars-2017.html>
- The National Council for Voluntary Organisation (NCVO). UK Civil Society Almanac [online]. Available on: <https://data.ncvo.org.uk/>
- Agence du Service Civique. Service Civique Une mission pour chacun au service de tous [online]. Available on : <http://www.service-civique.gouv.fr/>
- TNS Opinion & Social at the request of the European Parliament and coordinated by the Directorate-General for Communication. Eurobarometer 75.2 "Volunteering and Intergenerational Solidarity". Report, 2011, 28p. Available on: http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevolat_en.pdf
- Ernst & Young et LinkedIn. La Révolution des métiers – Nouveaux métiers, nouvelles compétences : quels enjeux pour l'entreprise ? [En ligne]. Report, 2014, 50p. Available on: http://pmb-soie.univ-lyon1.fr/doc_num.php?explnum_id=515
- Till, A., L., Vesselina, R., Saadia, Z., World Economic Forum, Global Challenge Insight Report. L'avenir de l'emploi : Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016, 3- 39. Report, 2016, 167p. Available on: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.
- En entreprise, la personnalité des diplômés devient primordiale. Le Monde [en ligne]. 2016. Available on : http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/10/12/en-entreprise-la-personnalite-des-diplomes-devient-primordiale_5012299_1698637.html
- BREWIS, G., Institute for Volunteering Research. Assessing Voluntary Experiences: Report 3 [online]. 2005, 10p. Available on: <http://www.iriv-vaeb.net/pdf/experimentation%20vaeb%20UK.pdf>.
- CLACK, J., Lewis, S., VSO. Impact beyond volunteering: A realist evaluation of the complex and long-term pathways of volunteer impact, 2017, 31. 2017, 60p. Available on: https://www.vsointernational.org/sites/default/files/VSO_ImpactBeyondVolunteering_MainReport_web.pdf
- The National Council for Voluntary Organisation (NCVO). Volunteering: a valuable pathway to employability [online]. 2013, 15p. Available on: https://www.ncvo.org.uk/images/documents/practical_support/volunteering/vsc-policy-final.pdf
- MCKAY, S., MORO, D., PAINE, A. E., Third Sector Research Centre (TSRC). Working Paper 100: Does volunteering improve employability? Evidence from the British Household Panel Survey [online]. 2013, 24p. Available on: <https://www.birmingham.ac.uk/generic/tsrc/documents/tsrc/working-papers/working-paper-100.pdf>

