



Stadtverwaltung St.Gallen
Schlüsselkompetenzen aus der Familienarbeit
erfassen und bewerten





Die Stadt erfasst Schlüsselkompetenzen im Bewerbungs-Gespräch

- Standardisierter Gesprächsleitfaden für das Bewerbungs-Gespräch
- Schlüsselkompetenzen sind fester Bestandteil
- Erfassung mit systematischer Fragetechnik
- Beispielfragen aus dem **ausserberuflichen Bereich** gehören dazu!



Gesprächsleitfaden

Beispiel „Flexibilität“

a) Definition: „Sein gewohntes Denken und Handeln einer neuen Situation entsprechend umstellen“.

b) Beispielfragen

konkrete Situation erzählen lassen

- Wurden Sie in der letzten Zeit mit einer unerwarteten Situation konfrontiert? Wie haben Sie darauf reagiert?
- Was tun Sie, wenn Sie Ihr Ziel nicht auf Anhieb erreichen?

c) Beispiele aus dem ausserberuflichen Bereich

Kind ist krank, unerwarteter Besuch, Veränderungen innerhalb der Familie, Ferienpläne kurzfristig ändern



Die Bewertung der Schlüsselkompetenzen

- Wie gut konnte uns die Bewerberin überzeugen?
- Wo die SK erworben wurden, ist nicht entscheidend.
- Systematische Auswertung anhand Anforderungs-Profil (Soll – Ist – Vergleich)
- Wie ausgeprägt sind die erforderlichen SK vorhanden?
- Gesamtergebnis entscheidet über Anstellung.



Personalreglement der Stadt St.Gallen

Anfangslohn, Art. 43:

„Erfahrung in Betreuungs- und
Erziehungsaufgaben ist angemessen
zu berücksichtigen.“





Unsere Überzeugungen

- Lernen kann man überall.
- Familien- und Hausarbeit hat Qualifizierungs-Potential.
- Wir suchen die geeignetste Person – wo die SK erworben wurden, ist nicht entscheidend.



Theoretischer Hintergrund

Bernadette Kadishi (Hrsg.):
Familienarbeit macht kompetent.
Beobachter-Verlag, 2002.

Bernadette Kadishi (Hrsg.):
Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen.
Personalselektion ohne Diskriminierung.
Tobler Verlag, 2001.





Das sagen die Vorgesetzten...

- „Man erhält einen umfassenden Einblick in die Kompetenzen einer Person.“
- „Wenn es im Leitfaden integriert ist, vergisst man es nicht.“
- „Die Beispiele sind manchmal schwierig einzustufen.“
- „Welche Fragen zum privaten Bereich sind erlaubt?“



Nutzen für die Arbeitgeber

- Mehr potentiell geeignete Bewerbende stehen zur Auswahl.
- Familienpause der Mitarbeitenden wird anders bewertet.
- Bessere Chancen, den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen.
- Positives Image als familienfreundliches Unternehmen.
- Kann künftig ein Wettbewerbsvorteil sein (Arbeitskräftemangel).



Zusatznutzen für die Stadt

- Schlüsselkompetenzen erhalten einen grösseren Stellenwert.
- Fragetechnik wird verbessert.
- Alle Instrumente für die Personal-Auswahl überarbeitet.



Und zum Schluss...

Tipps für Familien-ManagerInnen

- (Schlüssel-) Kompetenzen nachweisen
- Sich gut vorbereiten
- Sich gut „verkaufen“

Anregung für Arbeitgeber

- Haus- und Familienarbeit als Lernfeld ansehen
- Gezielt nach ausserberuflich erworbenen (Schlüssel-) Kompetenzen fragen

