HESSISCHER JUGENDRING

Arbeitsgemeinschaft hessischer Jugendverbände

ARBEITS HILFE

QUALIFIKATIONSNACHWEISE IM EHRENAMT

Eine Veröffentlichung im Rahmen der Kampagne Ehrenamt des Hessischen Jugendrings

gemeinsam AKTIV

Herausgeber

Hessischer Jugendring e. V.

Redaktion

Thomas Domnick
Eva -Maria Dörr
Martin Nörber

Layout

Jürgen Ehlers GRAFIK, Mainz

Druck

Gegendruck, Wiesbaden

Finanzielle Unterstützung

Die Herstellung dieser Arbeitshilfe wurde gefördert durch die hessische Landesregierung aus Mitteln der Kampagne „Gemeinsam aktiv"

Wir bedanken uns dafür recht herzlich.

September 2000

Bezug gegen Schutzgebühr bei

Hessischer Jugendring e. V.
Schiersteiner Straße 31 - 33
65187 Wiesbaden

Telefon 0611 - 990 83 0
Telefax 0611 - 990 83 60
info@hessischer-jugendring.de
www.hessischer-jugendring.de

Vorwort

Ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit Engagierte übernehmen verantwortlich Leitungsaufgaben, arbeiten in Teams, organisieren Aktionen und Projekte, repräsentieren und vertreten die Interessen von Kindern, Jugendlichen und Organisationen, präsentieren Angebote und Forderungen und ...

Ehrenamtlich Engagierte „trainieren" somit Fähigkeiten und Kompetenzen, die Verantwortliche im Personalbereich als sogenannte „Schlüsselqualifikationen" bezeichnen. Eigeninitiative, Flexibilität, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Verantwortungsbewußtsein gehören bei ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit Engagierten sozusagen zum „Handwerkszeug".

Im Rahmen unserer Überlegungen zur Anerkennung und Förderung ehrenamtlichen Engagements fiel uns auf, dass wir nur wenige Erkenntnisse darüber haben, ob Personalverantwortliche in Wirtschaft, Industrie und sozialen Institutionen bei der Stellenvergabe ehrenamtliche Aktivitäten berücksichtigen, und welche im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen dabei eine besondere Rolle spielen. Mit der in dieser Arbeitshilfe dokumentierten Umfrage bei etwa 70 Personalverantwortlichen aus dem Rhein-Main-Gebiet können wir nun belegen, dass ehrenamtliche Tätigkeit nicht nur im sozialen Bereich eine wichtige Rolle spielt. Auch die Qualifikation von Ehrenamtlichen, die sich mit dem Stichwort „soziale Kompetenz" überschreiben lässt, wird durch die Umfrage faßbarer und damit handhabbarer.

„Wir denken, dass auch für ehrenamtliche Arbeit wenigstens eine Bestätigung an die jeweiligen Amtsinhaberinnen und -inhaber abgegeben werden sollte, d.h. eine Bestätigung für welchen Zeitraum, für welche Funktion, für welche Aufgaben und/oder Projekte, ein ehrenamtliches Engagement wahrgenommen wurde".[1] Diese Aussage in einer Firmenzeitung sowie die Ergebnisse unserer Umfrage verdeutlichen, wie wichtig die Ausstellung einer Bescheinigung über ehrenamtliches Engagement ist.

Bei der Erarbeitung der Broschüre wurde jedoch oftmals angemerkt, dass das Schreiben solcher Nachweise für ehrenamtliche Tätigkeit als schwierig empfunden wird. Unklarheit über den Inhalt, über die Differenzierung zwischen Bescheinigung und Zeugnis und Unsicherheiten in der Formulierung wurden genannt. Um für Haupt- und Ehrenamtliche in der Jugendarbeit, aber auch darüber hinaus, Hilfestellung zu geben, haben wir daher Textbausteine erarbeitet, die der Orientierung dienen sollen. Zur Fundierung und Absicherung der Textbausteine haben wir die Entwürfe nochmals allen Personalleiter/innen zum kritischen Ge-

[1] Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit, B'V Message Firmenzeitung der B'VM Berater- und Servicegruppe für Verbände und Nonprofitorganisationen Nr. 27, 3

genlesen und Korrigieren zugesandt. Auf Grundlage der Rückmeldungen haben wir dann die Textbausteine überarbeitet und ergänzt.

Wir hoffen, dass die Arbeitshilfe dazu beiträgt ehrenamtliches Engagement stärker als bisher anzuerkennen, das Selbstbewußtsein über die erworbenen Kompetenzen zu stärken und Jugendlichen und Jungen Erwachsenen Mut macht, ihr Engagement auch in Bewerbungsunterlagen deutlich zu machen.

Außerdem soll die Broschüre all denjenigen eine Hilfe sein, die "Kraft ihres Amtes" Ehrenamtlichen einen qualifizierten Nachweis erstellen.

Hinweisen wollen wir natürlich auch darauf, dass diese Arbeitshilfe ein Kooperationsprojekt mit dem bdkj (Bund der Deutschen Katholischen Jugend) der Diözese Mainz ist. Dem bdkj DV Mainz, insbesondere Thomas Domnick und Eva-Maria Dörr, sei an dieser Stelle für die gute Kooperation ganz herzlich gedankt.

Wiesbaden, im September 2000

Marie Christin Winkler
Vorsitzende

Ehrenamtliches Engagement als Qualifikation

„Das kann doch jeder" ist vielfach die Reaktion bei der Darstellung ehrenamtlicher Funktionen und Tätigkeiten. Doch die Gleichsetzung von ehrenamtlicher Tätigkeit mit amateurhaft gehört längst der Vergangenheit an.

Wer sich heute in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert, bemerkt schnell, dass dieses Engagement eine Auseinandersetzung mit sich selbst, den eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Wissen bedeutet. Schnell kommen Fragen zur eigenen Person und zur eigenen Motivation auf. Aber nicht nur die eigene Person wird im Rahmen der Arbeit mit vielen Fragen konfrontiert. Ehrenamtliches Engagement bringt viele weitere neue Anforderungen mit sich. Anforderungen soll dabei qualifiziert und kompetent - sowohl in der Selbstwahrnehmung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch im Interesse von Trägern der Kinder- und Jugendarbeit - begegnet werden können.

Unbestritten ist davon auszugehen, dass - allgemein betrachtet - Qualifikation einer der zentralen Faktoren dafür ist, gestellte Anforderungen kompetent zu bearbeiten und zu lösen. Angesichts hoher Anforderungen an theoretische und praktische Kompetenz im Umgang mit Kindern und Jugendlichen liegt es im Interesse einer zukunftsorientierten, erfolgreichen und anerkannten Kinder- und Jugendarbeit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfassendes Qualifizierungsangebot zu unterbreiten.

Ehrenamt ist nicht gleich Ehrenamt

Ehrenamtliches Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit umfasst eine breite Vielfalt von konkretem sozialen Engagement. Die Bereiche des Engagements reichen über die kontinuierliche pädagogische Leitung von Kinder- und Jugendgruppen, die organisatorische Gesamtleitung von Fahrten, Freizeiten, internationalen Begegnungen, die politische Leitung eines Jugendverbandes, die fachlich-pädagogische Anleitung und Begleitung einer Projektgruppe, die Wahrnehmung der kinder- und jugendpolitischen Interessenvertretung in Gremien und deren Ausschüssen, die Mitarbeit im Leitungsteam wie auch die Leitung von Angeboten und Aktionen bei Ferienspielen u.v.m..

Jedes der genannten Engagementfelder erfordert eine grundlegende Kompetenz. Unabhängig von nötigem Spezialwissen in spezifischen Engagementfeldern, kann von der Notwendigkeit einer Grundqualifikation ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit ausgegangen werden. Bei der Vielzahl von Aufgaben im pädagogischen, sozialen, politischen, kulturellen, ökologischen und technischen Bereich ist dies unumgänglich und Voraussetzung eines zufriedenstellenden und erfolgreichen Engagements.[1]

---

[1] Vgl.: Die Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit, Landesjugendring Rheinland-Pfalz, 1992

Qualifikation - um was geht's?

Ehrenamtliches Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit bezieht sich - so zeigt es beispielsweise die Auswertung einer Befragung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendverbandsarbeit in Hessen[2] - in hohem Maße auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit treffen auf Kinder und Jugendliche und müssen sich mit deren Wünschen, Interessen, Problemen und Fragen auseinandersetzen. Dabei konfrontieren Kinder und Jugendliche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit neuen Rollen und Anforderungen.

Insoweit Kinder und Jugendliche im Mittelpunkt der Kinder- und Jugendarbeit sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit auch als Person gefragt. Kinder und Jugendliche sehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als persönliche Bezugsperson. Diese Herausforderung erfordert ein größeres Wissen über sich selbst und sein Handeln. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich beispielsweise mit persönlichen Fragen wie:

- Warum engagiere ich mich in der Kinder- und Jugendarbeit?,
- Was sind meine Stärken, was sind meine Schwächen?
- Wie kommuniziere ich?

als auch bezogen auf die Lebenswelt von Kinder und Jugendlichen wie:

- Wie leben Kinder heute?
- Wie verbringen Kinder und Jugendliche ihre Freizeit?

auseinandersetzen.

An der Gruppe geht in der Kinder- und Jugendarbeit kein Weg vorbei. In der Arbeit in und mit Gruppen werden ehrenamtlich engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit konfrontiert, dass die Gruppe ein zwar interessantes aber auch ein kompliziertes Gebilde sein kann. So gehören inhaltliche Themen, Konkurrenzen, Freundschaften, Außenseiterinnen und Außenseiter, Konflikte und vieles mehr fest zum Gruppenalltag und sorgen dauernd für Bewegung.

Neben der eigenen Person, den Kindern und Jugendlichen und der Gruppe kommen aber noch weitere Themen auf ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu. Wer sich in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert, ist nicht zuletzt u.a. auch mit Rechts- und Finanzfragen, mit dem Thema Öffentlichkeitsarbeit sowie mit jugendpolitischen Fragestellungen konfrontiert. Ebenso sind Fähigkeiten wie demokratisches Handeln, Einfühlungsvermögen und Toleranz wie auch die Kompetenz sich selbst und sein Handeln zu reflektieren, um damit eine Basis für ein eigenes Wertebewußtsein zu entwickeln erforderlich. Last but not least sind auch Teamfähigkeit, Kommunikation und Organisationsgeschick gefragt, kurz all jenes was sich unter sozialer Kompetenz zusammenfassen lässt.

Insgesamt also nicht gerade wenig, was auf ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukommt.

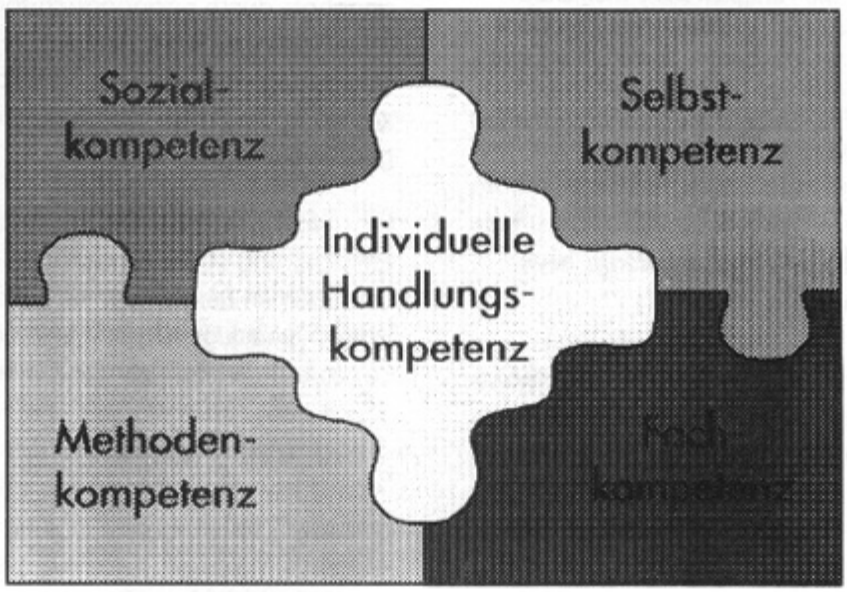
---

[2] Hessischer Jugendring (Hrsg.): Ehrenamtliches Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit. Auswertung einer Befragung. Wiesbaden 1997a

Kompetenzen erweitern und aneignen

Sich notwendige Qualifikationen anzueignen bedeutet für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit auch ihre Handlungskompetenzen zu erweitern bzw. neue Kompetenzen zu erwerben. Unter Handlungskompetenz wird dabei die Fähigkeit verstanden, situations- und anforderungsadäquat produktiv handeln bzw. reagieren zu können. Grundlage subjektiver Handlungskompetenz ist wiederum die Verfügbarkeit über die grundlegenden Schlüsselqualifikationen: Selbst-, Sozial, Fach- und Methodenkompetenz.

Die folgende Abbildung macht dieses Zusammenwirken bildlich deutlich.[3]



Dies bedeutet, dass es Ziel von Qualifizierungsangeboten für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit sein muss, die Selbst- und Sozialkompetenz wie auch Fach- und Methodenkompetenz zu erweitern und zu stärken. Konkret bedeutet dies:

„Die Auseinandersetzung mit Fachwissen, mit dem sozialen Umfeld und zuletzt der 'Umgang mit sich selbst' macht eine Persönlichkeit, ein Individuum aus. ...

Konkret bedeutet dies ... die Entwicklung eines Wertehorizontes und Menschenbildes, .. die Auseinandersetzung mit sich selbst ..., die Fähigkeit zu Selbstkompetenz und Selbstmanagement, zur kritischen Reflexion und der eigenen Weiterentwicklung. Nur wer über entsprechende Selbstkompetenz verfügt, ist in der Lage, über die Kirchturmspitze zu schauen und Visionen zu entwickeln. ...

---

[3] Diese Abbildung findet sich bei Knauer, W.: „Training for the job" - einen Verband, ein Dekanat leiten lernen. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Qs 17 - Keine Qualität ohne Qualifizierung. Anregungen des Hessischen Jugendringes zum ehrenamtlichen Engagement. Bonn 1998, 61 - 75

Unter Sozialkompetenz wird die Fähigkeit verstanden, angemessen mit seinem sozialen Umfeld in Kontakt treten zu können. Hierzu zählen Fähigkeiten wie Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit.

Unter Fachkompetenz ist das Verfügen über Inhalte und Grundlagen eines spezifischen Bereiches zu verstehen. Das heißt, z.B. den Inhalt der Förderrichtlinien zu kennen, Wissen über die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen zu besitzen, Ziele und Inhalt des eigenen Verbandes zu kennen. 'Methodenkompetenz ist die geplante und zielgerichtete Umsetzung des Fachwissens.' Dies kann u.a. die Fähigkeit sein, Themenzentrierte Interaktion (TZI) anzuwenden, Feedback geben zu können, ein breites Spektrum an spielerischen Methoden zu besitzen oder Projektmanagment durchführen und Moderationstechniken anwenden zu können".[3]

Qualifizierungsangebote hier und dort

Qualifizierungsangebote existieren in der Kinder- und Jugendarbeit in vielfältiger Art und Weise. Sie finden an Wochenenden, Abenden in Form von Tagesseminaren, Schulungswochen u.a. statt. Sie umfassen - je nach Anbieter bzw. Träger - einen unterschiedlichen zeitlichen Rahmen. Ergänzt werden Grundausbildungen durch „Aufbaukurse", spezifisch-thematische Fortbildungsangebote oder Seminare. In Jugendverbänden stellen Ausbildungsangebote das überwiegende Spektrum im jeweiligen verbandlichen Gesamtprogramm für ehrenamtlich engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar.

In fast jedem Jugendverband - in der Regel auch bei sonstigen Trägern der Kinder- und Jugendarbeit - existiert im Kontext der Qualifikation ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Bildungs- und Schulungskonzept, das einer kontinuierlichen Fortschreibung und Reflexion unterliegt.[4] Je nach Anbieter bzw. Träger wird zudem die Teilnahme an Aus- und Fortbildungen zertifiziert. Dies geschieht im Kontext von Überlegungen und Vorschlägen für Nachweise bei qualifiziertem ehrenamtlichem Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit.[5] Darüber hinaus existieren in der Regel wiederum qualifizierte Fortbildungsangebote für Teamerinnen und Teamer von Qualifikationsangeboten.

Ergänzt werden die Qualifizierungsangebote durch pädagogisch-fachliche Veröffentlichungen bzw. Arbeitshilfen, die zur Umsetzung von Aus- und Fortbildungskonzepten in die Praxis der Qualifizierungsangebote beitragen.[6]

Im Kontext der Diskussion zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe existieren im Bereich der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit beispielsweise bezogen auf den Bereich der Kinder- und

---

3 Knauer, W.: a.a.O, 64

4 KJG Diözesanverband Mainz (Hrsg.): Aus- und Weiterbildung. Konzeption der KJG im Diözesanverband Mainz. Mainz 1996; BDP Main-Taunus (Hrsg.): Collage '97. Zur TeamerInnenschulung "PfadfinderInnengruppen Leiten". Kelkheim 1997; BdP (Hrsg.): Pädagogische Konzeption. Neue Briefe, Heft 78. Lich 1997; Jugendhof Vlotho (Hrsg.): Jugendgruppenleiter/innenkurse am Jugendhof Vlotho: Konzeptionen und Bausteine. Vlotho 1998

5 Vgl. z.B. BDKJ Diözesanverband Mainz (Hrsg.): Schlüsselqualifikation Ehrenamtlichkeit. Jugendverbandsarbeit als Qualifikation. Nachweis für ehrenamtliches Engagement. Mainz 1998

6 Hessischer Jugendring (Hrsg.): Arbeitshilfe zur Grundausbildung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit. Wiesbaden 1997b; Landesjugendring Schleswig-Holstein (Hrsg.): Arbeitshilfe zur Grundausbildung ehrebamtlicher MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit. Kiel 1997

Jugendleiterinnen- und Jugendleiterausbildung Diskussionen und Beschlüsse hinsichtlich verbindlicher Eckpunkte bzw. Mindeststandards für Qualifikationsangebote.[7]

Qualifikationsnachweise erstellen

Die im Rahmen ehrenamtlichen Engagements erworbenene Qualifikationen sind nicht nur für die ehrenamtlich Engagierten und für unser Gemeinwesen insgesamt, sondern auch für den Arbeitsmarkt von Bedeutung. *„Mindestens genau so wichtig (wie die fachliche Qualifikation) sei es, die Kandidaten 'als Menschen' kennenzulernen. Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, soft facts - das sind die Schlagworte"*, so Ottmar Kayser, Leiter der Nachwuchsgruppen der Deutschen Bank.[8] Ähnlich äußert sich Marianne Destrès von der Volkswagen Coaching GmbH: *„Was wir brauchen, sind Leute, die gezeigt haben, dass sie Verantwortung übernehmen und Vertrauen einflößen können. Wer Leiter in einer Pfadfindergruppe gewesen sei, gebe oft einen sehr viel besseren Abteilungsleiter und späteren Topmanager ab, als ein brillianter Student, dessen Leben sich nur in Hörsälen und Bibliotheken abgespielt hat."*[9]

Diese Aussagen machen deutlich, dass auch Verantwortliche der Wirtschaft um den Erwerb von Kompetenzen im Ehrenamt wissen.

Um festzustellen, wie hoch die Bedeutung ehrenamtlichen Engagements bei Personalverantwortlichen ist und welche Kompetenzen gefragt sind, wurde vom BDKJ Diözesanverband Mainz eine Umfrage gestartet, deren Ergebnis im folgenden dargelegt wird. Als Fazit lässt sich die Schlußfolgerung ziehen, dass die durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworbene Kompetenzen, auch von Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft anerkannt und wichtig genommen werden.

Die Tatsache, dass manche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Gewährung von Sonderurlaub, bei Anträgen auf Freistellung und Lohnfortzahlung wegen ehrenamtlicher Tätigkeit weniger großzügig sind, ist allerdings mit den Umfrageergebnissen nur schwerlich zusammen zu bringen.

Dessen ungeachtet, weist die Befragung jedoch die Notwendigkeit nach, Ehrenamtlichen die erworbenen Kompetenzen bewußt zu machen, und sie auf die Möglichkeiten hinzuweisen, ihnen für ihre Tätigkeiten, aber auch für Aus- und Weiterbildungen Nachweise zu erstellen. Ehrenamtliche müssen ihrerseits Nachweise über ihr Engagement einfordern und selbstbewußter die von ihnen erworbenen Qualifikationen nach außen dokumentieren. *„Nur so gelangen diese Funktionen vermehrt in die Bewerbungsunterlagen und erhalten einen materiellen und immateriellen Wert."*[10]

Verbandsleitungen, Vorstände und Hauptamtliche müssen dafür Sorge tragen, dass bei Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch beim Ausscheiden von Ehrenamtlichen solche Nachweise zur Verfügung stehen. Auch dies ist Anerkennung von Engagement und Dank für geleistete Arbeit.

---

7 BDKJ Diözesanverband Mainz (Hrsg.): Verbindliche Eckpunkte für die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiterausbildung im BDKJ Diözesanverband Mainz. Mainz 1997; Hessischer Jugendring (Hrsg.): Verbindliche Mindeststandards für die Kinder- und JugendleiterInnenausbildung in Hessen. Wiesbaden 1998

8 Frankfurter Allgemeine Zeitung: Vom Leiter einer Pfadfindergruppe zum Spitzenmanager. In Ausgabe Nr. 53, 43 vom 2.3.96

9 ebenda

10 B'V Message, Firmenzeitung der Berater und Service-Gruppe für Verbände und Nonprofit-Organisationen, Nr. 27, 3

Die Umfrage[1]

Auf was legen Verantwortliche im Personalbereich der Unternehmen, Firmen und Einrichtungen bei den Bewerbungsverfahren eigentlich Wert ?

Welche Kriterien sind ausschlaggebend für eine Einstellung ?

Und was hat das alles mit Jugendverbänden zu tun?

Unter dieser Fragestellung wurden bei 70 Firmen, Unternehmen, Ämtern und Verbänden im Großraum Rhein Main nachgefragt.

Auf die Anfrage haben Personalleiterinnen und -leiter von Unternehmen, Ämtern und Verbänden, wie Adam Opel AG, BASF AG, Hessische Zentrale für Datenverarbeitung, Motorola GmbH und das Deutsche Rote Kreuz - Landesverband Rheinland-Pfalz, geantwortet.

Im folgenden wird dargestellt, welche Anforderungsprofile in diesen „Einrichtungen" existieren und welchen Stellenwert ehrenamtliches Engagement bei Bewerbungsverfahren hat; ein nicht unbeträchtliches übrigens.

Im beruflichen Alltag ist neben Fachkompetenz (im speziellen Arbeitsfeld) soziale Kompetenz enorm wichtig. Und das wissen ganz besonders die Verantwortlichen für die Personalauswahl in Unternehmen, Ämtern und Verbänden aller Art.

Und wo lernt man/frau - so en passent, ganz nebenbei-

- **Teamfähigkeit**
- **Eigeninitiative**
- **Selbständigkeit**
- **Verantwortungsbewußtsein**
- **Kooperationsfähigkeit**
- **Leitungskompetenz**
- **Flexibilität**

Na klar !

Im Jugendverband

[1] Die Umfrage basiert auf einem Projekt des Referates Jugendverbandsinitiative des bdkj in der Diözese Mainz.

Die Anfrage an die Personalverantwortlichen war frei formuliert, also kein Fragebogen.

Kernfrage:

Berücksichtigen Sie in Bewerbungsverfahren ehrenamtliches Engagement und die damit verbundenen Qualifikationen der BewerberInnen ?

Wenn ja, welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind Ihnen besonders wichtig ?

Die folgenden Zitate aus den Antwortschreiben der Personalverantwortlichen zeigen, dass nicht nur im sozialen Arbeitsfeld eine ehrenamtliche Tätigkeit einstellungsrelevant ist:

„... sind für den Erfolg einer Bewerbung in unserem Hause ... von großer Bedeutung."

Deutsche Bank AG
Frankfurt

„... hat für uns einen hohen Stellenwert. Insbesondere bei den Hochschulabsolventen gehört es zu den wichtigsten Auswahlkriterien."

Allianz Versicherungs AG
Frankfurt

„... werden natürlich - insbesondere auch im Rahmen der Be werberauswahl - beachtet und gewürdigt."

Adam Opel AG
Rüsselsheim

„... leiten wir soziale Kompetenz ab, die wir bei Gleichrangigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern zugunsten der sozial- oder gesellschaftlich engagierten Jugendlichen berücksichtigen"

FAG (Flughafen AG)
Frankfurt/Main

„... ist ein dicker Pluspunkt für jede Bewerbung."

Schott Musik International
GmbH&Co KG, Mainz

„... bei gleicher Qualifikation würde ich der/den Bewerber/in mit ehrenamtlicher Zusatzqualifikation auf jeden Fall den Vorrang geben."

Deutsches Rotes Kreuz
Landesverband Rheinland-Pfalz

Auf welche Kompetenzen es den Personalverantwortlichen am meisten ankommt wird in diesen Zitaten deutlich:

„... folgende Fähigkeiten sind uns dabei sehr wichtig: Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit und Ausdauer, Selbstdisziplin, Ordnungssinn und Pünktlichkeit, Konzentrationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik, Kreativität und Flexibilität, Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit, Höflichkeit und Freundlichkeit, Konfliktfähigkeit, Toleranz."

BASF AG
Ludwigshafen

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

ADAM OPEL AG
Rüsselsheim

„...wie Teamfähigkeit, kooperatives Handeln, Motivations- und Begeisterungsfähigkeit, sowie eine gewisse Redegewandheit eingehen. Als wichtigste Komponente definieren wir Offenheit, Freundlichkeit, Zuverlässigkeit und kompromißlose Kundenorientierung."

Mercedes-Benz
Niederlassung Mainz

"Wir sehen im Vergleich zu gleichaltrigen Bewerbern ohne derartiges Engagement Eigenständigkeit, Verantwortungsbewußtsein und zielgerichtetes Handeln deutlich ausgeprägt. Wir schätzen die Erfahrung im Umgang mit Menschen auf verschiedenen Ebenen sowie die bei dieser Tätigkeit vermittelte Kommunikationsfähigkeit und die Teamfähigkeit."

ECKES AG
Nieder-Olm

„Die Leitung einer Jugendgruppe beispielsweise, organisatorisches Geschick und noch vieles mehr sind Fähigkeiten, die ganz sicher auch später im Beruf von Vorteil sind und berücksichtigt werden."

TÜV Rheinland
Anlagentechnik GmbH
Mainz

„Die Mitarbeit in Verbänden, Vereinen usw. zeigt, daß diejenige bzw. derjenige bereit ist, über den 'eigenen Tellerrand hinauszuschauen', um sich für die Erreichung bestimmter Ziele zu engagieren. Außerdem wird dadurch die Teamfähigkeit und die soziale Kompetenz gefördert. Jugendliche, die in leitenden Verbandsfunktionen tätig sind, müssen bereits relativ früh ein entsprechendes Führungsverhalten unter Beweis stellen."

Deutsche Bahn AG
Berlin

„Heutzutage sind für Unternehmen Schlüsselqualifikationen wie Initiative, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit ganz besonders wichtig, neben Sprachkenntnissen und guten Schulnoten."

SCHOTT Glaswerke
Mainz

„Von unseren Bewerbern erwarten wir vor allem Persönlichkeit, die sich in Aufgeschlossenheit, Offenheit gegenüber Kunden und Kollegen, Selbstvertrauen, einer posiven Einstellung zu Leistungsprinzip sowie Einsatzbereitschaft und Motivation zeigt. Natürlich sind auch sprachliches Ausdrucksvermögen und analytische Fähigkeiten sowie Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent und Verantwortungsbewußtsein wichtig."

Deutsche Bank AG
Frankfurt

Ein eingehenderes Studium einiger beispielhafter **Antwortschreiben** ist bei der abgedruckten Auswahl einiger Briefe im **Anhang** möglich.

Der Nachweis

Teilnahmebescheinigungen bei Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen weisen das Bildungsinteresse ehrenamtlich Tätiger nach und belegen die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen. Da sich der Erwerb von Kompetenzen jedoch nicht nur auf Fortbildungsmaßnahmen beschränkt, sondern auch in der täglichen Praxis vonstatten geht, ist eine Bescheinigung hierüber noch wichtiger.

Selbstverständlich haben alle, die sich ehrenamtlich engagieren ein Recht, dass ihre Tätigkeit in Form einer Bescheinigung gewürdigt wird. Eine solche Bescheinigung ausstellen können innerhalb der Jugend- und Jugendverbandsarbeit alle Träger der Jugendarbeit. Konkret kann es sich dabei um Landesgeschäftsstellen, Jugendbüros, Jugendämter u.a. handeln.

Mit diesem Recht verbindet sich aber auch die Notwendigkeit Ehrenamtliche darauf aufmerksam zu machen oder ihnen im Idealfall einen Nachweis für ihre ehrenamtliche Tätigkeit direkt anzubieten. Nur über diesen Weg wird es gelingen bewußter und selbstbewußter die Kompetenzen, die Ehrenamtliche während ihrer Tätigkeit erworben haben bekannt zu machen und ihnen damit zu mehr Anerkennung zu verhelfen.

Leider ist bisher zur Ausstellung von Nachweisen für ehrenamtliches Engagement aber fest zu stellen, dass

„... ehrenamtliches Engagement in den seltensten Fällen (in den Bewerbungsunterlagen, Anm.d. R.) aufgeführt (wird). Dabei hat ehrenamtliches Engagement in der Auswahl einen eindeutig positiven Stellenwert."

Firma MOTEX Gmbh
Großostheim

Also im Bewerbungsschreiben unbedingt auf sein ehrenamtliches Engagement hinweisen und einen Nachweis beilegen.

Deshalb immer daran denken:

Es lohnt sich eine Bescheinigung über ehrenamtliche Tätigkeiten ausstellen zu lassen. Dabei kann unterschieden werden zwischen der eigentlichen ehrenamtlichen Tätigkeit, z. B. als Jugendleiterin oder Jugendleiter, und zwischen der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen aller Art für das ehrenamtliche Engagement, z. B. an einer Teamer/innenschulung oder Gruppenleiter/innenausbildung.

Das Anforderungsprofil

Jede Menge Fachbegriffe und Anforderungen. Manches klingt gleich, manches klingt unerreichbar; was ist letztendlich von Vorteil als Bewerberin oder Bewerber?

Um einen Überblick zu gewinnen, haben wir die sogenannten Schlüsselqualifikationen, die benannt wurden zusammengefaßt.

Aus dieser Aufstellung haben wir die folgende „Hitliste" aufgestellt:

- **Teamfähigkeit**
- **Eigeninitiative**
- **Selbständigkeit**
- **Kooperationsfähigkeit**
- **Verantwortungsbewußtsein**
- **Leitungskompetenz**
- **Flexibilität**
- **Organisationstalent**
- **Kommunikationsfähigkeit**

Fazit:

Obwohl diese Hitliste kein statistisch abgesichertes repräsentatives Ergebnis ist, zeigt sich hier doch der Trend bei Personalverantwortlichen größten Wert auf die soziale Kompetenz der BewerberInnen zu legen.

Schulische Leistungen öffnen somit „nur" die erste Tür im Bewerbungsverfahren.

Den Begriff „soziale Kompetenz" haben wir bei der Liste nicht aufgenommen, da er ein Oberbegriff für viele andere, auch genannte, Fähigkeiten ist. Bei Personalverantwortlichen scheinen unterschiedliche Definitionen zu diesem Begriff vorzuliegen.

Ihnen gemeinsam ist die Vorstellung von Menschen mit persönlicher Reife, die gelernt haben mit Konflikten umzugehen, Probleme anzupacken und zu lösen, Grenzen

auszuhalten oder bewußt zu sprengen. Soziale Kompetenz beinhaltet für sie auch die Fähigkeit, in Gruppen zusammenzuarbeiten, Interessen auszuhandeln, eigene durchzusetzen, ebenso wie in Teams kooperationsfähig zu sein.

Alles Fähigkeiten, die ehrenamtlich Engagierte als ihr „tägliches Brot" erleben und trainieren.

Somit bringt das Engagement in der Jugendverbandsarbeit neben dem Spaß auch noch eine Qualifikation für das Berufsleben.

Wer stellt einen Nachweis aus?

Die Strukturen von Jugendverbänden unterscheiden sich je nach Verband untereinander. Unabhängig davon kann aber folgender Grundsatz für die Ausstellung eines Nachweises über ehrenamtliches Engagement gelten:

Der Nachweis sollte stets von der zuständigen und einer möglichst hohen Ebene ausgestellt werden.

Folgendes beispielshaftes Schema soll dies deutlich machen:

Ebene / Funktion	Nachweisaussteller/in
Örtliche Ebene	
Leiter/in einer Kinder- bzw. Jugendgruppe	⇨ Vorsitzende/r des örtlichen Jugendverbandes
Jugendwart/in in einem Sportverein	⇨ Vorsitzende/r des Sportvereins
Jugendwart/in in der Freiwilligen Feuerwehr	⇨ Wehrführer/in der Freiwilligen Feuerwehr
Mitarbeiter/in in einem Jugendcafé	⇨ Vorsitzende/r des Trägervereins
Vorsitzende/r eines örtlichen Jugendverbandes	⇨ Landesgeschäftsstelle des Jugendverbandes
Stammesführer/in	⇨ Landesgeschäftsstelle des Jugendverbandes
Überörtliche Ebene	
Teamer/in in einem Jugendleiter/innen-ausbildungsteam	⇨ Landesgeschäftsstelle des Jugendverbandes
Mitglied in einem Jugendhilfeausschuss	⇨ Landesgeschäftsstelle des Jugendverbandes
Bezirksvorsitzende/r	⇨ Landesgeschäftsstelle des Jugendverbandes

Was sollte in einem Nachweis enthalten sein?

Es ist davon auszugehen, dass Personalverantwortliche keine oder nur wenig Kenntnisse über verbandlich Kinder- und Jugendarbeit besitzen. Der bzw. die Nachweisaussteller/in sollte also so formulieren, dass ein nicht mit der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit „Bewanderter" tatsächlich versteht, um was es genau geht.

Also:

Vorsicht bei Abkürzungen und besonderen Namensgebungen (Insidersprache). Wenn diese nicht zu vermeiden sind, so müssen sie erläutert und erklärt werden.

Im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren sind Titel nicht so wichtig wie die Inhalte der geleisteten Arbeit:

- Was ist ein Stamm und was macht eine Stammesleiter/in überhaupt?
- Um was geht es in der Jugendleiter/innenausbildung und was macht ein/e Teamerin im Rahmen der Jugendleiter/innenausbildung?

Konkrete Arbeitsfelder sollten im Hinblick auf die dort erlernbaren Fähigkeiten und Fertigkeiten beschrieben werden:

- Eigenverantwortung,
- Teamfähigkeit,
- Organisationsgeschick,
- Moderationkompetenz,
- Verwaltungs- und Finanztätigkeiten,
- ...

Besonders wichtig ist die Erläuterung des zeitlichen Aufwandes, den solch ein Engagement mit sich bringt (Stichwort: Motivation, Belastbarkeit, Einsatzfreude):

- Wieviele Jahre hat jemand ehrenamtlich mit welchem Zeitbudget mitgearbeitet ?
- Wie häufig haben sich die Gruppen/Teams getroffen (wöchentlich, monatlich) ?
- Bei wievielen Zeltlagern hat die Person mitgearbeitet, sie organisiert oder geleitet ?

Das Herausstellen der sogenannten Schlüsselqualifikationen, der Fähigkeiten also, die Ehrenamtliche mit in die Arbeit eingebracht haben bzw. dort erlernt haben, macht letztendlich den qualifizierten Nachweis aus.

Zum Abschluss einen Dank nicht vergessen.

Die Angaben von Ort, Datum, Stempel/Siegel und Unterschrift sind natürlich ebenso selbstverständlich und zwingend notwendig.

Allgemein

Ehrenamtliche tragen in den unterschiedlichsten Formen und mit meist außerordentlich hohem Engagement die Arbeit in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit. Sie haben daher nicht nur das Recht auf einen Nachweis, sondern auch auf die entsprechende Sorgfalt beim Erstellen des Nachweises.

Neben einer entsprechenden Form muss der Nachweis natürlich auf offiziellem Briefpapier mit Briefkopf, Logo ect. verfasst sein.

Für den/die LeserIn muss sofort erkennbar sein, daß es sich um einen Nachweis über eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt (Überschrift).

Ein solcher Nachweis ist aber kein Arbeitszeugnis, weshalb auf Formeln wie z. B. „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit" verzichtet werden sollte. Insgesamt darf der Nachweis zwei DIN A 4 Seiten nicht überschreiten, aber auch nicht zu kurz abgefasst sein.

Einleitung

In der Einleitung steht wer bei wem, in welcher Zeit und in welcher Funktion ehrenamtlich tätig war.

Es lohnt sich, an dieser Stelle hervorzuheben, dass diese Tätigkeit mit persönlichem Einsatz und Energie gefüllt wird und unbezahlt geleistet wurde.

Tätigkeit

Desweiteren muss erkennbar sein, was die genauen Tätigkeiten und Schwerpunkte der ehrenamtlich Engagierten waren. Wichtig ist, sich dabei auf das wesentliche zu konzentrieren und nicht jede Einzelheit detailiert zu beschreiben.

Beurteilung

Wünschenswert ist eine Darstellung der Fähigkeiten und speziellen Stärken der/des Ehrenamtlichen, die er/sie mit in die Arbeit eingebracht bzw. dort erworben und „trainiert" hat.

Eine Beurteilung im engeren Sinne, insbesondere mit negativer Wertung muss unterbleiben, da es sich um einen Nachweis bzw. eine Bescheinigung handelt und nicht um ein Arbeitszeugnis.

Dank- und Schlusssatz

Nicht nur weil es zum guten Ton gehört, sondern auch aus Respekt vor der geleisteten Arbeit muss zum Abschluss ein Satz des Dankes ausgesprochen werden. Außerdem dürfen natürlich Datum, Unterschrift und Stempel nicht fehlen.

Im folgenden ein paar Textbausteine zur Erleichterung der Nachweiserstellung.

Textbausteine

Die folgenden Textbausteine verstehen sich als Anregung und können natürlich aufgrund eigener Überlegungen verändert und den jeweiligen Anforderungen entsprechend angepasst werden.

Textbaustein 1

Einleitung

Herr/Frau....., geboren am.....,

in.....

ist seit...../war in der Zeit von.....bis.....

im.....

ehrenamtlich

als.....tätig.

Hiermit bestätigen wir Herrn/Frau .....

sein/ihr ehrenamtliches Engagement in unserem Verband/Jugendhaus.

Textbaustein 2

Beschreibung des Verbandes/...

Beispiel 1: Die Hessische Jugendfeuerwehr (HJF) ist ein Jugendverband, der hessenweit organisiert ist und 38.000 Mitglieder hat. Die Hessische Jugendfeuerwehr gliedert sich in über 2.100 kommunale Jugendfeuerwehren in Hessen.

Beispiel 2: Die Katholische Junge Gemeinde (KJG) Diözesanverband Mainz ist ein Kinder- und Jugendverband mit derzeit 2.500 Mitgliedern. Die Diözese Mainz umfasst in Rheinland-Pfalz das Gebiet von Worms bis Bingen-Mainz; in Hessen von Viernheim über Michelstadt/Odenwald bis Rüsselsheim und Offenbach, sowie bis Gießen und Alsfeld. Der KJG-Verband gliedert sich in drei Ebenen: Pfarreiebene, Bezirksebene und Diözesanebene.

Beispiel 3: Der Kreisjugendring Odenwaldkreis bezieht sich in seinem räumlichen Bezug auf den Landkreis Odenwald. Der Vorstand des Kreisjugendringes kümmert sich um die Initiierung und Koordination der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit im Landkreis in sechs Jugendverbänden (Bund der Deutschen Katholischen Jugend, Bund der Pfadfinderinnen und Pfadfinder, Evangelische Jugend, Hessische Jugendfeuerwehr, Jugendrotkreuz, Sportkreisjugend). Er vertritt deren Interessen gegenüber dem Landkreis sowie den politischen Parteien. Außerdem planen und koordinieren die Mitglieder des Vorstandes des Kreisjugendringes eigene Veranstaltungen auf Landkreisebene.

Beispiel 4: Der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) ist bundesweit der Dachverband aller katholischen Jugend verbände und umfaßt im Diözesanverband Mainz elf Jugendverbände mit insgesamt 25.000 Mitgliedern.
In der Interessenvertretung des BDKJ engagieren sich ehrenamtlich engagierte junge Menschen auf Dekanatsebene (BDKJ-Dekanatsvorstand) und auf Diözesanebene (Diözesanvorstand, Gremien, Ausschüsse, diözesane

Textbaustein 3

Tätigkeits- und Funktionsbeschreibung

Beispiel 1: Zu seiner/ihrer Tätigkeit gehört .....

Beispiel 2: Seine/ihre Tätigkeit umfaßte .....

Beispiel 3: Darüber hinaus engagierte er/sie sich .....

Beispiel 4: Er/Sie legte seinen/ihren Schwerpunkt .....

Beispiel 5: Herr/Frau ..... vertritt unseren Verband im Jugendhilfeausschuß/Pfarrgemeinderat.

Beispiel 6: Herr/Frau ..... bekleidete das Amt des/der ..... . Zu dessen/deren Aufgabe gehört ...

Beispiel 7: Herr/Frau ..... arbeitete ehrenamtlich im ..... bei ..... mit.

Beispiel 8: Herr/Frau ..... war ehrenamtlich mit der Finanz- und Zuschußverwaltung betraut. Zu dieser Tätig keit gehört ...

Beispiel 9: Herr/Frau ..... hat als Diözesanleitung/Dekanatsvorstand Verantwortung im Personalbereich übernommen. Der Leitung/Vorstand ist die Fachaufsicht über die hauptberuflich tätigen ReferentInnen imVerband/im Dekanat übertragen.

Textbaustein 4

Fähigkeiten und erworbene Kompetenzen

a) Aufgeschlossenheit und Kontaktfreude
b) Organisationsgeschick
c) Leitungskompetenz
d) Teamfähigkeit und Kooperation
e) Kommunikations-, Kritik-, Konfliktfähigkeit
f) Kreativität und Innovation
g) Verantwortungsbewußtsein und Zuverlässigkeit
h) Selbständigkeit und Eigeninitiative
i) Public Relation, Repräsentation...
k) handwerkliche Fertigkeiten
l) PC-Kenntnisse, Layout...
m) Hilfsbereitschaft
n) Loyalität
o) ausgeglichene, sachliche Art
p) vertrauenswürdig, korrekt
q) ...

Textbaustein 5

Persönliches / Empfehlung / Dank

Beispiel 1: Herr/Frau ..... zeigte in seiner/ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ein hohes Engagement. Ich habe ihn/sie als freundlichen, aktiven Menschen kennen- und schätzen gelernt.

Beispiel 2: Für seine/ihre berufliche Zukunft wünschen wir ihm/ihr alles Gute.

Beispiel 3: Ich habe Frau/Herrn ..... durch ihre/seine offene und kooperative Art schätzen gelernt.

Beispiel 4: Wir können Herrn/Frau ..... für eine Ausbildung im ..... Bereich empfehlen.

Beispiel 5: Wir können Frau/Herrn ..... wegen ihres/seines hohen Maßes an Leitungskompetenz und Organisationsgeschicks für eine Tätigkeit in einer Führungsposition empfehlen.

Beispiel 6: Herr/Frau ..... zeigte großes Organisationsgeschick und Führungskompetenz. Wir halten ihn/sie für eine Leitungsposition bestens geeignet.

Beispiel 7: Frau/Herr ..... zeichnet sich durch ihre/seine große Fähigkeit Gruppenprozesse zu begleiten, sowie durch ein hohes Maß an Reflexionsvermögen aus. Wir halten sie/ihn daher für eine Tätigkeit im ..... Bereich für bestens geeignet.

Beispiel 8: Durch die erworbenen Kompetenzen im Bereich des Finanzwesens halten wir Herrn/Frau ..... für eine Tätigkeit/Ausbildung im kaufmännischen Bereich bestens geeignet.

Der Test

Die Textbausteine zur Erstellung von Nachweisen haben wir den Personalverantwortlichen nochmals zum kritischen Gegenlesen vorgelegt.

Insgesamt wurde die Idee der Textbausteine sehr positiv bewertet. Aus den Rückmeldungen läßt sich jedoch herauslesen, dass oftmals der Wunsch besteht, Nachweise ehrenamtlicher Tätigkeit wie Arbeitszeugnisse zu formulieren. Da ehrenamtliche Tätigkeiten sich nicht im Angestelltenverhältnis bewegen, ist hier die Gefahr, sie im nachhinein, bei der Nachweiserstellung diesen Kriterien zu unterziehen. Um hier eine saubere Differenzierung vornehmen zu können, sollten Begrifflichkeiten wie Nachweis, Bescheinigung etc. verwendet werden. Begrifflichkeiten wie Zeugnis, Beurteilung oder gar Arbeitszeugnis müssen unterbleiben, da sie missverständlich sind.

„Die Bausteine, insbesondere die Nr. 4 und 5, sind in ihrer Aussagefähigkeit durchaus geeignet, kompetente Empfehlungen auszusprechen. Sie sind in ihrer Art und Weise vergleichbar mit einem professionellen Arbeitszeugnis und damit auch für uns aussagefähig. ***Erforderliche Schlüsselqualifikationen sind eindeutig hieraus zu ersehen****".*

So die Rückmeldung von Thomas Niklaus vom TÜV Anlagentechnik Regionalbereich Mainz-Frankfurt, beispielhaft für zahlreiche Rückmeldungen von Personalverantwortlichen, die z. T. auch telefonisch erfolgten.

Bei der Auswertung der Rückmeldungen haben sich einige grundsätzliche Aspekte herauskristallisiert, die wir im folgenden kurz darlegen möchten :

- Es wurde noch einmal darauf hingewiesen, dass **zu positive** Beurteilungen, den guten Eindruck eines Ehrenamtlichkeitsnachweises ins Gegenteil verkehren können.

- Ebenso wurde mehrfach der Wunsch geäußert, die **zeitliche Dimension** des ehrenamtlichen Engagements deutlich werden zu lassen (Wie viele Freizeiten geleitet wurden?; Wie lange eine Gruppe geleitet?).

Die meisten Personalverantwortlichen fanden die Erläuterung des Verbandes für gut.

„Als Landesgeschäftsführer eines nichtkirchlichen Verbandes sind mir ihre Begrifflichkeiten wie z. B. Dekanats- oder Diözesanebene nicht geläufig. Von daher gefällt mir die Erläuterung dessen im Beispiel 3 am besten" (Norbert Albrecht, Landesgeschäftsführer des Deutschen Roten Kreuzes, Landesverband Rheinland-Pfalz).

Für manche Betriebe ist es jedoch unerheblich in welchem Verband sich die Bewerberin oder der Bewerber engagiert. Das Engagement an sich stellt einen Pluspunkt im Bewerbungsverfahren dar.

Personalleiterinnen und -leiter verschiedener Unternehmen legen besonderen Wert auf **Fremdsprachenkenntnisse** und **Auslandsaufenthalte**. Beim Erstellen eines Ehrenamtlichkeitsnachweises sollten also keinesfalls Internationale Begegnungen, Auslandsfreizeiten und Bildungsurlaube in andere Ländern vergessen werden.

Anhang

ECKES

ECKES AKTIENGESELLSCHAFT · POSTFACH 11 50 · 55264 NIEDER-OLM

An den
Bund der Deutschen Katholischen Jugend
in der Diözese Mainz
Am Fort Gonsenheim 54

55122 Mainz

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, unsere Nachricht vom	Tel. 35-	1245	Datum
22.04.1997	GP/ram	Fax 35-	1697	25.06.1997

Sehr geehrte Frau Winkler,
sehr geehrter Herr Domnick,

wir versuchen gerne, Ihnen ein paar Hinweise zu unserer Wertschätzung ehrenamtlicher Tätigkeit zu geben.

Aus unserer Sicht ist ehrenamtliches Engagement ein positives Kriterium bei der Selektion von Bewerbern. Wir sehen im Vergleich zu gleichaltrigen Bewerbern ohne derartiges Engagement Eigenständigkeit, Verantwortungsbewußtsein und zielgerichtetes Handeln deutlich ausgeprägter. Wir schätzen die Erfahrung im Umgang mit Menschen auf verschiedenen Ebenen sowie die bei dieser Tätigkeit vermittelte Kommunikationsfähigkeit und die Teamfähigkeit.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß aus unserer Sicht derartige Engagements in der Regel persönlichkeitsfördernd sind und deshalb auch bei uns als positive Elemente in der Personalauswahl gesehen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Personal- und Sozialwesen

Thierfelder

Landesverband Rheinland Pfalz
Landesgeschäftsstelle

Deutsches Rotes Kreuz

DRK Landesverband Rheinland Pfalz · Postfach [illegible] · [illegible] Mainz

Bund der Deutschen Katholischen
Jugend in der Diözese Mainz
z.H. Herrn Thomas Domnick und
Frau Marie-Christin Winkler
Am Fort Gonsenheim 84

55122 Mainz

Mainz, 10. Juli 1997

Sehr geehrte Frau Winkler, sehr geehrter Herr Domnick,

herzlichen Dank für Ihren Brief vom 02.07.1997, in dem Sie mich anfragen bezüglich der Berücksichtigung von ehrenamtlichem Engagement in Bewerbungsverfahren.

Zunächst einmal hat es mich gefreut zu sehen, daß sich auch andere große Verbände derzeit mit der Thematik „Ehrenamt" beschäftigen.

Der DRK-Landesverband wird Anfang 1998 mit einer Fachtagung zum Thema „Ehrenamt" in einen intensiven Prozeß einsteigen, bei dem es um Fragen wie

- Was heißt „neues Ehrenamt"?
- Welche Konsequenzen haben veränderte Einstellungen und Motivlagen seitens der Ehrenamtlichen für das DRK?
- Welche Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche muß es seitens des Landesverbandes, aber auch seitens des Staates geben?
- Welche neuen Tätigkeitsfelder sollten für Ehrenamtliche erschlossen werden?
- Wie kann eine Fortbildung, Pflege und Begleitung von Ehrenamtlichen aussehen?

Hieraus können Sie schon ein stückweit ersehen, daß für uns (= für den DRK-Landesverband) ehrenamtliches Engagement auch in Bezug auf Ausbildungsplätze und Berufschancen einen hohen Stellenwert hat - das DRK lebt von, durch und mit Ehrenamtlichen, und dies erfordert von den Hauptamtlichen, die ich einstelle, ein hohes Maß an Sensibilität im Umgang mit Ehrenamtlichen sowie ein Gespür für die Zusammenarbeit mit ihnen. Hierfür sind individuelle ehrenamtliche Erfahrungen unabdingbar.

Bei gleicher Qualifikation würde ich der/dem Bewerber/in mit ehrenamtlicher Zusatzqualifikation auf jeden Fall den Vorrang geben.

Hinzu kommt, daß mich oft gerade die „nicht-glatten" Lebensläufe mit Umwegen interessieren, also diejenigen Menschen, die nicht nur eine gerade Linie (Schule, Ausbildung, Beruf) vorzuweisen haben. Die zusätzlichen Qualifikationen - zu denen eben auch das ehrenamtliche Engagement gehört -, Hobbys oder Interessen, die jemand hat, verleihen Bewerberinnen und Bewerbern zusätzliche wichtige Kompetenzen.

Im Berufsalltag spricht man oft von sozialer, methodischer und fachlicher Qualifikation, die jemand mitbringen muß.

Ich denke, daß ehrenamtliches Engagement für alle drei Bereiche qualifiziert:
Man übt früh den Umgang mit Menschen und lernt, sich auf unterschiedliche Situationen einzustellen.
Auch in methodischer Hinsicht erlebe ich Hauptamtliche mit ehrenamtlicher Erfahrung häufig flexibler, innovativer und ideenreicher.
Nicht zuletzt qualifiziert ein Ehrenamt auch in fachlicher Hinsicht, wenn ich nur an die inhaltlichen Schwerpunkte z.B. vieler Verbände denke. Ehrenamtliche Leitungspositionen beinhalten zusätzlich oft Vorstandsarbeit, Personalführung u.v.m. - für mich eine gute Voraussetzung für den Einstieg ins Management.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Anmerkungen geholfen zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

(Norbert Albrecht)

TÜV Rheinland Anlagentechnik GmbH
Mainz / Frankfurt / Bad Kreuznach

TÜV Rheinland

TÜV Rheinland · Postfach 39 50 · D-55029 Mainz

BDKJ
Am Fort Gonsenheim 54

55122 Mainz

Ihre Nachricht vom	
Bearbeiter	Thomas Niklaus
Unsere Zeichen	501-ni
Telefon	06131/4654-201
Mainz	04.07.97

Sehr geehrte Frau Winkler, sehr geehrter Herr Domnick,

vielen Dank für Ihren Brief vom 02.07.97. Als moderner Dienstleistungsbetrieb mit über 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rhein-Main-Gebiet legen wir natürlich bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern besonderen Wert auf entsprechende Qualifikationen.
Hierzu gehört - neben den fachlichen Voraussetzungen - natürlich auch das Engagement im privaten Bereich. Erfolgt dies ehrenamtlich, so ist das besonders hervorzuheben; dies setzt natürlich voraus, daß die Bewerber dieses uns auch mündlich oder schriftlich kundtun.
Die Leitung einer Jugendgruppe beispielsweise, organisatorisches Geschick und noch vieles mehr sind Fähigkeiten, die ganz sicher auch später im Beruf von Vorteil sind und berücksichtigt werden.

Ein bißchen stolz sind wir darauf, daß wir erstmals am Standort Mainz in diesem Jahr Ausbildungsplätze anbieten konnten. Seien Sie sicher, daß wir die Bewerber unter genannten Aspekten „unter die Lupe" genommen haben!

Mit freundlichen Grüßen

TÜV Rheinland Anlagentechnik GmbH
i.A.

Thomas Niklaus

TÜV Rheinland Anlagentechnik GmbH
Mainz / Frankfurt / Bad Kreuznach

Am Fort Gonsenheim 54
55122 Mainz Gonsenheim
Telefon (0 61 31) 46 54 0
Telefax (0 61 31) 46 54 321

HZD
HESSISCHE ZENTRALE
FÜR DATENVERARBEITUNG

HZD · Postfach 31 04 · D-65021 Wiesbaden

BDKJ
Am Fort Gonsenheim 54

55122 Mainz

Bearbeiter Herr Greulich
Durchwahl 340-324
Telefax 340-150
Aktenzeichen A 01 I 90/00-22

15. Juli 1997

„Pfadfinder sind die besseren Manager?!"
Bezug: Ihr Schreiben vom 02.07.1997

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie alles ist auch die Einstellung zur Arbeit einem ständigen Wandel unterworfen (Freizeitgesellschaft). Ebenso wandelt sich auch die Einstellung der Menschen zu den Arbeitenden (Kundenorientierung, Dienstleistungsgesellschaft). Technische Innovationen rasen mit einer Geschwindigkeit voran, die es dem Einzelnen immer schwerer machen Schritt zu halten. So wie sich also das Umfeld permanent ändert, müssen sich auch zwangsläufig die Anforderungen ändern, die an die (Arbeits-) Leistung zu stellen sind.

Es ist sicherlich von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz unterschiedlich, aber aus Sicht eines Dienstleisters in der Informationsbranche ist festzustellen, daß auch die von Ihnen aufgeführten Punkte wie kooperatives Handeln, soziale Kompetenz, Fähigkeit zur Teamarbeit und Kundenorientierung im stärkeren Maße eine Rolle spielen und dies nicht nur auf der Ebene des Managements sondern in allen Bereichen.

Es gibt sicherlich eine Vielzahl von Menschen, denen diese Fähigkeit mit in die Wiege gelegt wurden, aber auch für sie und insbesondere natürlich für alle andern gilt es, solche Fähigkeiten in der Praxis zu fordern und dadurch zu vertiefen und auszubauen, etwas was die klassische Schulausbildung bis heute nicht leistet.

Insoweit kommt nach unserer Sicht den privaten Aktivitäten und hierbei insbesondere den ehrenamtlichen Tätigkeiten in unterschiedlichsten Verbänden bzw. Funktionen auch eine entscheidende Rolle zu. Dabei spielt es zunächst keine Rolle, ob es sich dabei um staatliche Organisationen wie Freiwillige Feuerwehren oder die von Ihnen genannten handelt.

Im Rahmen von Auswahlverfahren für die Besetzung von konkreten Arbeitsplätzen kommen solchen Tätigkeiten insbesondere immer dann eine große und wichtige Rolle zu, wenn aus den sonstigen vorgelegten Unterlagen keine Rückschlüsse möglich sind, inwieweit die angesprochenen Fähigkeiten bisher in der Praxis gefordert waren. Deshalb kann man allen Stellensuchenden bzw. Bewerbern nur raten, solche Aktivitäten nicht zu verstecken, sondern sich offen dazu zu bekennen. Denn gerade ein möglicher sich hieraus resultierender Erfahrungsvorsprung kann dann den Ausschlag geben, ob eine solche Bewerbung mit in die engere Wahl einbezogen wird oder nicht.

Fazit: Grundsätzlich ist festzustellen, daß aus Sicht der Anforderung der heuten Arbeitswelt gesammelte Erfahrung aus ehrenamtlichen Aktivitäten, mit Augenmaß betrieben, dem Betreffenden im Arbeitsleben einen Vorsprung gegenüber denjenigen geben, die solche Erfahrungen nicht gesammelt haben oder sammeln konnten und, was mindestens genau so hoch einzuschätzen ist, daß die Arbeitszufriedenheit dadurch höher ist.

Insoweit wünschen wir Ihnen für Ihre weitere Tätigkeit viel Erfolg, denn letztendlich kommt es uns heute allen zu Gute.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Greulich

Boehringer Ingelheim

Boehringer Ingelheim KG · D-55216 Ingelheim am Rhein

Boehringer Ingelheim KG

Bund der Deutschen Katholischen Jugend
Frau Marie-Christin Winkler
Referat Jugendverbandsinitiative
Am Fort Gonsenheim 54

55122 Mainz

A Personal
Aus- und Weiterbildung

Heike Weis

Telefon 06132-77-86 00
Telefax 06132-77-27 97
27.06.97, hw

Ihre Anfrage vom 22.04.1997

Sehr geehrte Frau Winkler,

gerne unterstützen wir Sie bei Ihrer Umfrage nach der Berücksichtigung von ehrenamtlichem Engagement in unserem Bewerberauswahlverfahren.

Das Ziel unserer Berufsausbildung ist es, Nachwuchskräfte für Labor, Büro und Werkstatt mit der erforderlichen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz auszubilden. Grundsätzlich stehen wir daher einem solchen Engagement positiv gegenüber, da Jugendliche und junge Erwachsene durch die Übernahme von Betreuer- und Leiterfunktionen Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewußtsein und Kooperationsbereitschaft beweisen.

Bereits in unserem ganztägigen Bewerberauswahlverfahren berücksichtigen wir neben der Fach- auch die Methoden- und Sozialkompetenz. Neben fachlichen Wissentests, führen wir eine Gruppenarbeit und Gruppenvorstellungsgespräche durch, in denen wir zusätzlich das Sozialverhalten der Bewerber beobachten.

In unser Ausbildungsprogramm sind als feste Bestandteile neben innerbetrieblichem Fachunterricht, sozialpädagogische Seminare und ein Kommunikationsseminare zur Vermittlung von Sozialkompetenz integriert. Die sog. Schlüsselqualifikationen wie z. B. Selbständigkeit, Verantwortungsbewußtsein, Kooperationsbereitschaft usw. spielen eine große Rolle bei der Vergabe von Arbeitsplätzen im Anschluß an die Ausbildung.

Wir hoffen, daß wir Ihnen bei Ihrer Umfrage behilflich sein konnten. Bei Rückfragen helfen wir gerne weiter.

Mit freundlichen Grüßen

Heike Weis.

Anlage: Ausbildungsbroschüre

Boehringer Ingelheim KG · Binger Straße 173 · Postfach 200 · D-55216 Ingelheim am Rhein
Telefon 0 61 32/77-0 · Telefax 0 61 32/77-30 00 · TX 4 18 791-0 bid · Telegramm: Boehringer Ingelheimrhein
Bankverbindung: Deutsche Bank AG Mainz, Konto-Nr. 0106221, BLZ 550 700 40, SWIFT: DEUTDE5M
Geschäftsführung: Dr. Marbod Muff (Vorsitzender), Axel Eppert (stellv. Vorsitzender), Alexander Dehio, Wolfgang Drinnenberg, Dr. Rüdiger Erckel, Dr. Manfred Haehl, Jürgen Hüsselrath, Dr. Dieter Jacob, Prof. Dr. Bernd Wetzel
Ein Unternehmen der Boehringer Ingelheim Pharma Deutschland

Deutsche Bahn DB

Vertragsangelegenheiten
obere Führungskräfte
und Sprecherausschuß
Holzmarktstraße 17
10888 Berlin

BDKJ
Referat Jugendverbandsinitiative

Am Fort Gonsenheim 54

55122 Mainz

Ihre Zeichen/Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen/Bearbeitung	Telefon/Fax/E-Mail	Datum
	ZPE 1 Bre Dr. Bredehorn	(0 30) 297-61 369 (0 30) 297-61 931	05.08.1997

Stellenwert ehrenamtlicher Tätigkeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir haben Ihr Schreiben vom 01.07.1997 mit Interesse gelesen. Ihre Anfrage können wir dahingehend beantworten, daß im Rahmen von Neueinstellungen bzw. Besetzung von Ausbildungsplätzen ein ehrenamtliches Engagement durchaus positiv berücksichtigt wird. Die Mitarbeit in Verbänden, Vereinen usw. zeigt, daß diejenige bzw. derjenige bereit ist, über den „eigenen Tellerrand hinauszuschauen", um sich für die Erreichung bestimmter Ziele zu engagieren. Außerdem wird dadurch die Teamfähigkeit und die soziale Kompetenz gefördert. Jugendliche, die in leitenden Verbandsfunktionen tätig sind, müssen bereits relativ früh ein entsprechendes Führungsverhalten unter Beweis stellen.

Die vorerwähnten Eigenschaften sind nach unserer Auffassung wesentliche Voraussetzungen für einen erfolgreichen Berufsweg in einem Unternehmen. Natürlich kann eine ehrenamtliche Tätigkeit in einem Verband nicht das ausschlaggebene Kriterium bei einer Neueinstellung sein. Die fachliche und sonstige persönliche Qualifikation entsprechend dem Anforderungsprofil muß ebenso vorliegen.

Wir hoffen, daß wir Ihnen mit diesen Ausführungen helfen konnten.

Mit freundlichen Grüßen

Deutsche Bank
Aktiengesellschaft

Personal (Z)
Nachwuchsgruppen
Grundausbildung
Mainzer Landstr. 16
60262 Frankfurt

Katja Fahning
Tel.: 069/910-39439
Fax: 069/910-39508

Frankfurt, 14.08.1997
grdausb\berufs\Kfa130897.doc

Bund der Deutschen Katholischen
Jugend in der Diözese Mainz
Referat Jugendverbandsinitiative
Am Fort Gonsenheim 54

55122 Mainz

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für Ihr Schreiben und stimmen mit Ihnen in der Frage der Wichtigkeit von ehrenamtlicher Arbeit überein.

Ehrenamtliche Tätigkeiten sind in aller Regel ein Indiz für Engagement über das Übliche hinaus. Denn es erfordert neben enormen Zeitaufwand auch viel Disziplin und Begeisterungsfähigkeit, um den Anforderungen einer ehrenamtlichen Tätigkeit gerecht zu werden. Zusätzlich haben diese jungen Leute in den meisten Fällen ein hohes Maß an Teambereitschaft, Feingefühl und gleichzeitig Durchsetzungsvermögen. Diese Eigenschaften sind für den Erfolg einer Bewerbung in unserem Haus neben den schulischen Leistungen von großer Bedeutung.

Von unseren Bewerbern erwarten wir vor allem Persönlichkeit, die sich in Aufgeschlossenheit, Offenheit gegenüber Kunden und Kollegen, Selbstvertrauen, einer positive Einstellung zum Leistungsprinzip sowie Einsatzbereitschaft und Motivation zeigt. Natürlich sind auch sprachliches Ausdrucksvermögen und analytische Fähigkeiten sowie Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent und Verantwortungsbewußtsein wichtig. Durch die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten werden viele dieser Eigenschaften und Fähigkeiten verstärkt bzw. verfeinert.

Das oben gesagte gilt gleichermaßen für Ausbildungsplatzbewerber und für Hochschulabsolventen.

Wir wünschen Ihnen für Ihre Tätigkeit auch weiterhin viel Erfolg und verbleiben

mit freundlichen Grüßen
Deutsche Bank AG

(Sydow) (Szogas)

Vorsitzender des Aufsichtsrats: F. Wilhelm Christians
Vorstand: Josef Ackermann, Carl L. von Boehm-Bezing, Rolf-E. Breuer, Ulrich Cartellieri, Michael Dobson, Michael Endres, Tessen von Heydebreck, Hilmar Kopper, Jürgen Krumnow, Georg Krupp, Ronaldo H. Schmitz, Ulrich Weiss

Aktiengesellschaft mit Sitz in Frankfurt am Main · HRB Nr. 30000 Amtsgericht Frankfurt am Main

11 005 1 97 L

MOTEX
Mode-Textil-Service GmbH

MOTEX GmbH · Stockstädter Str. 10 · 63762 Großostheim

An
BDKJ
z.Hd. Frau Marie-Christin Winkler
Am Fort Gonsenheim 54
55122 Mainz

Großostheim, 20. August 1997

Es schreibt Ihnen:
Markus Beuschlein
Personalbereich
Tel.: 06026/504-366

Sehr geehrte Frau Winkler,

auf Ihre Anfrage vom 29. April 1997 nach dem Stellenwert des ehrenamtlichen Engagements in der Bewerberauswahl in unserem Hause sende ich Ihnen folgende Antwort:

Ehrenamtliches Engagement hat im Hause MOTEX einen eindeutig postitiven Einfluß auf die Berufschancen und ist ein Auswahlkriterium. Wir wünschen uns, daß solches Engagement in den Bewerbungsunterlagen in höherem Maße Eingang findet als bisher.
Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen spielen fachliche und sogenannte überfachliche Entscheidungskriterien eine Rolle. Die fachlichen Kriterien sind bei Auszubildenden in erster Linie die vorangegangenen schulischen Leistungen. Gerade bei jungen Menschen sind jedoch die überfachlichen Kriterien, wie Teamfähigkeit und persönliches Engagement, mit entscheidend. Die Entscheidung, ob ein Bewerber zu einem jährlich im Hause stattfindenden Auswahltag eingeladen wird, erfolgt zunächst auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen. Leider wird ehrenamtliches Engagement hier in den seltensten Fällen aufgeführt. Dabei hat ehrenamtliches Engagement in der Auswahl einen eindeutig positiven Stellenwert.

Für Fragen stehe ich Ihnen unter der angegebenen Telefonnummer gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

MOTEX
Mode-Textil-Service GmbH
Personalbereich

Markus Beuschlein

MOTEX Mode-Textil-Service GmbH · Stockstädter Straße 10 · 63762 Großostheim
Telefon: 0 60 26 / 5 04 - 0 · Telefax 0 60 26 / 60 68
Bankverbindung: Commerzbank Aschaffenburg · Konto-Nr. 1 042 357 · BLZ 795 400 49
Erfüllungsort und Gerichtsstand Aschaffenburg · Registergericht Aschaffenburg HRB 4381 · Geschäftsführer: Axel Beckord · Günter Schmittdiel
Wir arbeiten ausschließlich auf Grund der Allgemeinen Deutschen Spediteurbedingungen (ADSp) – neueste Fassung.

BASF Aktiengesellschaft

BASF

BASF Aktiengesellschaft · 67056 Ludwigshafen

BDKJ
Am Fort Gonsenheim 54

55122 Mainz

27.08.97/fa
DPL/BA - Z 24
Frau Fassott
Tel. 60-46438
Fax 60-20284

Ihre Anfrage vom 12.06.97

Sehr geehrte Frau Winkler,
sehr geehrter Herr Domnick,

gerne beantworten wir Ihnen Ihre Anfrage, die wir über Herrn Wittenberg erhalten haben.

Ehrenamtliches Engagement spielt bei der Beurteilung der Persönlichkeit eines Bewerbers ebenso eine Rolle wie alle anderen Aktivitäten außerhalb des eigentlichen Berufsfeldes. Aktivitäten in Organisationen sind wichtige positive Zeichen für eine teamorientierte Arbeit. Sie können allerdings Lücken in der Fachkompetenz nicht ausgleichen.

Auch bei der Besetzung unserer Ausbildungsplätze spielen ehrenamtliche Tätigkeiten und soziales Engagement eine wichtige Rolle. Denn damit zeigt der Jugendliche Fähigkeiten, die in der Ausbildung und im späteren Beruf eine immer größere Rolle spielen. Folgende Fähigkeiten sind uns dabei sehr wichtig:

Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit und Ausdauer, Selbstdisziplin, Ordnungssinn und Pünktlichkeit, Konzentrationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik, Kreativität und Flexibilität, Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit, Höflichkeit und Freundlichkeit, Konfliktfähigkeit, Toleranz.

Wir hoffen, daß wir Ihnen mit der Beantwortung der Fragen weiterhelfen konnten.

Mit freundlichen Grüßen

BASF Aktiengesellschaft
DPL/Personalmarketing

i. A. Fassott
Fassott

Telefon (0621) 60-0 (Vermittlung)
Telefax (0621) 60-42525 (Zentrale)
Telex 46499-0 bas d (Vermittlung)

Bankverbindung:
Landeszentralbank 67008 Ludwigshafen,
Girokonto 54507300 (BLZ 54500000)
Sitz der Gesellschaft:
67056 Ludwigshafen, Deutschland
Registergericht: Amtsgericht Ludwigshafen,
Eintragungsnummer: HRB 3000

Aufsichtsratsvorsitzender: Hans Albers
Vorstand: Jürgen Strube, Vorsitzender;
Hanns-Helge Stechl, stellv. Vorsitzender;
Helmut Becks; Albrecht Eckell;
Max Dietrich Kley; Hans-Jürgen Quadbeck-Seeger; Dieter Stein; Volker Trautz;
Eggert Voscherau; Gerhard R. Wolf

Ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit Engagierte übernehmen verantwortlich Leitungsaufgaben, arbeiten in Teams, organisieren Aktionen und Projekte, repräsentieren und vertreten die Interessen von Kindern, Jugendlichen und ihrer Organisation, präsentieren Angebote und Forderungen und ...

Ehrenamtlich Engagierte ‚trainieren' somit Fähigkeiten und Kompetenzen, die Verantwortliche im Personalbereich als sogenannte ‚Schlüsselqualifikationen' bezeichnen. Eigeninitiative, Flexibilität, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein gehören bei ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit Engagierten sozusagen zum ‚Handwerkszeug'.

Die Arbeitshilfe „Qualifikationsnachweise im Ehrenamt" macht auf diese Schlüsselqualifikationen aufmerksam. Sie dokumentiert eine Befragung von Verantwortlichen in Unternehmen und Betrieben mit dem Thema „Welchen Stellenwert besitzt ehrenamtliches Engagement in Bewerbungsverfahren?" und gibt konkrete Hilfen bei der Erstellung von Nachweisen durch einzelne Textbausteine.

ISBN 3-92960-12-5

Arbeiter-Samariter-Jugend
Arbeitsgemeinschaft Jugend für Umwelt Hessen
Bund der Deutschen Katholischen Jugend
Bund der Pfadfinderinnen und Pfadfinder
Bund Deutscher PfadfinderInnen
Bund kultureller Jugend
DAG-Jugend
Deutsche Beamtenbundjugend
Deutsche Jugend in Europa
Deutsche Philatelisten-Jugend
Deutsches Jugendrotkreuz
Deutsche Wanderjugend
DGB-Jugend
DLRG-Jugend Hessen
Evangelische Jugend Hessen
Hessische Landjugend
Hessische Jugendfeuerwehr
Hessische Stenografenjugend
Jugendwerk der Arbeiterwohlfahrt
Arbeitsgemeinschaft der Jugendwerke Evangelischer Freikirchen in Hessen
Landesmusikjugend Hessen
Naturfreundejugend
SJD - Die Falken
Solidaritätsjugend
Sportjugend Hessen
Ring junger Bünde Hessen