

Explorative Untersuchung

Ehrenamt als Ort informellen Lernens in der Wahrnehmung von Unternehmen in der Stadt Münster

Mai 2006

HeurekaNet - Verein zur Förderung von Lernenden Regionen e.V.
Ansprechpartner: Marcus Flachmeyer, Katja Becker

Windthorststr. 32, 48143 Münster
Telefon: +49 251 39995942 Fax: +49 251 39995943
eMail: info@heurekanet.de
<http://www.heurekanet.de>

Das Projekt, in dessen Rahmen diese Studie entstand, wurde mit Unterstützung der Europäischen Gemeinschaft im Rahmen der Aktion GRUNDTVIG des Programms SOKRATES durchgeführt.



Bildung und Kultur

Sokrates
Grundtvig

Inhaltsverzeichnis

1. Vorüberlegungen
 2. Fragestellungen
 3. Untersuchungsdesign und Vorgehen
 4. Erläuterungen zum Sample
 4. Ergebnisse
 5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen
- Anhang: Fragebogen

1. Vorüberlegungen

Auch wenn die institutionellen Formen des Lernens – also Kindergarten, Schule, Ausbildung und Weiterbildung – die aktuelle Bildungsdiskussion dominieren, so sind es doch die informelle Lernprozesse, die unser tägliches Leben vor allem prägen. Die Faure-Kommission der UNESCO geht davon aus, dass diese informellen Lernprozesse rund 70 % aller menschlichen Lernprozesses umfasst. Sie fordert, die Bildungssysteme so auszurichten, dass sie an dieses informelle Lernen stärker anschließen und es fördern.¹

Seit Mitte der 1990er wächst auch in Deutschland das Interesse an informellen Lernprozessen und damit auch an Settings, die lernhaltig und den Erwerb von Kompetenzen erlauben, die für die gesellschaftliche Teilhabe und die Inklusion in die moderne Arbeitswelt bedeutsam sein können. Hintergrund des Interesses ist, dass in der modernen entgrenzten Arbeitswelt extrafunktionale oder Schlüsselkompetenzen erforderlich sind, die nur zu einem geringen Teil in der formellen Berufsausbildung und in entsprechenden Weiterbildungen erworben werden. Damit verbunden steht die Erwartung im Raum, dass sie in Settings informellen Lernens wie Familie, Nachbarschaft, bürgerschaftliches Engagement oder auch im Arbeitsprozess selbst besonders wirksam erworben werden können.

Im Fokus der Forschung liegen in den letzten Jahren also zwei Aspekte: zum einen die Lernförderlichkeit des Settings, zum anderen die Transferprozesse zwischen den Settings. Auch wenn z.B. bürgerschaftliches Engagement nicht per se lernhaltig ist und auch die Transfers erworbener Kompetenzen einer Reihe Bedingungsfaktoren unterliegen, scheint es gleichwohl gerechtfertigt, bürgerschaftliches Engagement als für den Erwerb arbeitswelt- und berufsrelevanter Kompetenzen wichtiges Setting anzusehen.²

Dass Unternehmen in Deutschland dies tun, ist im Alltag vielerorts erfahrbar. Auch in der Literatur finden sich entsprechende Hinweise. So wird z.B. in einer Befragung

¹ Faure, Edgar u.a.: Learning to Be. The World of Education Today and Tomorrow. Paris: UNESCO 1972.

² Vgl. Söker, Roland/ Mutz, Gerd: Lernen in Tätigkeitsfeldern bürgerschaftlichen Engagements – Transferprozess in die Erwerbsarbeit. Fallstudien in ausgewählten Regionen Deutschlands. QUEM-Materialien 46. Berlin 2003

von 40 deutschen Großbetrieben u.a. der Abteilungsleiter Personal der Boehringer-Ingelheim-Pharma KG zitiert: „Sie (die Auszubildenden als Teilnehmer an einem sozialen Projekt; MF) sollen lernen, mit neuen Situationen zielgerecht umgehen zu können, Verantwortung zu übernehmen und verantwortlich Entscheidungen zu treffen. Daher ist das sozialpädagogische Konzept ein wichtiger Baustein der Ausbildung. Teamfähigkeit entwickeln, Kommunikationsfähigkeit verbessern, lernen für sich selbst und für andere verantwortlich zu sein, aber auch Entscheidungs- und Problemlösungsvermögen zu entwickeln, sind wichtige Ziele dieses Konzeptes.“¹ Dies spiegelt in etwa die Erwartungen qualitativer Art, wie sie heute an die Lernhaltigkeit bürgerschaftlichen Engagements gerichtet werden.

Ehrenamtsnachweise können in diesem Zusammenhang dazu dienen, diese informell erworbenen Kompetenzen zu dokumentieren. Es gibt auch bereits Versuche, die im ehrenamtlichen Engagement erworbenen Kompetenzen zu verdeutlichen und möglicherweise auch zu zertifizieren. Die Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“² hat sich jüngst mit dieser Problematik auseinandergesetzt. In der Studie wurden die in Deutschland vorhandenen Weiterbildungspässe inventarisiert sowie Annahmen hinsichtlich der Machbarkeit der Einführung eines Weiterbildungspasses getroffen, der eben nicht nur die formale Qualifikation als Ergebnis des formalen Bildungsganges zeigt, sondern auch die Ergebnisse informeller Lernprozesse. Die Autoren der Studie verstehen unter Weiterbildungspässen Dokumente, mit denen individuelle Aktivitäten des lebenslangen Lernens im formalen, non-formalen und informellen Bereich erfasst, dargestellt und bewertet werden können. In diesem Zusammenhang wurde auch der „Landesnachweis NRW- Engagiert im sozialen Ehrenamt“ in den Blick genommen. Eine solche Dokumentation, die auch die im bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Kompetenzen abdeckt, könnte – so unsere Vermutung - auch für die Unternehmen z.B. im Zuge von Einstellungsverfahren von Interesse sein.

¹ Schöffmann, D., Schäfer, A.: Unternehmen und Gesellschaft, VIS à VIS Agentur für Kommunikation GmbH, Dokumentation für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Köln 2002; zitiert nach Blankenburg, Ursula u.a.: Lernen im sozialen Umfeld als ein integratives Element betrieblicher Personalentwicklung QUEM-Materialien 54, Berlin 2004, S.82

² Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes. Berlin 2004. Online: http://www.bmbf.de/pub/weiterbildungspass_mit_zertifizierung_informellen_lernens.pdf, 6.10.2005, 11:00 Uhr

2. Fragestellungen

Diese Studie geht folgenden Forschungsfragen nach:

1. Bevorzugen Unternehmen in der Stadt Münster Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement angeben?
2. Falls eine Bevorzugung vorliegt, welche Begründungszusammenhänge gibt es dafür?
3. Ist es für die Unternehmen wichtig, dass ehrenamtliches Engagement durch ein Zeugnis oder ähnliches belegt wird?
4. Ist der Landesnachweis NRW- Engagiert im sozialen Ehrenamt in den Betrieben in der Stadt Münster bekannt?

3. Untersuchungsdesign und Vorgehen

Mit Hilfe einer vereinseigenen Adressenliste und den gelben Seiten wurde aus den Betrieben in der Stadt Münster eine Zufallsstichprobe von circa 70 Unternehmen gezogen. Einziges Kriterium war hierbei, möglichst viele Branchen abzudecken, um ein möglichst breites Spektrum an wirtschaftlichen Strukturen abzudecken.

Im Dezember 2005 wurde ein Fragebogen erstellt, der für telefonische Interviews verwandt wurde. Die Interviews wurden im Dezember 2005 und Januar 2006 durchgeführt. Durch wiederholte Anrufversuche sowie Terminabsprachen konnten 30 Interviews in 18 verschiedenen Branchen durchgeführt werden. Die so gewonnenen Daten wurden mit SPSS erfasst und ausgewertet.

4. Erläuterungen zum Sample

Um eine genauere Bewertung des Samples zu ermöglichen, werden hier die befragten Unternehmen beziehungsweise Personen dargestellt.

Die Tatsache, dass die Gesprächspartner zu 90 Prozent in den letzten zwölf Monaten selbst Einstellungsgespräche geführt haben, sowie ihre Position/ Funktion innerhalb der befragten Unternehmen lässt eine ernstzunehmende und realistische Einschätzung vermuten (Tabelle 1).

Von den drei Fällen, die persönlich keine Einstellungsgespräche geführt haben, machen zwei keine Angaben zu ihrer Position, die dritte gab an, Sekretärin zu sein. Dieses bestärkt die Vermutung einer ernstzunehmenden und realistischen Einschätzung.

Tabelle 1:

| Fallnummer | 1. Haben Sie persönlich in den letzten 12 Monaten ein Einstellungsgespräch geführt? | 14. Welche Funktion haben Sie in Ihrem Betrieb? |
|------------|---|---|
| 1 | ja | zuständig für Auszubildende |
| 2 | ja | Prokurist |
| 3 | ja | Geschäftsführer |
| 4 | ja | Geschäftsleitung |
| 5 | ja | Pflegedienstleitung |
| 6 | nein | Sekretärin Personalabteilung |
| 7 | ja | keine Angabe |
| 8 | ja | zuständig für Personalwesen |
| 9 | ja | Mitinhaber |
| 10 | ja | keine Angabe |
| 11 | ja | Ausbildungsleiterin |
| 12 | ja | Sekretärin |
| 13 | ja | Inhaber |
| 14 | ja | Assistent der Geschäftsleitung |
| 15 | ja | Inhaber |
| 16 | ja | Bereichsleiter |
| 17 | ja | Geschäftsführer |
| 18 | ja | Geschäftsführer |
| 19 | ja | Inhaber |
| 20 | ja | Inhaber |
| 21 | ja | Geschäftsführer |
| 22 | ja | Mitarbeiter Personalabteilung |
| 23 | ja | Bereichsleiter Vertrieb |
| 24 | ja | Innenbereichsleiter |
| 25 | nein | keine Angabe |
| 26 | ja | Mitarbeiter Personalabteilung |
| 27 | ja | Hausleitung |
| 28 | ja | Pflegedienstleitung |
| 29 | ja | Geschäftsleitung |
| 30 | nein | keine Angabe |
| Insgesamt | N | 30 |
| | | 30 |

5. Ergebnisse

Im folgenden werden die Ergebnisse entlang der Forschungsfragen dargestellt.

5.1 Bevorzugen Unternehmen in der Stadt Münster Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement angeben?

Von den 30 von uns befragten Unternehmen gaben 21 an, Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement bei ihrer Bewerbung angeben, nicht zu bevorzugen. Neun der Unternehmen gaben dagegen an, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit bei der Stellenvergabe durchaus eine Rolle spielt (Tabelle 2).

Tabelle 2:

Werden Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement bei ihrer Bewerbung angeben, bei gleicher formaler Qualifikation, bevorzugt?

| Sample | | Häufigkeit | Prozent |
|--------|--------|------------|---------|
| | ja | 9 | 30,0 |
| | nein | 21 | 70,0 |
| | Gesamt | 30 | 100,0 |

5.2 Falls eine Bevorzugung vorliegt, welche Begründungszusammenhänge gibt es dafür?

Im folgenden gingen wir der Frage nach, aus welchen Gründen die Unternehmen Menschen mit ehrenamtlichem Engagement bevorzugt einstellen.

Zunächst lässt sich sagen, dass eine Beziehung zwischen Unternehmensgröße und der Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements für die Einstellungspraxis nach unseren Daten nicht erkennbar ist (Tabelle 3), da in der Korrelationsanalyse keine Signifikanz festgestellt werden konnte.

Tabelle 3

Wie viele Arbeitnehmer beschäftigen Sie? / Werden Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement bei ihrer Bewerbung angeben, bei gleicher formaler Qualifikation, bevorzugt? Kreuztabelle

Anzahl

| | | 2. Werden Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement bei ihrer Bewerbung angeben, bei gleicher formaler Qualifikation, bevorzugt? | | |
|--|-----------|--|------|--------|
| | | ja | nein | Gesamt |
| 13. Wie viele Arbeitnehmer beschäftigen Sie? | 4-6 | 2 | 2 | 4 |
| | 7-9 | 0 | 3 | 3 |
| | 10-19 | 1 | 1 | 2 |
| | 20-49 | 1 | 5 | 6 |
| | 50-99 | 2 | 4 | 6 |
| | 100-199 | 1 | 1 | 2 |
| | 200-499 | 1 | 2 | 3 |
| | 1000-4999 | 1 | 0 | 1 |
| Gesamt | | 9 | 18 | 27 |

Zudem scheint die bevorzugte Einstellung von Menschen mit ehrenamtlichen Tätigkeiten branchenunspezifisch zu sein. Selbst in den Branchen, in denen allgemein erhöhte Anforderungen an soft skills vermutet werden (z.B. soziale Einrichtungen) spielt das Ehrenamt keine Rolle bei der Einstellung. Einzig die drei durch uns befragten Einzelhandelsunternehmen bilden eine Ausnahme, da immerhin zwei von ihnen angeben, dass ehrenamtliches Engagement bei der Einstellung eine Rolle spielt (Tabelle 4).

Tabelle 4:

Branchenzugehörigkeit / Werden Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement bei ihrer Bewerbung angeben, bei gleicher formaler Qualifikation, bevorzugt?

Kreuztabelle

Anzahl

| | | 2. Werden Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement bei ihrer Bewerbung angeben, bei gleicher formaler Qualifikation, bevorzugt? | | |
|---------|-------------------------|--|-----------|-----------|
| | | ja | nein | Gesamt |
| Branche | Baugewerbe | 0 | 1 | 1 |
| | Einzelhandel | 2 | 1 | 3 |
| | Farben und Lacke | 0 | 2 | 2 |
| | Handel | 1 | 0 | 1 |
| | Handwerk | 0 | 2 | 2 |
| | Medienagentur | 1 | 1 | 2 |
| | Metallgewerbe | 1 | 1 | 2 |
| | sonstige Dienstleistung | 0 | 6 | 6 |
| | soziale Einrichtung | 1 | 3 | 4 |
| | Verlag | 1 | 1 | 2 |
| | Versicherung | 0 | 2 | 2 |
| | Versorger | 1 | 0 | 1 |
| | Werbung | 1 | 1 | 2 |
| | Gesamt | 9 | 21 | 30 |

Es lässt sich also festhalten, dass anhand der äußeren Strukturen eines Unternehmens nicht auf bevorzugte Einstellung von Menschen mit ehrenamtlichem Engagement geschlossen werden kann.

Bei den neun Unternehmen, die angeben, Menschen mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit bevorzugt einzustellen, lassen sich verschiedene inhaltliche Gründe festhalten (Tabelle 5).

Tabelle 5: Warum bevorzugen Sie Bewerber, die angeben, ehrenamtlich tätig zu sein (Mehrfachantworten möglich) ?

| | ja | nein |
|--|--------|--------|
| | Anzahl | Anzahl |
| 3. ehrenamtliches Engagement zeugt von Verlässlichkeit | 1 | 8 |
| 4. soft skills sind bei Bewerbern mit ehrenamtlichem Engagement ausgeprägter | 3 | 6 |
| 5. ehrenamtliches Engagement zeigt die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen | 2 | 7 |
| 6. Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, zeigen die Bereitschaft, in ihrer Freizeit dazuzulernen | 0 | 9 |
| 7. das richtige Ehrenamt kann für die berufliche Praxis von Vorteil sein | 6 | 3 |

Bemerkenswert ist hierbei, dass keines der befragten Unternehmen das ehrenamtliche Engagement als Möglichkeit des Dazulernens sah. Allerdings gaben sechs Befragte an, dass das richtige Ehrenamt für die berufliche Praxis von Vorteil sein kann. Ob diese Antwort auf ein mögliches informelles Lernen abzielt oder dieses mit in den Blick nimmt, bleibt offen.

Zu dem Item „sonstige Gründe“ gab es nur eine weitere Antwort, die lautete, dass ehrenamtliches Engagement das selbständige Denken fördere.

5.3 Ist es für die Unternehmen wichtig, dass ehrenamtliches Engagement durch ein Zeugnis oder ähnliches belegt wird?

Im Hinblick auf die Vielzahl von Instrumenten, die informelle Lernprozesse im Ehrenamt nachzuweisen versuchen, haben wir untersucht, welche Rolle diese Zertifizierung eigentlich bei den Unternehmen spielt.

Zunächst ist zu sagen, dass die Zahl derjenigen, die bei ihrer Bewerbung überhaupt ein ehrenamtliches Engagement angeben, nicht so hoch ist, wie wir vermutet hatten. So gaben sieben Unternehmen an, keine Bewerber mit ehrenamtlichem Engagement

zu haben. Acht Unternehmen haben unter 10 Prozent Bewerber mit ehrenamtlichem Engagement, jeweils vier Unternehmen haben 10 bis 20 beziehungsweise 20-50 Prozent Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement angeben und zwei Unternehmen beziffern die Anzahl auf über 50 Prozent.

Im folgenden wird die Anzahl der von den ehrenamtlich tätigen Bewerbern vorgelegten Tätigkeitsnachweise näher betrachtet. Bei den Belegen für ehrenamtliche Tätigkeiten haben sieben Unternehmen, analog zur Bewerberzahl, keine Belege vorliegen. Der Hauptteil der Unternehmen gibt an, dass die Anzahl der Belege unter 10 Prozent liegt. Jeweils ein Unternehmen gibt eine Anzahl von 10-20 beziehungsweise 20-50 Prozent an (Tabelle 6).

Tabelle 6:

| | keiner | unter 10% | 10-20% | 20-50% | mehr als 50% |
|---|--------|-----------|--------|--------|--------------|
| | Anzahl | Anzahl | Anzahl | Anzahl | Anzahl |
| 9. Wie viele ihrer Bewerber (prozentual gesehen) geben an, ehrenamtlich tätig zu sein oder gewesen zu sein? | 7 | 8 | 4 | 4 | 2 |
| 11. Wie viele dieser Bewerber legen tatsächlich einen Beleg für ihre ehrenamtliche Tätigkeit vor? | 7 | 12 | 1 | 1 | |

In diesem Zusammenhang liegt die Vermutung nahe, dass sich viele Unternehmen noch nicht mit ehrenamtlicher Tätigkeit und den darin entwickelten Kompetenzen auseinander gesetzt haben.

Die Frage, ob die Unternehmen die ehrenamtliche Tätigkeit gern belegt hätten, wurde allen befragten Unternehmen gestellt, unabhängig von ihrer letztendlichen Einstellungspraxis. Von den befragten Unternehmen hätten insgesamt acht gern einen Beleg, der die ehrenamtliche Tätigkeit nachweist. Allerdings sind von diesen acht Unternehmen nur zwei, die Bewerber mit ehrenamtlichen Tätigkeiten bevorzugen. Daraufhin stellt sich die Frage, warum sechs Unternehmen, bei deren Einstellungspraxis ehrenamtliches Engagement keine Rolle spielt, dieses dennoch zertifiziert haben wollen.

Die Mehrzahl der Unternehmen jedoch legt keinen Wert auf einen Tätigkeitsnachweis, unabhängig davon, ob ehrenamtliches Engagement sie in ihrer Einstellungspraxis beeinflusst (Tabelle 7).

Tabelle 7:

Werden Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement bei ihrer Bewerbung angeben, bei gleicher formaler Qualifikation, bevorzugt? / Hätten Sie gerne einen Beleg für diese ehrenamtlichen Tätigkeiten? Kreuztabelle

Anzahl

| | | 10. Hätten Sie gerne einen Beleg für diese ehrenamtlichen Tätigkeiten? | | Gesamt |
|--|------|--|------|--------|
| | | ja | nein | |
| 2. Werden Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement bei ihrer Bewerbung angeben, bei gleicher formaler Qualifikation, bevorzugt? | ja | 2 | 6 | 8 |
| | nein | 6 | 12 | 18 |
| Gesamt | | 8 | 18 | 26 |

Über die Gründe hierfür kann nur spekuliert werden. Vielleicht vertrauen sie den Angaben innerhalb dieser Belege grundsätzlich nicht, da sie die Glaubwürdigkeit anzweifeln. Diese Annahme könnte sogar ihre Berechtigung haben, wenn man sich fragt, welche Organisation ihren Ehrenamtlichen negative Aspekte in einen Beleg schreiben würde. Ein anderer, denkbarer Grund wäre, dass sie die im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen lieber in einem Einstellungsgespräch abfragen. Diesen Fragen sollte unbedingt nachgegangen werden.

5.4 Ist der Landesnachweis NRW- Engagiert im sozialen Ehrenamt in den Betrieben in der Stadt Münster bekannt?

Die letzte Forschungsfrage, der wir nachgegangen sind, war die Frage nach dem Landesnachweis NRW- Engagiert im sozialen Ehrenamt.

Unsere Untersuchung ergab, dass 90 Prozent der von uns befragten Unternehmen mit dem Landesnachweis NRW nicht vertraut war, die fehlenden 10 Prozent ergeben sich durch fehlende Antworten (Tabelle 8).

Tabelle 8:

12. Ist Ihnen in diesem Zusammenhang der Landesnachweis NRW-Engagiert im sozialen Ehrenamt begegnet?

| | | Häufigkeit | Prozent |
|---------|--------|------------|---------|
| Gültig | nein | 27 | 90,0 |
| Fehlend | System | 3 | 10,0 |
| Gesamt | | 30 | 100,0 |

Dieses Ergebnis überrascht nicht, wenn man bedenkt, dass wir bereits in einer ersten Untersuchung zeigen konnten, dass der Landesnachweis auch in den Non- Profit Organisationen in der Stadt Münster so gut wie unbekannt ist.

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Unsere Untersuchung betrachtet ein kleines Sample innerhalb einer städtischen Struktur in einem ländlichen Raum und schließt 18 verschiedene Branchen ein. Trotz möglicher regionaler und branchenspezifischer Unterschiede lässt unsere Datenbasis folgende Aussagen zu:

1. Es ist gerechtfertigt anzunehmen, dass ehrenamtliches Engagement der Bewerber kaum über Einstellung und Nicht-Einstellung entscheidet. Eine weitere Untersuchung, die ein größeres Sample beinhaltet, ist angezeigt, da so regionale Unterschiede und Branchenspezifika differenziert betrachtet werden können.
2. In unserer Studie konnten wir nicht erkennen, dass die Unternehmen von der Lernhaltigkeit ehrenamtlichen Engagements ausgehen und das Kompetenzprofil von Bewerber/innen auch in Hinblick auf die in diesem Setting informell erworbenen Kompetenzen betrachten.
3. Die geringe Nachfrage und der geringen Einfluss einer ehrenamtlichen Tätigkeit auf die Einstellungspraxis wirft auch die Frage auf, ob denkbare Bemühungen um die Entwicklung eines aussagekräftigen Nachweisinstrumentes nicht zwangsläufig „ins Leere laufen“. In der jetzigen Situation scheint es weit aus lohnender auf Instrumente zu setzen, die Ehrenamtlichen eine Selbstreflexion ermöglichen und ihnen dabei helfen zu erkennen, ob und an welchen Stellen sie im Ehrenamt oder im bürgerschaftlichen Engagement ihre Kompetenzen erweitert haben. Diese Selbstreflexion könnte im Vorstellungsgespräch nützlicher sein als ein wie auch immer gearteter schriftlicher Nachweis, da dem Bewerber so die Chance gegeben wird, im persönlichen Gespräch auf eventuelle Gewinne aus dem Ehrenamt hinzuweisen.
4. Unsere Zahlen belegen deutlich die Unbekanntheit des Landesnachweis NRW-Engagiert im sozialen Ehrenamt. Der Landesnachweis NRW muss, um eine Wirkung zeigen zu können, nicht nur bei den NPOs, sondern auch bei den Unternehmen bekannt gemacht und beworben werden. Des Weiteren ist eine ausführliche Evaluation zum Bekanntheitsgrad des Landesnachweis NRW in den Betrieben vonnöten.

Fragebogen Unternehmen:

1. Haben Sie persönlich in den letzten 12 Monaten ein Einstellungsgespräch geführt?

ja nein

2. Werden Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement bei ihrer Bewerbung angeben, bei gleicher formaler Qualifikation, bevorzugt?

ja nein

3. Warum bevorzugen Sie Bewerber, die sich ehrenamtlich engagieren?

- ehrenamtliches Engagement zeugt von Verlässlichkeit
- soft skills sind bei Bewerbern mit ehrenamtlichem Engagement ausgeprägter
- ehrenamtliches Engagement zeigt die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen
- Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, zeigen die Bereitschaft, in ihrer Freizeit dazuzulernen
- das richtige Ehrenamt kann für die berufliche Praxis von Vorteil sein
- keiner dieser Gründe, sondern:

4. Wie viele ihrer Bewerber (prozentual gesehen) geben an, ehrenamtlich tätig zu sein oder gewesen zu sein?

unter 10% 10-20% 20-50% mehr als 50%

5. Hätten Sie gerne einen Beleg für diese ehrenamtlichen Tätigkeiten?

ja nein

6. Wie viele dieser Bewerber legen tatsächlich einen Beleg für ihre ehrenamtliche Tätigkeit vor?

unter 10% 10-20% 20-50% mehr als 50%

7. Ist Ihnen in diesem Zusammenhang der Landesnachweis NRW-Engagiert im sozialen Ehrenamt begegnet?

ja nein

8. Wie viele Arbeitnehmer beschäftigen Sie?

- keine Beschäftigten
- 1 bis 3 Beschäftigte
- 4 bis 6 Beschäftigte
- 7 bis 9 Beschäftigte
- 10 bis 19 Beschäftigte
- 20 bis 49 Beschäftigte
- 50 bis 99 Beschäftigte
- 100 bis 199 Beschäftigte
- 200 bis 499 Beschäftigte
- 500 bis 999 Beschäftigte
- 1000 bis 4999 Beschäftigte
- 5000 bis 9999 Beschäftigte
- 10000 und mehr Beschäftigte
- unbekannt

9. Welche Funktion haben Sie in Ihrem Betrieb?