

## Wenn Menschen den Beruf wechseln

**Schwerpunkt:**

Zukunft der höheren Berufsbildung:

Wissenschaft und Praktiker kommen zu Wort – ab Seite 17

Berücksichtigung kultureller Unterschiede in der Beratung – 13

Bewerbungskurse wirken nur kurzfristig – 27

Arbeitgeberkontakte in Österreich – 29

Laufbahnberatung für Erwerbslose – 32





Die MFS ist der führende Branchen- und Fachverband im technischen Facility Management und speziell in der Instandhaltung in der Schweiz. Unsere Mitglieder sind im Facility Management-Bereich tätig. Als Branchen- und Fachverband vertreten wir die Interessen sämtlicher Branchenteilnehmer in allen Landesteilen. Unser Ziel ist die Optimierung des Kerngeschäfts der Kunden sowie die Erhaltung und Verlängerung des funktionsfähigen Zustands von Gebäuden und Anlagen.

Durch unsere Aktivitäten steigern wir die Wahrnehmung des Stellenwertes der Instandhaltung sowie des Facility Managements für Wirtschaft und Staat in der Öffentlichkeit. Unseren Mitgliedern bieten wir Dienstleistungen an, welche ihre Stellung in Markt und Beruf weiter stärken. Diese beziehen sich auf die Bereiche Information, Aus- und Weiterbildung, Erfahrungsaustausch, Veranstaltungen sowie Networking. Darüber hinaus informieren wir unsere Mitglieder über aktuelle Trends und Entwicklungen in der Branche und unterhalten ein umfassendes Weiterbildungsangebot. Dadurch fördern wir den Wissenstransfer in die Wirtschaft.

Als Vertreter der MFS gegenüber den Behörden, den Schulungspartnern und anderen beteiligten Fachverbänden sowie zur Koordination der Arbeiten der Prüfungskommissionen und der höheren Fachprüfungen, zur periodischen Überprüfung und Anpassung der Lernziele sowie zur Aktualisierung und zum Ausbau der Ausbildungsunterlagen in Abstimmung mit den Schulungspartnern suchen wir einen / eine

## **Bildungsexperten / Bildungsexpertin (30%) oder im Mandatsverhältnis**

Sie verfügen über profundes Wissen zur Berufsbildung und zum schweizerischen Bildungssystem sowie über Kenntnisse im Bereich der Schulevaluation, Schul- und Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement.

Gefragt sind zudem hervorragende mündliche und schriftliche Sprachkompetenz in Deutsch und Französisch, vorteilhaft in einer weiteren Landessprache sowie Englisch. Ausgezeichnete Organisations- und Teamfähigkeit runden ihr Profil ab. Im Gegenzug dazu bieten wir Ihnen eine herausfordernde und zukunftsorientierte Aufgabe in einem motivierten und vielfältig qualifizierten Team sowie eine zeitgemässe, attraktive Honorierung. Möchten Sie mehr wissen?

Christian Ineichen, Geschäftsführer, informiert Sie gerne, Telefon 041 926 07 88. Im Internet unter [www.mfs.ch](http://www.mfs.ch) finden Sie zusätzliche Informationen.

Ihre Bewerbung senden Sie bitte an: MFS Maintenance and Facility-Management Society of Switzerland, Christian Ineichen, Geschäftsführer, Bahnhofstrasse 7B, 6210 Sursee.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.



HSR  
HOCHSCHULE FÜR TECHNIK  
RAPPERSWIL

Praxisnahe Bachelor-Studiengänge

- **Elektrotechnik**
- **Informatik**
- **Maschinentechnik**
- **Bauingenieurwesen**
- **Landschaftsarchitektur \***
- **Raumplanung \***

\* einzige Hochschulausbildung in der deutschsprachigen resp. der gesamten Schweiz



**Wichtige Daten für Ihre Interessentinnen  
und Interessenten:**

## **Informationstage**

- **Samstag, 8. März 2008**, 09:45 bis 14:30h  
Informationstag für Studieninteressierte
- **Donnerstag, 23. Oktober 2008**, 12:45 bis 16:45h  
«HSR Backstage», Infoanlass für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten
- **Samstag, 8. November 2008**, 09:45 bis 14:30h  
Informationstag für Studieninteressierte

HSR Hochschule für Technik Rapperswil  
Oberseestrasse 10, 8640 Rapperswil  
T 055 222 41 11, [www.hsr.ch](http://www.hsr.ch)

Mitglied der Fachhochschule  
Ostschweiz FHO



**EDITORIAL**

- 3 **Daniel Fleischmann**  
Berufswechsel – auch eine  
Definitionssache

**DOSSIER: BERUFSWECHSEL**

- 4 **Urs Meier, Daniel Fleischmann**  
Die Zahl der Berufswechsel nimmt zu
- 6 **Pierre-Yves Puipe**  
Atypische Berufslaufbahnen – drei Porträts
- 8 **Myriam Cardinaux, Monique Tête**  
Arbeitslosigkeit: Vergangenheit  
verarbeiten, um Zukunft zu meistern
- 10 **Evi Schmid, Barbara E. Stalder**  
Warum Jugendliche den Lehrberuf  
wechseln

**BERUFBERATUNG**

- 13 **Jérôme Rossier**  
Berücksichtigung kultureller Unterschiede  
in der Beratung
- 15 **Berufsberatung in Kürze**  
Beratung in Fragen der Mobilität in Europa/  
Forum Vision: Fernberatung / Was zeichnet  
eine gute Beratung aus? / Europäisches  
Zertifikat für Berufsberatende
- 15 **Mein bester Tipp:**  
Hauptsache ressourcenorientiert

**BERUFSBILDUNG**

- 17 **Ist die höhere Berufsbildung an einem  
Wendepunkt?**  
Philipp Gonon, Markus Weil:  
Auslegeordnung  
Umfrage bei 8 Fachpersonen
- 25 **Berufsbildung in Kürze**  
Ein europäischer Qualifikationsrahmen /  
Die Ausbildung: europaweit die grosse  
Unbekannte / Lernkompetenzen müssen  
gefördert werden / Instrumente zur  
Förderung der Validation des acquis /  
Motivationssemester: Positive Auswirkung /  
VITRA: E-Learning kann altes Wissen  
bewahren

**ARBEITSMARKT**

- 27 **Eva Clot-Siegrist**  
Bewerbungskurse wirken nur kurzfristig
- 29 **Bernhard Bereuter**  
Arbeitgeberkontakte in Österreich:  
Beharrlich zum Erfolg
- 31 **Rezension:**  
Zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt
- 32 **Karl Abegg**  
Laufbahnberatung für Erwerbslose
- 33 **Arbeitsmarkt in Kürze**  
Talent-Management immer wichtiger /  
Arbeitslosenhilfe gekürzt / Qualifizierung  
für den Kultursektor
- 33 **Kurz gefragt:**  
Edgar Sidamgrotzki, Leiter AWA Thurgau

**SERVICE**

- 34 Neue Publikationen  
Leserbrief  
Didier Juillerat: Modulare Uhrmacheraus-  
bildung für Erwachsene
- 35 Impressum
- 35 Emil Wettstein  
Schlusspunkt: Inflation bei den  
Bildungsabschlüssen

Titelbild und Bilder im Dossier:  
Frederic Meyer

# Berufswechsel – auch eine Definitionssache

Daniel Fleischmann



Wenn sich eine Zeitschrift ein Dossier mit dem Titel Berufswechsel vornimmt, wird sie ihre Leserinnen und Leser immer etwas enttäuschen. Bereits die Frage, wie viele Personen denn den Beruf wechseln, lässt sich nicht mit einer simplen Zahl beantworten. Es ist nicht jede zweite Person, die den Beruf wechselt, es ist auch nicht jede dritte, es ist Definitionssache.

Wer Berufswechsel als einen Schritt von einer der neun «Berufsabteilungen» der Schweizer Berufsnomenklatur 2000 in eine andere definiert, kommt – für das Jahr 2000 – auf eine Wechslerquote von

0,400. Vier von zehn erwerbstätigen Personen arbeiteten also in einer Berufsabteilung, die nicht der erlernten entspricht. Diese Personen haben beispielsweise aus einem Beruf der Kategorie «Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht» in einen «Beruf des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus» gewechselt.

Allerdings gibt es gute Gründe, Berufswechsel weniger weiträumig zu definieren: So hat nach landläufigem Verständnis eine Person, die Elektromechaniker gelernt hat und nun als Möbelschreiner arbeitet, durchaus einen Berufswechsel vollzogen, obwohl sie in der Berufsabteilung 2 (Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe [ohne Bau]) blieb. Wird Berufswechsel als Wechsel der «Berufsart» definiert, die feinere Einteilung der Schweizer Berufsnomenklatur, so gelten von zehn Personen annähernd sechs als Berufswechsler (0,578). Dazu gehören beispielsweise Personen, die Fahrzeugelektriker gelernt haben und nun als Kabelmonteure tätig sind. Ein anderes Beispiel sind Kaminfegerinnen, die eine Stelle als Hauswartin angenommen haben. Allerdings ist auch diese auf einer differenzierten Begrifflichkeit abstützende Definition problematisch. Die «Berufsarten» unterscheiden zum Beispiel zwischen so nahe liegenden Berufen wie Buchhalter und Verwaltungsbeamter oder Kinderkrankenschwester und Krankenschwester.

Was unter «Beruf» verstanden werden soll, ist schliesslich auch nicht einfach zu definieren. Die Berufsdatenbank des Bundesamts für Statistik enthält ausser den eigentlichen Berufen («Coiffeur» oder «Buchbinderin») auch Bezeichnungen von Ausbildungen («Germanistin» oder «Philosoph»), Angaben zur Anstellung («Departementsangestellter», «Stadtarbeiterin») und Positionen («Prokurist», «Rayonchefin»). Das ist kein Zufall, denn Berufe sind nun einmal mehrdimensional. Dass es schliesslich nicht wenige Personen gibt, die in der Volkszählung als gegenwärtigen Beruf «Angestellter» angeben, macht die Arbeit der Statistiker auch nicht leichter.

All diese Schwierigkeiten lassen indes nicht übersehen, dass die Zahl der Berufswechsler in den letzten dreissig Jahren auf ein Niveau gestiegen ist, das ich als hoch betrachte. Das ist für die Berufsbildung und für die Berufsberatung von grosser Bedeutung. Zu rechnen ist mit einer wachsenden Zahl von Personen, die tatsächlich lebenslang lernen müssen oder wollen. Es ist gut, wenn sich das Bildungssystem darauf einrichtet.

DIE ZAHL DER BERUFSWECHSEL NIMMT ZU

# Wenn der Käser als Einkäufer zu arbeiten beginnt

Urs Meier  
Daniel Fleischmann

*Die Zahl der Personen, die irgendwann den Beruf wechseln, nimmt zu. Dies zeigt der Vergleich der Volkszählungen aus den letzten 40 Jahren. Die formale Ausbildung einer Person bestimmt also immer weniger, was sie später arbeitet. Nur: Hat ein gelernter Käser, der heute als Käseeinkäufer arbeitet, wirklich den Beruf gewechselt? Hat er sich nicht einfach spezialisiert?*

Berufswechsel, berufliche Flexibilität und berufliche Mobilität sind Begriffe, die nur mit eindeutigen Erläuterungen verwendet werden sollten. Unter beruflicher Mobilität werden, wie ein kurzer Abstecker in die Welt von Google zeigt, so unterschiedliche Dinge verstanden wie die Bereitschaft, täglich mehrere Stunden zur Arbeit zu fahren, sich weiterzubilden oder den Beruf zu wechseln.<sup>1</sup>

## DATEN DES BUNDESAMTES FÜR STATISTIK

Wie viele Personen den erlernten Beruf ausüben und wie viele in einem anderen Beruf tätig sind, zeigen die Resultate der Volkszählungen, die alle zehn Jahre durchgeführt werden. Diese Datenbasis ermöglicht Aussagen über Zahl und Art der Wechsel zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf, nicht aber die Analyse von eigentlichen Berufsbiografien. Ab 2010 wird die Volkszählung registerbasiert mit ergänzenden Stichprobenerhebungen durchgeführt. Dabei werden die Merkmale «erlernter Beruf» und «ausgeübter Beruf» im Rahmen der neuen, jährlich durchgeführten Strukturerhebung (einer Stichprobenerhebung bei 200 000 Personen) erfragt.

Bei berufsstatistischen Erhebungen des Bundesamtes für Statistik kommt die Berufsdatenbank zur Anwendung. Sie enthält zurzeit rund 19 000 einzelne Berufscode mit den zugehörigen Berufstexten in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Jeder

einzelne Berufscode wird auf verschiedene Berufsnomenklaturen umgeschlüsselt. Bei Analysen zur Frage der Berufswechsel kommt die Schweizer Berufsnomenklatur 2000<sup>2</sup> zur Anwendung. Diese ist die einzige Nomenklatur, mit der sowohl die erlernten Berufe als auch die ausgeübten Berufe erfasst werden können.

## BERUFSWECHSEL: EINE DEFINITIONSFRAGE

Bei Auswertungen zu den Berufswechseln ist immer festzulegen, welche beruflichen Veränderungen als «naheliegend» respektive «ausbildungsfern» betrachtet werden. Diese Problematik lässt sich am Beispiel der Berufsart 21101 Käserinnen und Molkeristen illustrieren. Die Gesamtzahl der Erwerbstätigen, die diesen Beruf erlernt hatten, belief sich im Jahr 2000 gemäss den Daten der eidgenössischen Volkszählung auf 7363. Von diesen haben nur 1964 (26,7%) angegeben, sie seien auch in diesem Beruf tätig. Das scheint wenig zu sein. Zu beachten ist aber, dass 1405 Erwerbstätige mit dieser Ausbildung die Frage zum ausgeübten Beruf gar nicht beantwortet haben. Zudem liegen einige andere berufliche Tätigkeiten in der Nähe der Milchverarbeitung: So übten beispielsweise 35 ausgebildete Käser oder Molkeristen den Beruf Getränke-technologie<sup>3</sup> aus. Ebenso ist bei 60 Personen mit dieser Ausbildung, die 2000 in den «übrigen Berufen der Lebensmittelverarbeitung» tätig waren, durchaus denkbar, dass sie sich weiterhin mit Milch und Milchprodukten beschäftigten. Und was gilt für die 493 Personen, die nun, statt Milchprodukte herzustellen, einen «Beruf des Handels und des Verkaufs» (Berufsgruppe 511) ausübten? Sind sie dem Beruf vielleicht doch treu geblieben und handeln einfach mit Käse?

Wie viele gelernte Druckerinnen oder Drucker arbeiteten 1980 noch in ihrem Beruf, wie viele waren es zehn Jahre später? In welchen Beruf wechseln Laboranten am häufigsten, wenn sie den Beruf wechseln? Die Daten der Volkszählungen erlauben Antworten zu solchen Fragen für die Jahre 1970, 1980, 1990 und 2000. Auf

## Beispiel einer beruflichen Aggregation

Berufsabteilung	2 Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)
Berufsklasse	27 Berufe der grafischen Industrie
Berufsgruppe	272 Drucker/innen und Vervielfältiger/innen
Berufsart	27 201 Drucker/innen

Anfrage kann das Bundesamt für Statistik Auswertungen zu einzelnen Berufen erstellen.

### SHELDONS ERKENNTNISSE ZUR BERUFLICHEN MOBILITÄT

Summarische Antworten auf die Frage nach dem «Berufsstrukturellen Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970–2000» liefert eine gleichnamige Studie von George Sheldon auf der Basis der vier Volkszählungen in diesem Zeitraum.<sup>4</sup> Sheldon beschränkt sich bei seiner Analyse auf die Erwerbstätigen, die ihre höchste Ausbildung auf der Stufe «Berufslehre und Vollzeit-Berufsschule» abgeschlossen haben. Er bilanziert, dass die berufliche Mobilität (d.h., der ausgeübte Beruf gehört zu einer anderen Fünfsteller-Kategorie [vgl. Kasten] als der erlernte Beruf) zu fast einem Drittel innerhalb der gleichen Einsteller-Kategorie erfolgt. Zwei Drittel der Wechsel ereignen sich jedoch zwischen Einsteller-Kategorien bzw. deutlich unterschiedlichen Berufen.

Der Anteil der Personen, die nicht mehr den erlernten Beruf ausüben, wächst mit zunehmendem Alter. Das ist wenig überraschend, sind Berufswechsel doch auch im reiferen Alter möglich. Tabelle 1 lässt aber erkennen, dass die Neigung, den Beruf zu wechseln, mit zunehmendem Alter abnimmt: Im Jahr 2000 waren 65,2% der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen Berufswechsler; von diesen entfielen aber 50,2 Prozentpunkte auf Personen, die ihren erlernten Beruf bereits im Alter von 25 bis 34 Jahren verlassen hatten. Sheldon zeigt in weiteren Auswertungen der Daten aller vier Zähljahre, dass berufliche Mobilität am häufigsten relativ kurz nach der Berufslehre stattfindet – im Alter zwischen 21 und 22 Jahren. Das deutet darauf hin, dass es sich um «typische Umorientierungen am Anfang des Erwerbslebens und weniger um eine vom Arbeitsmarkt aufgezwungene Mobilität handelt».<sup>5</sup>

Tabelle 1 zeigt zudem, dass fast jede Generation beruflich mobiler ist als ihre Vorgänger-Generation. Die Gründe für diese Zunahme der Berufswechsel sieht Sheldon darin, dass sich der Zusammenhang der beruflichen Qualifikation einer Person und ihrer beruflichen Tätigkeit zunehmend lockert.

Sheldon nennt als Hauptgrund den Trend des Arbeitsmarktes zu Dienstleistungsberufen und schreibt: «Während 1970 der Anteil an dienstleistungsorientierten Tätigkeiten den Anteil an dienstleis-

Tabelle 1

#### Anteil der berufsmobilen 17- bis 64-jährigen Erwerbstätigen mit einer Lehre als höchstem Bildungsabschluss, 1970–2000

Altersklasse	1970	1980	1990	2000
15–24 Jahre	0,319	0,264	0,353	0,359
25–34 Jahre	0,502	0,440	0,536	0,544
35–44 Jahre	0,569	0,509	0,598	0,620
45–54 Jahre	0,573	0,545	0,614	0,646
55–64 Jahre	0,540	0,554	0,628	0,652
Im Ganzen	0,502	0,450	0,545	0,578

Quelle: Harmonisierte Daten der eidgenössischen Volkszählungen 1970–2000, BFS; Berechnung George Sheldon

## SAKE erlaubt Aussagen über Berufswechsel auf Stufe Berufsabteilung

Neben den Daten der Volkszählungen erlaubt auch die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) Aussagen zum Thema Berufswechsel. Die SAKE, eine seit 1991 jährlich durchgeführte Stichprobenerhebung, erfasst aufgrund einer zufälligen Auswahl von rund 48'000 Personen die Erwerbsstruktur und das Erwerbsverhalten der Schweizer Wohnbevölkerung ab 15 Jahren. Im Unterschied zur Volkszählung erfasst sie nicht den erlernten Beruf, der dem höchsten erworbenen Abschluss entspricht, sondern den ersten erlernten Beruf. Die Tabelle unten zeigt für das Zähljahr 2007 bei jeder Berufsabteilung (Einsteller-Kategorie) den Anteil der Erwerbstätigen, deren ausgeübter Beruf der gleichen Berufsabteilung wie der erste erlernte Beruf angehört.

*Lesebeispiel:* Im Jahr 2007 waren 63,1% der Erwerbstätigen, deren erster erlernter Beruf der Berufsabteilung 1, land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht, angehörte, auch in einem Beruf tätig, der dieser Berufsabteilung zugeordnet ist.

#### Anteil der Erwerbstätigen, deren ausgeübter Beruf der gleichen Berufsabteilung wie der erste erlernte Beruf angehört, 2007

Erster erlernter Beruf	in %	absolut
1. Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht	63,1	112 000
2. Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	44,5	309 000
3. Technische Berufe sowie Informatikberufe	61,6	188 000
4. Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	49,6	151 000
5. Handels- und Verkehrsberufe	50,4	216 000
6. Gastgewerbe, Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	55,3	141 000
7. Manager, Verwaltungs-, Bank-/Versicherungsberufe, Juristen	67,5	436 000
8. Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	73,9	600 000

#### Anmerkung

Grundgesamtheit sind die Erwerbstätigen, von denen je eine Angabe zum ersten erlernten Beruf und zum ausgeübten Beruf vorliegt. Bei dieser Auswertung erfolgte keine Beschränkung auf bestimmte Ausbildungsstufen.

Quelle: Bundesamt für Statistik.

tungsorientierten Qualifikationen um 2,6% überstieg, betrug die Differenz 2000 7,6%. Zur Überwindung der wachsenden Diskrepanz zwischen Ausbildung und Beruf musste die berufliche Mobilität der Beschäftigten zunehmen.»<sup>6</sup>

**Urs Meier** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Bundesamt für Statistik (BFS), Sektion Arbeit und Erwerbsleben (AES).

Adresse: Espace de l'Europe 10, 2010 Neuchâtel, urs.meier@bfs.admin.ch

**Daniel Fleischmann** ist Fachredaktor bei PANORAMA.

Die **Fussnoten** befinden sich auf Seite 35.

## ATYPISCHE BERUFLAUFBAHNEN – DREI PORTRÄTS

# Zwischen persönlicher Erfüllung und beruflicher Sicherheit

Pierre-Yves Puippe

*Das Ausleben einer Leidenschaft, die Verwirklichung einer lange gereiften Idee, der Wunsch, sich nicht auf eine einzige Möglichkeit zu beschränken: Neben dem Mangel an Stellen in manchen Berufen gibt es noch viele andere Gründe für einen Berufswechsel. Doch ein solcher Wechsel bedeutet für die Betroffenen stets eine Gratwanderung zwischen persönlicher Erfüllung und beruflicher Sicherheit.*

## Eine Leidenschaft, ein Beruf ...

Jean-Paul Baechler ist ein Besessener. Und wie jeder Besessene ist er vom Objekt seiner Leidenschaft vollkommen in den Bann gezogen. Wenn er vom Segeln spricht, von der Freude am Navigieren und an der Ausbildung von Skippern, vom Meer, von neuen Technologien in Segelschiffen, leuchten seine Augen vor Begeisterung. Man bekommt Lust, mit ihm auf Abenteuer zu gehen, den festen Boden hinter sich zu lassen und eine Welt zu entdecken, deren Zauber er so anschaulich schildert. Diese Leidenschaft hat Jean-Paul Baechler zu seinem Beruf gemacht.

Es war ihm keineswegs in die Wiege gelegt, durch die Weltmeere zu kreuzen. Aus den Angeboten am Schwarzen Brett seiner Schule, wo er sich langweilt, wählt er auf gut Glück eine Ausbildung. So wird Jean-Paul Baechler Schriftsetzer. Der Beruf ist interessant, bietet ihm jedoch kaum Entwicklungsmöglichkeiten. Er bricht die Ausbildung ab und bereitet sich auf die Aufnahmeprüfung für die Sportschule Magglingen vor. Danach ist Jean-Paul Baechler 20 Jahre lang Sportlehrer, zuerst in einer Primarschule, dann in einer Sekundarschule und schliesslich am landwirtschaftlichen Institut Grangeneuve. An der Universität Freiburg hält er Kurse für interessierte Studierende und zukünftige Sportlehrer.

In den Ferien entdeckt Jean-Paul Baechler das Hochseesegeln. Nach den ersten Metern auf einem Segelschiff sind die Würfel gefallen. Ab jetzt verbringt er praktisch seine gesamte Freizeit auf dem Boot.

Nach einem Fortbildungskurs, in dem er einen Plan für ein Unternehmen ausarbeitet, gibt Jean-Paul Baechler 1990 die Unterrichts-



Jean-Paul Baechler

tätigkeit auf, um sich ausschliesslich dem Segeln zu widmen. Er gründet einen eigenen Betrieb, in dem er Ausbildungen anbietet, Boote mit oder ohne Crew vermietet und Kreuzfahrten organisiert. Wenn er von seinem Beruf erzählt, spricht er vor allem von seinem Hobby: der Ausbildung junger Skipper. Da die meisten Skipper älter als 35 Jahre sind, bietet Jean-Paul Baechler eine Ausbildung für Jugendliche an. So fährt er regelmässig mit jungen Menschen ab 16 Jahren auf das Meer hinaus, um sie auszubilden. Es erfüllt ihn mit Stolz, wenn diese schon mit 18 Jahren fähig sind, als Skipper zu arbeiten.

Bei einem Rückblick auf seine berufliche Laufbahn stellt Jean-Paul Baechler fest, dass es vielleicht notwendig gewesen wäre, sein Unternehmen finanziell auf festere Beine zu stellen. Möglicherweise hätte er seine Leidenschaft ein wenig zügeln sollen, um die Füsse auf dem Boden zu halten ... aber er bedauert nichts. Pro Jahr ist er mehr als vier Monate auf hoher See. Seit den ersten Metern auf dem Meer hat er auf diese Weise mehr als 4000 Tage auf dem Boot verbracht: Jean-Paul Baechlers Leben gehört seiner Leidenschaft.

Kontakt mit **Jean-Paul Baechler**: [gioba@bluewin.ch](mailto:gioba@bluewin.ch)

## Nichts bereuen müssen ...

Wie kann ich die verschiedenen Facetten meiner Persönlichkeit miteinander in Einklang bringen? So lautet die Herausforderung, die sich Anne Marbacher nach dem Abschluss des Gymnasiums stellt. Soll sie ein Studium wählen, durch das sie ihre soziale Seite, ihr Bedürfnis, eine unterstützende Beziehung zu Menschen zu pflegen, ausleben kann? Oder soll sie ihre kreative Seite, ihren Hang zu manueller Arbeit verwirklichen? Sie hält sich beide Optionen durch zwei Voranmeldungen offen: an der Universität Bern für eine Kunstausbildung und am Institut für Psychologie der Universität Genf für eine Psychologieausbildung. Ihre Wahl fällt



schliesslich auf Genf. Anne Marbacher wählt das Fach klinische Psychologie, das durch ein obligatorisches Praktikum abgeschlossen werden muss. Aber sie findet keinen Praktikumsplatz. Zudem hat Anne Marbacher in der Zwischenzeit geheiratet und ist mit ihrem Ehemann nach Freiburg zurückgekehrt.

Anne Marbachers Berufslaufbahn ist durch eine Aufeinanderfolge von Arbeitsplätzen gekennzeichnet. Sie übt die verschiedensten Funktionen aus: Beim Freiburger Roten Kreuz kümmert sie sich als Sozialarbeiterin vor allem um Asylbewerber und ihre Eingliederung, bei der Caritas Schweiz ist sie für die psychosoziale Betreuung von anerkannten Flüchtlingen zuständig. Zunehmend beschäftigt sie sich auch mit Koordination von Projekten zur sozialen und beruflichen Eingliederung. Parallel dazu bildet sie sich im Rahmen des Projekts «Appartenance», dessen Ziel die Förderung der Gesundheit von Migrantinnen und Migranten ist, auch zur kulturellen Mediatorin und Übersetzerin aus. Die Tätigkeit an ihrem letzten Arbeitsplatz – dem Kinderschutzdienst – ist aufgrund der Schwere der Fälle und der Vielzahl der Beteiligten sehr anspruchsvoll.

Nach 20 Jahren im Beruf ist der Zeitpunkt zur Neuorientierung gekommen. Was tun, um nicht eines Tages etwas bereuen zu müssen? Anne Marbacher kündigt, nimmt sich Zeit zum Nachdenken, versammelt ihre Familie, um gemeinsam einen Plan zu entwickeln. In diesen 20 Jahren hat sie ihre Kreativität vernachlässigt und in die Freizeit verbannt. Doch sie will manuell arbeiten, ihre Kleidung selbst herstellen! Anne Marbacher entscheidet sich für ein Praktikum am Freiburger Couture-Lehratelier und legt schliesslich die Aufnahmeprüfung ab. Nach dem Erwerb des Fähigkeitszeugnisses möchte sie eine Spezialausbildung zur Theaterkostümschneiderin absolvieren.

Im Anschluss daran wird vielleicht die Zeit gekommen sein, ihre beiden Neigungen zu vereinen. Anne Marbacher denkt an die Gründung eines Schneiderei-Ateliers, wo sie ihre Kenntnisse und ihre Erfahrungen als kulturelle Mediatorin und Sozialarbeiterin anderen Menschen zugute kommen lassen könnte.

Kontakt mit **Anne Marbacher**: [anne.marbacher@bluewin.ch](mailto:anne.marbacher@bluewin.ch)



Anne Marbacher

## Beruf: Gourmet

Patrick Riedo ist ein Hansdampf in allen Gassen, der sich mit überschäumender Energie seinen vielen Tätigkeiten widmet. Er erarbeitet Unterlagen für die Laufbahnberatung der Universität Freiburg, führt mit seinen Teilhabern einen Weinhandel und überlegt, wie er seine Tätigkeit als Käser fortsetzen könnte.

Seine Berufslaufbahn zeugt von seinem Hunger nach Neuem. Nach dem Gymnasium beginnt Patrick Riedo auf Drängen seines Vaters und unter dem Einfluss eines Psychologielehrers am Gymnasium ein Psychologiestudium. Mit der von ihm gewünschten

Lehre als Velomechaniker ist es damit vorbei. Doch in den Universitätsferien versucht er sich in diversen manuellen Berufen, vor allem auf Baustellen. In der Freizeit ist er Pfadfinderleiter in der örtlichen Gruppe und bildet sich durch «Jugend und Sport»-Kurse weiter.

Bei einem Lager, an dem er als Leiter teilnimmt, muss er plötzlich den Koch ersetzen. Er erlebt eine Offenbarung – Patrick Riedo hat Gespür für Speisen, für Lebensmittel!

Nach dem Studium wird er Berufsberater. Er interessiert sich speziell für die Geschichten der Familien, für ihr Umfeld und für die Art des Einflusses auf die Berufswahl. Nach einiger Zeit in der Schulberatung erhält er eine Teilzeitstelle in der universitären Laufbahnberatung.

Nach elf Jahren an diesem Arbeitsplatz nimmt Patrick Riedo ein Sabbatical. Er geht nach Italien in ein Weingut. Dort erwirbt er Kenntnisse über Weine, die Anbaumethoden und die Weinbereitung.

Nun ist er bereit, sein Wissen über edle Tropfen und köstliches Essen, von dem bisher nur sein Freundeskreis profitiert hat, auf eine professionelle Basis zu stellen. Mit dem Weinhandelspatent in der Tasche gründet er mit zwei Freunden im November 1996 die Weinhandelsgesellschaft Cantina del Molino ([www.cantinadelmulino.ch/](http://www.cantinadelmulino.ch/)). Doch damit ist seine Entdeckungsreise in die Welt des Essens und Trinkens noch nicht zu Ende. Ein Freund bittet ihn um Hilfe bei der Herstellung von Alpkäse. Er besucht einen Kurs, lernt vor Ort und übt seit 2002 während der Sommersaison auf der Alp den Beruf eines Käasers aus – mit durchschlagendem Erfolg: Eines seiner Erzeugnisse gewinnt 2002 den Swiss Cheese Award in der Kategorie Alpkäse.

In Zukunft möchte sich Patrick Riedo wieder mehr auf die Cantina konzentrieren. Daneben arbeitet er noch immer auf Auftragsbasis für die Berufsberatung. Doch er weiss, dass die Reise weitergehen wird, zu anderen Tätigkeiten, anderen Berufen, denen eines gemeinsam ist: Speis und Trank werden eine grosse Rolle spielen!

Kontakt mit **Patrick Riedo**: [riedli@gmx.ch](mailto:riedli@gmx.ch)

Übersetzung: AHA Translations



Patrick Riedo

## BERUFSWECHSEL UND ARBEITSLOSIGKEIT

# Vergangenheit verarbeiten, um Zukunft zu meistern

Myriam Cardinaux  
Monique Tête

*Trauerarbeit, Aufbau des Selbstwertes und eine sorgfältige Potenzialanalyse sind drei wichtige Eckpfeiler an Kursen für Stellensuchende, welche vor einem Berufswechsel stehen. Erst auf dieser Basis ist ein Aufbruch zu neuen beruflichen Horizonten möglich. Mit spezifischen Angeboten deckt die Berufs- und Laufbahnberatung des Kantons Wallis die entsprechenden Bedürfnisse ab.*

Die Informations- und Orientierungszentren (CIO) der Schul- und Berufsberatung des französischsprachigen Wallis stehen auch Erwachsenen offen, die mit diversen Problemen im Zusammenhang mit dem Berufswechsel konfrontiert sind. Dabei kann es sich um fachliche, berufliche, persönliche oder Verhaltensprobleme handeln. Bei einem Berufswechsel können Menschen aus verschiedenen Gründen ein Beratungsangebot in Anspruch nehmen:

- der Verlust des Arbeitsplatzes: Arbeitslosigkeit
- der Wunsch oder das Bedürfnis nach einer beruflichen Neuorientierung; diese Situation führt zu einer Neudefinition der beruflichen Prioritäten und zur Erarbeitung eines neuen, an die persönlichen Stärken und Schwächen angepassten Berufsprojekts
- die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach einer längeren Unterbrechung
- eine fehlende berufliche Eingliederung, oft infolge von persönlichen Schwierigkeiten, mangelhafter Ausbildung oder Integrationsproblemen
- ein Unbehagen, das sich nach eingehender Analyse oft auf schlechte Arbeitsbedingungen, veraltete Kompetenzen, Burnout oder ein starkes Gefühl der mangelnden Wertschätzung im Zusammenhang mit Konflikten, Frustrationen oder Mobbing zurückführen lässt.

Die Art des Aufbruchs zu neuen Horizonten hängt von der Persönlichkeitsstruktur, den Erfahrungen und den Ressourcen der Einzelnen ab. Das Verhalten der Ratsuchenden angesichts der neuen Situation wird auch dadurch bestimmt, in welcher Phase des Prozesses sie sich gerade befinden. Oft gehen die Betroffenen nicht mit voller Überzeugung an die Veränderung heran. Sie suchen die Beratungsstelle auf, weil sie nicht über ausreichende Ressourcen verfügen, um auf dem Arbeitsmarkt einen zufriedenstellenden Arbeitsplatz zu erhalten, oder weil sie befürchten, nicht über ausreichende Ressourcen zu verfügen. Sie sind durch die gegenwärtige

## Angebote der CIO im Wallis

Workshop «Affirmation de soi»:

8 Halbtage in der Gruppe und 6 Stunden Einzelgespräch.

Workshop «Bilan de compétences»:

5 Tage in der Gruppe und 8 Stunden Einzelgespräch.

Atelier «Action Emploi»:

8 Tage in der Gruppe und 6 Stunden Einzelgespräch.

[www.vs.ch/orientation](http://www.vs.ch/orientation) → nos prestations → brochures et ateliers

ge Situation entmutigt und blicken ohne Hoffnung und Vertrauen in die Zukunft.

Bei den Wiedereingliederungsmassnahmen geht es meist darum, durch eine Analyse der Interessen, der Kompetenzen und der Persönlichkeit so rasch als möglich ein Berufsprojekt zu entwickeln. Wir halten dies für einen Fehler. Die Aufgabe der Fachpsychologen und -psychologinnen für Berufsberatung ist es vielmehr, «den Menschen dort abzuholen, wo er sich gerade befindet», wobei zu berücksichtigen ist, wie stark sein Engagement, sein Mut und seine Hoffnung auf eine Veränderung sind.

Wir erläutern unsere Beratungsmassnahmen anhand des oben genannten ersten Falls: Verlust des Arbeitsplatzes.

## TRAUERARBEIT

Die Walliser CIO haben gemäss dem kantonalen Beschäftigungsgesetz den Auftrag, offiziell und eng mit den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zusammenzuarbeiten. Im Rahmen dieses Auftrags betreuen die CIO Arbeitslose in unterschiedlichen Phasen des Übergangsprozesses. Wesentlich ist dabei, sich mit der Trauer um den alten Arbeitsplatz zu beschäftigen, bevor die Frage des Berufswechsels behandelt wird und Zukunftspläne erarbeitet werden. Viele Klientinnen und Klienten sind wütend, traurig, wollen die Situation nicht wahrhaben oder verstehen sie nicht. Wir müs-



sen sie mit ihren Gefühlen annehmen und sie durch einfühlsame, der Situation angemessene Fragen und Gespräche darin unterstützen, diese Realität zur Kenntnis zu nehmen. Reflexion und Gewinnen von Abstand sind wichtige Voraussetzungen für einen positiven Blick in die Zukunft. Viele Arbeitslose fühlen sich jedoch auch abgewertet. Die Verletzung des Selbstwerts beeinträchtigt die Arbeitssuche und das Erarbeiten von neuen Berufsplänen. Je geringer die Selbstachtung ist, umso schwieriger ist es, Energie in die Suche nach einer neuen Beschäftigung zu stecken.

Seit einigen Jahren bieten die CIO Workshops zur Selbstbehauptung («Affirmation de soi»), in denen Kommunikationstechniken für ein selbstbewussteres Auftreten erlernt werden.

Die behandelten Themen und die angewendeten Methoden unterstützen die Teilnehmenden auch bei ihrer Trauerarbeit. Durch kognitive Verhaltenstherapie sowie verschiedene, mittels Rollenspiel erlernte Techniken können Konflikte und aufgestaute Frustrationen bewältigt werden. So kann zum Beispiel ein Rollenspiel, in dem man alle Vorwürfe und verdrängten Gefühle gegenüber einer ehemaligen Vorgesetzten, einem früheren Kollegen usw. formuliert, bei der Bewältigung des Vergangenen ungemein hilfreich sein.

#### AUFBRUCH ZU NEUEN BERUFLICHEN HORIZONTEN

Wenn die Teilnehmenden schliesslich in der Lage sind, wieder optimistisch in die Zukunft zu blicken und den Berufswechsel in Angriff zu nehmen, kann ihnen bei der Entwicklung eines Projekts geholfen werden. Die Aufgabe der Beratungsperson ist es nun, in Einzelgesprächen die Wechselbeziehungen zwischen der betreffenden Person und ihrem Umfeld zu analysieren, wobei objektive Elemente (Arbeitsbedingungen, Werdegang, einschneidende Ereignisse im Leben) sowie subjektive Faktoren (Blick auf die Situation, emotionales Erleben) untersucht werden. Anschliessend wird die Teilnahme an einem Gruppenseminar in Form eines Kompetenzbi-

lanz-Workshops oder eines Bewerbungs-Workshops («Action Emploi») vorgeschlagen, wo die Teilnehmenden

1. ihre Ressourcen, d.h. ihre Kompetenzen und Stärken, definieren, auf denen sie ihre neue berufliche Zukunft aufbauen wollen;
2. durch Überlegungen und Diskussionen in der Gruppe sowie durch Fragebogen ihre Wertvorstellungen, ihre Interessen und ihre Persönlichkeit analysieren;
3. ihre Bewerbungstechniken verfeinern.

#### IDENTIFIKATION UND VERÄNDERUNG

Negative, in der Gesellschaft weit verbreitete Stereotype gegenüber Arbeitslosen wecken bei den betroffenen Menschen Gefühle der Scham und der Minderwertigkeit. Die Zugehörigkeit zu einer stigmatisierten Gruppe führt zu Pessimismus und Antriebslosigkeit. Um eine positive Veränderung in Gang zu setzen, sollten die Betroffenen an Aktivitäten teilnehmen, die es ihnen erlauben, sich mit einer positiv besetzten Gruppe (jener der aktiven Menschen) und nicht nur mit Arbeitslosen zu identifizieren. Die oben beschriebenen Workshops tragen dazu bei, indem sie ausserberufliche Aktivitäten und die damit verbundenen Kompetenzen betonen. Das Nachdenken über die eigenen Fähigkeiten ermöglicht es, sich vom Etikett «Arbeitsloser» bzw. «Arbeitslose» zu lösen: «Die Arbeitslosigkeit ist eine vorübergehende Phase, ich hingegen bleibe ein wertvoller Mensch mit Qualitäten und Fähigkeiten.»

Die Arbeitssuchenden müssen daher ermuntert werden, nicht nur Bewerbungskurse zu besuchen, sondern sich auch aktiv als Bürgerin bzw. Bürger zu engagieren, um sich als nützliches Mitglied der Gesellschaft fühlen zu können.

---

**Myriam Cardinaux** und **Monique Tête** sind Fachpsychologinnen für Berufsberatung. Adresse: Centre d'information et d'orientation (CIO), Rue du Collège 5, 1920 Martigny, myriam.cardinaux@admin.vs.ch und monique.tete@admin.vs.ch

*Sich in ein neues Berufsfeld vortasten erfordert Selbstbewusstsein und Kenntnis der eigenen Stärken.*



## AUSWERTUNGEN DER BERNER STUDIE LEVA

# Warum Jugendliche den Lehrberuf wechseln

Evi Schmid  
Barbara E. Stalder

*Mehr als ein Fünftel aller Lehrverträge wird vorzeitig aufgelöst. Die Gründe dafür sind vielfältig, wie die Studie LEVA aus dem Kanton Bern gezeigt hat. Viele Jugendliche wechseln nach der Lehrvertragsauflösung den Lehrberuf und freuen sich auf den Neubeginn. Jugendliche, die in eine weniger anspruchsvolle Lehre wechseln, haben aber trotz guter Anschlusslösung Mühe mit dieser Entscheidung.*

Jeder fünfte Lehrling beendet seine Lehre nicht plangemäss. Gemäss der Studie LEVA<sup>1</sup> wechseln drei Viertel der betroffenen Jugendlichen den Lehrberuf oder den Lehrbetrieb. Viele von ihnen steigen erst nach einem längeren Unterbruch in eine neue Ausbildung ein, andere setzen ihre Ausbildung direkt nach der Vertragsauflösung fort. Wir unterscheiden zwei typische Formen von Lehrberufswechseln: Beim Niveau-Wechsel setzen die Lernenden ihre Ausbildung in einem meist weniger anspruchsvollen Lehrberuf fort, bleiben jedoch im selben Berufsfeld<sup>2</sup>. Die bisherige Ausbildung wird in der Regel anerkannt, der Wechsel erfolgt meist unmittelbar nach der Vertragsauflösung. Beim Berufsfeldwechsel ist demgegenüber ein gänzlicher Neubeginn nötig, der meist erst

nach einem längeren Unterbruch erfolgt. Im vorliegenden Beitrag legen wir den Fokus auf Jugendliche, die ihre Ausbildung direkt nach dem Berufsfeld- oder Niveau-Wechsel fortsetzen.<sup>3</sup>

## WARUM WECHSELN JUGENDLICHE DEN LEHRBERUF?

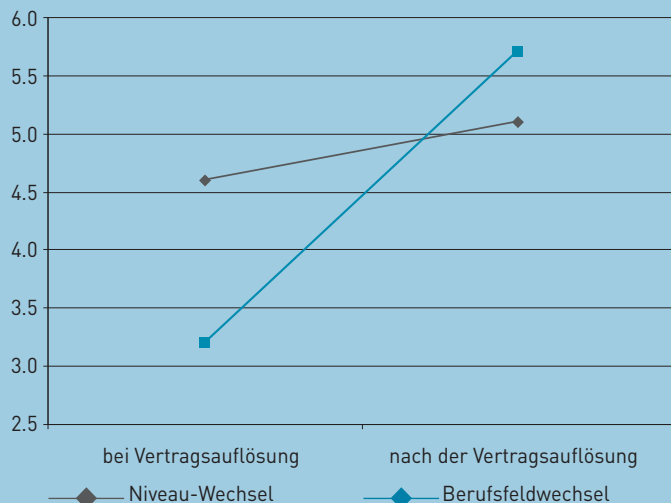
Grundsätzlich gilt, dass man beendet, was man anfängt. Warum also wechseln so viele Jugendliche den Lehrberuf? Fest steht: Jugendliche nehmen den Entscheid für die Lehrvertragsauflösung nicht auf die leichte Schulter. Viele versuchen über Wochen oder Monate, sich anzupassen und ihre Ansprüche herunterzuschrauben.

Für Niveau-Wechslerinnen und -Wechsler sind vor allem schlechte Leistungen in der Schule, manchmal auch im Betrieb, ausschlaggebend für den Entscheid, den Lehrvertrag aufzulösen. Lernende und Berufsbildnerinnen fällen diesen Entscheid meistens gemeinsam, oft auf Anraten der Berufsfachschule. Für viele Jugendliche sind die Lehrvertragsauflösung und der Niveau-Wechsel frustrierend, verbunden mit dem Gefühl, versagt zu haben. «Ich bin enttäuscht von der Entscheidung. [...] Sie haben mir keine Chance gelassen», schreibt ein junger Mann, der in eine weniger anspruchsvolle Ausbildung zurückgestuft wurde.

Berufsfeldwechsler hingegen sind nach dem Entscheid für die Auflösung des Lehrvertrags, den sie mehrheitlich selber fällen, vor allem erleichtert. Nachdem sie mit ihrer Ausbildung relativ unzufrieden gewesen sind, überwiegt die Freude auf die neue Ausbildung. Nebst der Unzufriedenheit mit der Berufs- und Lehrstellenwahl bewegen sie oft auch die Arbeit und die Ausbildungsbedingungen sowie schlechte Leistungen in Schule und Betrieb zu diesem Entscheid. Ein Berufsfeldwechsel ist in den meisten Fällen auf mehrere Ursachen zurückzuführen. Die Unzufriedenheit mit der Berufs- und Lehrstellenwahl oder mangelndes Interesse am Lehrberuf können sich stark auf die Motivation, die Leistungen und auch auf das Betriebsklima auswirken.

## Ausbildungszufriedenheit vor der Lehrvertragsauflösung und mit der neuen Ausbildung

Angaben der Lernenden (die zu beiden Messzeitpunkten befragt worden sind); Skalennittelwerte



### SCHLECHTE BERUFSWAHL-VORBEREITUNG DER WECHSLER?

Entgegen vorherrschender Annahmen ist ein Berufsfeldwechsel nicht unbedingt auf eine schlechte Berufswahl der Lernenden zurückzuführen. Berufsfeldwechslerinnen haben sich ebenso gut über Lehrberufe informiert und auf die Lehre vorbereitet wie Jugendliche, die den Lehrberuf nicht wechseln. Entscheidend waren vielmehr die schlechteren Karten auf dem Lehrstellenmarkt: Berufsfeldwechsler sind bei der Berufs- und Lehrstellenwahl weniger unterstützt worden als die anderen Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung. Zudem mussten sie ihre Ansprüche bei der Berufs- und Lehrstellenwahl senken und sich flexibel zeigen: Obwohl sie sich für eine grössere Zahl verschiedener Berufe beworben haben, haben Berufsfeldwechsler weniger Zusagen für Lehrstellen erhalten als die anderen Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung. Viele von ihnen mussten schliesslich eine Lehrstelle annehmen, die nicht ihrem Wunsch entsprach: Knapp die Hälfte hat eine Ausbildung nicht im Wunschberuf begonnen. Niveau-Wechsler konnten ihre Wünsche bei der Berufs- und Lehrstellenwahl viel besser verwirklichen als die Berufsfeldwechsler.

### HAT SICH DER WECHSEL GELOHNT?

Berufsfeldwechsler sind mit der neuen Ausbildung einige Monate nach der Lehrvertragsauflösung deutlich zufriedener als vorher: Sie finden die Arbeit im Betrieb vielseitiger als in der vorherigen Ausbildung und sind weniger belastet. Auch die Niveau-Wechslerinnen sind einige Monate nach der Vertragsauflösung und dem Wechsel in eine weniger anspruchsvolle Ausbildung etwas zufriedener. Die geringere Belastung in Schule und Betrieb ist eine Erleichterung. Trotzdem sind die Niveau-Wechsler mit der neuen Ausbildungssituation deutlich unzufriedener als die Berufsfeld-

wechslerinnen. Das Gefühl, versagt zu haben, prägt auch Monate später ihr Selbstbild und ihre Zufriedenheit mit dem Leben. Der Wechsel in eine Ausbildung auf tieferem Niveau ist für sie kein erfolgreicher Neubeginn, sondern eine Fortsetzung in einer für sie weniger attraktiven Ausbildung.

Vertragsauflösungen sind für die Lernenden und ihre Berufsbildner meist sehr belastend. Sie sind jedoch nicht grundsätzlich ein von allen Parteien unerwünschtes Ereignis. Lehrvertragsauflösungen bieten vielen Jugendlichen auch die Möglichkeit, neu anzufangen und eine falsche Berufswahl zu revidieren. Ist der Lehrberufswechsel jedoch mit einem Abstieg in eine weniger anspruchsvolle Ausbildung verbunden, so überwiegen bei den Jugendlichen negative Gefühle. Niveau-Wechslerinnen haben zwar eine Anschlusslösung im selben Berufsfeld und meistens auch im selben Lehrbetrieb; zudem bleiben ihre Chancen für einen erfolgreichen Lehrabschluss mit der Vertragsauflösung und der Fortsetzung auf einem tieferen Niveau erhalten oder sind sogar besser geworden. Trotzdem – so die Interpretation der Jugendlichen – ist dieser Wechsel ein Knick in der Laufbahn, der wenn möglich vorgängig durch eine gute Eignungsabklärung vermieden werden sollte. In Grenzfällen ist ein Einstieg auf dem tieferen Niveau dem umgekehrten Weg vorzuziehen – zumal mit der Option, in die anspruchsvollere Ausbildung zu wechseln oder diese später anzuhängen. Zudem ist abzuklären, ob mit unterstützenden Massnahmen wie dem Besuch von Stützkursen der Abstieg in eine weniger anspruchsvolle Ausbildung verhindert werden und ein Verbleib in der gewünschten Lehre allenfalls ermöglicht werden kann.

---

Fussnoten und Angaben zu den Autorinnen finden Sie auf Seite 35.

*Nicht alle wollen auf den Bau: Berufsfeldwechsler sind nach dem Entscheid für die Auflösung des Lehrvertrags vor allem eines: erleichtert.*





*Jeder Beratungsprozess folgt einer inneren Landkarte, die der Orientierung dient. Die beratende, aber auch die Rat suchende Person haben eine Vorstellung davon, wie diese Landkarte aussieht. Das verlangt von beiden Seiten viel Offenheit. Foto: Frank Müller*





# Berücksichtigung kultureller Unterschiede in der Beratung

Jérôme Rossier

*Die Suche nach kulturfreien oder mindestens kulturbewussten Verfahren der Diagnostik ist gescheitert. Angesichts der Migrationsbewegungen ist eine Überprüfung der Diagnostik der Berufs- und Laufbahnberatung erforderlich, sollen Ratsuchende aus andern Ethnien angemessen berücksichtigt werden. Die Ausbildung der Berufsberatenden muss inter-, pluri- und multikulturelle Perspektiven berücksichtigen.*

Während vieler Jahre hat die Psychologie versucht, Werkzeuge zu entwickeln, die eine kulturfreie (culture-free), kulturfaire (culture-fair) oder zumindest kulturbewusste (culture-reduced) Bewertung kognitiver Fähigkeiten erlauben. Nun zeigen aber die Arbeiten der letzten 20 Jahre im Bereich der interkulturellen Psychologie, dass dieses Bestreben illusorisch ist. Es kann daher nicht darum gehen, universelle Tests zu entwickeln, sondern darum, diese Instrumente den zufälligen Gegebenheiten des Umfeldes und der Kultur anzupassen. Manchmal ist es sogar nötig, die theoretischen Aspekte unter dem Licht der kontextuellen Aspekte zu überdenken. Insbesondere muss man die Auswahl der untersuchten Verhalten oder Leistungen überprüfen, Items oder Aufgaben entwickeln, die kulturell angepasst sind, und die Auswirkung der kontextuellen Variablen auf die Antworten oder Leistungen der Individuen einschätzen. Dabei besteht freilich eine der Schwierigkeiten darin, die relevanten kontextuellen Variablen zu bestimmen.

## KULTUR UND EVALUATION

Wenn ein Evaluationsinstrument übersetzt oder adaptiert wird, muss der Einfluss überprüft werden, den eine Kultur auf die Bereiche ausübt, die das besagte Instrument messen will. Diese Prüfung erlaubt

es, spezifische kulturelle Aspekte stärker zu berücksichtigen. Die meisten Werkzeuge, die bei uns in Gebrauch sind, sind Anwendungen bestandener Theorien. Dies ist beispielsweise der Fall bei Explorix<sup>1</sup>, einem wichtigen Instrument, das sich an das Self-Directed-Search von Holland anlehnt. Eine solche Anwendung erfordert nicht nur eine Evaluation der kulturellen Relevanz der bewerteten Konstrukte und der Items des Werkzeugs, sondern verlangt auch die Erarbeitung neuer Normen. Denn in der Tat sind die angelsächsischen Normen im Allgemeinen nicht dem kulturellen Kontext der Schweiz angepasst, weil sowohl dieser als auch die Bildungssysteme oder die Vorbedingungen im beruflichen Bereich unterschiedlich sind.

## *Die meisten Werkzeuge, die bei uns in Gebrauch sind, sind Anwendungen bestandener Theorien.*

Die Anwendung eines diagnostischen Instruments innerhalb eines anderen kulturellen Kontextes macht nur dann Sinn, wenn die dem Instrument zugrunde liegende Theorie ebenfalls in diesen Kontext übertragbar ist. Zwar sind einige individuelle Merkmale wie etwa bestimmte kognitive Prozesse oder bestimmte dispositionelle Züge in der menschlichen Natur angelegt.

Andere Merkmale aber – wie etwa die identitätsbildenden Werte und Rollen – sind wohl eher das Ergebnis individueller Anpassung an den jeweiligen Kontext; sie sind durch das kulturelle Umfeld beeinflusst.

## KONSEQUENZEN FÜR DIE METHODOLOGIE

Achtet eine Diagnostik auf solche Differenzen, dann ergeben sich mannigfaltige Implikationen auf die Methodologie. Soll ein Instrument adaptiert werden, so sind zwei Schlüsselgrößen zu beachten. Sie werden mit den Begriffen Äquivalenz und Bias (Verzerrung, Messfehler) bezeichnet.

Bei der Äquivalenz geht es um die Frage, ob eine Theorie oder ein diagnostisches Instrument übertragbar oder kulturell spezifisch ist. Man unterscheidet drei Äquivalenzniveaus mit jeweils spezifischem Bias:

1. die strukturelle Äquivalenz, die die theoretische Relevanz über Kulturen hinweg bezeichnet;
2. die metrische Äquivalenz, die die Transkulturalität der Skalen darstellt;
3. die skalare Äquivalenz, die die Transkulturalität der Normen dieser Messinstrumente abbildet.

<sup>1</sup> Vergleiche: «Welcher Beruf passt zu meinem Persönlichkeitstyp?» von S. J. Fux und F. Stoll in PANORAMA 3/2007, S. 19.

Die Mehrzahl der Instrumente genügt den Anforderungen der metrischen oder skalaren Äquivalenz nicht. Deshalb ist es wichtig, für jeden kulturellen Kontext spezifische Normen zu entwickeln. Gewisse Modelle genügen auch den Kriterien der strukturellen Äquivalenz nicht. Das bedeutet, dass man diese Struktur dem jeweiligen kulturellen Kontext anpassen muss. In diesem Fall empfiehlt sich die Erarbeitung kulturell spezifischer Werkzeuge. Gewiss ist, dass die Übertragbarkeit einer Theorie oder eines Werkzeuges abhängig ist von der kulturellen Distanz der betrachteten Kontexte.

### *Die Übertragbarkeit einer Theorie oder eines Werkzeuges ist abhängig von der kulturellen Distanz der betrachteten Kontexte.*

Was das Bias betrifft, so ist es wichtig, systematisch zu untersuchen, welchen potenziellen Einfluss bestimmte soziale oder kulturelle Variablen auf die evaluierten Bereiche haben können. Dieser Einfluss ist anschliessend bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. So könnten Untersuchungen über den Einfluss des kulturellen Kontextes auf die in unserem Fachgebiet gebräuchlichen Theorien und Messungen dazu führen, dass die Evaluationen und Interpretationen besser werden.

### **KONSEQUENZEN FÜR DIE PRAXIS**

Eine psychologische Diagnostik, die kulturelle Unterschiede respektiert, bestimmt die Stärken und Schwächen der Individuen unabhängig von deren kultureller Zugehörigkeit. Dies verlangt freilich die Anerkennung dieser Verschiedenheit und die Garantie, dass die Gesamtheit der Bevölkerung gleichen Zugang hat zu den Leistungen der Schul- und Berufsberatung. Allerdings sind diese Gebote nicht leicht zu erfüllen; jede Gesellschaft generiert eine gewisse Menge an Diskriminierung.

Die wichtigsten Empfehlungen für eine Evaluation, die die erwähnten Unterschiede berücksichtigt, betreffen folgende Aspekte:

1. die Kompetenzen der Diagnostiker,
2. die Strategien der Verfahren und
3. die Achtung der kulturellen Verschiedenheit.

Was den ersten Punkt betrifft, so ist zu wünschen, dass die Beratenden mehr Gelegenheit haben, ihre interkulturellen Kompetenzen zu schulen. Kulturelle Aspekte betreffen nicht nur die Berufswahl und die Laufbahn, sondern auch die subjektive Wahrnehmung der beruflichen Perspektiven. Nötig ist darüber hinaus ein Bewusstsein über die Grenzen und die interkulturelle Validität der verwendeten Werkzeuge. Bezüglich der Strategien diagnostischer Verfahren wird empfohlen, Versionen in mehreren Sprachen zu berücksichtigen und die Normen derjenigen Sprache zu beachten, die der Berater/die Beraterin vorzugsweise benutzt. Zudem ist mehr Zeit für die Anamnese und die Exploration einzurechnen, als üblich ist. Sie verlangt Kenntnisse über die Kultur des Ratsuchenden.

Ist der Ratsuchende mit der Art von Auswertung, die man ihm vorschlägt, nicht vertraut, so kann man eine Evaluation in Form eines Gesprächs in Erwägung ziehen. In einem solchen Gespräch wird die Beratungsperson die Fragen so übersetzen, dass der Ratsuchende sie begreifen kann. Was die Evaluation der Fähigkeiten anbelangt, so ist der Vergleich interessant zwischen der Maximalleistung (mit Zeitbeschränkung) und der typischen Leistung (ohne Zeitbeschränkung); Letztere ist weniger durch Faktoren wie Angst beeinflusst.

Wenn der Ratsuchende die Berufswelt seiner Gastkultur nur schlecht kennt, soll man ihm Praktika oder Schnupperwochen ermöglichen. Dadurch kann vermieden werden, dass die Berufswahl einzig durch das nahe Umfeld bestimmt wird. Für andere Ratsuchende stellt die Analyse des Lebenslaufes oder die Erarbeitung eines Portfolios eine nützliche Informationsquelle dar. Denn auch die schlechte Beherrschung der Sprache des Gastlandes kann dazu führen, dass jemand das Feld seiner beruflichen Perspektiven übermässig einschränkt. Die Achtung der kulturellen Verschiedenheit gehört schliesslich zur beruflichen Ethik, die sich den Veränderungen der Gesellschaften angleichen muss. Diese Empfeh-

lungen können eine kulturell respektvolle Evaluation natürlich nicht garantieren, aber vielleicht doch fördern.

### *Die Achtung der kulturellen Verschiedenheit gehört zur beruflichen Ethik.*

### **PERSPEKTIVEN**

Kulturelle Unterschiede sind durch verschiedene Instanzen zu berücksichtigen: Die Praktikerinnen, die Lehrkräfte und die Forscher. Die Praktizierenden sind konfrontiert mit dieser Vielfalt und müssen ihre Arbeit anpassen. Im Bereich der Diagnostik hat die Association pour l'évaluation dans le domaine du conseil et de l'orientation sehr genaue Richtlinien erarbeitet. Was hingegen noch zu klären bleibt, ist die Frage, welche Art der Anpassung in unserem institutionellen Kontext wünschenswert und realisierbar ist. Unterrichtende und Verantwortliche im Bereich der Weiterbildung müssten vermehrt Ausbildungen anbieten, mit denen Beratende und zukünftige Praktiker interkulturell kompetenter werden können. Die Wissenschaftler schliesslich und die Herausgeber von psychologischen Diagnoseinstrumenten sollten vermehrt Tests entwickeln, die spezifisch sind für die vom jeweiligen kulturellen Kontext abhängigen Theorien. Sie sollten systematischer als bisher multizentrische Methoden verwenden (simultane Entwicklung in verschiedenen kulturellen Kontexten) und ebenfalls systematischer als bisher die interkulturellen Aspekte adaptierter Instrumente überprüfen.

**Jérôme Rossier** ist Assistenzprofessor im Bereich Beratung und Intervention in der Schul- und Berufsberatung am Psychologischen Institut der Universität Lausanne, Jerome.Rossier@unil.ch

Die Herausforderungen und Implikationen, die in diesem Artikel dargestellt werden, sind beschrieben in einem Kapitel des *International handbook of career guidance*, das im Verlaufe des Jahres 2008 erscheinen wird. Es handelt sich dabei um ein internationales Handbuch, das eine Alternative darstellen soll zu den angelsächsischen Werken im Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung: Duarte, M.E., & Rossier, J. (in press). Testing and assessment in an international context: Cross- and multicultural issues. In: J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance*. New York/Heidelberg: Springer Science.



## Beratung in Fragen der Mobilität in Europa

150 Fachleute für Berufsberatung und europäische Mobilität haben sich am 5. Oktober 2007 in Paris getroffen. Es handelte sich um eine der ersten Zusammenkünfte von «Euroguidance». Diese Organisation ist das Netzwerk der nationalen Berufsberatungszentren Europas. Ihm gehören 31 europäische Länder an, darunter die Schweiz. Das Netzwerk dient den angeschlossenen Beratungszentren zum Informationsaustausch über Ausbildungs-

und Studiengänge. Euroguidance sammelt und liefert Informationen über die Ausbildungs- und Studienangebote in Europa sowie über die nationalen Schul- und Ausbildungssysteme. Darüber hinaus entwickelt es Planungshilfen für Personen, die sich in Europa ausbilden wollen.

PY/RF

Website von Euroguidance: [www.euroguidance.net](http://www.euroguidance.net).  
Der Schweizer Partner von Euroguidance:  
Swiss Occidental Leonardo [www.s-o-l.ch](http://www.s-o-l.ch)

## Forum Vision: Fernberatung

Das vom Genfer Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) am 11. September 2007 organisierte 22. Forum Vision «Formation – Orientation – Emploi» beschäftigte sich mit den Herausforderungen, Grenzen und Perspektiven der Online-Berufsberatung. Eine Zusammenfassung der Debatten und Beiträge kann wie gewohnt auf der Website des Amtes heruntergeladen werden: [www.ge.ch/ofpc/telecharger/forum\\_vision3.asp](http://www.ge.ch/ofpc/telecharger/forum_vision3.asp).

An diesem Forum wurde u.a. ein sehr interessantes Beispiel für eine telefonische Beratung aus Grossbritannien präsentiert. Seit 1998 bietet die britische Regierung einen Service mit der Bezeichnung «Learnirect». Täglich von 8 bis 22 Uhr beantworten Call-Center in Englisch und neun weiteren Sprachen alle Fragen zum Thema Berufswahl und Ausbildung.

PY/MR

Präsentation der Veranstaltungen «Forum Vision 3»: [www.bbaktuell.ch/pdf/bba4335a.pdf](http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba4335a.pdf)

## Was zeichnet eine gute Beratung aus?

«Beratung ist ein besonders gestalteter Interaktionsprozess.» Diesen Satz finden wir im Berner Beratungsmodell, das den Titel «Module und Qualitätskriterien zur Beratung in Berufs-, Studien- und Laufbahnfragen» trägt. Dieses Dokument war unsere Inspirationsquelle für die Bildserie, die in diesem Jahr innerhalb unserer Zeitschrift den Fachbereich der Berufsberatung eröffnet. Der Fotograf Frank Müller ver-



suchte, einige grundlegende Faktoren zur Frage «Was zeichnet eine gute Beratung aus?» ins Bild zu setzen. Seine Auswahl ist selbstverständlich subjektiv. Aber wir dürfen gespannt darauf sein, wie er etwa folgende Grundsätze fotografisch umsetzt: «Es gibt in der Beratung kein Richtig und Falsch (Konstruktivismus)» oder «Beratung ist lösungs- und ressourcenorientiert».

DF

## Europäisches Zertifikat für Berufsberatende

Mit dem im Rahmen von EU-Programmen entwickelten Instrument Mevoc können Bildungs- und Berufsberatende über das Internet ihre eigenen Beratungsleistungen evaluieren. Mevoc bildet die Basis für ein über EU-Mittel gefördertes Projekt mit dem Titel ECGC («European Career Guidance Certificate»). Ziel von ECGC ist es, die Standards von Mevoc in ein international nutzbares Zertifizierungssystem («ECGC Exam») zu transferieren. Um dieses ECGC-Zertifikat zu erlangen, muss

man keine bestimmte Ausbildung absolvieren. Berufs- und Bildungsberatende entscheiden selbst, wie sie sich auf das ECGC Exam vorbereiten. Im Rahmen der Zertifizierung wird auf die Anwendungs- und Praxisorientierung der zu zertifizierenden Beratenden grosser Wert gelegt. Die Akkreditierung der Institutionen, die das ECGC Exam abnehmen können, wird in jedem Partnerland individuell gelöst.

DF

Ausführlicher Bericht der ibw-Mitteilungen in [www.panorama.ch/files/pan6202da.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6202da.pdf)



## Hauptsache ressourcenorientiert

**A:** «Ich bin erschöpft. Immer sollte ich ressourcen- und lösungsorientiert arbeiten im Heim. Aber das stresst mich.»

**Ich:** «Leiden Sie etwa unter Ressourcenknappheit? Das kommt vor.»

«Ich mache alles so lustlos, das ist mein Problem. Ach, dieses Wort ist ja auch verboten...»

«Tun Sie sich keinen Zwang an, reden Sie einfach so, wie Ihnen zumute ist.»

«Wenn ich im Team mein Problem vorbringe, gelte ich als Jammertante. Wie finden Sie das?»

«Schlimm! Oft weiss man doch einfach nicht weiter. Ich könnte ja gleich meine Praxis schliessen, wenn niemand mehr ein Problem haben darf.»

«Wissen Sie, ich...ich möchte von Ihnen einen Ratschlag. Unverschämt, nicht?»

«Na ja, Sie bringen mich etwas ins Schleudern...»

«Sie würden mir sicher lieber lösungsorientierte Fragen stellen...will ich aber nicht.»

«Mmh...also...in meinem Beruf ist es eher verpönt, Ratschläge zu geben, wir arbeiten ja auch ressourcenorientiert. Doch ich bin altmodisch, Ratschläge gehören auch zu meinem Repertoire. Manche sind halt etwas komisch, ich warne Sie...»

«Wie meinen Sie das?»

«Nun, jedes Mal, wenn ich einen handfesten Ratschlag gebe, geht die Post ab: Einige Kunden flirten ein bisschen mit ihm, andere zerzausen ihn oder stellen ihn auf den Kopf. Wieder andere kneten ihn mit beiden Händen, als wäre er aus Ton.»

«Ist ja toll! Aber, ärgert Sie das nicht?»

«Ganz im Gegenteil, ich amüsiere mich. Denn – während die Kunden meinen Ratschlag derart traktieren, kommen sie zu ihren Ressourcen. Und später lösen sie ihr Problem.»

So kommt es, dass mich die seltsame Kombination von lösungsorientiertem Vorgehen und Ratschlägen bisher vor einem Ressourcennotstand bewahrte.

**Marianne Haussmann Scherer** ist Psychologin FH. Sie arbeitet als Laufbahnberaterin und Supervisorin BSO. Adresse: Mellingerstrasse 42, 5400 Baden, [haussmann@laufbahngestaltung.ch](mailto:haussmann@laufbahngestaltung.ch)







## AUSLEGEORDNUNG UND UMFRAGE

# Ist die höhere Berufsbildung an einem Wendepunkt?

*Die höhere Berufsbildung muss sich im Zuge der Schaffung eines «Bildungsraums Schweiz» neu positionieren. PANORAMA hat einerseits Philipp Gonon und Markus Weil, Universität Zürich, gebeten, eine Auslegeordnung zu präsentieren und andererseits acht Fachpersonen aus der Praxis der höheren Berufsbildung gebeten, auf fünf zentrale Fragen zu antworten.*

## Auslegeordnung

*Die höhere Berufsbildung ist unübersichtlich und nicht europakompatibel. Ihre Identitätsträger, die HTLs und HWVs, sind zu Hochschulen geworden. Dies wirkt sich auf die Stellung der höheren Berufsbildung innerhalb und ausserhalb der Schweiz aus.*

Philipp Gonon  
Markus Weil

höheren Fachschulen ist an Berufserfahrung und zusätzlich an eine Eignungsabklärung, die von den Bildungsanbietern geregelt wird, gebunden.

### DIFFERENZIERUNG INNERHALB DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG

In der höheren Berufsbildung werden verschiedene Abschlussarten und Schultypen unterschieden. Berufsprüfungen führen zu einem eidgenössischen Fachausweis (Beispiel Treuhänder/in mit eidg. Fachausweis), höhere Fachprüfungen zu einem eidgenössischen Diplom, wozu auch die «Meisterdiplome» gezählt werden, zum Beispiel dipl. Coiffeuse/Coiffeur HF. Bestehen in einer Branche Berufs- und höhere Fachprüfungen, so ist meist zuerst die Berufsprüfung zu erwerben. In der Regel sind die Organisationen der Arbeit (OaA) für die Gestaltung der Vorbereitungskurse und Durchführung der Prüfungen zuständig. Während bei den höheren Fachschulen die auf einem Rahmenlehrplan basierenden Bildungsgänge anerkannt werden, ist bei den eidgenössischen höheren Fachprüfungen und den Berufsprüfungen lediglich die Prüfung reglementiert. Der Titel wird vom Bundesamt für Bildung und Technologie (BBT) anerkannt, wenn die entsprechende Prüfung abgelegt ist. Der Besuch bestimmter Kurse oder Lehrgänge ist nicht erforderlich. Heute ist es aber zur Regel geworden,

Der «Masterplan Berufsbildung»<sup>1</sup> zeichnet die Entwicklungslinien für die Jahre 2008 bis 2011. Darin wird davon ausgegangen, dass die höhere Berufsbildung mit der Umwandlung der Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) und Höheren Wirtschafts- und Verwaltungshochschulen (HWV) in Fachhochschulen ihre Identitätsträger verloren habe. Die übrigen Bildungsangebote und die damit verbundenen (Karriere-)Perspektiven seien zu wenig bekannt. Durch eine klare Positionierung und Sicherstellung des engen Praxisbezuges soll sich die höhere Berufsbildung auch in Zukunft gegenüber den Hochschulen behaupten.

### DIE HÖHERE BERUFSBILDUNG IM BILDUNGSSYSTEM

Gemäss der Botschaft zum neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung und später dem Gesetz selbst umfasst die «höhere Berufsbildung» die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen sowie die höheren Fachschulen. Sie werden nicht zur Weiterbildung, sondern zum tertiären Bil-

dingsangebot gezählt wie die Universitäten und die Fachhochschulen. Die höhere Berufsbildung wird dabei dem Bereich Tertiär B zugeordnet, die Fachhochschulen und die universitären Hochschulen hingegen zum Bereich Tertiär A.

Weiter wird im Berufsbildungsgesetz quer zu dieser Stufeneinteilung eine berufsorientierte Weiterbildung aufgeführt, die dazu beitragen soll, bestehende berufliche Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen oder zu erweitern oder aber neue berufliche Qualifikationen zu unterstützen.

Im Vergleich zu den Universitäten und den Fachhochschulen, die wissenschaftlich grundlagen- bzw. anwendungs- und darüber hinaus forschungsorientiert ausgerichtet sind, gilt die höhere Berufsbildung als vornehmlich umsetzungs- und praxisbezogen. Ihr Schwerpunkt liegt auf praktischen Tätigkeiten bzw. auf selbstständiger Fachverantwortung mit Führungsaufgaben.

Die Zulassung zu den Berufs- und höheren Fachprüfungen setzt eine mehrjährige Berufspraxis voraus. Auch der Zugang zu den



dass von Bildungszentren, Schulen oder Verbänden vorbereitende Lehrgänge angeboten werden, ohne die die Prüfungen kaum zu bestehen sind.

Zum Bereich Tertiär B wird auch eine Vielzahl von nicht vom Bund reglementierten Lehrgängen und schul- bzw. verbandseigenen Diplomen gezählt. Schliesslich bieten höhere Fachschulen (HF) auch Nachdiplomkurse und Nachdiplomstudien an.

Der Anteil der Erwerbspersonen, die über einen höheren bzw. tertiären Bildungsabschluss verfügen, liegt bei knapp 30%, wobei 12% als höhere Berufsbildung gezählt werden (SAKE 2004). Im Vergleich mit anderen OECD-Staaten ist dies eher tief. Die meisten Abschlüsse der höheren Fachprüfung bzw. eidgenössischen Diplome 2005 wurden für Buchhalter und Informatikerinnen vergeben, gefolgt von Verkaufsleiterin und Wirtschaftsprüfer. Bei den Fachausweisen lagen die Ausbilderin und der Personalfachmann an der Spitze, gefolgt vom Marketingplaner.

Während die eidgenössischen Diplome bzw. Meisterdiplome stagnieren, hat sich die Zahl der eidgenössischen Fachausweise in den letzten Jahren erhöht. Die Zahl der höheren Fachschuldiplome ist stabil. Die Bildungsausgaben der öffentlichen Hand für die höhere Berufsbildung beliefen sich 2002 auf 247,6 Millionen Franken. Davon übernahmen der Bund 31,6 Millionen, die Kantone 214,4 Millionen und die Gemeinden 1,5 Millionen. Wie viel Private zahlen, ist nicht bekannt.

### DIE HÖHERE BERUFSBILDUNG IM REFORMPROZESS

Mit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes wurden auch die Bereiche Gesundheit, Soziales, Kunst, Land- und Forstwirtschaft diesem Gesetz unterstellt. Damit können auch in diesen Bereichen Abschlüsse der höheren Berufsbildung vom Bund als Fachausweise bzw. Diplome anerkannt werden. Weiter wurde eine klare Trennung zwischen höherer Berufsbildung und Weiterbildung eingeführt.

Ein zweiter Reformanstoss ergibt sich aus dem «Kopenhagen-Prozess». Die Bildungsministerien der EU, der EEA- und EFTA-Staaten sowie die europäischen Sozialpartner wollen die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung verstärken. Dazu definierten sie mit der am 30. November 2002 verabschiedeten Kopenhagener Erklärung Themenfelder und Umsetzungsschritte. Als Basis für die Vergleichbarkeit müssen zunächst nationale Qualifikationsrahmen geschaffen werden, die Kriterien für die stufenweise Zuordnung der einzelnen Bildungsinhalte ermöglichen. Im Unterschied zu bisherigen Zuordnungskriterien steht dabei das Lernergebnis, das über Kompetenzmessung zu bestimmen ist, im Vordergrund und nicht mehr Inhalte und Dauer der Lehrgänge.

### INTERNATIONALISIERUNG DER SYSTEMATIK

Auch die höhere Berufsbildung muss – wie der gesamte Bildungsbereich – durch die Intensivierung der Zusammenarbeit auf internationaler Ebene transparenter und vergleichbarer werden. Ziel ist ein gemeinsamer, international verständlicher Referenzrahmen hinsichtlich Qualifikationen und Kompetenzen. Mobilität und Anrechenbarkeit im Bildungssystem sollen damit erhöht werden. Hierbei spielt vor allem der Transfer von Kreditpunkten eine wichtige Rolle. Zu dem für die Hochschulen eingeführten European Credit Transfer System (ECTS) kommt ECVET für die Berufsbildung, wobei eine Kompatibilität beider Systeme angestrebt wird. Hier stehen die europäische und die schweizerische Entwicklung noch am Anfang.

Für die Systematisierung des Bildungssystems hat sich weltweit das von der UNESCO entwickelte ISCED (International Standard Classification for Education) durchgesetzt. Nun ist aber die ISCED-Klassifizierung an der Ausbildungsdauer, sprich am Anteil der besuchten Schulzeiten, ausgerichtet. Laut ISCED-97 ist für die Stufe 5 B auf tertiärem Niveau eine Mindestdauer von zwei Jahren (Vollzeit) vorgesehen. Diesen Anforderungen entsprechen die vom Bund anerkannten höheren Fachschulen. Kürzere Programme hingegen sind zwar

auch auf der Stufe 5B denkbar, jedoch nur, wenn sie Bestandteil eines umfassenderen Qualifikationsweges sind. Würden diese Kriterien streng angewendet, wären die Berufsprüfungen und selbst die höheren Fachprüfungen sowie ein Teil der nicht vom Bund reglementierten höheren Berufsbildungen als postsekundäre und nicht als tertiäre Ausbildungen einzustufen.

### HERAUSFORDERUNGEN

Im Rahmen von Internationalisierung und gesetzlichen Veränderungen stellen sich für den Bereich der höheren Berufsbildung in der Schweiz neue Herausforderungen:

- Die Positionierung der höheren Berufsbildung im gesamten Bildungssystem und in Abgrenzung zu den Fachhochschulen und zum Weiterbildungsbereich ist neu stärker anhand von erworbenen Kompetenzen zu bestimmen.
- Es besteht ein erhöhter Rechtfertigungsdruck, um die höhere Berufsbildung als Gesamtes auf tertiärer Stufe zu belassen.
- Die Erarbeitung einer konsolidierten Datengrundlage zu den Angeboten und Nutzern der höheren Berufsbildung ist unter diesen Voraussetzungen wünschenswert.

Die höhere Berufsbildung muss sich stärker eigenständig profilieren und klarer in den Bildungsraum Schweiz eingebunden werden. Damit gehen Gewinne und Verluste einher. Aber es steigt die Durchlässigkeit und Mobilität.

**Philipp Gonon** ist Professor für Berufsbildung an der Universität Zürich und Mitglied des Zürcher Hochschulinstituts für Schulpädagogik und Fachdidaktik (ZHSF).

**Markus Weil** arbeitet als wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Berufsbildung. Adresse: Beckenhofstr. 35, 8006 Zürich, gonon@igb.uzh.ch sowie markus.weil@igb.uzh.ch

**Quellen** siehe Seite 35.

<sup>1</sup> Zu den Masterplänen vergleiche die Einführung von Andreas Minder im *bbaktuell-Ergänzungsdokument*, [www.bbaktuell.ch/pdf/bba4293a.pdf](http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba4293a.pdf)

## Umfrage

PANORAMA hat acht Fachleute gebeten, folgende Fragen zur höheren Berufsbildung (hBB) zu beantworten:

1. Welches sind aus Ihrer Sicht die **Stärken** der hBB?
2. In welche **Richtung** könnte und soll sich die hBB **entwickeln**?
3. Welche **Probleme** harren aus Ihrer Sicht derzeit einer Lösung?
4. Wie soll man bei ihrer **Lösung** verfahren?
5. Welche **Bedeutung** wird die hBB künftig haben?

### Stefan Eisenring



«Kontakte auf höchster politischer Ebene fehlen vollständig.»

Leiter des Instituts für berufliche Weiterbildung (IbW)  
stefan.eisenring@ibw.ch

**Stärken:** Die zentrale Stärke der höheren Berufsbildung liegt in der konsequenten Praxisorientierung. Alle Angebote werden permanent den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst. Die hBB erzielt eine überragende Bildungsrendite. Sie ist für die berufliche Grundbildung und deren Absolventen enorm wichtig.

**Entwicklung:** Aus meiner Sicht sollte die hBB ihre Stärken ausbauen. Während sich im Hochschulsegment mit den Fachhochschulen, Universitäten und den ETH theoretische- und forschungsorientierte Ausbildungen etabliert haben, muss die hBB den praxisbasierten Weg zur höheren Fach- und Kaderausbildung weiter verfolgen. Allerdings drängt sich eine weitere Angebotsabstimmung auf. Dies nicht nur im Bereich der höheren Fachschulen, sondern auch bei den Berufs- und höheren Fachprüfungen.

**Probleme:** Das Hauptproblem der hBB ist ihre Bescheidenheit. Anbieter, Absolventen und die öffentliche Hand haben den eigentlichen Wert, die Stellung und Bedeutung der hBB kaum erkannt. Kernprobleme sind folglich die Finanzierung (kaum öffentliche Mittel), fehlende Freizügigkeit und Abstimmungsprobleme unter den Organisationen der Arbeitswelt.

**Lösungen:** Die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) müssen ihre tragende Rolle in der Bildungsentwicklung einfordern und einbringen. Sie müssen ihre Ressourcen entsprechend ausbauen. Die OdA sollten zudem ihr politisches Engagement deutlich verstärken. Es gibt zwar auf verschiedenen Stufen verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeitsgebiete. Diese sind jedoch zu erweitern und auf höchster politischer Ebene anzusiedeln; dort fehlen sie nach wie vor vollständig.

**Künftige Bedeutung:** Die Bedeutung der höheren Berufsbildung wird deutlich zunehmen. Zum einen hat die Wirtschaft künftig noch rascher auf Veränderungen zu reagieren, und nur die höhere Berufsbildung ist in der Lage, «just in time» auszubilden. Zum anderen erfordert die demografische Entwicklung Lösungen (Wiedereinstieg – Umstieg), die nur die hBB durch ihre Praxisorientierung und Nähe zu den OdA realisieren kann.

### Kathrin Hunziker



«Absolventen der höheren Berufsbildung sind auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt.»

Präsidentin der SBBK  
Kommission höhere Berufsbildung und Weiterbildung  
kathrin.hunziker@ag.ch

**Stärken und Schwächen:** Zu den grossen Stärken der höheren Berufsbildung zählt die Praxisnähe: Ihre Absolventinnen und Absolventen verfügen nach einer relativ kurzen Ausbildungszeit über die Kompetenzen, im Betrieb hohe Verantwortung zu übernehmen. Die Akzeptanz bei der Wirtschaft ist gewährleistet. Ausserdem ist die Bildungsrendite hoch – der «Return on Investment» stimmt in der Regel.

**Entwicklung:** Die höhere Berufsbildung soll gestärkt und im gesamten Bildungssystem richtig positioniert werden. Ziel ist ein Profil, das die hBB gegenüber den Fachhochschulen und der beruflichen Weiterbildung abgrenzt. Durch die von den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) definierten Inhalte soll die Praxisnähe weiterhin gewährleistet bleiben.

**Probleme:** Das grösste Problem bilden die fehlenden oder nicht vollständigen Daten-

## Studierende und Abschlüsse in der höheren Berufsbildung

	2000	2005	2006
<b>Studierende</b>	<b>41 072</b>	<b>39 995</b>	
Höhere Fachschulen	7 455	9 796	
Unterrichtsberufe	4 664	943	
Vorbereitung auf höhere Fachprüfung	7 484	4 278	
Vorbereitung auf Berufsprüfung	8 856	11 623	
Übrige*	12 614	13 324	
<b>Abschlüsse</b>			
Diplom höhere Fachschule	3 068	4 096	4 140
Eidg. Diplom	3 232	3 195	2 919
Eidg. Fachausweis	8 082	11 368	13 194
Nicht auf Bundesebene geregelter Abschluss	8 126	10 691	9 403

\* Unter Übrige sind Schüler erfasst, die nicht den genannten Abschlüssen zuzuordnen sind, also hauptsächlich nicht vom Bund reglementierte Abschlüsse.

Quelle: [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05/key/blank/uebersicht.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05/key/blank/uebersicht.html)



grundlagen (Übersicht zu den Kosten der Angebote, vollständige Liste der höheren Fachschulen oder der Abschlüsse in der höheren Berufsbildung). Ohne diese Daten ist es nicht möglich, Kriterien für die Subventionierung von Angeboten der hBB zu definieren, da u.a. die Kostenfolgen nicht bezifferbar sind. So ist auch ein Zustandekommen einer neuen interkantonalen Vereinbarung – und damit die angestrebte Freizügigkeit – nicht vorstellbar.

**Lösungen:** Zurzeit beschäftigen sich verschiedene Arbeitsgruppen der EDK (SBBK) und des BBT mit den Fragen der höheren Berufsbildung. Ein wichtiger Taktgeber ist die Arbeitsgruppe Masterplan, welche auch externe Mandate vergibt, um die fehlenden Daten zu erheben.

**Künftige Bedeutung:** Über die Zukunft der hBB wird vermutlich der Markt entscheiden. Die höhere Berufsbildung wird dann gute Karten haben, wenn es gelingt, sie im Bildungssystem richtig zu positionieren – also ein kohärentes System mit den entsprechenden Anschlussmöglichkeiten zu schaffen – und eng mit der Wirtschaft zusammenzuarbeiten (Stichwort: Praxisnähe). Weil Absolventinnen und Absolventen von Ausbildungsgängen der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt sind, ist das anzustreben!

#### Martin Michel



«Die Oda sollten vermehrt ganze Ausbildungsrichtungen inhaltlich koordinieren.»

Präsident der eidgenössischen Kommission für höhere Fachschulen  
EK HF  
martin.michel@ahb.gr.ch

**Stärken und Schwächen:** Studierende von Bildungsgängen höherer Fachschulen und Studierende, welche sich auf Berufsprüfungen oder höhere Fachprüfungen vorbereiten, sind Erwachsene, die mit dem Arbeitsumfeld ihrer Ausbildung vertraut sind. Ausbildungsziel ist die persönliche Kompetenzerweiterung im Hinblick auf eine kon-

krete Besserqualifikation am Arbeitsplatz. Auf dem Arbeitsmarkt sind Absolventinnen und Absolventen der hBB gefragt, viele Personalverantwortliche fragen das auf direkte Umsetzung ausgerichtete Leistungsprofil der höheren Berufsbildung stark nach. Nachteilig wird von Absolvierenden empfunden, dass ihre Diplome weniger Sozialprestige haben als die scheinbar selbst erklärenden Bachelortitel.

**Entwicklung:** Die Ausbildungsangebote und Diplome der höheren Berufsbildung sollen im schweizerischen Bildungssystem so positioniert werden, dass die nationalen Standards erkennbar, die Durchlässigkeit in den Hochschulbereich erleichtert und die internationale Anerkennung gesichert werden.

**Probleme:** Damit der gesetzliche Grundsatz der Verbundpartnerschaft auf Stufe hBB greift, muss die Mittelzuweisung durch Bund und Kantone geklärt und verbessert werden. Die Organisationen der Arbeitswelt sollten vermehrt anstelle von Einzelausbildungen ganze Ausbildungsrichtungen inhaltlich koordinieren.

**Lösungen:** Die Anbieter von höheren Fachschulen, denen aus wirtschaftlichen Gründen ein Strukturwandel bevorsteht, haben mit der Gründung der Konferenz HF im September 2007 ein wichtiges Zeichen gesetzt. Die Kantone haben den interkantonalen Lastenausgleich durch Schulgeldvereinbarungen sicherzustellen, welche die Freizügigkeit zumindest bei den höheren Fachschulen gewährleisten. Die Behandlung dieses Postulates verläuft momentan zögerlich. Dabei kann man sich an der Schaffung der Fachhochschulvereinbarung vor zehn Jahren orientieren, welche sich einzig auf das Erfordernis der interkantonalen Zusammenarbeit ausrichtete. Immerhin sind die Diplome der höheren Fachschulen bereits heute gesamtschweizerisch anerkannt, was deren Zuweisung zum Service public erleichtert.

**Künftige Bedeutung:** Die höhere Berufsbildung stellt als Tertiär B mit den Hochschulen des Tertiär A ein für die Standortattraktivität der Schweiz wichtiges Gesamtsystem dar.

#### Ariane Montagne



«Ein unverzichtbarer Bestandteil der Gesundheitsversorgung.»

Ariane Montagne,  
stellvertretende General-  
sekretärin, OdASanté  
ariane.montagne@  
odasante.ch

**Stärken:** Die höhere Berufsbildung (hBB) ist einer der Arbeitsschwerpunkte der OdASanté. Durch ihre Orientierung an den Bedürfnissen der Arbeitswelt spielen die höheren Fachschulen (HF) eine wichtige Rolle bei der medizinischen Versorgung. In den vergangenen Monaten wurden unter der Federführung der OdASanté bzw. in enger Zusammenarbeit mit ihr nicht weniger als zwölf Rahmenlehrpläne erarbeitet. Die HF-Diplome für Gesundheitsberufe machen mehr als die Hälfte aller HF-Titel aus.

**Entwicklung:** Für einen Sektor, dessen Ausbildungen eine lange Tradition besitzen, bedeutet der Kompetenzübergang zum Bund eine grosse Umstellung. Dieser Prozess ist gerade in Gang, die Rollenverteilung wird allmählich klarer, doch es bedarf noch einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beteiligten und einer stärkeren Sensibilisierung für reglementierte Berufe.

**Probleme:** Zusätzlich zu den in jedem neuen Kontext unvermeidlichen Diskussionen gibt es auch Vorbehalte mancher Kantone bezüglich der Verantwortungsübernahme für einige weniger bekannte Ausbildungen, z.B. in den Bereichen Podologie oder Orthoptik, deren Leistungen ebenfalls zur Gesundheitsversorgung gehören. Auch die unterschiedliche Wahrnehmung der hBB zwischen den Sprachregionen ist gegenwärtig ein Problem.

**Lösungen:** Neben der Entwicklung nachhaltiger Lösungen mit gesicherter Finanzierung ist auch eine Betonung der Stärken der HF erforderlich, damit sie beiderseits der Saane im Gesundheitswesen das ihnen gebührende Ansehen geniessen. Zudem bedarf es weiterer Anstrengungen, um diesen Einrichtungen nicht nur auf nationaler,

sondern auch auf internationaler Ebene Anerkennung zu verschaffen.

**Künftige Bedeutung:** Durch ihre Anpassungsfähigkeit an die Bedürfnisse der Praxis dürfte die hBB im Gesundheitsbereich an Bedeutung gewinnen. Nach der Bewältigung der Anlaufschwierigkeiten wird man in der Arbeitswelt die Früchte eines engen Einbezugs aller an der Ausarbeitung und Umsetzung der Ausbildungen Beteiligten ernten können. Die Berufs- und höheren Fachprüfungen bilden eine punktuelle Ergänzung der HF, die jedoch weiterhin eine tragende Rolle in der höheren Gesundheitsausbildung spielen werden.

#### David Ruetschi



«Personen mit Meisterprüfung decken den Bedarf an hoch qualifizierten Unternehmerinnen und Unternehmern.»

Für die Gruppe Höhere Berufsbildung von AgriAliForm (agora-dr@swissonline.ch)

**Stärken:** Im landwirtschaftlichen Bereich vermittelt die höhere Berufsbildung technische und betriebswirtschaftliche Kompetenzen auf hohem Niveau, um die Bedürfnisse der Verbraucherinnen und Verbraucher sowie den Verfassungsauftrag der Landwirtschaft zu erfüllen. Es existiert eine ausgeprägte Berufsethik, und Inhaber eines Meistertitels engagieren sich intensiv als Sachverständige oder in der Ausbildung.

**Entwicklung:** Zurzeit befinden wir uns in einer Übergangsphase. Die bisher der Landwirtschaftsgesetzgebung unterstellte landwirtschaftliche Grund- und Weiterbildung muss sich nun an die neuen gesetzlichen Bestimmungen und die neuen zuständigen Stellen anpassen. Dies stellt die Ausbildung vor zahlreiche Herausforderungen. In finanzieller Hinsicht genoss die höhere landwirtschaftliche Berufsbildung eine Sonderbehandlung mit hohen Subventionen. In Zukunft trägt die Branche verstärkt finanzielle Verantwortung für die höhere Berufsbildung.

**Probleme und Lösungen:** Diese Veränderungen führen dazu, dass die von den Studierenden zu tragenden Kosten im Vergleich zu den Fachhochschulen unverhältnismässig hoch sind. Das BBT stellt zahlreiche Anforderungen hinsichtlich der Qualität und der Verfahren der eidgenössischen Prüfungen, wodurch den Berufsverbänden hohe Kosten entstehen.

Zahlreiche Menschen engagieren sich unentgeltlich oder fast unentgeltlich für die Organisation der Ausbildung und die Durchführung dieser Prüfungen. Es wird schwieriger, qualifizierte Personen zu finden, die bereit sind, als Experten oder Mitglieder einer Qualitätssicherungskommission tätig zu sein. Andererseits beobachten wir einen Rückgang bei den Meisterprüfungen, während die Zahl der Inhaberinnen und Inhaber eines Fachausweises steigt. Diese Entwicklung beunruhigt uns, denn sie führt zu einem Mangel an hoch qualifizierten Unternehmerinnen und Unternehmern in diesem Sektor.

**Künftige Bedeutung:** Wir müssen durch wirksames Lobbying für eine verbesserte politische und finanzielle Unterstützung der höheren Berufsbildung sorgen. Es braucht Promotionsmassnahmen, um den Jugendlichen zu zeigen, welche ausserordentlichen Möglichkeiten ihnen die höhere Berufsbildung eröffnet. Zusammen mit einer klaren Positionierung der Profile sollten diese Massnahmen den Weiterbestand eines Systems gewährleisten, um das uns unsere Nachbarländer beneiden.

#### Martin Stalder



«Die höhere Berufsbildung wird – gemessen an den Abschlüssen – zu wenig finanziert.»

Leiter Ressort Höhere Berufsbildung beim BBT martin.stalder@bbt.admin.ch

**Stärken:** Die höhere Berufsbildung ist optimal auf die Qualifikationsbedürfnisse des Schweizer Arbeitsmarktes abgestimmt, wo

zwei von drei Beschäftigten in KMU arbeiten. Die Qualifikationen der hBB können bereits während (berufsbegleitende Ausbildung) oder unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung verwertet werden (vgl. Erwerbsbeteiligung der Absolventinnen und Absolventen von hBB gemäss SAKE, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung). Die Qualifikationen der hBB werden von den Organisationen der Arbeitswelt meist sozialpartnerschaftlich getragen. Es fliesst neben beruflichem Know-how auch sehr viel berufsethisch motiviertes, oft wenig entlohntes Engagement in diese Arbeit.

**Entwicklung:** Die Angebote der höheren Berufsbildung sind im Laufe der letzten 30 Jahre – abgestimmt auf die Bedürfnisse der einzelnen Branchen – entstanden. Die resultierenden Überschneidungen und Lücken müssen eliminiert und die hBB als Gesamtsystem innerhalb der Bildungslandschaft weiter entwickelt werden. Die hBB soll aber auch gestärkt, besser bekannt gemacht und ihre Leistungen gesellschaftlich/politisch besser anerkannt werden.

**Probleme:** Ich sehe für die hBB vier Herausforderungen: 1. Die hBB ist statistisch ungenügend erfasst bezüglich der Finanzierung, der Angebote, der Studierenden und der Bedeutung der Abschlüsse für die Schweizer KMU. 2. Aus der hBB resultiert rund die Hälfte aller tertiären Bildungsabschlüsse, aber nur rund 6% der öffentlichen Bildungsausgaben im Tertiärbereich fließen in die hBB. 3. Es fehlt die volle Freizügigkeit für Studierende aufgrund fehlender interkantonalen Vereinbarungen. Zudem sind die Zuständigkeiten bei der Qualitätsentwicklung unklar geregelt. 4. Zu wenig systematisierte Angebotsentwicklung und -steuerung.

**Lösungen:** Lösungen sind durch eine intensive Zusammenarbeit der Verbundpartner BBT, Kantone, OdA und Anbieter zu finden. Zurzeit arbeiten verschiedene Arbeitsgruppen der Verbundpartner an den Fragen zur hBB, koordiniert durch die AG Masterplan hBB.

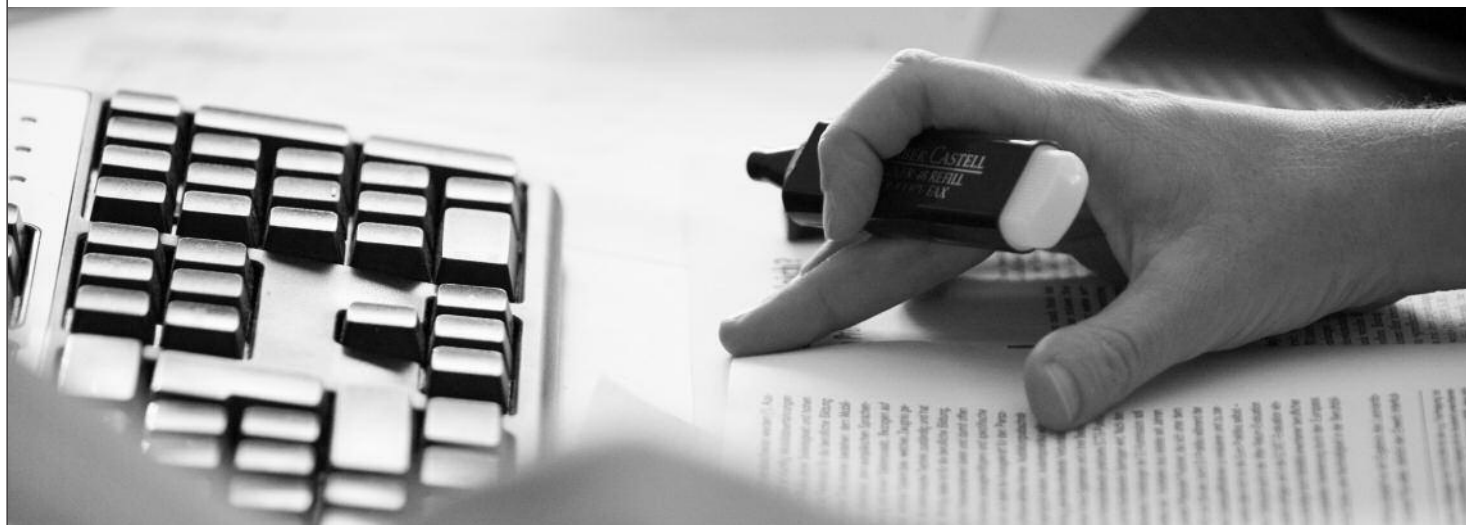
**Künftige Bedeutung:** Die Bedeutung der hBB wird steigen: Sie ist besser als die Hochschulen in der Lage, die Qualifikationsbedürfnisse des Arbeitsmarktes massgeschneidert, «just in time» und zu ver-



www.ehb-schweiz.ch  
www.iffp-suisse.ch  
www.iuffp-svizzera.ch

**EHB**  
**IFFP**  
**IUFFP**

EIDGENÖSSISCHES  
HOCHSCHULINSTITUT  
FÜR BERUFSBILDUNG  
INSTITUT FEDERAL  
DES HAUTES ETUDES  
EN FORMATION PROFESSIONNELLE  
ISTITUTO  
UNIVERSITARIO FEDERALE  
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE



**EHB**  
Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung  
Kirchlindachstrasse 79  
CH-3052 Zollikofen  
Telefon +41 31 910 37 00  
Fax +41 31 910 37 01  
info@ehb-schweiz.ch

**IFFP**  
Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle  
Avenue de Provence 82  
CH-1007 Lausanne  
Téléphone +41 21 621 82 00  
Fax +41 21 626 09 30  
info@iffp-suisse.ch

**IUFFP**  
Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale  
Via Besso 84  
CH-6900 Lugano Massagno  
Telefono +41 91 960 77 77  
Fax +41 91 960 77 66  
info@iuffp-svizzera.ch

**96% finden ihre KV-Lehrstelle!**

## JUNIOR MERCHANTS 2008/09

Das kaufmännische Vorbereitungsjahr

**Informationsveranstaltungen:**

► **2008:** 29.02., 28.03.,  
09.05., 30.05.,  
27.06.

von 17.30 - 18.45 Uhr

**Anmeldung und Bestellung der Dokumentation:**

**SCHULE  
FÜR  
FÖRDERKURSE**

[www.sfk.ch](http://www.sfk.ch)

West-Side, Heinrichstr. 239  
8005 Zürich  
Telefon 044 272 75 00  
Telefax 044 272 75 15  
sfk.zuerich@sfk.ch

Weiterbildung – wie ich sie will

## Das neue Kursprogramm ist da. Jetzt bestellen!

Mehr als 420 Lehrgänge / Kurse / Beratungen / Lernateliers

### Persönlichkeitsbildung und Management

Kommunikation, Konfliktlösung, Mediation / Laufbahnplanung /  
Arbeits- und Lerntechniken / Management und Leadership SVF /  
NPO-Management / Marketing, Werbung, PR /  
Textpraktiker/in EB Zürich / Prüfungsvorbereitung auf KME und BMS

### Deutsch für Deutschsprachige

Allgemeine Deutschkurse / Neue deutsche Rechtschreibung /  
Lehrgänge (z.B. Journalismus, Deutschdiplom) /  
Briefe, Protokolle, Konzepte

### Deutsch für Fremdsprachige

Deutschkurse A1–C2 / Diplomkurse / Goethe-Zertifikat C1 und ZOP /  
Lernstützkurse für Berufslernende / Alphabetisierung / Konversation

### Fremdsprachen

Vom Einstieg bis zum Diplom: Englisch / Französisch / Italienisch /  
Spanisch / Portugiesisch / Neugriechisch / Russisch

### Informatik

Office-Kurse / PC- und Mac-Kurse / SIZ- und ECDL-Zertifikate /  
Programmieren und Datenbanken / DTP und Bildbearbeitung /  
Web-Publishing / CAD, Video, 3D

### Didaktik und Bildungsmanagement

Zertifikat für Berufsbildner/in / SVEB-Zertifikat /  
Eidg. Fachausweis Ausbilder/in /  
Eidg. Diplom Ausbildungsleiter/in  
Coaching und Support für Bildungsfachleute

**Kursbeginn: Mai 2008**

EB Zürich    Kantonale Berufsschule für Weiterbildung   
Bildungszentrum für Erwachsene BiZE  
Riesbachstrasse 11, 8090 Zürich  
Telefon 0842 843 844  
[www.eb-zuerich.ch](http://www.eb-zuerich.ch) – [lernen@eb-zuerich.ch](mailto:lernen@eb-zuerich.ch)

**EB Zürich**

gleichsweise geringen Kosten zu befriedigen. Die hBB entspricht bereits heute den Anforderungen des lebenslangen Lernens und wird dies künftig noch besser tun, wenn die eingeleitete Systematisierung weiter fortgeschritten ist. Wenn es gelingt, die internationale Anerkennung und das gesellschaftliche Prestige der hBB entsprechend ihrem Nutzen zu steigern, dann wird sie nicht nur in der Schweiz, sondern in vielen weiteren Ländern einen Boom und eine steigende Nachfrage erleben.

#### Claude-Alain Vuille



«Eine besser bekannte und anerkannte höhere Berufsbildung bekäme mehr finanzielle Mittel.»

Generaldirektor des «Centre professionnel du Littoral neuchâtelois» (CPLN)  
claudealain.vuille@cpln.ch

**Stärken:** Die höhere Berufsbildung ist optimal auf die Wirtschaftsstruktur des grössten Teils unseres Landes abgestimmt, die zum Grossteil aus KMU besteht. Ein KMU mit weniger als zehn Arbeitnehmenden sucht ja meist Führungskräfte, die auch qualifizierte Berufsleute sind. Diese müssen natürlich Management- und Organisationskompetenz besitzen, aber auch selbst mit anpacken können, wenn das Auftragsvolumen im Betrieb dies notwendig macht.

**Probleme:** Diese Bildungsebene ist in der Öffentlichkeit kaum bekannt und geniesst wenig Anerkennung. Ein weiteres Problem ist sicherlich die finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand, die im Vergleich zu den in den Tertiärbereich A (FH – UNIETH) investierten Summen sehr gering ist. Darüber hinaus ist die Weiterverteilung der vom Bund gewährten minimalen Subventionen nicht reglementiert und daher von Kanton zu Kanton unterschiedlich.

**Lösungen:** Der Schlüssel zum Erfolg liegt wahrscheinlich in einer besseren Kommunikation, für die alle Beteiligten sorgen müssen, um eine Qualifikationsebene besser zu positionieren, die einen wesentli-

chen Anteil an unserem wirtschaftlichen Erfolg hat. Eine besser bekannte und anerkannte höhere Berufsbildung würde mehr finanzielle Mittel zugesprochen bekommen, auch wenn dafür eine Harmonisierung auf interkantonalen Ebene notwendig wäre. Diese neuen Ressourcen könnten auf vorteilhafte Weise in eine effiziente Steuerung des Angebots, die Entwicklung von Qualifikationsprofilen und die Verbesserung der Angebotsqualität investiert werden. Dies würde zu einer Berufsausbildung führen, die weniger elitär ist und eine höhere Wertschöpfung erzielt.

**Künftige Bedeutung:** Eine auf die höhere Berufsbildung zukommende Herausforderung ist die Öffnung der Grenzen, die Personenfreizügigkeit in der Europäischen Union und die dadurch notwendig werdende Harmonisierung und gegenseitige Anerkennung der durch eine hBB erworbenen Titel (Kopenhagen-Prozess, Europass). Während die höhere Berufsbildung in der Schweiz noch immer um ihre Identität ringt, ist sie bereits mit der Notwendigkeit konfrontiert, sich in Bezug auf das gesamteuropäische Ausbildungsangebot vorteilhaft zu positionieren!

#### Bruno Weber



«Es braucht jetzt schnelle Zwischenlösungen.»

Berufsbildungsexperte  
bei der Gewerkschaft  
Travail Suisse  
weber@travailsuisse.ch

**Stärken und Schwächen:** Fragen Sie einmal Leute auf der Strasse, Journalistinnen oder Parlamentarier über die höhere Berufsbildung aus. Sie werden feststellen, dass kaum jemand etwas Grundsätzliches und Differenziertes über diese wichtigen Ausbildungswege weiss. Unwissen und Halbwissen sind weit verbreitet. Nur Insider kennen den Wert (Nähe zur Wirtschaft, an den Bedürfnissen der Branchen

und Betriebe orientiert, hohe Bildungsrendite) der hBB.

**Entwicklung:** Die höhere Berufsbildung muss sichtbar(er) werden. Die vielen Akteure müssen sich besser vernetzen und den Mut haben, ihre Angebote in ein verständlicheres Gesamtsystem zu integrieren, vor allem auch, was die Qualitätsentwicklung betrifft.

**Probleme:** Das gegenwärtige Hauptproblem ist die Finanzierung. Die Neuregelung der Finanzierung der hBB durch das neue Berufsbildungsgesetz schafft Unsicherheiten bei den Anbietern, ebenso die noch nicht an die neuen Gegebenheiten angepasste interkantonale Vereinbarung. Störend ist überdies die fehlende volle Freizügigkeit für die Studierenden und die insgesamt nur geringe Subventionierung der Angebote. Sie macht diese Ausbildungen für die Studierenden sehr teuer.

**Lösungen:** Die Gefahr ist gross, dass durch viele kleine Veränderungen der Finanzierungsregeln auf Kantonsebene ungewollt vor allem verschiedene Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen verschwinden oder zu höheren Fachschulen werden. Es braucht daher schnelle Zwischenlösungen, um die Situation zu beruhigen. Man soll Zeit haben, die höhere Berufsbildung durch verbundpartnerschaftliche Gespräche neu zu positionieren.

**Künftige Bedeutung:** Die höhere Berufsbildung stellt das zentrale Weiterbildungsangebot für Personen mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, aber ohne Berufsmaturität dar. Ihre Bedeutung wird zunehmen, da der Bedarf an höher qualifizierten und vielseitig einsetzbaren Mitarbeitenden in der Wirtschaft steigt. Die Frage ist, inwieweit das Weiterbildungsangebot an den (wirtschaftsferneren) Fachhochschulen die (wirtschaftsnahe) höhere Berufsbildung in Zukunft zu konkurrenzieren vermag und was das für die Wirtschaft und die Arbeitnehmenden bedeutet.



Berner Fachhochschule  
**Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft SHL**

## Informationstag für Berufsberatungen, 4. März 2008

Infos und Anmeldung: [www.shl.bfh.ch](http://www.shl.bfh.ch)

**Bachelor in Lebensmitteltechnologie**  
neue Ausrichtung in  
**Food Science & Management**

**Bachelor in Forstwirtschaft**  
einzigster Studiengang  
der Forstwirtschaft in  
der Schweiz

**Bachelor in Agronomie**  
neu mit Vertiefung in  
Pferdewissenschaften

**Master in Life Sciences**  
angewandte Land-  
und Forstwirtschaft



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

### **DAS Eingliederungsmanagement**

**Qualifizieren Sie sich mit diesem Diploma of Advanced Studies DAS-Programm in Case Management, Coaching, Eingliederungsrecht und Personalentwicklung.**

Eingliederungsmanagement ist ein Interventions- und Beratungsansatz. Er hat das Ziel, Integrations- und Reintegrationsprozesse in Unternehmen und Organisationen zu fördern und zu unterstützen. Im Mittelpunkt steht sowohl die berufliche (Re-)Integration ins Erwerbsleben, als auch die soziale und gesundheitliche Integration von Personen die auf Grund von Krankheit oder Unfall beeinträchtigt sind.

In diesem praxisorientierten Diplomlehrgang erwerben Sie Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen im Eingliederungsmanagement als betriebliche Integrationsstrategie.

#### **Beginn und Dauer**

4. September 2008, 16 Monate

#### **Information und Anmeldung**

Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit  
Riggenbachstrasse 16  
4600 Olten  
Ursina Ammann, Kurskoordination  
+41 62 311 96 27  
[ursina.ammann@fhnw.ch](mailto:ursina.ammann@fhnw.ch)

[www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung](http://www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung)

## Ein europäischer Qualifikationsrahmen

Eine Konferenz (November 2007, Lissabon) bot Gelegenheit für eine Bestandesaufnahme der «Bewertung des Lernens», wie die Tagung hiess. Es wurde ein Vergleich der europäischen Systeme zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens präsentiert. Die Situation in den einzelnen Ländern ist äusserst unterschiedlich. Es gibt sehr weit fortgeschrittene Staaten und Länder, die die nötigen Arbeiten erst in Angriff nehmen müssen. Der europäische Kommissar für allgemeine und berufliche Bildung, Jan Figel, gab den Startschuss für den «Europäischen Qualifikationsrahmen» (EQR). Der EQR soll für eine bessere Lesbarkeit der Qualifikationen verschiedener europäischer Länder sorgen und so zu mehr Mobilität in Bildung und Arbeitswelt beitragen. Beim EQR findet eine Abkehr vom Lerninput und stattdessen eine Hinwendung zum Lernergebnis statt. Er soll 2008 von der EU offiziell angenommen werden. PY/MR

## Die Ausbildung: europaweit die grosse Unbekannte?

«Europa» ist ein Verein mit dem Ziel, die Erfahrungen bei der Organisation des öffentlichen Dienstes und der Modernisierung der öffentlichen Verwaltung europaweit zu vergleichen. Im Ende 2007 in Limoges veranstalteten Symposium «Ausbildung in Europa: zwischen Leistung und Wettbewerb?» wurden einige wichtige Erkenntnisse gewonnen: Über «Ausbildung» weiss man wenig, da der Begriff vage ist (ist die Rede von Grundbildung, Weiterbildung, Berufsbildung?) und europaweit kaum Informationen über die Realitäten in den Verwaltungen ausgetauscht werden. Auch wenn jeder Staat seine «Rezepte», Lösungen oder Grundsätze hat – die Informationen gelangen nicht über das Land oder die Region hinaus. In diesem Bereich ist noch viel Aufklärungsarbeit notwendig. Die Tagung zeigte jedoch, dass Ausbildung einen grossen Beitrag zur Weiterentwicklung der Systeme und – hoffentlich – der Einstellungen leisten kann. PY/MR

Ein Kurzbericht über diese Tagung ist auf der Website des Vereins erhältlich: [www.europaong.org](http://www.europaong.org)

## Lernkompetenzen müssen gefördert werden

Das Leading House Lernkompetenzen am Institut für Psychologie der Universität Basel musste seine Tätigkeit auf Ende 2007 einstellen. An einer Tagung informierte es über seine Tätigkeiten, zum Beispiel die Entwicklung von Methoden zur Verbesserung der Lernkompetenzen in der Berufsbildung. Der Leiter des Instituts, Professor Gerhard Steiner, sprach von einer «erheblichen, um nicht zu sagen: erschreckenden, Verlustrate beim Wissenserwerb schon von einer Schulwoche zur nächsten.» Steiner forderte zudem eine andere Prüfungskultur, die nicht davor zurückschrecke, ausser Wissen auch das Verstandenhaben zu testen.

Steiner zeigte sich besorgt über den Unterbruch der Arbeit an seinem Leading House, vgl. das Interview von bbaktuell mit ihm ([www.bbaktuell.ch/pdf/bba4306.pdf](http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba4306.pdf)). DF

Mehr unter [www.panorama.ch/files/pan6208da.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6208da.pdf) und PANORAMA 3/2007, Astrid Elke: «Wenn Gelerntes zu schnell vergessen wird».

## Instrumente zur Förderung der Validation des acquis

Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen (Validation des acquis de l'expérience), seit 2002 ein wichtiges Anliegen der europäischen Bildungsminister, existiert noch nicht in allen Ländern der Europäischen Union. Je nach Kultur und Geschichte der Mitgliedstaaten ist die Situation äusserst unterschiedlich. Deshalb wurden im Rahmen eines von 2005 bis 2007 laufenden Projekts in den Partnerländern Recherchen und Umfragen über Berufs- und Berufsberatungspraktiken sowie über unterstützende Massnahmen zur Anerkennung ausserberuflich erworbener Kompetenzen durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Arbeiten wurden in einem Euroguideval-Manual veröffentlicht. Es umfasst Beurteilungssysteme für Berufe/Kompetenzen, Ausbildung und Zertifizierung sowie eine modulare Ausbildung für Betreuende. Das Manual soll in Kürze auf der Website des Projekts verfügbar sein:

[www.euroguideval.org](http://www.euroguideval.org)

PY/MR

## Motivationssemester: Positive Auswirkung

Motivationssemester sind relativ erfolgreich, wenn es um die Korrektur inadäquater Berufswünsche geht. Ebenso wirken sie sich positiv auf Folgen von sozialer Verwahrlosung aus. Nur mittelbar können sie dagegen auf unmotiviertes und unsympathisch wirkendes Verhalten hinwirken. Benachteiligungen aufgrund südost- oder aussereuropäischer Herkunft können sie indes nicht beheben.

Dies sind Ergebnisse der Dissertation von Matthias Hofer an der Universität St. Gallen. Die Untersuchung deutet darauf hin, dass Motivationssemester die Jugendlichen im Kampf um soziale Anerkennung unterstützen können. Sie ermöglichen ihnen, auf Dauer eine weniger problematische Selbstbeziehung zu entwickeln. Dazu lernen die Jugendlichen, moralische Ansprüche der Lehrbetriebe zu erfüllen, die über den Zugang zur Berufsausbildungswelt entscheiden. [matthias.hofer@unisg.ch](mailto:matthias.hofer@unisg.ch). DF [www.panorama.ch/files/pan6200ma.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6200ma.pdf)

## VITRA: E-Learning kann altes Wissen bewahren

Im Rahmen eines von Frankreich, Schweden, Italien und der Tschechischen Republik verwirklichten Sokrates-und-Leonardo-da-Vinci-Pilotprojekts wurde VITRA geschaffen. Hinter dem Begriff verbirgt sich ein virtuelles Ausbildungszentrum für Glaskunst (Virtual Training in glass art). Sein Hauptziel ist es, das über ganz Europa verstreute, alte Wissen zu bewahren, eine europäische Beobachtungsstelle für Glastechniken und kreative Experimente zu schaffen und durch die Weiterentwicklung der Kompetenzen der Berufsleute die Wettbewerbsfähigkeit des Glassektors zu verbessern. Das Portal ([www.e-vitra.eu](http://www.e-vitra.eu)) ist mehrsprachig und bietet zahlreiche, für selbstständiges Lernen konzipierte Videos. Jedes Video wird durch pädagogische Unterlagen und Multimedia-Angebote ergänzt. PY/MR





## DER EINFLUSS DER ARBEITSMARKTMASSNAHMEN

# Bewerbungskurse wirken nur kurzfristig

Eva Clot-Siegrist

*Bewerbungskurse stärken den Selbstwert und steigern den Glauben an die eigene Wirksamkeit. Diese Verbesserungen verpuffen aber schon nach kurzer Zeit. Folgemassnahmen drängen sich deshalb auf. Zu diesem Ergebnis gelangt eine Diplomarbeit von zwei Psychologiestudenten an der Universität Lausanne.<sup>1</sup>*

Das Hauptziel der Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) ist die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen. Nun spielen bei der Beschäftigungsfähigkeit zahlreiche Faktoren eine Rolle – wirtschaftliche, soziale, persönliche und psychologische. Wenn wir uns als Psychologen und Berufsberatende auf den psychologischen Aspekt der Beschäftigungsfähigkeit konzentrieren, erwarten wir, dass die Kurse für Stellensuchende einen «positiven» Effekt auf die Teilnehmenden haben und zur umfassenden Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

## SELBSTWERT UND GLAUBE AN DIE EIGENE WIRKSAMKEIT

Bei der Ausarbeitung dieser Fragestellung konzentrierten wir uns auf zwei wechselseitig abhängige psychologische Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit, d.h. den Selbstwert und den Glauben an die eigene Wirksamkeit bzw. die Selbstbestimmung (internaler Locus of Control) (vgl. Gangloff und Sourisse, 1995, sowie Bandura, 2003). Tatsächlich genügt es nicht, dass eine Person die erforderlichen Kompetenzen besitzt, um einen Arbeitsplatz zu er- oder behalten – sie muss sich dieser Kompetenzen auch bewusst sein und an sie glauben. Die Arbeiten von Vroom (1964) zeigen die hemmende Wirkung eines schwachen Selbstwerts und des Gefühls, nicht mehr

Herr der Lage zu sein (externaler Locus of Control); die Betroffenen sind in diesem Falle überzeugt, dass jeder Versuch, aktiv zu werden, zum Scheitern verurteilt ist. Folglich könnte sich der «positive» psychologische Effekt eines Bewerbungskurses durch eine Stärkung des Selbstwerts der Teilnehmenden und durch deren Glauben

**Zwei Monate nach dem Ende der Kurse zeigte sich ein starker Abfall des Glaubens an die eigene Wirksamkeit und des Selbstwerts, wobei die Werte sogar schlechter als die anfangs gemessenen waren.**

an die eigene Wirksamkeit äussern. Zudem wäre der Nutzen dieser Kurse optimal, wenn dieser Effekt langfristig anhielte.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen führten zwei Psychologiestudenten der Universität Lausanne als angehende Berufsberater eine Befragung unter den Teilnehmenden zweier Bewerbungskurse in zwei verschiedenen Westschweizer Kantonen durch («Fenêtre Emploi» und «Action Emploi»).

## WIRKSAM JA – ABER WIE LANG?

Neben rein bewerbungstechnischen Aspekten behandeln die von Fachpsychologinnen und -psychologen für Berufsberatung gelei-

teten Kurse auch andere mit der Arbeitslosigkeit verbundene Probleme. Das Ziel besteht darin, bei den Teilnehmenden ein Bündel an Kompetenzen zu entwickeln, die diesen bei der Arbeitssuche helfen.

131 Personen (93 Frauen und 38 Männer) im Alter von 19 bis 61 Jahren nahmen an der Untersuchung teil. Zu Beginn und am Ende des Kurses wurden ihnen jeweils zwei Fragebogen vorgelegt, die den Selbstwert und den Glauben an die eigene Wirksamkeit analysierten. Nach zwei Monaten wurden die Teilnehmenden neuerlich gebeten, zwei Fragebogen auszufüllen, 71 von ihnen leisteten dieser Bitte Folge.

Die Analyse der Ergebnisse zeigt unabhängig von den soziodemografischen Eigenschaften der Teilnehmenden (Alter, Geschlecht und Bildungsniveau) eine deutliche Auswirkung der Kurse auf den Selbstwert und die Selbstwirksamkeitsüberzeugung, wobei diese beiden Faktoren am Ende des Kurses deutlich stärker ausgeprägt waren als zu Beginn (siehe Grafik). Diese Beobachtungen scheinen jene von Gangloff und Sourisse (1995) zu bestätigen, welche feststellten, dass Bewerbungskurse den Glauben an die eigene Wirksam-

<sup>1</sup> Masserey, R., & Regamey, C. (2006). *L'impact psychologique de deux cours pour chômeurs: Le rôle internalisant des cours de techniques de recherche d'emploi*. Diplomarbeit, Institut für Psychologie, Universität Lausanne.



keit festigen. Dieses Phänomen könnte zum Grossteil durch den Kursinhalt und die Aussagen der Betreuerinnen und Betreuer erklärt werden, deren Ziel es ist, die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Teilnehmenden zu stärken. Zudem könnte das parallel dazu gestiegene Selbstwertgefühl der Stellensuchenden verhindern, dass ihre gestärkte Internalität zu Schuldgefühlen oder übermässigem Verantwortungsbewusstsein führt. Der höhere Selbstwert könnte auch ein Anzeichen für wiedergewonnene Selbstsicherheit sein, nachdem die Teilnehmenden ihre Kompetenzen auffrischen konnten. Eine besonders wichtige Rolle bei der Verbesserung des Selbstwertgefühls spielt auch die Gruppe. Man fühlt sich in diesem Umfeld bestätigt – «es tut gut, Menschen zu treffen, die in der gleichen Situation sind wie ich» – und aufgewertet – «ich muss den anderen über mein Leben erzählen, dadurch kann ich meine eigenen Fähigkeiten besser erkennen». Angesichts dieser ersten Ergebnisse könnte man annehmen, dass die Kurse «Fenêtre-Emploi» und «Action-Emploi» die in sie gesetzten Erwartungen perfekt erfüllen, indem sie beim psychologischen Aspekt der Beschäftigungsfähigkeit ansetzen. Leider verpuffen diese anfangs beobachteten erfreulichen Effekte schon nach kurzer Zeit: In der dritten Phase der Befragung, d.h. zwei Monate nach dem Ende der Kurse, zeigte sich ein starker Abfall des Glaubens

an die eigene Wirksamkeit und des Selbstwerts, wobei die Werte sogar schlechter waren als zu Beginn des Kurses (siehe Grafik). Dies zeigt, dass die psychologische Wirkung solcher AMM nur vorübergehend ist. Sie lässt nach, sobald die Teilnehmenden neuerlich alleine mit ihrer Situation als Stellensuchende und mit wiederholten Misserfolgen konfrontiert sind.

#### GEZEICHNET VON DER ARBEITSLOSIGKEIT, GESTÄRKT DURCH DIE GRUPPE

Die mittelfristig beobachtete starke Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls und des Glaubens an die Effektivität des eigenen Handelns lässt sich durch den einschneidenden Charakter der Arbeitslosigkeit erklären – diese Situation prägt die Betroffenen tief greifend und verändert die Einschätzung ihres eigenen Werts, ihres Handlungsspielraums und ihres sozioökonomischen Umfelds.

Dies bedeutet, dass es durch punktuelle und zeitlich begrenzte Bewerbungskurse nicht gelingt, das Interpretationsmuster der Einzelnen nachhaltig zu verändern. Möglicherweise ist die verstärkte Internalität, wie sie am Ende der Kurse zu beobachten war, einfach das «Produkt» der normativen Wirkung durch die Gruppe, da in unserem westlichen Kulturkreis die Tendenz, die Ursache von Vorgängen bei sich selbst zu suchen, stark ausgeprägt ist. Wenn die Person nun wieder zu Hause ist und keine

Unterstützung und Stärkung durch die Gruppe mehr erfährt, muss sie alle mit der Arbeitslosigkeit verbundenen Probleme wieder alleine bewältigen. In den ersten Monaten nach dem Kurs kann daher eine Desillusionierung einsetzen, was die starke Verschlechterung bei den von uns gemessenen psychologischen Werten erklärt.

**Durch punktuelle und zeitlich begrenzte Bewerbungskurse gelingt es nicht, das Interpretationsmuster der Einzelnen nachhaltig zu verändern.**

#### PRAKTISCHE AUSWIRKUNGEN: WAS KOMMT DANACH?

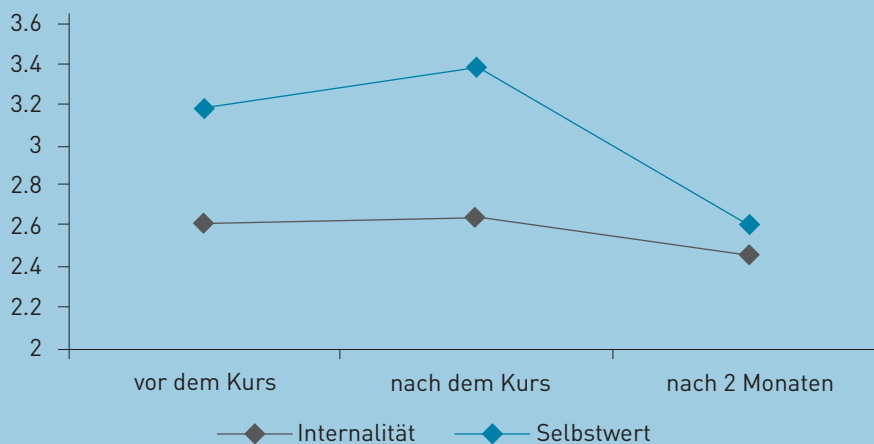
Wenn verhindert werden soll, dass sich das psychische Wohlbefinden der Teilnehmenden nach dem Kurs verschlechtert, müssen die für die Bewerbungskurse zuständigen Personen offensichtlich ihre Ausbildungskonzepte, die angewendeten Methoden und die vermittelten Botschaften ändern. Dabei gilt es, die oben aufgeführten Resultate zu berücksichtigen. Es sind verschiedene Lösungen denkbar, wie z.B. die aktive Schaffung eines sozialen Unterstützungsnetzes für die einzelnen Teilnehmenden oder auch Folgemassnahmen für Einzelne oder Gruppen. Darüber hinaus könnte die Vermittlung spezieller Techniken wie Problemlösung, Stressmanagement oder Selbstbehauptung in das Basisprogramm des Kurses aufgenommen werden, um den Klientinnen und Klienten bei der Überwindung von Problemen, die eventuell in der Folge auftreten könnten, zu helfen.

**Eva Clot-Siegrist**, Lehr- und Forschungsrätin am Institut für Psychologie der Universität Lausanne, Supervisorin am Beratungsdienst dieses Instituts. Adresse: Service de consultations, Avenue de la Gare 1, 1003 Lausanne, eva-clot-siegrist@unil.ch

#### Literatur:

**Bandura, A.** (2003). Auto-efficacité: le sentiment d'efficacité personnelle. Paris: De Boeck Université.  
**Gangloff, B. & Sourisse, M.** (1995). Influence de la durée du chômage et de stages chômeurs longue durée sur l'évolution du conformisme à la norme d'internalité. *Psychologie et Psychométrie*, 16, 4–19.  
**Vroom, V. H.** (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

### Veränderung des Selbstwerts und der Internalität durch Bewerbungskurse





# Konsequent, systematisch und beharrlich zum Erfolg

Bernhard Bereuter

*Das «Service für Unternehmen» (SfU) Voralberg ist eine zentrale Anlaufstelle für Betriebe, welche neue Mitarbeitende einstellen. Diese Position hat sich das SfU dank klarer Kundensegmentierung und intensiver Beziehungspflege zu den Unternehmen erarbeitet. Neben der Unterstützung bei der Personalsuche führt es regelmäßige Firmengespräche durch und bietet kostenlose Qualifizierungsberatungen an.*

Das SfU ist in Beschäftigungsfragen für Unternehmen die zentrale Anlaufstelle innerhalb des Arbeitsmarktservices (AMS) Voralberg. Es hat in den letzten Jahren den Einschaltgrad<sup>1</sup> am Stellenmarkt erhöht und die Zufriedenheit der Unternehmenskunden gesteigert. Die Entwicklung weg von der Auftragszentrale (reaktiv) hin zum Kunden (proaktiv), die Unternehmen als eigene Kundengruppe und die Positionierung als eigener Kernprozess im AMS sind für das SfU grosse Herausforderungen. Seine wichtigsten Erfolgswerkzeuge sind die Typologisierung von Unternehmenskunden, eine gezielte Vertriebsplanung sowie die Entwicklung und Intensivierung der Kundenbeziehungen.

## ERFOLGSWERKZEUG 1: TYPOLOGISIERUNG VON UNTERNEHMENSKUNDEN

Die Kundentypologie des AMS ermöglicht eine effizientere und effektivere Unternehmensbetreuung mit einem festgelegten Beratungs- und Dienstleistungsangebot. Es handelt sich um eine Segmentierung des Kundenbestandes in A-, B- und C-Kunden. Diese Aufteilung orientiert sich an der Zusammenarbeit mit den Unternehmen in den letzten zwei Jahren. Ein wesentliches Kriterium ist die Zahl der gemeldeten und akquirierten offenen Stellen. Die A-, B-, und C-Kunden umfassen 40% der Unternehmen.

A-Kunden sind jene 5% Unternehmen, mit denen das AMS das relativ grösste Geschäft macht. Sie melden 40% aller offenen Stellen. Die A-Kunden werden zu AMS-Partnern entwickelt mit dem Ziel, sie durch eine hohe Dienstleistungsqualität als Top-Kunden zu halten.

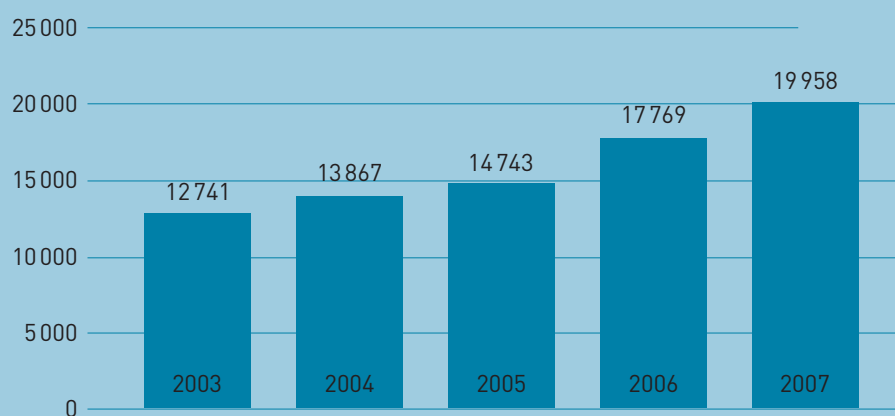
B-Kunden sind bezüglich ihres Geschäftsvolumens die zweitwichtigste Kundengruppe. Diese 15% der Unternehmen melden 25% des Stellenangebotes. Ziel ist es, aus diesem Potenzial mögliche A-Kunden herauszufiltern. Durch aktives Beziehungsmanagement soll die Zahl der Aufträge erhöht werden.

C-Kunden melden dem AMS 11% des Stellenangebotes. Sie repräsentieren 20% aller

Unternehmen. Durch Information und Kommunikation soll die Zusammenarbeit verbessert werden, um langfristig eine Steigerung der Stellenzugänge zu erzielen, sofern das Potenzial hierfür vorhanden ist. Zusätzlich betreiben wir für überregional tätige Unternehmen seit einigen Jahren ein Key Account. Diese Kundengruppe weist spezielle Bedürfnisse auf. Ihre Filialstruktur geht über die Grenzen der AMS-Geschäftsstellen oder der Bundesländer hinaus. Die wichtigsten Ziele des Key-Account-Managements sind:

- Verbesserung der Geschäftsbeziehungen
- Minimierung des Koordinationsaufwandes. Das Key-Account-Management fungiert als Mittler zwischen Unternehmen

## Entwicklung Stellenzugang AMS-Voralberg



und AMS: Es trifft Vereinbarungen über die Zusammenarbeit, die für das gesamte AMS (österreichweit) gelten.

Neu und wieder zu gewinnende Kunden hatten bisher noch keinen Kontakt mit dem AMS, oder die letzte Stellenmeldung erfolgte vor über zwei Jahren. Diesen Kunden wird in einem ersten Schritt, unabhängig der weiteren Entwicklung, eine hohe Dienstleistungs- und Betreuungsqualität angeboten (siehe Grafik S. 29).

### ERFOLGSWERKZEUG 2: VERTRIEBSPLANUNG

Von der SfU-Zentrale werden einmal jährlich Vertriebsplanungslisten erstellt und mit den Beratern im SfU analysiert. Die Vertriebsplanungslisten enthalten detaillierte Daten der Unternehmen zur Stellenmeldung, Besetzungsquote<sup>2</sup> durch das AMS, letztes Betriebsbesuchsdatum, letztes Auftragsdatum und externe Daten (gemeldete Neueinstellungen, durchschnittlicher Beschäftigtenstand). Damit die Berater eine Entwicklung erkennen können, werden immer die Daten der letzten drei Jahre herangezogen.

Durch die zusätzliche Analyse der A-, B- und C-Kunden wird auf einen Blick ersichtlich, welche Unternehmen schon länger keinen Auftrag beim AMS mehr gemeldet haben bzw. wo noch kein Kontakt mit dem AMS besteht.

Aufgrund dieser Daten erfolgt eine Potenzialeinschätzung für die Zukunft. Diese ist die Basis für die Betriebsbesuchsplanung und die Festlegung der Akquisitions-, Vertriebs- und Kommunikationswege.

Beispiel: Hat ein Unternehmen beim AMS innerhalb eines Jahres fünfzehn offene Stellen gemeldet und siebzig Neueinstellungen vorgenommen, ist mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Potenzial vorhanden. Mit dem Unternehmen wird ein Termin vereinbart, um die Zusammenarbeit zu intensivieren.

<sup>1</sup> Beim Einschaltgrad handelt es sich um den Vergleich aller Neuanmeldungen der Unternehmen mit den Stellenabgängen beim AMS.

<sup>2</sup> Besetzungsquote = prozentueller Anteil der durch das AMS besetzten Stellen an den beim AMS gemeldeten Stellen.

### ERFOLGSWERKZEUG 3: ENTWICKLUNG DER KUNDENBEZIEHUNGEN

Das SfU unterhält vielfältige Kundenbeziehungen auf verschiedenen Ebenen.

Das Personal suchende Unternehmen hat im AMS einen Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin, der/die sich um alle seine Anliegen kümmert, ob es sich nun um Ausländerbeschäftigung, arbeitsmarktpolitische Förderungen oder Personalsuche und -entwicklung handelt. Die SfU-Zentrale befindet sich in der Landesgeschäftsstelle in Bregenz, der Grossteil der Mitarbeitenden arbeitet in den regionalen Geschäftsstellen.

Diese «Regionalteams» sollen so viel wie möglich vor Ort in den Betrieben und stets im persönlichen, direkten Kontakt mit den Unternehmen sein. Sie werden von der SfU-Zentrale unterstützt.

Durch das aktive Zugehen auf die Unternehmen werden die Kundenbeziehungen aufgebaut und gepflegt. Die AMS-Fachleute finden heraus, was die Kunden von ihnen erwarten und welche Dienstleistungen diese in Anspruch nehmen möchten. Die Mitarbeitenden werden im Bereich des Personalmanagements, des Verkaufstrainings oder der Produkte laufend geschult.

Einen hohen Stellenwert hat die Unterstützung bei der Personalsuche. Im SfU steht die Vermittlungseffizienz – und damit die Zufriedenheit der Unternehmenskunden – im Vordergrund. Das Ziel ist eine rasche und treffsichere Vermittlung. Wichtigster Grundsatz: Wenn es keine anderslautende Vereinbarung mit dem Personal suchenden Unternehmen gibt, dürfen Vermittlungsversuche nicht ohne Vorauswahl erfolgen. Diese kann telefonisch oder persönlich vorgenommen werden.

Grundlage einer erfolgreichen Vermittlung ist neben den guten Kontakten zu den Unternehmen und der genauen Kenntnis der Arbeitsplatz-Erfordernisse eine grösstmögliche Präzisierung des Anforderungsprofils (Jobprofile). Nur so kann das EDV-Matching (elektronischer Abgleich der Stellen- und Bewerberprofile) effizient durchgeführt werden.

Die SfU-BeraterInnen reagieren rasch, wenn ein Unternehmen besonders starken Personalbedarf meldet, und organisieren

Jobbörsen zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen.

Zur Intensivierung der Kundenbeziehung und zum Ausbau der Kundenbindung wird nach dem Auftragsabschluss mit den Unternehmen Kontakt gehalten. Ziel ist es, die positiven Erfahrungen zu fixieren und Vereinbarungen für die weitere Zusammenarbeit zu treffen.

### ATTRAKTIVE ANGEBOTE

Das AMS organisiert mit Unternehmen zu verschiedenen arbeitsmarktrelevanten Themen Business-Dialoge. Eingeladen werden gezielt Unternehmen ohne Geschäftsbeziehungen mit dem AMS sowie A- und B-Kunden. Dieser Informationsaustausch bringt den Unternehmen einen grossen Nutzen. Es werden Wünsche und Bedürfnisse der Kunden besprochen. Zudem werden die Unternehmen über die AMS-Dienstleistungen und Produkte sowie über die Trends am Arbeitsmarkt informiert.

Darüber hinaus unterstützt das AMS Qualifizierungsverbände. Ein Qualifizierungsverbund ist der Zusammenschluss mehrerer Unternehmen einer Region oder Branche, um gemeinsam Qualifizierungsmassnahmen für die Mitarbeitenden zu planen und durchzuführen. So wird Personalentwicklung auch für kleine und mittlere Unternehmen möglich. Die Beratungskosten bis zu fünf Tagen werden vom AMS finanziert.

Ausserdem bietet das AMS für Unternehmen mit bis zu fünfzig Mitarbeitenden eine kostenlose Qualifizierungsberatung (bis zu drei Tagen) an zu Themen wie Personalmanagement, Arbeitsorganisation, Mobilität, Arbeitszeit, Productive Ageing, betriebliche Gesundheitsförderung und Diversity-Management. Die SfU-BeraterInnen sind bei den ersten Beratungsgesprächen anwesend und erhalten dadurch wichtige Informationen über die Unternehmen.

Durch den gezielten Einsatz und die Kombination der Erfolgswerkzeuge ist das SfU in Personalfragen ein wichtiger Partner für Unternehmen geworden.

## REZENSION



*Dorothee Schaffner:*  
*Junge Erwachsene zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt. Biografische Bewältigung von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen;* hep-Verlag, Bern 2007

### Zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt

Junge Erwachsene, welche ihr Leben zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt gestalten, bilden eine heterogene Gruppe. Die Ursachen für ihre Integrationschwierigkeiten sind unterschiedlich: freiwilliger oder erzwungener Auszug von zu Hause, Entlassung aus einer Massnahme, erst kurz zuvor erfolgte Immigration. Verschieden stark entwickelt sind auch Reflexions- und Kritikfähigkeit sowie Selbst- und Sozialkompetenz. Diese Ergebnisse gehen aus zwanzig Interviews hervor, welche die Autorin mit Sozialhilfebeziehenden in Basel durchgeführt hat.

Neben den Unterschieden fördert die Studie jedoch auch wesentliche Gemeinsamkeiten zutage. So prägen bestimmte Phasen die diskontinuierliche Bildungs- und Erwerbsbiografie. Erste Weichenstellungen erfolgen durch negative Erfahrungen in Familie und/oder Schule. Als Reaktion darauf reagieren die Jugendlichen mit Flucht und Abschotten gegenüber ihrer sozialen Umwelt. Sie sind deshalb auch nicht in der Lage, von der notwendigen Unterstützung (z.B. Brückenangeboten) Gebrauch zu machen. Die Rückzugs- oder Verweigerungshaltung wirkt sich in der sensiblen Übergangsphase zur beruflichen Integration verhängnisvoll aus. Vergleichsweise früh müssen die betroffenen Jugendlichen ihren Alltag selbstständig bewältigen. Berufsfindung und Qualifikation sind deshalb nur ein Problem unter vielen. Die meisten jungen Frauen und Männer unternehmen nach einigen Jahren doch noch Anläufe, um in der Arbeitswelt langfristig Fuss zu fassen. Ohne Berufsbildung, mit nur punktuellen Arbeitserfahrungen und lückenhaften Lebensläufen gelingt dies je-

doch den wenigsten. Folge dieser vergeblichen Integrationsbemühungen ist ein allmähliches Sicheinrichten zwischen Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe. Dank ebenso strukturierter wie einfühlsamer Interviewtechnik sind spannende, präzise Kurzporträts entstanden. Einziger Schwachpunkt des Buches: Über weite Strecken dominiert ein zähflüssiger Stil mit zahlreichen Wiederholungen. Zudem nehmen die Kapitel über Forschungsstand, theoretische Grundlagen und Methoden viel Raum ein. Eine redaktionelle Überarbeitung der Dissertation wäre sinnvoll gewesen. Dessen ungeachtet handelt es sich um eine sehr aussagekräftige Untersuchung, welche auch deutlich macht, dass eine kontinuierliche Betreuung der Jugendlichen, eine Koordination unter den involvierten Amtsstellen und adäquate Angebote für die betreffende Zielgruppe fehlen.

Der Autor, **Viktor Moser**, ist Fachredaktor PANORAMA.

## Berufs- und Führungsausbildung, Informatik

www. **CSBE** .ch

Computerschule Bern AG, CsBe - 031 398 98 00

### Ihr Abonnement 2008 von PANORAMA

Ja, ich will ein Jahresabonnement von PANORAMA zum Preis von Fr. 88.– inkl. MWSt. und Porto.

Ich erhalte die  deutsche  französische Ausgabe (bitte ankreuzen).

Weber AG Verlag, Gwattstrasse 125, CH-3645 Thun/Gwatt  
Tel. 033 336 55 55, Fax 033 336 55 56,  
panorama@weberag.ch

www.panorama.ch

Firma:

Name/Vorname:

Strasse:

PLZ/Ort:

Telefon:

Datum/Unterschrift:



## LAUFBAHNBERATUNG FÜR ERWERBSLOSE

# Perspektiven öffnen, neue Wege aufzeigen

Karl Abegg

*Rasche Wiedereingliederung wird beim Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) stärker gewichtet als Nachhaltigkeit. Die Laufbahnberatung gilt deshalb oft als wenig wirksam. Eine gezielte Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktbehörden könnte jedoch für viele Stellensuchende klare Vorteile bringen.*

Laufbahnberatung wird im Zusammenhang mit Massnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit immer wieder erwähnt. Schon in den vom damaligen Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) 1993 formulierten Ansatzpunkten zur Reform der Arbeitsvermittlung wird die Berufsberatung aufgeführt als eine der Stellen, die «eine fachlich qualifizierte und auf das Bedürfnis abgestimmte Dienstleistung erbringen soll».

Wie aber sieht die Realität heute aus? Erbringt die Laufbahnberatung jene «fachlich qualifizierte Dienstleistung», die erforderlich ist, um Erwerbslose wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern? Auf welches Bedürfnis ist ihre Dienstleistung abzustimmen, auf das der Ratsuchenden oder das der Arbeitslosenversicherung? Welchen Stellenwert haben Qualifizierungsmassnahmen, und wie funktioniert die Zusammenarbeit?

## SCHWER LÖSBARER ZIELKONFLIKT

Für die Arbeitslosenversicherung (ALV) ist die rasche Wiedereingliederung wichtiger als die Nachhaltigkeit. Wieder eine Arbeitsstelle zu finden ist auch das Hauptziel der meisten Stellensuchenden. Erwerbslosigkeit löst jedoch oft auch Fragen aus, die über die Stellenvermittlung hinausgehen: Soll ich auf dem bisherigen beruflichen Weg weitergehen? Wo liegen meine Fähig-

keiten und Stärken? Was gibt es sonst noch für Möglichkeiten? Wie sehen die längerfristigen Berufsperspektiven aus?

Diese und ähnliche Fragen lösen einen Zielkonflikt aus: hier die kurzfristige Arbeitsvermittlung, dort die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Laufbahnberatung.

Laufbahnberatung wird – direkt oder indirekt – wegen der geringen Wirksamkeit in Frage gestellt. In der Tat kann aktive Arbeitsvermittlung nicht ihre Aufgabe sein. Auch die Finanzierung von Bildungsmassnahmen ist nur bedingt möglich. Wirksam ist Laufbahnberatung dann, wenn sie Erwerbslosen wieder eine neue berufliche Perspektive geben und den Weg aufzeigen kann, wie diese zu realisieren ist.

Im Übrigen hat auch die Wirksamkeit der Arbeitsvermittlung ihre Grenzen, sind doch berufliche Qualifikationen, Alter und vor allem die konjunkturelle Wirtschaftslage ausschlaggebend für deren Erfolg oder Misserfolg.

## RESTRIKTIVE HALTUNG BEI BILDUNGSMASSNAHMEN

Erwerbslose können weder an der Wirtschaftslage noch an ihrem Alter etwas ändern. Sie können hingegen ihre beruflichen Qualifikationen neuen und veränderten Anforderungen in der Arbeits- und Berufswelt anpassen. Es ist allerdings umstritten, ob solche Massnahmen Aufgabe der ALV

oder nicht vielmehr Aufgabe jeder einzelnen Person bzw. des Bildungswesens sein sollen.

In der Praxis stellt die Laufbahnberatung bei der ALV eine eher restriktive Handhabung fest, auch da, wo der gesetzliche Spielraum vorhanden wäre.

Grosse Unterschiede zwischen den Kantonen gibt es bei der Zuweisung von Erwerbslosen an die Laufbahnberatung, unterschiedlich ist auch die Art der Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Bewährt haben sich direkte persönliche Kontakte, insbesondere, wenn sie institutionalisiert sind. Im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) sind unterschiedliche Konzepte aufgegleist worden, teils unter Einbezug, teils ohne die Laufbahnberatung. Diese kann bei gezieltem Einsatz eine fachlich qualifizierte und auf das Bedürfnis abgestimmte Dienstleistung erbringen.

**Karl Abegg** ist dipl. Berufs- und Laufbahnberater und war bis Ende 2007 in der Erwachsenen- und Erwerbslosenberatung des Kantons Zug tätig, vgl. dazu das Interview mit ihm unter [www.bbaktuell.ch/pdf/bba4298.pdf](http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba4298.pdf). Adresse: Karl Abegg, Kastanienbaumstrasse 66, 6048 Horw, E-Mail [abegg@pilatusnet.ch](mailto:abegg@pilatusnet.ch). Im Herbst 2007 leitete er ein Seminar des SVB unter dem Titel «Die spezielle Herausforderung: Erwerbslosenberatung». Dokumentation: [www.panorama.ch/files/pan6198da.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6198da.pdf)

## Talent-Management immer wichtiger

Qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind zusehends mehr gefragt. Aus diesem Grunde verfolgen bereits 53% der weltweit befragten Unternehmen eine bewusste Talent-Management-Strategie. Die Mehrheit unter ihnen (88%) bestätigt einen direkten Zusammenhang zwischen dieser Strategie und der Gesamtleistung des Unternehmens. Dies ergab eine in elf Ländern durchgeführte Studie des Personaldienstleisters Robert Half Finance & Accounting. In der Schweiz bieten 62% der Unternehmen

ihren Mitarbeitenden im Rahmen von Talent-Management klare Entwicklungs- und Karriereperspektiven. Zum Vergleich: Internationaler Spitzenreiter ist Italien mit einem Anteil von 74%. Es fällt auf, dass in der Schweiz anstelle der Personalabteilungen die Linienmanager überdurchschnittlich häufig – nämlich in 71% der Fälle – die Entwicklungspläne umsetzen. VM

Ausführlicher Presserohstoff unter [www.panorama.ch/files/pan6210da.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6210da.pdf)

## Arbeitslosenhilfe gekürzt

Rund ein Drittel der Industriestaaten haben in den letzten sechs Jahren die Unterstützungszahlungen an Arbeitslose gekürzt, um Anreize für die Wiederaufnahme bezahlter Arbeit zu schaffen. In der Studie «Benefits and Wages» stellt die Organisation für Zusammenarbeit und Entwicklung eine Trendwende fest. Statt wie früher die Anspruchsberechtigung einzuschränken, werden heute primär die Leistungen abgebaut. Die Arbeitslosenunterstützung ist in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich. In nordischen Staaten und der Schweiz bleiben die Einkommenseinbussen

nach dem Stellenverlust gering; die USA, Griechenland oder Italien leisten dagegen nur bescheidene oder gar keine Unterstützung. Schlecht sind vielerorts die Anreize für eine Arbeitsaufnahme, wenn für Kinder gesorgt werden muss. Namentlich alleinerziehende Väter und Mütter haben keinen finanziellen Nutzen von einer gering bezahlten Beschäftigung. VM

Presserohstoff:  
[www.panorama.ch/files/pan6212ea.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6212ea.pdf) (englisch) und  
[www.panorama.ch/files/pan6212fa.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6212fa.pdf) (französisch)

## Qualifizierung für den Kultursektor



Bühnenarbeit fördert das Selbstmarketing.

«Rats», eine im Kultursektor bekannte Arbeitsmarktmassnahme (AMM), wird ab 2008 zu einem nationalen Programm. Das in Zürich-Wiedikon domizilierte Projekt unterhält ein Kulturzentrum mit Restaurant. Seine Dienstleistungen reichen von Gastronomie, Administration, PR, Marketing und Grafik bis hin zu Veranstaltungstechnik. Unter dem Label «theatermacher» erarbeiten zudem Schauspieler, Musikerinnen und andere darstellende Künstler eigene Produktionen und treten regelmässig auf. Zurzeit stellt «Rats» 56 Einsatzplätze zur Verfügung. VM

Weitere Informationen unter [www.rats.ch](http://www.rats.ch) und [www.kulturmarkt.ch](http://www.kulturmarkt.ch)



## Know-how sichern – Entlassungen vermeiden

Edgar Sidamgrotzki,  
Leiter AWA Thurgau

**PANORAMA: Bei guter Wirtschaftslage erfordert der Vollzug der Arbeitslosenversicherung (ALV) weniger Mitarbeitende. Mit dem Projekt Change for Profit (C4P) will das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Thurgau den Rückgang auffangen. Was ist C4P?**

**Sidamgrotzki:** C4P ist eine Art Personalverleih. Über einen Verleihvertrag überlässt das AWA Thurgau Betrieben der Privatwirtschaft oder auch anderen Verwaltungszweigen geeignete Mitarbeitende. Der betreffende Arbeitgeber übernimmt die Lohnkosten, während die Anstellung beim AWA weiterläuft. Die Vertragsdauer beträgt mindestens drei, höchstens sechs Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit). Danach kehrt der oder die Mitarbeitende zum AWA zurück. C4P bringt allen Beteiligten Vorteile: Das AWA muss kein Personal entlassen und sichert sich bestehendes Know-how, der/die Mitarbeitende sammelt auf dem Arbeitsmarkt neue Erfahrungen, die Firma erhält eine qualifizierte Arbeitskraft.

**Konkurrenziert C4P nicht andere Stellensuchende?**

Nein, auf keinen Fall. Stellensuchende haben absoluten Vorrang, doch fehlen unter ihnen zusehends mehr Leute mit den gefragten Qualifikationen. Diese Lücke füllen nun allenfalls Angestellte aus dem Vollzugsbereich der ALV aus. Selbstverständlich ist für diese die Teilnahme am Projekt völlig freiwillig. Das Angebot ermöglicht Horizonterweiterung und Weiterbildung.

**Was sind Ihre ersten Erfahrungen?**

Das Spektrum der Einsätze ist breit. Ein RAV-Personalberater war als ursprünglich gelernter Schreiner für eine Fensterbaufirma bei der Lancierung eines neuen Projektes in der ganzen Schweiz auf Kundenbesuch. Ein anderer arbeitete für ein grosses Heizungsbaunternehmen im Kanton Thurgau. Weitere Einsätze fanden in der kantonalen Polizeiverwaltung und bei der Arbeitslosenkasse des Kantons Schaffhausen statt. Das durchwegs positive Echo bestätigt unseren Entschluss, dass C4P ein festes Instrument der Personalplanung sein soll.

Mit **Edgar Sidamgrotzki**, Leiter AWA des Kantons Thurgau, sprach Viktor Moser, Fachredaktor PANORAMA.

## NEUE PUBLIKATIONEN

**Gender: Beratungsnetzwerk plusplus.ch**

Im Nachgang zu PANORAMA 5/2007 mit dem Dossierthema «Gleichstellung im Erwerbsleben» werden wir auf das Netzwerk plusplus.ch aufmerksam gemacht. Plusplus.ch ist eine Verbindung von professionellen Fachstellen. Sie bietet Beratung, fachliche Begleitung und Bildung an zu den Themenbereichen Gleichstellung im Erwerbsleben und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im Privathaushalt, in Unternehmen und in Nonprofitorganisationen. Die Fachstellen sind in allen drei Landesteilen beheimatet und werden in der Mehrheit vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz unterstützt. DF

**Two for One – Publikation zum Immersionsunterricht**

Der zweisprachige Unterricht (Immersion) bleibt im Gespräch. In Zusammenarbeit mit praktizierenden Lehrkräften ist eine Didaktik entstanden, die in den verschiedensten Fächern und unterschiedlichsten Sprachkombinationen greift. Bilingual unterrichtende Lehrkräfte vieler Fachgebiete haben ihre praktischen Erfahrungen beigelegt und im vorliegenden Buch gesammelt. Das Buch enthält ausserdem Hinweise auf sprachliche und didaktische Weiterbildungsmöglichkeiten, auf fachliche Interessengruppen für Materialproduktion und -Austausch, auf Bili-Institutionen sowie auf Internetadressen und -links, die gute Materialquellen sind. Jansen O'Dwyer Esther: Two for One – Die Sache mit der Sprache. Didaktik des zweisprachigen Sachunterrichts. hep-Verlag, 1. Auflage 2007, ISBN 978-3-03905-276-9 DF

**Buch über Zusammenarbeit mit Nepal**

Seit über einem halben Jahrhundert ist die Schweiz in Nepal ein Entwicklungspartner, so auch im Bereich berufliche Bildung. Eine Publikation mit dem Titel «Cheese, Industrial Dreams and Labour Market Realities» beleuchtet dieses lange Kapitel der schweizerisch-nepalesischen Kooperation. Das rund 100-seitige, mit vielen Fotos angereicherte Werk enthält Essays und Artikel verschiede-

ner Autoren, darunter auch nepalesische Journalisten und Publizisten, die für die hiesigen Medien tätig sind. Die Texte sind in englischer Sprache verfasst. Das Buch wurde von KEK-CDC Consultants initiiert und produziert und durch die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) und Helvetas finanziert. Bestellung: DEZA Verteilungszentrum, Tel. 031 322 44 12, info@deza.admin.ch DF

**Tipp: Österreichischer Newsletter Berufsbildung**

Wer sich mit der Berufsbildung in Österreich beschäftigen möchte, sei an dieser Stelle an die Dienstleistungen des Forschungsnetzwerkes des Arbeitsmarktservices Österreich erinnert. Neben der laufenden redaktionellen Betreuung der Website [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) informiert ein zweimonatlicher Newsletter über nationale und grössere internationale Neuigkeiten. Am 5. Dezember 2007 erfolgte zum Beispiel ein Lektüretipp auf einen Beitrag «Was bedeutet eigentlich <Humankapital>? (Ingrid Lohmann)». DF

**Informationsplattform zur beruflichen Weiterbildung**

Die Redaktion Erwachsenenbildung des Deutschen Bildungsservers hat ein umfangreiches Informationsmodul zu Forschungsfeldern in der beruflichen Weiterbildung erarbeitet; es ist zu finden unter [www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=%205179](http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=%205179). Die Seite enthält eine enorme Zahl von Verweisen auf Fachartikel in folgenden Themenbereichen: Berichte und Studien zur Hartz-Reform und zu Bildungsgutscheinen; betriebliche Weiterbildung; Didaktik in der Erwachsenenbildung; Finanzierung/Förderung beruflicher Weiterbildung; Kompetenzentwicklung; Lehr- und Lernforschung in der Erwachsenenbildung; Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; Qualitätssicherung in der Weiterbildung. DF

**KV Schweiz schreibt Prix Egalité aus**

Fördern und unterstützen Betriebe Frauen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung im gleichen Rahmen wie Männer? Diese Frage

**Modulare Uhrmacher-ausbildung für Erwachsene**

Der Artikel «Eine modulare Uhrmacherausbildung für Erwachsene» (PANORAMA, 5/2007) zeigt: Die modulare Uhrmacherausbildung ist ein Erfolg. Erlauben Sie aber, weitere Fakten zu erwähnen, um ein vollständiges Bild der im Bereich dieser modularen Uhrmacherausbildung gebotenen Möglichkeiten zu zeichnen. Am CIP (Centre interrégional de perfectionnement) in Tramelan BE kann in Abendkursen in sechs Jahren ein eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) erworben werden. In einer «intensiven» Variante erlangt man in zehn Monaten das vom Arbeitgeberverband der schweizerischen Uhrenindustrie (CP) anerkannte Zwischenzertifikat «Uhrmacher-Operateurin» bzw. «Uhrmacher-Operateur». Diese Ausbildung wird vom RAV Kanton Bern finanziert und ist Arbeitssuchenden vorbehalten. Jährlich finden auf diese Weise die jeweils zwölf Teilnehmenden von zwei Kursen einen fixen Arbeitsplatz. In der berufsbegleitenden Variante kann dieses Zertifikat in drei Jahren erworben werden, wobei der Unterricht an zwei Abenden pro Woche und häufig auch samstagsvormittags stattfindet. Wie dies aus dem Artikel hervorgeht, herrscht zurzeit starker Bedarf nach qualifiziertem oder halbqualifiziertem Personal, und die Kurse – sowohl im CIFOM als auch im CIP – sind ausgebucht. Trotz dieser Nachfrage wäre es aber gefährlich, daraus den Schluss zu ziehen, dass die Zahl der Ausbildungsstätten vervielfacht werden müsse. Dieser Weg zum EFZ ist lang (6 Jahre); er verlangt von den Teilnehmenden enormes zeitliches und finanzielles Engagement. In jedem Fall ist für die Schaffung neuer Ausbildungszentren ein Grundsatzbeschluss des Arbeitgeberverbandes der schweizerischen Uhrenindustrie notwendig, der für die Ausbildungspolitik der Branche zuständig ist.

**Didier Juillerat**

Direktor des CIP, Les Lovières 13,  
2720 Tramelan  
didier.juillerat@cip-tramelan.ch  
Übersetzung: AHA Translations

steht im Mittelpunkt der 4. Gleichstellungsumfrage des KV Schweiz bei Unternehmen. Betriebe, die bei diesem Unternehmens-Check-up am besten abschneiden, werden anschliessend eingeladen, sich um den Prix Egalité 2008 zu bewerben. Der Fragebogen kann auf dem Internet unter [www.prix-egalite.ch](http://www.prix-egalite.ch) ausgefüllt werden. DF



## NEUE PUBLIKATIONEN

### Mobbing – was tun?

Wie entsteht Mobbing und wie lässt es sich verhindern? Auf diese und weitere Fragen gibt ein neuer Beobachter-Ratgeber Antworten. Das Handbuch liefert alle rechtlichen Grundlagen. Es zeigt Vorgesetzten und direkt Betroffenen, wie sie gegen Mobbing vorgehen können.

Irmgard Bräunlich Keller: Mobbing – was tun? Beobachter-Verlag, Glattbrugg 2006, ISBN: 978-3-85569-348-1, CHF. 34.– VM

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco (Staatssekretariat für Wirtschaft)

### Redaktion:

**Daniel Fleischmann (DF)**, Redaktion Berufsberatung und Berufsbildung deutsche Schweiz  
dfleischmann@panorama.ch

**Viktor Moser (VM)**, Redaktion Arbeitsmarkt  
vmoser@panorama.ch

**Pierre-Yves Puippe (PY)**, Rédaction Formation et Orientation professionnelle Suisse romande  
pypuippe@panorama.ch

**Dr. Emil Wettstein (Wt)**, Chefredaktor  
ewettstein@panorama.ch

**Jacques Amos (JA)**, Mitarbeiter, Genf

### Übersetzung:

Ruth Amos (RA) und AHA Translations (MR)

### Sekretariat:

Girhaldenweg 8, 8048 Zürich, T 044 350 55 18, F 350 55 16  
secretariat@panorama.ch

### Verlag – Vertrieb – Inserate

Weber AG Verlag  
Gwattstrasse 125, CH-3645 Thun/Gwatt  
T 033 336 55 55, F 033 336 55 56  
panorama@weberag.ch

### Preise:

Jahresabonnement  
Deutsch oder Französisch CHF 88.–  
(Ausland EUR 68.–)  
Deutsch und Französisch CHF 105.–  
(Ausland EUR 79.–)  
Einzelausgabe CHF 19.– (Ausland EUR 13.–)

ISSN: 1661-9552, 22. Jahrgang  
Erscheint zweimonatlich in Deutsch und Französisch  
Adressänderungen sind dem Verlag zu melden  
**Genauere Angaben: [www.panorama.ch/d/imp.html](http://www.panorama.ch/d/imp.html)**

## ERGÄNZENDE HINWEISE

### Wenn der Käser als Einkäufer zu arbeiten beginnt

S. 4

#### Fussnoten:

- <sup>1</sup> [www.arbeitsratgeber.com/mobilitaet\\_0143.html](http://www.arbeitsratgeber.com/mobilitaet_0143.html)
- <sup>2</sup> Sie ist zu finden unter [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) [search: Berufsnomenklatur].
- <sup>3</sup> Die Rubrik heisst vollständig «Weinküfer/innen, Wein- und Getränketechnologen/-technologinnen und verwandte Berufe» – die Bezeichnung macht die Unschärfe deutlich, die solchen Befragungen eigen ist.
- <sup>4</sup> George Sheldon: Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970–2000: Ausmass, Ursachen und Folgen. Neuenburg, Bundesamt für Statistik, 2005.
- <sup>5</sup> aaO, Seite 51.
- <sup>6</sup> aaO, Seite 58.

### Warum Jugendliche den Lehrberuf wechseln

S. 10

#### Autoren:

**Evi Schmid** und **Barbara E. Stalder** sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Abteilung Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion des Kantons Bern und leiten zusammen das Forschungsprojekt LEVA.  
Adresse: Erziehungsdirektion, Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern, [evi.schmid@erz.be.ch](mailto:evi.schmid@erz.be.ch) oder [barbara.stalder@erz.be.ch](mailto:barbara.stalder@erz.be.ch)

#### Fussnoten:

- <sup>1</sup> [www.erz.be.ch/leva](http://www.erz.be.ch/leva)
- <sup>2</sup> Basis ist der dreistellige Swissdoc-Code.
- <sup>3</sup> Im Rahmen der dritten Befragung des Längsschnittprojekts LEVA werden die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe der betroffenen Jugendlichen während rund drei Jahren nach der Lehrvertragsauflösung nachgezeichnet und untersucht. Der Schlussbericht liegt im Herbst 2008 vor.

### Ist die höhere Berufsbildung an einem Wendepunkt?

S. 17

#### Quellen:

Bundesamt für Statistik: Bildungsstatistik: Übersicht höhere Berufsbildung, URL: [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05/key/blank/uebersicht.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05/key/blank/uebersicht.html) (Stand 15.11.2007)  
Bundesamt für Statistik: Tertiärstufe: Höhere Berufsbildung. URL: [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05.html) (Stand 15.11.2007)  
Bundesamt für Statistik: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Neuchâtel 2004.  
Kommission der europäischen Gemeinschaften: Arbeitsunterlage der Kommissionsstellen – Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Brüssel, den 8.7.2005, SEK (2005) 957.  
Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement/Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (Hrsg.): Entwicklungsgrundlagen – Masterplan Berufsbildung. Version 15.2.2007.  
Organisation for economic co-operation and development (OECD): Classifying Educational Programmes – Manual für ISCED-97. Implementation in OECD Countries. Edition 1999.

## Inflation bei den Bildungsabschlüssen?

Es gab mal eine Zeit – und sie ist erst einige Jahrzehnte her – da war jemand ein «gemachter Mann», wenn er eine gute Berufslehre absolviert hatte. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts hat sich durchgesetzt, dass jeder Mann, später auch dass jede junge Frau einen Abschluss auf Niveau Sek. II erwerben kann und muss. Wer dies heute nicht hat – es sind immer noch 12% der jungen Erwachsenen –, trägt ein grosses Armutsrisiko.

Für eine Laufbahn, die als «Karriere» bezeichnet werden darf (und wer will nicht Karriere machen!), genügt eine Berufslehre allein nicht mehr. Dazu braucht es zusätzlich einen Abschluss auf Tertiärstufe. In wenigen Jahren werden gemäss den Prognosen des Bundesamtes für Statistik 40% der Bevölkerung eine Hochschule besuchen, und der Anteil der höheren Berufsbildung dürfte hoffentlich eine ähnliche Grössenordnung erreichen.

Die Mehrheit der jungen Erwachsenen wird also bald über einen Tertiärabschluss verfügen. Um sich von der «Masse» abzuheben, genügt er somit nicht mehr. Deshalb boomen die «Nachdiplomstudien». Bin ja gespannt, was kommt, wenn mal «jeder» auch ein Nachdiplomstudium hat!

Immer mehr Bildung für immer mehr Leute – dies ist ja eine positive Entwicklung. Oder muss man fürchten, dass damit die bestehenden Abschlüsse abgewertet werden, dass eine Inflation entsteht?

Nebenbei: Wehe den Jugendlichen, die nicht gerne zur Schule gehen, die nicht so erfolgreich sind. Ihnen muss selbstverständlich «geholfen» werden, wenn nötig auch mit privaten, kostenpflichtigen Angeboten. Es könnte sein, dass einmal auch in der Schweiz die Ausbildung der eigenen Kinder zur grössten Ausgabe im Leben einer Familie wird, wie dies in den USA und im Fernen Osten der Fall ist. Eben war der Presse zu entnehmen, dass ein Institut in Zürich ein Semestergeld von 35 000 Franken verlangt. Passt gut zu den Salären gewisser Manager. Und leistet der Jugend einen Bärendienst, genau wie die erwähnten Saläre der Wirtschaft.

**Emil Wettstein, Chefredaktor**



## Unsere Kompetenz auf einen Blick

### Höhere Fachschule

- Dipl. Techniker/in HF, Fachrichtungen:
  - Betriebstechnik
  - Elektrotechnik
  - Informatik
  - Maschinenteknik
  - Mediatechnik (Multimediatechniker/in)
- Dipl. Rechtstreuhand/in HF

### Nachdiplomstudien NDS HF

- Automation
- Betriebswirtschaft
- Informatiksicherheit
- Technische Informatik

### Höhere Fachausbildungen

- Höhere Fachprüfung Industriemeister/in im Maschinen- und Apparatebau
- Werkmeister/in ZbW
- Ergänzungsseminar Industriemeister/in für ehemalige Werkmeister-Absolventen
- Prozessfachmann/fachfrau EF
- Höhere Fachprüfung Druckindustrie und Verpackung
- Technische Kauffrau/Technischer Kaufmann EF
- Instandhaltungsfachmann/fachfrau EF
- Eidg. dipl. Elektro-Installateur/in
- Elektro-Projektleiter/in EF
- Elektro-Sicherheitsberater/in EF
- Qualitätsfachmann/fachfrau ZbW
- Qualitätsmanager/in ZbW
- Rechtsagent/in (Vorbereitung auf kant. Patent)
- Unternehmensschulung SIU

### Ausbildungen für Auszubildende

- Ausbilder/in EF
- Berufsbildner/in
- Seminare für Berufsbildner/innen (Lehrmeister) und Ausbildungsverantwortliche

### Führungsseminare

- **Fachkurse** in den Bereichen
  - Grundlagen
  - Automation
  - Elektrotechnik
  - Qualität

### Technische Fachkurse für Firmen

### Firmeninterne Weiterbildung nach individuellem Bedarf

EF = Eidg. Berufsprüfung mit Fachausweis



**Zentrum für berufliche Weiterbildung**  
Gaiserswaldstrasse 6  
9015 St. Gallen

Tel. 071 313 40 40  
Fax 071 313 40 00  
info@zbw.ch  
www.zbw.ch

**Interessiert?**  
Gerne senden wir Ihnen die detaillierte Kursbeschreibung zu.

Natürlich am ZbW – der Leistungsschule.

Daten Informationsabende: [www.zbw.ch](http://www.zbw.ch)