

Landwirtschaft

Wer eine Lehre abbricht, hat dafür oft mehrere Gründe – 13
Hilfe für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten – 15

Arbeitsmarktchancen für Geringqualifizierte steigern – 19
Qualifizierung RAV-Personalberatende – 22
Das schweizerische Sozialwesen harmonisieren – 23

CEST-Studie zu Studienfachwahl und Fächerwechsel – 29



„Nun kann ich meinen Traum mit der
Zweitausbildung
doch noch verwirklichen.
Ob mit oder ohne praktisches Wissen, der
Strickhof hat sicher das passende Angebot!“



„Wir werden LandwirtIn“

„Ich mache meine **Erstausbildung** im Kanton Zürich.
Ob ich nur im Winter oder während des ganzen Jahres
zur Schule gehe und dazu gleich noch die Berufs-
matura mache, am Strickhof ist für mich
alles möglich!“

- Zukunftsgerichtete Lehrbetriebe • Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
- Grösstes Wahlfachangebot • Wohnmöglichkeiten am Strickhof
- Reise nach Ostdeutschland

Interessiert?
Setzen Sie sich mit
uns in Verbindung!

Strickhof
CH-8315 Lindau
Tel. +41 (0)52 354 98 08
info@strickhof.ch
www.strickhof.ch



**„Ich nehme
meine Karriere
selbst in die Hand!“**

„Die praxisorientierte Ausbildung
an der
**Landwirtschaftlichen
Handelsschule**
erweitert meine
Karrieremöglichkeiten!“

- Agrarhandel • Dienstleistungsunternehmen • Agro-Treuhand
- Mitarbeiter in landwirtschaftlichen Organisationen

Interessiert?
Setzen Sie sich mit
uns in Verbindung!

Strickhof
CH-8315 Lindau
Tel. +41 (0)52 354 98 08
info@strickhof.ch
www.strickhof.ch



Berner Fachhochschule
Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft SHL

Informationstag: Samstag, 10. Januar 2009

Infos und Anmeldung: www.shl.bfh.ch

**Bachelor in Lebens-
mitteltechnologie
neue Ausrichtung in
Food Science &
Management**

**Bachelor in
Forstwirtschaft
einziger Studiengang
der Forstwirtschaft in
der Schweiz**

**Bachelor in
Agronomie
z.B. mit Vertiefung in
Pferdewissenschaften**

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



EDITORIAL

- 3 **Pierre-Yves Puippe**
Ein Berufsfeld verändert sich

DOSSIER: LANDWIRTSCHAFT

- 4 **David Ruetschi**
Landwirtschaft im Umbruch
- 6 **Pierre-Yves Puippe, Daniel Fleischmann**
Interview mit Marc Kummer
- 8 **Philippe Deriaz**
Landwirtschaftliche Ausbildungen
- 10 **Andreas Minder**
Nebenerwerb in der Landwirtschaft

BERUFSBILDUNG

- 13 **Nadia Lamamra, Jonas Masdonati**
EHB Studie: Lehrabbrüche
- 15 **Jean-François Meylan**
Hilfe bei Lernschwierigkeiten
- 17 **Berufsbildung in Kürze**
Kritik an der Berufsbildung / Kompetenzen von Berufsbildenden / EHB-Leute gewinnen Preis / BIBB richtet Forschungsdatenzentrum ein / Den Wunsch nach Mobilität anregen / Japan: lebenslanges Lernen

ARBEITSMARKT

- 19 **Natalie Känel, Angelo Wetli**
Untersuchung AMOSA: Arbeitsmarktchancen für Geringqualifizierte steigern
- 22 **Rodolphe Vuille**
Qualifizierung RAV-Personalberatende: Das anspruchsvolle Ziel beinahe erreicht
- 23 **Franziska Shenton**
Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) im schweizerischen Sozialwesen
- 27 **Arbeitsmarkt in Kürze:**
Auf demografischen Wandel schlecht vorbereitet / Wie viel Arbeit gibt es in 10 Jahren noch? / Ihr erster Arbeitsplatz im Ausland / Macht Arbeit krank? / Löhne werden transparent
- 27 **Kurz gefragt:**
Sibylle Burger-Bono, SECO

BERUFSBERATUNG

- 29 **Noëmi Eglin-Chappuis**
CEST-Studie zur Studienfachwahl
- 31 **Eric Frischknecht, Claudia Butz**
25 Jahre Fachstelle für Erwachsenenbildung
- 32 **Silvia Grossenbacher**
Rezension: Gefährdete Übergänge
- 33 **Berufsberatung in Kürze**
Bologna: CRUS baut Monitoring auf / Frankreich: Reform der Berufsberatung / Nach der Hochschulausbildung / Eingliederung in die Berufswelt
- 33 **Mein bester Tipp**
Marianne Haussmann: Manchmal ist Sizilien weit weg

SERVICE

- 34 Neue Publikationen
- 35 Ergänzende Hinweise, Impressum
- 35 **Schlusspunkt**
Emil Wettstein: Kein Schlusspunkt

Fotos Titelbild und Dossier:

Martine Wohlhauser.

Titelbild: Raphaël Sciboz, oberhalb von Monbovon, kurz vor dem Alpbazug.

Ein Berufsfeld verändert sich

Pierre-Yves Puippe



PANORAMA führt eine Neuerung ein. In dieser Ausgabe widmet die Zeitschrift ihr Dossier zum ersten Mal einem einzigen Berufsfeld. Die Ausbildung in diesem Berufsfeld hat sich sehr gewandelt, seitdem sie, parallel zum Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004, in den Kompetenzbereich des BBT übergegangen ist. Vorher hatte die Landwirtschaft, um die es sich hier handelt, dem Bundesamt für Landwirtschaft unterstanden; sie hatte ihre eigenen Ausbildungseinrichtungen entwickelt, die landwirtschaftlichen Schulen.

Der Übergang der landwirtschaftlichen Ausbildungen in die Zuständigkeit des BBT sollte einerseits eine bessere Einbindung in die gesamte Berufsbildung bewirken. Andererseits wollte man mit der Reform der Ausbildungen dem Berufsfeld ein moderneres Image verschaffen. Denn viele betrachten die Landwirtschaft oft mit etwas verklärtem Blick, als ob sie einen handkolorierten Bilderbogen aus dem 19. Jahrhundert in der Art eines «image d'Epinal» (bunte Bilderbögen aus dem französischen Städtchen Epinal) vor sich hätten. Die Realität jedoch ist eine völlig andere, denn die Lage der Landwirte ist prekär: Fast 50 Prozent der Betriebe sind in den letzten 15 Jahren eingegangen.

Von einem landwirtschaftlichen Einkommen zu leben ist schwierig. Bei fast 60 Prozent der Paare, die einen Betrieb führen, übt einer der Partner eine Nebentätigkeit aus, manchmal auch beide. Dies erfordert grosse Vielseitigkeit, grosse Anpassungsfähigkeit, lange Arbeitszeiten und vieles mehr.

Man ist oft überrascht zu sehen, wie stark die landwirtschaftliche Welt, die gerne als tief traditionell wahrgenommen wird, sich infrage stellt und neue Lösungen entwickelt. Natürlich bleibt dem Landwirt oder der Landwirtin oft auch gar nichts anderes übrig als Innovation. Sie stehen unter grossem Druck, die notwendigen Mittel aufzubringen, um ihre Betriebe am Leben zu erhalten.

Es ist ein faszinierendes Berufsfeld, das sich dem Leser in diesem Dossier eröffnet. Die landwirtschaftlichen Berufe bieten interessante und attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten: Wer sich für einen dieser Ausbildungsgänge entscheidet, erwirbt das Know-how eines Generalisten oder einer Generalistin, gute betriebswirtschaftliche Kompetenzen und einen praktischen Sinn – lauter Fähigkeiten, die sehr geschätzt werden und die es unheimlich erleichtern, später vielleicht eines der vielen Umschulungsangebote wahrzunehmen. Ein brachliegendes Feld? Im Gegenteil. Die Landwirtschaft entwickelt sich und weitet sich aus. So sichert sie ihren Fortbestand und bietet jenen gute Perspektiven, die sich für einen landwirtschaftlichen oder Naturberuf entscheiden.

Übersetzung: Rainer Fribolin

LANDWIRTSCHAFT IM UMBRUCH

Mit Weiterbildung die Zukunft sichern

David Ruetschi

Es wird schwieriger, allein von der landwirtschaftlichen Produktion zu leben. Die Diversifizierung der Landwirtschaft setzt neue Fähigkeiten und den Willen zur Weiterbildung voraus. Dank Weiterbildung können auch Leute eine Berufskarriere in der Landwirtschaft wählen, die nicht aus einem landwirtschaftlichen Umfeld stammen.

Die Schweizer Landwirtschaft war in der Vergangenheit von Familienbetrieben geprägt, die ausschliesslich in der landwirtschaftlichen Produktion tätig waren. Mit der Markttöffnung seit 1980 hat sich die Situation recht stark verändert. Drei Viertel aller landwirtschaftlichen Betriebe haben sich neben der eigenen Produktion auch weitere Einkommensquellen erschlossen. Die Landwirte und ihre Familien entwickeln dabei vielfältige Strategien. Naheliegender ist, den Betrieb zu vergrössern. Doch der landwirtschaftlich bebaubare Boden ist nicht unendlich erweiterbar. Andere finden eine Lösung, indem sie ihr Angebot vergrössern und erweitern oder indem sie ihre Aktivitäten diversifizieren.

DIVERSIFIZIERUNG UND ARBEITSTEILUNG

In der Praxis bedeutet die Diversifizierung oft den Einstieg in die Verarbeitung der eigenen Produkte, das Angebot von Dienstleistungen auf dem Bauernhof oder das Ausführen von Arbeiten für Dritte, sei dies innerhalb und ausserhalb der Landwirtschaft (siehe Kasten). Diese Aktivitäten benötigen Kompetenzen ausserhalb der traditionellen Produktionsaktivität der Landwirtschaft. Diese Entwicklung ist eine Chance für junge Berufsleute, denn die Berufstätigkeiten werden breiter und attraktiver. Sie reichen von der Produktion über die Verarbeitung bis zur Vermarktung. Die Grundausbildungen in der Landwirtschaft haben sich der Entwicklung im Berufsfeld angepasst und sind breit und vielfältig. Immer mehr Jugendliche erlernen den Landwirtschaftsberuf als zweiten Beruf und sichern sich so breite Kompetenzen. Die Zweitausbildung geschieht in einer auf zwei Jahren verkürzten Lehre (siehe Kasten). Die Arbeitsteilung zwischen Betrieb und einem anderen Wirtschaftsbereich ist heute in 60% der Familienbetriebe für mindestens einen Partner Normalität (siehe Kasten Seite 5). Dies geschieht in ganz unterschiedlichem Ausmass. In manchen Fällen handelt es sich um die Ehefrau, die neben der Mitarbeit im Familienunternehmen einer Teilzeitbeschäftigung in ihrem erlernten

Ausserbetriebliche Tätigkeit

Für Landwirte gibt es etliche gewinnbringende Tätigkeiten in einem ausserhalb ihres Betriebs liegenden Wirtschaftsbereich. Dazu gehören die öffentliche Verwaltung, die kommunalen Werke, der Tourismus, die Industrie, das Baugewerbe und die Forstwirtschaft. 19% aller Landwirte und 11% ihrer Partnerinnen üben eine solche Tätigkeit aus (Zahlen des Bundesamts für Statistik von 2005).

Beruf nachgeht. Je kleiner der Betrieb, desto grösser die Wahrscheinlichkeit, dass die Familie auf einen Nebenerwerb angewiesen ist. Betriebe mit hoher Wertschöpfungsproduktion bilden eine Ausnahme. Die Bergegebiete sind zudem vermehrt betroffen.

Eine Aktivität ausserhalb des eigenen Betriebes bringt den Bauer oder die Bäuerin näher zur nicht bäuerlichen Bevölkerung. Diese «Brücke» wird wichtiger, da immer mehr Städter keinen direkten Bezug zur Landwirtschaft haben. Dennoch hat die «Teilzeit Landwirtschaft» bei den Bauern ein eher negatives Image. Die Konkurrenz und der Druck auf den landwirtschaftlichen Boden sind daran schuld.

Diversifizierung

Diversifizierung basiert auf Tätigkeiten, die neben dem eigentlichen Landwirtschaftsbetrieb ausgeübt werden, oft unter Nutzung der vorhandenen landwirtschaftlichen Infrastruktur. Daraus resultieren «paralandwirtschaftliche» Einkommen. Dazu gehören, zum Beispiel, die Weiterverarbeitung von Hoferzeugnissen, der Agrotourismus und Lohnarbeiten. Bei Lohnarbeiten handelt es sich um das Ausführen von landwirtschaftlichen Arbeiten für andere Betriebe oder im nicht landwirtschaftlichen Bereich (Arbeiten mit Erntemaschinen, Mähdeschern, Ballenpressen, Säen, Schneepflügen, Mähen von Böschungen, etc.) Die Diversifizierung spielt auf den Betrieben eine immer wichtigere Rolle.

Erfolgreicher Einstieg in die Landwirtschaft

Viele Landwirte suchen sich eine zusätzliche Tätigkeit ausserhalb der Landwirtschaft. Es gibt aber auch Berufsfremde, die den Einstieg in die Landwirtschaft anstreben. Für viele ist sie aber ein Buch mit sieben Siegeln.

Ein Quereinstieg ist einerseits über eine auf zwei Jahre verkürzte landwirtschaftliche Lehre möglich, ausgerichtet auf konventionelle, integrierte oder biologisch-organische Landwirtschaft. Dieser Weg existiert für alle sieben Berufe des Bereichs. Weiter gibt es einen Weg in der höheren Berufsbildung: die Fachausbildung für biologisch-dynamische Landwirtschaft. Auf Basis der individuellen beruflichen und schulischen Vergangenheit wird auf die Berufsprüfung als Fachmann/Fachfrau der biologisch-dynamischen Landwirtschaft mit eidg. Fachausweis hin gearbeitet. Redaktion

Mehr: www.Ausbildung-biodyn.ch, [download quereinstieg-biodyn.pdf](http://download.quereinstieg-biodyn.pdf) oder www.panorama.ch/files/pan6642da.pdf

Da die landwirtschaftliche Produktion stark von der Natur und vom Wetter abhängig ist, ist die Arbeitsteilung nicht immer geeignet. Im Pflanzenbau ermöglichen heute die schlagkräftige Mechanisierung und die Zusammenarbeit mit anderen Landwirten Tätigkeiten im Nebenerwerb. In der Tierhaltung beanspruchen die Überwachung, die Pflege und die Fütterung viel Zeit, oft zu fixen Stunden. Dies macht Nebenerwerbstätigkeiten schwieriger. Die Zukunft wird weisen, wie es mit der Nachhaltigkeit solcher Modelle der Landwirtschaft aussieht.

MEHR WEITERBILDUNG

Die Diversifizierung der Betriebe setzt den Erwerb neuer Fähigkeiten voraus. Dabei kann es sich um neue berufliche Kompetenzen in berufsverwandten Bereichen handeln, etwa der Wald- und Forstwirtschaft oder dem (Agri-)Tourismus. Auch ein Kursbesuch oder gar ein Studium in Betriebswirtschaft und Unternehmensführung kann hilfreich sein, etwa bei auf eigenes Risiko geführten paralandwirtschaftlichen Erwerbszweigen. Eine Landwirtschaftskarriere bedeutet nicht, dass man das Leben lang Kartoffeln ern-

ten und Strohballen aufladen wird. Wer einen Beruf in der Landwirtschaft wählt, hat eine breite Palette von Möglichkeiten zur Wahl, und entgegen der oft gehörten Meinung muss man dafür nicht aus einer Bauernfamilie stammen.

Im Landwirtschaftssektor sind viele unabhängige, mit KMU vergleichbare Betriebe anzutreffen. Die Berufsverbände bieten die Möglichkeit, Fähigkeiten und Kompetenzen mit einem Meisterdiplom oder einem eidgenössischen Fachausweis bestätigen zu lassen (Kasten unten). Das Diplom entspricht dem Profil eines Produktionsleiters bestimmter Firmenbereiche, der Fähigkeitsausweis bestätigt die Ausbildung zum Unternehmensleiter.

Zwei höhere Fachschulen bieten Personen mit Fähigkeitsausweis weitere Bildungsmöglichkeiten. Die Ausbildung zum Agro-Kaufmann HF und zur Agro-Kauffrau HF ist ein Sprungbrett für Schlüsselpositionen im Handel mit Produktionsmitteln und Landwirtschaftsprodukten. Die Ausbildung zur Agrotechnikerin und zum Agrotechniker bildet die Grundlage für eine Weiterbildung zur Technischen Verkaufsberaterin und zum Technischen Verkaufsberater oder zu Spezialisten in Produktionsverbänden. Schliesslich ist der Hochschulabschluss Voraussetzung für Spezialisten in Forschung, Ausbildung oder Verwaltung oder für Kaderleute in Agro-Unternehmen. Die Bachelor- und Master-Studiengänge beinhalten sehr weit gefasste Ausbildungen auch für Diplome ausserhalb des eigentlichen Agrarsektors.

BÜNDNIS DER LANDWIRTSCHAFTSBERUFE

Neun Berufsverbände haben sich bei der Weiterbildung unter der Ägide der OdA (Organisation der Arbeitswelt) AgriAliForm zusammengeschlossen. Die OdA bestimmt die Fähigkeiten, die notwendig sind für die berufliche Grundbildung und die Tertiär-B-Weiterbildung. Sie untersucht zudem den gemeinsamen Nenner zwischen den verschiedenen Berufen, um Synergien bei den Profilen, dem Unterricht und den Bewertungsgrundlagen zu entwickeln. Eines der OdA-Projekte beispielsweise klärt die künftige Ausrichtung der Profile ab im Bereich der Tertiär-B-Weiterbildung; es wird in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Berufsbildung durchgeführt. Die OdA stellt eine Zunahme erforderlicher Querkompetenzen (also Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht fachspezifisch sind) fest, die für die verschiedenen Neben- und Zusatzaktivitäten erforderlich sind. Diese Kompetenzen wiederum erleichtern einen Wechsel in Tätigkeiten angrenzender Branchen. In einem gemeinsamen Vorgehen (Partizipationsmodell) mit Praktikern wird die OdA die diversen Profile neu gruppieren, frei nach der Devise «so viel wie möglich zusammen, so viel wie nötig gesondert nach Berufslehrgängen».

(also Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht fachspezifisch sind) fest, die für die verschiedenen Neben- und Zusatzaktivitäten erforderlich sind. Diese Kompetenzen wiederum erleichtern einen Wechsel in Tätigkeiten angrenzender Branchen. In einem gemeinsamen Vorgehen (Partizipationsmodell) mit Praktikern wird die OdA die diversen Profile neu gruppieren, frei nach der Devise «so viel wie möglich zusammen, so viel wie nötig gesondert nach Berufslehrgängen».

David Ruetschi, Verantwortlicher für Höhere Berufsbildung, AGORA – Association des Groupements et Organisations Romands de l'Agriculture, Avenue des Jordils 5, 1000 Lausanne, www.agora-romandie.ch, d.ruetschi@agora-romandie.ch Übersetzung: D. Erni

Berufe im Umfeld der Landwirtschaft

Berufliche Grundbildung	Höhere Berufsbildung	Hochschulstudien
Landwirt/in EFZ	Berufs-/Meisterprüfung	FH: Bachelor und Master in Agronomie
Obstfachmann/-frau EFZ	Berufs-/Meisterprüfung	
Geflügelfachmann/-frau EFZ	Meisterprüfung	
Winzer/in EFZ	Berufs-/Meisterprüfung	FH: Bachelor und Master in Weinbau – Önologie
Weintechnologe/in EFZ	Berufs-/Meisterprüfung	
Gemüsegärtner/in EFZ	Meisterprüfung	
Dauer der Lehre: je 3 Jahre. Alle EFZ- Ausbildungen auch mit Zusatzauszeichnung in Bio-Produktion (Ausnahme: Weintechnologe/in)	Berufs-/Meisterprüfung	ETH: Bachelor und Master in Agrarwissenschaften
	Agrokaufmann/-frau HF	
	Agrotechniker/in HF	

INTERVIEW MIT MARC KUMMER

Reformen im Berufsfeld Landwirtschaft

Die Landwirtschaftsberufe befinden sich nun im Zuständigkeitsbereich des BBT. Somit sind die kantonalen Berufsbildungsämter für die Ausbildung verantwortlich. Als Leiter des Berufsbildungsamtes des Kantons Zürich und ehemaliger Direktor einer landwirtschaftlichen Fachschule hat Marc Kummer viel zu diesem Thema zu sagen.

Interview:
Pierre-Yves Puippe
Daniel Fleischmann

PANORAMA: Wie sehen die Karrierewege von ausgebildeten Landwirtinnen und Landwirten aus? Welche Perspektiven bietet die Branche?

Marc Kummer: Die landwirtschaftliche Grundbildung ist sehr breit gefächert und zielt gemäss Bildungskonzept nicht auf die Facharbeiterausbildung. 80 Prozent der Lernenden wollen selbstständig werden. Landwirtinnen und Landwirte kennen wirtschaftliche und ökologische Zusammenhänge. Sie kennen die Prozesse entlang der Wertschöpfungskette von der Produktion über die Verarbeitung und Vermarktung und verfügen über die notwendigen Grundkenntnisse der Betriebswirtschaft. Dadurch ergeben sich für gut ausgebildete Berufsleute in der Branche viele Karrieremöglichkeiten. Neben der Führung eines eigenen Unternehmens stehen Wege in den vor- und nachgelagerten Bereichen, in Branchenorganisationen und -verbänden offen. Aber auch ausserhalb der Branche sind Landwirtinnen und Landwirte gern gefragte Berufsleute. Mit ihrer «Bodenhaftung», ihrer gesellschaftlichen Verwurzelung, der häufig in die Wiege gelegten Leistungsbereitschaft und ihrer breiten Ausbildung finden sie auch in den Wirtschaftszweigen und in der Politik viele Tätigkeitsgebiete mit Karrierepotenzial.

Wie gross ist die Ausstiegsquote aus dem Beruf?

Man muss hier eher von Umstieg reden. Landwirtinnen und Landwirte sind Generalisten. Umstiege sind daher recht häufig. Dank der breiten Ausbildung bieten sich sehr gute Möglichkeiten in verschiedenen Tätigkeitsgebieten. Landwirtinnen und Landwirte sind dank ihrem zupackenden, leistungsbereiten Naturell in der Arbeitswelt grundsätzlich sehr gefragt.

Die Höhere Berufsbildung der Landwirtschaft ist neu konzipiert worden. Welche Ausbildungen sind entstanden?

Die Berufsprüfung und die Meisterprüfung (HFP) sind neu konzipiert und modularisiert worden. Auch in der Landwirtschaft tritt

der Begriff der höheren Fachschulen neu an die Stelle der Bezeichnung «Technikerschulen»; das entspricht dem neuen Berufsbildungsgesetz. In der Landwirtschaft kannte man bisher die Technikerschule Strickhof (Kanton Zürich). Mittlerweile bieten auf der Basis der neuen (vom BBT im Juli 2008 anerkannten) Rahmenlehrpläne weitere Institutionen die Abschlüsse für die «dipl. Agro-Technikerin HF» sowie den «Agro-Kaufmann» an. Die Absolventinnen und Absolventen sind auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt. Im Rahmen der Ausbildung zum Agro-Techniker erwerben die Teilnehmenden auch Kompetenzen in Unternehmensführung. Damit können sie komplexe und ausgesprochen spezialisierte landwirtschaftliche Betriebe erfolgreich führen oder Führungsaufgaben ausserhalb der landwirtschaftlichen Produktion übernehmen. In den vor- und nachgelagerten Stufen, aber auch in der landwirtschaftlichen Beratung und treuhänderischen Tätigkeit werden grosse Anforderungen an die Management- und Kommunikationsfähigkeit sowie Sozialkompetenz gestellt; hier liegt ein weiteres Schwergewicht der Ausbildung. Die Effizienz der Arbeit einer Agro-Technikerin wird schliesslich vor allem daran gemessen, wie erfolgreich sie ihre Aufgaben erledigt. Diesen Kompetenzen wird in der Ausbildung viel Gewicht beigemessen. Sie werden in Projekten, einer Semesterarbeit und der Diplomarbeit geübt.

Welche Rolle spielen die Bäuerinnen-Schulen heute?

In der Schweiz existieren noch diverse Bäuerinnen-Schulen. Sie bieten viele Weiterbildungen an, darunter einen Lehrgang, der zum Diplom «eidg. diplomierte Bäuerin» führt. Die Bildungsangebote am Strickhof im Kanton Zürich erfreuen sich grosser Nachfrage. Es handelt sich um Weiterbildungen in den Bereichen Ernährung, Haus- und Landwirtschaft. Sie vermitteln Techniken für eine moderne Haushaltsführung und landwirtschaftliche Fachkenntnisse und sind sowohl für angehende Bäuerinnen als auch für Frauen geeignet, die sich für Ernährung und Haushaltmanagement inte-



Marc Kummer

«Tradition heisst aber nicht stehen bleiben. Der Bildungsplan richtet sich nach den beruflichen Tätigkeiten. Das Modell soll die Berufstätigkeiten möglichst realitätsgetreu und in ihrer Vernetzung abbilden.»

Foto: Marc Dahinden

ressieren. Die Ausbildungen sind Teil der Berufsprüfung Bäuerin mit eidg. Fachausweis.

Den Kursen am Strickhof liegt ein langjähriges erfolgreiches Ausbildungskonzept zugrunde, das für Tradition steht. Tradition heisst aber nicht stehen bleiben: Dies gilt einerseits für die Art und den Inhalt der Kursthemen, andererseits auch für die Kursformen. Wer sich zeitlich für mehrere Wochen frei schaffen kann, besucht den Kurs zur Bäuerin mit eidg. Fachausweis in einem Semester Vollzeit. Für Frauen, die schon im Familienleben stehen, bietet die Strickhof-Bäuerinnenschule den Kurs auch berufsbegleitend an.

Im August startet das erste Lehrjahr nach der neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung. Was ist gegenüber der bisherigen Ausbildung geändert worden?

Die wichtigste Änderung – sie ergibt sich aus der Revision des Berufsbildungsgesetzes – ist die Forderung, dass die Lernenden in Zukunft auch das dritte Lehrjahr im Betrieb arbeiten. Die ausschliesslich schulische Bildung im dritten Lehrjahr, wie sie bis jetzt in Form von Winterschulen oder Jahresschulen angeboten wurde, entspricht nicht mehr dem für alle Berufe geltenden Grundsatz der Dualität. Um den Lernenden auch in Zukunft die Möglichkeit offen zu lassen, den Lehrbetrieb von Jahr zu Jahr auch über die Kantonsgrenze zu wechseln, haben sich die Berufsorganisationen des Berufsfeldes Landwirtschaft und deren Berufe nach langem Ringen im Bildungsplan auf neue Verteilung der Unterrichtszeit auf die drei Ausbildungsjahre geeinigt (360, 360, 880 Schullektionen).

Diese Änderung verlangt von den Lehrbetrieben und den Berufsfachschulen grosse Umstellungen. Das neue dritte Praxislehrjahr und die beiden ersten, schulisch intensiveren Lehrjahre verändern Abläufe, Organisation und Infrastruktur in den Lehrbetrieben stark. Zudem fordert der Bildungsplan einen vermehrt handlungsorientierten Unterricht, der parallel zur praktischen Ausbildung

über drei Ausbildungsjahre vernetzt aufgebaut ist. Sämtliche Lehrmittel sind innerhalb Jahresfrist anzupassen, eine Aufgabe, welche die Schulen und ihre Lehrpersonen zeitlich stark fordert. Zudem wird eine Lerndokumentation das bisherige Betriebsheft ablösen. Ob sich all dieser Aufwand lohnen wird, muss sich weisen.

Offenbar sind auch ganz neue didaktische Ansätze geplant. Welche Formen des Lernens werden da erprobt?

Die didaktischen Ansätze sind nicht ganz neu und sicher auch in anderen Berufsfeldern umgesetzt oder in Anpassung. Erproben will die Landwirtschaft nichts. Der Bildungsplan des Berufsfeldes «Landwirtschaft und deren Berufe» ist prozessorientiert aufgebaut und richtet sich nach den beruflichen Tätigkeiten. Das Modell soll die Berufstätigkeiten möglichst realitätsgetreu und in ihrer Vernetzung abbilden und damit wegführen vom üblichen Fächerdenken. Der Umsetzungsbezug soll an allen Lernorten bewusst betont werden. Die Realität ist allerdings oft sehr komplex, sodass auch dieses Modell Vereinfachungen verlangt.

In Zürich entsteht für Jugendliche, die die Attestausbildung (Agropraktiker/in) nicht schaffen dürften, die Ausbildung «Hofmitarbeiterin/Hofmitarbeiter». Soll dieses Modell in der ganzen Schweiz eingeführt werden?

Ob das in der ganzen Schweiz eingeführt werden soll, kann ich nicht sagen. Das Ziel dieser durch den Strickhof getragenen Ausbildung «Hofmitarbeiter/in» ist es, Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen integrativ, fachübergreifend und individuell auszubilden und sie zu befähigen, mindestens einen Teil ihres Lebensunterhaltes selber zu bestreiten. Sie wurde gemeinsam vom Landwirtschaftlichen Bildungszentrum Strickhof, der Stiftung Landwirtschaft und Behinderte (LuB) und der Schweizerischen Vereinigung für heilpädagogisches Reiten (SVHPR) entwickelt. Das Ausbildungsangebot richtet sich an Menschen mit besonderen Bedürfnissen und schliesst die Lücke unterhalb der neuen beruflichen Grundbildung mit Berufsattest. Im Gegensatz zu den bestehenden Angeboten im Bereich der Invalidenversicherung bietet die Ausbildung Hofmitarbeiter/in auch eine schulische Bildung an. Die Jugendlichen sollen eine Hilfstätigkeit in Haus und Hof ausüben können. Die Schule vermittelt lebenspraktische Kompetenzen, wie zum Beispiel den Umgang mit Geld oder die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel. Aus Erfahrung eignen sich die Landwirtschaft und die Pferdewirtschaft besonders gut für solche Ausbildungen.

Pierre-Yves Puijpe ist Fachredaktor PANORAMA

Marc Kummer, dipl. Ing.-Agr. ETH, Amtschef Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Postfach, Neumühlequai 10, 8090 Zürich, marc.kummer@mba.zh.ch

LANDWIRTSCHAFTLICHE AUSBILDUNGEN

Diese Jugendlichen können schon vor Lehrbeginn viel

Philippe Deriaz

Eine Lehrkraft, die vor einer Klasse von Auszubildenden in einer landwirtschaftlichen Schule steht, muss zahlreiche Faktoren beachten, die ihre Arbeit beeinflussen: die umfangreichen Vorkenntnisse der Lernenden, die bestimmenden familiären Umstände, ihr soziales Umfeld. Nur wenn sie diese Faktoren beachtet, kann sie die Drop-Out-Rate gering halten.

Die landwirtschaftliche Ausbildung fällt seit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes in den Zuständigkeitsbereich des BBT. Dennoch weist dieses Berufsfeld weiterhin eine Reihe von Besonderheiten auf, so die Existenz der Landwirtschaftsschulen oder die Ausbildungen zum landwirtschaftlichen Berater¹. Gewiss: Das zeitliche Modell, das das Jahr in zwei Perioden gliederte (sechs Monate Arbeit in einem Betrieb und sechs Monate – im Winter – in der landwirtschaftlichen Fachschule), wurde aufgegeben. Das heutige Modell ist das Ergebnis eines Kompromisses und lässt im dritten Ausbildungsjahr viel Raum für Theorie. In diesem Teil der Ausbildung lebt somit die Tradition der landwirtschaftlichen Fachschulen fort.

DIE BEDEUTUNG DER VORKENNTNISSE

Die Art des Unterrichts ist durchaus herkömmlich. Sie muss jedoch die individuellen Kompetenzen der Lernenden berücksichtigen, die meist auf dem praktischen Gebiet liegen. Landwirtschaftsschülerinnen und -schüler beginnen die Ausbildung mit einem reichen Schatz an Vorkenntnissen. Viele von ihnen sind Bauernkinder. Sie arbeiten bereits auf dem elterlichen Hof, können einen Traktor lenken, kennen den Zyklus der Jahreszeiten. Die Lehrkraft hat es daher grundsätzlich mit Jugendlichen zu tun, die wissen, dass die Heuernte zwischen dem 15. April und dem 15. Juli stattfindet, dass die Kühe zweimal täglich gemolken werden und dass sich ihre Euter entzünden können. Sie wissen, dass Rüben im Frühling und nicht im Herbst gepflanzt werden. Alle diese Vorkenntnisse muss die Lehrkraft berücksichtigen.

Auf pädagogischer und methodischer Ebene bedarf es daher eines pragmatischen Ansatzes, wenn man theoretische Kenntnisse vermitteln und diese in die Praxis integrieren will. Eine Lektion über die Euterentzündung könnte zum Beispiel so aussehen: Die Lernenden kennen die Krankheit aus der Erfahrung, sie haben sicherlich schon entzündete Zitzen gesehen, aus denen Eiter austritt.

Während die Lehrkraft über das richtige Verhalten in solchen Fällen spricht, kann sie einige Begriffe wie Krankheitserreger oder Euterzellen einfließen lassen und erklären. Sie kann erläutern, wie sich die Krankheit auf den Milchpreis auswirkt. So wird die Theorie über die Praxis vermittelt.

Ein weiteres, ebenfalls mit der Herkunft zusammenhängendes Element prägt den Unterricht. Die meisten Jugendlichen, die eine landwirtschaftliche Ausbildung absolvieren, haben einen für sie vorbestimmten Arbeitsplatz. Die Eltern üben relativ viel Druck aus. Somit ist die Motivation vorhanden, und die (oft vorgegebene) Berufswahl wird nicht infrage gestellt. Dies erklärt die geringe Zahl an Lehrvertragsauflösungen und Misserfolgen bei der LAP. Zum persönlichen Interesse der Eltern kommen finanzielle Anreize: Ein Fähigkeitszeugnis ist die Voraussetzung für finanzielle Leistungen wie Investitionskredite und Direktzahlungen.

In der landwirtschaftlichen Ausbildung gibt es keine «Fallfächer»², während in den Gartenbauberufen drei existieren. Dies ist durchaus politisch begründet und zeigt, dass man in der Landwirtschaft kein Zunftwesen kennt. Bauern und Bäuerinnen arbeiten für sich selbst und nur selten als Arbeitnehmende in einem anderen Betrieb. Personen, die eine landwirtschaftliche Ausbildung absolvieren, ergänzen diese meist durch eine Ausbildung auf Tertiärstufe.

¹ Der landwirtschaftliche Berater unterstützt die Landwirtinnen und Landwirte bei der Führung ihres Betriebs. Er berät sie insbesondere bei Fragen der integrierten Produktion oder des ökologischen Ausgleichs. Die Aufgabe des landwirtschaftlichen Beraters ist es, die Landwirtinnen und Landwirte zu informieren und weiterzubilden. Er arbeitet mit zahlreichen Institutionen zusammen (Landwirtschaftsdienst, Berufsverbände, Forschungseinrichtungen, landwirtschaftliche Fachschulen usw.).

² In den «Fallfächern» müssen die Jugendlichen die Mindestnote 4,0 erreichen.

EIN BEMERKENSWERTES NIVEAU

Das Kompetenzniveau der Landwirte ist bemerkenswert. Sie besitzen Kenntnisse in Mechanik, im Bauwesen, im Schweißen (alle diese Gebiete werden auch in der landwirtschaftlichen Fachschule behandelt). Zudem arbeiten sie viel auf Grundlage ihres Gedächtnisses. Sie erinnern sich, dass eine bestimmte Kuh am 15. April besamt wurde oder dass die Heuernte im Vorjahr am 1. Mai begann. Sie speichern ständig eine Vielzahl von nützlichen Daten und Fakten in ihrem Gedächtnis. Sie besitzen zwar einen Computer und einen Terminkalender, doch die Arbeit findet nicht im Büro statt. Diese Fähigkeiten wirken sich auf den Unterricht aus. Oft hören die Lernenden aufmerksam zu. Sie machen sich wenige Notizen, sind aber sehr gut in der Lage, die vermittelten Informationen – vor allem mündlich – wiederzugeben. Dieses Kompetenzniveau lässt mich oft staunen. Einmal hatte ich es mit einem jungen Mann zu tun, der in der Schule gescheitert war. Aber er war in der Lage, aus zwei alten Traktoren einen neuen zu fertigen. Ein anderer wiederum, der nur mit Mühe eine Seite schreiben konnte, montierte mit grossem Geschick elektrische Schalttafeln. Alle diese Jugendlichen verfügen über eine Vielzahl individueller Fähigkeiten, die nichts mit dem Schulwissen zu tun haben und nicht immer messbar sind.

Ein weiteres charakteristisches Merkmal der landwirtschaftlichen Ausbildung besteht darin, dass die Lernenden häufig in der Familie der Auszubildenden leben. So werden sie rasch in das Leben auf dem Bauernhof integriert: Sie tragen Entscheidungen mit, wenn es etwa um die Aufgabenverteilung beim Kalben geht oder die Gestaltung des Budgets. So erwerben sie eine Reihe sozialer Kompetenzen. Natürlich kann die Integration in die Arbeitgeberfamilie

auch zu Problemen führen. So müssen die Aufsichtspersonen häufiger aufgrund der Beziehung zur Familie als wegen der Arbeitsbedingungen einschreiten.

BESONDERE SCHWIERIGKEITEN

Die Jugendlichen äussern sich häufig besorgt über die Situation in der Landwirtschaft und die Auflösung der traditionellen Familienstrukturen. Auch ist die Tatsache, dass ihre Laufbahn vorbestimmt ist, eine schwere Last. Manchmal fühlen sich die Jugendlichen durch die Tradition und den Respekt vor ihren Eltern dazu gezwungen, den Hof zu übernehmen. Bei vielen kommt ein Gefühl der Isolation hinzu, denn die Höfe sind oft einsam gelegen und weit von den Segnungen des Dienstleistungssektors entfernt. Bei der Betrachtung dieser negativen Elemente ist jedoch eine gewisse Zurückhaltung geboten. Tatsache aber ist, dass auf den Bauernhöfen weit weniger Menschen arbeiten als früher. Ihre Zahl ist im Lauf der letzten 15 Jahre um 50 Prozent gesunken.

Philippe Deriaz ist zurzeit Vorstand des Département des arts et métiers verts am Centre d'enseignement professionnel de Morges (CEPM). Er ist Landwirtschaftsingenieur (ETHZ), besitzt einen Mastertitel für öffentliche Verwaltung (IDHEAP) und ein Diploma of Advanced Studies (DAS) der Universität Genf in Erziehungswissenschaften. Er wirkte an der Entwicklung pädagogischer Tools zur Grund- und Weiterbildung von landwirtschaftlichen Lehrkräften mit und war an der Gründung der Westschweizer Pädagogikkonferenz für landwirtschaftliche Fachschulen beteiligt. Adresse: Philippe Deriaz, Centre d'enseignement professionnel de Morges (CEPM), Département des arts et métiers verts, Av. de Marcelin 31, 1110 Morges, philippe.deriaz@vd.ch

Urs Gfeller präsentiert Sämlinge in einem seiner Gewächshäuser.



NEBENERWERB IN DER LANDWIRTSCHAFT

Warum Bauern nicht nur Bauern sein können oder wollen

Andreas Minder

In der Landwirtschaft sind Erwerbskombinationen gang und gäbe. Im Jahr 2007 arbeiteten von gut 170 000 Beschäftigten im ersten Sektor rund 95 000 Teilzeit. Die Gründe dafür sind vielfältig. Sie reichen von ökonomischer Notwendigkeit bis hin zu Horizonterweiterung. Entsprechend breit ist die Palette der ausserbetrieblichen Tätigkeiten. Vier Beispiele.

LASTWAGEN UND MUTTERKÜHE

Als ihre dritte Tochter geboren wurde, war für Peter Aeschlimann und seine Frau Monika klar, dass sie auf ihrem Biobetrieb in Uettligen BE etwas ändern mussten. Milchwirtschaft, Ackerbau und Direktvermarktung drohten den beiden über den Kopf zu wachsen, das knappe Einkommen stagnierte. Es gab zwei Optionen. Die erste: Produktion intensivieren und Personal anstellen. Die zweite: Einen Nebenerwerb suchen und extensivieren. «Wir haben uns für Nebenerwerb und Extensivieren entschieden und das war gut so», sagt Aeschlimann im Rückblick.

Vor vier Jahren begann er als Lastwagenfahrer zu arbeiten. Zwei bis drei Mal pro Woche fährt er Stückgut in der ganzen Schweiz herum. «Ich komme gerne etwas herum und schätze es, mit vielen Leuten Kontakt zu haben», sagt der 41-Jährige. Die Aussicht, wieder voll in der Landwirtschaft zu arbeiten, lockt in nicht. «Es tut gut, ab und zu raus zu kommen und etwas anderes zu machen.»

Probleme, eine Stelle zu finden, hatte Aeschlimann keine. «Bauern sind bei den Arbeitgebern beliebt. Wir sehen die Arbeit und packen an.»

Durch die Extensivierung und namentlich die Umstellung auf Mutterkuhhaltung ist der Nebenerwerb organisatorisch gut zu bewältigen. Hilfreich ist auch, dass Aeschlimanns pensionierter Vater auf dem Hof mitarbeitet. Monika Aeschlimann nimmt die Eier der 200 Legehennen aus und kümmert sich um die Direktvermarktung.

Dem Einkommen hat die Umstellung gutgetan. «Wir sind nicht reich, aber wir können zwischendurch ein paar Tage Ferien machen», sagt Aeschlimann. Das Lastwagenfahren macht rund 50 Prozent des Einkommens aus. Für Aeschlimann ist damit die obere Grenze erreicht.

VOM «SCHLÖSSLI» INS PARLAMENT

Heute sei er noch etwa zu 30 Prozent in der Landwirtschaft tätig, sagt Josef Kunz. Der 63-jährige SVP-Nationalrat aus dem luzerni-

schon Grosswangen hat einen speziellen Nebenerwerb: die Politik. 1995 wurde er nach Bern gewählt, vorher war er vollamtlich Bauer auf dem «Schlössli».

«Man muss koordinieren können», sagt Kunz über seinen Beschäftigungsmix. Ihm kommt entgegen, dass drei seiner vier Söhne der Landwirtschaft treu geblieben sind. Sie hatten ihre Ausbildungen schon abgeschlossen, als Kunz Nationalrat wurde, und packten an, wenn ihr Vater für die Session oder Kommissionssitzungen nach Bern fuhr. Je länger Kunz im Amt war, desto mehr wurde er durch die Politik in Anspruch genommen. Aus einer parlamentarischen Kommission wurden zwei, und auch sonst mehrten sich die Verpflichtungen. «Die Belastung ist hoch, und man verzichtet auf manches.» Er habe den Schritt aber nie bereut. «Das Amt macht mir Freude, und man kann ja jederzeit zurücktreten.»

Ein anderer Nebenerwerb wäre für Kunz nicht infrage gekommen. Der Parlamentarier betreibt das «Schlössli» heute als Betriebsgemeinschaft mit zweien seiner Söhne, wovon einer teilzeitlich für eine Firma für künstliche Besamung arbeitet. Dank zusätzlichem Land, das im Laufe der Zeit zugekauft und gepachtet werden konnte, ist so für alle Familienmitglieder genug Arbeit und Einkommen vorhanden. Dass ihr Hof gut dastehe, habe auch etwas mit dem Nationalratsmandat zu tun, sagt Josef Kunz. Er habe den Betrieb mit seinen Einkünften als Parlamentarier «querfinanziert». Dass er in der Politik etwas gelernt habe, das ihm in der praktischen Arbeit als Bauer etwas bringe, glaubt er hingegen nicht. Umgekehrt aber schon. Er kenne die Probleme der Landwirtschaft aus eigener Anschauung und könne versuchen, die Rahmenbedingungen für die Landwirtschaft zu verbessern, sagt Kunz.

BERUFLICH À JOUR BLEIBEN

Seit einem Jahr arbeitet Benedikt Brand als Sachbearbeiter auf der Treuhandstelle des Bündner Bauernverbands in Chur. Dank flexibler Jahresarbeitszeit kann der 31-jährige Landwirt die 20-Prozent-

Stelle den Anforderungen seines Milchwirtschaftsbetriebs anpassen. 20 Kühe wollen jeden Tag gemolken und versorgt werden. Auf 35 Hektaren Land wird Futter für die Tiere produziert. Wenn er auswärts arbeitet, betreuen seine Frau und eine Lernende den Betrieb. Die beiden haben jedoch ihrerseits ausserbetriebliche Verpflichtungen. Die Lernende besucht die Berufsschule und Erika Brand wird von zwei kleinen Kindern in Anspruch genommen. Durch geschicktes Jonglieren lassen sich alle diese Aufgaben aufeinander abstimmen. Das bringt allerdings lange Tage mit sich. Bevor er sich im Büro einer Steuererklärung widmen kann, melkt Brand am Morgen die Kühe, und wenn er abends nach Hause kommt, löst er seine Frau im Stall ab.

Für den jungen Betriebsleiter gibt es mehrere Gründe, weshalb er die rund 40 Kilometer Weg von Andeer nach Chur trotz der Belastung regelmässig unter die Räder nimmt. Zum einen die Finanzen: «Es ist ein wichtiges wirtschaftliches Standbein», sagt er. Dazu kommt der Wunsch, beruflich à jour zu bleiben. Brand hat nach der landwirtschaftlichen Lehre die Ausbildung zum Agro-Techniker HF gemacht. Danach arbeitete er zweieinhalb Jahre im Geschäftsbereich Versicherungen des Schweizerischen Bauernverbandes. Das Know-how, das er sich so erworben hat, möchte er nicht veralten lassen. «Wenn man einmal weg ist, ist man weg.» Ein dritter Grund: Die beiden Tätigkeiten ergänzen sich fachlich ideal. Wenn er einen Landwirt berät, weiss er, wovon er spricht. Andererseits erfährt er bei seiner Arbeit immer wieder Neues, das für seinen Betrieb von Nutzen ist.

«À CONTRE CŒUR»

Eigentlich würde Gilbert Henry lieber seinen Hof vergrössern. In seiner Region ist aber derzeit kein Land zu kaufen. Deshalb räumt Henry Strassen, mäht Rasen und schneidet Hecken. Er ist zu 50

Prozent Gemeindeangestellter in Vullierens, einem 400-Seelendorf im Gros de Vaud, der Waadtländer Kornkammer. «À contre cœur» tue er das, sagt Henry unmissverständlich. Weil seine 30 Hektaren aber nicht genug abwerfen, hat der Meisterlandwirt seinen Betrieb rationalisiert. Statt Milch- hält er Mutterkühe, die er nicht mehr zu melken braucht, und statt sechs Ackerkulturen baut er jetzt nur doch deren drei an: Zuckerrüben, Raps und Weizen. So liessen sich 50-Prozent-Stelle und Landwirtschaftsbetrieb kombinieren, sagt Henry. Vullierens lässt ihm bei der Arbeitseinteilung freie Hand.

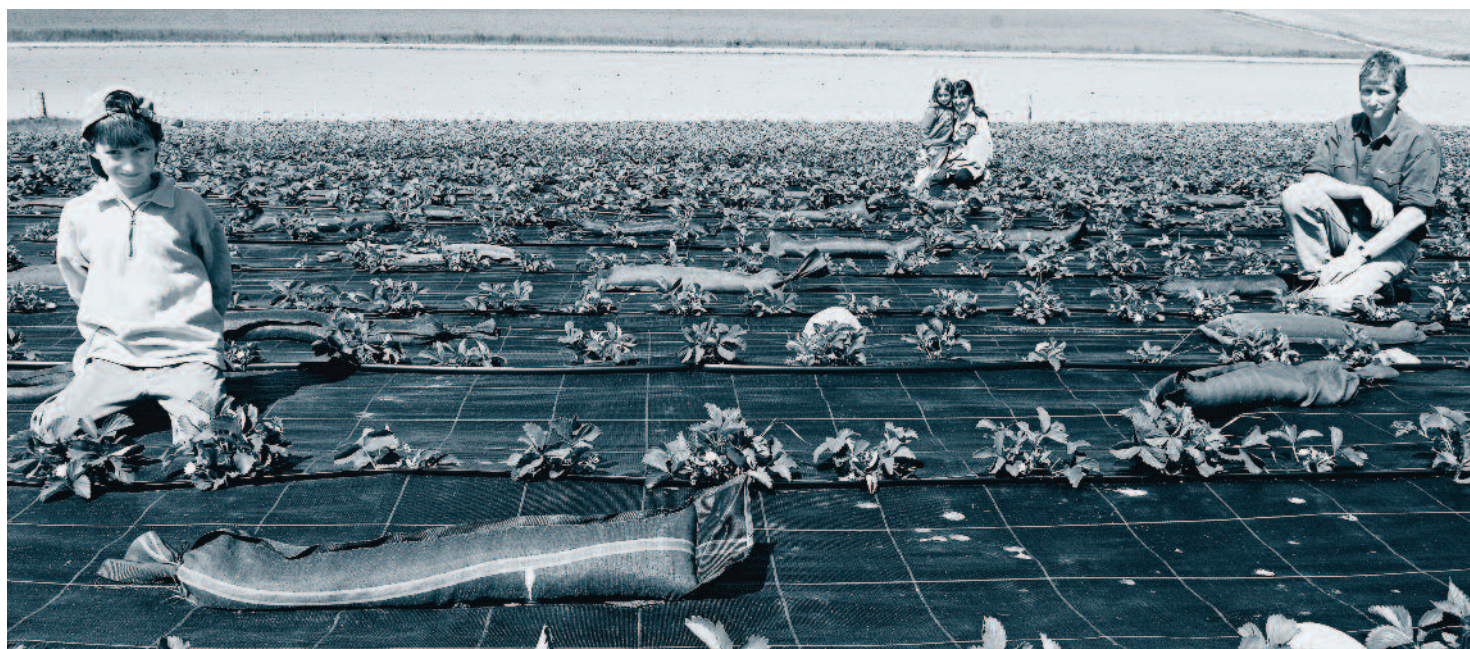
Das ändert allerdings nichts daran, dass Henry oft bis abends spät in Feld und Stall anzutreffen ist. «Wenn ich für eine Arbeit auf dem Hof einen Tag brauche, steige ich oft nach dem Abendessen noch einmal auf den Traktor, damit ich fertig machen kann», sagt Henry. Zum Glück sei seine Familie bereit, dieses Opfer zu bringen. Dank dem zusätzlichen Einkommen lägen dafür auch regelmässige Ferien drin.

Mit dem Geld aus dem Nebenerwerb hat Henry auch die nötigen Investitionen in die Landwirtschaft machen können. Wenn sich die Chance bieten sollte, den Betrieb zu vergrössern, wäre alles bereit: «Ich habe die Hoffnung noch nicht aufgegeben», sagt der 45-Jährige: «Und wenn es in meinem Berufsleben nicht mehr reichen sollte, dann vielleicht für meinen Sohn.» Vorläufig wird Henry jedenfalls für die Gemeinde weiterarbeiten. Seine Ausbildung und Erfahrung als Landwirt kann er dabei 1:1 umsetzen. Umgekehrt bringt ihm die Tätigkeit für Vullierens kaum neue Erkenntnisse für die Arbeit auf dem Hof.

Andreas Minder arbeitet als freier Journalist im Presseladen.

Adresse: Weinbergstr. 133, Postfach 294, 8042 Zürich, res.minder@hispeed.ch

Die Familie Pfister auf einem Feld. Sie produziert Bio-Eier, Konfitüre, Sirup und Getreide.





QUALITATIVE STUDIE DES EHB

Wer eine Lehre abbricht, hat dafür oft mehrere Gründe

Nadia Lamamra
Jonas Masdonati

Für manche Lernende stellt der Lehrabbruch eine echte Erleichterung dar; sie sehen darin eine Chance, eine neue Ausbildung in einem anderen Betrieb oder in einem geeigneteren Beruf zu beginnen. Für andere jedoch bedeutet er einen Schock, der negative Auswirkungen auf die weitere Laufbahn hat. Dies geht aus einer Studie des EHB hervor, die auf 46 halbstrukturierten Interviews basiert.¹

Durch die starke internationale Konkurrenz stehen die Betriebe, insbesondere die KMU, unter einem enormen Rentabilitätsdruck. Sie benötigen qualifizierte und zugleich flexible Arbeitskräfte. Der in der Schweiz und in anderen westlichen Ländern zu verzeichnende Aufschwung des tertiären Sektors sowie die rasche Entwicklung neuer Technologien bewirken zudem, dass die intellektuellen Anforderungen in allen Berufen steigen. Diese Faktoren haben einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Entwicklung und Gestaltung der Berufsbildung. So entstehen neue Ausbildungen im tertiären Sektor; oder es verschmelzen verschiedene Tätigkeitsbereiche und bilden einen neuen Beruf. Parallel dazu erwarten die Arbeitgebenden immer bessere schulische Leistungen von ihren Lernenden; sie stellen nur ungern Jugendliche aus Schulformen mit sehr geringen Anforderungen ein (Imdorf, 2007). All dies führt zu einer qualitativen und quantitativen Kluft zwischen der Lehrstellennachfrage und dem Lehrstellenangebot (BBT, 2008).

KOMPLEXE ÜBERGANGSSITUATION UND LEHRABBRUCH

Diese Entwicklungen im Berufsbildungssystem prägen ihrerseits den Übergang

¹ Ein Buch mit den Ergebnissen der Studie erscheint Anfang 2009.

zwischen obligatorischer Schule und beruflicher Grundbildung. Dieser Wechsel wird uneinheitlicher, komplexer und daher länger, wie die Ergebnisse der TREE-Studie zeigen (Meyer, 2005). Eine Folge ist zudem, dass viele Jugendliche sich gezwungen sehen, einen gerade verfügbaren Ausbildungsplatz zu akzeptieren, weil im gewünschten Beruf keine Stelle frei ist. Das kann nicht nur bei der Berufswahl oder der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu Problemen führen, sondern während des gesamten Verlaufs der Ausbildung. So kann die vorzeitige Kündigung eines Lehrvertrags der verspätete Ausdruck des schwierigen Übergangs in die Sekundarstufe II sein.

Eine am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) durchgeführte qualitative Studie beschäftigt sich mit dem vorzeitigen Abbruch der Lehre. Die Daten der Untersuchung stammen aus halbstrukturierten Interviews mit 46 Lernenden, die ihre duale Ausbildung während des ersten Jahres abgebrochen haben.

Die von den ehemaligen Lernenden angegebenen Gründe zur Erklärung des Lehrabbruchs entsprechen jenen, die bereits in anderen Schweizer Studien genannt wurden (Stalder & Schmid, 2006). Ein qualitativer Ansatz ermöglicht zudem ein besseres Verständnis der unterschiedlichen Hintergründe, die zum Ausscheiden aus der Aus-

bildung führten. Die Jugendlichen nannten folgende Gründe für den Abbruch der Ausbildung: schlechtes Arbeitsklima (von schlechtem Einvernehmen bis zu Mobbing und Diskriminierung), Scheitern beim Erlernen des Berufs (als ungenügend beurteilte Leistung, schlechte Ausbildungsbedingungen), Probleme an der Nahtstelle zwischen Schule und Berufsbildung (falsche Berufswahl, problematischer Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt),

Die Studie zeigt, dass ein Lehrabbruch das Ergebnis eines Prozesses ist.

Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitswelt (schlechte Arbeitsbedingungen oder gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz) und äussere Zwänge (Probleme oder Prioritäten in anderen Lebensbereichen, die eine Fortsetzung der Ausbildung verhinderten).

Die Studie zeigt zudem, dass ein Lehrabbruch kein isoliertes, punktuell Ereignis ist, sondern das Ergebnis eines Prozesses. Die Probleme treten häufig schon lange vor dem Abbruch auf. Bis es so weit kommt, haben die Betroffenen eine ganze Reihe verschiedener «Momente» erlebt und bewältigt. Die Studienergebnisse zeigen zudem, dass diese Prozesse äusserst unterschiedlich sein können und von der Art der

Probleme und von dem damit verbundenen Leidensdruck abhängen. Ausschlaggebend ist auch die Art und Weise, wie die Lernenden diese Probleme zu meistern versuchen.

VERSCHIEDENE BEWÄLTIGUNGSSTRATEGIEN

Bei der Analyse der Prozesse, die in einer abgebrochenen Ausbildung münden, zeigte sich, dass die Betroffenen durchaus leidvolle Situationen erleben (wie sie durch die Psychodynamik der Arbeit beschrieben werden). So führten in zahlreichen Fällen die während der Berufsausbildung erlebten Probleme bei den Lernenden zu mentalem, körperlichem oder ethischem Leid (Dejours, 2000).

Um sich zu schützen und – im besten Fall – die Probleme zu überwinden, entwickeln die Auszubildenden Abwehrstrategien. Diese sind mehr oder weniger wirksam und zeigen, dass der Mensch ein aktives Wesen ist. Die von den Interviewten beschriebenen Strategien wurden in vier Gruppen unterteilt: «Ausweichen», «Rückzug», «Anpassung» und «Selbstbehauptung».

- Lernende, die die Strategie des Ausweichens anwenden, neigen dazu, die Probleme zu leugnen oder ihnen aus dem Weg zu gehen; sie verlieren das Engagement für ihre Ausbildung.
- Jugendliche, die sich für den Rückzug entscheiden, werden still, isolieren sich, zeigen keine Reaktionen mehr oder unterwerfen sich den Zwängen und Hierarchien.
- Sich anpassende Jugendliche wollen besonders korrekt, tapfer und ausdauernd sein oder versuchen, sich mit anderen über ihre Probleme auszutauschen.
- Jugendliche, die sich behaupten wollen, bekämpfen das Problem, indem sie auf Schwierigkeiten reagieren oder in Konkurrenz mit ihren Kolleginnen oder Kollegen treten.

Natürlich wenden die Jugendlichen nur selten eine einzige Strategie an. Vielmehr testen sie die verschiedenen Vorgehensweisen und geben sie wieder auf, wenn sie nicht den erhofften Erfolg bringen. Dies erklärt sich dadurch, dass die Betroffenen

Neulinge in der Arbeitswelt sind und durch Versuch und Irrtum lernen. Daher kann es in manchen Fällen zu einem Abbruch der Ausbildung kommen, wenn sich mehrere Strategien hintereinander als nutzlos erweisen. In anderen Fällen ist der Abbruch selbst eine Strategie, die es ermöglicht, sich endgültig vor Problemen und Leid zu schützen.

ZWISCHEN KONTINUITÄT UND BRUCH IM LEBENS LAUF

Die Analyse der Interviews zeigt, dass nicht nur die Gründe für den Abbruch, der durch die Probleme hervorgerufene Leidensdruck und die Art der angewendeten Strategien äusserst unterschiedlich sind. Auch der Lehrabbruch selbst kann verschiedene Folgen haben. Für manche Lernende stellt er eine echte Erleichterung dar; sie sehen darin eine Chance, eine neue Ausbildung in einem anderen Betrieb oder in einem geeigneteren Beruf zu beginnen. Für andere jedoch bedeutet er einen

Die Studie zeigt, dass es notwendig ist, wirksame Unterstützungsmassnahmen für die Jugendlichen zu entwickeln.

Schock, der negative Auswirkungen auf die weitere Laufbahn hat.

Welche Bedeutung einem Lehrabbruch zukommt, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Wenn die Jugendlichen nur einen einzigen Grund für den Abbruch nennen, ihre berufliche Richtung beibehalten, über konkrete Angebote für eine neue Lehrstelle verfügen, trotz des Abbruchs aktiv sind, realistische, aber durchaus ehrgeizige Pläne haben und durch den Abbruch nicht in ihrer Identität beeinträchtigt sind, kann die Situation als kontinuierlich bezeichnet werden.

Wenn die betroffenen Jugendlichen hingegen in hohem Mass unsicher in die Zukunft blicken, wenn auch ihre frühere Laufbahn problematische Aspekte aufweist, wenn ihre Erfahrungen so leidvoll waren, dass sie auch langfristige Nachwirkungen haben, wenn sie den Lehrabbruch negativ erlebt haben, wenn sie keine oder wenige Zukunftspläne haben und wenn sie durch

den Misserfolg ihre Identität infrage stellen, dann bedeutet die Lehrvertragsauflösung einen «Bruch» im Lebenslauf der Betroffenen.

Zwischen diesen beiden Polen kann es als «diskontinuierlich» zu bezeichnende Laufbahnen geben, die Elemente eines Bruchs und einer kontinuierlichen Karriere enthalten und die jederzeit in die eine oder andere Richtung kippen können.

EIN NUANCIERTES BILD

Diese erste qualitative Studie über die vorzeitige Beendigung einer Ausbildung vermittelt ein nuanciertes Bild. Die Prozesse, die zu einem Lehrabbruch führen, die Faktoren, die dazu beitragen, aber auch die Bedeutung, die dieses Ereignis für die Betroffenen hat, sind äusserst vielfältig. Nur wenn man der Vielfalt dieser Umstände Rechnung trägt, wird es in manchen Fällen gelingen, einem Lehrabbruch wirksam vorzubeugen. In anderen Fällen hingegen muss es das Ziel sein, Massnahmen zu entwickeln, um jene Jugendlichen zu unterstützen, bei denen ein Lehrabbruch nicht vermieden werden kann. Die Ergebnisse der Studie lehren, dass ein Lehrabbruch in vielen Fällen kein Drama ist und nicht zwangsläufig negative Auswirkungen auf die berufliche Zukunft der Betroffenen haben muss. Die Studie zeigt aber auch, dass es notwendig ist, wirksame Unterstützungsmassnahmen für jene Jugendlichen zu entwickeln, für die die vorzeitige Beendigung der Ausbildung einen echten Bruch darstellt.

Nadia Lamamra und **Jonas Masdonati** arbeiten im Bereich Forschung & Entwicklung des EHB; Adresse: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Avenue de Provence 82, Postfach 192, 1000 Lausanne 16 Malley; jonas.masdonati@iffp-suisse.ch, nadia.lamamra@iffp-suisse.ch Die Literaturhinweise zu diesem Artikel sind unter folgender Adresse verfügbar: www.panorama.ch/files/pan5908fa.pdf

Hilfe für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten

Jean-François Meylan

Die EDK hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil der Jugendlichen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II von 89 Prozent auf 95 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel verlangt nicht nur Unterstützungsmassnahmen für die Lernenden, sondern erfordert auch Ausbildungen für jene Personen, die sie auf ihrem Weg zum Abschluss begleiten. Das EHB hat einen Lehrgang für sie entwickelt.

Zweck der Anlehre war es, Jugendlichen, die den Anforderungen einer zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis führenden Ausbildung nicht gewachsen sind, eine vor allem praktische Ausbildung zu ermöglichen und ihnen so Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen. Der Lehrplan wurde sowohl vom Betrieb als auch von der Berufsfachschule individuell in Abhängigkeit vom Profil der Jugendlichen zusammengestellt; diese Ausbildungsform wurde besonders dank ihrer Flexibilität geschätzt. Die Anlehre schloss mit einer Überprüfung der Fähigkeiten und der Verleihung eines Anlehr-Ausweises ab. Für nicht wenige Jugendliche war dies der erste Erfolg in einer chaotischen, von Misserfolgen, Umzügen, Familiendramen und Problemen aller Art geprägten Laufbahn, die ihr Selbstwertgefühl vernichtet und ihnen das Gefühl vermittelt hatte, die Gesellschaft brauche sie nicht. Eine wichtige Frage jedoch blieb ungelöst: Was kommt danach?

Die Anlehre wurde auf dem Arbeitsmarkt kaum geschätzt und eröffnete keinerlei Chancen. Sie war zwar besser als nichts, aber doch schlechter als alles andere. Es blieb nur die Hoffnung, das gestiegene Selbstvertrauen der Jugendlichen würde ihre Erfolgchancen bei der Arbeitssuche erhöhen und ihnen zu mehr Erfolg beim Versuch verhelfen, doch noch eine zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) füh-

rende Ausbildung mit geringeren schulischen Anforderungen zu absolvieren.

EINE AUSBILDUNG

ALS ERSATZ FÜR DIE ANLEHRE

Bei der Ausarbeitung des 2004 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Berufsbildung war ursprünglich eine zweijährige Ausbildung geplant, die sich vollständig

von den drei- oder vierjährigen Formen unterscheiden sollte. Im Lauf der parlamentarischen Debatte wurde der Gesetzesentwurf jedoch grundlegend umgearbeitet, sodass nun für die zweijährige berufliche Grundbildung dieselben Rahmenbedingungen gelten wie für die zu einem EFZ führenden Ausbildungen.

Eine Ausbildung zur Förderung von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten

Diplom «Integrative Fördermassnahmen in der beruflichen Grundbildung»

Modul «Diplomarbeit» *Praxis, Analyse*

Modul «Integrative Fördermassnahmen, Vertiefung»
Eingliederung, Interkulturalität, Begleitung ...

10 ECTS-Punkte

Zertifikat Pädagogische Fördermassnahmen

Modul «Diagnose und Differenzierung»
Lernschwierigkeiten identifizieren und Abhilfe schaffen

Modul «Unterstützung von Lernprozessen»
Fortschritt durch Zusammenarbeit

10 ECTS-Punkte

Zertifikat Individuelle Begleitung

Modul «Gesprächsführung und konkrete Begleitung» *Begleiten und kommunizieren*

Modul «Identifikation der Problematik, Koordination der individuellen Fördermassnahmen» *Soziales Umfeld der Lernenden, kantonale Netze. Nachfassen und evaluieren.*

10 ECTS-Punkte

30 ECTS-Punkte

Jedes Modul entspricht 150 Arbeitsstunden (verteilt auf Anwesenheit bei den Kursen, persönliche Arbeit und Evaluierung) und wird mit 5 ECTS-Punkten bewertet. Nähere Informationen/Anmeldung: www.iffp-suisse.ch

Reduzierte Anforderungen, Schwergewicht auf Praxis und Anrecht auf fachkundige individuelle Begleitung für Personen mit Lernschwierigkeiten: Mit diesen Vorkehrungen sollten die Bedenken jener Stellen (kantonale Berufsbildungsämter, Berufsfachschulen, sonderpädagogische Ausbildungsstätten) ausgeräumt werden, die bisher für die konkrete Umsetzung der Anlehre zuständig waren. Es schien zu diesem Zeitpunkt unwahrscheinlich, dass diese spezielle Gruppe den Anforderungen einer standardisierten Ausbildung genügen würde. Die – nicht näher definierte – fachkundige individuelle Begleitung schien kein ausreichender Ersatz für eine massgeschneiderte Bemessung der Anforderungen zu sein.

Den Anteil der Jugendlichen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II von 89 Prozent auf 95 Prozent erhöhen: So lautet das Ziel der Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK). Es setzt erhebliche Bemühungen bei der Diagnostizierung, Förderung und Betreuung jener Jugendlichen voraus, die zurzeit auf Sekundarstufe II scheitern. Diese Bemühungen müssen schon bei der Einschulung beginnen.

Die Zielgruppe besteht mehrheitlich aus jungen Erwachsenen, die – aus Gründen, die sowohl mit dem sozialen Umfeld als auch mit den kognitiven Fähigkeiten zusammenhängen – in einer Ausbildung auf Sekundarstufe II gescheitert sind oder nie eine solche begonnen haben. Die dieser Gruppe offenstehenden Möglichkeiten sind nicht sehr zahlreich. Die meisten Betroffenen entscheiden sich für einen Lehrgang im berufsbildenden Zweig, wobei vor allem ein eidgenössisches Attest angestrebt wird.

Durch eine Berufsausbildung mit reduzierten Anforderungen werden die Lernschwierigkeiten jedoch nicht von einem Tag auf den anderen wie von Zauberhand weggewischt. Sie bleiben bestehen, und wenn nichts unternommen wird, endet die Ausbildung in einem neuerlichen Misserfolg. Es ist daher von vorrangiger Bedeutung,

die für die Ausbildung dieser Zielgruppe zuständigen Personen speziell zu schulen.

EINE AUSBILDUNG FÜR FACHLEUTE

Ein vom EHB entwickeltes Angebot soll nun die Bedürfnisse jener Auszubildenden erfüllen, die sich für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten engagieren. Dieses Angebot entspricht den Anforderungen des BBT.¹ Die Überlegungen bezüglich eines gezielten Weiterbildungsangebots begannen 2004 und führten zur Entwicklung eines 150-stündigen, mit 5 ECTS-Punkten bewerteten Moduls. Der Grossteil der Lektionen wird von Professor Fredi Büchel (Universität Genf) gehalten. Es handelt sich um den ersten Baustein eines ehrgeizigen Projekts: Endziel ist das Diploma of Advanced Studies «Integrative Fördermassnahmen in der beruflichen Grundbildung» (30 ECTS-Punkte). Diese Ausbildung berücksichtigt zwei unterschiedliche und komplementäre Aspekte: pädagogische Unterstützung und psychosoziale Begleitung.

Lernschwierigkeiten sind aber nicht nur auf Jugendliche in zweijährigen Ausbildungen beschränkt. Daher sind die in der nebenstehenden Tabelle präsentierten Module grundsätzlich für alle Auszubildenden geeignet, die es mit Jugendlichen zu tun haben, denen die berufliche Grundbildung Probleme bereitet. Der Lehrgang umfasst zwei unterschiedliche, einander ergänzende Ausrichtungen: Das Pädagogikmodul richtet sich vor allem an Lehrkräfte und Personen, die Förderunterricht erteilen. Es schliesst mit einem DAS-Zertifikat «Pädagogische Fördermassnahmen» ab. Das Begleitmodul wurde für Lehrkräfte und Personen konzipiert, die in einem erweiterten Rahmen tätig sind, zum Beispiel in Familien, Betrieben oder Sozialdiensten, und führt zum DAS-Zertifikat «Individuelle Begleitung».

Nach dem Erhalt der beiden Zertifikate kann ein Diplom erworben werden. Zielgruppe sind vor allem Personen, die für die individuelle Begleitung in Berufsfachschulen oder sonderpädagogischen Berufsausbildungsstätten zuständig sind.

MUTLOSIGKEIT UND OHNMACHTSGEFÜHL BEKÄMPFEN

Die Ausbildung von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten verlangt den Auszubildenden viel persönliches Engagement ab. Ausbleibende Erfolge unterminieren das Selbstvertrauen und führen rasch zu einem Gefühl der Ohnmacht. Durch ein besseres Verständnis des Umfelds, die Beherrschung spezieller pädagogischer Techniken und den Einbezug anderer Akteurinnen oder Akteure wird es jedoch möglich, einen Teil der Probleme zu lösen und störende Verhaltensweisen zu relativieren. Es gelingt, professioneller zu kommunizieren, zu analysieren und zu handeln. Die Weiterbildung der Lehrenden bedeutet in diesem Kontext, die Chancen einer ganzen Gruppe von Lernenden zu erhöhen und ihren Mut zu stärken.

Die angebotene Weiterbildung baut auf der bisherigen Laufbahn der Teilnehmenden auf, verleiht ihr Sinn und zeigt eine Richtung auf. Sie setzt Sensibilität für die sozialen Probleme und Lernschwierigkeiten der Jugendlichen voraus und beruht auf der Überzeugung, dass es trotz zahlreicher Hindernisse möglich ist, konstruktiv und rational zu handeln. Der Lehrgang gibt den Teilnehmenden eine Vielzahl von Tools in die Hand und vermittelt ihnen die notwendigen Kenntnisse, um diese Tools mit maximalem Erfolg einzusetzen.

Dem Willen des Gesetzgebers zufolge ist die berufliche Grundbildung mit Attest eine vollwertige Berufsausbildung, die den Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Weiterbildung öffnet. Eine Voraussetzung dafür ist, dass sich die Auszubildenden systematisch einer ergänzenden Spezialausbildung unterziehen, wie dies in den offiziellen Dokumenten verlangt wird. Eine weitere Voraussetzung ist die Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel, um die guten Absichten der Kantone und des Bundes umzusetzen.

Jean-François Meylan, EHB (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung), Avenue de Provence 82, Postfach 192, 1000 Lausanne 16, jean-francois.meylan@iffp-suisse.ch
Nähere Informationen: Nanette Walti, EHB Zollikofen (nanette.walti@ehb-schweiz.ch)
Übersetzung: AHA Translations

¹ Leitfaden «Individuelle Begleitung von Jugendlichen in der beruflichen Grundbildung», BBT, 2007.

Frankreich: Scharfe Kritik an der Berufsbildung

Wird das Geld, das für die Berufsbildung aufgewendet wird, zielführend und effizient verwendet? Ein Bericht des Rechnungshofes von Frankreich verneint diese Frage scharf. «Die Berufsbildung verschlingt jährlich mehr als 34 Milliarden Euro und erfüllt nicht eine einzige ihrer grundlegendsten Aufgaben», heisst es darin. Der Bericht betrifft sowohl die berufliche Grundbildung als auch die berufliche Weiterbildung. Er erschien Anfang Oktober, zeitgleich mit der Aufnahme der Beratungen

über die berufliche Bildung. Die Bestandesaufnahme des Rechnungshofes zeigt, dass die Ausbildungen oft weder den Bedürfnissen der Person noch denen der Betriebe entsprechen. Die grosszügigen Geldmittel würden schlecht verteilt und die Koordination zwischen den Akteuren der Berufsbildung sei wenig effektiv.

PY/RF

Der französische Bericht sowie seine Zusammenfassung sind erhältlich unter www.ccomptes.fr

Kompetenzen von Berufsbildenden

Im Rahmen des Projektes «Professional Minds» (Leading House «Qualität der beruflichen Bildung», www.unifr.ch/pedg/leading-house/) sind 45 Kompetenzprofile für Lehrpersonen an Berufsfachschulen entwickelt worden. Für wichtige von ihnen liegen validierte Diagnoseinstrumente zur Kompetenzmessung vor, weitere sind in Arbeit. Parallel dazu werden Kompetenzprofile für betrieblich Auszubildende entwickelt – unter anderem durch mehrtägige Beobachtungen in Ausbildungsbetrieben («Case Studies»). Im Rahmen einer

Delphi-Runde werden zusammen mit einer Gruppe von betrieblich Auszubildenden zusätzlich berufsspezifische Kompetenzprofile zur inhaltlichen Präzisierung entwickelt. Aufgrund der unterschiedlichen situativen Bedingungen in verschiedenen Berufen erfolgt die Durchführung vorerst nur für den Beruf Polymechaniker/Polymechaniker. Die Auswertung der Daten ist voraussichtlich Ende März 2009 beendet.

DF

Informationen: sarah.heinzer@unifr.ch
Details: www.panorama.ch/files/pan6528da.pdf

EHB-Leute gewinnen Best-Paper-Award ZAF 2007

Die beiden Mitarbeitenden in der Sparte Forschung und Entwicklung am EHB, Jürg Schwenk und Barbara Müller, haben den Best-Paper-Award 2007 der renommierten Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF) erhalten. Der Award ist mit 1000 Euro dotiert und zeichnet den besten Beitrag eines Jahrgangs aus. Der Beitrag befasste sich mit den Ursachen für den rückläufigen Anteil auszubildender Betriebe in der Schweiz. Die wichtigsten Gründe, so Schwenk und Müller, lägen in

der steigenden Anzahl von Kleinbetrieben, in den Veränderungen der Industriestruktur, in einer Abnahme der Zahl der Jugendlichen und im Zuwachs an Gymnasiastinnen und Gymnasiasten. Diese Befunde, so das Fazit der Autoren, lieferten keine Anhaltspunkte für eine abnehmende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und damit auch keine Rechtfertigung für politische Eingriffe in den Schweizer Lehrstellenmarkt.

DF

Bestellmöglichkeit: iab.zaf-redaktion@iab.de

BIBB richtet Forschungsdatenzentrum ein

Das deutsche Bundesinstitut für Berufsbildung hat ein Forschungsdatenzentrum eingerichtet, das einen umfassenden Zugang zu Studien und Projekten erlauben soll. Die Angebote richten sich an Berufsbildungsforscherinnen, Studierende, Projektleitungen und weitere Interessierte. Neben den Beständen an Mikrodaten bietet das BIBB-FDZ Beratungsdienstleistungen an und ist an der operativen

Durchführung repräsentativer Betriebsbefragungen des BIBB beteiligt. Mit diesem Schritt festigt das Bundesinstitut für Berufsbildung seine Rolle und Bedeutung als Kompetenzzentrum für die Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland.

DF

Auskünfte im BIBB erteilt:
Dr. Holger Alda, alda@bibb.de

Mobilität ist ein Bedürfnis, das man wecken muss

«Im Gegensatz zur allgemeinen Auffassung entsteht der Wunsch nach Mobilität nicht von alleine.» Dies ist eines der Ergebnisse einer Studie des Centre d'analyse stratégique (CAS), das direkt dem französischen Premierminister unterstellt ist. Der Wunsch nach Mobilität sei eher die Ausnahme, der nach Sesshaftigkeit hingegen die Regel. Wolle man deshalb Mobilität fördern, reiche es nicht, nur Hindernisse abzubauen; vielmehr müsse das Bedürfnis nach Mobilität geweckt werden, so die Studie. Sie schlägt verschiedene Massnahmen vor: eine Strategie finanzieller Anreize, die Schaffung ansprechender Lebensbedingungen (unter anderem durch grössere Kompatibilität der Bildungsniveaus) und die Möglichkeit, Credits zu übertragen.

PY/RF

Den französische Bericht findet man unter: [www.strategie.gouv.fr/sous/Publications/Rapports et Documents → Europe](http://www.strategie.gouv.fr/sous/Publications/Rapports%20et%20Documents/Europe)

Japan: Vorbild beim lebenslangen Lernen

Immer mehr Länder entwickeln sich zur Wissensgesellschaft. Damit rückt das lebenslange Lernen in der politischen Agenda immer weiter nach oben. Meist wird der Begriff des «lebenslangen Lernens» auf die berufliche Weiterbildung von Erwachsenen bezogen. In Japan verlieh man ihm aber schon früh eine weiter gefasste Bedeutung: Lebenslanges Lernen ist hier ein Instrument zur Reform und zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. So setzen die Behörden das lebenslange Lernen ein, um bestimmte soziale Missstände zu korrigieren, wie eine Studie des «Centre d'analyse stratégique» zeigt.

PY/MR

Studie des Centre d'analyse stratégique: www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille100.pdf



AUSBILDUNG UND ARBEITSMARKT

Arbeitsmarktchancen für Geringqualifizierte steigern

Natalie Känel
Angelo Wetli

Personen ohne Ausbildung sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt ist schwierig, da es für sie immer weniger Arbeitsplätze gibt. Ein grenzüberschreitendes Projekt unter der Leitung der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA) zeigt Chancen und Risiken für Geringqualifizierte im Bodenseeraum auf und formuliert konkrete Verbesserungen.

Personen, die weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsbildung noch eine höhere Schulbildung als die Pflichtschulzeit aufweisen (Geringqualifizierte), sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. 2007 gehörten zwischen einem Viertel (Liechtenstein) und der Hälfte (Vorarlberg) aller registrierten Stellensuchenden in der internationalen Bodenseeregion zu dieser Personengruppe. Der Wandel des Arbeitsmarktes bringt zunehmend höhere Anforderungen an die Arbeitskräfte. Geringqualifizierte sind deshalb überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen.

Diese Ausgangslage hat die Regionalkonferenz Ost des Verbandes der Schweizerischen Arbeitsämter, die Arbeitsmarktservices Liechtenstein und Vorarlberg sowie die Agenturen für Arbeit Kempten, Konstanz und Ravensburg dazu bewogen, gemeinsam das Projekt «Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion» zu lancieren.

VIER LÄNDER, EINE GEMEINSAME HERAUSFORDERUNG

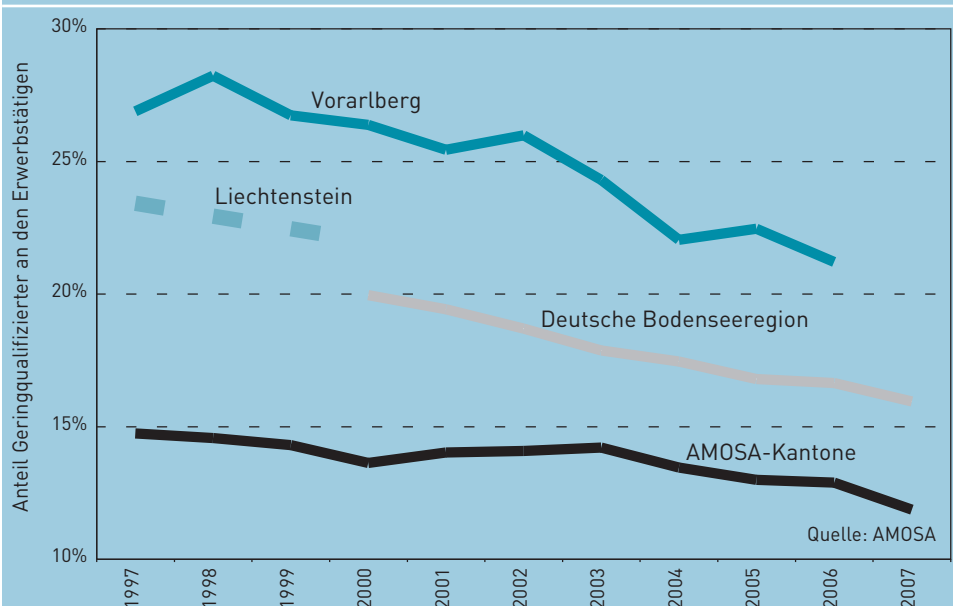
Das Projektgebiet der internationalen Bodenseeregion umfasst die AMOSA-Kantone¹, die deutsche Bodenseeregion², das Fürstentum Liechtenstein sowie das Vorarlberg. 2007 waren im gesamten Projektgebiet 305 000 der insgesamt

2 270 000 Beschäftigten geringqualifiziert. Dies entspricht einem Anteil von durchschnittlich 13% der Beschäftigten. Die einzelnen Gebiete unterscheiden sich dabei deutlich voneinander: Während in den AMOSA-Kantonen über jeder Zehnte (12%) der Beschäftigten und in der deutschen Bodenseeregion fast jeder Neunte (16%) geringqualifiziert ist, sind es in Liechtenstein (21%) und in Vorarlberg (22%) rund jeder Fünfte. Diese Unterschie-

de beruhen zu einem wesentlichen Teil auf lokal unterschiedlichen Branchenstrukturen.

Dennoch lässt sich über das ganze Gebiet eine gemeinsame Entwicklung belegen: Die Zahl der geringqualifizierten Beschäftigten ist in den letzten zehn Jahren um rund 10% gesunken (siehe Grafik unten). Im selben Zeitraum ist die Gesamtbeschäftigung um 10% gestiegen.

Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an den Beschäftigten



STARKER BESCHÄFTIGUNGSABBAU IN DER PRODUKTION

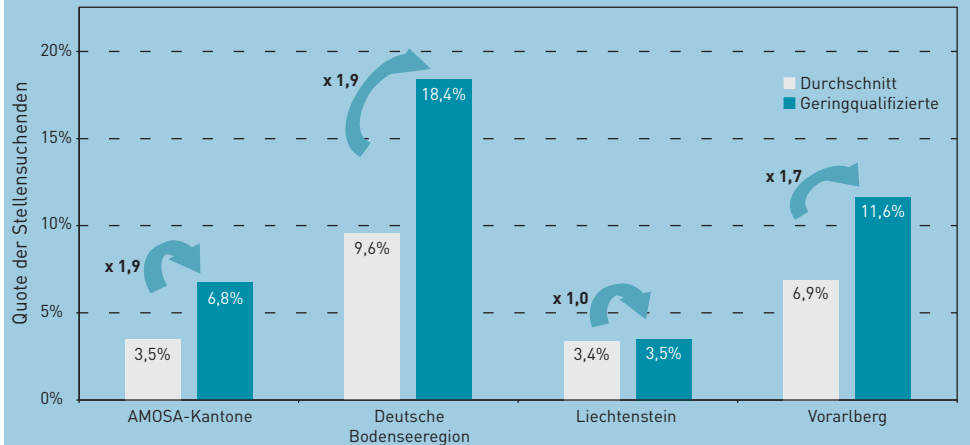
Der stärkste Beschäftigungsrückgang für Geringqualifizierte hat in der Produktion sowie im Handel und im Reparaturgewerbe stattgefunden. Dies sind in der internationalen Bodenseeregion die wichtigsten Beschäftigungszweige für Geringqualifizierte. Im Gegensatz dazu steigt in verschiedenen Bereichen des Dienstleistungssektors die Beschäftigung für Geringqualifizierte.

Das aus Forschern und Praktikern der vier untersuchten Länder bestehende Projektteam hat Arbeitgeber, Sozialpartner und private Personalverleiher³ zu den Gründen für diese unterschiedlichen Entwicklungen in den Wirtschaftszweigen befragt. Den Beschäftigungsabbau in der Produktion erklären die Befragten in erster Linie durch technologischen Fortschritt, welcher zu Rationalisierungen, Automatisierungen und Produktionsverlagerungen ins Ausland geführt hat. Die neuen Beschäftigungspotenziale im tertiären Sektor entstehen laut den Befragten hauptsächlich infolge gesellschaftlicher und demografischer Veränderungen. Beispielsweise erhöhen die zunehmende Überalterung der Gesellschaft und die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen die Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen in der Pflege oder Reinigung.

FACHKRÄFTEMANGEL ALS CHANCE?

Wenn dem Arbeitsmarkt die Fachkräfte ausgehen, dann liegt der Schluss nahe, dass vermehrt Geringqualifizierte eingestellt und nach Bedarf ausgebildet werden. Die befragten Arbeitgeber teilen diese Ansicht nicht gänzlich. Die meisten Arbeitsplätze für Geringqualifizierte in der Produktion sind nämlich direkt an Arbeitsplätze für qualifizierte Fachkräfte gekoppelt: Fehlen die Fachkräfte, so verschwinden auch die Arbeitsplätze für Geringqualifizierte, oder sie werden dorthin verlagert, wo Fachkräfte gefunden werden können. Es gibt hingegen Wirtschaftszweige, in denen ungelernete Arbeitskräfte eingestellt und durch die Unternehmen ausgebildet werden können. Nach Aussage der Befragten trifft dies in dienstleistungsnahen Be-

Stellensuchendenquoten für Geringqualifizierte und alle Erwerbspersonen



Quelle: AMOSA

reichen teilweise bereits heute zu – beispielsweise im Detailhandel, in der Gastronomie und im Sicherheitsbereich. Künftig wird wohl auch der Pflegebereich darauf angewiesen sein. In der deutschen Bodenseeregion werden bereits heute Geringqualifizierte gezielt für die Altenpflege angelehrt.

ÜBERDURCHSCHNITTLICH VON ARBEITSLOSIGKEIT BETROFFEN

Geringqualifizierte sind in allen Regionen des Projektgebietes überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen (siehe Grafik oben). Sind Geringqualifizierte einmal arbeitslos, so haben sie eine kleinere Chance, eine Stelle zu finden. In den AMOSA-Kantonen waren Geringqualifizierte 2007 durchschnittlich 246 Tage auf Stellensuche, während Qualifizierte 190 Tage für die Stellensuche benötigten. Auch unter den Langzeitarbeitslosen (Dauer der Stellensuche länger als ein Jahr) sind die Geringqualifizierten übervertreten.

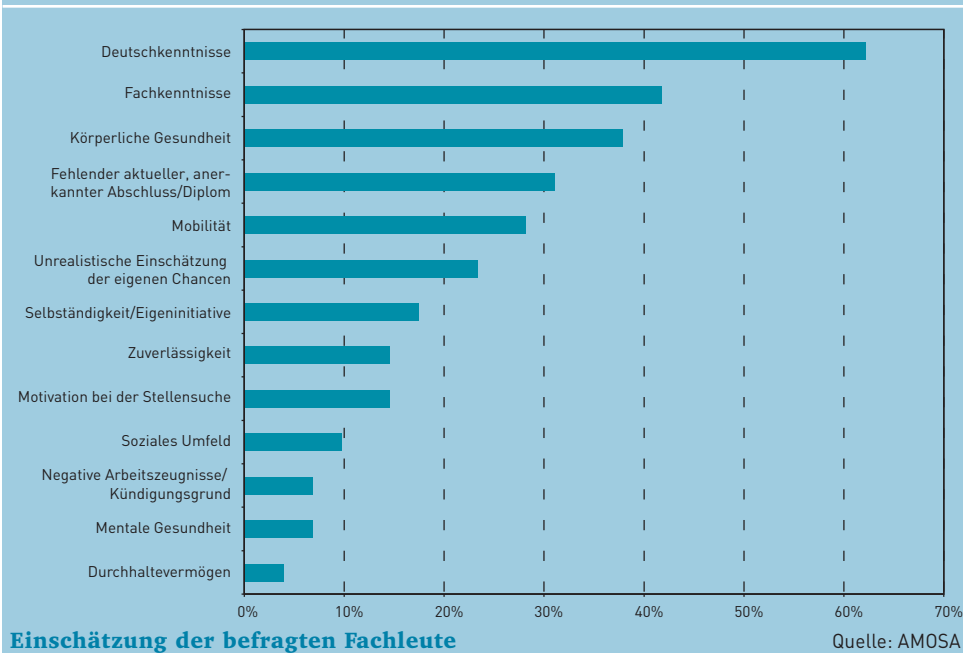
Die höchsten Anteile an Geringqualifizierten sind in allen vier untersuchten Ländern unter den Erwerbstätigen ab fünfzig Jahren zu finden. Das bedeutet jedoch nicht, dass bei den jüngsten Altersgruppen die Geringqualifizierten verschwunden sind. In den AMOSA-Kantonen (11%) und in der deutschen Bodenseeregion (12%) ist fast jeder zehnte Beschäftigte unter 34 Jahren geringqualifiziert, in Liechtenstein (20%)

und in Vorarlberg (21%) jeder fünfte. Hinzu kommt, dass das Risiko Geringqualifizierter, arbeitslos zu werden, in den ersten Jahren nach dem Berufseinstieg überdurchschnittlich hoch ist. Dies unterstreicht die Bedeutung einer Qualifikation für den Einstieg ins Berufsleben.

HERKUNFT BEEINFLUSST DIE ARBEITSMARKTCHANCEN UND STELLENSUCHE

Der Anteil an Geringqualifizierten bei ausländischen Beschäftigten ist in allen untersuchten Regionen überdurchschnittlich. Unter Drittstaatlern (Staatsangehörige ausserhalb der EU25 und der EFTA) sind anteilmässig die meisten Geringqualifizierten zu finden: In Liechtenstein ist die Hälfte aller Beschäftigten aus Drittstaaten geringqualifiziert (49%), in Vorarlberg über zwei Drittel (70%). Auch in der deutschen Bodenseeregion (42%) und in den AMOSA-Kantonen (34%) sind mehr als ein Drittel der Beschäftigten aus Drittstaaten geringqualifiziert. Diese hohen Anteile können durch geringere Ausbildungschancen der ausländischen Wohnbevölkerung im Inland verursacht sein, oder – im Falle der Arbeitsmigration – durch die Bewilligungspraxis und die fehlende Anerkennung ausländischer Diplome. Geringqualifizierte Drittstaatler sind auch am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen. In den AMOSA-Kantonen liegt ihre Stellensuchendenquote bei 14,3%, während 4,1% der

Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche



Schweizer und 5,1% der EU25- und EFTA-Ausländer auf Stellensuche sind.

SCHWIERIGE STELLENSUCHE

Das Projektteam hat im Rahmen der Studie 109 Personalberatende und öffentliche Arbeitsvermittler sowie 26 Vertreter verschiedener Behörden zu den Herausforderungen Geringqualifizierter auf der Stellensuche befragt. Laut den Befragten sind mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende Fachkenntnisse und eingeschränkte körperliche Gesundheit die grössten Hürden bei der Suche nach einer neuen Stelle (siehe Grafik oben). Behördenvertreter betonen auch die eingeschränkten Möglichkeiten der Schulung für Geringqualifizierte. Finanzielle Schwierigkeiten, ungenügende Unterstützung durch die Arbeitgeber, aber auch mangelnde Bildungsmotivation und -tradition sowie fehlende Lerngewohnheiten sind weitere Stolpersteine. Zusätzlich erschwert wird die Stellensuche durch Probleme beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen.

Geringqualifizierte ausländischer Herkunft kämpfen nach Aussage von Personalberatern und Arbeitsvermittlern teilweise zusätzlich mit Vorurteilen (Diskriminierung gewisser Nationalitäten). Sie sind oft weniger integriert und möglicherweise

durch restriktive Arbeitsbewilligungen eingeschränkt.

SIGNALWIRKUNG VON BILDUNG

Auch die befragten Arbeitgeber heben die Bedeutung von Deutschkenntnissen hervor. Sie werden als wichtigste Grundvoraussetzung überhaupt genannt, damit jemand eine Beschäftigungschance hat. Daneben werden Berufsbildungsabschlüsse – auch fachfremde – bei der Besetzung offener Stellen ein immer wichtigeres Auswahlkriterium. Für viele Einfacharbeitsplätze werden nur noch gelernte Arbeitskräfte rekrutiert. Denn eine abgeschlossene Berufsausbildung signalisiert den Arbeitgebern nicht nur das Vorhandensein formeller Qualifikationen, sondern darüber hinaus Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Motivation, Ehrgeiz und Durchhaltevermögen. Die Befragten weisen auch auf die hohe Bedeutung persönlicher Netzwerke hin, da Stellen für Geringqualifizierte vor allem über Kontakte der bereits im Unternehmen angestellten Geringqualifizierten vergeben werden.

DIE ARBEITSMARKTCHANCEN ERHÖHEN

Die von den Projektträgern initiierte Konferenz «Chancen für Geringqualifizierte» bot 160 Teilnehmenden aus den vier Ländern

eine Plattform für den grenzüberschreitenden, fachlichen Austausch zur Thematik und das Knüpfen von Netzwerken. Es wurden Massnahmen erarbeitet, mit denen die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter bekämpft und ihre Arbeitsmarktchancen gesteigert werden sollen. Neben Wissenschaftlern wirkten die verschiedenen Partner der Arbeitsmarktintegration für Geringqualifizierte mit: Arbeitsmarktbehörden, Berufsberatungen, Berufsbildungsbehörden und -institutionen, Sozialdienste, Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, private Arbeitsvermittlungen, private Bildungsträger, Anbieter arbeitsmarktlicher Massnahmen sowie Migrations- und Integrationsbeauftragte. Einzelne Massnahmen setzen bei der Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt an. So sollen Schüler in den letzten Schuljahren praxisbezogener und intensiver auf die Berufswahl vorbereitet werden. Neue Konzepte der Elterneinbindung in die Berufswahl sollen allen Jugendlichen den Abschluss einer Berufsausbildung ermöglichen.

Andere Massnahmen zielen auf verstärkte Integration ausländischer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt ab. Deutschkurse sollen berufsbezogener gestaltet und die Anerkennung ausländischer Diplome vorangetrieben werden. Im Weiteren sollen geringqualifizierte Stellensuchende durch firmeninterne Trainings gezielt qualifiziert und deren Vermittlung durch die Verantwortlichen in Beschäftigungsprogrammen forciert werden. Die Kantone, Landkreise und Länder setzen nun gemeinsam mit ihren Partnern die Massnahmenempfehlungen um.

Natalie Känel ist Leiterin und **Angelo Wetli** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter von AMOSA. Adresse: Walchestrasse 19, Postfach, 8090 Zürich, natalie.kaenel@vd.zh.ch bzw. angelo.wetli@vd.zh.ch

Der Schlussbericht «Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion» sowie vier Arbeitsberichte und die Dokumentation der Konferenz «Chancen für Geringqualifizierte» sind abrufbar unter www.amosa.net/geringqualifizierte
Fussnoten siehe Seite 35.

QUALIFIZIERUNG RAV-PERSONALBERATENDE

Das anspruchsvolle Ziel beinahe erreicht

Rodolphe Vuille

Bis Ende 2007 sollten 80% der RAV-Personalberatenden über den Eidgenössischen Fachausweis Personalberater/Personalberaterin oder über eine verbandsinterne Gleichwertigkeitsbescheinigung verfügen. Dieses vom Verband Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA) formulierte Ziel stützt sich auf die Verordnung zum revidierten Arbeitslosenversicherungsgesetz (Art. 119b AVIV). Es wurde beinahe erreicht.

Das Wichtigste vorweg: Die Erwartungen sind weitgehend erfüllt worden. Der kantonale Mittelwert lag per Ende Dezember 2007 bei 72,3%. Innerhalb des genannten Zeitraums von 4,5 Jahren hatten elf Kantone die Zielvorgabe erlangt; in den übrigen fünfzehn besteht Grund zur Annahme, dass dies bis Ende 2008 ebenfalls der Fall sein wird.

Dieses Fazit und weitere Erkenntnisse sind im Ausbildungsbericht RAV/LAM/KAST 2008 enthalten, der von der Fachstelle Bildung erstellt und vom VSAA-Vorstand Ende Juni 2008 verabschiedet wurde.

GLEICHWERTIGKEITSBESCHEINIGUNGEN DOMINIEREN

Laut dem vom SECO eingerichteten Ausbildungsmonitoring vom 31. Dezember 2007 haben von den damals 1797 Personalberatenden 441 (34%) den Fachausweis Personalberater/Personalberaterin (FA PB) erworben, und 858 (66%) haben die verbandsinterne Gleichwertigkeitsbescheinigung (GWB) erhalten. Das Verhältnis von Fachausweis Personalberater/Personalberaterin zur Gleichwertigkeitsbescheinigung liegt somit bei 1:2. Dies ist in dieser Deutlichkeit eher überraschend, wurde doch angenommen, dass der Fachausweis zahlenmässig dominieren würde.

Verschiedene Gründe mögen die Dominanz der Gleichwertigkeitsbescheinigung erklä-

ren: Die Mehrheit der Personalberatenden verfügt beim Stellenantritt bereits über die zur öffentlichen Arbeitsvermittlung erforderlichen Kompetenzen oder hat diese im Laufe ihrer Berufsausübung erworben. Wegen dem höheren zeitlichen und finanziellen Aufwand für den vorbereitenden Lehrgang und die eidgenössische Berufsprüfung haben viele die Gleichwertigkeitsbescheinigung dem Fachausweis vorgezogen.

Zwischen dem 1. Juli 2003 und dem 31. Dezember 2007 erfolgten insgesamt 1081 Gleichwertigkeitsbescheinigungen. Davon wurden 20% aufgrund der beruflichen Qualifikationen ausgestellt (Fachausweis Personalfachleute oder Sozialversicherungsfachleute bzw. -experten); 12% haben zwei Jahre in der öffentlichen Arbeitsvermittlung gearbeitet und mindestens zwei Module des Lehrgangs zum Fachausweis Personalberater/Personalberaterin absolviert; 65% haben ihre Stelle vor dem 1. Juli 2003 angetreten; 3% haben die verlangten Kompetenzen auf einem anderen Weg erworben (Sonderfall).

HÖHERE HÜRDEN

Auf Anfang 2009 werden die neuen Richtlinien zur Umsetzung von Art. 119b AVIV in Kraft treten. Die Zielsetzung von 80% wurde belassen, die Hürde für das Erlangen der Gleichwertigkeit jedoch wesentlich er-

höht. Dies bedeutet, dass künftig eingestellte Personalberatende bis auf wenige Ausnahmen allesamt innerhalb von fünf Jahren nach Stellenantritt den Fachausweis HR-Fachmann/-Fachfrau erwerben müssen. Dieser ersetzt den mit der letzten Prüfung vom Frühling 2009 auslaufenden Fachausweis Personalberater/Personalberaterin, dessen alleiniger Träger bis zu diesem Zeitpunkt der VSAA ist. Mit dem Beitritt zum Schweizerischen Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources und dem Zusammenführen der Fachausweise Personalfachleute und Personalberater/Personalberaterin erhofft sich der VSAA eine höhere berufliche Mobilität der Personalberatenden. Einheitliche und verbindliche Qualifikationsanforderungen für Mitarbeitende der Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen und der kantonalen Amtsstellen wird es entgegen einer ursprünglichen Absicht nicht geben. Die kantonalen Organisationen sind allzu unterschiedlich ausgestaltet. Hingegen werden bis Herbst 2009 zwei separate Arbeitsgruppen entsprechende Empfehlungen ausarbeiten.

Rodolphe Vuille ist stv. Geschäftsführer und Leiter der Fachstelle Bildung beim Verband Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA).
Adresse: Laupenstrasse 22, 3008 Bern,
rodolphe.vuille@vsaa.ch
Weitere Informationen:
www.vsaa.ch/fachstelle-bildung

INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT (IIZ)

Das schweizerische Sozialwesen harmonisieren und vereinfachen

Franziska Shenton

IIZ-MAMAC¹ strebt eine verbindliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und Sozialhilfe an. Ausgehend vom individuellen Eingliederungspotenzial werden Integrationsmassnahmen erarbeitet, die für alle Beteiligten verpflichtend sind. Der Ansatz stösst auf breite Resonanz und könnte weitere Entwicklungen der schweizerischen sozialen Sicherung prägen.

Das schweizerische System der sozialen Sicherheit ist historisch gewachsen und weist aufgrund seiner arbeitsteiligen Organisation eine starke Zersplitterung auf. Die Folge davon ist, dass es selbst für Fachleute schwierig ist, sich in diesem unwegsamen Gelände zu orientieren. Hinzu kommt, dass die sozialen Probleme seit Mitte der 1990er-Jahre zunehmend komplexer geworden sind. Die ökonomische Entwicklung sowie der gesellschaftliche Wandel haben neue soziale Risiken wie etwa die Langzeitarbeitslosigkeit oder die Erwerbsarmut geschaffen. Diese stellen die leistungserbringenden Institutionen vor neue Herausforderungen und schlagen sich auch in steigenden Ausgaben der sozialen Sicherung nieder.

Um die hohe Komplexität zu reduzieren und eine bessere Koordination unter den Institutionen der sozialen Sicherheit zu realisieren, wurde 2001 die Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) ins Leben gerufen. Der Schulterchluss von Arbeitslosenversicherung (ALV), Invalidenversicherung (IV) und Sozialhilfe (SH) soll die Verfahren vereinfachen und verkürzen, die Leistungen besser aufeinander abstimmen und dadurch eine raschere und nachhalti-

gere berufliche Integration von marginalisierten Arbeitnehmenden ermöglichen.

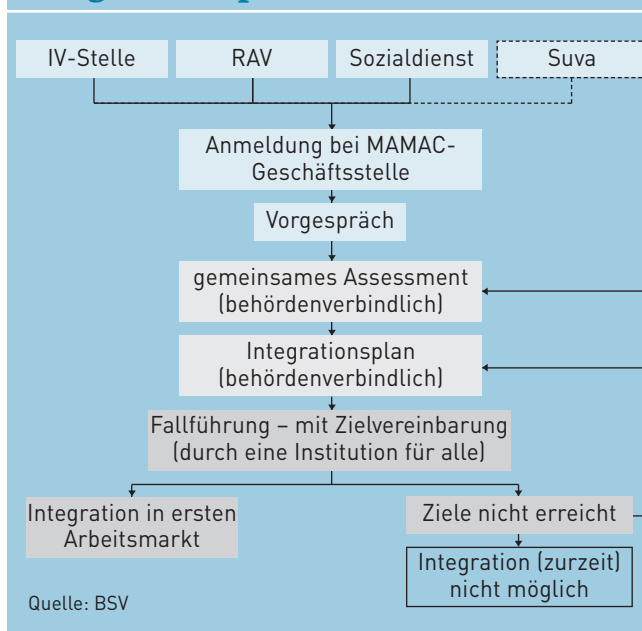
IIZ-MAMAC – VERBINDLICH UND INDIVIDUELL ABGESTIMMT

Das Ende 2005 gestartete Pilotprojekt IIZ-MAMAC entwickelt die klassischen IIZ-Angebote weiter und leitet einen grundlegenden Perspektivenwechsel ein: Statt wie bis anhin zuerst die institutionellen Zuständigkeiten für Personen mit komplexen Mehrfachproblematiken zu klären, wird in einem gemeinsamen interdisziplinären Assessment eine umfassende Einschätzung des Eingliederungspotenzials vorgenommen, bevor institutionenübergreifend Massnahmen zur beruflichen Reintegration definiert werden. Erst nach Festlegen der Integrationsstrategie wird bestimmt, welche Teilinstitution mit der Fallführung betraut wird. Die fallführende Person koordiniert die einzelnen Eingliederungsschritte, unterstützt die betroffene Person beim (Wieder-)Einstieg in das Erwerbsleben und überprüft, ob die im Integra-

tionsplan formulierten Ziele erreicht werden (vgl. PANORAMA 4/2006 «Prozesse vereinfachen – Leerläufe verhindern», S. 23f). Diese klare Case-Management-Orientierung stellt die Bedürfnisse der betroffenen Individuen ins Zentrum (siehe Grafik unten).

MAMAC ist nur dann erfolgreich, wenn die Eingliederungsziele für alle an der Zusammenarbeit Beteiligten verbindlich sind. Um die Grundlagen der Kooperation klar zu regeln und die Projektfinanzierung zu

Integrationsprozess von MAMAC



¹ MAMAC = Medizinisch-arbeitsmarktliches Assessment im Rahmen von Case Management.



Professionelle Erwachsenenbildung hat Zukunft

Erweitern Sie Ihre Kompetenzen in der Erwachsenenbildung.

Swissmem Lehrgänge für Berufsbildner/innen

- Ausbilder/in (eidg. Fachausweis)
Lehrgang mit 39 Kurstagen in 5 Modulen
- Berufsbildner/in «Hauptamt» (600 Lehrstunden)
- Brückenangebote für «Quereinsteiger»
- Betreuer/in von Lernenden (technisch und kaufmännisch)
- ... und eine grosse Auswahl an Weiterbildungsseminaren

Detaillierte Informationen finden Sie unter

www.swissmem-kaderschule.ch

oder erhalten Sie in unserem Schulsekretariat.

Tel. 052 260 54 54

E-mail: kaderschule@swissmem.ch

Die Führungsschule der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie



BM VORBEREITUNG

Repetition Oberstufen-Schulstoff
und Vorbereitung auf die BM-Auf-
nahmeprüfung. Simulierte Prüfung
und detaillierte Auswertung. Kurze
und lange Kurse möglich

Bitte Kursprogramm bestellen

SCHULE
FÜR
FÖRDERKURSE

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

www.sfk.ch

BFS

VERKEHRSWEGBAUER

An der interkantonalen Berufsfachschule Verkehrswegbauer BFS VWB in Sursee werden im Berufsfeld Verkehrswegbau zur Zeit über 1000 Lernende ausgebildet (www.verkehrswegbauer.ch).

Möchten Sie als

Lehrperson mit Diplom der Sekundarstufe I

in einer **Führungsfunktion** an unserer Berufsfachschule tätig werden?

Verfügen Sie

- über ein anerkanntes Lehrdiplom für die Sekundarstufe I, idealerweise in sprachlicher Richtung?
- wenn möglich über den Abschluss als Berufsfachschullehrer für Allgemeinbildenden Unterricht oder Sie sind bereit, diesen Diplomlehrgang mit unserer Unterstützung zu absolvieren?
- nebst Ausbildungserfahrung über ein Flair für organisatorische und betriebswirtschaftliche Belange?
- über analytisches, konzeptionelles und ganzheitliches Denken?
- über die Ausstrahlung Kommunikations- und Teamsituationen flexibel und stufengerecht zu führen?
- nebst Deutsch wenn möglich auch über Kenntnisse in einer zweiten Landessprache?
- über ein Idealalter zwischen 40 und 50 Jahren?

Dann sind Sie möglicherweise unser/e zukünftige/r

Leiter/in Fachkurse

Ihre zukünftigen Hauptaufgaben

- Sie erteilen Unterricht in den Allgemeinbildenden Fächern ABU (ca. 70%)
- Sie betreuen als Mitglied der Schulleitung (ca. 30%) die 2- und 3-jährige Grundbildung
- Sie gestalten und begleiten weitere Ausbildungen
- Sie arbeiten an der permanenten Weiterentwicklung der BFS VWB mit
- Sie unterstützen und fördern den hohen Qualitätsstandard der BFS VWB

Sind Sie interessiert? Dann senden Sie bitte Ihre Bewerbung an den von uns beauftragten externen Berater, Hr. Peter Bähler, lic. oec. an die untenstehende Adresse oder rufen Sie ihn für eine eventuelle telefonische Vorabklärung an. Volle Diskretion wird zugesichert.

RESKOM

Peter Bähler, lic. oec., Winzerstr. 11, 8049 Zürich,
Tel. 044 342 28 10, Fax 044 342 28 40, Email: info@reskom.ch
Unternehmens-, Führungs- und Personalberatung, Kommunikationstraining

sichern, unterzeichnen die Vollzugsstellen der ALV, der IV sowie der SH Rahmenvereinbarungen in den Kantonen. Mit den Betroffenen werden individuelle Ziele vereinbart.

ZIELE SIND ERREICHBAR

Die Ziele des bis ins Jahr 2010 angesetzten Projekts sind ambitioniert, aber durchaus erreichbar: Rasches und koordiniertes Handeln soll verhindern, dass sich komplexe Problematiken verstetigen oder gar verschlechtern. Klar definierte Ansprechstellen und individuell zugeschnittene Integrationspläne sollen eine rasche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Das systemübergreifende Vorgehen soll schliesslich die Dauer der Leistungserbringung verkürzen und längerfristig zu Einsparungen im Bereich der sozialen Sicherheit führen.

Das breit abgestützte, von Bund und Kantonen gemeinsam getragene Projekt läuft derzeit in fünfzehn Kantonen (AG, BE, BL, BS, FR, GE, GR, JU, LU, NE, SG, VD, VS, ZG, ZH). Die grosse Resonanz zeigt, dass man sich von koordinierten Eingliederungsbemühungen bessere Integrationserfolge verspricht (siehe Kasten).

Zwei Jahre nach Projektstart lassen sich folgende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung von MAMAC formulieren: Zentral ist eine gute institutionelle Verankerung des Vorhabens in den beteiligten Kantonen. Dies setzt voraus, dass alle am Projekt beteiligten Institutionen ein einheitliches Verständnis von MAMAC entwickelt haben und gemeinsam in die Eingliederung von Personen mit Mehrfachproblematiken investieren wollen. Das komplexe Organisationsgefüge von MAMAC erfordert einen kontinuierlichen Austausch zwischen den nationalen und den kantonalen Aktivitäten sowie verlässliche Informationsflüsse. Weiter ist ausschlaggebend, dass die Mitarbeitenden der kantonalen Projekte gezielt weitergebildet werden und ihnen genügend Zeit eingeräumt wird, um

Kernelemente von MAMAC

Zwingende Bestandteile von IIZ-MAMAC sind:

1. gemeinsamer Prozess der ALV, IV und SH mit dem Ziel der beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt,
2. Rahmenvereinbarung, welche die Zusammenarbeit im Kanton regelt und Rechtsverbindlichkeit schafft,
3. einheitliche Triagekriterien zur Ermittlung von Personen mit komplexer Mehrfachproblematik,
4. gemeinsames Assessment medizinischer, arbeitsmarktlicher und sozialer Aspekte mit Teilnahme der betroffenen Person,
5. verbindlicher Integrationsplan mit:
 - a) Festlegung der Massnahmen und deren Finanzierung
 - b) Festlegung der Zuständigkeit für die Existenzsicherung während der Umsetzung der Massnahmen und
 - c) Festlegung der für die Fallführung zuständigen Person oder Institution,
6. gemeinsame Fallführung durch eine der drei Institutionen (Umsetzung des Integrationsplans, Überwachung und systematische Fallevaulation)

Quelle: BSV

tragfähige überinstitutionelle Netzwerke aufzubauen.

Die Evaluation wird zeigen, welcher Mehrwert mit MAMAC geschaffen werden kann und in welcher Form verbindliche Verfahren der IIZ weitergeführt werden sollen. Eine im Forschungsprogramm zu Invalidität und Behinderung und zur Umsetzung des Invalidenversicherungsgesetzes (FoP-IV) des Bundesamts für Sozialversicherungen laufende Untersuchung² wird ausserdem erstmalige Zahlen zu den effektiven Übergängen zwischen den Partnerinstitutionen der IIZ in der Schweiz liefern und es erlauben, die im Rahmen von MAMAC gemachten Erfahrungen in einen grösseren Zusammenhang zu stellen.

ZUR ZUKÜNFTIGEN

AUSGESTALTUNG VON IIZ

Wie dargelegt, ist die soziale Sicherheit in der Schweiz stark segmentiert und hoch-

gradig komplex (vgl. PANORAMA 5/2007, S. 27 f., «Wildwuchs beseitigen – Integration fördern»). Die Institutionen der sozialen Sicherheit können nur begrenzt kooperieren, weil die Koordination ungenügend geregelt und die SH föderalistisch aufgebaut ist. Vor diesem Hintergrund werden immer wieder Forderungen nach einer Harmonisierung und einem gezielteren Einsatz der vorhandenen Eingliederungsressourcen gestellt sowie Initiativen für ein einfacheres und transparenteres Sozialversicherungssystem lanciert.

IIZ-Angebote haben den Vorteil, dass sie pragmatisch auf bereits bestehenden Strukturen aufbauen. Damit die IIZ nicht zur reinen Kosteneinsparungsübung verkommt, bei der alle Beteiligten um ihre eigenen Vorteile bedacht sind, ist durch eine gesetzliche Verpflichtung sicherzustellen, dass sich die mit der beruflichen Eingliederung betrauten Institutionen zusammenschliessen und ihre Kernkompetenzen verbindlich bündeln.

Bisherige Erfahrungen von MAMAC zeigen, dass koordinierte Eingliederungsbemühungen zwar sowohl von der Führungsebene als auch von der Basis unterstützt werden, die Anforderungen und Hürden in der Umsetzung gleichwohl aber nicht zu unterschätzen sind. Verbindliche gesetzliche IIZ-Regelungen können eine Basis für das Vertrauen in «fremde» Leistungserbringende schaffen und dazu beitragen, jahrzehntelang eingeschliffene Denk- und Handlungsmuster zu korrigieren. Eine weitere Herausforderung bleibt, die Prozesse künftiger IIZ-Angebote so zu definieren, dass sie zu einer wirklichen Vereinfachung der Verfahren führen und keine neuen administrativen Hürden erzeugen.

Franziska Shenton, lic. phil. I, Co-Leiterin des nationalen Projekts «Grundlagen und Koordination» MAMAC, Bereich Entwicklung, Geschäftsfeld IV, BSV. Adresse: Effingerstrasse 20, 3008 Bern, franziska.shenton@bsv.admin.ch
Informationen zu IIZ, IIZ-plus und IIZ-MAMAC unter www.iiz.ch
Verschiedene Dokumente zu IIZ-MAMAC unter www.panorama.ch/files/pan6650da.pdf

² Der Titel der Studie lautet: «Quantifizierung der Übergänge zwischen Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und Sozialhilfe».



GERÜSTET FÜR IHRE BERATUNG?




MIT MEDIEN AUS UNSEREM FACHVERLAG HABEN SIE DAS RICHTIGE ZUR HAND.

Berufsfotos

Heini Gubler, Andreas Gerosa

Die ganze Fotoserie enthält 128 farbige Bilder aus der Arbeitswelt. Die Berufsfotos sind Grundlage für den Foto-Interessen-Test FIT. Sie können auch als Arbeitsmittel z.B. in Verbindung mit den Berufswahlvorbereitungslehrmitteln «Berufswahltagbuch», «Wegweiser zur Berufswahl» und «Berufswahlbuch inkl. Berufswahl-Kompass» eingesetzt werden.

Berufsfotos komplett

128 Fotos
Ausgabe 2006
Dreisprachig, , , 
CHF 390.00, Art.-Nr. TT1-3097

Einzelfotos zu beziehen bei:

Andreas Gerosa
a.gerosa@bluewin.ch

Ersatzserien, Sonderserie «Schule und Zwischenlösungen», transparente Schutzhüllen siehe www.shop.sdbb.ch

Deutsch-Rechen-Test

Daniel Jungo und Dora Kuster-Hatzopoulou, Laufbahnzentrum Zürich
Zielgruppe dieses Tests sind schulschwache Jugendliche (Grundanspruch) der Volksschule in der 8. und 9. Schulklasse, bei welchen im Rahmen einer Berufsberatung eine Berufs- und Lehreinigungsabklärung durchgeführt wird. Der DRT bietet auch für RAV-Berufsberaterinnen und Laufbahnberatungen mit Ausbildungsoptionen im Grundniveau (Nachholbildung für Erwachsene) sowie für die IV-Berufsberatung Anwendungsmöglichkeiten.

Test

Ausgabe 2005
Mappe
CHF 94.00, Art.-Nr. TT1-3000

Testheft

CHF 4.00, Art.-Nr. TT1-3026

 Medium auch in Französisch erhältlich  Medium auch in Italienisch erhältlich

Foto-Interessentest (FIT 2006)

François Stoll, Daniel Jungo

Erarbeitet unter Mitwirkung der Diagnostik-Kommission des SVB und des Psychologischen Instituts der Uni Zürich. Der 1998 eingeführte Foto-Interessentest FIT von Stoll/Jungo auf Basis der Berufsfotos von Gubler/Gerosa eignet sich für die Beratung von Jugendlichen ab dem 8. Schuljahr und dient als Orientierungshilfe für die Berufswahl.

Ausgabe 2006  und 

Komplett (ohne Fotos)

CHF 110.00, Art.-Nr. TT1-3090

Handbuch

CHF 25.00, Art.-Nr. TT1-3078

EDV-Auswertungen/CD ROM Einzelplatzlizenz

CHF 38.00, Art.-Nr. TT1-3087

EDV-Auswertungen/CD ROM Mehrplatzlizenz

(20 Stationen)
CHF 280.00, Art.-Nr. TT1-3088

Profilblätter (Kopiervorlagen), Protokollblatt-Garnituren, Einlegekarten für Berufsfotos, Schablonen, Wahlkarten siehe www.shop.sdbb.ch

Studien-Interessen-Check sic!

AGAB

Der Studien-Interessen-Check sic! ist ein Selbsterkundungsverfahren für Mittelschüler/innen, das nach den Vorlieben für Themen aus ca. fünfzig verschiedenen Studienrichtungen fragt und diese dann nach Interessen und Neigungen bewertet.

2. vollständig überarbeitete Auflage 2008

sic!, Kompendium

Kartonhülle, 5 Hefte A-E, 10 Ergebnisbögen und je 10 Antwortbögen
CHF 55.00, Art. Nr. PP1-300

sic!, Grundset

Kartonhülle, 5 Hefte A-E, 1 Ergebnisbogen und je 1 Antwortbogen
CHF 36.00, Art. Nr. LI1-3100

Antwortblätter und Auswertungsübungen können im 10er-Set nachbestellt werden. www.shop.sdbb.ch

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB

Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO

Centro svizzero di servizio Formazione professionale | orientamento professionale, universitario e di carriera CSFO

SDBB Verlag | Haus der Kantone | Speichergasse 6 | 3011 Bern | Telefon 031 320 29 00 | info@sdbb.ch | www.sdbb.ch

SDBB Versandbuchhandlung | Zürichstr. 98 | 8600 Dübendorf | Tel. 0848 999 001 | vertrieb@sdbb.ch | www.shop.sdbb.ch

Auf demografischen Wandel schlecht vorbereitet

Schweizer Unternehmen sind im europäischen Vergleich am schlechtesten auf den demografischen Wandel vorbereitet. Dies zeigt der Demografische Fitness Index (DFX) des Adecco Instituts, welches 500 Schweizer Unternehmen befragt hat.

Der DFX misst die Vorbereitung auf den demografischen Wandel in fünf Handlungsbereichen der Personalpolitik, nämlich Karrieremanagement, lebenslanges Lernen, Wissensmanagement, Gesundheitsmanagement und Altersvielfalt. Einzig beim lebenslangen Lernen

weist die Schweiz einen überdurchschnittlichen Wert aus: Am schlechtesten schneidet sie beim Gesundheitsmanagement ab.

Trotz des niedrigen DFX kann die Schweiz dank attraktiver Rahmenbedingungen (hohes Lohnniveau, niedrige Steuerbelastung) die Defizite durch Einwanderung ausgleichen. Nach Meinung von Wolfgang Clement, Vorsitzender des Adecco-Instituts, sollte sie sich in Zukunft nicht bloss auf ihre Standortvorteile verlassen. VM
Ausführliche Pressemitteilung unter www.panorama.ch/files/pan6682da.pdf

Wie viel Arbeit gibt es in zehn Jahren noch?

In den nächsten zehn Jahren ist in Europa mit einer Zunahme von 13 Millionen Stellen zu rechnen, obwohl der primäre Sektor um mehr als 3 Millionen Arbeitsplätze abnehmen wird. Wachsen werden vor allem der Vertriebssektor, das Transportwesen und das Hotelgewerbe, ebenso werden massiven Zuwächse im Dienstleistungs- und Handelssektor stattfinden. Das führt dazu, dass die Anforderungen an die Erwerbstätigen noch weiter auseinander klaffen werden. Stellen von höherem Ni-

veau stehen solchen mit geringen Qualifikationsanforderungen und Niedriglöhnen gegenüber.

Dies sind Schlussfolgerungen einer Untersuchung des CEDEFOP mit dem Titel «Future Skill Needs», durchgeführt in 25 europäischen Staaten, darunter auch die Schweiz und Norwegen. PY/RF

Der Bericht ist in englischer Sprache erhältlich unter: www.trainingvillage.gr/etv/Upload/information_resources/bookshop/485/4078_en.pdf.

Initiative «Ihr erster Arbeitsplatz im Ausland»

Die europäische Kommission hat eine Initiative lanciert, mit der sie den fünfzigsten Jahrestag der europäischen Einigung begeht. Die Initiative «Ihr erster Arbeitsplatz im Ausland» soll die Vorteile deutlich machen, welche die berufliche Mobilität und das Recht, in jedem Land der Europäischen Union zu arbeiten, mit sich bringen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die noch nie zuvor im Ausland gear-

beitet haben, wurden durch entsprechende Beratung durch EURES bei der Suche nach einer Arbeitsstelle in einem anderen Land der Europäischen Union unterstützt und über die ganze Dauer ihrer Berufstätigkeit im Ausland begleitet. PY/RF

Weitere Informationen: eures.europa.eu → Ihr erster Arbeitsplatz im Ausland

Macht Arbeit krank?

16% der Schweizerinnen und Schweizer glauben, dass die Berufstätigkeit negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat. Ein Fünftel der Befragten findet, es sei schwierig, im Job gesund zu bleiben. 10% haben öfters Schlafprobleme. 70% möchten, dass die Arbeitgebenden mehr für die Gesundheit und Fitness ihrer Mitarbeitenden tun. Dies zeigt eine internationale Untersuchung des Personaldienstleisters Kelly Services. Als wichtigste krank machende Faktoren wurden in der Schweiz mangelnde Anerkennung (21%), schlechtes Arbeitsklima (20%) und psychologischer Druck (20%) angegeben. VM
Pressemitteilung unter www.panorama.ch/files/pan6776da.pdf

Löhne werden transparent

«Was sind Ihre Lohnvorstellungen?» Die Frage ist Gegenstand jedes Vorstellungsgesprächs. Bewerbende können sich darauf vorbereiten. Neben dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (www.lohnrechner.ch) hat nun auch das Bundesamt für Statistik (BfS) einen Lohnrechner aufgeschaltet, vgl. www.lohnrechner.bfs.admin.ch. Die BfS-Website enthält noch etwas mehr Kriterien als das gewerkschaftliche Hilfsmittel und ermöglicht dadurch sehr differenzierte Aussagen.

Der «amtliche» Lohnrechner gibt den Median (mittlerer Lohn) sowie die Spannweite von 50 Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Berufsfunktion an. VM



Schwarzarbeit schadet allen

Sibylle Burger-Bono,
SECO

PANORAMA: Seit einigen Monaten läuft die Kampagne gegen Schwarzarbeit. Was bezweckt das SECO damit?

Burger-Bono: Am 1.1. 2008 trat das Gesetz gegen Schwarzarbeit in Kraft. Gleichzeitig beschloss das Parlament eine Informations- und Sensibilisierungskampagne, welche zweieinhalb Jahre dauern soll. Die Botschaft ist klar: Keine Schwarzarbeit bringt besseren Wettbewerb, stärkere Sozialwerke, höhere individuelle Altersvorsorge.

Wir werden nächstes Jahr einen Bericht mit den Ergebnissen der kantonalen Kontrollen veröffentlichen.

Wie sieht Ihre Zwischenbilanz aus?

Verschiedene Kantone registrieren wesentlich mehr Anmeldungen von Hausangestellten, was auf das vereinfachte Abrechnungsverfahren zurückzuführen ist. Bis Mitte nächstes Jahr werden wir über genaue Zahlen verfügen.

Allgemein ist das Echo auf unsere Kampagne positiv. Die Arbeitgeber unterstützen unsere Bestrebungen unter dem Aspekt der Wettbewerbsfairness. Die Gewerkschaften wiederum sehen den Arbeitnehmerschutz gestärkt.

Was können die RAV-Personalberatenden zur Bekämpfung der Schwarzarbeit beitragen?

Sobald sie bei Versicherten verdächtige Hinweise entdecken, können sie sich an das neu geschaffene kantonale Schwarzarbeitskontrollorgan wenden.

Ein Signal für Schwarzarbeit kann etwa ein extrem niedriger Lohn in der Arbeitgeberbescheinigung sein. In diesem Falle müsste der oder die Mitarbeitende der Arbeitslosenkasse (ALK) reagieren. Weitere Verdachtsmomente sind eine plötzliche Abmeldung bei der Arbeitslosenversicherung, keine oder geringe zeitliche Verfügbarkeit für RAV-Gespräche oder auffallende Einkommensverhältnisse.

Wir begrüssen eine aktive Rolle der Mitarbeitenden bei RAV und ALK. Es ist aber zuerst immer abzuklären, ob eine allfällige Information mit den Bestimmungen des Datenschutzes vereinbar ist.

Mit **Sibylle Burger-Bono**, Ressortleiterin Gesamtarbeitsverträge und Arbeitsmarktaufsicht beim SECO, sprach Viktor Moser, Fachredaktor PANORAMA.

Der systemische Beratungsansatz zeigt, wie wichtig es ist, immer auch den grösseren Kontext der Klientinnen und Klienten (zum Beispiel das Umfeld) in die Beratung einzubeziehen. Veränderungen im Subsystem beeinflussen immer auch das Gesamtsystem. Foto: Frank Müller.



CEST-STUDIE ZU STUDIENFACHWAHL UND FÄCHERWECHSEL

Wie die Studienwahl zustande kommt

Noëmi Eglin-Chappuis

Wer ein Studium wählt, schiebt nur bedingt nach künftigen beruflichen Tätigkeiten. Dies zeigt eine Studie, die vom Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierat (SWTR) in Auftrag gegeben wurde. Sie weist zudem nach, dass die Information über die Studien an den Gymnasien wesentlich verbessert werden sollte.

Welches sind die Erfahrungen, Einstellungen und Erwartungen junger Menschen an der Schnittstelle zur Hochschule? Diese Frage steht im Zentrum einer durch den Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierat (SWTR) in Auftrag gegebenen Studie zur Studienfachwahl. Der Studie liegt ein personenzentrierter Ansatz zugrunde: Quantifizierende Sachverhalte – beispielsweise Wahlhäufigkeiten – bilden nicht den zentralen Untersuchungsgegenstand der Studie, sondern ihren Ausgangspunkt.¹ Im Zentrum der nachfolgenden Diskussion stehen ausgewählte Ergebnisse aus den Interviews.

WIE WIRD EIN FACH GEWÄHLT?

Aus quantitativ angelegten Studien ist bekannt, dass die Studienwahl weitgehend auf Interessen basiert, die die Jugendlichen bereits früh im Verlaufe ihrer Entwicklung gebildet haben. Die Studienwahl erfolgt in einem weiten Sinn «rational» als Abwägung von (subjektiv wahrgenommenen) Vor- und Nachteilen unter Einbezug intrinsischer und extrinsischer Motive. Im Zentrum dieser Motive stehen also nicht (allein) das Studienfach, sondern damit in Verbindung gebrachte Inhalte, Berufe oder assoziierte Konzepte und deren Bedeutung für das Selbst. Angehende Studierende wollen sich verwirklichen oder suchen einen Ausgangspunkt, die Welt zu verstehen.

Studierende prüfen also, ob sich zwischen der Welt, der Rolle, welche das Selbst darin spielen möchte, und dem Fach als Mittel dazu eine Kohärenz ergibt.

Rein fachliches Interesse spielt im Fächerwahlprozess eine untergeordnete Rolle. Das bildet mit einer Erklärung für den Schock, welchen nicht primär an Fächern, sondern an Objekten, Themen oder Tätigkeiten interessierte Studierende beim Eintritt ins Studium erfahren. Während eine reine Fachorientierung durch die interviewten Maturandinnen und Studenten als Fixierung und als negativ bewertet wird, stellt die inhaltliche Polyvalenz von Studiengängen – unsere Gesprächspersonen sprachen von Breite oder Offenheit – einen wichtigen Grund für deren Wahl dar. Dabei nehmen angehende Studierende Studiengänge unterschiedlich wahr. Gleichzeitig scheinen es traditionelle und mathematisch-naturwissenschaftliche Schulfächer schwieriger zu haben, den Kriterien Breite oder Offenheit zu genügen.

Neben dem Interesse beeinflussen auch die Berufsmöglichkeiten die Studienfachwahl. Aber auch hier zeigen die Interviews, dass die Idee der Breite oder der Offenheit eine wichtige Rolle spielt. Selbst karriereorientierte Gesprächspersonen wählen Studiengänge, die in ihrer Wahrnehmung den Übergang in unterschiedliche Berufe (Profile, Felder) erlauben und erwarten lassen,

dass sie nach Abschluss des Studiums eine weitere Wahl treffen können.

INFORMATION ZU NACHMATURITÄREN WERDEGÄNGEN

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden die angehenden Studierenden auch gefragt, wie sie sich im Hinblick auf die Studienwahl informiert haben. Es wurde deutlich, dass Information zumeist innerhalb eines eng definierten Rahmens genutzt wurde: Studierende schränkten die Palette nachmaturitärer Ausbildungsoptionen in vielen Fällen aufgrund ihrer Interessen ein – erst dann informierten sie sich gezielt über ihre eigene Auswahl. Gerade das Fehlen eines ausgebildeten Interesses, eine gewisse Orientierungslosigkeit, kann demnach dazu führen, dass kein Beizug von Information erfolgt.

Die Studierenden erachten die Möglichkeiten, sich zu informieren, im Allgemeinen als gut,² wobei sie Kontakte mit Studierenden, Dozierenden und Berufsleuten besonders schätzen. Solche Kontakte erfolgen nicht nur im Rahmen von Informationsangeboten, sondern in vielen Fällen auch über das persönliche Beziehungsnetz. Der Zugang zu und die Interpretation von Informationen über Hochschulen und Studienfächer setzt allerdings vielfach ein Wissen voraus, über das Maturandinnen und Maturanden nicht verfügen. Auch ist

Faktoren der Studienfachwahl von Maturandinnen und Maturanden

Die Studienwahl ist mit der Wahl des gymnasialen Profils bis zu einem gewissen Grad bereits vorgespurt. Dies ist ein Ergebnis einer weiteren Studie, die sich mit dem Übergang zwischen Gymnasium und Hochschule befasst hat. Durchgeführt wurde das Forschungsprojekt an der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH), befragt wurden über 1500 Gymnasiastinnen und Gymnasiasten im letzten Quartal vor dem Abschluss. Das Projekt untersuchte auch die Bedeutung von Geschlecht, sozialer Herkunft und Ausbildungsprofil, Geschlechterstereotype, Berufs- und Studienwahl-

motive sowie selbst eingeschätzte Fähigkeiten und Informationsstrategien für die Studienfachwahl. Die Autorin kommt zum Schluss, dass die Wahl eines gymnasialen Profils in einem Alter erfolge, wo die Selbstdefinition in der Regel sehr stark geschlechtsbezogen sei. Eine gute Wahl des Maturitätsprofils setze aus diesem Grund einen Identitätsentwicklungsprozess voraus, der je nach Geschlecht verschieden ist und der von der Schule unterstützt werden kann.

Zusammenfassung:
www.panorama.ch/files/pan6374da.pdf

die Wirklichkeit eines Studienfachs für angehende Studierende insbesondere dann nicht sichtbar, wenn Informationen auch Marketingzwecken dienen. So vermissen unsere Interviewpersonen teilweise objektive Informationen, die über das Erleben im Studium Aufschluss geben könnten. Schliesslich geben sie an, dass Informationen zu exotischen Fächern sowie zu nicht-universitären Ausbildungsoptionen im Rahmen des Gymnasiums nur wenig präsent sind. Auch Fachhochschulen spielen eine untergeordnete Rolle. Trotz einer breiten Palette an Informations- und Orientierungsmöglichkeiten existieren einzelne Angebote – Schnupperangebote etwa – keinesfalls flächendeckend.

ZUKUNFTSGERICHTETE VORSTELLUNGEN UND ERLEBEN IM STUDIUM

Unsere Interviewpersonen verfügten vor Eintritt ins Studium über relativ klare Vorstellungen über den gewählten Studiengang. So waren sich angehende Studierende naturwissenschaftlicher und technischer Studienrichtungen bewusst, dass sie das Grundstudium nicht unmittelbar erfüllen würde. Sie erwarteten nicht, dass die belegten Fächer ganz ihrem Interessenprofil entsprechen würden, sondern waren bereit, diese Erfüllung auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

Wo jedoch Ansprechpersonen oder schulische Erfahrungen und damit Vorstellungen zu einem Studienfach fehlten, mussten un-

sere Gesprächspersonen austesten, welches der richtige Studiengang ist. So waren die Befragten sich zwar bewusst, dass das Studium einen hohen Einsatz verlangen würde; wie sie diesen Einsatz aber tatsächlich erleben würden, konnten sie nicht abschätzen. Der Studienfachwahl-Prozess dauert darum nach dem Eintritt ins Studium an. Ein Fachwechsel ist so vielfach Ausdruck einer Klärung oder Fokussierung: Studierende erkennen, was den gewählten Studiengang, aber auch das eigene Profil ausmacht. Der Fachwechsel wird in diesem positiv gewertet, auch wenn der Zeitverlust bedauert wird.

DIE STUDIENWAHL ALS PROBLEM?

Wenngleich spätere Berufsmöglichkeiten bei der Studienwahl eine Rolle spielen, so steht vor Studienbeginn die Beschäftigung mit der Frage des zukünftigen Berufs selten im Vordergrund. Stattdessen lässt sich der Werdegang insbesondere Studierender nicht berufsbezogener Studiengänge als Konstruktion beschreiben: Fächerspektrum, Vertiefungsmöglichkeiten sowie weitere Erfahrungen erlauben es, sukzessive Interessenfelder zu entdecken und Tätigkeitswünsche zu konkretisieren.

Dieselbe Logik lässt sich bereits vor Eintritt ins Studium beobachten. Der Entscheid für ein Studienfach ist lediglich eine Etappe im Rahmen des Übergangs an die Hochschule, dem der Entscheid, überhaupt ein Studium aufzunehmen, vorausgeht, allenfalls ge-

folgt von Überlegungen zum Studienort. Schliesslich schalten einzelne Personen ein Zwischenjahr zur Entscheidungsfindung ein. Allerdings geben Studierende, die ein solches Zwischenjahr durchlaufen haben, an, dass die Beschäftigung mit der Studienwahl zwischen den zwei Welten Mittel- und Hochschule schwierig sei.

Die Interviews zeigen, dass Studierende ihr Studienfach rational und bewusst wählen. Sie suchen einen (emotionalen) Nutzen; von einer fehlgeleiteten Wahl kann nur in den seltensten Fällen die Rede sein. Studierende rennen nicht blind in einzelne Fächer, und sie wechseln ihr Fach auch nicht beliebig. Wer deshalb die Verteilung der Präferenzen auf Fachbereiche und Fächer beeinflussen will – beispielsweise machen Politik und Wirtschaft regelmässig einen Bedarf an AbsolventInnen bestimmter naturwissenschaftlicher und technischer Fachrichtungen geltend –, muss bereits früh im Prozess der Interessenbildung ansetzen. Didaktik und Methodik des Schulunterrichts könnten vermehrt zur gezielten Weckung und Konsolidierung von Interesse für Natur und Technik eingesetzt werden. Gleichzeitig sollten Information und Orientierung im Übergang von der Schule zur Hochschule weiter optimiert werden, da die Studienwahl oft als schwierig erfahren wird.

Noëmi Eglin-Chappuis war wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Zentrum für Wissenschafts- und Technologiestudien CEST, das im Juni 2008 seinen Betrieb definitiv eingestellt hat, und ist für die vorliegende Studie verantwortlich. Heute ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der CRUS (Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten). Adresse: CRUS, Sennweg 2, 3012 Bern, noemi.eglin@crus.ch

Literaturangaben

Eglin-Chappuis, Noëmi: Studienfachwahl und Fächerwechsel. Eine Untersuchung des Wahlprozesses im Übergang vom Gymnasium an die Hochschule. Centre d'études de la science et de la technologie, CEST 2007, www.cest.ch/Publikationen/2007/Faecherwahl.pdf
Fussnoten Seite 35.

Die Fachstelle für Erwachsenenbildung wird 25 Jahre alt

Eric Frischknecht
Claudia Butz

Als in den 80er-Jahren das Bedürfnis nach Unterstützung für die Laufbahnenentwicklung rapide wuchs, musste die städtische Berufsberatung in Zürich Pionierarbeit leisten. Es gab damals noch keine einschlägigen Informationen oder bewährten Modelle für die Erwachsenenberatung. Noch heute erstellt die Fachstelle für Erwachsenenbildung (FEB) des Laufbahnzentrums Informationsmittel.

In den 80er-Jahren erfuhr die Berufsberatung der Stadt Zürich eine nachhaltige Veränderung: Innerhalb vier Jahren (1980–1984) stieg der Erwachsenenanteil um 50% an, und im Berufsinformationszentrum überflügelte im Jahr 1983 die Zahl der erwachsenen Besucher diejenigen der Jugendlichen. Das berufskundliche Wissen der Beratenden über Laufbahnwege, nicht reglementierte Weiterbildungen und innerbetriebliche Entwicklungen genügte den Bedürfnissen dieser neuen Kundschaft nicht mehr. Dies umso mehr, als ganze Branchen einen massiven wirtschaftlichen Aufschwung erlebten oder infolge technologischer Umwälzungen (z.B. in der Informatik) ihre Mitarbeitenden weiterbilden oder umschulen mussten.

Um dem Mangel an Informationen und Hintergrundwissen zu begegnen, genehmigte der Zürcher Stadtrat zwei Stellen, die später unter dem Kürzel FEB in Erscheinung traten. In den ersten Jahren durchforsteten die dafür eingesetzten Mitarbeiter die Zürcher Stadtverwaltung nach beruflichen Funktionen und die Schweizerische Rückversicherungs-Gesellschaft nach internen Weiterbildungsangeboten, um die Palette von Entwicklungsmöglichkeiten zu dokumentieren. In Ergänzung dazu wurde eine Idee geboren, die bis heute aktuell geblieben ist: Die Schaffung eines Arbeitsmittels, um die Erwachsenen bei der Wahl

einer qualitativ guten Weiterbildung zu unterstützen; 2008 wurde bereits die vierte Bearbeitung der «Checkliste und Tipps für Lehrgänge und Kurse» veröffentlicht.

EINMALIGE PUBLIKATIONEN UND DAUERBRENNER

Nach der Pionierzeit legte die FEB den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit auf die Erarbeitung von thematischen Informationen, hauptsächlich Broschüren, und dies bildet bis heute ihre Kernaufgabe. Die bearbeiteten Themen widerspiegeln aktuelle Trends in der Berufswelt und die Bedürfnisse der Beraterschaft, die durch eine Begleitgruppe ermittelt werden. Einige Themen wurden nur einmal bearbeitet, so der «Einstieg ins Gesundheitswesen über den 2. Bildungsweg» (1989), «Ausbildungen zum/zur Wohnberater/in» oder «Soll ich eine private Handelsschule besuchen?» (1992). Andere wurden mehrmals aktualisiert, so z.B. die Schriften über die Techniker-TS-Ausbildungen (drei Überarbeitungen zwischen 1987 und 1994) oder über die Informatik (vier Hefte zwischen 1991 und 1996). Der Renner ist «Psychologisch-therapeutisch arbeiten», ein Werk, das zwischen 1988 und 2002 fünf Mal herausgegeben wurde.

Zwischen 1995 und 2000 wurde der schweizweiten Förderung der Fort- und Weiterbildung besondere Aufmerksamkeit

geschenkt. Die Mitarbeit bei der Entstehung von W-A-B, die Bearbeitung der Broschüre «Ausbildung der Auszubildenden» (drei Aktualisierungen in dieser Zeitspanne), die Durchführung von entsprechenden SVB-Fortbildungskursen und die Mitarbeit bei den Zürcher Lernfestivals zeugen von diesem Engagement.

Bei näherer Betrachtung fällt ein charakteristisches Merkmal vieler FEB-Schriften auf: Sie decken berufliche Themen ab, die nicht nur aktuell, sondern auch wenig formalisiert und strukturiert sind. So gibt es keine gesetzliche Regelungen z.B. im Bereich der psychologischen Weiterbildungen, der Mediation, der Naturheilkunde oder der Sprachdiplome. Dadurch ist der Bedarf nach fundierten Schriften gross.

Die Arbeit wird der FEB nicht ausgehen: Neue Publikationen etwa für Quereinsteigende in eine kaufmännische Tätigkeit, zum Thema Naturheilverfahren oder die Neubearbeitung alter Themen stehen auf dem Programm.

Eric Frischknecht und Claudia Butz leiten die FEB gemeinsam. Adresse: Laufbahnzentrum der Stadt Zürich, Konradstrasse 60, 8005 Zürich, claudia.butz@zuerich.ch

REZENSIONEN



Hans-Ulrich Grunder und Laura von Mandach
(Hrsg./dir.): *Auswählen und ausgewählt werden / Choisir et être choisi. Integration und Ausschluss von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Schule und Beruf*
Seismo-Verlag, Zürich,
Fr. 28.–

Gefährdete Übergänge

Die zweisprachige Publikation, entstanden im Rahmen des NFP 51 «Integration und Ausschluss», umfasst zwei Themen: den disziplinarisch bedingten Ausschluss von der Schule und den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Die vorliegende Rezension befasst sich mit den fünf Beiträgen im zweiten Teil, die von der Analyse ausgehen, dass der Übergang von der Schule in die Erstausbildung auf dem Arbeitsmarkt zunehmend prekär geworden ist. Davon sind insbesondere ausländische, sozial benachteiligte und schulisch schwache Jugendliche betroffen. Michaela Heid beobachtete während ihrer Begleitung einer Berner Abschlussklasse

der integrierten Oberstufe, dass die Jugendlichen Klassenverband und Schule als «Schonraum» wahrnahmen, der ein Gefühl emotionaler Geborgenheit bot. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund konnte sie zudem feststellen, dass die familiären Netzwerke Sicherheit gewähren, um die Neuorientierung am Übergang mit einer gewissen Gelassenheit anzugehen. Eindrücklich widerlegt Christian Imdorf die Behauptung, ausländische Jugendliche hätten aufgrund sprachlicher und schulischer Defizite Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden. Im Forschungsprojekt «Lehrlingsselektion in KMU» mit 81 Deutschschweizer Ausbildungsbetrieben zeigte sich, dass diese Lehrbetriebe Auszubildende suchten, von denen sie sich einen möglichst reibungslosen Ausbildungsverlauf erhofften, und dass sie fälschlicherweise von Seiten ausländischer Jugendlicher besondere betriebliche Probleme befürchteten. Explizit nimmt der Autor Abstand vom Rassismusbegriff an die Lehrmeister; vielmehr formuliert er Empfehlungen, wie der Ausschluss ausländischer Jugendlicher vermieden werden kann. Problemorientierte, auf das Individuum aus-

gerichtete Begleitmassnahmen am Übergang (Früherfassung, Begleitung, Betreuung), können laut Bettina Walther schulisch Schwachen und sozial Benachteiligten die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Den Tatbestand, dass trotz strukturellem Lehrstellenmangel alle Akteure an der Norm eines linearen Übergangs festhalten, obwohl dieser brüchig geworden ist, bezeichnet Simone Suter als Hauptproblem der sich verschärfenden Marginalisierungsrisiken und plädiert dafür, dass die Zugänge zur Arbeitswelt flexibler gestaltet werden und auch später in der Lebensspanne noch offenstehen sollten. Ergänzend dazu zeigt Dominique Chautems Leurs anhand entsprechender Initiativen im Kanton Genf, wie wichtig es ist, auch für Jugendliche im institutionellen «no man's land» zwischen Schule und Arbeitswelt niederschwellige Angebote zu machen, um ein Abdriften in die definitive Randständigkeit zu vermeiden.

Silvia Grossenbacher, Stellvertreterin des Direktors und wissenschaftliche Mitarbeiterin der SKBF Aarau, silvia.grossenbacher@swissonline.ch



EHB
IFFP
IUFFP

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT
FÜR BERUFSBILDUNG

INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE

ISTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

MASTER OF ADVANCED STUDIES EHB IN BILDUNGSMANAGEMENT

Das Weiterbildungsstudium für Berufsbildungsverantwortliche und Schulleiter/innen.

Fördern Sie Ihre Karriere mit einem MAS EHB in Bildungsmanagement (60 ECTS):

- MAS LIB, Leiten von Institutionen der Berufsbildung
- MAS IFM, Integrative Fördermassnahmen

Möglichkeit eines Zwischenabschlusses DAS LIB oder DAS IFM.

Weitere Informationen: www.mas.ehb-schweiz.ch
Kontakt: mas@ehb-schweiz.ch | + 41 31 910 37 57

Bologna: CRUS baut Monitoring auf

Die Bologna-Reform ist zwar erfolgreich, sie hat aber auch Schwächen. Die Anwendung des ECTS beispielsweise ist noch nicht zufriedenstellend. Probleme bestehen vor allem bei der Berechnung des studentischen Arbeitspensums, der Flexibilität im Studium und Anrechnung von Studienleistungen sowie wegen des administrativen Aufwands. Ebenso führt Bologna zu Mehraufwand, der durch die Erhöhung der Grundsubventionen nicht abgedeckt ist. Zu diesen Ergebnissen kommt der «Schlussbericht 2004–07 der CRUS zum Stand der Erneuerung der Lehre an den universitären Hochschulen der Schweiz im Rahmen des Bologna-Prozesses». Künftig sind Publikationen zu einzelnen Themenschwerpunkten, wie die Erfahrungen der Studierenden oder die Mobilität, vorgesehen. Zudem wird mit den Universitäten, den Studierenden und weiteren Akteuren zurzeit ein Monitoring zur Kohärenz und Wirksamkeit der Bolognareform an den Universitäten aufgebaut. DF

Mehr: www.crus.ch → Publikationen → Bologna-Koordination

Positives Bild der Hochschulausbildung

Personen, die eine Hochschulausbildung absolviert haben, sehen ihre Ausbildung positiv. Sie eröffnet ihnen Arbeitsplätze auf hohem Niveau. Die Kluft zwischen der ursprünglichen Ausbildung und den am ersten Arbeitsplatz geforderten Kompetenzen ist jedoch von Land zu Land unterschiedlich gross. Dies geht aus dem Bericht «Reflex» hervor, der nach dreijähriger Arbeit mit einer repräsentativen Stichprobe aus 30 000 Studierenden aus elf Ländern (Deutschland, Österreich, Spanien, Finnland, Frankreich, Italien, Japan, Norwegen, Niederlande, Grossbritannien und Schweiz) verfasst wurde. Die Studie mit dem Titel «Flexible Professional in the Knowledge Society» wird eine Arbeitsgrundlage für Ländervergleiche und Feinanalysen bilden. PY/MR

Der englischsprachige Bericht ist verfügbar unter: www.educpro.fr/uploads/media/reflex_01.pdf

Frankreich: Reform der Berufsberatung wünschenswert

Überfrachtet, redundant und kaum wirksam: So lautet das sehr kritische Urteil des Haut Conseil de l'éducation (HCE) über die französische Berufsberatung. Der HCE bestreitet zwar nicht die Bedeutung psychologischer Kenntnisse, lehnt aber die neue Vorschrift ab, dass neue Berufsberatende ein Psychologiestudium absolvieren müssen, während «eingehende und aktuelle Kenntnisse über die Berufe und die Arbeitswelt» nunmehr sekundär sind. Das Gremium kritisiert auch die grosse Zahl der Beratungsstrukturen. Es empfiehlt, die Zuständigkeit den Regionen zu übertragen und sie mit den notwendigen Mitteln auszustatten. PY/MR

Der Bericht ist auf der Website des HCE verfügbar: www.hce.education.fr/

Eingliederung in die Berufswelt

In PANORAMA 2/2007 erschien ein Artikel von Karin Bachmann Hunziker. Darin präsentierte die Autorin die ersten Ergebnisse einer Studie über Jugendliche, die nach der obligatorischen Schule eine Zwischenlösung in Anspruch nahmen (www.edudoc.ch/static/panorama/pan072d13.pdf). Nun liegt ein zweiter Zwischenbericht vor, in dem die schulische oder berufliche Situation der Jugendlichen zwei Jahre nach Abschluss des Übergangsjahrs im OPTI (Office de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion professionnelle) beleuchtet wird. Interessanterweise verfolgten zu diesem Zeitpunkt auch jene jungen Menschen wieder ehrgeizige berufliche Pläne, deren Situation zuvor fast aussichtslos war. Dies zeigt, dass der Berufswahlprozess am Ende des Zwischenjahrs nicht abgeschlossen war. Dieser zweite Zwischenbericht kann bei der «Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques» (URSP, info.ursp@vd.ch) angefordert werden. PY



Manchmal ist Sizilien weit weg

Marianne Haussmann

Sie sah traurig aus, die Südländerin, ihre Stimme klang monoton. Sie erzählte ausschweifend, genau das machte es schwierig. Wir drehten im Kreis. «Bring den Zug zum Entgleisen!» Der Satz von Milton Erickson rettete mich. Ich lud Frau P ein zu einem Experiment ohne Worte. Mit Sachen, die sie im Raum zusammensuchen durfte, sollte sie etwas darstellen, das für sie wichtig war. Zuerst vorsichtig, dann immer mutiger, liess sie sich darauf ein. Auf dem Boden entstand eine interessante Komposition. Sobald Frau P fertig war, betrachteten wir sie. Ich stellte ihr ein paar Fragen zum Entstehungsprozess und zum Werk selbst. Frau P assoziierte frisch drauflos:

«Da, die Baustelle auf dem Bild, wie mein Leben: Abbruch, Neubeginn, immer wieder. Hier, ein Knoten im Seil, er fasziniert mich, man müsste ihn doch lösen können, oder? Die Palme bedeutet Wärme. Mamma mia, ich sehne mich danach, einfach jeden Tag aufzustehen und die Sonne scheint! Diese Holzfiguren stellen Menschen dar. Wissen Sie, es geht laut zu und her in meiner Heimat. Man fragt nicht dauernd warum und wieso. Alles ist viel direkter, das kann ja auch nerven. In den Pfirsich hier möchte ich am liebsten hineinbeissen, sooo saftig ... mh!» Sie war jetzt richtig in Fahrt gekommen. Plötzlich stand sie auf, lief energisch zur Garderobe: «Also, meine Jacke gehört unbedingt noch dazu. Die ist gaaaanz wichtig! Sie, ich habe mal in einer Boutique gearbeitet. Ich war total gut!» Sie hielt inne ... «Vielleicht sollte ich weg vom Pflegeberuf, weg von all dem Schweren. Vielleicht sogar weg von der Schweiz, zurück in mein Land ...» Sie erschrak und wurde ganz nachdenklich: «Es müsste einfach wieder mehr Sizilien hineinkommen in mein Leben!» Das war der Schlüsselsatz, er wies uns den Weg. Aufgebrochen waren wir ja schon, südwärts ...

Marianne Haussmann Scherer ist Psychologin FH. Sie arbeitet als Laufbahnberaterin und Supervisorin BSO. Sie ist Mitglied im ffbb (Fachverein freischaffender Berufsberaterinnen und Berufsberater). Adresse: Mellingerstrasse 42, 5400 Baden, haussmann@laufbahngestaltung.ch

NEUE PUBLIKATIONEN

Bildung auf einen Blick 2008

Die diesjährige Ausgabe der Bildungsindikatoren der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) enthält eine Reihe neuer Elemente: eine Übersicht über den Anteil tertiärer Ausbildungen, Informationen über den Stand der wissenschaftlichen Kenntnisse 15-jähriger Schüler, einen Vergleich der politischen Entscheidungen in Bildungsfragen in den verschiedenen Ländern usw.

Bildung auf einen Blick 2008, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2008. PY/RF

Faktorenhandbuch zum NST

Der Neigungs-Struktur-Test (NST) gehört zu den beliebtesten Tests in der Berufsberatung. Nun haben Ulrich Keller und Erwin Leibundgut ein «Faktorenhandbuch» dazu verfasst. Nach einer Einführung über die Entstehung des Faktorenhandbuches von Erwin Leibundgut und Rolf Allemann folgen Ausführungen zum «Menschenbild im NST». Ein weiteres Kapitel ist der «geschlechtsspezifischen Motivation» gewidmet. Es folgen ausführliche Hinweise zur Interpretation, in dem unter anderem das methodische Vorgehen, Syndrome oder auch die Aussagestabilität des NST beschrieben sind. Das Kernstück bilden indes die Beschreibungen der 43 Faktoren. Jedem Faktor ist eine ganze Seite mit je vier Bereichen gewidmet:

1. Bedeutung, 2. Theoretischer Hintergrund, 3. Bezug zur Tätigkeit, Arbeit und 4. Ausprägungen.

Ulrich Keller und Erwin Leibundgut: Neigungs-Struktur-Test. Faktorenhandbuch. Interpretationshinweise zu den 43 NST-Faktoren. 1. Auflage Juni 2008, Eigenverlag Quintaessentia, Bestellungen bei: r.allemann@talentspot.ch. DF

Unternehmerisches Denken und Handeln lernen

Wie kann die Eigenverantwortung von Jugendlichen gefördert werden? Mit welchen didaktischen Konzepten und Methoden arbeiten Coaches, die erfolgreiche Juniorenfirmen begleitet haben? Diese und andere Fra-

gen wurden an einer Tagung über unternehmerisches Denken und Handeln thematisiert, die das Institut für Entrepreneurship an der Hochschule Liechtenstein organisiert hat. Eingeladen waren Jugendliche, Lehrkräfte und Lehrlingsverantwortliche in Unternehmen. Die Tagung «Wie Ideen laufen lernen» hat gezeigt, wie in Juniorfirmen und Praxisprojekten unternehmerisches Denken gelernt und unternehmerisches Handeln gelebt werden kann. Acht spannende Workshops vermittelten zahlreiche wertvolle Impulse und Ideen. Auch erfahrene Lehrende profitierten vom Erfahrungsaustausch mit Juniorfirmen und lernten neue Instrumente für die Ideengenerierung und die spielerische Simulation wirtschaftlicher Prozesse kennen. Die Handouts der Workshops und weitere Anregungen für den Aufbau und das Coaching von Juniorfirmen können auf der Webseite www.youth-entrepreneurship.li abgerufen werden. DF

ffbb-Tagung in Deutschland:**«Kompetenzen ohne Grenzen»**

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung dvb plant gemeinsam mit dem Schweizer Fachverein freischaffender Berufsberaterinnen und Berufsberater ffbb am Wochenende vom 19. bis 21. Juni 2009 eine Tagung in Heidelberg unter dem Titel «Kompetenzen ohne Grenzen». Das Programm ist als Vorankündigung einzusehen unter: www.dvb-fachverband.de (→Termine). DF

Neuaufgabe des**«sic! Studien Interessen Check»**

Der Studien Interessen Check sic! ist in der Studienberatungslandschaft wie auch im Studien- und Berufswahlunterricht an den Mittelschulen breit verankert. Er richtet sich an Mittelschülerinnen und Mittelschüler vor der Studienwahl. sic! ermöglicht, über 80 Studienrichtungen der Schweizer Hochschulen anhand von je zehn Studienthemen kennenzulernen und die Vorliebe für die einzelnen Studienthemen auf einer Skala von eins bis fünf zu bewerten. sic! ist neu in fünf Arbeitshefte zu den verschiedenen Fakultäten aufgeteilt, die unabhängig voneinander in je 30 Minuten bearbeitet werden können. sic!

kann als Selbsterkundungsmittel eingesetzt werden, da die Mittelschülerinnen und -schüler die Auswertung mit dem von der ersten Auflage her bekannten Studien-Interessen-Profil selbstständig durchführen. Dieses Arbeitsmittel ersetzt die erste Ausgabe des SIC! Studien-Interessen-Check von 1999. Gesamt-Kompendium: Fr. 55.–, Grundset: Fr. 36.–. Verlag SDBB, 2008. DF

Hochschulabschluss – Einsteigen in den Beruf

Das vorliegende Buch ersetzt den bisherigen Ratgeber «Vom Studium zum Beruf» von Peter Graf (2002). Es richtet sich an Studierende und an Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen vor dem Übergang vom Studium ins Berufsleben. Es hilft, Fragen zu beantworten wie: Wo stehe ich? Wo will ich hin? Welche Berufsmöglichkeiten stehen mir offen? Was ist mein angestrebtes Ziel? Welche Wege führen dorthin? Wie soll ich mich weiter qualifizieren? Wo kann ich mich informieren? Wie soll ich mich bewerben? Worauf muss ich achten, damit mein Berufsstart gelingt? Checklisten, Links und Tipps sollen den jungen Absolventinnen und Absolventen helfen, beim Planen ihrer Laufbahn die Übersicht zu bewahren. «Hochschulabschluss – Einsteigen in den Beruf» ist spezifisch für den Schweizer Markt konzipiert und verweist auf unzählige einschlägige Sites und Informationsmittel. Hochschulabschluss – Einsteigen in den Beruf. Laufbahnplanung und Standortbestimmung. 120 Seiten broschiert, Fr. 25.–. SDBB 2008. DF

Neues Buch zum Thema ECVET

ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training – soll ein europäisches Creditpunkte-System für berufliche Aus- und Weiterbildung werden. Die EU-Kommission hat dazu seit 2004 eine Arbeitsgruppe aus verschiedenen europäischen Ländern (Sozialpartner und Experten) eingesetzt, um das System zu erarbeiten. In der Reihe Wirtschaft und Bildung (Band 50) ist eine Einführung zu diesem Thema erschienen. Fietz, G.; Le Mouillour, I.; Reglin, T.: ECVET – Einführung eines Leistungspunkte-

systems für die berufliche Bildung. Reihe Wirtschaft und Bildung, Bd. 50. Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann 2008. ISBN 978-3-7639-3459-1.

KV Bildungsimpulse – eine neue Publikationsreihe

Der KV Schweiz hat eine neue Publikationsreihe lanciert: KV Bildungsimpulse. Die erste Schrift in dieser vorerst nur in Deutsch erscheinenden Reihe trägt den Titel «Innovationen für die kaufmännische Berufsbildung». Die 80 Seiten starke Schrift ist im

IMPRESSUM

Herausgeber:

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB 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/de/impressum

September erschienen und versammelt vier Aufsätze, die didaktische Anliegen (selbstgesteuertes Lernen), Systemfragen (Optimierung der dualen Lehre in der Bankbranche) und Erfahrungen aus dem Ausland (Modellunternehmen) behandeln. In der Reihe sollen pro Jahr rund zwei Broschüren erscheinen – in Koordination mit der Zeitschrift Netzwerk Wirtschaftsbildung (www.wirtschaftsbildung.ch).

Die vorliegende Publikation kostet 25 Franken und kann bestellt werden bei KV Schweiz, info@kvschweiz.ch.

DF

ERGÄNZENDE HINWEISE ZU DEN AUFSÄTZEN

Arbeitsmarktchancen für Geringqualifizierte steigern S. 19

Fussnoten

- ¹ AMOSA-Kantone = Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich
- ² Deutsche Bodenseeregion = die Landkreise Konstanz, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu und die kreisfreie Stadt Kempten.
- ³ Insgesamt wurden Expertengespräche mit 33 Arbeitgebern, 10 Sozialpartnern und 3 Vertretern von privaten Personalverleihern/-vermittlern geführt.

Wie die Studienwahl zustande kommt S. 29

Fussnoten

- ¹ Die Studie basiert auf folgenden Grundlagen: Ein Literaturbericht umreißt den Wissensstand aus der internationalen Forschungsliteratur (Fächerwahl/ Interesse); eine Übersicht über 2006 verfügbare Statistiken zeigt Entwicklungen, Häufigkeiten sowie fach- und geschlechtsspezifische Unterschiede im Rahmen des Übergangs an die Hochschule; ein «Inventar», basierend auf einer Umfrage bei 15 exemplarisch ausgewählten Gymnasien, universitären Hochschulen und Fachhochschulen, Berufs- und Studienberatungen, Fach- und Berufsorganisationen, erlaubt eine übergreifende Sicht der Aktivitäten, welche die Information zu nachmaturitären Werdegängen zum Ziel haben; eine Reihe halbstrukturierter Interviews mit 35 Maturandinnen und Studenten an universitären Hochschulen, welche teilweise zu Beginn des Studiums das Studienfach gewechselt hatten, zeigten, wie (angehende) Studierende den Übergang an die Hochschule erleben.
- ² Örtlichkeit, Zeitpunkt und Frequenz von Information sowie Möglichkeiten der Nutzung variieren von Gymnasium zu Gymnasium.

Kein Schlusspunkt

Diese Ausgabe der Kolonne Schlusspunkt befasst sich nicht mit der Berufsbildung, sondern mit der Entwicklung der Zeitschrift, in der die Kolumne erscheint.

PANORAMA wurde 1987 von der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB gegründet und befasste sich in den ersten Jahren ausschliesslich mit der Berufsbildung.

1996 wurde der Schweizerische Verband für Berufsberatung SVB Mitherausgeber. Statt vier erscheinen seither sechs Hefte jährlich, je in einer deutschsprachigen und einer französischen Ausgabe. Das Themenspektrum wurde auf die Berufs- und Laufbahnberatung sowie auf Arbeitsmarktfragen ausgeweitet. Der Bund beteiligt sich seither an den Kosten, und das SECO übernimmt für die Mitarbeitenden der Arbeitsmarktbehörden einen Teil der Auflage. Parallel dazu entwickelte sich ein elektronischer Newsletter zur Berufsbildung, bbaktuell bzw. ActualitésFPr. Er wird von Bund und Kantonen finanziert und weitgehend vom gleichen Team redigiert wie PANORAMA.

Letztes Jahr übernahm das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB die Zeitschrift und dann auch den Newsletter. Die Leitung des SDBB hat nun beschloss, aus diesen beiden Organen und weiteren Publikationen des SDBB den «Fachmedienverbund Panorama Bildung Beratung Arbeitsmarkt» zu bilden. Aus bbaktuell wird auf den 1.1.2009 Panorama aktuell, aus ActualitésFPr Panorama actualités. Je nach Interessengebiet der Leserinnen und Leser können diese Newsletter in Varianten mit verschiedenen Schwerpunkten kostenlos abonniert werden.

Die Zeitschrift selbst wird weiter erscheinen, 2009 noch mit der gleichen Struktur und Erscheinungsweise, ab 2010 voraussichtlich nach einem neuen Konzept. PANORAMA wird somit Teil eines Fachmedienverbundes, also kein Schlusspunkt, sondern Basis für eine weitere Entwicklung, ausgerichtet auf die Bedürfnisse und Lesegewohnheiten unserer Leserinnen und Leser!

Emil Wettstein, Chefredaktor



Wusstest du, dass

bei uns sogar Schlafmützen zu Frühaufstehern werden?

Die Post bietet 14 spannende Lehren mit Wachgarantie an.
Informiere dich: www.post.ch/schalter

DIE POST 