

## Berufe mit Nachwuchssorgen

Lernförderung muss stufen- und lernortübergreifend sein – 13

Jugendarbeitslosigkeit gestern und heute – 19

Die Schweiz: ein klassisches Beispiel für Flexicurity – 21

Kooperation zwischen Arbeitsmarktmaßnahmen und Privatwirtschaft – 25

Berufsberater Bruno Kunz: «Wo bleibt die Stimme der aktiven Basis?» – 29





Stadt Zürich  
Laufbahnzentrum



### Meine Laufbahn Ich blick durch.

Sie möchten Ihre berufliche Situation analysieren? Sich umorientieren oder die Karriere planen?

**Dann handeln Sie jetzt.**

FACHSTELLE FÜR ERWACHSENENBILDUNG  
25  
JAHRE

#### Laufbahnzentrum der Stadt Zürich

Konradstrasse 58 · 8005 Zürich

Telefon 044 278 42 00 · [laufbahnzentrum@zuerich.ch](mailto:laufbahnzentrum@zuerich.ch)

Informieren Sie sich auf der Website des [Laufbahnzentrums](http://www.laufbahnzentrum.ch).

**zhaw**

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften

**Gesundheit**



#### Informationsveranstaltung Bachelorstudiengänge

**Ergotherapie  
Hebamme  
Pflege  
Physiotherapie**

**Samstag, 4. April 2009, 9.30–13.00 Uhr**

Eulachpassage, Technikumstrasse 71, Winterthur

An Informationsveranstaltungen und in Lernlabors erfahren Sie Wichtiges zu unseren Vollzeitstudiengängen.

Für Absolventinnen und Absolventen einer Berufs-, Fach- oder gymnasialen Matura ist ein Studium an der ZHAW der optimale Einstieg ins Gesundheitswesen. Praxis und Wissenschaft sind in der Fachhochschule vereint – keiner der Teile kommt zu kurz.

Weitere Informationen unter [www.gesundheit.zhaw.ch](http://www.gesundheit.zhaw.ch).

Zürcher Fachhochschule



HSR  
HOCHSCHULE FÜR TECHNIK  
RAPPERSWIL

#### Praxisnahe Bachelor- und Master-Studiengänge:

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

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

#### Wichtige Informationen für Ihre Interessentinnen und Interessenten:

#### Informationstage

• **Samstag, 07. März 2009**, 09:45 bis 14:00h

• **Samstag, 31. Oktober 2009**, 09:45 bis 14:00h

Gratis-Rail-Checks für beide Anlässe erhalten die Studieninteressierten über [www.hsr.ch](http://www.hsr.ch)

#### Neu an der HSR: Teilzeitstudien

Studieren und berufstätig bleiben. Nebst dem normalen Vollzeitstudium bieten wir auch Teilzeitstudien an: 3 Tage studieren, 2 Tage arbeiten

- Informatik
- Elektrotechnik ab WS 2009

#### Neu an der HSR: Informatikstudium für Kaufleute mit Berufsmatura

Ein vorgängiger Programmierkurs ermöglicht den Einstieg, ein studienintegrierter Ergänzungs-Mathematik-Kurs schafft die nötigen Grundlagen ohne zusätzlichen Zeitaufwand.

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

Mitglied der Fachhochschule  
Ostschweiz FHO



**FOKUS: FACHKRÄFTEMANGEL**

- 4 **George Sheldon**  
Wo die Fachkräfte fehlen werden
- 7 **Pierre-Yves Puippe**  
Gehen Europa die Fachleute aus?  
Untersuchung CEDEFOP «Future Skills»
- 9 **Daniel Fleischmann**  
Interview mit Bundesrätin Doris Leuthard

**BERUFSBILDUNG**

- 13 **Charlotte Nüesch, Christoph Metzger, Yolanda Martinez Zaugg**  
Lernförderung muss stufen- und lernortübergreifend sein
- 16 **Rezensionen**  
Berufsbildung im Lichte der neuen Gesetzgebung / Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen
- 17 **Berufsbildung in Kürze**  
Persönlichkeitsstärke-Test im Internet / Höhere Berufsidentifikation bei jungen Ausländerinnen / Bildreihe 2009: Oberstift und Unterstift
- 17 **Kurz gefragt**  
Rita Fricker, Chefexpertin Diätköchinnen und Diätköche

**ARBEITSMARKT**

- 19 **Kathrin Iten, Aline Schulthess**  
Jugendarbeitslosigkeit gestern und heute: Misstrauen verdrängt Solidarität und Wertschätzung
- 21 **Olivier Brunner-Patthey**  
Flexibilität und soziale Sicherheit: Die Schweiz – ein klassisches Beispiel für Flexicurity
- 25 **Frank Wentzler**  
Kooperation AMM – Privatwirtschaft: Im Idealfall profitieren beide Partner
- 27 **Arbeitsmarkt in Kürze**  
Über 4,2 Millionen Erwerbstätige in der Schweiz / Freiwilligenarbeit ist rückläufig / Keine Zeit für Ferien / Bildreihe 2009: Sozialfirmen im Bild
- 27 **Kurz gefragt**  
Michael Reimer, EURES-Koordinator SECO

**BERUFSBERATUNG**

- 29 **Armand Pirovino**  
Bruno Kunz: «Wo bleibt die Stimme der aktiven Basis?»
- 30 **Rezensionen**  
Weiterbildung in der Schweiz / Berufsplaner 3/4 aus Österreich
- 33 **Berufsberatung in Kürze**  
Kompetenz-Assessment für Berufswähler / Ludwig Martin gibt sein FH-Infoportal auf / Jede dritte Beratungsperson ist über 50
- 33 **Kurz gefragt**  
Véronique Antille, SDBB

**SERVICE**

- 34 Neue Publikationen
- 34 Impressum
- 35 **Schlusspunkt**  
Emil Wettstein: Mehr vom Gleichen?

Titelbild und Fotos Fokus: Rainer Wälde

# Keine einfachen Rezepte

Daniel Fleischmann



In den letzten Monaten erreichte uns eine grosse Zahl von Einladungen an Tagungen, die sich dem anbahnenden Fachkräftemangel widmeten. Bei Apretas referierte Jochen Reinecke (DIHK) über den «Fachkräftemangel und Strategien für die Aus- und Weiterbildung». Am 15. Oktober meldete das deutsche BIBB, dass der Fachkräftemangel nur zu vermeiden sei, wenn es gelinge, auch jene Jugendlichen auszubilden, die bisher ohne Berufsabschluss blieben. Das EVD stellte seine erste Innovationskonferenz vom 6. November 2008 unter das Motto «Nachwuchsförderung». Und anlässlich der 4. Nationalen Lehrstellenkonferenz diskutierte das EVD die sich demografisch abzeichnende Lücke von Lernenden, die in die berufliche Grundbildung eintreten werden.<sup>1</sup>

Die zahlenmässige Entspannung an der Lehrstellenfront hat eine Kehrseite: die Befürchtung der Branchen und Betriebe, nicht mehr genügend geeignete Fachleute zu finden. Diese Angst geht schon länger um. Die Schweizerische Metall-Union hat bereits 2004 die Nachwuchskampagne «Go4Metal» pilotiert, die Hotelbranche führte 2006 Schnupper-Camps durch, und auch die Informatiker klagen nicht erst seit gestern, dass geeigneter Nachwuchs fehle. Alfred Breu, Geschäftsführer der Zürcher Lehrmeistervereinigung Informatik, notierte im PANORAMA-Blog vor einigen Monaten: «Der «Kampf um die Besten» ist eine alte Tatsache.»

Das EVD hat anlässlich der erwähnten Lehrstellenkonferenz darauf verzichtet, «Kampagnen» gegen den Fachkräftemangel zu lancieren. Damit sind zwar keine Schlagzeilen zu machen, aber der Verzicht ist löblich, und selbst das in Aussicht gestellte «Frühwarnsystem» erscheint fragwürdig. Die Herausforderung ist zu komplex, als dass ihr mit einfachen Rezepten à la «Case Management» beizukommen wäre.

Der Fachkräftemangel ist an vielen Fronten zu bekämpfen. Zum Beispiel, indem die Fähigkeit und die Bereitschaft der Lernenden, sich weiterzubilden, gefördert und gestärkt werden. Dazu tragen verschiedene Massnahmen bei, etwa eine konsequentere Umsetzung der «individuellen Begleitung» oder die Förderung der Qualität der beruflichen Grundbildung. Die hohe Zahl von Lehrverträgen, die aufgelöst werden, ist in unseren Augen ein Alarmzeichen. Die Diskussionen über ein neues Weiterbildungsgesetz werden Gelegenheit bieten, weitere Instrumente zu suchen. Schliesslich müssen auch Status und Rolle der höheren Berufsbildung geklärt werden. PANORAMA hat zu diesem Thema vor einem Jahr eine Auslegeordnung publiziert. Martin Stalder vom BBT machte darin unter anderem deutlich, dass die höhere Berufsbildung zu rund 50 Prozent aller tertiären Bildungsabschlüsse führt, aber nur gerade 6 Prozent der öffentlichen Bildungsausgaben im Tertiärbereich erhält.

<sup>1</sup> Laut Bundesamt für Statistik wird die Zahl der in die Sekundarstufe II eintretenden Jugendlichen bis 2017 um 11 Prozent sinken; der Rückgang in der beruflichen Grundausbildung wird gar 16 Prozent betragen (68 000 Eintretende). Quelle: «Szenarien 2008–2017 für die Sekundarstufe II», [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15.html)

STUDIE IM AUFTRAG DES BBT

# Wo die Fachkräfte fehlen werden

George Sheldon

*Der Arbeitsmarkt galt in den vergangenen Jahren als stark angespannt. Viele Firmen suchten händeringend nach Fachkräften. So fehlen nach Meinung der Lehrmeistervereinigung Informatik rund 8000 Informatiker, und die Maschinenindustrie benötigt laut Swissmem 1500 bis 2000 Ingenieure. Doch in Tat und Wahrheit weiss niemand genau, wie viele Fachkräfte die Schweiz heute und in Zukunft braucht.<sup>1</sup>*

Von einem Fachkräftemangel spricht man, wenn unter den vorherrschenden Arbeitsbedingungen die Nachfrage nach Arbeitskräften einer bestimmten Qualifikation das Angebot übersteigt. Arbeitsbedingungen umfassen neben dem Lohn auch sämtliche sonstigen attraktivitätsbestimmenden Aspekte einer Stelle (Zusatzleistungen des Arbeitgebers, Betriebsklima, Arbeitsplatzsicherheit).

Es ist wichtig zu bemerken, dass sich ein Fachkräftemangel stets an den vorherrschenden Arbeitsbedingungen definiert. Verbessern sich diese ausreichend, lässt sich im Prinzip jeder Fachkräftemangel beseitigen. Attraktivere Anstellungsbedingungen ziehen zusätzliche Fachkräfte an. Sie vermindern aber auch die Nachfrage,

da bessere Arbeitsbedingungen die Beschäftigung verteuern. Das bewegt die Firmen dazu, den Fachkräftemangel auf andere Weise zu beheben. Es ist ferner zu bedenken, dass zwischen dem gelernten Beruf (Qualifikation) und dem ausgeübten Beruf (Tätigkeit) im Allgemeinen nur eine lockere Beziehung besteht. Qualifikationen können in einer Vielzahl beruflicher Tätigkeiten Verwendung finden, und umgekehrt kann eine Tätigkeit von vielen unterschiedlich qualifizierten Personen ausgeführt werden. Ein Beispiel dafür bilden die IT-Berufe. Gemäss Schätzungen sind rund 70 Prozent der in der Schweiz als IT-Fachkräfte Beschäftigten Quereinsteiger ohne formellen IT-Abschluss. Aufgrund solcher Überlegungen kön-

*Nachwuchssorgen: Die zukünftige Generation von Berufsleuten kann den Bedarf an Fachkräften nicht decken.*



nen im Allgemeinen verlässliche Aussagen zum Fachkräftemangel nur in Bezug auf relativ hoch aggregierte Qualifikationskategorien (Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Grundbildung oder eines Studiums) gemacht werden.

### WIE MAN FACHKRÄFTEMANGEL MISST

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, anhand amtlicher Statistiken Fachkräftemängel festzustellen. So kann man die in der Beschäftigtenstatistik erhobenen Schwierigkeiten von Firmen bei der Besetzung offener Stellen heranziehen. Diese Statistik zeigt – vielleicht überraschend –, dass der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren weniger stark angespannt war als Anfang der Neunzigerjahre oder zu Beginn des Jahrtausends. Fachkräfte waren zuletzt zwar knapp, aber früher war der Fehlbedarf noch grösser. Ferner weisen die Zahlen darauf hin, dass das Ausmass des derzeitigen Arbeitskräftemangels mit dem Niveau der gesuchten Qualifikation steigt. Demnach waren Akademiker am schwersten zu finden.

Auch der Vergleich der Qualifikationsprofile neu rekrutierter ausländischer Arbeitskräfte mit jenen einheimischer Erwerbstätiger erlaubt Aussagen über den Fachkräftemangel. Man nimmt dabei an, dass die Firmen in erster Linie solche ausländischen Arbeitskräfte anwerben, deren Qualifikationen in der Schweiz knapp sind. Die Grafik rechts oben zeigt einen solchen Vergleich. Demnach bestand zuletzt vor allem bei den Akademikern ein Fehlbedarf. Ein Mangel an Lehrabsolventen hingegen scheint nicht vorgelegen zu haben, im Gegenteil. Interessant ist, dass vor 1990 offenbar vor allem Ungelernte in der Schweiz knapp waren. Die nachlassende Nachfrage nach Ungelernten ist auf drei langfristige Trends zurückzuführen:

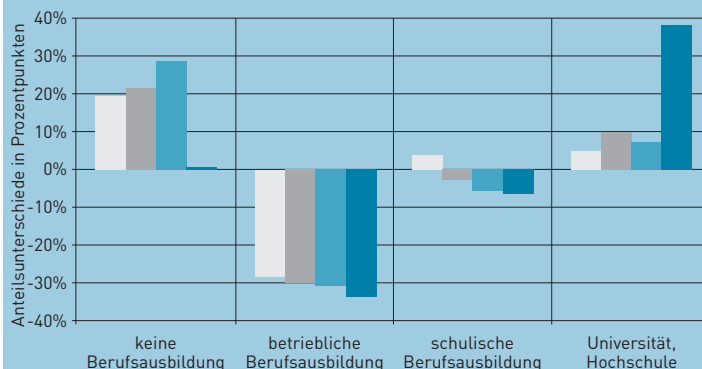
- Die Internationalisierung der Arbeitsteilung sorgt dafür, dass immer mehr einfache repetitive Tätigkeiten ins Ausland abwandern und einen wachsenden Anteil an anspruchsvollen Beschäftigungen zurücklassen, die höhere Qualifikationen erfordern.
- Die Bildungsintensität («skill-bias») des technischen Fortschritts löst eine steigende Nachfrage nach Höherqualifizierten zu Lasten von Un- und Angelernten aus.
- Die Tertiarisierung der Berufswelt (bzw. eine kontinuierliche Verlagerung der Beschäftigung von den gewerblich-industriellen Tätigkeiten hin zu den Dienstleistungsberufen) lässt die Nachfrage nach schulischen Berufsausbildungen ansteigen.<sup>2</sup>

Die Auswirkungen dieser Trends sind an der Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Bildungsniveaus zu erkennen. Wie die mittlere Grafik rechts zeigt, hatte der Bildungsstand bis 1980 keinen erkennbaren Einfluss auf die Höhe der Arbeitslosigkeit. Auf allen Qualifikationsstufen war die Arbeitslosenquote etwa gleich hoch. Das hat sich seit 1990 verändert. Die Arbeitslosenquote der Ungelernten übertrifft jene der anderen Bildungskategorien um mehr als das Zweieinhalbfache. Zuletzt wiesen Gelernte mit einem Tertiärabschluss (vor allem Akademiker) die niedrigste Arbeitslosigkeit auf.

### BILDUNGSSTAND IN DER SCHWEIZ

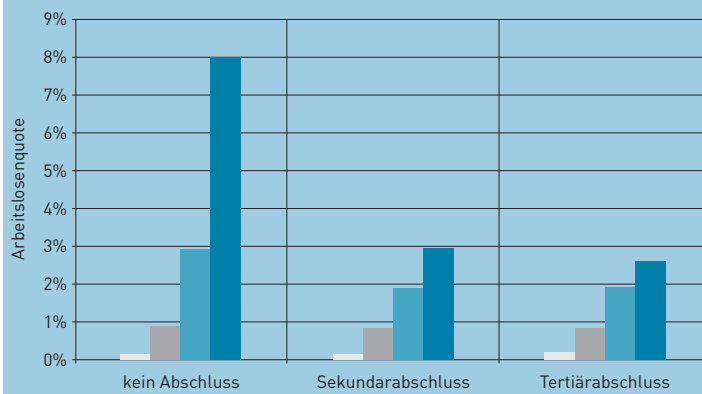
Angesichts der steigenden Nachfrage der Wirtschaft nach Höherqualifizierten stellt sich die Frage nach dem Angebot an höheren

### Differenz der Bildungsanteile der zugewanderten und einheimischen Vollzeitbeschäftigten, 1970–2000

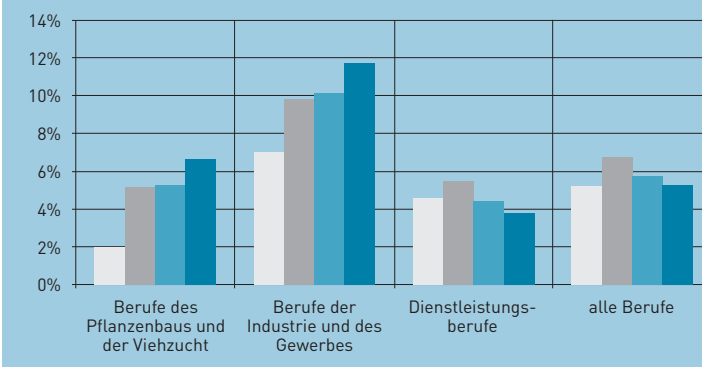


Die Grafik gibt die Anteilsunterschiede zwischen den Bildungsprofilen der in den vorausgegangenen fünf Jahren zugewanderten Vollzeitbeschäftigten und vergleichbaren Einheimischen in Prozentpunkten wieder. Ein positiver Wert bedeutet, dass die Ausländer einen höheren Anteil in der jeweiligen Bildungskategorie aufweisen als die Einheimischen.

### Arbeitslosenquote nach dem höchsten Bildungsabschluss der Betroffenen, 1970–2000



### Lehrlinge pro Erwerbstätigen (Lehrlingsquote) nach Berufsgruppen und im Total, 1970–2000



1970 1980 1990 2000

Quelle für alle drei Grafiken: Harmonisierte Personen-Daten der Volkszählungen 1970–2000, Bundesamt für Statistik (Neuchâtel), eigene Berechnungen

Berufsqualifikationen. Reicht das künftige Angebot an Hochqualifizierten, um die Bedürfnisse der Wirtschaft zu befriedigen? Wenn man der Bevölkerungsprognose des Bundesamtes für Statistik Glauben schenken darf, scheint dies zumindest tendenziell der Fall zu sein. Die Zahlen machen deutlich, dass der Bildungsstand der Schweizer seit 1970 zunimmt. Dies zeigt sich zum einen am stark rückläufigen Anteil von Personen mit lediglich einem Schulabschluss auf der Sekundarstufe I und zum anderen am steil ansteigenden Anteil von Personen mit einem tertiären Abschluss. Ferner wird erkennbar, dass die Zahl der Personen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II (in erster Linie Absolventen einer beruflichen Grundbildung) seit 2000 leicht abnimmt. Diese Trends werden sich nach Auffassung des Bundesamtes für Statistik auf allen drei Bildungsstufen fortsetzen.

### AUSBILDUNGSBEREITSCHAFT DER FIRMEN

Im Lichte der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften stellt sich die Frage, ob die Betriebe genügend Lehrstellen bereitstellen. Eine Antwort liefert die Zahl der besetzten Lehrstellen verglichen mit der Zahl der Personen, die den entsprechenden Beruf ausüben. Diese «Lehrlingsquote» misst die Bildungsintensität der Firmen. Betrachtet man in der dritten Grafik (Seite 5, unten) die Entwicklung der Lehrlingsquote nach Berufsgruppen, ist festzustellen, dass die Bildungsintensität der Firmen bei den landwirtschaftlichen und gewerblich-industriellen Berufen seit 1970 stark zugenommen hat. Nur bei den Dienstleistungsberufen, bei denen die berufliche Grundbildung nie stark verbreitet war, ist die Lehrlingsquote etwas gefallen. Da aber die Mehrzahl der Erwerbstätigen einen Dienstleistungsberuf ausübt, nimmt auch die Lehrlingsquote im Durchschnitt aller Berufe seit 1980 ab und liegt inzwischen auf dem Niveau von 1970.

Unklar ist, wie der niedrigeren Bedeutung der beruflichen Grundbildung in den Dienstleistungsberufen zu begegnen ist. Ihre Praxisbezogenheit spricht grundsätzlich für einen Ausbau. Allerdings können auch schulische Berufsbildungen durch Praxissemester praxisnah gestaltet werden. Zudem erfordert möglicherweise eine grössere Zahl von Dienstleistungsberufen Berufsqualifikationen, die sich nur schwer praktisch vermitteln lassen. So verlangten die Informations- und Kommunikationstechnologien ein höheres Mass an Abstraktionsvermögen als das, was in einer beruflichen Grundbildung typischerweise vermittelt wird.

Trotz des steigenden Bildungsstands und der deutlichen Ausbildungsbereitschaft der Firmen gibt es hierzulande eine Bevölkerungsgruppe, die ins Hintertreffen zu geraten droht: die jungen Ausländerinnen und Ausländer, die das Bildungssystem ohne einen Berufsabschluss verlassen. Ihr Anteil belief sich zuletzt auf 20 Prozent, verglichen mit 5 Prozent bei Schweizer Jugendlichen. Ungelernten droht in Zukunft vermehrt Arbeitslosigkeit. Soll ihnen

dieses Schicksal erspart bleiben, sind vorbeugende Massnahmen zu ergreifen. Diese kommen der Gesellschaft weniger teuer zu stehen als die Finanzierung späterer Arbeitslosigkeit.

### BILDUNGSPOLITISCHE EMPFEHLUNGEN

Die Trends auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes bewegen sich für Fachkräfte in die gleiche Richtung. So kann in Zukunft tendenziell mit einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt gerechnet werden. Dennoch können punktuelle Engpässe auftreten; sie lassen sich aber kaum voraussagen. Dies liegt nicht zuletzt in den Grenzen der Berufsprognostik begründet. Um nützlich zu sein, müssen Berufsprognosen einen längeren Horizont, eine hohe Zuverlässigkeit sowie grosse berufliche Detaillierung besitzen. Die Berufsprognostik kann aber jeweils nur zwei dieser Anforderungen erfüllen. So sind langfristige Berufsprognosen mit grosser beruflicher Detaillierung nur auf Kosten der Eintreffenswahrscheinlichkeit zu erstellen. Hohe Treffsicherheit und Langfristigkeit wiederum lassen sich nur zu Lasten der beruflichen Detaillierung erzielen.

Trotz dieser Ungewissheit lassen sich einige bildungspolitische Empfehlungen machen. Angesichts der berufsstrukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt liegt es nahe, die Berufsbildung verstärkt zu modularisieren. In einem Modulsystem besteht der Bildungsweg in einem Sammeln von Zertifikaten, die den Abschluss von Lerninhalten bezeugen. Ein Modulsystem erleichtert die Anpassung der Lerninhalte an eine sich wandelnde Berufswelt: Überholte Module können einfach ersetzt werden. Zudem hilft eine erhöhte Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden. Zu denken ist an ein Kontinuum von Bildungsgängen, die je nach Bedarf unterschiedliche betriebliche und schulische Anteile umfassen. Ein solches Kontinuum schafft auch Anknüpfungspunkte für die berufliche Weiterbildung. Solche Empfehlungen sind allerdings nicht neu. Das neue Berufsbildungsgesetz hat eine Vielzahl der Vorschläge bereits umgesetzt. Es gilt, sie verstärkt anzugehen.

<sup>1</sup> Der Beitrag stützt sich auf eine Studie, die der Autor im Auftrag des BTT erstellte. Download unter: [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch) (search: sheldon)

<sup>2</sup> Mit schulischen Ausbildungen sind Tertiärabschlüsse sowie alle Abschlüsse auf Sekundarstufe II gemeint, die nicht über eine berufliche Grundbildung oder Vollzeitberufsschule erreicht werden.

# Gehen Europa die Fachleute aus?

Pierre-Yves Puippe

*In Europa könnten in naher Zukunft qualifizierte Arbeitskräfte knapp werden. Zwischen 2006 und 2020 dürften mehr als 20 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen, gleichzeitig müssen mehr als 85 Millionen Stellen aufgrund von Pensionierungen und aus anderen Gründen besetzt werden. Einer wachsenden Zahl von Arbeitsplätzen steht ein deutlicher Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter gegenüber.*

In etwas mehr als zehn Jahren wird zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs eine Beschäftigungsrate von etwa 74 Prozent notwendig sein. Die europäische Politik wird Strategien entwickeln müssen, um die Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft zu garantieren und die Bedürfnisse einer immer stärker dienstleistungsorientierten Wirtschaft zu erfüllen. Dies ist die Schlussfolgerung eines vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) veröffentlichten Berichts.

Im März 2008 beauftragte der Europäische Rat die Kommission, die Qualifikationserfordernisse in Europa bis 2020 einzuschätzen. Ziel der Studie war es, den zukünftigen Qualifikationsbedarf unter Berücksichtigung der technischen Entwicklung und der Bevölke-

rungsalterung zu antizipieren. Diese Prognose bezieht sich auf die 25 EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen und die Schweiz.

## FOLGEN DES STRUKTURELLEN WANDELS

Im Lauf der vergangenen Jahrzehnte erlebte Europa einen tiefgreifenden strukturellen Wandel. Dienstleistungsberufe und wissensintensive Branchen verzeichneten ein starkes Wachstum, während der Anteil des Primärsektors und der traditionellen Industrie an der europäischen Wirtschaft ständig sank. Diese Trends werden sich im kommenden Jahrzehnt fortsetzen. Der Beitritt der neuen osteuropäischen Mitgliedstaaten bewirkte zwar eine Verschiebung dieser Struktur, zu einer Trendumkehr ist es jedoch nicht gekom-

*Nachwuchsmangel allerorten: Bis 2015 gilt es in Europa über 12,5 Millionen neue Arbeitsplätze für Hochqualifizierte zu besetzen.*



men. Den Prognosen zufolge steigt die Zahl der Arbeitsplätze zwischen 2006 und 2015 in den befragten Ländern um 13 Millionen, obwohl im Primärsektor mehr als zwei Millionen und in der verarbeitenden Industrie eine halbe Million Arbeitsplätze verloren gehen werden. Diese zusätzlichen Arbeitsplätze werden vor allem im Handels- und Dienstleistungssektor (9 Millionen) sowie in den Bereichen Vertrieb, Verkehr, Hotel- und Gastgewerbe (3 Millionen) erwartet. Ähnliche Zuwächse sind auch im Nichtmarktsektor, das heisst im Gesundheits- und Bildungsbereich, zu gewärtigen.

Natürlich sind diese Prognosen Durchschnittswerte, denen mehr oder weniger pessimistische oder optimistische Szenarien zugrunde liegen. So schwankt die Zahl der prognostizierten zusätzlichen Arbeitsplätze zwischen 7,5 und 17,5 Millionen. In jedem Fall bleiben der Primärsektor und die verarbeitende Industrie wichtige Arbeitgeber und wesentliche Stützen der Wirtschaft.

### VERÄNDERTER ABLAUF DER ARBEITEN

Auch der Ablauf der Arbeit und die Art der Tätigkeiten werden sich durch die technologischen und organisatorischen Umwälzungen verändern. Die Entwicklung wird den bestehenden Trend verstärken. 2006 betrug die Zahl der Beschäftigten in Europa etwa 210 Millionen. Davon führten 80 Millionen nichtmanuelle Tätigkeiten in Bereichen aus, die ein hohes Qualifikationsniveau erfordern (Verwaltung, freie Berufe, technischer Support usw.). Diese Kategorie wird in den kommenden zehn Jahren immer stärker gefragt sein. Interessant ist die Erkenntnis, dass selbst in Bereichen, in denen die Beschäftigung voraussichtlich rückläufig ist, weiter ein erhebliches Stellenangebot und ein grosser Ausbildungsbedarf bestehen bleibt. Daneben wird in einigen speziellen Branchen eine gewisse Anzahl geringer qualifizierter Arbeitskräfte benötigt.

In einigen Berufsgruppen werden zwar Arbeitsplätze verloren gehen. Diese Verluste werden jedoch weitgehend durch die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften ausgeglichen. Selbstverständlich werden sich die Art der Tätigkeit und vor allem die notwendigen Qualifikationen auch in diesen Sparten ändern. So werden die Ansprüche in den meisten Berufen sprunghaft steigen. Zwischen 2006 und 2015 wird es in Europa mehr als 12,5 Millionen neue Arbeitsplätze auf dem höchsten Qualifikationsniveau geben, während die Zahl der Stellen auf mittlerem Niveau um 9,5 Millionen wachsen wird. Die Zahl der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte wird hingegen um 8,5 Millionen zurückgehen. 2015 wird für fast 30 Prozent der Stellen eine hohe und für 50 Prozent eine mittlere Qualifikation erwartet. Der Anteil der Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen wird von einem Drittel im Jahr 1996 auf etwa ein Fünftel sinken.

### WELCHE QUALIFIKATIONEN FÜR WELCHE BERUFE?

Die Ansprüche an die fachlichen Kompetenzen dürften in allen Sparten steigen. Ein hohes Qualifikationsniveau ist natürlich vor allem in den nichtmanuellen Berufen notwendig, während bei den qualifizierten manuellen Tätigkeiten zunehmend ein Abschluss auf mittlerer Stufe verlangt wird. Diese Veränderungen spiegeln sich im wachsenden Angebot an Ausbildungen wider, die zu einem Di-

plom, einem Zertifikat oder einem anderen formellen Nachweis führen.

Diese – natürlich regional zu differenzierenden – Ergebnisse machen deutlich: Eine eingehende Analyse ist unabdingbar, um zu zeigen, welche Richtung die Politik einschlagen muss, wenn sie die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft garantieren will. Die öffentliche Hand sollte rechtzeitig geeignete Massnahmen ergreifen, um einem Missverhältnis zwischen dem Qualifikationsangebot und der Nachfrage vorzubeugen oder dieses zumindest einzuschränken. Denn die in den kommenden zehn Jahren in den Arbeitsmarkt eintretende junge Generation kann den ausgewiesenen Bedarf nicht allein decken.

Europa benötigt eine Strategie, um die Bedürfnisse einer immer stärker dienstleistungs- und wissensorientierten Wirtschaft zu erfüllen. Die Beschäftigten müssen jederzeit in die Lage sein, ihre Kompetenzen den sich verändernden Marktbedingungen anzupassen. Dies hat Auswirkungen auf das Schulsystem, die Berufsbildung und die Weiterbildung. Es bedarf einer kohärenten, ehrgeizigen Strategie zur Senkung der Zahl jener Jugendlichen, die die Schule ohne Abschluss verlassen. Ebenso ist ein Qualifikationsprogramm für Erwachsene notwendig, um die Zahl der Beschäftigten mit naturwissenschaftlicher, technischer oder fachspezifischer Ausbildung zu erhöhen.

Kompetenzen, die ausserhalb des offiziellen Bildungssystems erworben wurden, müssen anerkannt und ihrem Wert entsprechend behandelt werden. Voraussetzung dafür ist ein System zur Validierung von Lernleistungen. Beschäftigte mit geringen formellen Qualifikationen, ältere Menschen oder Personen mit Migrationshintergrund könnten auf diese Weise leichter einen ihren Kenntnissen angemessenen Arbeitsplatz finden. Ohne diese Validierung besteht die Gefahr, dass die Wirtschaft viel Humankapital ungenutzt lässt. Angesichts des drohenden Qualifikationsmangels auf dem Arbeitsmarkt müssen die Staaten alle verfügbaren Mittel nutzen, um der Wirtschaft jene Kompetenzen zur Verfügung zu stellen, die sie benötigt, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Welche Bildungs-, Beratungs- und Orientierungsmassnahmen sind erforderlich, damit die benötigten Kompetenzen in ausreichendem Mass verfügbar sind? Welche aktiven und passiven Beschäftigungsmassnahmen gewährleisten eine entsprechende Verteilung der Kompetenzen? Was muss die Politik in den Bereichen Migration und Mobilität der Beschäftigten tun? Dies sind die wichtigsten Fragen, auf die die europäischen Länder – möglichst koordiniert – eine Antwort finden müssen.

**Pierre-Yves Puipe** ist Redaktor bei PANORAMA.

Übersetzung: AHA Translations

Grundlage dieses Artikels ist der vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) vor der Finanzkrise veröffentlichte Bericht mit dem Titel «Future Skill Needs in Europe. Medium-Term Forecast. Synthesis Report». Der Bericht ist verfügbar unter der Adresse:

[www.trainingvillage.gr/etv/Information\\_resources/Bookshop/default.asp](http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/default.asp)



BUNDESRÄTIN LEUTHARD ÜBER FACHKRÄFTEMANGEL UND GEPLANTE GEGENMASSNAHMEN

# «Unser Bildungssystem verträgt keinen kurzfristigen Aktivismus»

Interview:  
Daniel Fleischmann

*Vor gut zwei Jahren hat Wirtschaftsministerin Doris Leuthard dafür gesorgt, dass die Berufsbildung ein Case Management erhielt. An der Lehrstellenkonferenz 2008 stand das Thema Fachkräftemangel im Zentrum. Griffige Massnahmen konnten jedoch nicht präsentiert werden. In Aussicht gestellt wurde einzig ein Monitoring des Arbeitsmarktes. Ist das Thema zu komplex? PANORAMA fragte nach.*



Wirtschaftsministerin Doris Leuthard

*«Unser Berufsbildungssystem hat sich sehr bewährt. Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel geht es darum, gute Grund- und Weiterbildungen anzubieten und weiterzuentwickeln, etwa mit neuen Berufsfeldern.»*

**PANORAMA:** Frau Bundesrätin, im vergangenen November diskutierte die nationale Lehrstellenkonferenz das Thema Fachkräftemangel. Für wie dringlich erachten Sie das Thema aktuell und mittelfristig?

**Bundesrätin Doris Leuthard:** Im Moment stellt sich das Problem erst in einzelnen hochqualifizierten und spezialisierten Segmenten, insbesondere in der Informatik, aber auch in der Maschinenindustrie. Mittelfristig könnte es auch in anderen Bereichen zu einem Fachkräftemangel kommen. Besonders möchte ich auf die Lage im Gesundheitswesen hinweisen, wo wir jährlich rund 2000 Fachpersonen aus dem Ausland rekrutieren müssen. Ab 2015 werden aufgrund der Demografie zudem rund 10 Prozent weniger Jugendliche die Schule verlassen.

Es war mir daher ein Anliegen, an der Lehrstellenkonferenz die Frage des Fachkräftemangels frühzeitig zu diskutieren, um ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln und Lösungswege aufzuzeigen. Für unsere Wirtschaft ist es wesentlich, dass genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen und dass auf einen Mangel rechtzeitig reagiert werden kann.

**Die Lehrstellenkonferenz 2008 ist sich einig, dass der Fachkräftemangel nicht alleine durch «Import» von Fachleuten beseitigt werden darf, sondern auch durch Anpassungen des Bildungssystems bekämpft werden muss. Die Konferenz hat sich aber nicht dazu geäußert, wie diese Anpassungen aussehen sollen. Können Sie es hier tun?**

Rekrutierungen im Ausland sollten nur als kurzfristige Massnahmen erfolgen. Bildung hingegen ist eine langfristige Aufgabe. Unser Berufsbildungssystem hat sich sehr bewährt und ist weltweit anerkannt. Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel geht es darum, gute Grund- und Weiterbildungen anzubieten und weiterzuentwickeln, etwa mit neuen Berufsfeldern, wie beispielsweise im Polybau in Uzwil. Da werden klassische Handwerksberufe



### Wirtschaftsministerin Doris Leuthard

*«Leider gibt es im Pflegebereich keine zweijährige Attestausbildung, und es mangelt auch an Personen, die eine höhere Berufsbildung absolvieren möchten.»*

im Bereich Gebäudehülle gebündelt und auf die aktuellen energie-technischen Bedürfnisse ausgerichtet. Zudem verstärken wir insbesondere mit dem Case Management die Integration der schulisch und sozial Schwächeren in qualifizierende Berufsbildungen.

Daneben besteht auch die Möglichkeit, einzelne Bereiche bereits in der Volksschule speziell zu unterstützen. Ein Beispiel dafür war die Innovationskonferenz im vergangenen November, an der Massnahmen zur Förderung der Bereiche Naturwissenschaften, Mathematik und Technik (NMT) beschlossen wurden.

**Ein anderes Sorgenkind ist der Gesundheitsbereich. Aus unserer Sicht ist die Situation dort paradox: Zwar besteht seitens der Jugendlichen eine enorme Nachfrage nach der beruflichen Grundbildung Fachangestellte/r Gesundheit, aber es sind viel zu wenig Ausbildungsplätze vorhanden. Gleichzeitig werden Fachleute aus dem Ausland zugezogen. Sieht der Bund Bedarf und Möglichkeiten, auf dieses Ungleichgewicht einzuwirken?**

Ja, wir haben zu wenig Ausbildungsplätze, vor allem in der Westschweiz. Es gilt aber zu bedenken, dass die Ausbildungen im Gesundheitswesen erst mit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes 2004 dem Regelungsbereich des Bundes unterstellt wurden. Die beruflichen Grundbildungen im Gesundheitswesen sind neu und müssen sich noch etablieren. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz wurde für Erwachsene mit Berufserfahrung die Möglichkeit eingeführt, ihre Erfahrungen validieren zu lassen (Validation des Acquis). Hier bestehen insbesondere im Gesundheitswesen Ansätze, Wiedereinsteigende zu qualifizieren. Das wirkt sich ebenfalls positiv auf die Rekrutierung des beruflichen Nachwuchses aus. Leider gibt es im Pflegebereich keine zweijährige Attestausbildung, und es mangelt auch an Personen, die eine höhere Berufsbildung absolvieren möchten. Bei der Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes hapert es noch insofern, als es kein landesweites Angebot im Gesundheitswesen für alle Qualifikationsstufen

gibt, das heisst keine aufeinander abgestimmten Ausbildungen von der Grundbildung bis zum Hochschulbereich.

**Die Weiterbildungsquote stagniert in der Schweiz seit Jahren.**

**Die Gewerkschaften haben die Idee lanciert, jedem Lehrling an der Lehrabschlussprüfung einen Gutschein von 5000 Franken auszu-händigen, die zur Finanzierung von Weiterbildung dienen sollen. Was halten Sie von solchen Ideen?**

Die Weiterbildungsquote der Schweiz kann sich im internationalen Vergleich durchaus sehen lassen. Wie wir die Beteiligung am lebenslangen Lernen weiter steigern können, wird sich unter anderem im Zusammenhang mit der Umsetzung des neuen Verfassungsartikels zeigen.

Die Beteiligungsquote ist aber nur ein Element. Es geht auch um eine kohärente Politik und einen effizienten Einsatz der Mittel. Der Bundesrat hat im Januar 2008 einen Bericht zur künftigen Weiterbildungspolitik in Auftrag gegeben und wird sich zum weiteren Vorgehen voraussichtlich im ersten Halbjahr 2009 äussern.

**Wie kann man darüber hinaus die Weiterbildungsquote bei jenen Personen steigern, die «bildungsfern» sind?**

Wie gesagt, solche Fragen sind Gegenstand eines Berichts, der gegenwärtig erarbeitet wird. Zu den von Ihnen angesprochenen Gutscheinen wird zu Beginn des kommenden Jahres eine Studie veröffentlicht. Daneben gibt es verschiedene andere Möglichkeiten, die alle ihre Vor- und Nachteile haben – ich denke an steuerliche Massnahmen, inhaltlich und didaktisch zielgruppengerechtere Angebote und so weiter.

**Der Bund hat in den vergangenen Jahren massiv in den Ausbau der Fachhochschulen investiert. Demgegenüber ist die höhere Berufsbildung seit Jahren den Organisationen der Arbeitswelt überlassen und für die Absolventinnen und Absolventen ungleich**

*«Unser Ziel ist es, die Subventionierung der Angebote der höheren Berufsbildung durch die öffentliche Hand auf eine neue Grundlage zu stellen.»*



#### **teurer als eine Tertiär-A-Ausbildung. Sehen Sie hier keinen Handlungsbedarf?**

Die höhere Berufsbildung ist in erster Linie eine Angelegenheit der Organisationen der Arbeitswelt. Sie bilden die Trägerschaften und garantieren die hohe Praxis- und Arbeitsmarktnähe dieser Angebote für Berufsleute, die bereits in der Praxis stehen. Insofern können sie nicht eins zu eins mit den Hochschulen verglichen werden. Handlungsbedarf besteht jedoch insofern, als die Angebote historisch gewachsen sind. Ausserdem kamen noch der Gesundheits- und Sozialbereich sowie die Land- und Waldwirtschaft dazu. Ziel ist es nun, die Subventionierung der Angebote durch die öffentliche Hand auf eine neue Grundlage zu stellen, mittels klarer Kriterien zu regeln und Transparenz zu schaffen.

#### **Wie kann der Bund positiv auf die Entwicklung der höheren Berufsbildung einwirken?**

Die Zahl der Abschlüsse ist allgemein sehr hoch. Der Bund kann jedoch die Zusammenarbeit zwischen den Verbundpartnern fördern und sich für mehr Transparenz einsetzen. Die Positionierung der höheren Berufsbildung als definierte Tertiär-B-Stufe ist erst mit dem neuen Berufsbildungsgesetz erfolgt. Vorher lief der ganze Bereich unter «Weiterbildung». Schon seit jeher genehmigte der Bund aber die Ausbildungsordnungen. Diese Oberaufsicht wurde durch die jetzt eingeleitete Akkreditierung der Bildungsgänge der höheren Fachschulen noch verstärkt.

#### **Die Lehrstellenkonferenz hat ein Monitoring beschlossen. Können Sie beschreiben, wie dieses Frühwarnsystem funktioniert, wer es umsetzt und was es kosten wird?**

Wir werden ein Indikatorensystem definieren, um ständig über Informationen zu strategischen Faktoren zu verfügen, die Einfluss auf das Fachkräftepotenzial haben. Die Erkenntnisse werden wir zusammen mit der Wirtschaft diskutieren und allfällige Massnah-

men einleiten. Vergessen wir nicht, die kurzfristigen Engpässe muss die Wirtschaft selbst beheben. Der Staat kann nur im Bereich günstiger Rahmenbedingungen in der Wirtschafts- und Bildungspolitik tätig werden.

#### **Standen im Vorfeld zur Lehrstellenkonferenz noch weitere Massnahmen im Raum? Und wenn ja: Warum hat man auf sie verzichtet?**

Nochmals: Unser Bildungssystem verträgt sich schlecht mit kurzfristigem Aktivismus. Wir orientieren uns daher aufgrund eines ständigen, auch langfristig ausgerichteten Monitorings, um Probleme zu erfassen und rechtzeitig mögliche Lösungen zu entwickeln. Unser Bildungssystem funktioniert, muss aber für kommende Herausforderungen gewappnet sein. Das reicht von einer guten Berufswahlvorbereitung über das bereits erwähnte Case Management bis hin zur Entwicklung einer nachhaltigen Berufsbildungsforschung.

#### **Letzte Frage: Man hört, dass im Ausland tätige Schweizer Firmen beginnen, vor Ort duale Bildungen anzubieten, weil sie nicht mehr darauf zählen können, dass sich Fachleute mit Schweizer Staatsangehörigkeit finden. Unterstützen Sie solche Bemühungen?**

Viele Länder bekunden ein Interesse an unserem erfolgreichen dualen Berufsbildungssystem, und wir haben ein Interesse daran, Kompetenz dort aufzubauen, wo sie benötigt wird. Daher ist es durchaus sinnvoll, wenn Schweizer Firmen im Ausland einheimische Arbeitskräfte nach unserem System ausbilden. So profitieren beide Seiten.

**Frau Bundesrätin, wir danken Ihnen für das Gespräch.**



## LERNKOMPETENZ: NEUE FORSCHUNGSERGEBNISSE

# Lernförderung muss stufen- und lernortübergreifend sein

*Das Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen hat die Förderung von Lernkompetenzen an zwei kaufmännischen Berufsfachschulen untersucht.<sup>1</sup> Die Forschungsergebnisse legen im Hinblick auf zukünftige Förderkonzepte nahe, die lernstrategischen Fördermassnahmen aller Schulstufen und – im Falle der Berufsbildung – aller drei Lernorte zu koordinieren.*

Charlotte Nüesch  
Christoph Metzger  
Yolanda Martinez Zaugg

Die Förderung von Lernkompetenzen ist ein Bildungsziel der beruflichen Grundbildung. Die Lehrpläne lassen allerdings die konkrete Gestaltung der Fördermassnahmen offen, so dass verschiedene Berufsfachschulen unterschiedliche Förderkonzepte umsetzen. Im Rahmen des Forschungsprojektes «Förderung von Lernkompetenzen in der kaufmännischen Berufsbildung» setzten eine Versuchs- und eine Kontrollschule in je zwei Klassen Förderkonzepte um, die sich hinsichtlich Form, Dauer und Koordination unterscheiden.

## DAS INTERVENTIONSKONZEPT

In der Versuchsschule entwickelte das Forschungsteam zusammen mit allen Lehrpersonen der beteiligten Schulklassen ein Interventionskonzept, das sich über die gesamte Ausbildung erstreckte. Jede Lernstrategie<sup>2</sup> sollte in einem Fach eingeführt und ein erstes Mal angewendet werden. Anschliessend sollte die eingeführte Lernstrategie in weiteren Fächern in Form von Transferanwendungen vertieft werden.

Die einführenden Interventionen richteten sich nach den vier Phasen der Förderung:<sup>3</sup>

1. Sensibilisieren für den Nutzen der Lernstrategien
2. Strategien entwickeln
3. Strategiewissen systematisieren/erweitern/korrigieren
4. Strategien anwenden und evaluieren.

Für jede Schulklasse wurde das Förderkonzept schriftlich festgelegt, um Überschneidungen zu vermeiden und den Lehrpersonen zu verdeutlichen, wann welche Lernstrategie als bekannt vorausgesetzt werden kann.

In der Kontrollschule wurden für die Lernkompetenzförderung im ersten Semester einige Lektionen des Fachs «Information, Kommunikation, Administration» eingesetzt. Nach einer bzw. zwei Lektionen dauernden Einführung im Plenum durch die

## Das Forschungsprojekt

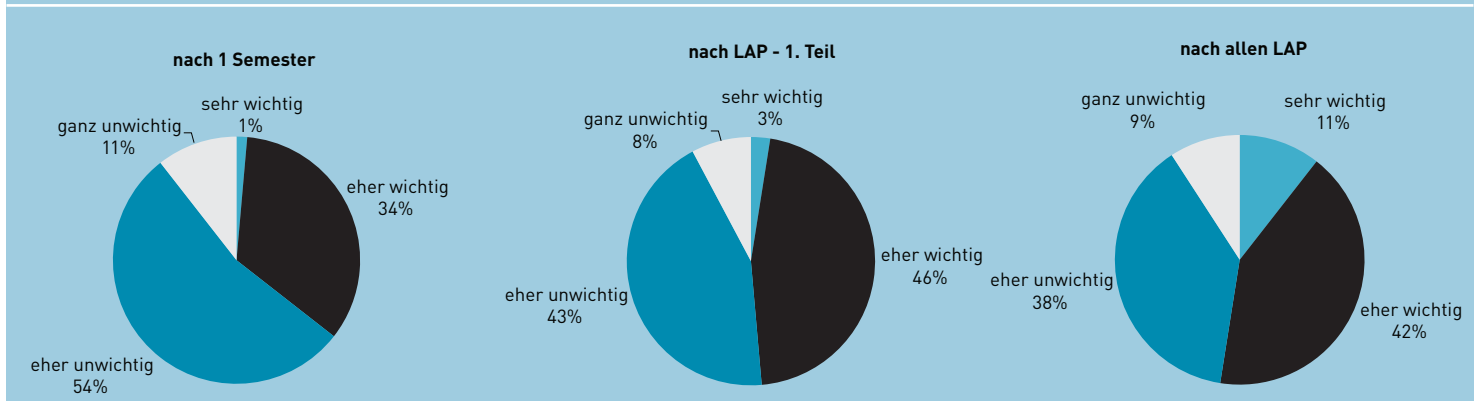
Das Forschungsprojekt unterteilte sich in ein rund einjähriges Vorprojekt und ein rund dreijähriges Hauptprojekt. Während des Vorprojektes wurde das Interventionskonzept entwickelt sowie an zwei Schulklassen der Versuchsschule erprobt und aufgrund der gemachten Erfahrungen angepasst. Die Lehrpersonen der Versuchsschule wurden in verschiedenen Workshops auf ihre Aufgabe vorbereitet. In die Untersuchung des Hauptprojektes wurde zusätzlich zur Versuchsschule aus dem Vorprojekt eine Kontrollschule einbezogen. Bei beiden Schulen handelt es sich um mittelgrosse kaufmännische Berufsfachschulen der Deutschschweiz, bei denen jeweils je eine Klasse des E- und M-Profiles in das Forschungsprojekt integriert wurde. Insgesamt waren 76 Berufslernende an der Untersuchung beteiligt.

Lehrperson beschränkte sich das Systematisieren und Erweitern des Lernstrategiewissens auf ein primär schülerzentriertes Erarbeiten der Lernstrategien in Form einer arbeitsteiligen Gruppenarbeit, wobei die Lehrperson schriftliche Materialien zur Verfügung stellte. Die Lernenden präsentierten ihre Gruppenergebnisse und teilten den anderen Lernenden eine Zusammenfassung zur bearbeiteten Lernstrategie aus. Im weiteren Verlauf der Ausbildung waren weder weitere explizite Fördermassnahmen im Bereich der Lernkompetenzen noch unter den Lehrpersonen koordinierte Anwendungen der eingeführten Lernstrategien vorgesehen.

## STELLENWERT DER MASSNAHMEN

Die Lernenden wurden zu drei Zeitpunkten gefragt, für wie bedeutsam sie die Lernkompetenzförderung für ihren Lernerfolg halten. Während nach einem Semester die überwiegende Mehrheit die Lernkompetenzförderung als eher unwichtig oder gar nicht wichtig beurteilte, gewann sie im Laufe der Ausbildung an Bedeutung (siehe Grafik Seite 14). Nach Absolvierung sämtlicher Lehrabschluss- bzw. Berufsmaturitätsprüfungen stuften 53% der Befragten die Lernkompetenzförderung als eher wichtig oder sehr wichtig für ihren Lernerfolg ein.<sup>4</sup> Bei der letzten Befragung wurden die Lernenden gebeten, den Stellenwert der

## Bedeutung der Lernkompetenzförderung für den Lernerfolg



Lernkompetenzförderung für ihren Lernerfolg zu begründen. Viele – auch skeptisch Eingestellte – schätzten es, wenn sie neue lernstrategische Tipps erhielten, die sie bei Bedarf einsetzen konnten.

Die skeptische Einstellung gegenüber der Lernkompetenzförderung wurzelte stark darin, dass die Lernenden die Fördermassnahmen teilweise als eine Wiederholung von bereits auf vorgelagerten Schulstufen behandelten Lernstrategien erlebten. Viele vertrauten weiterhin auf ihr bisheriges Lernverhalten, mit dem sie bislang erfolgreich gewesen waren. Einigen Lernenden fiel es zudem schwer, ihr Lernverhalten zu verändern, auch wenn sie dies eigentlich wollten.

Eine wesentlich höhere Bedeutung als für den Lernerfolg in der Berufsschule schienen die Lernenden den Lernkompetenzen für allfällige zukünftige Studien (höhere Fachschule, Fachhochschule) zuzumessen. So dachte die überwiegende Mehrheit der

Befragten (92%), dass sie aus den in der Grundbildung erworbenen Lernstrategien im Rahmen künftiger Fortbildungen einen Nutzen ziehen können.

### VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE DER LERNENDEN

Im Rahmen der letzten Befragung wurden die Berufslernenden nach Verbesserungsvorschlägen für das Lernstrategiekonzept ihrer Schule befragt. Die Berufslernenden der beiden Versuchsklassen (n = 37) übten insgesamt kaum fundamentale Kritik am Förderkonzept. 54% waren der Meinung, dass die Fördermassnahmen insgesamt gut waren. Dennoch wurde der Zeitpunkt der Lernkompetenzförderung auf der Sekundarstufe II als zu spät kritisiert. 27% waren der Ansicht, dass die Lernstrategien bereits auf den vorgelagerten Schulstufen gefördert werden sollten. 14% erachteten die erlebten Fördermassnahmen zudem als zu intensiv und regten an, etwas weniger Unterrichtszeit in der Berufsschule für die Lernkompetenzförderung einzusetzen. Dieses Anliegen wurde vor allem von Seiten der Berufsmaturandinnen und -maturanden (n = 22) vertreten.

Weitere Verbesserungsvorschläge von Einzelpersonen betrafen das Vermeiden von Zwang beim Lernstrategieinsatz, den vermehrten Bezug von Lernstrategien auf den Lerninhalt, die verbesserte Koordination unter Lehrpersonen, die Reduktion der Anzahl Lernjournalaufträge und das Schaffen von Möglichkeiten zur Individualisierung. 24% der Lernenden der Kontrollschule (n = 38) konnten sich im Gegensatz zu den Versuchsklassen nicht mehr an die Förder-

massnahmen und die behandelten Lernstrategien erinnern. Dies ist ein Zeichen dafür, dass eine einmalige Förderung im ersten Semester zu wenig nachhaltig ist, selbst wenn eine stark aktivierende schülerzentrierte Unterrichtsmethode gewählt wird, die von den Lernenden positiv beurteilt wurde.

Im Gegensatz zu den Versuchsklassen äusserten einige Lernende der Kontrollschule fundamentale Kritik am Förderkonzept. Kritisiert wurden insbesondere die fehlenden Anwendungen der Lernstrategien im Zusammenhang mit dem Unterrichtsstoff (21%) und das ausschliesslich schülerzentrierte Erarbeiten der Lernstrategien (16%). Diese Lernenden hätten sich eine intensivere Förderung im Sinne der Erarbeitung von Beispielen und der Diskussion von möglichen Lernstrategien im Klassenverband gewünscht. Sie hätten es auch geschätzt, wenn sie von den Lehrpersonen im Verlaufe der Ausbildung dazu aufgefordert worden wären, Lernstrategien einzusetzen.

### SICHT DER LEHRPERSONEN

Am Ende des zweiten Semesters wurden neun Lehrpersonen der Versuchsschule und zwei der Kontrollschule befragt. Die Befragung wurde am Ende des Forschungsprojektes in ähnlicher Weise wiederholt. Für alle befragten Lehrpersonen ist die Lernkompetenzförderung ein wichtiges Bildungsziel. Gleichzeitig wurde der zeitliche Konflikt mit den fachlichen Lernzielen bei einzelnen Lehrpersonen deutlich. Wie sehr dieser Konflikt wahrgenommen wurde, hing vor allem davon ab, wie viel Zeit den Lehrpersonen zur Verfügung stand, um die

<sup>1</sup> Das Forschungsprojekt wurde von der Förderagentur für Innovation des Bundes KTI mitfinanziert und vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT finanziert.

<sup>2</sup> Lernstrategien werden definiert als Gedanken und Handlungsweisen des Lernenden zur situationsgerechten Gestaltung des Lernprozesses zwecks Erreichung der Lernziele. Es wurden sowohl kognitive Lernstrategien (Wesentliches erkennen, Informationen verarbeiten, Prüfungsstrategien und Selbstkontrolle) als auch Stützstrategien (Umgang mit der Zeit, sich motivieren, sich konzentrieren, Umgang mit Angst) gefördert.

<sup>3</sup> Nüesch, Metzger, Zeder & Martinez Zaugg, 2008

<sup>4</sup> Die Einschätzungen der Berufslernenden der Kontroll- und Versuchsschule unterschieden sich nicht signifikant.

fachlichen Lernziele zu erreichen bzw. wie frei sie in der Bestimmung der fachlichen Unterrichtsinhalte waren. Die Lehrpersonen der Versuchsschule, die den zeitlichen Konflikt während der Einführungsphase der Lernstrategien als belastend empfanden, gingen in der ersten Befragung davon aus, dass dies bei den Transferanwendungen, die im weiteren Verlauf der Ausbildung überwiegen würden, nicht mehr problematisch sein würde. Es zeigte sich jedoch, dass die zur Verfügung stehende Unterrichtszeit bis zum Projektabschluss ein kritischer Faktor war.

Das zweistufige Förderkonzept der Versuchsschule wurde zwar bei beiden Befragungen grundsätzlich als gut beurteilt. Die Einführung anhand der vier Phasen der Förderung wurde ebenfalls als in sich stimmig und zweckmässig beurteilt, allerdings wurde der hohe zeitliche Aufwand als problematisch eingeschätzt. So stellten die Lehrpersonen den Nutzen der Einführungen zwar nicht grundsätzlich in Frage, waren aber der Meinung, dass die Einführungen möglichst praxisnah und kurz gehalten werden sollten. Als besonders wichtig erachteten sie die Sensibilisierung der Lernenden, während sie die Systematisierung des Lernstrategiewissens so knapp wie möglich hielten, indem sie zum Beispiel auf Inhalte verzichteten, die aus ihrer Sicht nicht zwingend notwendig waren. Eine besonders hohe Bedeutung massen die Lehrpersonen der Versuchsschule der Anwendungsphase bei, weil sie diese zur Festigung der in der Einführungsphase erlernten Lernstrategien als zentral erachteten. Sie empfahlen, möglichst schnell nach der Systematisierung des Wissens eine derartige Anwendungssequenz einzubauen.

Auch die Vertreter der Kontrollschule waren der Ansicht, dass sich ihr gewähltes Konzept grundsätzlich bewährt hatte. Als positiv beurteilten sie das eigenständige Arbeiten der Lernenden in Gruppen mit anschliessender Präsentation, weil dieses Vorgehen die Lernenden motiviert und zum vertieften Bearbeiten einer Lernstrategie angeregt habe. Als Schwäche sahen sie, dass das Förderkonzept dem Transfergedanken zu wenig Rechnung trage. Sie wünschten sich deshalb, dass die Lernkom-

petenzförderung von der ganzen Schule getragen würde und dass auch in anderen Fächern gezielte Anwendungen der Lernstrategien erfolgten.

#### FOLGERUNGEN FÜR DIE SCHULPRAXIS

Insgesamt können aus diesen Forschungsergebnissen folgende für die Schulpraxis relevanten Schlüsse gezogen werden:

- **Koordination zwischen Ausbildungspartnern:** Die Förderung von Lernkompetenzen wird nicht nur von den Ausbildungsreglementen gefordert, sie wird auch von Lehrpersonen und Berufslernenden als wichtig erachtet. Um zu gewährleisten, dass die Lernenden gegenüber den Fördermassnahmen positiv eingestellt sind, sollten die auf verschiedenen Schulstufen behandelten lernstrategischen Inhalte so aufeinander abgestimmt werden, dass es zu möglichst wenigen unnötigen Wiederholungen kommt. Gleichzeitig müssen die Lernenden aber auf stufengerechte Lernstrategien zurückgreifen können. Deshalb sollte eine Lernkompetenzförderung auf der Sekundarstufe II so angelegt sein, dass die den Lernenden bekannten Lernstrategien im Hinblick auf die veränderten Anforderungen (mehr Schulfächer, grösserer Druck, andere Prüfungsformen) erweitert werden. Um im dualen System unnötige Wiederholungen zu vermeiden, ist nicht nur eine vertikale Koordination zwischen Volks- und Berufsschule, sondern auch eine horizontale Koordination zwischen den verschiedenen Lernorten der beruflichen Grundbildung (Schule, überbetriebliche Kurse und Ausbildungsbetrieb) erforderlich, was bis anhin noch zu wenig berücksichtigt worden ist (Nüesch, Metzger, Martinez Zaugg & Zeder, 2008, S. 28).

- **Langfristige und anwendungsorientierte Fördermassnahmen:** Es reicht nicht aus, Lernstrategien zu Beginn der Ausbildung einzuführen und zu hoffen, dass die Berufslernenden diese automatisch einsetzen. Vielmehr sollten die Lehrpersonen gezielte Anwendungsmöglichkeiten schaffen und die Lernenden auffordern, die eingeführten Lernstrategien einzusetzen. Nur so kann der Transfer auf verschiedene Lernsituationen und -aufgaben gelingen. Um unnötige Überschneidungen zu vermeiden,

sollte innerhalb des Lehrerkollegiums koordiniert werden, in welchen Fächern und zu welchem Zeitpunkt welche Lernstrategie eingeführt bzw. vertieft angewendet werden soll.

- **Methodenvielfalt:** Ein schülerzentriertes Vorgehen beim Erarbeiten von Lernstrategien wird zwar von vielen Lernenden geschätzt, sollte aber unbedingt mit Lernphasen im Plenum (Erarbeitung von Beispielen, Klassendiskussion über Erfahrungen) ergänzt werden. Die vier Phasen der Förderung haben sich bewährt und ermöglichen sinnvolle Kombinationen von schüler- und lehrerzentrierten Unterrichtsverfahren (Nüesch, Metzger, Martinez Zaugg & Zeder, 2008; Nüesch, Zeder & Metzger, 2003a; 2003b).

#### Literatur

- Nüesch, C., Metzger, C., Zeder, A. & Martinez Zaugg, Y. (2008). Unterrichtseinheiten zur Förderung von Lernkompetenzen (Teil 3). St. Gallen: IWP-HSG.
- Nüesch, C., Metzger, C., Martinez Zaugg, Y. & Zeder, A. (2008). Förderung von Lernkompetenzen an der kaufmännischen Berufsschule. Ergebnisse eines vierjährigen Forschungsprojekts. Netzwerk, 102(2), 24-31.
- Nüesch, C., Zeder, A. & Metzger, C. (2003a). Unterrichtseinheiten zur Förderung von Lernkompetenzen (Teil 1). St. Gallen: IWP-HSG.
- Nüesch, C., Zeder, A. & Metzger, C. (2003b). Unterrichtseinheiten zur Förderung von Lernkompetenzen (Teil 2). St. Gallen: IWP-HSG.

**Dr. Charlotte Nüesch** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen; Adresse: Dufourstrasse 40a, 9000 St. Gallen, charlotte.nueesch@unisg.ch

**Prof. Dr. Christoph Metzger** ist Direktor des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen; gleiche Adresse, christoph.metzger@unisg.ch

**Yolanda Martinez Zaugg**, lic. oec., dipl. Hdl., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen; gleiche Adresse, yolanda.martinezzaugg@unisg.ch

## REZENSIONEN



*Dubs, Rolf, et al., Hg.:  
Berufsbildung im Lichte  
der neuen Gesetzgebung.  
Liber amicorum zum 60.  
Geburtstag von Professor  
Edit Seidl, Andragogin.  
Zürich: Verlag Neue  
Zürcher Zeitung, 2007,  
CHF 89.–*

### Zur Standortbestimmung fehlt der verbindende Fokus

Wie die meisten Festschriften ist auch diese eine lose Sammlung unterschiedlicher Beiträge. Die Autoren stammen aus Universität, Politik, Verwaltung, Bildungsinstitutionen und Verbänden und schreiben entsprechend mit unterschiedlichem Erfahrungshintergrund. Thematisiert wird die Berufsbildung der Schweiz, je einmal auch Österreichs und Europas. Erstaunlicherweise wird die «neue Gesetzgebung» (neues Berufsbildungsgesetz und das Fachhochschulgesetz) nicht erläutert. Es wäre billig, bei dieser Festschrift die Abwesenheit eines stärker strukturierenden Rahmens zu kritisieren. Hingegen



*Kurt Häfeli (Hg.):  
Berufliche Integration für  
Menschen mit Beeinträch-  
tigungen – Luxus oder  
Notwendigkeit?  
Edition SZH/CSPS,  
Luzern 2008, CHF 41.–*

### Viel Wissenschaft, wenig Neues

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) Zürich stellte 2002 fest: Es gibt keine wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Thema «Übergang Schule – Erwerbsleben unter erschwerten Bedingungen». Im vorliegenden Buch nun präsentiert die HfH in einer Zwischenbilanz Ergebnisse aus sechs laufenden oder kürzlich abgeschlossenen Projekten. Der Herausgeber Kurt Häfeli und 14 Mitautorinnen und Mitautoren erfassen das ganze

sind Zweifel angebracht an der Aussage, es werde eine «Standortbestimmung der Berufsbildung» geboten. Dafür fehlt ein verbindender Fokus. Auch finden sich kaum verlässliche Antworten auf die lange Liste der im Vorwort formulierten Fragen wie: Droht die Verschulung der Berufsbildung? Was bringt uns die Neuordnung an Vorteilen, Vorurteilen und Nachteilen? Wie steht es mit der Chancengleichheit? Bilden die geplanten Passerellen ein taugliches Instrumentarium zur Verbesserung des Bildungsklimas? Kann die höhere Berufsbildung als Chance im Gewerbe gelten?

Der Band ist interessant als Sammlung von Einzelbeiträgen. Diese befassen sich mit allen Stufen der Berufsbildung: von niederschwelligen Angeboten bis zu den Hochschulen. Weil eine vergleichende Kommentierung der einzelnen Beiträge fehlt, wird man je nach Interesse eigene Gegenüberstellungen vornehmen. So argumentieren etwa die Berufspädagogen aus der Universität für eine massvolle Integration der Berufsbildung in das Bildungssystem, während sich daneben vehemente Stellungnahmen gegen eine «Verakademisierung» der Berufsbildung und

gegen Statussucht finden. Interessant wäre es, die (meist nicht genannten) Hintergründe und Bezüge der Positionen zu vergleichen. Beispielsweise: Stehen Wissen und Können im Vordergrund, Aufstiegsmöglichkeiten, Mobilitätschancen, Abschlüsse? Bezieht sich die Argumentation auf eine Branche oder einen Unternehmenstyp wie die KMU? Auf die Schweiz, auf Europa? Stehen aktuelle oder zukünftige Arbeitsmarkterfordernisse im Zentrum? Oder anders gefragt: Warum werden je nach Beitrag eher verallgemeinerbare kognitive oder eher spezifische – berufs- oder organisationsabhängige – Aspekte betont? Klärungen solcher Fragen wären gerade bei letztgenanntem Beispiel reizvoll, denn sie betreffen die zentrale Frage, was heute unter «beruflicher Handlungsfähigkeit» oder «Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit» zu verstehen ist. Bessere Grundlagen zu schaffen, um sie zu fördern, war ja das ausdrückliche Ziel der neuen Gesetzgebung.

Der Autor **Urs Kiener** arbeitet als Sozialwissenschaftler in den Bereichen Berufsbildung, Hochschulen, Bildungspolitik, Bildungslaufbahnen. Adresse: Kiener Sozialforschung, Obere Kirchgasse 5, 8400 Winterthur, ukiener@ksfw.ch

Spektrum der erschwerten beruflichen Integration von Jugendlichen mit einer Beeinträchtigung: gesellschafts- und bildungspolitische Situation, Schwellen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, Begleitung als Chance, fachkundige individuelle Begleitung (fiB). Die vier Praxis-Beispiele zeigen, dass die fiB – so anspruchsvoll sie ist – den Lernerfolg deutlich verbessert. Auch niederschwellige Ausbildungsangebote werden erläutert. Neu gibt es die zweijährige IV-Ausbildung Pferdewart/in. Oder die praktische Ausbildung, die im Sommer 2007 von INSOS als Pilotprojekt gestartet wurde. Am Beispiel der Stiftung Lebenshilfe im aargauischen Reinach wird skizziert, wie geistig behinderte Jugendliche systematisch auf Berufswahl und Berufsausbildung vorbereitet werden. Unter «best practice» wird aufgezeigt, wie junge Sehbehinderte ihre Einschränkung erleben und Hörbehinderte ihre Ausbildung an der Berufsschule für Hörgeschädigte einschätzen. Und im Kapitel «Supported Employment»

wird geschildert, wie «gefährdete Jugendliche und Erwachsene» durch eine Betreuung, die auch den Arbeitgeber einbezieht, in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Leider hinken die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Zeit hinterher. Seit über zehn Jahren ist der akute Lehrstellenmangel ein Thema. Heftig wird zurzeit auch darüber diskutiert, was die Schule kann und muss und wo ihre Grenzen liegen. Über Brückenangebote, Berufsvorbereitung, Eignungstests und spezifische Betreuungsangebote im sozialpädagogischen Bereich wird laufend berichtet – da bietet das Buch keine neuen Einsichten. Eine zweite Schwäche: Die sperrige wissenschaftliche Sprache. Sprachpolitisch mehr als korrekt, mangelt es an Lesanreizen. Leider fehlen auch ein Adressverzeichnis von sozialen Institutionen, Förderprogrammen usw. sowie ein Sachregister.

**Morena Pelicano** ist freischaffende Journalistin, [morenapelicano@sunrise.ch](mailto:morenapelicano@sunrise.ch).



## Persönlichkeitsstärke-Test im Internet

Seit Kurzem findet sich im Internet ein Test zu den Persönlichkeitsstärken. Er wurde von der Universität Zürich und dem Laufbahnzentrum der Stadt Zürich entwickelt und basiert auf einem von Professor Willibald Ruch (Leiter der Fachrichtung Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik am Psychologischen Institut der Universität Zürich) entwickelten Test aus der positiven Psychologie. Der Test ist nach Auskunft von Daniel Jungo, Präsident der Fachgruppe Diagnostik des SDBB, der erste Persönlichkeitstest, der in der Schweiz im Internet kostenlos zugänglich ist, für die allgemeine Laufbahnberatung angepasst wurde und die gängigen Qualitätskriterien erfüllt. Er

erfasst Themen, die ein sinnerfülltes Leben ermöglichen. Das Ausfüllen der 230 Fragen dauert 30 Minuten. Beratungspersonen haben zudem die Möglichkeit, Profile zu erstellen. Zudem kann eine 80-seitige Broschüre bestellt werden, die eine Einführung in die positive Psychologie und das Testverfahren sowie Materialien für die Anwendung umfasst. Der Test richtet sich an erwachsene Personen; eine Variante für Kinder und Jugendliche (Alter 10 bis 17 Jahre) steht ebenfalls bereit. DF

Test für Erwachsene:  
[www.persoelichkeitsstaerken.ch](http://www.persoelichkeitsstaerken.ch)  
Test für Kinder und Jugendliche:  
[www.charakterstaerken.org](http://www.charakterstaerken.org)

## Höhere Berufsidentifikation bei Ausländerinnen

Der Lebensbereich Arbeit/Beruf/Ausbildung ist für die Jugendlichen in der Schweiz wichtig. In seiner Master-Arbeit im Rahmen einer postgradualen Weiterbildung NABB weist Marc Schreiber nach, dass besonders jugendliche Ausländer diesem Bereich einen hohen Stellenwert einräumen. Schreiber vermutet, dass dies kulturell bedingt ist oder mit der Tatsache zu tun hat, dass die jugendlichen Ausländerinnen und Ausländer auf dem Ausbildungsmarkt in der Schweiz vermehrt mit Hindernissen zu

kämpfen haben. In einer zweiten Fragestellung untersuchte der Autor die Selbstwirksamkeit der Jugendlichen, die bei jungen männlichen Ausländern signifikant tiefer liegt. Schliesslich zeigt Schreiber, dass sich die jugendlichen Ausländerinnen stärker mit ihrem Beruf/ihrer Ausbildung identifizieren als die Schweizer Frauen. Die Studie basiert auf den Daten der eidgenössischen Jugend- und Rekrutenbefragungen (ch-x). DF

Download: [www.edudoc.ch/record/30566](http://www.edudoc.ch/record/30566)

## Bildreihe 2009: Oberstift und Unterstift

Oberstift und Unterstift: Sehr wahrscheinlich werden diese beiden Begriffe am längsten der Domesticierung durch die sprachlichen Sachwalter der Berufsbildung widerstehen. Dass es je Oberlernender und Unterlernender heissen wird, ist kaum vorstellbar. Das hat nicht zuletzt damit zu tun, dass Oberstiftin und Unterstift (um wenigstens gendgerecht zu formulieren) als eine der wirkungsmächtigsten Beziehungen in der Berufsbildung im Gesetz gar nicht vorgesehen sind. Oberstiftin und Unterstift lernen jenseits rechtlicher Vorgaben oder Minimalstandards von- und miteinander. Trotzdem profitieren beide: Der Unterstift, weil er nicht selten Erklärungen bekommt, die einleuchtender sind als jene der Erwachsenen, und der Oberstift, weil er beim Weitergeben sein eigenes Wissen noch einmal reflektiert und sauber ordnet. Die Bilder, die 2009 jeweils den Fachbereich Berufsbildung in PANORAMA eröffnen, sind eine Hommage an Oberstift und Unterstift. DF



## «So bleibe ich am Ball»

**Rita Fricker, Chefexpertin und dipl. Ernährungsberaterin HF bei den Diätköchinnen/ Diätköchen**

### Willy Obrist: Sie sind Prüfungs-Chefexpertin für Diätköchinnen und Diätköche im Kanton Bern. Was motiviert Sie?

Rita Fricker: Ich organisiere sehr gerne. Zudem freut es mich, die Kandidatinnen und Kandidaten nicht nur schulisch auszubilden, sondern auch zu sehen, dass sich ihr grosser Einsatz während der Ausbildung gelohnt hat. Der Wissenszuwachs ist enorm für eine so kurze Ausbildungszeit.

### Welche Funktion haben Sie im Rahmen der Lehrabschlussprüfung?

Als Chefexpertin bin ich für die Organisation und Durchführung des Qualifikationsverfahrens zuständig. Ich schreibe mit einem Team die schriftlichen und mündlichen Prüfungsfragen und korrigiere nach den schriftlichen Prüfungen das Fach «Nierenerkrankungen und Nierendiätetik» gemeinsam mit einer Prüfungsexpertin. Während des mündlichen und praktischen Qualifikationsverfahrens schaue ich, dass alles rund läuft.

### Welche fachlichen Voraussetzungen benötigen Sie dafür?

Nebst guten fachlichen Kenntnissen müssen Experten und Expertinnen einige Jahre Berufserfahrung aufweisen und eine wohlwollende Haltung gegenüber den Kandidatinnen und Kandidaten haben. Neue Expertinnen und Experten besuchen den regionalen Einführungskurs am EHB.

### Lohnt sich der Aufwand für diese Tätigkeit?

Ja. Wir treffen uns zweimal jährlich zur Vor- bzw. Nachbesprechung des Qualifikationsverfahrens. Die meisten Expertinnen und Experten sind bei uns zwei bis vier Tage im Einsatz, und ich während des ganzen Qualifikationsverfahrens. Pro Stunde Expertentätigkeit können wir dreissig Franken in Rechnung stellen. Bereichernd finde ich den Erfahrungsaustausch unter Berufskolleginnen und Berufskollegen. Zudem zwingt uns diese Tätigkeit, dass wir unser Fachwissen auf dem Laufenden halten. Das Allerwichtigste für mich aber ist zu sehen, was die Kandidatinnen und Kandidaten nach einer intensiven, einjährigen Ausbildung an Fach- und Methodenkompetenz gelernt haben.

Willy Obrist ist Vorsteher der Abteilung für Gewerbe-, Dienstleistungs- und Laborberufe an der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern (gibb)



## JUGENDARBEITSLOSIGKEIT GESTERN UND HEUTE

# Misstrauen verdrängt Solidarität und Wertschätzung

Kathrin Iten  
Aline Schulthess

*Jugendarbeitslosigkeit ist kein neues Phänomen. Konnten junge Arbeitslose in den Dreissigerjahren des letzten Jahrhunderts jedoch mit gesellschaftlicher Solidarität rechnen, wird ihnen heute oft fehlende Motivation unterschoben. Dies ist das zentrale Ergebnis einer Diplomarbeit von zwei Studentinnen des Bereichs Soziale Arbeit an der Fachhochschule Bern.<sup>1</sup>*

Während der Weltwirtschaftskrise in den Dreissigerjahren des letzten Jahrhunderts stieg die Zahl der Arbeitslosen in der Schweiz drastisch an. Die bisherigen Massnahmen reichten nicht mehr aus, um die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Der Staat versuchte, mit Berufsberatung, Berufsauslese und dem Ausbau der beruflichen Ausbildung den beruflichen Nachwuchs zu fördern. Ökonomen gingen davon aus, dass sich eine «falsche Berufswahl» negativ auf den Arbeitsmarkt auswirken könnte. «Falsche Berufswahl» bedeutete in diesem Kontext, dass bei der Wahl die Eignung und Neigung des Jugendlichen nur ungenügend berücksichtigt wurden. Etwa ein Drittel der Jugendarbeitslosigkeit war darauf zurückzuführen. Die Missgriffe bei der Berufswahl verstärkten die Forderung nach einer planmässigen Berufspolitik. Dabei kam der Berufsberatung eine zentrale Rolle zu. Sie musste sowohl die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als auch die Eignung und die Vorstellungen des Jugendlichen bei der Berufswahl berücksichtigen. Obwohl die Berufsberatung zu dieser Zeit noch in den Anfängen steckte, arbeitete sie mit ähnlichen Methoden wie heute: generelle Beratung

(Berufswahlvorbereitung in der Schule, Öffentlichkeitsarbeit), Einzelberatung (Abklärung der Eignung und Neigung) sowie Lehrstellen- und Arbeitsvermittlung.

## ARBEITSDIENST UND WEITERBILDUNG

Neben der staatlichen Berufspolitik wurde 1933 der freiwillige Arbeitsdienst eingeführt. Damit sollten die arbeitslosen Jugendlichen moralisch unterstützt werden und einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen. Die Teilnehmenden durften nicht älter als 22 Jahre alt sein, mussten dem öffentlichen Arbeitsdienst zur Verfügung stehen und sich ausreichend um Arbeit bemühen. Jede private Institution, jeder Verband oder Verein konnte einen solchen Arbeitsdienst gründen. Die schweizerische Zentralstelle für den freiwilligen Arbeitsdienst war für organisatorische Fragen zuständig. Der Arbeitsdienst wurde zu 70 Prozent von Gemeinden, Kantonen und Bund subventioniert. Den Rest übernahmen die Arbeitsdienststellen und die Auftraggeber. In der Regel wurden von den teilnehmenden Jugendlichen Strassenbauprojekte und Ausbesserungsarbeiten ausgeführt. Nicht nur auf die Arbeit, sondern auch auf die Freizeitgestaltung wurde grosser Wert gelegt: Das Freizeitprogramm beinhaltete berufliche und geistige Weiterbildung, Sport, Spiel aber auch andere Aktivitäten wie Lesen, Basteln usw. Neben den Arbeitslagern

subventionierte der Bund Kurse, die Weiterbildung und Umschulung förderten. Zusätzlich bot er An- und Vorlehren an. In spezifischen Berufslagern wurden Jugendliche angelernt, sie konnten aber auch Weiterbildungen im angestammten Beruf absolvieren.

## DER ARBEITSLÖSE: GESTERN OPFER ...

Ausgehend von einer historischen Analyse der Jugendarbeitslosigkeit in den Dreissigerjahren, haben wir in unserer Untersuchung einen Vergleich mit der heutigen Zeit gezogen.

Die aktuelle Arbeitsmarktkrise, die in den Neunzigerjahren begann, hatte einen massiven Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit zur Folge. Bund, Kantone und Gemeinden haben eine Vielzahl von Massnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ergriffen. Es existiert eine Fülle an Programmen wie Motivationssemester, Vorlehren, Coaching-Angebote, Berufsberatung usw. Vieles in unserer Untersuchung deutet darauf hin, dass sich die Werte und Normen im Vergleich zu den Dreissigerjahren verändert haben: Den jugendlichen Arbeitslosen wird heute von der Gesellschaft weniger Solidarität und Wertschätzung entgegengebracht. Aus damaliger Sicht wurden die Ursachen der Arbeitslosigkeit nicht dem Individuum zugeschrieben, sondern lagen strukturell in der schlechten Wirtschafts-

<sup>1</sup> Iten Kathrin, Schulthess Aline (2008): *Jugendarbeitslosigkeit während der Weltwirtschaftskrise in den 30er Jahren, Diplomarbeit an der Fachhochschule Soziale Arbeit, Bern.*

lage begründet. Arbeitslose wurden als «Opfer» wahrgenommen, was sich denn auch in einem positiven Bild der Betroffenen spiegelte. Die Angst vor den negativen Folgen der Arbeitslosigkeit führte bei den Jugendlichen zu einer hohen Arbeitsmotivation. Diese war wahrscheinlich von Faktoren wie Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse, Wertschätzung/Dankbarkeit, Zusammenhalt, Beziehung zur Natur und Heimat sowie Nationalgefühl beeinflusst. Die Bedürfnisse der Jugendlichen wurden berücksichtigt, und die ausgeführten Arbeiten fanden aufgrund ihres gemeinnützigen Inhaltes von vielen Seiten Anerkennung. Die Freiwilligkeit des Arbeitsdienstes wurde auf Bundesebene immer wieder betont. Freiwilligkeit wurde als wichtiger Faktor für die Arbeitsmotivation angesehen.

### ... HEUTE SELBER SCHULD

Die zunehmende Individualisierung und Entsolidarisierung in der heutigen Zeit führt dazu, dass das Individuum bzw. der Jugendliche immer mehr für seine Situation verantwortlich gemacht wird. Arbeitslosigkeit wird nicht mehr wie in den Dreissigerjahren als primär strukturelles Problem betrachtet. In den aktuellen Konzepten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird häufig ein negativ gefärbtes Bild der Langzeitarbeitslosen vermittelt, das zu Stigmatisierung führen kann. So werden zum Beispiel die Betroffenen als leistungsvermindert und schwer integrierbar bezeichnet. Aus verschiedenen Unterlagen geht hervor, dass die heutige Jugend von der Gesellschaft oft negativ und undifferenziert wahrgenommen wird.

Begegnet man den Jugendlichen mit Misstrauen und mangelnder Wertschätzung, kann dies dazu führen, dass sie sich selber nichts zutrauen und ihre Motivation abnimmt. Ein Grossteil der Gesellschaft scheint die im Rahmen der Brückenangebote ausgeführten Arbeiten gar nicht wahrzunehmen oder ihnen negativ gegenüber-



*Arbeitsdienst in den Dreissigerjahren:  
«Junge Burschen, die durch monatelange  
Arbeitslosigkeit der Arbeit entwohnt waren, finden rasch Freude  
an ihrer Arbeit», lautete die Originallegende.  
Quelle: Stadtarchiv Bern, SF A46*

zustehen. Dies hat zur Folge, dass die Integrationsleistungen der Jugendlichen nicht genügend honoriert werden. Es stellt sich die Frage, ob die heutigen institutionellen Rahmenbedingungen den Jugendlichen gerecht werden können. Insbesondere gilt es, die Sinnhaftigkeit, aber auch die gesellschaftliche Wahrnehmung der ausgeführten Arbeiten kritisch zu beleuchten.

Die Prämisse der fehlenden Motivation kommt bereits bei der Wahl des Begriffes «Motivationssemester» zum Ausdruck. Dieser impliziert, dass bei den Jugendlichen von vornherein von einer mangelnden Motivation, sich beruflich zu integrieren, ausgegangen wird.

### BESTEHENDE WERTE UND KONZEPTE HINTERFRAGEN

Soziale Probleme dürfen nicht mehr als vom Individuum verursacht angesehen werden. Vielmehr liegt die Ursache sozialer Spannungen im gesellschaftlichen Wandel. Werte und Normen wie Solidarität und die Akzeptanz benachteiligter Menschen haben sich in den letzten Jahrzehnten offensichtlich verändert. Der Staat, aber auch die Sozialarbeit berücksichtigen diesen Wertewandel in ihren Konzepten nur ungenügend. Neben einem ganzheitlichen Verständnis der Probleme wäre auch eine Re-

flexion über die Verwendung bestimmter wertender Terminologien wünschenswert. Die Fachleute sollten sich nicht mehr nur mit den Werten der Jugendlichen auseinandersetzen, sondern beginnen, ihre eigenen Werte zu reflektieren und sich über die Konsequenzen, die sich aus diesem Wertewandel für ihr Berufsfeld ergeben, Gedanken machen. Die Gesellschaft und insbesondere die Fachleute sollen den wirklichen Ursachen der fehlenden Motivation und Kooperation der Jugendlichen auf den Grund gehen. Diese müssen den Sinn von Integrationsmassnahmen verstehen können. Hier hat die soziale Arbeit mit Erklärungen und

Empathie anzusetzen. Darüber hinaus gilt es, die institutionellen Rahmenbedingungen der Programme auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Dabei muss geklärt werden, ob diese den Bedürfnissen der Jugendlichen gerecht werden und ob sie für die Gesellschaft sichtbar sind. Die Fachleute sind hierbei gehalten, kreative Ideen einzubringen und sich für die Anliegen ihrer Klientel auch gesellschaftlich und sozialpolitisch vermehrt zu engagieren.

**Kathrin Iten** ist dipl. Sozialarbeiterin FH und in der Sprechstunde für MigrantInnen der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern tätig.  
Adresse: Murtenstrasse 21, 3010 Bern,  
kathrin.iten@gef.be.ch

**Aline Schulthess** ist dipl. Sozialarbeiterin FH und arbeitet auf der Psychotherapiestation der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern.  
Adresse: Bolligenstrasse 111, 3000 Bern 60,  
aline.schulthess@gef.be.ch

# Die Schweiz – ein klassisches Beispiel für Flexicurity

Olivier Brunner-Patthey

*Flexibilität des Arbeitsmarktes und soziale Sicherheit schliessen sich in der Schweiz nicht aus. Das zeigt eine Untersuchung, die im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) veröffentlicht wurde. Auch Personen in atypischen Arbeitsverhältnissen sind durch die Sozialversicherungen ausreichend geschützt. Einige Mängel sind zu beheben.*

Kann eine Volkswirtschaft Wettbewerbsfähigkeit und hohe soziale Sicherheit unter einen Hut bringen? In einem ersten Reflex würden die meisten von uns wohl mit «Nein» antworten. Die einen, weil sie der Ansicht sind, hohe Sozialabgaben würden einen enormen Nachteil gegenüber der internationalen Konkurrenz darstellen; die anderen, weil die Globalisierung ihrer Meinung nach unweigerlich zu einer Zertrümmerung des Sozialsystems führt. Mit dem «Flexicurity»-Ansatz soll diesem Reflex die Basis entzogen werden, indem gezeigt wird, dass Wettbewerbsfähigkeit (Flexibilität) und soziale Sicherheit (Security) einander nicht ausschliessen müssen. Ein System, das Flexibilität des Arbeitsmarkts und sinnvoll gestaltete soziale Sicherheit intelligent miteinander kombiniert, kann zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Landes beitragen, wie das Beispiel Dänemark zeigt. Auf Anstoss der Europäischen Union ist «Flexicurity» zurzeit auch Gegenstand intensiver Debatten auf internationaler Ebene.

Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) wollte untersuchen, wie es in der

Schweiz um Flexicurity steht.<sup>1</sup> Zu diesem Zweck gab es eine Studie in Auftrag, in der die Entwicklungen im Bereich der atypischen Arbeitsverhältnisse<sup>2</sup> (befristete Arbeitsverträge, Temporärarbeit usw.) sowie die Absicherung der Betroffenen durch die Sozialversicherungen analysiert wurden. Dieser Artikel fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

## DAS «FLEXICURITY»-KONZEPT

Fünf zentrale Elemente bilden den Kern des «Flexicurity»-Konzepts:

1. Anpassungen im Arbeitsrecht (z.B. Lockerungen des Kündigungsschutzes) und im Sozialversicherungssystem (z.B. Ausbau der Arbeitslosenversicherung) sollen einen funktionierenden flexiblen Arbeitsmarkt bei gleichzeitiger Wahrung der sozialen Sicherheit ermöglichen.
2. Bedeutung der Sozialpartnerschaft: Die Massnahmen müssen von den wichtigsten Akteurinnen und Akteuren des Systems gemeinsam erarbeitet und verhandelt werden.
3. Zentrale Funktion von Übergangsarbeitsmärkten: Sogenannte Übergangsarbeitsmärkte mit Unterstützungsmassnahmen sollen den Wechsel zwischen verschiedenen beruflichen Situationen (z.B. erwerbslos/erwerbstätig, unselbständig/erwerbstätig/selbständig/erwerbstätig) erleichtern.

4. Absicherung der Arbeitnehmenden mit den geringsten Beschäftigungschancen.
5. Höherer Stellenwert der Weiterbildung während des gesamten Berufslebens.

## ATYPISCHE ARBEITSVERHÄLTNISSE VERSCHIEBEN SICH

Atypische Arbeitsverhältnisse sind in der Schweiz bereits weit verbreitet. Im Beobachtungszeitraum (2002–2006) entwickelten sie sich unterschiedlich. Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge und (in geringerem Ausmass) Temporärarbeit nahmen zu. Gleichzeitig stagnierte die Arbeit auf Abruf. Die Telearbeit sowie die Scheinselbständigkeit (bei der die selbständig erwerbende Person nur einen einzigen Auftraggeber hat) gingen sogar zurück. Es handelt sich dabei gerade um jene Arbeitsverträge, die aus sozialer Sicht besonders problematisch sind – z.B. Arbeit auf Abruf ohne garantierte Mindeststundenzahl. Der Beobachtungszeitraum ist jedoch zu kurz, um genau sagen zu können, inwieweit diese Entwicklungen nachhaltig sind. Besonders interessant wäre es, die Trends während des neuen Konjunkturzyklus zu beobachten.

Frauen, ausländische Arbeitnehmende, Jugendliche und Personen, die nur die obligatorische Schule besucht haben, sind bei den meisten Formen der atypischen Beschäftigung überrepräsentiert. Atypisch beschäftigt zu sein heisst aber nicht unbe-

<sup>1</sup> BSV, 2008. Flexicurity – Bedeutung für die Schweiz, Beiträge zur Sozialen Sicherheit Nr. 14/07, Bern (deutsch mit französischer Zusammenfassung).

<sup>2</sup> Es handelt sich im Wesentlichen um Arbeitsverhältnisse, welche von einer unbefristeten Vollzeitabstellung abweichen.



## Unsere Kompetenz auf einen Blick

### Höhere Fachschule

- Dipl. Techniker/in HF, Fachrichtungen:
  - Betriebstechnik
  - Elektrotechnik
  - Informatik
  - Maschinentechnik
  - Mediatechnik (Multimediaproduzent/in)
- Dipl. Rechtsfachmann/fachfrau HF

### Nachdiplomstudien NDS HF

- Betriebswirtschaft
- Energiemanagement

### Ausbildungen für Auszubildende

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

### Höhere Fachausbildungen

- Eidg. dipl. Mediapfachmann/fachfrau (Druckindustrie und Verpackung)\*
- Eidg. dipl. Elektroinstallateur/in\*
- Elektro-Projektleiter/in EF
- Elektro-Sicherheitsberater/in EF
- Elektromonteur Vorarbeiter/in VSEI
- Eidg. dipl. Industriemeister/in im Maschinen- und Apparatebau\*
- Instandhaltungsfachmann/fachfrau EF
- Prozessfachmann/fachfrau EF
- Werkmeister/in ZbW
- Rechtsagent/in (Vorbereitung auf kant. Patent)
- Qualitätsfachmann/fachfrau ZbW
- Qualitätsmanager/in ZbW
- Sachbearbeiter/in Fertigung (Schreiner VSSM)
- Sachbearbeiter/in Planung (Schreiner VSSM)
- Unternehmerschulung SIU

### Führungsseminare

#### Fachkurse

- in den Bereichen
  - Grundlagen
  - Automation
  - Berufspädagogik
  - Elektrotechnik

### Technische Fachkurse für Firmen

#### Firmeninterne Weiterbildung nach individuellem Bedarf

- \* Eidg. höhere Fachprüfung mit Diplom
- EF = Eidg. Berufsprüfung mit Fachausweis

### Interessiert?

Gerne senden wir Ihnen die detaillierte Kursbeschreibung zu.



**Zentrum für berufliche Weiterbildung**  
Gaiserwaldstrasse 6  
9015 St. Gallen  
Tel. 071 313 40 40  
Fax 071 313 40 00  
info@zbw.ch

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



EHB  
IFFP  
IUFPF

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](http://www.mas.ehb-schweiz.ch)

Kontakt: [mas@ehb-schweiz.ch](mailto:mas@ehb-schweiz.ch) | + 41 31 910 37 57

dingt, in prekären Verhältnissen zu leben. Auch die Haushaltssituation und die Berufslaufbahn der Betroffenen sind zu berücksichtigen. Ein befristeter Arbeitsvertrag wirkt sich auf junge, unverheiratete Menschen unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung anders aus als auf Personen mittleren Alters, die eine Familie zu versorgen haben.

Die Statistiken zeigen, dass ein so liberales Arbeitsrecht, wie wir es in der Schweiz kennen, nicht unbedingt mit der systematischen Nutzung atypischer Beschäftigungsformen verbunden sein muss, die den Arbeitgebenden ein Maximum an Flexibilität bieten.

#### **SOZIALVERSICHERUNGEN: EIN SOLIDER SCHIRM MIT EINZELNEN LÖCHERN**

Die Studie kommt zum Schluss, dass das Schweizer Sozialversicherungssystem – auch wenn es noch einige Lücken aufweist – bei atypischen Arbeitsverhältnissen insgesamt eine gute Deckung bietet. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass nicht nur die Erwerbstätigen oder gar nur die Arbeitnehmenden der AHV, der IV und der Krankenversicherung unterstellt sind, wie das in anderen Ländern der Fall ist.

Die grössten Löcher betreffen die Arbeitslosenversicherung und die zweite Säule. So können sich z.B. selbständig Erwerbende und somit auch die «neuen Selbständigen» (Solo-Unternehmer), die diese Erwerbsform oft eher aus wirtschaftlicher Notwendigkeit als aufgrund von überdurchschnittlichem Unternehmergeist wählen, nicht gegen Arbeitslosigkeit versichern.

Bei der beruflichen Vorsorge (BVG) ist das Hauptproblem, die unbefriedigende Situation von Personen mit mehreren zeitlich begrenzten Anstellungen bei mehreren Arbeitgebenden. Ein Risiko besteht auch für Personen, die sich ihr BVG-Guthaben auszahlen lassen, um sich selbständig zu machen. Bleibt der Erfolg der selbständigen Tätigkeit aus, so wird das Fehlen der zweiten Säule im Pensionsalter, im Todesfall oder bei Invalidität schmerzlich spürbar.

Zudem sind atypisch Beschäftigte schlecht gegen Einkommensausfälle bei langer Krankheit geschützt, da die Krankentaggeldversicherung nicht obligatorisch ist.

#### **SYSTEMWECHSEL IST NICHT NÖTIG**

Insgesamt scheint die Schweiz mit ihrem relativ flexiblen Arbeitsmarkt und ihrem gut ausgebauten Sozialversicherungssystem ein klassisches Beispiel für «Flexicurity» zu sein. Vor allem in den Bereichen Sozialpartnerschaft, Weiterbildung und aktive Massnahmen steht unser Land im internationalen Vergleich gut da. Ein echter Systemwechsel ist daher nicht nötig.

Soll man sich also überhaupt für «Flexicurity» interessieren? Auf jeden Fall. Auch in der Schweiz erfordern sowohl der Arbeitsmarkt als auch die soziale Sicherheit ständige Anpassungen. Der Begriff «Flexicurity» und die ihm zugrunde liegenden Prinzipien können hier als Richtschnur dienen.

Es ist daher nur folgerichtig, dass sich die Autoren der Analyse nicht mit der Empfehlung begnügen, bestimmte Löcher im Sozialversicherungssystem zu stopfen. Sie schlagen vielmehr vor, die interinstitutionelle Zusammenarbeit zu verbessern und das Case Management zu verstärken. Zudem sprechen sie sich dafür aus, die Reintegration in den Arbeitsmarkt durch ein verbessertes Anreizsystem und vermehrte Förderung der Weiterbildung (vor allem im Rahmen der Sozialhilfe) zu steigern.

#### **INTEGRATION HAT HOHE PRIORITÄT**

Das BSV setzt sich weiterhin für ein flexibleres Sozialsystem und sicherere Beschäftigungsmöglichkeiten für die sozial Schwächsten ein. Alle Beteiligten – vor allem in den Bereichen Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe, Steuerpolitik und Berufsbildung – sind aufgerufen, sich in dieser Richtung zu engagieren.

Zu betonen ist, dass sich der Beitrag der Sozialversicherungen nicht auf Geldleistungen beschränken darf. Vielmehr muss man sich aktiv für die Förderung der Erwerbsbeteiligung einsetzen. Die 5. IV-Revision bringt diesbezüglich einen bedeutsamen Kurswechsel. Die im Rahmen der 11. AHV-Revision geplanten Massnahmen – die Einführung des Rechts auf Vorbezug oder Aufschub einer Rente oder Halbbrente, und zwar in der ersten wie in der zweiten Säule – sollen zudem jenen, die dies wünschen, einen schrittweisen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt ermöglichen.

Die Überlegungen zum Thema «Flexicurity» zeigen, dass die Massnahmen im Sozialversicherungssystem bei drei Gruppen ansetzen müssen:

- Die erste Gruppe sind die Erwerbstätigen, deren Arbeitsmarktfähigkeit erhalten werden muss.
- Die zweite Gruppe besteht aus jenen Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben. Diese Personen benötigen Umschulung, Qualifizierung und Beratung sowie Anreize, wieder eine Tätigkeit aufzunehmen.
- Die dritte Gruppe schliesslich sind jene Menschen, die definitiv nicht mehr arbeiten können und entsprechend finanziell unterstützt werden müssen.

In diesem Zusammenhang sind unkonventionelle Arbeitsverhältnisse als Chance zu betrachten. Natürlich muss gewährleistet bleiben, dass solche Arbeitsverhältnisse nicht durch ungenügende Einkünfte zu prekären Lebensbedingungen führen.

Die besondere Situation bestimmter sozialer Gruppen mit erschwertem Zugang zur Beschäftigung (z.B. Einelternfamilien, Jugendliche mit eingeschränkter psychischer Gesundheit, Personen ohne berufliche Qualifikation, Witwen) verlangt eine eingehende Auseinandersetzung mit der Rolle des Sozialsystems. Ziel ist es, diese Personen (wieder) in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Verschiedene laufende oder demnächst vom BSV in Auftrag gegebene Studien sollen die Überlegungen zu diesem Thema weiter vertiefen.

---

**Olivier Brunner-Patthey** ist Wirtschaftswissenschaftler in der Abteilung Forschung und Evaluation des Bundesamtes für Sozialversicherungen. Adresse: Effingerstrasse 20, 3003 Bern, [olivier.brunner@bsv.admin.ch](mailto:olivier.brunner@bsv.admin.ch)  
Teilübersetzung: AHA Translations

**Ziele setzen:**  
Pflege, Bildung, Management

**WE'G**  
Weiterbildungszentrum für  
Gesundheitsberufe

**Basiskurs für betriebliche Bildung**  
**Berufsbildnerin/Berufsbildner**

**Basiskurs für schulische Bildung**  
**Nebenamtliche Lehrperson**

Im BBT-  
Akkreditierungs-  
verfahren

**Nächste Infoveranstaltung am 18. März 2009**  
am WE'G in Aarau von 17.00–19.00 Uhr

**WE'G** Mühlemattstrasse 42 **CH-5001 Aarau**  
Telefon +41(0)62 837 58 58 Fax +41(0)62 837 58 60 E-Mail info@weg-edu.ch

[www.weg-edu.ch](http://www.weg-edu.ch)

Bildung Beratung Arbeitsmarkt

# PANORAMA

Fachmedienverbund PANORAMA – eine Dienstleistung des SDBB

## Immer bestens informiert – dank PANORAMA

Der **Fachmedienverbund PANORAMA** Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt ist für Fachleute aus der Berufsbildung, der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und dem Arbeitsmarkt. Er stellt ihnen mit cross-medialen Mitteln periodisch aktuelle und vertiefende Informationen zur Verfügung und unterstützt damit ihre tägliche Arbeit. Er richtet sich insbesondere an Berufsbildungsfachleute, Berufsberaterinnen, Studienberater, RAV-Mitarbeiterinnen, Personalverantwortliche, Bildungsfachleute, KIGA-Mitarbeiter, Wissenschaftlerinnen, Politiker oder Medienschaffende mit Interesse an diesen Gebieten.

## Inserieren Sie im elektronischen Newsletter

**PANORAMA.aktuell/PANORAMA.actualités** ist der führende Newsletter im Bereich von Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und einem spezifischen Teil des Arbeitsmarktes. Mit einem Inserat im Newsletter erreichen Sie rund 10'000 Fachpersonen in einem klar definierten Kundensegment.

**Inserate:** Emil Wettstein | Girhaldenweg 8 | 8048 Zürich  
Tel. 044 350 55 15 | [redaktion@panorama.ch](mailto:redaktion@panorama.ch) | [www.panorama.ch](http://www.panorama.ch)

**Schweizerisches Dienstleistungszentrum** Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB | Haus der Kantone | Speichergasse 6 | Postfach 583 | 3000 Bern 7 | [www.sdbb.ch](http://www.sdbb.ch)

 SDBB | CSFO

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

## JUNIOR MERCHANTS 2009/2010

Das kaufmännische Vorbereitungsjahr

### Informationsveranstaltungen:

► **2009:** 06.03., 03.04.,  
08.05., 29.05.,  
26.06.

von 17.45 - 19.00 Uhr

### Anmeldung und Bestellung der Dokumentation:

West-Side, Heinrichstr. 239  
8005 Zürich  
Telefon 044 272 75 00  
Telefax 044 272 75 15  
[sfk.zuerich@sfk.ch](mailto:sfk.zuerich@sfk.ch)

SCHULE  
FÜR  
FÖRDERKURSE

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



## KOOPERATION AMM UND PRIVATWIRTSCHAFT

# Im Idealfall profitieren beide Partner

Frank Wentzler

*Die Zusammenarbeit von Anbietern von Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) und Privatwirtschaft kann für beide Seiten ein Gewinn sein. Eine wesentliche Erkenntnis bei dieser Form von Kooperation ist, dass die beiden Partner in unterschiedlichen Systemen leben und daher gewisse Situationen unterschiedlich beurteilen. Ein Erfahrungsbericht.*

In den Hochlohnländern wird der Druck auf die Herstellungskosten bei Massenprodukten weiter zunehmen. Gründe dafür sind die internationale Konkurrenz, die fortschreitende Globalisierung sowie der laufende Bedeutungsverlust des Labels «Made in Switzerland». Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen in Hochlohnländern vergleichbare Produkte daher genauso günstig hergestellt werden wie in Niedriglohnländern. Dies gelingt dann, wenn bei genügend hohen Stückzahlen automatisiert wird oder wenn lohnintensive Tätigkeiten in Niedriglohnländer ausgelagert werden; mit der Konsequenz, dass einfache manuelle Tätigkeiten in Hochlohnländern verschwinden.

## GRUNDVORAUSSSETZUNGEN

Anhand dieser Grundvoraussetzungen lässt sich der Wert ermitteln, der AMM-Anbietern für entsprechende Tätigkeiten maximal gezahlt werden kann. In Niedriglohnländern liegen die vergleichbaren Lohnkosten zwischen 1,60 Euro/Stunde in Indien bis 3,80 Euro/Stunde in Polen. Berücksichtigen wir die Gesamtkosten, kommen noch Aufwendungen für Transport und Lager, für Planung sowie zusätzliche Opportunitätskosten dazu. Der Preis, der AMM-Anbietern gezahlt werden kann, müsste somit im Bereich von 5 bis 8.50 CHF/Stunde liegen, soll die internationale Konkurrenzfähigkeit erhalten blei-

ben. Bei einer Zusammenarbeit müssen zudem folgende Bedingungen erfüllt sein: Zuverlässigkeit, Flexibilität und eine hohe Lieferperformance. Die Zuverlässigkeit steht bei allen Geschäftsbeziehungen an erster Stelle: Abmachungen müssen eingehalten und bei Schwierigkeiten muss schnell und offen kommuniziert werden. Flexibilität ist deshalb wichtig, weil der Verkauf starken Schwankungen unterworfen ist und die Partner der Privatwirtschaft auf Volumenschwankungen reagieren müssen. Die Lieferperformance ist ein weiterer entscheidender Faktor im internationalen Wettbewerb: Vereinbarte Durchlaufzeiten und Liefertermine müssen eingehalten werden. Ganz wesentlich ist auch, dass die geforderte Qualität sichergestellt ist und keine zusätzlichen Kontrollen eingeführt werden müssen.

## Z.B. STIFTUNG IMPULS UND ABB CMC

Die Zusammenarbeit zwischen der Stiftung Impuls, Schaffhausen, und ABB CMC Low Voltage Products begann eher zufällig. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind jedoch aussagekräftig. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Zustandekommen der Kooperation war, dass ich die Industrievereinigung Schaffhausen im Stiftungsrat von Impuls vertrete. In dieser Funktion erkannte ich bald einmal, dass es bei Impuls zu wenige Arbeitsplätze gibt, welche die Teilnehmenden an die realen Anforderungen

## Selbstbewusstsein statt Beschäftigungsprogramm-Mentalität

«Der Wechsel vom Elektrorecycling, einer eher destruktiven Tätigkeit, hin zu Montagearbeiten hat in unseren Betrieb Ruhe und Struktur gebracht. Die Teilnehmenden stellen ein Produkt her, das auf dem Weltmarkt gefragt ist. Das wirkt sich positiv auf ihre Motivation aus. Zudem hat die ABB in Schaffhausen ein gutes Image. Anstelle der latenten Beschäftigungsprogramm-Mentalität ist ein neues Selbstbewusstsein entstanden. Unsere Leute verrichten eine Arbeit, für die sie sich auch tatsächlich bewerben können. Ihre Leistungsfähigkeit lässt sich mit den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes vergleichen, was namentlich für IV-Abklärungen wertvoll ist. Einen Motivationsschub haben auch die Betreuungspersonen erlebt. Sie sind in ständigem Kontakt mit der ABB und bleiben so beruflich à jour.»

Roland Gasser, Geschäftsleiter Stiftung Impuls Schaffhausen

der Privatwirtschaft heranzuführen. Aus diesem Grunde liess sich die Vermittlungsfähigkeit nur begrenzt verbessern.

Bei meiner Wahl in den Stiftungsrat waren wir bei ABB CMC gerade im Begriff, einfache, aber lohnintensive Tätigkeiten nach Bulgarien zu verlagern. Der Vorschlag, einen Teil dieser Arbeitsplätze statt in Bulga-

## MEINUNG



Dr. Jochen Janssen,  
wissenschaftlicher  
Mitarbeiter beim SECO,  
Ressort Arbeitsmarkt-  
massnahmen

### Kooperationen mit der Privatwirtschaft verbessern Wirkung

Das Ressort Arbeitsmarktmassnahmen des SECO erkennt ein Potenzial, die Wirkung von AMM durch Kooperationen mit privaten Unternehmungen noch zu steigern. Bisher findet eine engere Zusammenarbeit vor allem bei produktionsorientierten Arbeitslosenprojekten statt. Einer Konkurrenzierung der Privatwirtschaft wird mit der Kontrollfunktion der tripartiten Kommissionen vorgebeugt. Die Interessen der Privatwirtschaft haben für das SECO immer Vorrang. Das SECO unterstützt neue Formen der Kooperation, bei denen sich die Konkurrenzfrage erst gar nicht stellt: Ein Engagement der Privatwirtschaft kann z.B. im Transfer von beruflichem Know-how sowie in der Bereitschaft bestehen, das eigene Netzwerk zugunsten von Stellensuchenden zu nutzen. Es gibt bereits einige Beispiele dieser Art in der Schweiz.

Die Anbindung von Arbeitslosenprojekten an den ersten Arbeitsmarkt erleichtert es, massgeschneiderte Angebote zu entwickeln. Fachkräfte aus der Privatwirtschaft kennen genau die Qualifikationen, die in ihrer Branche nachgefragt werden. Übernehmen diese Personen beispielsweise Funktionen als Programmleitende, können sie den Teilnehmenden zielgerichtet jene Fertigkeiten vermitteln, die im Idealfall direkt in ein Beschäftigungsverhältnis münden. Kooperationen mit dem ersten Arbeitsmarkt können weitere Vorteile bringen. Sie stärken die Motivation von Teilnehmenden sowie AMM-Anbietern und sensibilisieren die Unternehmen für deren Anliegen. Sie tragen auch dazu bei, Vorurteile der Arbeitgeber gegenüber Klientinnen und Klienten der ALV abzubauen.

rien bei Impuls in Schaffhausen aufzubauen, wurde im Stiftungsrat rasch akzeptiert. Das Projekt konnte beginnen. ABB war bereit, Arbeit abzugeben, und die Prozesse, lohnintensive Montageschritte auszulagern, waren mit dem Bulgarien-Projekt bereits geschaffen. Die zusätzlichen Vorrichtungen waren also vorhanden, und das Kader hatten bereits Erfahrung mit Auslagerungen. Dennoch kam es anfänglich zu Überraschungen: Impuls konnte die benötigten Teile aufgrund des geringeren Leistungsgrads (höchstens die Hälfte des ABB-Wertes) nicht liefern. Die Konsequenz war, dass wir nicht genügend Vorrichtungen hatten. Zudem war das Qualitätsbewusstsein bei den AMM-Teilnehmern weniger stark ausgeprägt und Fehler wiederholten sich. Auch traten Qualitätsprobleme auf, was zusätzliche Prüfungen erforderte.

### MIT FINGERSPITZENGEFÜHL UND ERFOLGSWILLEN

In dieser kritischen Phase war auf beiden Seiten Fingerspitzengefühl erforderlich sowie der Wille, das Projekt erfolgreich umzusetzen. Wesentliche Erkenntnisse waren:

- Die Prozesse müssen einfach gestaltet sein, so dass sich Fehler vermeiden lassen.
- Zusammenhängende Operationen sind durch Pufferlager zu entkoppeln.
- Aufgrund des geringeren Leistungsfaktors sind mehr Fertigungshilfsmittel zur Verfügung zu stellen.
- Werden verschiedene Varianten gefertigt, muss das Material immer auftragsbezogen geliefert werden.
- Qualitätskontrollen sind zu optimieren.

Darüber hinaus müssen die Beschäftigten, insbesondere die Gruppenführer, bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Grundlegend sind die Bereitschaft, die Belange der Wirtschaft zu verstehen, Eigeninitiative, rasche Information bei auftauchenden Problemen sowie ein hohes Mass an Flexibilität bei Schwankungen und kurzfristigen Änderungen. Eine konstruktive Zusammenarbeit ist auf Dauer nur möglich, wenn gemeinsam nach Lösungen und Kompromissen gesucht wird. Nötig sind auch klare Aussagen, was möglich ist und was nicht. Die idealen Arbeiten für Impuls sind einfache und grobmotorische Tätigkeiten, einstufige Monta-

geprozesse, wenig Varianten mit grossen Losgrössen sowie Arbeiten, die ohne Vorrichtungen ausgeführt werden können.

### AMM ALS KOMPETENTE PARTNER

Die Zukunftsperspektive hängt davon ab, wie sich die Wirtschaft entwickelt. In ökonomisch schwierigeren Zeiten benötigen AMM-Anbieter mehr Aufträge aus der Industrie. Bei einer guten Konjunkturlage können sie dagegen oft nicht genügend Kapazitäten zur Verfügung stellen. Es liegt in der Natur ihrer Kernaufgabe, dass AMM-Anbieter antizyklisch agieren. In diesem Zielkonflikt gilt es, einen gangbaren Mittelweg zu finden. Die entscheidende Frage ist: Wie gelingt es, die AMM-Anbieter als kompetente Lieferanten für die Privatwirtschaft zu positionieren?

Unbestritten ist, dass für beide Seiten eine Win-Win-Situation entstehen kann. Die Anbieter von AMM erhalten von der Privatwirtschaft Arbeiten, mit denen die Teilnehmenden an die Bedürfnisse des ersten Arbeitsmarkts herangeführt werden. Dabei handelt es sich um konstruktive Tätigkeiten, die ein reales Bedürfnis abdecken. Die Privatwirtschaft stellt Vorrichtungen und Maschinen zur Verfügung, lernt an, hilft damit auszubilden und gibt Feedback über das in der Wirtschaft notwendige Niveau. Das heisst, es wird nicht am Markt vorbei ausgebildet, und die Teilnehmenden lernen den Rhythmus der Wirtschaft kennen.

Zudem fliesst das Geld nicht ins Ausland ab: Die Einnahmen dienen den AMM als Beitrag zur Kostendeckung. Die Privatwirtschaft profitiert von kürzeren Wegen, einfacherer Kommunikation (man spricht die gleiche Sprache) und einer höheren Flexibilität aufgrund geringerer Distanzen und Lagerbestände. Ausserdem sind die Gesamtkosten mit jenen in Niedriglohnländern vergleichbar.

**Frank Wentzler** ist Geschäftsführer der ABB Schweiz AG CMC Low Voltage Products in Schaffhausen. Adresse: Eulachstrasse 150, 8200 Schaffhausen, frank.wentzler@ch.abb.com  
Er hat die Zusammenarbeit mit der Stiftung Impuls an einer Tagung des Schweizerischen Verbandes der Organisatoren von Arbeitsmarktmassnahmen vorgestellt. Download seiner Präsentation unter: [www.edudoc.ch/record/30556](http://www.edudoc.ch/record/30556)

## Über 4,2 Millionen Erwerbstätige in der Schweiz

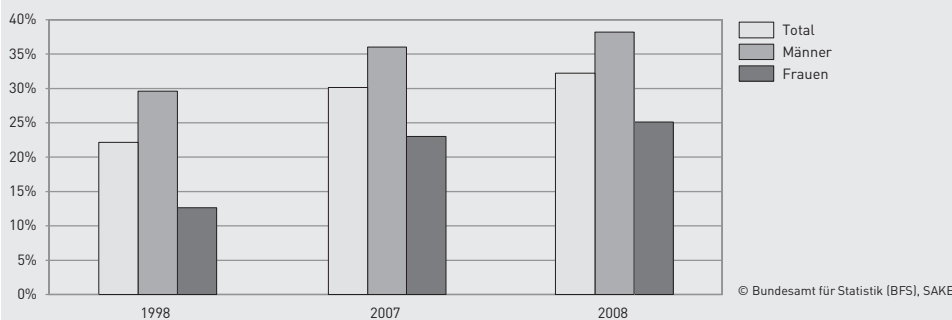
4,229 Millionen Erwerbstätige, das sind 2,6 Prozent mehr als im Vorjahr, zählte die Schweiz im zweiten Quartal 2008. Dies geht aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2008 hervor. Aufgrund der demografischen Alterung nimmt vor allem in den höheren Altersklassen die Zahl der Erwerbstätigen laufend zu. Um 8,6 Prozent steigerten sich die befristeten Arbeitsverhältnisse. Regelfall bleibt mit 92 Prozent der unbefristete Arbeits-

vertrag. Gestiegen ist auch das Bildungsniveau. Verfügten 1998 erst 22 Prozent der Erwerbstätigen über eine Ausbildung auf der Tertiärstufe, so sind es zehn Jahre später bereits 32 Prozent (siehe Grafik). Aufgeholt haben namentlich die Frauen, deren Anteil sich verdoppelt hat.

VM

Medienmitteilung unter:  
[www.edudoc.ch/record/30570](http://www.edudoc.ch/record/30570)

### Anteile der Erwerbstätigen mit Ausbildung auf Tertiärstufe, nach Geschlecht



## Freiwilligenarbeit ist rückläufig

In den letzten zehn Jahren ist gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) bei der Schweizer Wohnbevölkerung die Freiwilligenarbeit zurückgegangen. Zwischen 1997 und 2007 sank das Engagement für Vereine und Organisationen von 27 auf 24 Prozent der Wohnbevölkerung, dasjenige für unbezahlte Hilfsleistungen im privaten Umfeld von 23 auf 21 Prozent. Grosse Unterschiede bestehen zwischen Sprachregionen und Kantonen. So sind in der

Deutschschweiz 29 Prozent der Bevölkerung ehrenamtlich oder freiwillig tätig, gegenüber 20 Prozent in der französischen und 13 Prozent in der italienischen Schweiz. Allgemein weisen ländliche Kantone höhere Anteile auf als städtische. Die Freiwilligen wenden pro Woche durchschnittlich fast einen halben Tag für unbezahlte Arbeit auf.

VM

Medienmitteilung unter:  
[www.edudoc.ch/record/30579](http://www.edudoc.ch/record/30579)

## Keine Zeit für Ferien

Viele Angestellte in der Schweiz nehmen weniger Ferien, als ihnen zusteht. Nur gerade ein Drittel bezieht alle Ferientage im gleichen Jahr. Dies zeigt eine kürzlich publizierte Studie, die der internationale Personaldienstleister Robert Half bei über 6000 Personal- und Finanzmanagern in 17 Ländern durchgeführt hat. Als häufigster Grund für den Verzicht wird zu viel Arbeit angegeben (53%). Weitere Gründe sind: «Will dem Arbeitsplatz nicht lange fernbleiben» (29%) und «Anwesenheit ist für das Team unerlässlich» (11%).

Im internationalen Vergleich sind die Schweizer wahre Ferienmuffel. Nur rund die Hälfte der insgesamt über 6000 Befragten nutzen ihr Urlaubsangebot.

VM

Medienmitteilung unter:  
[www.edudoc.ch/record/30586](http://www.edudoc.ch/record/30586)

## Bildreihe 2009: Sozialfirmen im Bild

Betriebe des zweiten Arbeitsmarktes, vor allem Sozialfirmen, haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Ihr Tätigkeitsspektrum umfasst zahlreiche Produkte und Dienstleistungen. Es reicht von industrieller Produktion, Montagearbeiten über Elektrorecycling, Schreinerarbeiten bis hin zum Gastgewerbe, zur Hotellerie und zu allgemeinen Büroarbeiten. PANORAMA wird dieses Jahr den Fachbereich Arbeitsmarkt mit jeweils einem Bild aus der Welt der Sozialfirmen bzw. des zweiten Arbeitsmarktes einführen. Wir beginnen in der vorliegenden Ausgabe mit einer Aufnahme aus der Stiftung Impuls – Fit for Jobs, Schaffhausen, welche Bestandteile für die ABB CMC herstellt (siehe Seiten 18 und 23).

VM



## «Wir fördern die moderne Walz»

Michael Reimer,  
EURES-Koordinator  
Schweiz beim SECO

### PANORAMA: Europäisches Absolventenprogramm – was ist das?

Michael Reimer: Das Europäische Absolventenprogramm ist eine breit angelegte Informationskampagne, welche sich an Absolventinnen und Absolventen von Berufs- und Fachhochschulen sowie von Universitäten richtet. In Zusammenarbeit mit 28 Partnerländern (EU25 und drei EFTA-Staaten) sollen junge Berufslleute über Arbeitsmöglichkeiten in Europa informiert werden. Die Kampagne läuft über EURES, das europaweite Netzwerk für Information, Beratung und Vermittlung, dem seit mehr als fünf Jahren auch die Schweiz angeschlossen ist. Unser Ziel ist es, Schwellenängste abzubauen, indem die Erleichterungen im Rahmen der bilateralen Verträge und das damit verbundene System der sozialen Sicherung aufgezeigt werden.

### Was tut die Schweiz?

Unsere EURES-Berater stellen an den oben erwähnten Schulen persönlich die Dienstleistungen von EURES vor. EURES vernetzt heute rund 800 spezialisierte Berater in den EU- und EFTA-Ländern. Will beispielsweise ein Schweizer Absolvent in Tallinn arbeiten, so nimmt die schweizerische Beratungsperson direkt mit ihrer Kollegin oder ihrem Kollegen in Estland Kontakt auf. Einzelne Schweizer EURES-Berater sind für das Absolventenprogramm speziell geschult (Wissen und Prozesse), damit sie detaillierte Unterstützung für Interessierte geben können.

### Was sind Ihre Erwartungen?

Wir wollen junge Arbeitnehmende für eine Arbeit im Ausland begeistern und dadurch eine moderne Form der mittelalterlichen Walz (Wanderjahre) fördern, selbstverständlich über das traditionelle Handwerk hinaus. Auf diesem Weg sollen die bisher noch geringe Mobilität erhöht und der europäische Arbeitsmarkt flexibilisiert werden.

Mit Michael Reimer sprach Viktor Moser, Fachredaktor PANORAMA. Siehe dazu auch PANORAMA 1/05, S. 17: «EURES läuft rund».



BRUNO KUNZ GEHT NACH 34 JAHREN IN PENSION

## «Wo bleibt die Stimme der aktiven Basis?»

Interview:  
Armand Pirovino

*Pensioniert, aber trotzdem aktiv und in Weiterbildung: Der Rapperswiler Berufs- und Laufbahnberater Bruno Kunz ist ein typisches Beispiel der neuen Generation jung gebliebener Rentner. Nach einem langen Berufsleben zieht er die Rolle des aktiven Coachs der Couch-Gemütlichkeit vor. Ein Gespräch über den Seedamm hinweg zwischen Armand Pirovino, Berufsberater in Pfäffikon SZ, und seinem Kollegen, der noch immer überzeugt ist: «Wir haben einen wunderbaren Beruf.»*

**Armand Pirovino: Du hast an deinen Hunderten von Elternabenden immer kommuniziert, man solle Übergänge vorbereiten, gestalten und dann auch feiern. Wie geht es dir bei deinem jetzigen Übergang?**

**Bruno Kunz:** Mir geht es hervorragend. Bei allen Freiheiten unseres Berufes habe ich die Rahmenbedingungen in den letzten Jahren vermehrt als Korsett erlebt und geniesse meine neue Autonomie in vollen Zügen. Trotzdem: Wir haben einen wunderbaren Beruf mit einer Vielfalt von Aufgaben und Gestaltungsmöglichkeiten, sonst würde ich ihn mit einem kleinen privaten Pensum nicht weiter ausüben. Aber die Veränderungen, gerade die Auswirkungen der Kantonalisierung, haben merkliche Einengungen gebracht.

**In welcher Hinsicht?**

Die Berufsberatungen sind seit 2006 eine Verwaltungsabteilung des Kantons St. Gallen. Unsere regionale Unabhängigkeit mussten wir aufgeben; jetzt funktionieren wir alle etwa nach dem gleichen Schema. Plötzlich werden Dinge wichtig, die für das Kerngeschäft wenig bringen, und die Hierarchisierung ist unübersehbar. Früher war der Stellenleiter ein Primus inter pares. Heute wird «geführt», und die Stellenleiter haben mehr Macht. Dafür ist das Arbeitsklima vielerorts schlechter geworden. So spielen Arbeitszeitkontrollen plötzlich eine

grosse Rolle. Wir werden immer mehr zu Beamten, die ihr Amt nach vorgeschriebenen Richtlinien auszuüben haben. Der Geist des Aufbaus ist kaum noch spürbar, man ist in einheitlichen USM-Möbeln saturiert worden. Auch gesamtschweizerisch ist diese Tendenz spürbar, seit der Bund sich über weite Teile von der Berufsberatung zurückgezogen hat. Selbstverständlich hat diese Neustrukturierung und Vereinheitlichung auch Vorteile.

**Der Schweizerische Verband für Berufsberatung (SVB) ist in Liquidation, und eine neue Struktur, das SDBB, ist entstanden.**

**Wie beurteilst du diesen Wandel?**

Ohne Wandel verknöchert das Leben. Ich sehe, dass das neue Zentrum in Bern seinen Auftrag professionell erfüllt und gute Produkte liefert. Allerdings kann diese

tätigen und Arbeitslosen sammeln, an die richtigen Stellen? Dabei geht es mir nicht um gewerkschaftliche Anliegen im engeren Sinn. Aber wir brauchen ein Dach – man könnte es zum Beispiel «Berufsberatung Schweiz» taufen –, unter dem alle Kolleginnen und Kollegen der Berufs- und Lauf-



**Bruno Kunz**

Bruno Kunz arbeitet seit 1974 als Berufsberater; er war in Uznach und Rapperswil tätig. Von 1983 bis 1989 war er Präsident der kantonalen Stellenleiterkonferenz der Berufsberater, 1991 bis 1995 präsidierte er die Aufsichtskommission (AK) für Aus- und Weiterbildung des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung; Kunz führt seit 2008 eine eigene Praxis für Laufbahnberatung und -begleitung in Rapperswil; Adresse: Herrenberg 44, 8640 Rapperswil, [www.sinnwaerts.ch](http://www.sinnwaerts.ch)

**«Das Arbeitsklima in den Berufsberatungsstellen ist vielerorts schlechter geworden.»**

staatliche Organisation viele wichtige Aufgaben, die der SVB und seine Fachgruppen wahrgenommen haben, nicht erfüllen. Wo bleibt die Stimme der aktiven Basis im Konzert der Öffentlichkeit? Wer vertritt unsere bildungspolitischen Anliegen? Wer trägt den Erfahrungsschatz, den wir im direkten Kontakt mit Jugendlichen, Eltern, mit der Schule und Lehrfirmen, mit Berufs-

bahnberatung, der Berufswahlvorbereitung, der Studienberatung, der IV und auch die privaten Beratungsfirmen vereint sind. Nur so können wir mit einer Stimme gegen aussen auftreten. Wir können unsere Anliegen zu alltäglichen Themen, etwa zur Lehrstellensituation, nicht mehr ungefiltert vertreten, ohne dass das über die Zentralstellenleitung oder gar über das Erziehungsdepartement läuft.

#### **Hast du das erlebt?**

In einem Zeitungsartikel stellte ich meine Erfahrung mit der Lehrstellensituation dar. Ich wurde von ganz oben zurechtgewiesen, dass dies weder statthaft noch objektiv sei. Der Berufsberater habe einen einseitigen Blick auf die Situation, weil er nur den einzelnen Jugendlichen im Blickfeld habe. Die Übersicht habe man nur oben.

#### **Die Lehrstellensituation gilt als entspannt, die Zahl der neuen Lehrverträge steigt.**

#### **Wie siehst du das?**

Ich kenne die Zahlen und finde es erfreulich, dass vieles unternommen wird, um die Situation zu entschärfen. Aber die Zahl der Jugendlichen, die ein Brückenangebot machen müssen – es gibt auch solche, die es sinnvollerweise machen dürfen –, ist noch immer zu hoch. Und es bleiben zu viele ohne Grundausbildung. Zudem findet die Selektion viel zu früh statt. Es ärgert mich masslos, dass wir die oft erst 14-Jährigen Ende der zweiten Oberstufe bereits unter Druck setzen müssen, statt ihnen für eine seriöse Berufswahl mehr Zeit zu geben. Hier sind der Staat und die Politik gefordert, damit die Lehrstellenvergabe nicht so früh erfolgt. Es gibt keinen Grund, warum mit der Selektion nicht bis ein halbes Jahr vor Lehrbeginn zugewartet werden kann. Mir scheint, die Jugendlichen – vor allem solche mit einem leichteren Schulsack – haben es heute schwerer als vor 20 Jahren.

#### **Man spürt, dass du dein berufliches feu sacré nicht verloren hast! Mir dem gleichen Schwung hast du den Übergang in deine neue Lebensphase angepackt. Welche Projekte verfolgst du?**

Mich beschäftigen drei Bereiche: Mit dem Zürcher Ressourcen-Modell nach Maja Storch habe ich einen Ansatz gefunden, der mich stark anspricht, nicht nur als Laufbahnberater. Ich stecke mitten in die-

ser ZRM-Trainerausbildung. Dann bin ich seit vielen Jahren unterwegs auf dem Jakobsweg, alleine oder mit Gruppen, bisher 8000 Kilometer. Jetzt engagiere ich mich für eine Pilgerherberge in Rapperswil. Schliesslich berate und coache ich Erwachsene in meiner eigenen Praxis, weil ich es als sinnvoll erachte, meine lange Beratererfahrung weiterhin einzusetzen.

#### **Wie wird sich unsere Tätigkeit weiterentwickeln?**

In meinen Anfangszeiten mussten wir die berufskundlichen Informationen oft mühsam zusammensuchen. In diesem Bereich leben wir heute geradezu in einem Schlaraffenland. Unsere Website ist ein vielfach prämiertes Schmuckstück. Wir sollten uns jetzt mehr Zeit nehmen für die eigentliche Beratung, die ja immer auch Lebensberatung ist. Den Prozess des ersten grossen

---

*«Mich ärgert masslos, dass wir die oft erst 14-Jährigen bereits unter Druck setzen müssen.»*

---

Übergangs können wir mit einer farbigen Palette von Interventionen stützen. Oft geht es schlicht darum, Mut zu machen, die brachliegenden Ressourcen aufzuzeigen, Blockaden zu lösen und Netze aufzubauen. Dabei kann man in Einzelfällen auch ein Stück dieses Weges mitgehen, nicht zuletzt durch den direkten Kontakt mit den Lehrfirmen.

#### **Wie sehen deine Interventionen bei Erwachsenen aus?**

Oft sehr ähnlich, aber natürlich auf einer anderen Ebene. Ich erinnere mich an eine Bekleidungsgealterin, die ich über längere Zeit beraten habe. Sie hat die technische Berufsmatura nachgeholt und will jetzt nach einem Praktikum an der Hochschule Rapperswil Bauingenieurin werden. Solche Wege brauchen Zeit, brauchen Reifung. Aber sie machen den Sinn unserer Arbeit hinter den Kulissen aus, der vielleicht zu wenig nach aussen kommuniziert wird.

#### **Wie beurteilst du die Gebühren, die einzelne Kantone für Erwachsene eingeführt haben?**

Das ist eine unglaubliche, unverantwortliche Fehlentwicklung! Überall predigen wir die Förderung der Bildung, des einzigen

Rohstoffes der Schweiz. Im gleichen Atemzug verlangen wir – im Kanton St. Gallen zum Glück noch nicht – von den Bildungswilligen Gebühren, um ihren Weg seriös abzuklären und zu gestalten. Im Kanton Zürich sind dies ab der zweiten Beratungsstunde 170 Franken! Wollen wir unsere BIZ-Kunden mit aller Gewalt von unserem Kerngeschäft fernhalten? Zu alledem haben wir noch einen Kantönligeist-Salat!

#### **Ein neues Projekt ist das Case Management, die frühzeitige Begleitung und Betreuung aller Jugendlichen in der Berufswahl. Wer soll diese Aufgabe übernehmen?**

Dazu sind wir prädestiniert. Dies müsste einen Ausbau unserer Zunft und Weiterbildungsmodulen nach sich ziehen. Ich befürchte aber, dass stattdessen wieder eine parallele Organisation aufgebaut wird.

#### **Wir haben vor vielen Jahren einen gemeinsamen Kurs für Männer um 40 durchgeführt. Was ist dir in Erinnerung geblieben?**

Das war eine schöne Erfahrung. Männer aus verschiedenen Berufen und Funktionen arbeiteten intensiv und mit diversen Instrumenten an ihrer Standortbestimmung und an neuen Zielen. Einige haben den Schritt in eine Teilzeitanstellung gewagt. Solche Gefässe sollte die Berufsberatung wieder vermehrt anbieten. An grösseren Stellen geschieht dies auch. Das ist echtes Jobenrichment.

#### **Damit gibst du mir das letzte Stichwort. Was war dein Rezept gegen das Ausbrennen?**

Ganz klar die Möglichkeit, verschiedene Rollen innerhalb und ausserhalb des Berufes zu leben. Meine vielen Gruppenwanderungen nach Santiago de Compostela, die Rolle als Vater und anderes mehr waren unglaublich wichtig für meine Psychohygiene. Hier spreche ich auch meiner wunderbaren Frau Zita ein grosses Kompliment aus. Sie hat mir den nötigen Freiraum gelassen und es selber meisterhaft geschafft, die Rolle als Familienfrau und Berufsfrau zu kombinieren!

---

Mit **Bruno Kunz** sprach **Armand Pirovino**, Berufsberater am BIZ Pfäffikon. Adresse: Huobstrasse 9, 8808 Pfäffikon, armand.pirovino@sz.ch

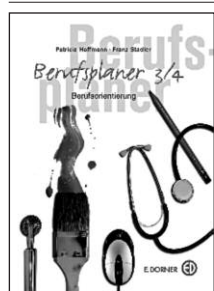
## REZENSIONEN



*Regula Schröder-Naef: Weiterbildung in der Schweiz. Wegweiser durch das Dickicht der Angebote. Im Auftrag der Stiftung für Konsumentenschutz. Ott-Verlag 2008. 180 S., CHF 28.–*

### Wegweiser im Weiterbildungsdschungel

Längst wurde der Volksmund widerlegt: «Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr» heisst heute und noch mehr in Zukunft: «... muss Hans doch noch lernen.» Das gilt auch für Jeanne. Damit Hans und Jeanne zu sinnvollen Weiterbildungen kommen, braucht es aber neben einem gesetzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung und der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Zeit zunächst einmal Kenntnisse über die Welt der Weiterbildung: Welche Anbieter bieten welche Angebote an? Wie teuer sind diese Angebote, und wie gut sind sie?



*Patricia Hoffmann und Franz Stadler: Berufsplaner 3/4, 3. + 4. Klasse HS und AHS Unterstufe, Schulbuchverlag E. Dörner GmbH 2007. ISBN 978-3-7055-0552-0, € 6,90*

### Für die Schweiz ungeeignet

Beim «Berufsplaner 3/4» handelt es sich um einen Leitfaden zur Berufswahl für österreichische Jugendliche der Hauptschule oder der allgemein bildenden höheren Schule, welche den Deutschschweizer Sekundarschulen verschiedener Niveaus entsprechen. Ähnlich dem bei uns üblichen Berufswahlkonzept widmen sich die ersten Kapitel verschiedenen Themen der Ich-Findung («Du und deine Persönlichkeit», «Du und deine Familie», «Du und deine Zukunft»). Zur Erarbeitung von Interessen und Stärken wer-

Zu welchem Abschluss führen sie? Welche Lernformen sind für welche Lernenden am besten? Wie kann die Nachholbildung organisiert werden, und welche Hindernisse, Auswege und Unterstützung gibt es? Die Bildungsexpertin Regula Schröder-Naef hat im Auftrag der Stiftung für Konsumentenschutz einen Weg durch das Dickicht der Weiterbildungswelt geschlagen. Ihre Arbeit ist erfolgreich und sehr gut verständlich. Im Vergleich zu anderen Weiterbildungswegweisern ist dieser auf dem aktuellsten Stand und öffnet den Weg in den Dschungel mit einer knappen, aber guten Übersicht über das Bildungssystem im nachobligatorischen Bereich, inklusive der europäischen Ebene und der neuen Begrifflichkeit seit dem «Bologna-System».

Anregend und übersichtlich ist der Aufbau nach der Darstellung des nachobligatorischen Bildungssystems: Ein Kapitel widmet sich den Weiterbildungszielen, eines der Vielfalt der Lernformen und Lernorte, und ein besonders gelungenes Kapitel geht auf die Bedürfnisse der verschiedenen Adressaten ein: Migranten/-innen, Arbeitslose,

den Leitfragen angeboten sowie auf die Hilfe von Eltern, Freunden und Beratungslehrpersonen und auf ein Interessenprofil im «bic» ([www.bic.at](http://www.bic.at)) verwiesen.

Im Kapitel «Ausbildungswege» wird das österreichische Bildungssystem dargestellt, auf die Thematik der unterschiedlichen Lerntypen eingegangen und eine Übersicht über die weiterführenden Schulen gegeben. Nur ein kurzer Abschnitt ist der bei uns üblichen dualen Ausbildung gewidmet.

Das Kapitel «Jobprofile» bietet eine Berufsorientierung in neun Berufsfeldern, deren Systematik allerdings nicht mit den zwei bei uns gebräuchlichen von Erwin Egloff und René Zihlmann übereinstimmt und auch aufgrund der unterschiedlichen Berufsbezeichnungen in der Schweiz nicht verwendbar ist. Ein weiteres Kapitel zu den Themen Berufserkundung und Bewerbung sowie ein Schlagwortverzeichnis und eine Liste von Internetadressen vervollständigen das Werk. Da das Buch spezifisch auf die österreichischen Verhältnisse zugeschnitten ist und

Wiedereinsteigende, ältere Erwerbstätige, Eltern und Familien, fremdsprachige Eltern, Menschen mit einer Behinderung, Seniorinnen und Senioren. Die an sich trockene Materie wird mit Fallbeispielen aufgelockert und anschaulich erläutert.

Leider zu kurz kommt die Rolle der öffentlich-rechtlichen Berufs- und Laufbahnberatung. Die Website [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) ist zwar präsent, aber die immer wichtiger werdende und in den meisten Kantonen zumindest für den Erstkontakt immer noch kostenlose Berufs- und Laufbahnberatung wird in diesem Wegweiser zu wenig sichtbar eingebaut. Trotzdem: Wer diesen 180 Seiten starken Wegweiser erstet, hat sich damit eine günstige und informative Bildungsreise organisiert. Nicht zuletzt die übersichtliche Darstellung, das Stichwortverzeichnis, das Register und die weiterführenden Links machen den Ratgeber für alle Weiterbildungsdurstigen zum nützlichen Handbuch.

**Peter Sigerist** ist Zentralsekretär Ressort Bildung beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund. Adresse: Monbijoustrasse 61, Postfach, 3000 Bern 23, [peter.sigerist@sbg.ch](mailto:peter.sigerist@sbg.ch)

stärker auf schulische als auf berufliche Ausbildungen fokussiert, eignet es sich kaum für den Berufswahlunterricht in Deutschschweizer Schulen. Der dualen Ausbildung wird nicht der bei uns übliche Stellenwert eingeräumt. Der Berufswahlprozess und auch das erwähnte Interessenprofil von «bic» bewegen sich weitgehend auf intellektueller Ebene, und nicht nur für schwächere Schülerinnen und Schüler fehlt konkretes Arbeitsmaterial. Inwiefern das dazu im gleichen Verlag erhältliche Handbuch «Berufswahlplaner 3/4, LehrerInnenmaterial» weitere Unterlagen bereitstellt, entzieht sich leider meiner Kenntnis.

Der vorgeschlagene Weg zur Berufswahl entspricht grösstenteils nicht der durch das Kooperationsmodell von Erwin Egloff verbreiteten, in der Deutschschweiz allgemein anerkannten Abfolge der verschiedenen Schritte des Berufswahlprozesses.

**Roland Egli** ist Produktmanager Berufswahlmedien SDBB, Bern. Adresse: Haus der Kantone, Speichergasse 6, 3000 Bern 7, [roland.egli@sdbb.ch](mailto:roland.egli@sdbb.ch)



SDBB | CSFO

Das SDBB ist ein Dienstleistungszentrum der EDK, das im Auftrag der Kantone und mit Unterstützung des Bundes Serviceleistungen in den Bereichen der Berufsbildung sowie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung erbringt. Innerhalb dieser Dienstleistungspalette suchen wir für den Fachmedienverbund PANORAMA auf den 1. Oktober 2009, evtl. mit schrittweisem Einstieg ab Frühjahr/Sommer

## eine Chefredaktorin oder einen Chefredaktor

**(60%, evtl. mehr)**

Der Fachmedienverbund PANORAMA liefert den Fachleuten aus Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und Arbeitsmarkt Informationen und Hintergründe für ihre Arbeit. Er besteht im Wesentlichen aus einer Fachzeitschrift, einem Newsletter mit drei Schwerpunkten, einem Versanddienst und einer Website jeweils in D und F.

Als Chefredaktor/in des Verbundes sorgen Sie, in enger Zusammenarbeit mit Produzent/innen, einem Sekretariat und einem Team von Fachredaktor/innen und redaktionellen Mitarbeitenden, für den Betrieb und den reibungslosen Ablauf dieser Informationsdienstleistungen.

Die Aufgabe beinhaltet insbesondere:

- Definition, Planung und Umsetzung der Strategie «Fachmedienverbund PANORAMA»
- Planung der verschiedenen Teile des Verbundes
- Budget, Finanzkontrolle
- Führung des Teams, Leitung der regelmässigen Redaktionssitzungen, Terminüberwachung
- Textredaktion, Lektorate, teilweise Verfassen von Beiträgen, GzD,
- Steuerung der Abläufe, Koordination der Produktion
- Mitarbeit bei Marketingmassnahmen, Zusammenarbeit mit Herausgebern, Verlag und Produktion einschl. Satz und Druck

### **Anforderungen**

Wir suchen eine initiative, selbstständige, flexible und teamstarke Persönlichkeit mit Erfahrung im Fachmedienbereich und Affinität zu den Fachgebieten Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und Arbeitsmarkt. Sie sind vertraut mit allen bestehenden journalistischen Formen (Zeitschrift, elektronische Newsletter, Website, kurze und lange Berichterstattungsformen), und «crossmedia» ist für Sie kein Fremdwort. Sie bringen eine hohe Verantwortungsbereitschaft und eine professionelle Einstellung zu Ihrer Aufgabe mit, sind zuverlässig und innovativ. Deutsch oder Französisch ist Ihre Muttersprache und Sie verfügen über sehr gute Kenntnisse der jeweils anderen Sprache.

### **Angebot**

Wir bieten eine spannende, abwechslungsreiche Aufgabe in einem motivierten Team, welche viel Eigenständigkeit beinhaltet. Arbeitsort ist das Haus der Kantone, fünf Minuten vom Hauptbahnhof Bern. Sie werden in die zurzeit laufende Weiterentwicklung des Fachmedienverbundes einbezogen, weshalb wir uns für 2009 einen schrittweisen Einstieg in die Aufgabe wünschen, beginnend im Frühjahr oder Sommer 09 mit vollständiger Übernahme ab 1.10.2009. Es erwarten Sie ein attraktiver Arbeitsplatz, ein angemessener Lohn und gute Sozialleistungen.

Falls Sie ein Pensum von 80 oder 100% anstreben, kann eine Verknüpfung mit anderen Aufgaben im SDBB geprüft werden.

Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen richten Sie bis zum 28.02.2009 an SDBB, Fachmedien, Haus der Kantone, Postfach 583, 3000 Bern 7. Bei Fragen geben Ihnen Heinz Stauer, heinz.stauer@sdbb.ch, Tel. 031 320 29 25, sowie der heutige Chefredaktor Emil Wettstein, Tel. 044 350 55 18, gerne Auskunft.

Unter [www.sdbb.ch/Panorama-d](http://www.sdbb.ch/Panorama-d) finden Sie weitere Informationen.



## Kompetenz-Assessment für Berufswähler

Neben den bekannten Schulleistungs-Checks wie «Basic-Check» oder «Multicheck» gibt es nun auch ein «Kompetenz-Assessment», das zusätzlich zu den fachlichen Kompetenzen das Sozial-, Lern- und Arbeitsverhalten der angehenden Lernenden erfassen soll. Dies teilt die Berner Berufsberatung mit.

Angeboten wird das Instrument von der Nantys AG Bern in Zusammenarbeit mit der Wirtschafts- und Kaderschule Bern. Ein Assessment kostet 95 Franken. Nach Auskunft von Geschäftsleiter Bernhard Kurth handelt es

sich dabei nicht um ein eigentliches Assessment-Center. So werden die Testfragen von mehreren Kandidatinnen und Kandidaten gleichzeitig und unabhängig voneinander schriftlich gelöst.

Das Kompetenz-Assessment soll Auskunft geben über berufliche Neigungen, überfachliche Kompetenzen und kognitive Leistungen. Die Testfragen seien intern auf die üblichen Qualitätskriterien geprüft worden, so Kurth. Eine Kontaktnahme mit der Fachgruppe Diagnostik des SDBB stehe noch aus. DF

## Ludwig Martin gibt FH-Infoportal auf

Im vergangenen November erhielten die Fachhochschulen eine Mitteilung des Luzerner Studienberaters Ludwig Martin, in der er ankündigte, dass er sein Informationsportal zu den Bachelor- bzw. Masterstudiengängen an den Fachhochschulen auf [www.a-l-l.ch](http://www.a-l-l.ch) aufgibt.

Martin hatte diese Informationen während vieler Jahre in ehrenamtlicher Arbeit recherchiert. Die Website enthielt, was keine andere bot: Eine Übersicht über die Fachhochschulstudiengänge mit Hinweisen auf Anmeldefrist und Termine von Informationsveranstaltungen.

Das Angebot ergänzte er 2004 mit einer Liste der Diplomstudiengänge, Hinweisen auf die pädagogischen Hochschulen und Fernfachhochschulen sowie Links zu allen Teilschulen. Nun ist Ludwig Martin der Betreuungsaufwand zu gross geworden. Nach Auskunft von Ruben Meier, Leiter Online-Medien beim SDBB, wird das Anliegen Martins auf [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) aufgenommen und aus Beständen der WAB-Datenbank verwirklicht. Diese soll eine zusätzliche Sortierfunktion erhalten. DF

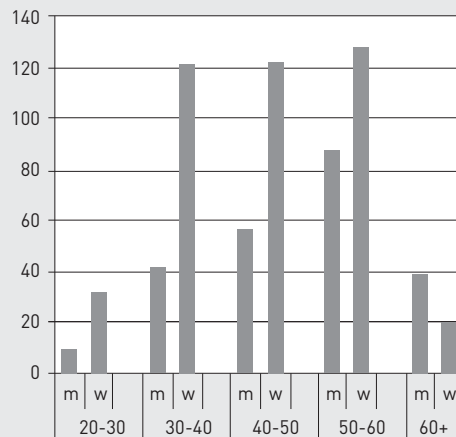
www. Angebot neu auf: [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

## Jede dritte Beratungsperson ist über 50

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist tendenziell überaltert. Gemäss einer Umfrage der KBSB von 2007 sind von 653 Beratungspersonen 215 zwischen 50 und 60 Jahre alt, 57 Personen gar über 60. 41 Personen haben ein Alter zwischen 20 und 30 Jahren, 163 Personen zwischen 30 und 40, und 177 Personen sind zwischen 40 und 50. Interessant ist ein Blick auf die absolvierten Ausbildungen: 145 der 653 Beratungspersonen haben den SVB-Studiengang durchlaufen, 132 bildeten sich am HAP Zürich aus, 72 am NABB, 58 studierten an der Universität Freiburg, 157 an der Universität Genf, und 89 durchliefen andere Ausbildungen im deutschen oder französischen Sprachraum. Auffallend schliesslich: Von den 653 Beratungspersonen sind 423 weiblich, 230 männlich. DF

Die nach Kantonen gegliederte Umfrage findet sich unter: [www.edudoc.ch/record/30561](http://www.edudoc.ch/record/30561)

Die Altersstruktur der Berufsberatung 2007



Quelle: Umfrage der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB)



## «Die SDBB-Medien werden evaluiert»

Véronique Antille,  
französischsprachige  
Dokumentation, SDBB

**PANORAMA: Das Schweizerische Dienstleistungszentrum für Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) besteht nun seit zwei Jahren. Was waren die grössten Herausforderungen bei der Produktion von Informationsmitteln?**

Véronique Antille: In der Westschweiz gab es ja bereits eigene Informationsgefässe. Die in Zusammenarbeit mit der Deutschschweiz produzierten Mittel müssen nun aber den vom SDBB festgesetzten Richtlinien entsprechen. Wir mussten einen Fortbestand der gewohnten Leistungen gewährleisten und Synergien nutzen, um die Angebote zu verbessern. Dabei traten unterschiedliche Traditionen und Kulturen zutage. Die gemeinsame Arbeit verhalf uns zu einem besseren gegenseitigen Verständnis.

### Können Sie uns einen der Kompromisse beschreiben?

In den Deutschschweizer Unterlagen war man bemüht, den Jugendlichen, die nach Informationen über einen Beruf suchen, eine Identifikation mit Personen zu ermöglichen, die über ihre Arbeit sprechen. In den französischsprachigen Dokumenten hingegen stand die Information im Vordergrund. Wir versuchen, einen Mittelweg zu finden, indem wir Lesbarkeit mit hochwertiger Information verbinden.

### Wie verbessern Sie Ihre Dokumente weiter?

Ein Problem ist stets die Anpassung der Informationen an die Bedürfnisse der Zielgruppe. Daher werden wir unser Angebot evaluieren und im Lauf des Jahres 2009 eine Umfrage in einigen Westschweizer Klassen durchführen. Die Schülerinnen und Schüler sollen in einem Fragebogen zum Beispiel beurteilen, ob das in unseren Produkten verwendete Vokabular angemessen ist und ob die Illustrationen aussagekräftig sind. Eine solche Umfrage ist in der Deutschschweiz derzeit nicht geplant. PY/MR

Véronique Antille ist verantwortlich für die Produktion der französischsprachigen Dokumentation für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung am SDBB, Haus der Kantone, Speichergasse 6, Pf 583, 3000 Bern 7, [veronique.antille@csfo.ch](mailto:veronique.antille@csfo.ch) Informationen über die Arbeit und Projekte des SDBB: [www.sdbb.ch](http://www.sdbb.ch)

## NEUE PUBLIKATIONEN

**Beobachter-Ratgeber zum Thema  
Neuorientierung**

Regula Zellweger, langjährige Redaktorin des «Bulletins» und Laufbahnberaterin, hat im Beobachter-Verlag einen Ratgeber publiziert: «Aufbruch in die zweite Karriere. So gelingt die Neuorientierung im Job». Das Handbuch vermittelt gut verständlich, wie man Berufserfahrung, Interessen, Kompetenzen und Träume bündelt, um damit zielgerichtet in die berufliche Zukunft vorzustoßen.

Denn die Expertin weiss: Nur wer seine Laufbahn aktiv gestaltet, hält sich fit für den heutigen Arbeitsmarkt. Das Handbuch begleitet mit vielen Checklisten, Praxisbeispielen und einem grossen Serviceteil zu Weiterbildung und Beratung von A bis Z durch diesen Prozess.

Regula Zellweger: Aufbruch in die zweite Karriere. So gelingt die Neuorientierung im Job. Beobachter-Buchverlag 2008, ISBN 978 3 85569 405 1, CHF 24.– DF

**Berufsbildung in Frankreich**

Der vom «Centre Inffo» im Auftrag des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) erstellte Bericht beschreibt die Merkmale der beruflichen Erst- und Weiterbildung in Frankreich. Berufsbildung in Frankreich: Kurzbeschreibung, CEDEFOP, 2008.

Der Bericht ist deutsch, französisch und englisch verfügbar unter der Adresse: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr) unter der Rubrik Bookshop. PY/MR

**EU-Resolution zur lebensbegleitenden  
Beratung**

Die europäischen Bildungsminister haben am 21. November 2008 in Brüssel eine weitere Resolution verabschiedet mit dem Ziel, Bildungs- und Berufsberatung in den Mitgliedstaaten zu stärken und die europäische Zusammenarbeit auf diesem Gebiet zu intensivieren. Die Resolution schliesst an den 2004 verabschiedeten Entschluss an und benennt folgende Handlungserfordernisse:

- Förderung der Erlangung von Berufslaufbahnkompetenzen
- Erleichterter Zugang zu Beratungsangeboten für alle Bürgerinnen und Bürger
- Entwicklung von Qualitätssicherungsverfahren für Beratungsleistungen
- Verbesserung der Kooperation, Koordination und Vernetzung der Akteure auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene. DF

**Wallis als Pionier**

Das Schweizerische Dienstleistungszentrum für Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) unter der Leitung von Jean-Paul Jacquod und das S&B Institut

für Berufs- und Lebensgestaltung präsentierten im Haus der Kantone in Bern das erste Schweizer Berufswahl-Portfolio als Instrument für einen wirkungsvollen Berufswahlunterricht an den Oberstufenschulen. Das Lehrmittel hat den Worlddidac Award 2008 erhalten, der für «innovative und pädagogisch wertvolle Lehr- und Lernmittel verliehen wird, die ein grosses Potenzial zur Verbesserung oder Erleichterung des Lernens oder des Lehrens haben». Als erster Kanton setzt das Wallis dieses Lehrmittel flächendeckend im deutschsprachigen Teil ein. DF

**Berufspraktika: Gegen Arbeitslosigkeit  
nach der Ausbildung**

Jedes Jahr beenden Lehrlinge und Studierende aus den verschiedensten Berufen ihre Ausbildung, ohne eine Anschlusslösung zu finden. Keine Berufserfahrung – diese Begründung finden viele von ihnen in den Absagen auf Stellenbewerbungen.

Der «ch Jugendaustausch» bietet Lehr- und Studienabgängern sowie Absolventinnen von pädagogischen Hochschulen bzw. Seminarien eine konkrete Perspektive und in Form von sechsmonatigen Berufspraktika eine Möglichkeit, ins Berufsleben einzusteigen. Die Teilnehmenden arbeiten mit einem 80-Prozent-Pensum im Betrieb; ein Tag pro Woche ist für den Besuch eines obligatorischen Sprachkurses reserviert. Eine intensive



AKADEMIE FÜR ERWACHSENENBILDUNG

**Supervision und Organisationsberatung im Bildungsbereich**

Die flexible, modulare Ausbildung mit drei möglichen Hochschulabschlüssen:

**Zertifikat / Diplom / Master**

Unsere Ausbildung verbindet auf einzigartige Weise praxisbezogenes Lernen mit beratungswissenschaftlichem Hintergrund. Die Diplomstufe ist vom Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung BSO anerkannt.

Bei uns lernen Sie professionell beraten: einzelne Berufsleute, Gruppen, Teams und Organisationen. Unser Profil: Flexible Ausbildungsgestaltung, individuelle Begleitung, kompetente Dozierende, Berücksichtigung von aktuellen Fragen im Bildungsbereich.

Die Ausbildung, die auf Ihre Individuellen Voraussetzungen und zeitlichen Möglichkeiten Rücksicht nimmt.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.aeb.ch](http://www.aeb.ch) und [www.phsg.ch](http://www.phsg.ch).



Pädagogische Hochschule  
des Kantons St. Gallen

Akademie für Erwachsenenbildung  
Sumatrastrasse 11  
8006 Zürich  
Telefon 044 361 34 34  
[info@aeb.ch](mailto:info@aeb.ch)

Pädagogische Hochschule  
des Kantons St. Gallen  
Prorektorat Weiterbildung  
Müller-Friedbergstrasse 34  
9400 Rorschach  
[info@phsg.ch](mailto:info@phsg.ch)

## IMPRESSUM

Sprachausbildung und die Weiterbildung im Praktikumsbetrieb soll den Teilnehmern die Möglichkeit geben, bei der Stellensuche mehr Flexibilität zu entwickeln. Sie verbessern so ihre Chancen, eine feste Anstellung zu finden. Interessenten müssen in der Schweiz als arbeitslos gemeldet sein und Anspruch auf Taggeldentschädigung haben. Sie verfügen über keine oder sehr wenig Berufserfahrung und haben bereits solide Grundkenntnisse der Sprache jener Region, in der sie das Praktikum absolvieren möchten.  
www.echanges.ch/de/praktikanten DF

### Berufsbildungsausgaben: Kantone überschreiten Drei-Milliarden-Grenze

Die Nettoausgaben der Kantone für die Berufsbildung haben 2007 erstmals die Drei-Milliarden-Grenze überschritten. Das markanteste Wachstum verzeichnete gemäss einer Zusammenstellung des BBT der Kanton GR mit einem Plus von über 25 Prozent. Gemessen an der Zahl der Lehrverhältnisse sind die Aufwendungen im Kanton Genf am höchsten (deutsche Schweiz: Basel Stadt). Hauptkostenträger sind die Berufsfachschulen (71,9 Prozent). Demgegenüber betragen die Kosten für die überbetrieblichen Kurse 2,3 Prozent. Für Projekte und Beiträge für besondere Leistungen gaben die Kantone 30,3 Millionen Franken aus - das entspricht 1 Prozent ihrer Nettoausgaben für die Berufsbildung.

Mehr: [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch) (Suche: Vollkostenrechnung)

#### 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 Puipe** (PY), Rédaction Formation et Orientation professionnelle Suisse romande  
pypuipe@panorama.ch

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

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

#### Übersetzung

Ruth Amos (RA) und AHA Translations (MR)

#### Produktion

Esther Schmid, Büro für Kommunikation, Zürich

#### 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 89.–  
(Ausland EUR 68.–)

Jahresabonnement Deutsch und Französisch CHF 105.–  
(Ausland EUR 79.–)

Einzelausgabe CHF 19.– (Ausland EUR 13.–)

ISSN: 1661-9552, 23. Jahrgang

Erscheint zweimonatlich in Deutsch und Französisch

Adressänderungen sind dem Verlag zu melden

Genauere Angaben: [www.panorama.ch/de/impressum](http://www.panorama.ch/de/impressum)

**PANORAMA 2/09 erscheint in der zweiten Hälfte April**

## Mehr vom Gleichen?

Die Sicherstellung des Nachwuchses ist eine Daueraufgabe. Daneben dürfte die Sorge um ein genügendes Lehrstellenangebot wieder zunehmen, denn die Zahl der Arbeitsplätze nimmt ab, und der Arbeitsvorrat geht zurück. Damit verändert sich das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Berufslehre für den Betrieb, was zu einem Rückgang des Lehrstellenangebots führt.

Mit welchen Massnahmen ist Gegensteuer zu geben? Die vielen Bemühungen der letzten Jahre lassen sich unter drei Stichwörtern zusammenfassen: Lehrstellenmarketing, Brückenangebote (einschliesslich Motivationssemester), Lehrbetriebsverbände. Das Case Management versucht in erster Linie, die Massnahmen optimal zu kombinieren.

Die Förderung der Lehrbetriebsverbände ist wohl langfristig das wichtigste Mittel zur Erhaltung der Berufslehre. Bisher aber ist ihr Beitrag an das Lehrstellenangebot bescheiden, was sich kurzfristig nicht ändern wird. Ein weiterer Ausbau des Lehrstellenmarketings dürfte geringe Wirkungen haben. So wird es wohl auf einen weiteren Ausbau der Brückenangebote hinauslaufen, welche die Volkswirtschaft bereits heute etwa 300 Millionen Franken jährlich kosten.

Was kommt sonst in Frage? Die vollschulische Berufsbildung kann ein Ausweg sein, sollte aber nur für theorieintensive Berufe zum Zuge kommen, zum Beispiel bei gewissen Informatikberufen. In anderen Bereichen überwiegen die Nachteile.

Eine breit und relativ schnell realisierbare Lösung ist die Kombination von schulischer und dualer Ausbildung, wie sie in den Neunzigerjahren unter dem Titel «Basislehrjahr» in der Westschweiz und im Tessin, bei einigen Berufen auch in der Deutschschweiz, eingeführt wurde: Das erste Lehrjahr findet in einer schulischen Umgebung statt. Die weiteren Jahre werden als Betriebslehre mit verringertem Schulanteil absolviert. Auf diesem Weg werden 25 bis 33 Prozent der Lehrstellen frei, denn die Lernenden besetzen sie ein Jahr weniger lang. Zugegeben, die meisten Jugendlichen, die eine Berufslehre machen wollen, werden nicht begeistert sein. Aber ist die Alternative – ein Brückenjahr – attraktiver?

Zugegeben, Basislehrjahre kommen den Staat teuer zu stehen. Aber Brückenjahre mit all ihren Nachteilen sind auch nicht billiger. Immer mehr vom Gleichen ist wohl kaum der Weisheit letzter Schluss.

**Emil Wettstein, Chefredaktor PANORAMA**

## Inserieren Sie mit Erfolg!

Die nächste Ausgabe der **Zeitschrift Panorama** erscheint am **17. April 2009** mit dem Schwerpunkt-Thema: **«Arbeitsagogik»**.

**Anzeigenschluss:** 18. März 2009

**Anzeigenverkauf:** Weber AG Verlag  
Bernhard Hunziker  
Gwattstrasse 125, 3645 Gwatt  
Tel. 033 336 55 55  
panorama@weberag.ch, [www.panorama.ch](http://www.panorama.ch)



«Hier geht die Post so richtig ab!»

Die Schweizerische Post bewegt mehr als Briefe, Pakete und Güter. Zusammen mit unseren 1700 Lernenden bewegen wir Menschen. Wie Sie und ich.

Wir suchen für die Grundbildung als **Fachfrau/Fachmann Betriebsunterhalt** Volksschulabgänger/-innen mit handwerklichem Geschick, die etwas bewegen wollen.

Entdecken Sie das vielfältige Angebot im Internet: [www.post.ch/lehrstellen](http://www.post.ch/lehrstellen)

Noch Fragen? Rufen Sie uns an: 0848 85 8000

**Die Schweizerische Post. Menschen, die bewegen.**

**DIE POST** 