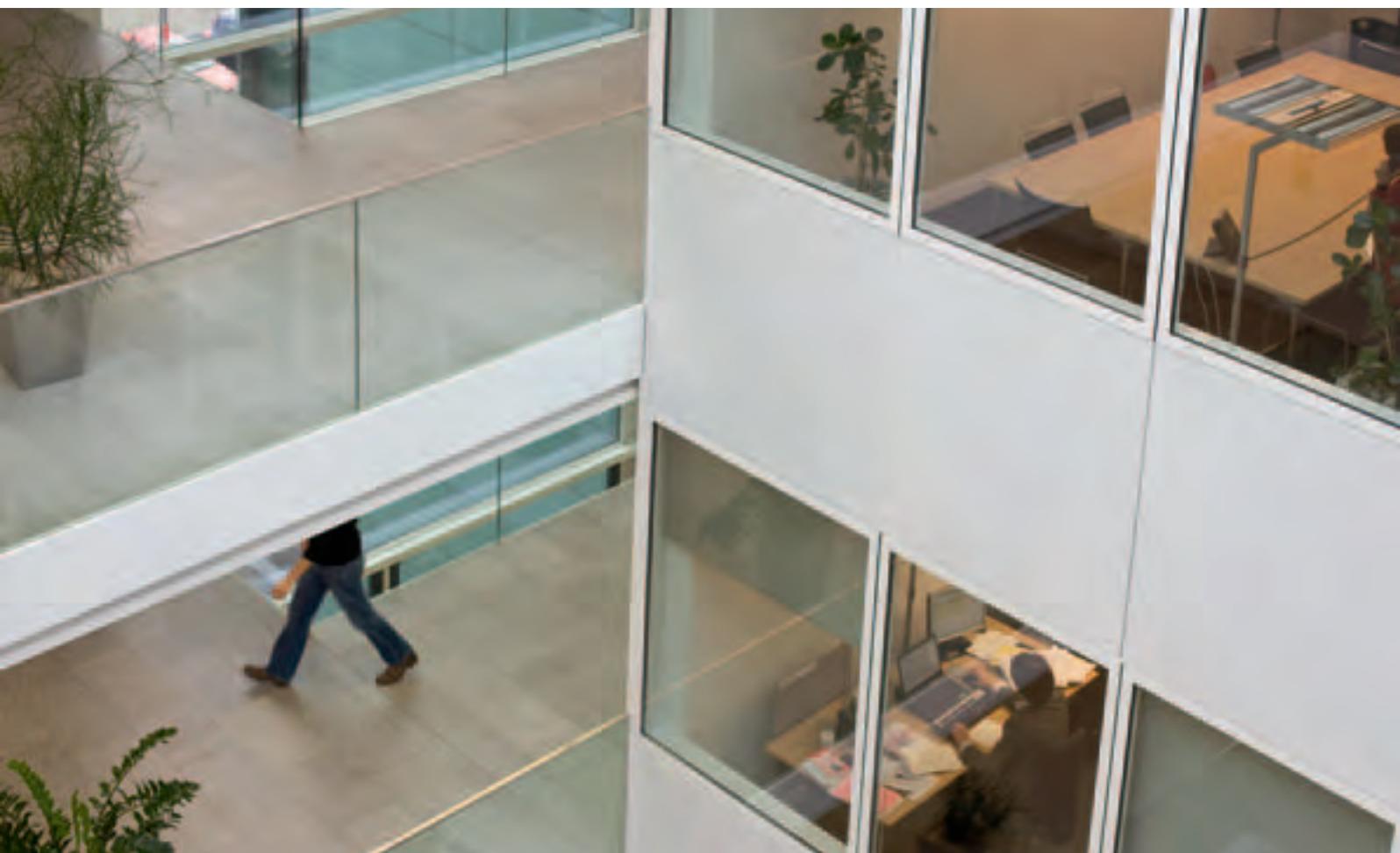


FOKUS

Hochqualifizierte Stellensuchende

Ihnen beim Wiedereinstieg und beim Aufbau neuer Perspektiven zu helfen ist spezielle Herausforderung. Oft ist die psychische Stabilität angeschlagen.



BERUFSBILDUNG

Mit der Laufbahnlogik brechen

Welche Bedeutung haben atypische Bildungswege für Stellensuchende und für Personalverantwortliche?

BERUFSBERATUNG

Beratung wirkt auch langfristig

Die erworbene Fähigkeit, eine Berufswahl zu treffen, hält an, sagt eine Studie der Universität Lausanne.

ARBEITSMARKT

Kritik an der Ausbildung HR-Fachmann/HR-Fachfrau

Der neue Lehrgang wird von Verantwortlichen aus dem Umfeld des Vollzugs der Arbeitslosenversicherung unterschiedlich beurteilt.

Hochqualifizierte Stellensuchende

5 Editorial: Wenig erforschtes Territorium

6 Oft bricht eine Welt zusammen

Erfahrungen einer Beraterin mit hochqualifizierten Arbeitslosen sowie ein Blick auf die «Generation Praktikum».

8 Mit 300 Projektpartnern eine Wiedereingliederung ermöglichen

Das Konzept des FAU Fachverein Arbeit und Umwelt und ein Blick auf weitere arbeitsmarktliche Massnahmen.

10 Der plötzliche Fall des erfolgreichen Spezialisten

Ein EDV-Spezialist erzählt, wie er arbeitslos wurde und wie er den steinigen Weg zurück in die Arbeitswelt erlebte.

11 Die hochqualifizierten Stellensuchenden – wer sind sie?

In den offiziellen Statistiken sind es Personen mit hohem Ausbildungsniveau. Diese Definition greift zu kurz.

BERUFSBILDUNG **13** Kurz & bündig

14 Die betriebliche Ausbildung im Urteil von Lehrabgängern

Die Schweizerische Post hat ehemalige Lernende befragt. Diese bemängeln die Unterstützung während der Übergangsphase ins Berufsleben.

16 Mit der Laufbahnlogik brechen

Welche Bedeutung haben atypische Bildungswege für Stellensuchende und für Personalverantwortliche? Ein Gespräch mit Patrick Betticher und Eric Davoine.

BERUFSBERATUNG **19** Kurz & bündig

20 Beratung wirkt auch langfristig

Die erworbene Fähigkeit, eine Berufswahl zu treffen, hält an, sagt Studie der Universität Lausanne.

22 Erste Arbeitswelt-Erfahrungen bereits mit 13

Im Projekt LIFT wurden neue Ansätze zur Förderung von schulisch und sozial Schwachen erprobt.

25 Neigungen von Frauen und Männern bleiben unterschiedlich

Resultate der Eidgenössischen Jugendbefragung ch-x zur Berufsidentität von jungen Erwachsenen.

ARBEITSMARKT **29** Kurz & bündig

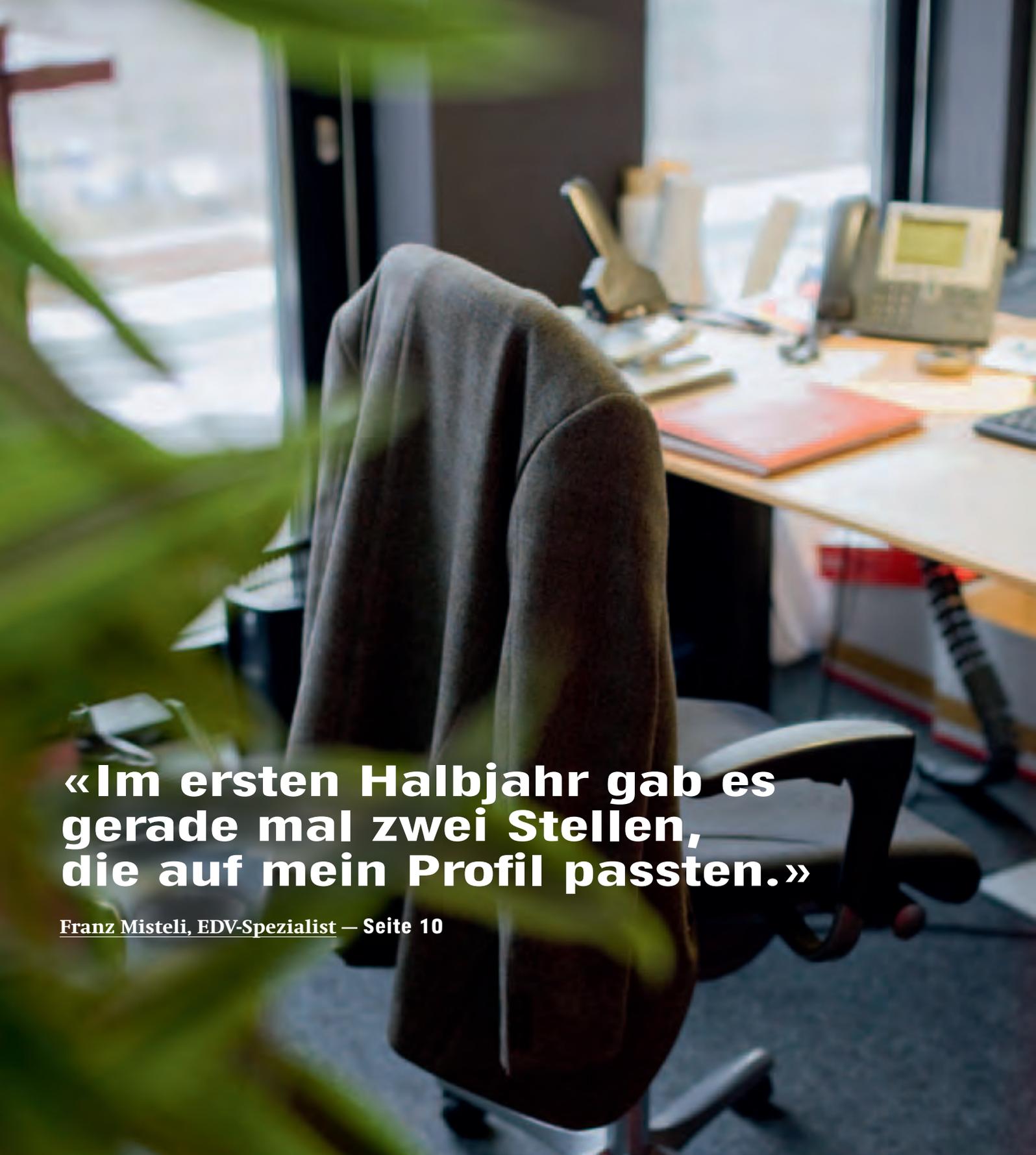
30 Kritik an der Ausbildung HR-Fachmann/HR-Fachfrau

Der neue Lehrgang wird von Verantwortlichen aus dem Umfeld des Vollzugs der Arbeitslosenversicherung unterschiedlich beurteilt.

32 Die interinstitutionelle Zusammenarbeit muss verbessert werden

Die Studie «Integrationsprobleme von jungen Erwachsenen» fordert Massnahmen zur Verbesserung der Situation. Die Reaktionen.

AUSBLICK **34** Berufe mit Zukunft
Ausblick
Impressum



«Im ersten Halbjahr gab es gerade mal zwei Stellen, die auf mein Profil passten.»

Franz Misteli, EDV-Spezialist — Seite 10

Wenig erforschtes Territorium



Michael Fritschi
Chefredaktor

— In der allgemeinen Wahrnehmung vermittelt der Begriff «hoch qualifiziert» in Verbindung mit Beruf und Arbeit den Eindruck von hohem Einkommen, Prestige und attraktiven Jobs. Doch hoch qualifizierte Menschen haben nicht automatisch bessere Chancen auf eine gut bezahlte Wunschstelle. Während diese Einsicht vielen Phil-Iern und Phil-IIern geläufig sein dürfte, erfahren andere Akademiker von der Kehrseite ihrer Expertenmedaille erst, wenn sie ihre Stelle verloren haben. Sie sind urplötzlich und mit zunehmendem Alter mehr damit konfrontiert, dass sie in ihrem Fachgebiet möglicherweise nicht mehr unterkommen werden und dass ihre hohe Spezialisierung bei Stellenbewerbungen über das angestammte Fachgebiet hinaus eher ein Hindernis ist – wenn «hoch qualifiziert» plötzlich «überqualifiziert» bedeutet.

Auch sonst stellen hoch qualifizierte Arbeitslose für die Beratenden eine spezielle Herausforderung dar. Denn nicht selten stehen sie sich auf der Suche nach neuen Perspektiven selber im Weg: Der drohende Verlust von Status und materiellen Selbstverständlichkeiten wirkt lähmend und beeinträchtigt eine lösungsorientierte Flexibilität. Unter diesem Aspekt erscheint die Vermittlung «einfacher Arbeiter» als weniger kompliziert.

Der PANORAMA-Fokus gibt Einblicke in solche Situationen und zeigt Ansätze, wie von beratender Seite damit umgegangen wird. Zudem hat sich gezeigt, dass in der Schweiz, deren Wirtschaft massgeblich auf spezialisierte Produkte und Dienstleistungen abstützt, weder eine allgemein gültige Definition noch breite statistische Daten über hoch Qualifizierte existieren. Sie mit Universitäts- und Fachhochschulabgängern gleich zu setzen, greift jedenfalls zu kurz. —

Auf www.panorama.ch finden Sie zu vielen Artikeln weiterführende Links und Literaturhinweise.

Die Aufschlagbilder entstanden mit freundlicher Unterstützung von Helsana in deren Hauptsitz in Stettbach.

Erfahrungen einer Beraterin

Oft bricht eine Welt zusammen

Bei der Betreuung von hochqualifizierten Stellensuchenden stehen oft zuerst psychische Probleme im Vordergrund. Erst wenn die Betroffenen sich aufgefangen haben und die Arbeitslosigkeit akzeptieren, werden sie wieder handlungsfähig. Sie können wieder Fuss fassen oder nehmen von Karriere-Erwartungen Abschied.

Von Isabelle Zimmermann. Sie ist Personalberaterin und betreut beim RAV Plus in Solothurn hochqualifizierte Stellensuchende.

– Erfahrene Fachkräfte aus Wissenschaft, Industrie- und Dienstleistungssektor mit Führungs- oder Expertenfunktion werden im Kanton Solothurn seit 1998 zentral im RAV Plus betreut. Hauptkriterium für die Zuordnung als «hochqualifizierter Stellensuchender» bzw. «hochqualifizierte Stellensuchende» ist der Abschluss an einer Universität, der ETH oder an einer Fachhochschule.

Die Beratung dieser Zielgruppe unterscheidet sich nicht massgeblich von der Beratung anderer Stellensuchender. Einzig der Anspruch an die Selbstverantwortung und an das Selbstmarketing ist höher. Spezifische Standortbestimmungs- und Bewerbungsprogramme, in denen die Teilnehmenden vertieft ihre Ressourcen, Talente, Fähigkeiten analysieren und die Zielrichtung ihrer zukünftigen Tätigkeit präzise definieren, müssen diesem höheren Anspruch genügen.

Selbstbewusstsein wieder aufbauen

In erster Linie geht es darum, die psychische Stabilität, die bei hochqualifizierten Stellensuchenden in der Regel stark angeschlagen ist, wieder ins Lot zu bringen. Eine Entlassung bewirkt oft eine tiefe Zäsur in der beruflichen Laufbahn und kratzt empfindlich an Image und Status. Manchmal wird erst in tiefer Krise klar, dass die Identifikation mit dem Beruf das Leben und die Daseinsberechtigung bestimmt hat. Die Arbeitslosigkeit führt nun definitiv zur Sinnfrage.

Herr Muster beispielsweise war Bereichsleiter einer weltweit tätigen Firma, mit entsprechender Verantwortung

und hohem Salär. Dass er sich im Laufe der Jahre gut situieren konnte, zeigt sein Lebensstandard: grosse Villa, Ferienhaus in den Bergen, Segeljacht, Sportwagen und Limousine usw. Auf Wunsch des Verwaltungsrats wurde er ohne nennenswerten Grund von einem Tag auf den anderen freigestellt. Diesen Schock konnte er im Moment nicht verkraften.

Muster fiel in eine tiefe Depression. Es folgten psychiatrische Abklärungen bis hin zu stationärem Klinikaufenthalt. Nachdem er sich einigermaßen erholt hatte und sich wieder arbeitsfähig fühlte, meldete er sich auf dem Arbeitsamt der Gemeinde. Dummerweise fuhr er dort im Sportwagen vor, was zur Folge hatte, dass man ihm weismachen wollte, ein Mann seiner Kaderstufe habe keine Berechtigung, Arbeitslosenentschädigung zu beziehen. Und überhaupt wäre es angebracht, seinen Sportwagen zu verkaufen ... Auch dieser Schock sass tief. Muster fühlte sich zudem enorm verletzt. Einen Monat später hatte er seinen Sportwagen verkauft.

Scham und Verunsicherung

Trotzdem wagte er sich nun kaum mehr aus dem Haus, und es kostete ihn grosse Überwindung, zum Erstgespräch ins RAV Plus zu kommen. Ich lernte einen niedergeschlagenen, verunsicherten Menschen kennen, dem der Imageverlust ins Gesicht geschrieben stand. Nachdem er mir seine berufliche wie private Lebenssituation dargelegt hatte und ich ihm mit aufmunternden Worten als Erstmassnahme einen dreimonatigen Inplacement-Kurs zur Standortbestimmung und Wiedereingliederung

vorschlug, blieb er immer noch skeptisch. Doch nach dem ersten Zusammentreffen mit dem Kursleiter und seinen «Leidensgenossen» blühte er förmlich auf, seine Grundstimmung verbesserte sich schlagartig.

Im Lauf des Kurses erarbeitete er sich ein marktkonformes Curriculum Vitae, einen Flyer und eine aussagekräftige Homepage. Der neue Werbeauftritt erfüllte ihn mit Stolz. Zudem verfolgte er eine gut durchdachte Bewerbungsstrategie mit modernen Hilfsmitteln. Bald folgten Vorstellungsgespräche und schliesslich die Vertragsverhandlung bei einer Konkurrenzfirma seines letzten Arbeitgebers. Zur Vertragsunterzeichnung wurde er nach England eingeladen, wo er vor Ort erfahren musste, dass der Verwaltungsrat soeben beschlossen hatte, keinen Mitarbeiter der Konkurrenz, der sie jahrelang bekämpft hatte, einzustellen.

Wiederholte Rückschläge

Schon wieder ein Schlag ins Gesicht also. Das ins Bodenlose fallende Selbstwertgefühl hatte ihn wieder eingeholt. Die Therapiesprache mussten wieder aufgenommen werden, und zur Unterstützung für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erhielt er ein Einzelcoaching. Diese Massnahmen brachten ihn allmählich wieder auf Kurs. Damit er im Arbeitsprozess aktiv blieb, sich eine neue Perspektive erarbeiten und nebst seinem bekannten Netzwerk neue Kontakte knüpfen konnte, wurde ihm ein Projektplatz in einem adressatengerechten nationalen Programm organisiert.

Für seine Projektidee konnte er bald einen globalen Investor begeistern, der ihm den Aufbau einer Geschäftsstelle in der Schweiz ermöglichte. Das besondere dieser Entwicklung war zudem, dass er zwei weitere Teilnehmer des Programms (Innovation Tank, vgl. S. 9) für die Aufbauarbeit anstellen konnte und dadurch auch deren Arbeitslosigkeit beenden half.

Ein hohes gesellschaftliches Ansehen und Statussymbole sind für hochqualifizierte Stellensuchende typisch. Ein weiteres, sich wiederholendes Merkmal sind die Verhaltensmuster nach einer Kündigung. Bei der Mehrheit findet im ersten Moment ein kompletter Selbstwert- und Lebenssinnverlust statt, manchmal bis hin zum Selbstmord.

Die wesentliche Aufgabe für die Beratungspersonen besteht darin, diesen Prozessverlauf so schnell wie möglich mit lösungsorientierten Ansätzen umzulenken: weg von der Anspruchshaltung, hin zu Selbstverantwortung und Selbstmanagement.

Ziel: Langfristige Perspektive

Der Weg bis zur Akzeptanz der Arbeitslosigkeit bedeutet auch für die Beratungsperson manchmal ein rechtes Stück Arbeit. Erst nachdem der Klient die Arbeitslosigkeit akzeptiert hat, ist er in der Lage, eine neue Strategie festzulegen und Erfolg versprechend umzusetzen.

Die Kernaufgabe für die Beratungsperson liegt darin, dafür zu sorgen, dass hochqualifizierte Stellensuchende mithilfe von Erfolg versprechenden arbeitsmarktlichen Massnahmen (Inplacementkurse, Einzelcoachings, nationale Programme für Beschäftigung wie FAU, BNF, Innovation Tank usw.) eine nachhaltige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt finden, die eine langfristige Perspektive und Eigenentwicklung bewirkt.

Alternative: Neubeginn

Vorwiegend bei älteren hochqualifizierten Stellenlosen wird eine Wiedereingliederung auf höherem Niveau schwierig. Oft wird eine vollständige Neuorien-

tierung notwendig. Ein Beispiel: Ein ehemaliger holländischer Geschäftsführer eines KMU in der Schweiz, 62 Jahre alt, versuchte während rund neun Monaten über alle möglichen Bewerbungskanäle wieder eine Festanstellung zu finden. Beinahe wäre es ihm gelungen. Er wurde aber aufgrund seines Alters immer wieder enttäuscht. Für ihn war der stellenlose Zustand schier unerträglich. Er wurde krank. Nach einigen Überlegungen, was er denn noch gerne tun würde, meldete er sich kurz entschlossen als Kurierfahrer bei einem privaten Kurierdienst. Nach ein paar Probefahrten ist er nun dort in Teilzeit angestellt. Er hofft auf Erhöhung seines Pensums. Da er gerne Auto fährt, bereist er täglich die Schweiz und erledigt teilweise Botengänge bis ins Ausland.

Isolation verhindert

Er ist glücklich und zufrieden mit seinem Engagement, vor allem weil er sich nützlich fühlt und nicht in die Isolation abdriftet. Finanziell muss er sehr grosse Einbussen entgegennehmen. Er hat aber seinen Lebensunterhalt so organisiert, dass er mit dem heutigen Einkommen leben kann.

Die Schwierigkeit beim Klienten liegt oft im Loslassen und in der Akzeptanz, dass bezüglich Alter ein neuer Lebensabschnitt begonnen hat und andere Werte in den Vordergrund gerückt werden müssen. Dieser Prozessablauf ist zeitunabhängig: Jedes Druckmittel würde blockieren und kontraproduktiv wirken. Von der Beratungsperson ist ein grosses Mass an Fingerspitzengefühl und Überzeugungskraft gefordert, damit eine Kehrtwende im Lebensstil möglich wird. Wenn es gelingt, wird der Einsatz der Beraterperson im Nachhinein fast immer mit Zufriedenheit und Dankbarkeit belohnt. —

Generation Praktikum

Eine weitere Gruppe unter den hochqualifizierten Stellensuchenden sind junge Akademikerinnen und Akademiker. L.P. (Name der Redaktion bekannt) ist beim RAV als Stellensuchende gemeldet. Sie hat Anglistik und Ethnologie studiert und das Lizentiat mit einem Notendurchschnitt von 5,5 abgeschlossen. Während des Studiums hat sie verschiedene Praktika absolviert und war auch als Hilfsassistentin und Deutschlehrerin für Fremdsprachige tätig. Nach Studienabschluss leitete sie ein einjähriges Frauenprojekt in Bangladesch. Überall hervorragende Arbeitszeugnisse und Referenzen. Danach suchte sie intensiv eine Anstellung. Sie erhielt viele Absagen, mit der immer gleichen Begründung: Zu wenig Berufserfahrung. Ende Februar 2010 fand sie endlich eine Stelle, als Praktikantin

bei der Fachstelle für Gleichstellung von Mann und Frau der Stadt Zürich ... L.P. sagt, sie sei glücklich, weil sie dank dieses Praktikums eine grössere Chance auf eine Festanstellung erhalte. L.P. ist kein Einzelfall. In Deutschland spricht man in diesem Zusammenhang von der «Generation Praktikum». Damit ist der Umstand gemeint, dass Studienabgängerinnen und -abgänger immer häufiger zuerst mehrere Praktika absolvieren müssen, bevor sie eine Festanstellung erhalten. Einiges deutet darauf hin, dass die Entwicklung in der Schweiz – insbesondere bei den Geisteswissenschaften – ähnlich abläuft. Mögliche Gründe: Die Universitäten sind praxisfremd, oder die Messlatte für Anstellungen wird bewusst zu hoch angesetzt. *vm*

Programm zur vorübergehenden Beschäftigung

Mit 300 Projektpartnern eine Wiedereingliederung ermöglichen

Mit persönlicher Projektarbeit, einer bedürfnisgerechten Weiterbildung und individuellem Coaching bereitet der FAU Fachverein Arbeit und Umwelt hochqualifizierte Stellensuchende auf den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben vor.

Von Susann Möhle-Hüppi, Geschäftsleiterin des FAU Fachverein Arbeit und Umwelt in Bern.

– Der FAU Fachverein Arbeit und Umwelt begleitet hochqualifizierte Stellensuchende ganzheitlich und auf ihre individuellen Bedürfnisse ausgerichtet. Auf dieser Basis bietet er Projektarbeit, Weiterbildungskurse und Coaching an. Das Angebot richtet sich an Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, an Fachkräfte und Kader sowie an Autodidakten mit ungewöhnlichen, aber qualitativ hochstehenden Lebensläufen.

Das Qualifizierungsprogramm FAU stützt sich auf drei Standbeine: persönliche Projektarbeit, eine auf der Basis der persönlichen Bedürfnisse zusammengestellte Weiterbildung und individuelles Coaching. Bei Programmeintritt füllt jeder Teilnehmende einen Employability-Fragebogen aus, der die eigenen Stärken und Schwächen aufzeigen hilft. Er bildet die Basis für die Planung des individuellen Einsatzes im Rahmen der FAU-Angebote. Zusammen mit einem Projektcoach bestimmen die Teilnehmenden, an welchem Projekt sie arbeiten werden, welche Kurse besucht werden und welches individuelle externe Coaching nötig ist.

Die Projektcoaches, die für den FAU arbeiten, sind Personen, die über einen akademischen Ausbildungshintergrund und Zusatzausbildungen in Human Resources und Coaching verfügen. Sie haben langfristige Berufserfahrungen und rekrutieren sich aus allen Richtungen: Psychologen, Phil-Ier, Naturwissenschaftler, Betriebswirtschaftler usw. Zurzeit arbeiten für den FAU 15 Coaches, die je 8 bis 12 Teilnehmende betreuen.

Marktfähigkeit erhöhen

Die Projektarbeit hat zum Ziel, die Marktfähigkeit der Teilnehmenden zu erhöhen. Sie kann in einer der vier Projektwerkstätten des FAU in Bern, Luzern, Zürich oder St. Gallen zu einem frei gewählten oder vom FAU vorgegebenen Thema erfolgen. Sie kann aber auch extern und im Auftrag von Dritten erfolgen. Der FAU verfügt dazu über ein Netz von rund 300 Projektpartnern. Diese sind Non-Profit-Organisationen und öffentliche Institutionen. Dabei kann aus folgenden Themen ein Projekt ausgewählt und bearbeitet werden: Natur/Umwelt, Ingenieurwesen/Agronomie, Gesellschaft/Kultur, Wirtschaft/Management, Marketing/Kommunikation oder IT/Web/Grafik. IT-Fachpersonen können an einem der FAU-Standorte auch ein IT- oder Multimedia-Projekt erarbeiten. Dies meistens im Rahmen eines internen FAU-Projekts wie beispielsweise der

Entwicklung des Intranets oder eines Adressverwaltungssystems.

Einheitliche Projektmanagement-Methode

Die persönlichen Projekte werden mit dem FAU-Projektmanagement-Tool erarbeitet, das für einheitliche Projektmanagement-Vorlagen sorgt. Stand und Entwicklung des Projekts lassen sich mit dem AtKisson-Kompass (nach Alan AtKisson) regelmässig in Bezug auf die vier Nachhaltigkeits-Dimensionen Umwelt/Wirtschaft/Soziales und persönliches Wohlergehen überprüfen. Die Praxisnähe der angebotenen Arbeiten kann für die Teilnehmenden eine zusätzliche Qualifikation im bisherigen oder neu angestrebten Tätigkeitsfeld, eine Steigerung des Selbstwertgefühls und ein Argumentarium im Vorstellungsgespräch bedeuten.

Vorgängig oder parallel dazu überprüfen oder erarbeiten die Projektcoaches

FAU Fachverein Arbeit und Umwelt

Der FAU bietet im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) seit 1995 ein nationales Programm zur vorübergehenden Beschäftigung (gemäss AVIG Art. 72 ff.) für hochqualifizierte Stellensuchende an. Ziel ist eine möglichst rasche und nachhaltige Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

Das Angebot steht allen taggeldberechtigten, hochqualifizierten Stellensuchenden offen, unabhängig davon, ob sie eine Erwerbsarbeit verloren haben oder nach einem Studium keinen

Berufseinstieg finden. Ihnen konnte der FAU in den letzten Jahren jeweils zwischen 125 und 140 Jahresplätze anbieten. 2009 nutzten 393 Personen das FAU-Angebot, mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 4,9 Monaten. In den vergangenen Monaten ist die Nachfrage stark angestiegen. Seit Januar 2009 ist auch das Programm «Der Arbeitsmarkt» mit der 10-mal jährlich erscheinenden Zeitschrift zu Themen der Arbeitswelt unter dem Dach des FAU. Der FAU beschäftigt 35 Mitarbeitende. www.fau.ch

ches mit allen Teilnehmenden deren individuelle Arbeitsmarkt-Ausrichtung und vermitteln ihnen Kenntnisse über marktgerechte Such- und Recherche-Strategien. Sie leisten Unterstützung bei der zielgerichteten Optimierung der Bewerbungsdossiers, führen Interview-Trainings durch und begleiten aktuell laufende Bewerbungsprozesse.

Netzwerkpflege

Die Weiterbildungskurse finden alle zentral in Zürich statt, was die Vernetzung über den eigenen Standort hinaus ermöglicht. Der FAU legt grossen Wert darauf, dass die Teilnehmenden trotz momentaner Absenz vom ersten Arbeitsmarkt weiter berufliche und persönliche Kontakte knüpfen können. Die hochqualifizierten Stellensuchenden sollen ihr eigenes Netzwerk erhalten und erweitern können.

Die Teilnehmenden stellen sich aus 30 verschiedenen Themen der Bereiche Bewerbung und Laufbahnplanung, Persönlichkeitsentwicklung, wirtschaftliche Weiterbildung, Arbeitsmethodik, Sozialversicherung und IT ihr persönliches Weiterbildungsprogramm zusammen. Dabei können sie 20 bis 30 Prozent ihrer Arbeitszeit für Weiterbildung einsetzen. Zusätzlich zum Weiterbildungsangebot besteht die Möglichkeit für ein individuelles Coaching durch externe Fachpersonen in den Themenbereichen Standortbestimmung und Neuausrichtung. Des Weiteren wird auch unternehmerisches, Finanz- oder auch psychologisches Coaching angeboten.

Ganzheitliches Angebot

Der FAU ist überzeugt, mit seinem ganzheitlichen Angebot den Wiedereinstieg oder den erstmaligen Berufseinstieg der Teilnehmenden langfristig zu beeinflussen. Um die Frage eines nachhaltigen Einstiegs zu überprüfen, werden die Teilnehmenden bei ihrem Austritt auch nach ihrer zukünftigen Stelle befragt. Im Jahr 2009 lag der Anteil der Programm-

Nationale arbeitsmarktliche Massnahmen	
Massnahme	Zielpublikum
Biomedizin, Naturwissenschaft, Forschung (BNF)	Personen mit Hochschulabschluss sowie Fachpersonen in den Schwerpunkten Biomedizin, Naturwissenschaften und Technik.
Der Arbeitsmarkt	Fachleute aus den Bereichen Journalismus, PR, Kommunikation, Web-Publishing.
FAU Fachverein Arbeit und Umwelt	Personen mit Hochschulabschluss sowie Fachkräfte und Kader (vgl. nebenstehenden Artikel).
Föderation der Schweizer Psychologen (FSP)	Erwerbslose Psychologinnen und Psychologen.
Inno Park	Akademiker, Berufserfahrene, aber auch Schul-, Studiums- und Lehrgangsgänger.
Innovation Tank	Gut qualifizierte Kader- oder Fachpersonen. Verbindet Qualifizierungsmassnahmen mit innovationsfördernden Impulsen für KMU.
Prima	Fachpersonen aller Fachrichtungen mit oder ohne Berufserfahrung, die eine Projektidee verfolgen wollen.
Syni-Lausanne	Personen mit Hochschulabschluss oder gleichwertiger Ausbildung, die aufgrund fehlender beruflicher Erfahrung Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden, insbesondere im Bereich der internationalen Zusammenarbeit.
Berufspraktika in der Bundesverwaltung	Das Programm richtet sich vor allem an Stellenlose, die nach Abschluss ihrer Ausbildung (normalerweise Hochschulabschluss oder KV) einen Einstieg in ihr zukünftiges Berufsfeld benötigen.
CH-Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit	Lehr- und Studienabgänger mit abgeschlossener Berufs- oder Hochschulausbildung. Sechsmonatiges Berufspraktikum in einer anderen Sprachregion.
SOMS Ostprojekte	Know-how-Transfer für gut qualifizierte Fachkräfte: Hochschulabgänger/innen (Praxis- und Auslandserfahrung); Personen mit bestehendem Beziehungsnetz in Mittel- & Osteuropa (Rückwanderung); Personen, die selbständige Tätigkeit aufbauen möchten (als Berater, Firmenvertreter usw.) <small>Quelle: Seco</small>
Zusätzlich zu diesen nationalen Massnahmen gibt es zahlreiche kantonale Angebote.	

Teilnehmenden, die eine Anstellung fanden, bei 57 Prozent. 93 Prozent der Programmteilnehmenden gaben beim Austritt an, dass sich ihre Vermittlungsfähigkeit durch die Programmteilnahme massgeblich gesteigert habe. Diese Meinung teilen auch 90 Prozent der RAV-Personalberatenden, die ebenfalls befragt werden.

Im letzten Jahr gaben zudem 67 Prozent der Austretenden an, dass sie eine Wunschstelle antreten. 67 Prozent die-

ser Stellen waren unbefristet. 80 Prozent der Teilnehmenden sind der Meinung, dass sie ihre Stelle dank der Unterstützung durch den FAU antreten konnten. —

Porträt

Der plötzliche Fall des erfolgreichen Spezialisten

Hochqualifizierte Arbeitslose finden oft nur mit Mühe eine geeignete Stelle, wenn sie nur «mit Erfahrung», aber ohne Abschlussdiplome aufwarten können. Diese Erfahrung macht auch der EDV-Spezialist Franz Misteli. Im Gespräch mit PANORAMA erzählt er, wie die Erfahrung der Arbeitslosigkeit seinen Alltag verändert hat.

Von Viktor Moser

– Der Absturz im Sommer 2008 war jäh und brutal. Der heute 55-jährige Franz Misteli war als Projektleiter in ein umfangreiches Projekt einer mittelgrossen Firma eingestiegen. Als ERP-Spezialist (komplexe Anwendersoftware für die Ressourcenplanung in Unternehmen) mit ausgewiesenen Erfahrungen in den unterschiedlichsten Branchen veranschlagte er den Aufwand für das Projekt auf vier bis fünf Mannjahre. Auf halber Strecke orientierte sich der Arbeitgeber – mitunter aus geschäftspolitischen Gründen – um und strich das Projekt. Misteli stand vor der Wahl, sich zu bei Weitem nicht marktgerechten Konditionen im Unternehmen weiterbeschäftigen zu lassen oder zu künden. «Es blieb mir gar keine andere Wahl als die Kündigung», sagt Misteli dazu.

In den 25 Jahren zuvor hatte der ursprünglich gelernte Mechaniker als Produktions- und Logistikspezialist für vier verschiedene Arbeitgeber Logistik- und

ERP-Systeme entwickelt, angepasst und bei über 100 Unternehmen eingeführt. Das hierfür notwendige Wissen hatte er sich in Weiterbildungen und «on the job» erworben. So wechselte er, geblendet von der scheinbar goldenen Zukunft der EDV-Branche, von der Anwender- zur Anbieterseite und entwickelte fortan Computerprogramme.

Erfahrung zählt nichts

Unmittelbar nach der Kündigung verreiste Misteli in die Ferien. Den Rausschmiss – so war sein Empfinden – begann er erst danach zu verarbeiten: «Zuerst reagierte ich mit Wut auf die Verantwortlichen, danach wuchs die Machtlosigkeit – je länger, je mehr.» Der Stellenverlust fiel zeitlich mit dem Beginn der Finanzkrise zusammen. «Im ersten Halbjahr gab es gerade mal zwei Stellen, die auf mein Profil passten», fasst er den Engpass auf dem Arbeitsmarkt zusammen, dem er ausgeliefert war.

Über sein persönliches Netzwerk konnte er jedoch mit einer amerikanischen Firma einen Arbeitsvertrag abschliessen. Nachdem er diesen unterschrieben zurückgeschickt hatte, kam nach zwei Wochen eine kalte Dusche: absoluter Personalstopp bei jenem Unternehmen. Zudem musste er immer deutlicher erfahren, dass seine Karten auf dem Arbeitsmarkt nicht allzu gut sind. «Gesucht werden junge Fachleute mit Diplomen, Erfahrung zählt nichts. Und dann kommt noch mein Alter hinzu», so sein ernüchterndes Fazit. Trotzdem erhält er in dieser Zeit auch Absa-

gen mit der Begründung «überqualifiziert». Dies sei oft auf zu hoch abgefasste Qualifikationen in den Ausschreibungen zurückzuführen.

Neuer Anlauf

Die Stellenlosigkeit setzte Franz Misteli zu. Zuerst ging er nicht mehr aus, mied den Kollegenkreis. Geblieben sind allerdings ein paar Freunde, die ihn moralisch unterstützen. Täglich Internet und Zeitungen durchforsten, Stellen suchen, sich bewerben, Absagen einstecken – die Unsicherheit kratzte an seinem Selbstbewusstsein und bereitete ihm schlaflose Nächte.

Den Impuls zum Aufbruch aus der unglücklichen Situation initiierte Mistelis RAV-Berater. Er ermöglichte ihm die Teilnahme an einer arbeitsmarktlichen Massnahme beim Fachverein Arbeit und Umwelt (FAU) Zürich. Dort entwickelte Misteli im Rahmen eines Projekteinsatzes ein Konzept zur nachhaltigen Optimierung von Produktions-, Logistik- und Lagerprozessen. Zudem wurde ihm eine breit gefächerte Weiterbildung ermöglicht. Der Wille, aufgewendete Energie und eingesetzte Kosten für neue Wege zu nutzen – «mit der Fachkompetenz seine Brötchen selber zu verdienen» –, führte schliesslich zu einem Teilzeitvertrag als Erwachsenenbildner im angestammten Fachgebiet Betriebstechnik. –



Franz Misteli: «Mit der Fachkompetenz seine eigenen Brötchen verdienen.»

Begriffsunschärfe

Die hochqualifizierten Stellensuchenden – wer sind sie?

In den offiziellen Statistiken bezieht sich der Ausdruck «hoch qualifiziert» auf das Ausbildungsniveau der betroffenen Person. In der wirtschaftlichen und sozialen Realität erweist sich dieses Kriterium als unzureichend.

Von Philippe Frossard

– Der Begriff «hoch qualifiziert» ist Teil unserer Alltagssprache. Eine präzise Definition des Begriffs ist allerdings schwieriger, als man gemeinhin vermutet. Über die Erwerbstätigen, die damit gemeint sind, existieren nur relativ allgemeine Statistiken. So leben beispielsweise gemäss der Volkszählung 2000 in der Schweiz etwas mehr als eine Million hochqualifizierte Personen. Diese Zahl ist in der Zwischenzeit wahrscheinlich noch um einiges gestiegen.

Statistische Definition beschränkt sachdienlich

Wie bei den schweizerischen Bevölkerungsdaten wird auch in der Arbeitslosenstatistik die höchste absolvierte Ausbildung herangezogen, um das Merkmal hochqualifizierter Stellensuchender zu beschreiben. Aus diesen Statistiken geht hervor, dass die Anzahl der Stellensuchenden mit tertiärer Ausbildung (Universität, ETH, Fachhochschule, sonstige höhere Berufsausbildung) im Jahr 2009 signifikant gestiegen ist. Allein die in diesem Jahr besonders schwierige Arbeitsmarktsituation für hochqualifizierte Stellensuchende könnte 20% des Anstiegs der Gesamtanzahl der Stellensuchenden erklären. Gut 55% der Hochqualifizierten sind seit weniger als sechs

Monaten arbeitslos. Folglich zählen sie wahrscheinlich zu den Opfern der Konjunktur. Deutlich am stärksten betroffen ist der Dienstleistungssektor mit einem Anteil von 71%. In allen anderen Bereichen ist diese Quote weit niedriger. Rund 15% sind der Industrie zuzurechnen, weniger als 1% kommt aus der Landwirtschaft. Die verbleibenden 13% verteilen sich auf sonstige, nicht näher bezeichnete Branchen.

Die Gruppe der Arbeitslosen mit tertiärer Ausbildung kann mit den üblichen sozioökonomischen Variablen beschrieben werden: Geschlecht (61% sind Männer, 39% sind Frauen), Alter (76% sind zwischen 25 und 49 Jahre alt), Nationalität (65% sind Schweizer), Verteilung nach Sprachregionen (57% leben in der Deutschschweiz) usw. Die verfügbaren Variablen sind jedoch nicht sehr zahlreich und ermöglichen nur eine grobe Schätzung der effektiven Anzahl hochqualifizierter Stellensuchender.

Wenn man diese Quoten näher betrachtet, kommen rasch Zweifel und Fragen auf. Die Statistiken sind mit Vorsicht zu geniessen. Hat die betreffende Person eine ihrer tertiären Ausbildung entsprechende Tätigkeit ausgeübt, oder hat sie eine entsprechende Verantwortung getragen?

Komplexe Realität

Angaben wie «Führungsfunktion» oder «spezialisierte Tätigkeit» sind ein wenig zu vage, um eine hohe Qualifikation zu charakterisieren. Wie sollen hochqualifizierte Arbeitnehmende also statistisch erfasst werden? Über das Kriterium, dass sie ihre bisherigen Erfahrungen bei einem potenziellen neuen Arbeitgeber nutzen können?

Auf dem Arbeitsmarkt gilt eine Person als hochqualifiziert, wenn sie besondere Verantwortung trägt oder über spezielles Wissen verfügt, das von den Arbeitgebenden nachgefragt wird und das schwierig zu finden ist. Auch Arbeitnehmende, die aktiv an Innovations- und Entwicklungsprojekten eines Unternehmens mitwirken, fallen in diese Kategorie.

Es zeigt sich also, dass die Definition von «hochqualifiziert» komplex und von verschiedenen Faktoren abhängig ist. Sie kann von Branche zu Branche etwas anderes bedeuten, und auch die generelle Wahrnehmung verändert sich im Lauf der Zeit. Auch ist sie abhängig von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, von der Konjunktur, von der Entwicklung des Bildungssystems, vom technologischen Fortschritt und von weiteren Variablen.

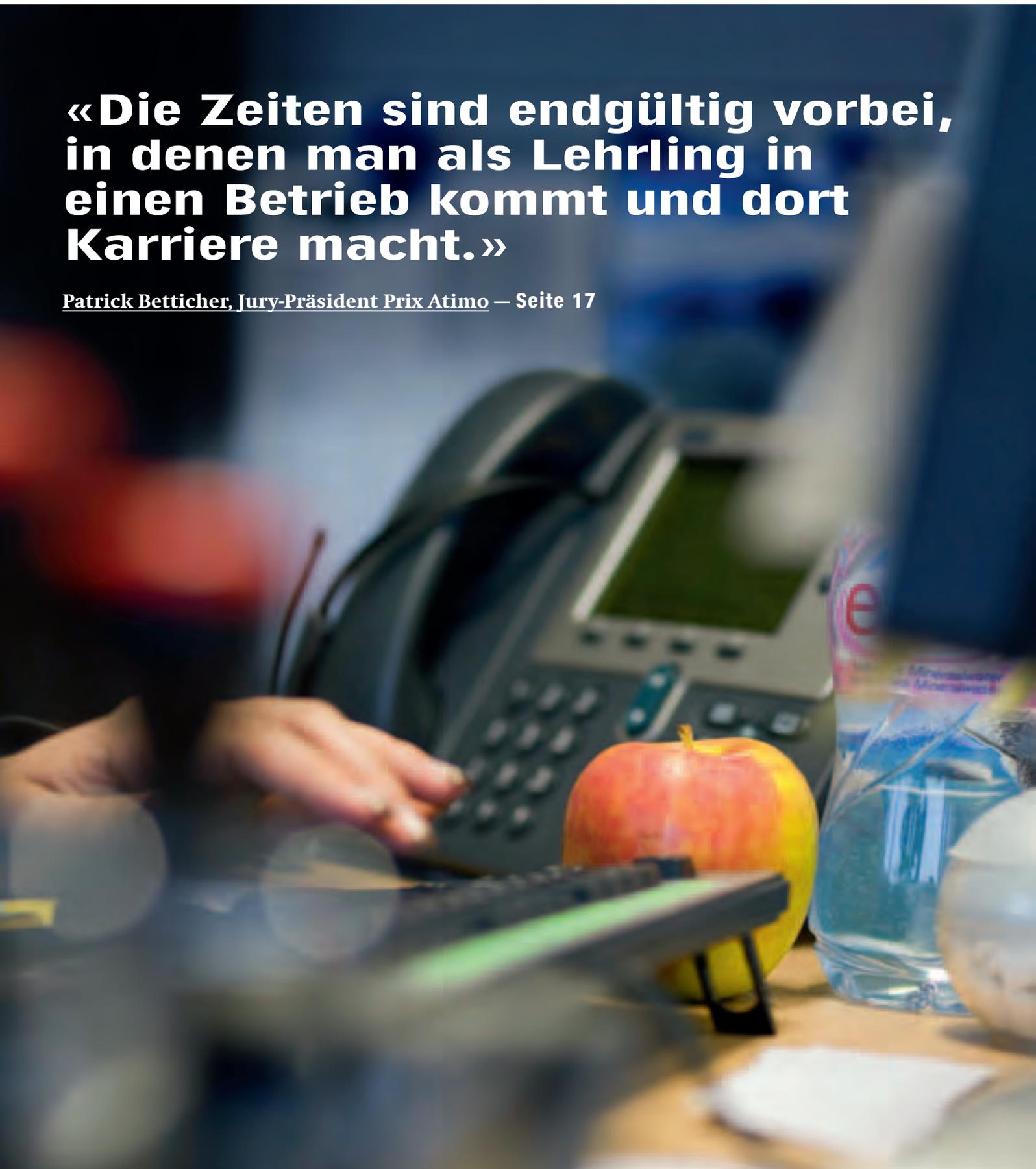
Dass in der Schweiz, die ausgeprägt auf den hohen Mehrwert ihrer Produkte und Dienstleistungen setzt, nicht mehr darüber bekannt ist, ist ein erheblicher Missetand. –

	Januar 2009	Dezember 2009	Zunahme
Hochqualifizierte Stellensuchende	19495	30736	11241
Total Stellensuchende	180287	234359	54072

Deutlicher Anstieg der Zahl der hochqualifizierten Stellensuchenden Ende Jahr 2009. Die Zunahme beträgt rund ein Fünftel des gesamten Anstiegs bei den Stellensuchenden. Quelle: www.amstat.ch – Seco

«Die Zeiten sind endgültig vorbei, in denen man als Lehrling in einen Betrieb kommt und dort Karriere macht.»

Patrick Betticher, Jury-Präsident Prix Atimo — Seite 17



BUCH



Berufsfindung aus Schülerperspektive

Der Mangel an Büchern über die Berufsbildung scheint überwunden. Romano Müller, Dozent an der Pädagogischen Hochschule Bern, hat über 5200 Lernende aller Lehrjahre in 64 Lehrberufen in der Schweiz zur Berufsfindung aus der Perspektive der Schüler und späteren Lernenden befragt. Untersucht wurden die zentralen Faktoren des beruflichen Orientierungsprozesses, die Kompensation von Nachteilen der Migration, die schulischen Bildungsvoraussetzungen und die Kompromisse, die fallweise auf dem Weg zur Lehrstelle eingegangen werden müssen. Für die Leistungen der Berufsberatung ist ein ganzes Kapitel reserviert. Besonders wertvoll wird das Buch durch die Bewertung der eigenen Berufswahl und der Zufriedenheit mit der Ausbildung durch die Jugendlichen.

In verdankenswerter Weise setzt sich der Autor mit der Berufsfeldforschung und dem Begriff der Berufsbildung auseinander, ein Gegenstand, der meist vernachlässigt wird. Für den Transfer in die Praxis hätte ein Stichwortregister nützliche Dienste leisten können. Die Berufsbildungsprofis werden sich über die doch sehr lockere (siehe Titel des Buchs) Begriffswahl wundern. Auf die Verwendung von aktuellen und korrekten Bezeichnungen, allenfalls angereichert mit durchdachten Verbesserungsvorschlägen, müssen wir bis zur nächsten Publikation warten, die hoffentlich bald erscheint. *Kn*

Müller Romano: Berufswahl und Lehre. Berufliche Orientierungs- und Entscheidungsprozesse ausländischer und schweizerischer Jugendlicher. hep Verlag: Bern 2009, 48 Franken.

STUDIE

Leseschwierigkeiten

32 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der von der Association Lire et écrire – Suisse romande (Westschweizer Verband Lesen und Schreiben) durchgeführten Kurse zur Bekämpfung des Illetrismus haben zehn Jahre oder länger die Schule besucht. Dies zeigt eine Untersuchung, die der Verband alle drei Jahre bei seinen Kursteilnehmern durchführt. Nur neun Prozent waren nie eingeschult worden.

Der vollständige Bericht kann auf der Website des Verbands eingesehen werden. *pyp*

www.lire-et-ecrire.ch

ZAHL

40 000 Fr.

Abgestützt auf die kantonale Verordnung über die Berufs- und Weiterbildung büsst die Berufsfachschule Aarau ihre 3000 Lernenden für diverse Vergehen und verdient dabei jährlich rund 40000 Franken. Die Lernenden werden fürs Zuspätkommen, für unpassendes Handyläuten, verbotenes Surfen im Internet und für das mit 50 Franken kostspieligste Vergehen Spucken zur Kasse gebeten. *Kn*

KOPF

Martin Leuenberger

Martin Leuenberger leitet seit dem 1. Januar 2010 den Koordinationsbereich Sekundarstufe II und Berufsbildung im Generalsekretariat der EDK. Der bisherige Bereichsleiter Allgemeinbildung übernimmt als Nachfolger von Robert Galliker nun die Gesamtleitung des Koordinationsbereichs. Dieser umfasst auch die Weiterbildung sowie die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Zu Leuenbergers Verantwortungsbereich gehören zudem die von Jean-Daniel Zufferey geleiteten Sekretariate der SBBK und der KBSB.

Bis 2008 war Leuenberger zehn Jahre Generalsekretär der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion des Kantons Basel-Landschaft. *Kn*



Qualitätskontrolle

Die betriebliche Ausbildung im Urteil von Lehrabgängern

Die Schweizerische Post hat ehemalige Lernende zur Qualität der betrieblichen Ausbildung befragt. In deren Einschätzung wurde ihnen während der Übergangsphase ins Berufsleben (zu) wenig Unterstützung geboten. Nun wurden die Lehrangebote angepasst.

Von Francesco Trippolini und Kilian Schreiber. Francesco Trippolini ist Co-Projektleiter der Evaluation «Ehemalige Lernende» bei der Schweizerischen Post. Kilian Schreiber ist Projektleiter Berufsbildung bei der Schweizerischen Post.

– Mit dem Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG 2004) hat die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung explizit Einzug in die Gesetzgebung gehalten. Die Entwicklung und Implementierung neuer Qualitätssicherungsinstrumente auf Bundesebene kommt indes nur zögerlich voran. Die Erarbeitung solcher Instrumente bedingt das Festlegen gemeinsamer Normen. Diese müssen sozial, d.h. zwischen den Verbundpartnern, ausgehandelt werden. Diese können die Bedeutung von Qualität ganz unterschiedlich bewerten, was in der Praxis der dualen Berufsbildung die Entwicklung breit akzeptierter Messgrößen erschwert. Die Qualitätsnormen sind also immer auch vom Massstab abhängig, der vereinbart wurde.

Durchgesetzt und bislang bewährt hat sich dafür die 2006 eingeführte QualiCarte, ein von den Kantonen und Wirtschaftsverbänden entwickeltes Instrument zur Selbstevaluation der betrieblichen Grundbildung. Seit 2009 besteht ein solches Instrument auch für die überbetrieblichen Kurse zur Verfügung (QualüK). Weiter haben zahlreiche Berufsverbände die in der Bildungsverordnung vorgesehenen «Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität» bereits realisiert.

Fokus auf nachhaltige Wirkung

Vor diesem Hintergrund hat die Schweizerische Post die Qualität ihrer betrieblichen Berufsausbildung untersuchen lassen. Insbesondere sollte deren Nachhaltig-

keit kritisch beleuchtet werden. Damit die Qualität von Lernprozessen am Arbeitsplatz oder der Betreuung beurteilt werden konnte, musste zuerst geklärt werden, welche Qualitätsnormen zur Beurteilung der Ausbildungsqualität zu verwenden sind.

Dazu wurde auf das Input-Prozess-Output-Modell, ein Instrument zur Messung der Qualitätsentwicklung, zurückgegriffen (siehe Kasten). Von besonderem Interesse ist nämlich, wie ehemalige Lernende mit einigen Jahren Abstand und Berufserfahrung ihre betriebliche Ausbildung beurteilen. Auf diese Weise kann die Güte der Ausbildung mit den Anforderungen des Arbeitsmarkts nach Lehrabschluss verglichen werden. Schliesslich soll die betriebliche Grundbildung das Rüstzeug für das Bestehen im Arbeitsmarkt vermitteln.

Für die Untersuchung wurden sodann 1792 ehemalige Lernende aus den Abschlussjahren 2004 bis 2007 aus den vier Berufsgruppen Kaufmännisch, Detailhandel, Logistik und technische Berufe angeschrieben. Die Befragten mussten verschiedene Aspekte ihrer Ausbildung beurteilen und zur gegenwärtigen beruflichen Situation Auskunft geben. Die Rücklaufquote betrug erfreuliche 40 Prozent.

Im Grossen und Ganzen zeigten sich die Lehrabgänger mit der Ausbildungsqualität im Betrieb zufrieden, und zwar unabhängig davon, ob sie noch im Lehrbetrieb arbeiten oder nicht. Kritisch hingegen wird die Vorbereitung auf die Zeit nach der Lehre beurteilt. In ihrer Ein-

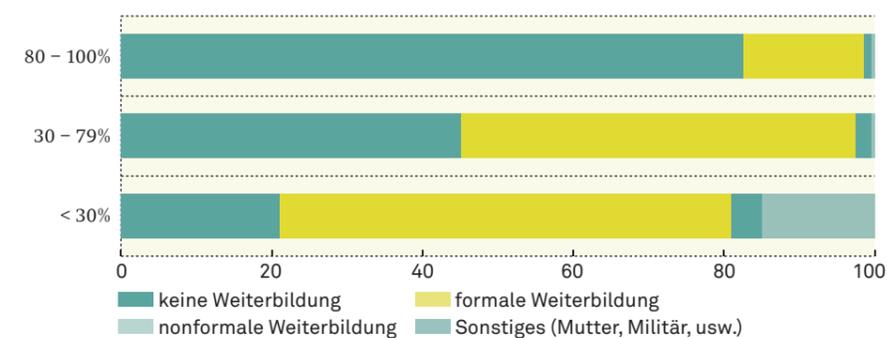
Schwerpunkt Ausbildungsqualität

Das sogenannte «Input-Prozess-Output-Modell» wurde für eine Studie des deutschen Bundesinstituts für Berufsbildung entwickelt und aus berufspädagogischen und gesetzlichen Anforderungen abgeleitet. Es wurde für das Projekt an die Anforderungen von ehemaligen Lernenden angepasst und gemeinsam mit Ausbildungsfachleuten und Praktikern des Betriebs mit unternehmensspezifischen Norm-Kriterien ergänzt. Während sich die Input- und Prozessqualität im Modell auf die Art und Weise bezieht, wie die Ausbildung im Betrieb organisiert und durchgeführt wird, liegt der Schwerpunkt der Studie auf der Outputqualität, d.h. bei den Ausbildungsergebnissen.

Gerade bei ehemaligen Lernenden sind die Lernergebnisse sowie das Zurechtfinden mit dem Arbeitsmarkt von zentralem Interesse. Dazu gehören beispielsweise die erworbenen Kompetenzen, die Zufriedenheit mit der heutigen Berufssituation oder die Möglichkeit, sich beruflich oder persönlich weiterzuentwickeln.

schätzung haben die Lernenden während der Übergangsphase in das Berufsleben (Übergang 2) wenig Unterstützung erhalten. Zudem zeigte sich, dass

Beschäftigungsgrad und Weiterbildungstätigkeit



Wer über 80 Prozent arbeitet, betreibt signifikant weniger formale Weiterbildung als Personen, die weniger arbeiten.

sich einige die Option offenhalten, sich beruflich umzuorientieren. Hier gab es allerdings beträchtliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen.

Die unterschiedliche Bewertung der Zukunftspläne widerspiegelt einerseits die individuelle Erfüllung der beruflichen Perspektiven nach der Lehre. Andererseits zeugt die gute Beurteilung sowohl des Werts der Lehre als auch der gegenwärtigen beruflichen Situation

30 Prozent arbeiten nicht mehr auf dem erlernten Beruf.

vom realen Nutzen der in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen für das spätere Berufsleben.

Interessant gestaltet sich der Blick auf die Arbeitspensen und die Weiterbildungsaktivität der ehemaligen Lernenden. Neun von zehn Befragten geben an, dass sie ein Pensum von 80% und mehr arbeiten. 13% leisten ein Arbeitspensum unter 80%. Diese Gruppe hat dafür mit zwischen 51 und 60% den höchsten Anteil an formaler, d.h. zertifizierender, Weiterbildung (bspw. eidg. Berufsprüfung). Bei den ehemaligen Lernenden mit einem Beschäftigungsgrad von 80% und mehr sind es 16%, die zwei bis fünf Jahre nach der Lehre eine formale Weiterbildung beginnen oder abschliessen (siehe Grafik).

Bemerkenswert ist der Unterschied der Weiterbildungsbeteiligung bezüglich der Lehrabschlussnote. Absolvierende mit guten Noten (fünf und besser) haben eine fast doppelt so hohe Beteiligungsquote (34%) wie jene mit schwächeren Noten.

Die Befunde zur Arbeitstätigkeit und Weiterbildungsaktivität bestätigen bisherige Erkenntnisse, wonach ein beträchtlicher Teil der Absolvierenden nach dem Ende der Lehre ausserhalb des erlernten Berufes eine Tätigkeit ausübt. Die Analyse hat gezeigt, dass rund 30% der Befragten zwei bis fünf Jahre nach der Lehre angeben, nicht mehr auf dem erlernten Beruf zu arbeiten: 14% besuchen eine formale Weiter- oder Zweitausbildung, 8% üben eine ungelernete Arbeit aus und nochmals so viele gehen verschiedenen anderen Tätigkeiten nach (Praktika, Sprachaufenthalt, Mutterschaft u.a.).

Massnahmen zur Verbesserung der Lehrangebote

Die Resultate der Umfrage wurden innerhalb der Berufsbildung Post analysiert und in Workshops eingehend diskutiert. Gemeinsam legten Regionalleitende und Ausbilder Massnahmen zur Verbesserung der Lehrangebote fest: Die jungen Berufsleute werden sich zukünftig intensiver mit dem Übergang ins Berufsleben beschäftigen. Angesichts des schwieriger gewordenen Berufseinstiegs

sollen sie sich namentlich auch Gedanken zu alternativen Angeboten machen und abwägen, ob vielleicht eine Weiterbildung oder ein Sprachaufenthalt in Erwägung gezogen werden sollten. Die vertiefte Auseinandersetzung mit den beruflichen Perspektiven geschieht einerseits in einem anderthalbtägigen Seminar («Fit für den Arbeitsmarkt») und andererseits in einer befristeten Anstellung bei der Post mit der Pflicht, sich auf Stellen zu bewerben und sich dabei beraten zu lassen.

Neben diesen übergeordneten Massnahmen wurde auch eine Reihe von berufsbezogenen Aktivitäten beschlossen. Das Hauptgewicht dieser Anstrengungen liegt in der Ausweitung der internen und externen Stages sowie in der Überprüfung der während der Lehre angebotenen Zusatzausbildungen.

Ausbildende mit einbezogen

Für die Ausbildenden war im Rückblick auf den Erfolg der Workshops entscheidend, dass die direkt betroffenen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner einbezogen wurden. Eine Regionalleiterin hat am Workshop denn auch festgestellt: «Ich hätte nie akzeptiert, wenn ihr uns von Bern aus einfach Befehle ausgeteilt hättet. Aufgrund unseres Einbezugs stehe ich nun aber voll und ganz hinter den Beschlüssen.»

Nicht überrascht hat die Fachleute die Erkenntnis, dass bereits wenige Jahre nach Ausbildungsende ein beträchtlicher Teil der ehemaligen Lernenden nicht mehr direkt in seinem erlernten Beruf arbeitet. Dieses Faktum unterstreicht die Bedeutung der Vermittlung berufsübergreifender Kompetenzen in der Grundbildung. Dies ist zugleich eine Herausforderung, um das duale Berufsbildungssystem auch künftig attraktiv und durchlässig zu halten. Dabei gilt es auch, die straffe Gliederung in Einzelberufen im Hinblick auf mögliche Berufsfelder zu überdenken. —

Atypische Bildungswege

Mit der Laufbahnlogik brechen

Für Personalverantwortliche ist es nicht einfach, über Bewerberinnen und Bewerber mit Lebensläufen zu entscheiden, die von der Norm abweichen. Diese besitzen jedoch oft einen grossen Erfahrungsschatz, der für Betriebe sehr interessant sein kann.

Von Pierre-Yves Puijpe

– Mit dem Prix Atimo werden Personen ausgezeichnet, die viel Zeit und Energie für atypische Bildungswege aufwenden. PANORAMA bat Patrick Betticher, Präsident der Jury des Prix Atimo und Personalchef der Freiburger Kantonalbank, sowie Eric Davoine, Inhaber des Lehrstuhls für Humanressourcen und Organisation der Universität Freiburg, zu einem Gespräch über das Thema atypische Bildungswege. Als Erstes interessierte die Frage, wodurch sich ein atypischer Lebenslauf von anderen Laufbahnen abhebt.

Patrick Betticher: Ein atypischer Lebenslauf weicht vom Standard ab. Er entspricht nicht dem, was ein Personalchef erwartet. Es kann sich um Menschen handeln, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, um sich humanitären Aufgaben zu widmen oder um sportlichen Ambitionen nachzugehen. Andere werden durch Krankheit oder Unfall dazu gezwungen, den eingeschlagenen Weg zu verlassen. Mit dem Prix Atimo zeichnen wir eine dritte Gruppe mit atypischem Lebenslauf aus: Leute,

die eine Vielzahl von Ausbildungen absolvierten, die nicht unbedingt komplett sind.

Eric Davoine: Der Begriff atypischer Lebenslauf setzt voraus, dass es typische, normierte Karrieren gibt, in deren Verlauf spezielle Kenntnisse für einen bestimmten Beruf erworben werden. In einer Bank zu arbeiten und eine bank-spezifische Weiterbildung zu absolvieren gilt als ideale Voraussetzung, um immer mehr Verantwortung im Unternehmen übernehmen zu können. Menschen mit einem atypischen Lebenslauf brechen mit dieser sehr starren Logik: Sie beschreiten andere Bildungswege und suchen nach anderen Erfahrungen.

Beschäftigungsfähigkeit

PB: Sie verfügen über Qualitäten, die für Personalverantwortliche interessant sind. Sie haben sich vielfältige Fähigkeiten angeeignet, oft andere, als die Norm für den betreffenden Arbeitsplatz vorsieht. Sie sind Allrounder mit nützlichen Führungs- und Managementkompetenzen. Sie haben gewagt, ihr Leben infrage zu stellen, und waren auf neuen Wegen erfolgreich. Sie haben Mut und Charakterstärke bewiesen. Im Vergleich dazu sind Menschen, die eine «normale» Karriere verfolgen und ihr Umfeld nicht verlassen, hoch spezialisierte Fachleute. Mit ihren Kenntnissen sind sie für ein Unternehmen natürlich ebenfalls unverzichtbar.

ED: Das Berufsleben entwickelt und verändert sich mit grosser Geschwindigkeit. Unterbrechungsfreie Karriereverläufe werden immer seltener, heute geltende berufliche Normen sind morgen irrelevant. Berufliche Kenntnisse können



Eric Davoine, Universität Freiburg

rasch veralten. Ein atypischer Lebenslauf – sofern er von Erfolg gekrönt ist – zeigt, dass die betreffende Person fähig ist, ein Leben lang zu lernen, sich neuen Herausforderungen in unterschiedlichen Umgebungen zu stellen, sich Neues anzueignen und sich an Veränderungen anzupassen. Diese Anpassungs- und Lernfähigkeit ist ganz entscheidend.

Eine atypische Karriere muss in ihrer Gesamtheit beurteilt werden. Führungskräfte bringen oft einen grossen Erfahrungsschatz mit: Erstbildung, Militärdienst, politisches Engagement, Managementenerfahrung in einem kleinen Familienbetrieb, Gründung einer eigenen Firma usw. Erst auf einer Führungsposition bilden diese Kompetenzen – die ohne durchgehende Logik in den unterschiedlichsten Kontexten «gesammelt» wurden – eine Einheit und ergeben Sinn.

Die immer kürzer werdende Halbwertszeit der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten wird dazu führen, dass dieses für Manager gültige Modell wohl bald in den meisten Berufskategorien Verbreitung findet.

Jobnomaden

PB: In der Bank beispielsweise sind atypische Karrieren noch selten.

ED: Die Menschen sind zu Jobnomaden geworden: Sie sind bei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt, üben verschiedene Berufe aus und absolvieren Ausbildungen, die oft nichts mit ihrer Erstbildung zu tun haben. Wir müssen uns vom Bild einer kontinuierlichen Karriere verabschieden, die durch eine Aufbau-phase, einen Höhepunkt und ein Ende gekennzeichnet ist. Eine nomadische Laufbahn weist mehrere dieser Zyklen auf. Eine Person kann zum Beispiel zuerst ein Handwerk erlernen. Später ist sie für ein bestimmtes Projekt in einem Betrieb angestellt. Danach gründet sie ihre eigene Firma und arbeitet später wieder in einem Angestelltenverhältnis.

PB: Die Zeiten sind endgültig vorbei, in denen man als Lehrling in einen Betrieb kommt und dort Karriere macht. Der sozioökonomische Kontext ist ein anderer geworden. Aber auch die Erwartungen der Jugendlichen haben sich geändert. Sie sind ungeduldiger geworden: Sie wollen vorankommen, in der Hierarchie aufsteigen. Wenn ein junger Mensch im heutigen, sich rasch entwickelnden Arbeitsmarkt feststellt, dass er nicht vom Fleck kommt, ist er versucht, sich anderswo neue Perspektiven zu suchen.

ED: Hier greifen zwei Aspekte ineinander: Einerseits ist eine Karriere in Form aufeinanderfolgender Projekte durchaus im Sinn der bestqualifizierten Arbeitnehmer, andererseits bieten die Arbeitgeber immer seltener langfristige Karriereaussichten, da eine Planung immer schwieriger wird.

Lebenslanges Lernen

ED: Beschäftigungsfähigkeit ist ein zentrales Kriterium, das die Arbeitnehmenden heutzutage erfüllen müssen. Sie müssen ihr Kompetenz-Portfolio regelmässig aktualisieren.

PB: Die Unternehmen versuchen, dieser Anforderung durch Spezialausbildung

Prix Atimo

Mit dem Prix Atimo werden Personen ausgezeichnet, die besonders viel Zeit und Energie für atypische Bildungswege aufwenden. Der Preis steht dafür, dass lebenslanges Lernen mehr als ein Schlagwort ist. Die Idee stammt von Gérard Remy, dem Leiter einer Personalvermittlungsfirma, und entstand aufgrund der vielen Einblicke in abwechslungsreiche Lebensläufe von Stellensuchenden, die ihm seine Arbeit gewährte.

2009 wurden drei Preise verliehen: Der «Prix Junior» ging an Immanuel Wüthrich (EFZ und Berufsmatura als Informatiker, Bachelor in Business Engineering und Master in International Business Management).

Mit dem «Prix Senior» wurde Daniel Sebastiani ausgezeichnet (EFZ als Bäcker, EFZ als Handelsangestellter, Primarschullehrerdiplom, Lizentiat in Geschichte, Gymnasiallehrerdiplom, Doktorat in Geschichte).

Einen Spezialpreis erhielt Christian Ogi, der im Alter von 70 Jahren noch ein EFZ als Koch erwarb.

gen und Kurse gerecht zu werden, die den Mitarbeitern angeboten werden. Der Betrieb muss dafür sorgen, dass er auf entsprechende Kompetenzen zurückgreifen kann. Ohne Weiterbildung des Personals können Unternehmen in der sich verändernden Arbeitswelt mit den vielen neuen beruflichen Anforderungen und Technologien langfristig nicht bestehen.

ED: Bei der Weiterbildung und dem Ausbau des Kompetenz-Portfolios ist zu beachten, dass nicht alle Menschen die gleichen Chancen haben, ihr Portfolio weiterzuentwickeln. Zudem wird dessen Wert auf dem Arbeitsmarkt oft nur nach der letzten Erfahrung beurteilt. Um atypische Lebensläufe beurteilen zu kön-

nen, müssen aber alle Kompetenzen der Arbeitnehmenden gewürdigt werden. Man muss allerdings auch festhalten, dass für jede Bewerbung eigene Bedingungen oder Beförderung einer Person mit einem atypischen Lebenslauf senden HR-Verantwortliche immer auch eine Botschaft an die übrige Belegschaft.

PB: Für die Personalverantwortlichen ist es vielleicht die einfachste Lösung, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit einem Standard-Lebenslauf anzustellen. Wenn sie sich für jemanden mit einer atypischen Karriere entscheiden, gehen sie ein gewisses Risiko ein. Die Frage ist, ob man dazu bereit ist.

Der Reiz des Lernens

Die erste Voraussetzung ist eine Grundausbildung. Der anschliessende Weg kann atypisch sein. Man muss den Karriereverlauf jedoch durch entsprechende Nachweise belegen können.

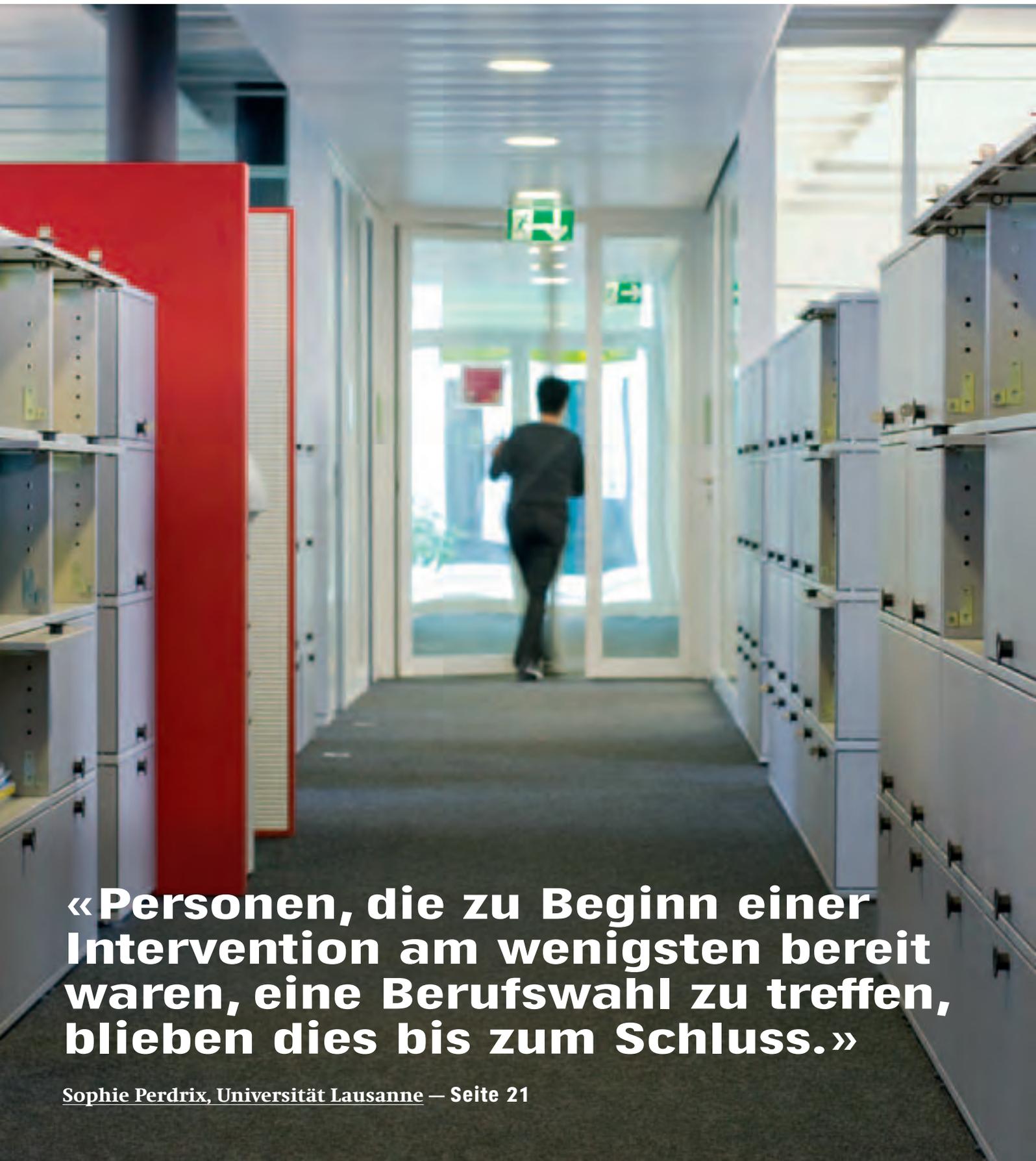
ED: Bei Jugendlichen ist die unverzichtbare Grundausbildung der Beweis ihrer Lernfähigkeit. Diese Fähigkeit ist die Voraussetzung für den flexiblen Einsatz auf dem Arbeitsmarkt. Wer keinen offiziellen Nachweis seiner Fähigkeiten erbringen kann, hat ein Problem. Wir haben in der Schweiz jedoch verschiedene Verfahren zur Validierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen, die weiter ausgebaut werden.

PB: Wichtig ist, etwas zu wagen, Neues in Angriff zu nehmen, Risiken einzugehen ... So zeigen die Kandidaten, dass sie Lust aufs Lernen haben, dass sie in der Lage sind, sich auf ungewohnte berufliche Situationen einzustellen und neue Herausforderungen zu bewältigen. Die Unternehmen brauchen solche Fähigkeiten.

ED: Nur wenn wir risiko- und lernbereit sind, können wir uns an neue Umstände und Technologien anpassen. –



Patrick Betticher, Jury-Präsident Prix Atimo



«Personen, die zu Beginn einer Intervention am wenigsten bereit waren, eine Berufswahl zu treffen, blieben dies bis zum Schluss.»

Sophie Perdrix, Universität Lausanne – Seite 21

STUDIE



Wenig Ertrag mit Auslandserfahrung

Wer eine Stelle sucht, muss die passende «Persönlichkeit», spezifische Studienfächer und Computerkenntnisse mitbringen. Ein Studienaufenthalt im Ausland hingegen hat eine eher geringe Bedeutung, wenn es um die Anstellung von Studierenden geht. Zu diesem Ergebnis kommt die Untersuchung «Der berufliche Ertrag der Erasmus-Mobilität» des deutschen Bundesbildungsministeriums, für die Studierende aus dem Erasmus-Programm und 300 Arbeitgeber befragt wurden. Nur gerade 30 Prozent der Arbeitgeber sehen im Auslandsaufenthalt ein wichtiges Anstellungskriterium.

Studierende mit Auslandserfahrung sind auch kaum weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als nicht mobile Akademiker. Die Autoren bilanzieren ihre Studie eher nüchtern: Sie zeige, dass der zeitlich begrenzte Studienaufenthalt an einer Hochschule in einem anderen europäischen Land allmählich seine Einzigartigkeit verliere. Die Programme hätten wohl bessere Chancen, wenn wieder mehr Wert auf die Qualität der Auslandserfahrung gelegt würde – etwa über die curriculare Einbindung der Auslandsstudienphase in einem anderen Land. Mit dem Erasmus-Programm, der europäischen Initiative zum Studentenaustausch, wird seit mehr als zwanzig Jahren der Austausch von Studierenden gefördert. Im Durchschnitt verbringen die Studierenden ein halbes Jahr im Ausland.

Zum Trost: 89 Prozent der Studierenden bewerten den Auslandsaufenthalt als positiv für die eigene Persönlichkeit. *df*

ZAHL

5%

Lediglich 5 Prozent der Frauen gelingt es, von der Kunst zu leben, während dies immerhin rund 20 Prozent der Männer gelingt. Ein Team der Abteilung Design&Kunst der Hochschule Luzern befragte Absolventen der Jahre 1990 bis 2005 nach den Gründen für dieses Missverhältnis. Das Ergebnis: Frauen sind weniger zielstrebig, risikofreudig und selbstbewusst. Eine weitere Rolle spielen die Förderung und der Faktor Kinder: Nur jede Fünfte bringt Künstlerberuf und Kinder unter einen Hut. Die Studie ist unter dem Titel «Männer und Frauen auf der Kunstlaufbahn» in Buchform erhältlich. *df*

ERFOLG

Sukkurs für Schulfach Berufskunde

Die Forderung, die Berufswahlvorbereitung auf der Sekundarstufe 1 mit einem eigenständigen Schulfach «Berufswahl» zu stärken, erhält wissenschaftlichen Sukkurs. In einer Interventionsstudie der Universität Fribourg und der Pädagogischen Hochschule Nordwestschweiz zeigte sich, dass durch szenisches Üben von Vorstellungsgesprächen, Betriebsbesuchen sowie der Präsentation von Berufswahlprojekten in anderen Klassen für die Berufswahl wichtige Ressourcen gestärkt werden konnten. Signifikante Steigerungen zeigten sich in den «leistungsbezogenen Selbstkonzepten» sowie beim Kriterium «Hoffnung/Optimismus/proaktive Einstellung». *df*

KOPF



Daniel Cordonier

Daniel Cordonier, Direktor des Amtes für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Unterwallis und Vizepräsident der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB), hat einen Kriminalroman mit dem Titel «L'Ordre des femmes» veröffentlicht. Das Buch erzählt die Geschichte eines Bankers, der dem mysteriösen Verschwinden der Frau nachgeht, die er liebte. Im Jahr 2003 war von Cordonier eine psychologische Abhandlung mit dem Titel «Le pouvoir du miroir» erschienen. *pyf*

Erfolgskontrolle

Beratung wirkt auch langfristig

Die gute Umsetzung der beruflichen Pläne ist Ziel jeder Berufsberatung. Eine Studie der Universität Lausanne hat die längerfristige Wirkung von Beratungen auf die Befindlichkeit der Klienten untersucht. Es hat sich gezeigt, dass die Fähigkeit, eine Berufswahl zu treffen, ein Jahr nach der Beratung gestiegen ist.

Von Sophie Perdrix, Sarah Stauffer und Jérôme Rossier. Sophie Perdrix ist Berufsberaterin und Doktorandin, Sarah Stauffer erste Assistentin und Jérôme Rossier ordentlicher Professor am Institut für Psychologie der Universität Lausanne.

Nach Abschluss einer Beratung greifen Psychologinnen und Psychologen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf verschiedene Methoden zurück, um die Entwicklung ihrer Klientinnen und Klienten zu beurteilen. Sie können beispielsweise aufmerksam zuhören und erfahren, wie sich die Absichten ihrer Klienten verändern, sie können neue Verhaltensweisen beobachten und die Motivation oder die Umsetzbarkeit eines Berufswunsches prüfen. Nur selten jedoch haben sie Zugang zu Langzeitinformationen über den beruflichen Werdegang oder die Ausbildung ihrer Klienten. Zweifellos würden viele Beratende gerne die Langzeitwirkung ihrer Arbeit kennen. Etwa ob die Ratsuchenden dauerhaft entschlossener in Bezug auf ihre Berufswahl bleiben oder ob die im Rahmen der Gespräche ausgearbeiteten Pläne in die Tat umgesetzt wurden. Oder was gemacht wird, wenn sie dabei scheitern.

Werdegang oft unbekannt

Während die kurzfristige Wirksamkeit der Berufsberatung umfassend untersucht und bestätigt wird und Gegenstand mehrerer Meta-Analysen war, sind Artikel mit Informationen zu Langzeitwirkungen der Beratung selten. Der weitere Werdegang ihrer Klienten ist den Beratenden meist unbekannt.

Gemäss Philipps (1992) ist eine «einfache Umsetzung der Wahl» Teil des in der Berufsberatungspraxis angestrebten «Ideals». Sie krönt einen Parcours, der

über eine klare Selbstdefinition, eine schnelle Berufswahl, die Beherrschung des Berufswahlprozesses und eine Entscheidung der Klientin oder des Klienten führt. Eine gute Umsetzung der beruflichen Pläne sollte also Gegenstand der Ziele sein.

Im Rahmen der Studie der Universität Lausanne wurde eine Stichprobenerhebung bei 267 Personen im Alter von 14 bis 56 Jahren durchgeführt, die eine persönliche Beratung in Anspruch genommen haben. Es wurden verschiedene Wirkungsindikatoren berücksichtigt, insbesondere der Grad der Unentschlossenheit: Wie viel Mühe bekundeten die Betroffenen bei der Berufswahl, wie schätzten sie ihr Wohlbefinden ein?

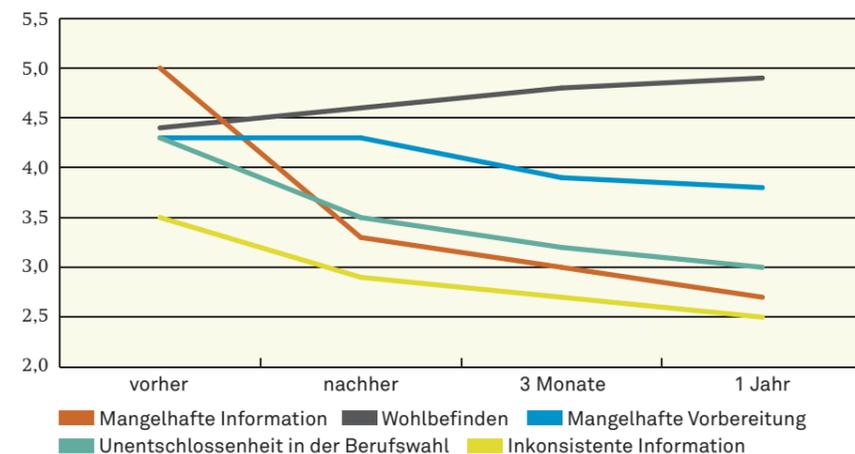
Gemessen wurden diese Indikatoren im ersten und im letzten Beratungsge-

spräch (Kurzzeitwirkung) sowie drei Monate und ein Jahr danach (Langzeitwirkung). Dieser Artikel zeigt, wie sich diese beiden Variablen im Zeitraum vom ersten Beratungsgespräch bis ein Jahr nach Abschluss der Beratung veränderten.

Berufswahlvorbereitung wird deutlich verbessert

Die Studie zeigt, dass die Unentschlossenheit ein Jahr nach Abschluss der Beratung deutlich abgenommen hatte. In ähnlichem Umfang stieg das Wohlbefinden. Aufgrund der Ergebnisse lässt sich ableiten, dass die Arbeit der Beratenden nicht nur eine unmittelbare Wirkung hat. Sie wirkt sich auch zeitlich versetzt aus. Die eingesetzten Instrumente beeinflussen das Innenleben der Ratsuchen-

Entwicklung der Befindlichkeit der Ratsuchenden



Das Informationsmanko und die Unentschlossenheit sinken, das Wohlbefinden der Ratsuchenden hat sich ein Jahr nach der Intervention sichtlich verbessert.

den – auch später, wenn sie die Beratung nicht mehr in Anspruch nehmen.

Nach dem Modell von Gati et al. (1996) liegen der Unentschlossenheit bei der Berufswahl drei Faktoren zugrunde: mangelhafte Vorbereitung der Berufswahl, mangelhafte Informationen für die Beschlussfassung und widersprüchliche Informationen in Bezug auf die Berufswahl. Es liess sich beobachten, dass diese Indikatoren sich durch die Beratung unterschiedlich entwickelten.

Am bemerkenswertesten sind die Ergebnisse im Zusammenhang mit der mangelhaften Berufswahlvorbereitung. Während sich bei diesem Indikator zwischen dem Beginn und dem Ende der Beratung keine Entwicklung feststellen lässt, ist langfristig eine deutliche Verbesserung zu beobachten, insbesondere drei Monate nach dem letzten Beratungsgespräch. Dieser positive Einfluss auf die Berufswahlvorbereitung, der an Motivationsaspekte geknüpft ist, zeigt, dass die eingesetzten Techniken sich auch auf tiefer verankerte Probleme bei der Berufswahl auswirken. So gelten Schwierigkeiten im Zusammenhang mit fehlenden oder inkonsistenten Informationen beispielsweise nur als vorübergehende Probleme.

Dies zeigt, dass das Ziel einer besseren Vorbereitung der Berufswahl zwar in wenigen Wochen schwer zu erreichen ist. Mit zeitlich aufgeschobener Wirkung hilft die Intervention aber, die Fähigkeiten, eine Berufswahl zu treffen, zu verbessern. Überdies kann diese notwendige Überlegungs- oder Inkubationszeit auch darauf hinweisen, dass im Anschluss an die Intervention weitere Schritte in Bezug auf die beruflichen Pläne angezeigt sind, die sich positiv auf die Dauer der Wahl auswirken. Das Informationsmanko, das anfänglich das Hauptproblem der Ratsuchenden ist, nimmt im Zuge der Beratung deutlich ab und kann im Anschluss an die Intervention weiter behoben werden. Die Beratungen sind demnach wirksam und helfen den Ratsu-

chenden, Informationen über ihre eigene Funktionsweise und ihre Berufswelt zu erwerben. Es ist also anzunehmen, dass die Klientinnen und Klienten in den Monaten nach der Beratung die neuen Informationen nutzen, die Etappen des Berufswahlprozesses anwenden und damit den Grad ihrer Unentschlossenheit senken. Damit wird sichergestellt, dass die Ratsuchenden innerhalb eines Jahres nicht wieder denselben Grad der Unentschlossenheit erreichen, der sie dazu bewogen hat, eine Beratungsstelle aufzusuchen. Im Gegenteil, ihnen wird geholfen, ihre Fähigkeiten, eine Berufswahl zu treffen, Schritt für Schritt und dauerhaft zu verbessern.

Unentschlossenheit als Hindernis

Die Ergebnisse zeigen, dass innerhalb eines Jahres nach einer Berufs- und Laufbahnberatung die Fähigkeit, eine Berufswahl zu treffen, steigt. Dies ist ermutigend. Auf der anderen Seite wurde klar, dass die mangelnde Bereitschaft, sich für eine Laufbahn zu entscheiden, bis zum Ende der Studie der Hauptgrund für die Unentschlossenheit blieb. Die Wirksamkeit der Beratungstätigkeit bleibt gleich, unabhängig davon, wie mangelhaft die Berufswahl am Anfang der Intervention vorbereitet ist. Doch jene Personen, die zu Beginn einer Intervention am wenigsten bereit waren, eine Wahl zu treffen, blieben dies bis zum Schluss.

Gemäss Gati (2001) kommt die mangelhafte Vorbereitung bereits vor dem Berufswahlprozess zum Tragen. Grundet die Unentschlossenheit in mangelhafter Vorbereitung, sollten die Betroffenen zuerst an diesem Problem arbeiten, bevor sie die Berufswahl angehen. Da die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Intervention wirksam ist, ohne aber wesentliche Auswirkungen auf das Problem der mangelhaften Vorbereitung haben zu müssen, könnten auf diese Variable ausgerichtete Aktivitäten den allgemeinen Grad der Unentschlossen-

heit der Ratsuchenden erheblich senken. Eine Möglichkeit wäre, Instrumente zu entwickeln und einzusetzen, die es den Ratsuchenden ermöglichen, an gewissen Blockaden zu arbeiten, die sie am Zugang zum Berufswahlprozess hindern (fehlende Motivation, falsche Überzeugungen, allgemeine Unentschlossenheit).

Ausblick

Die Ergebnisse geben eine positive Antwort auf die Frage nach der Stabilität und Langzeitwirkung der Berufsberatung. Doch die Frage, ob die getroffenen Entscheide auch umgesetzt werden, bleibt offen. Mit einem umfassenden Ansatz könnte diese Frage wahrscheinlich beantwortet werden. Eine qualitative Untersuchung zur Haltung der Ratsuchenden in Bezug auf die Umsetzung ihrer in den Beratungsgesprächen entwickelten Projekte ist im Gang. Die gewählte Methodik ermöglicht es, die Langzeiterfahrungen der Ratsuchenden zu erfassen. Sie soll darüber informieren, wie diese die Entwicklung ihrer beruflichen Absichten einschätzen, und wird erlauben, verschiedene berufliche Werdegänge, die im Anschluss an die Beratung möglich sind, zu klassifizieren. –

Übergänge

Erste Arbeitswelt-Erfahrungen bereits mit 13

Jugendliche können von der Möglichkeit profitieren, bereits ab dem siebten Schuljahr über angepasste Praktika regelmässig zu arbeiten und dabei die Berufswelt kennen zu lernen. Im Projekt LIFT wurden neue Ansätze zur Förderung von schulisch und sozial Schwachen erprobt.

Von Lars Balzer und Werner Dick. Lars Balzer ist Leiter der Fachstelle Evaluation am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), Werner Dick arbeitet als Projektleiter LIFT beim Netzwerk für sozial verantwortliche Wirtschaft (NSW/RSE).

Der Übergang von der obligatorischen Schule zur Sekundarstufe II wird zunehmend als problematisch empfunden. Dies erfordert eine Vernetzung aller Beteiligten und aller Projekte rund um die Nahtstelle. Gemäss Lehrstellenbarometer 2009 des BBT hatten von 147'000 Jugendlichen in der Schweiz, die im April 2009 vor der Ausbildungswahl standen, bis zum 31. August 2009 94 Prozent eine zumindest vorübergehende Lösung gefunden. Mit 75'000 Jugendlichen trat knapp die Hälfte in die berufliche Grundbildung ein. Rund

9000 Personen, 2000 mehr als 2008, wussten Ende August 2009 hingegen nicht, wie es weitergehen soll.

Das auf drei Jahre (2007–2009) angelegte Pilotprojekt LIFT (Leistungsfähig durch individuelle Förderung und praktische Tätigkeit) hat neue Ansätze zur Förderung schulisch und sozial schwacher Jugendlicher erprobt. In Zusammenarbeit mit Schulen, Schulbehörden, Eltern, Berufswahlfachpersonen und der Wirtschaft wurden 78 Schüler und Schülerinnen an vier Pilotschulen in den Kantonen Zürich und Bern bei Be-

ginn der Oberstufe erfasst und bis zum Übertritt nach der 9. Klasse begleitet. Die Koordination des Gesamtprojekts oblag dem Netzwerk für sozial verantwortliche Wirtschaft, die Evaluation wurde vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung durchgeführt.

Viele gute Anschlusslösungen

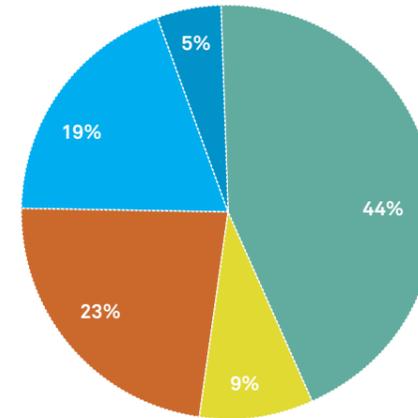
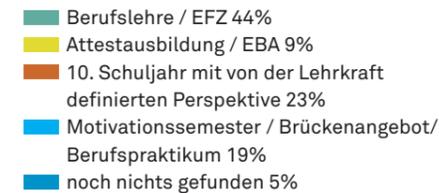
Die Evaluation zeigt, dass über 75 Prozent der LIFT-Teilnehmer eine Anschlusslösung gefunden haben, die über ein Brückenangebot hinausgeht. Über 50 Prozent fanden eine Lehre (EFZ oder EBA), die auch drei Monate nach Antritt Bestand hatte (Grafik S. 23).

Detailanalysen zeigen kantonale Unterschiede: In Bern ist bei LIFT-Schülern das 10. Schuljahr mit von der Lehrkraft definierten besonderen Perspektiven zu über 50 Prozent die erzielte Anschlusslösung, in Zürich wählten weniger als 10 Prozent diese Lösung. Eine drei- oder vierjährige Lehre wählten in Bern knapp 40 Prozent, in Zürich knapp 50 Prozent.

Neben einem guten Übertritt war es ein Ziel, positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen einzuwirken. Innerhalb der Evaluation wurde diese positive Entwicklung in verschiedenen Facetten der Sozial-, Methoden- und Personalkompetenzen, im Selbstwert und in verschiedenen Aspekten der Motivation nachgewiesen.

In diesem Alter wissen Jugendliche oft noch wenig über die Arbeitswelt. Bildungsferne Schüler erhalten von ihrer Familie oft wenig Unterstützung. Am

Anschlusslösungen LIFT-Jugendliche



Mehr als 50 Prozent haben eine EFZ- oder EBA-Lehrstelle gefunden (grüne Segmente).

Wochenarbeitsplatz ging ihnen manches Licht auf. Sie erlebten eine andere Wirklichkeit und konnten in einem noch geschützten Rahmen erste Praxiserfahrungen sammeln. Ihre praktische Intelligenz erhielt eine Chance. Sie bekamen Bestätigung. Das schaffte Motivation.

LIFT kennt Beispiele, bei denen die Jugendlichen bei den WAP als völlig andere Menschen beschrieben wurden, als dies die Erfahrungen in der Schule vermuten liess, und bei denen die WAP-Erfahrungen positiv auf die Leistungen in der Schule zurückstrahlten. Es gab aber auch Teilnehmer, die in den WAP scheiterten. Ferner lernten die Vertreter der Betriebe Jugendliche von einer ganz anderen Seite kennen und konnten erfahren, dass auch vermeintlich Schwache ihre Qualitäten haben.

Herausforderungen

Ein weiterer zentraler Punkt des LIFT-Konzepts waren die Lernmodule, in denen Lebenskompetenzen geschult wur-

den. Denn in den Praxisteilen (und in LIFT) erfolgreich zu bestehen setzte Einsatz, altersadäquates Verhalten sowie Anstand und Respekt voraus. Die Module gut zu organisieren war eine knifflige Aufgabe. Es hat sich gezeigt, dass Schulsozialarbeiter als modulverantwortliche Personen ebenso denkbar sind wie externe, interne oder gemischte Teams. Auch die Taktung der Module ist zu diskutieren. Bewährt hat sich, den Modulunterricht zu Beginn des Projekts zu intensivieren und ihn gegen Ende zu gunsten individueller Begleitung zu reduzieren.

Die Aufgabe, passende WAP zu akquirieren, war nicht einfach. Persönlicher Kontakt, «Klinkenputzen» und wenn möglich eine regionale Verwurzelung sind zentrale Erfolgskriterien. Darüber hinaus war im weiteren Verlauf des Projekts auch wichtig, die KMU zu betreuen. Sie haben wenig Erfahrung im Umgang mit potenziellen Risikogruppen und benötigen Unterstützung. Manchmal wurden Richtlinien und Erfahrungswerte gewünscht, und manchmal ging es auch nur darum, einen Ansprechpartner zu haben. Darüber hinaus spielte eine gute Koordination zwischen lokalen KMU, Schulleitung, Lehrerschaft und den bereits existierenden schulischen Angeboten eine Schlüsselrolle. Diesem Umstand gilt es künftig noch mehr Beachtung zu schenken.

Keine einheitliche Erfahrung besteht bezüglich der Frage, wer als LIFT-Kandidat oder -Kandidatin infrage kommt. Vorschläge zur Selektion reichten von der Auswahl besonders gefährdeter Schüler hin zur Wahl gesamter Klassen auf niedrigerem Sekundarniveau bis hin zu der Idee, die mit LIFT verbundene Praxiserfahrung zur Pflichterfahrung für alle zu machen. Sicher hingegen ist, dass die Anforderungen der KMU an die Interessenten für WAP nicht im kognitiven, sondern eher im sozialmotivationalen Bereich liegen. Sie sollen pünktlich, pflichtbewusst, ehrlich,

interessiert und motiviert sein. Der Rest komme dann schon.

Eine weitere Knacknuss bleibt der Einbezug der Eltern, vor allem bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die Sensibilisierung der Eltern aus anderen Kulturkreisen ist oft entscheidend für die beruflichen Perspektiven. Die Eltern müssen bei künftigen LIFT-Projekten stärker einbezogen werden. Ebenfalls nicht auf Anhieb einfach ist die Finanzierung auf lokaler Ebene. Obwohl spätere Brückenangebote und allfällige Sozialprogramme pro Jugendlichen und Jahr schnell mehr als das Zehnfache der LIFT-Kosten betragen würden, ist die Finanzierung des Präventionsprogramms LIFT ab der 7. Klasse eine Herausforderung. —

Die vier Kernelemente von LIFT

- Frühzeitig individuell erfassen: LIFT konzentrierte sich auf Schüler und Schülerinnen, die aufgrund ihrer schulischen und sozialen Situation überdurchschnittlich Mühe haben könnten, nach der obligatorischen Schulzeit eine valable Anschlusslösung in der Berufswelt zu finden. Sie wurden ab der 7. Klasse erfasst und im Projekt für die Arbeitswelt sensibilisiert, motiviert und qualifiziert.
- Wöchentlich praktische Einsätze: An Wochenarbeitsplätzen (WAP) in kleinen und mittleren Unternehmen konnten die Jugendlichen erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln, sich regelmässig bewähren und ein Taschengeld verdienen. Sie arbeiteten drei bis fünf Stunden pro Woche und erledigten dabei einfache, leichte Arbeiten. Die WAP wurden in ortsansässigen Betrieben gesucht.

- Gezielt fördern und fordern: In Modulkursen wurden soziale, methodische und personale Kompetenzen gefördert. Die Jugendlichen wurden in Gruppen auf die WAP vorbereitet und begleitet. Während der Dauer ihrer Teilnahme wurden ihre Erfahrungen aufgearbeitet, sie wurden beraten, und die Selbst- und Sozialkompetenz wurde gezielt gestärkt. Zudem wurden sie in der Phase der Lehrstellensuche individuell unterstützt. Die Modulkurse fanden wöchentlich im Schulhaus statt.
- Professionelle Vorbereitung und Begleitung: Das Projekt wurde in enger Kooperation mit Schule und Betrieben durchgeführt. In ergänzenden Trainings sowie mit Gruppen- und in Einzelcoachings wurden laufend anstehende Herausforderungen angegangen.

Fortsetzung als LIFTup

Anfragen aus verschiedenen Regionen, positive Feedbacks und Evaluationsergebnisse führten zur Entscheidung, das Folgeprojekt LIFTup zu starten. Für Interessierte in der ganzen Schweiz führt das Netzwerk für sozial verantwortliche Wirtschaft (NSW/RSE) ab 2010 ein Kompetenzzentrum als Informations-, Beratungs-, Vernetzungs- und Dokumentationsstelle. LIFTup unterstützt lokale Träger und die lokale Durchführung: Entscheidend ist die Bildung lokal verankerter Trägerschaften, die die Durchführung personell und finanziell nachhaltig sichern. LIFTup hilft durch die Vermittlung von Know-how, Beratung und mit Unterrichtsmaterialien.

Neigungen von Frauen und Männern bleiben unterschiedlich

Trotz vielfältigen Freizeit- und Unterhaltungsangeboten finden Jugendliche Hobby und Sport weiterhin bedeutend weniger wichtig als Familie, Freunde und Arbeit. Dies zeigt die Befragung von rund 49 000 Jugendlichen im Rahmen der eidgenössischen Jugendbefragung ch-x.

Von François Stoll, emeritierter Professor für angewandte Psychologie der Universität Zürich.

— Wir führen ein Leben mit vielen Gesichtern. Jeder von uns bewegt sich in verschiedenen Lebensbereichen, die durch spezifische Aufgaben und Rollen definiert sind. Ihre Wichtigkeit variiert innerhalb eines Jahres, einer Woche oder sogar eines Tages, ja nicht selten scheinen sie um die Energien des Individuums zu kämpfen, da nicht alle Lebensbereiche gleichzeitig gleich wichtig sein können. Interessiert hat im Rahmen dieser Untersuchung, welche Lebensbereiche Jugendliche an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf wichtig finden und die Rolle der Familie. Zudem sollte untersucht werden, wie wichtig Jugendliche die Arbeit im Vergleich zu ihrer Freizeit einstufen.

Familie kommt vor Beruf

Wer die Jugendlichen von heute befragt, bekommt kaum andere Antworten als vor zehn oder 15 Jahren: Die meisten sagen, dass der Bereich Familie/Partner/

Kinder am wichtigsten sei, vor den Bereichen Freunde/Bekannte, Arbeit/Beruf/Ausbildung, Hobby und Sport sowie Traum/Fantasien/Weltanschauung. Diese Reihenfolge bleibt auch unverändert, wenn man beispielsweise die Männerstichprobe nach Berufslernenden und Gymnasiasten differenziert.

Das Ergebnis überrascht dennoch: Nicht jeder hätte vorausgesagt, dass 19- bis 20-jährige Freizeit trotz vielfach beklagter «Freizeitkultur» erst an vierter Stelle nennen. Offenbar sind sich die Jugendlichen bewusst, dass gesellschaftliche Integration stark über familiäre und freundschaftliche Bindungen verläuft. Wenn diese Lebensbereiche aber einen so hohen Stellenwert für junge Erwachsene haben, dann können Laufbahnentscheidungen auch bei Jugendlichen keinesfalls nur auf «Eignung und Neigung» reduziert werden. Sie müssen immer auch im sozialen Kontext reflektiert werden.

RIASEC-Modell

Wer sich danach erkundigt, was Jugendliche von heute interessiert, kann sie auch nach ihren Interessen und Fähigkeiten fragen. Solche Selbsteinschätzungen können mit den sechs Dimensionen des RIASEC-Modells von John Holland beschrieben werden:

- Realistic: handwerklich-technisch (Maurer, Zahnärztin)
- Investigative: untersuchend-forschend (Laborant, Pathologin)
- Artistic: künstlerisch-kreativ (Fernsehreporter, Designerin)
- Social: erziehend-pflegend (Lehrerin, Krankenpfleger)
- Enterprising: führend-verkaufend (Schulleiterin, Automobilverkäufer, Politikerin)
- Conventional: ordnend-verwaltend (Magaziner, Bibliothekarin, Dokumentalist)

Eindeutige geschlechtliche Orientierungen

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass das Interessen- und Fähigkeitsprofil der männlichen Jugend die höchsten Werte in den Dimensionen führend-verkaufend, handwerklich-technisch und untersuchend-forschend aufweist. Die Gruppe der Frauen wird deutlich vorrangig mit der Dimension erziehend-pflegend und mit den bei Frauen praktisch gleich populären Dimensionen führend-verkaufend und künstlerisch-kreativ charakterisiert (Abb. 1).

Betrachtet man die sechs Dimensionen einzeln, fällt auf, dass zwei Dimensionen, nämlich führend-verkaufend

Berufliche Vorlieben nach Geschlecht

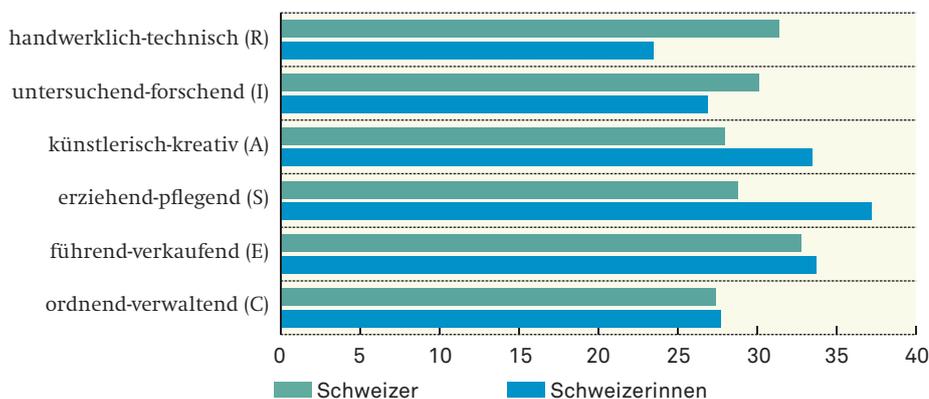


Abb. 1: Junge Männer bevorzugen die Dimensionen führend-verkaufend, handwerklich-technisch und untersuchend-forschend. Junge Frauen neigen zu erziehend-pflegenden, führend-verkaufenden und künstlerisch-kreativen Berufen.

Die ch-x-Datenbasis

Im Rahmen der eidgenössischen Jugendbefragungen ch-x (ehem. «Pädagogische Rekrutenprüfungen») werden alle zwei Jahre alle stellungspflichtigen Männer sowie rund 2000 Schweizer Frauen und in der Schweiz lebende ausländische junge Erwachsene zu einem definierten Thema befragt. Die ch-x-Befragung 2004/2005 hatte das Ziel, die heutigen Berufsidentitäten von in der Schweiz lebenden jungen Erwachsenen zu erfassen und zu beschreiben. Gleichzeitig wurden die Jugendlichen zu ihren Lebenszielen und Zukunftsplänen befragt. Der Gesamtbericht zur Berufsidentität von jungen Erwachsenen wird 2011 erscheinen. Er wird auch Kapitel zu Themen wie Arbeitszufriedenheit und ihre Gründe oder das Mass des Selbstwertgefühls von Jugendlichen enthalten. Über die Untersuchung zur Berufsidentität existieren drei kurze Werkstattberichte in den gleichnamigen Publikationen der Organisation «Eidgenössische Jugendbefragung ch-x». Die Berichte sind elektronisch abrufbar oder können online bestellt werden. www.chx.ch

und ordnend-verwaltend, kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen aufweisen. Demgegenüber interessieren die beiden Dimensionen handwerklich-technisch und untersuchend-forschend Männer deutlich mehr als Frauen, während die Dimensionen erziehend-pflegend und künstlerisch-kreativ Frauen deutlich stärker interessieren als Männer. Ohne über die Ursachen dieser ge-

Die Förderung der Kompetenzen in der Standardsprache ist dringend notwendig.

schlechtlichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede spekulieren zu wollen, zeigt sich, dass in der Welt der beruflichen Handlungen eindeutige geschlechtliche Orientierungen die Arbeitsteilung beeinflussen. Aus biographisch orientierten Untersuchungen ist bekannt, dass solche Präferenzen zeitlich recht stabil sind.

Um Stärken und Schwächen der Jugendlichen noch konkreter anzugehen und typische berufliche Fertigkeiten, die in vielen Erwerbsarbeiten vorkommen, zu erfassen, wurden den Jugendlichen schliesslich Reizwörter für die Selbstevaluation angeboten. Es wurden 50 solche Fertigkeiten (wie «pünktlich

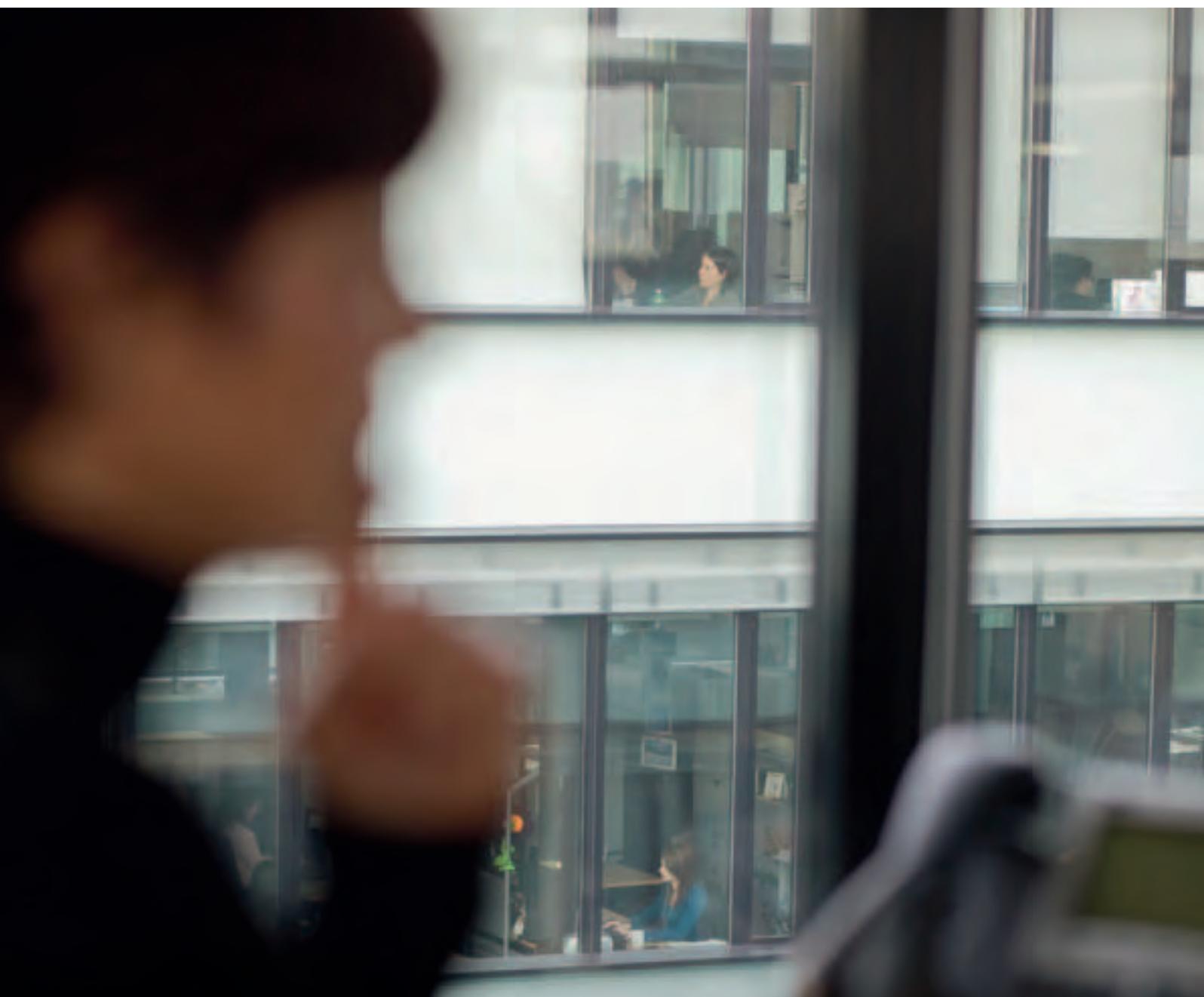
an einem Termin erscheinen» oder «im Internet nach Informationen suchen») genannt, die die Befragten mit folgendem Satz ergänzen mussten: Im Vergleich zu anderen Personen meines Alters kann ich dies «... viel besser ... gleich gut ... viel schlechter» tun. Die untenstehende (Abb. 2) listet die Fertigkeiten auf, für welche sich die Befragten im Vergleich zu Gleichaltrigen besonders gute oder schlechte Noten geben.

Die Werte geben Hinweise auf mögliche Schwerpunkt-Setzungen im Unterricht. So ist die Förderung der Kompetenzen in der Standardsprache – in mündlichen Situationen wie einem Vortrag oder schriftlicher Kommunikation (Briefe) – dringend notwendig. –

Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen

Stärken	Männer	Frauen	Ausländ.	Schwächen	Männer	Frauen	Ausländ.
pünktlich an Termin erscheinen	3,75	3,80	3,99*	den Computer benützen	3,34	2,91*	2,21*
etwas selbständig erledigen	3,67	3,75	3,67	Verständnis für Technik	3,39	2,45*	3,15*
Verantwortung übernehmen	3,63	3,73	3,69	neue Technologien anwenden	3,25	2,29*	2,98*
Wissen/Fähigkeiten anwenden	3,62*	3,46	3,58	mit Misserfolg umgehen	3,18	2,91*	3,16
in Gruppe arbeiten	3,51	3,50	3,54	einen Zeitplan erstellen	3,10*	3,17	3,29
in Internet Informationen suchen	3,50*	3,19*	3,46	lästige (Pflicht-)Arbeiten erledigen	3,06*	3,12	3,19
ein Ziel verfolgen	3,50	3,51	3,56	Texte verstehen, vorsprechen, Aufsatz schreiben	3,12	3,22	3,05*
sich in andere Menschen einfühlen	3,37	3,79*	3,68*	Geschäftsbrief schreiben	2,92	2,92	2,93
ordentlich/pflichtbewusst sein	3,36	3,63*	3,57*				

Abb. 2: Jugendliche im Selbsturteil. Der * beim Durchschnittswert weist darauf hin, dass der Wert deutlich höher resp. deutlich tiefer als in einer der anderen Gruppen ist. Auflösung der Skala: ich bin: deutlich besser (5), besser (4), gleich gut (3), schlechter (2), deutlich schlechter (1).



**«Es gibt eher zu viel als zu wenig
Massnahmen für junge Erwachsene,
und es fehlt an klaren Strategien
und einer Koordination.»**

Remo Dörig, stv. Generalsekretär SODK — Seite 32

KOPF



Schweizerin leitet deutsche Arbeitsagentur

Sibylle Liechti, ehemalige stv. RAV-Koordinatorin im Kanton Basel-Landschaft, leitet seit über einem Jahr die Arbeitsagentur in Rottweil. Dies im Rahmen eines Austauschs zwischen der deutschen Bundesagentur für Arbeit und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco).

«Praktisch mit meiner Ankunft ist die Arbeitslosigkeit in unserem Gebiet sprunghaft angestiegen», erzählt Liechti. Die mit 200 Mitarbeitenden vergleichsweise kleine Agentur verzeichnete einen Anstieg der Arbeitslosigkeit von 2,1 Prozent im Sommer 2008 auf aktuell 5,4 Prozent. Entsprechend sei die Belastung bei den Mitarbeitenden gestiegen. Liechti fühlt sich sehr gut aufgenommen. Zusammen mit den Mitarbeitenden konnte der Mehraufwand gut gemeistert werden.

Den grössten Unterschied zur Schweiz sieht Liechti darin, dass die Stellensuchenden nach einem Jahr in die Sozialhilfe gelangen, und in der Art und Weise, wie die Agentur organisiert ist. Die Prozessabläufe würden von der Bundesagentur für Arbeit bis ins Detail vorgeschrieben und mit über 150 Controlling-Werten überprüft. Aufgefallen ist Sibylle Liechti die anfängliche Hierarchiegläubigkeit ihrer Mitarbeitenden. Sie musste diesen zuerst klar machen, dass kritische Rückmeldungen durchaus erwünscht seien. *vm*

ERFOLG

IPT wächst in der Deutschschweiz

Die Stiftung «IPT – Integration für alle» hat gemeinsam mit der St. Galler Dock AG (ehemals Stiftung für Arbeit) den mit 100 000 Franken dotierten Anerkennungspreis der Zürcher «Paradies-Stiftung für soziale Innovation» erhalten. Ausgezeichnet wurde sie für die erfolgreiche berufliche Eingliederung gesundheitlich beeinträchtigter Personen. 2008 betreute IPT rund 2500 Menschen in der Westschweiz und im Tessin, von denen 45,5 Prozent dauerhaft eingegliedert werden konnten. IPT verwendet das Preisgeld für den Aufbau neuer Standorte in Liestal, Olten und Bern. *pf*

SACHBUCH

Deutsch für den Arbeitsmarkt

Anfang Jahr hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) eine neu überarbeitete Version zur arbeitsmarktlichen Sprachförderung publiziert. Das Hilfsmittel unter dem Titel «Deutsch für den Arbeitsmarkt» wird vom Klett-Verlag herausgegeben. Es liefert eine praxisnahe Grundlage für die Planung, Durchführung und Evaluation von Deutschkursen für fremdsprachige Stellensuchende. Zielpublikum sind Projektverantwortliche und Lehrpersonen. *vm*

Seco (Hrsg.): Deutsch für den Arbeitsmarkt. Klett & Balmer: 2010., 32 Franken.



STUDIE

Arbeitgeber mit Ethik hoch im Kurs

Ethische Grundsätze und soziales Verhalten sind bei der Wahl des Arbeitsplatzes von hoher Bedeutung. Dies ist das Fazit einer Umfrage des Personaldienstleisters Kelly Services in 34 Ländern. In der Schweiz geben 88 Prozent der Befragten einem Arbeitgeber mit ethischem Verhalten den Vorzug. 43 Prozent nehmen dafür notfalls sogar eine Lohneinbusse in Kauf. *vm*

RAV-Personalberatende

Kritik an der Ausbildung HR-Fachmann/HR-Fachfrau

Der neu geschaffene Lehrgang wird von Verantwortlichen aus dem Umfeld des Vollzugs der Arbeitslosenversicherung unterschiedlich beurteilt. Umstritten ist insbesondere der Verzicht auf modularisierte Teilprüfungen und auf einzelne RAV-spezifische Lerninhalte.

Von Viktor Moser

– Im Oktober 2009 ist der erste Lehrgang HR Fachmann/HR Fachfrau zu Ende gegangen, in dem die früheren Ausbildungen zum Personalfachmann und zum Personalberater vereinigt worden sind. Die Zusammenlegung soll eine grössere berufliche Mobilität insbesondere der RAV-Personalberatenden ermöglichen (vgl. Artikel in PANORAMA 6/2007). Von den insgesamt 765 Prüfungskandidatinnen und -kandidaten haben 556 oder 73 Prozent die Prüfung bestanden. 741 Personen belegten den Lehrgang mit Modul A (internationales HR-Management), 24 das Modul B (Personalberatung).

Von dieser zweiten, wesentlich kleineren Gruppe haben 20 Personen die Prüfung bestanden. Im spezifischen Modul «Personalberatung», das das Modul B von Modul A unterscheidet, waren alle erfolgreich. So weit die wichtigsten Zahlen und Fakten. Der Abschluss des ersten Lehrgangs bietet aber auch die Gelegenheit für eine erste Zwischenbilanz. PANORAMA hat mit drei betroffenen Interessenvertretern gesprochen.

Verlust der Flexibilität

«Die Modularisierung ist abgeschafft worden. Anstelle der bisherigen Teilprüfungen gibt es jetzt nur noch eine einzige Abschlussprüfung», sagt Karin Leu, stv. Leiterin Bildung und Vertreterin des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA) im Fachvorstand für das Modul B. Dieser Wechsel werde von zahlreichen Kantonen, insbesondere aus der Romandie, bedauert. Während der Ausbildung sei eine zeitliche Flexibilität praktisch unmöglich geworden. Zudem sei es aus-

geschlossen, bei einzelnen Fächern eine Gleichwertigkeit zu den Modulen des bisherigen Lehrgangs zum eidg. Fachausweis Personalberater zu erreichen. «Die Prüfung muss von allen über die gesamten Inhalte des neuen Lehrgangs abgelegt werden», so Karin Leu. Sie räumt aber auch ein, dass die Kosten bei modularen Prüfungen höher seien als bei einer einzigen Abschlussprüfung. Im Gegensatz zur früheren Personalberater-Ausbildung sei der VSAA zudem nun nicht mehr alleiniger Träger, sondern eines von sechs Mitgliedern in einer neuen, breiteren Trägerschaft.

Begriffswirrwarr

Rodolphe Vuille, stv. Geschäftsführer und Leiter Bildung VSAA, stösst sich an den teilweise unklaren Begriffen. So werde nach wie vor von Modularisierung gesprochen. Damit seien einzelne Lerneinheiten gemeint. Auch die Bezeichnung «Zertifikatsstufe» empfindet er als störend und irreführend, weil der Begriff «Zertifikat» im Zuge der Bologna-Reform für die Weiterbildungslehrgänge auf der Tertiärstufe A (Universitäten, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen) verwendet wird. Bei der neuen Ausbildung ist mit «Zertifikatsstufe» eine Vorstufe gemeint. Diese werde mit «Personalassistent/Sachbearbeiter» umschrieben.

Weniger Praxisbezug

Die zweite einschneidende Änderung gegenüber dem bisherigen modularen Lehrgang ist gemäss Karin Leu, dass die Lerninhalte «Beratung und Vermittlung» nur noch marginal und am Ende der

Ausbildung behandelt würden. Auch das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) werde bloss gestreift. Dies schmälere den Bezug zur Alltagspraxis der Personalberatenden. Diese Lücke werde in vielen Kantonen allerdings durch eine spezifische Erstausbildung zur/zum RAV-Personalberatenden behoben.

In der Westschweiz werde diese Ausbildung sogar interkantonal durchgeführt, so Vuille. In den deutschsprachigen Kantonen bestehe die Erstausbildung aus einem Mix von Kursen und einer Einführung «on the job». Die jetzige Ausbildung mit Modul B decke inhaltlich ungefähr zwei Drittel der ehemaligen Personalberater-Ausbildung ab. Die Fokussierung auf das Tätigkeitsgebiet der

Kurzfristig dürften gegen 100 RAV-Personalberatende die Prüfung ablegen.

RAV-Personalberatenden sei schwächer, die Ausbildungsbasis jedoch breiter. «Das ist der Preis, den wir für die erhöhte Mobilität und Arbeitsmarktfähigkeit bezahlen», meint dazu Vuille.

Folgen unterschätzt

In einer Umfrage hat sich eine Mehrheit der Kantone ebenfalls kritisch zum Verzicht auf Modularisierung und zur wenig vertieften Behandlung der Lerninhalte «Beratung und Vermittlung» und «AVIG» geäussert. Trotzdem sind sich Karin Leu und Rodolphe Vuille darin einig, dass vorschnelle Veränderungen nicht

sinnvoll seien, auch wenn man die Signale aus den Kantonen ernst nehmen müsse. Deren Positionen seien möglicherweise in der Vorbereitungsphase zu wenig berücksichtigt und die Folgen der Vereinheitlichung von den Kantonen unterschätzt worden. So sei etwa zu überlegen, ob die für die RAV-Praxis zentrale «Beratung und Vermittlung» nicht zu Beginn anstatt erst gegen Schluss des Lehrgangs behandelt werden könnte.

Auch die Feststellung, eine modulare Ausbildung würde der Führung mehr Spielraum bei der Planung geben, lasse sich nicht einfach vom Tisch wischen. Aus der Sicht der VSAA-Verantwortlichen wäre mittelfristig auch denkbar, dass eine einheitliche RAV-Erstausbildung die Zertifikatsstufe ersetzen könnte.

Das Mengengerüst seitens der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist zurzeit noch sehr klein. Kurzfristig dürften aber aufgrund der Rekrutierungswelle im letzten Jahr gegen 100 RAV-Personalberatende die Abschlussprüfung ablegen, sodass allfällige Anliegen des VSAA in die Trägerschaft eingebracht und diskutiert werden sollten.

Keine spezifische RAV-Erstausbildung

Gemäss Markus Grob, Leiter Arbeitsmarkt beim Amt für Wirtschaft und Arbeit Solothurn und Vorstandsmitglied der Trägerschaft für die neue Fachprüfung in Human Resources, hat sich die Ausbildung hingegen sehr gut bewährt. Die Prüfungen seien hervorragend organisiert gewesen. Auch er unterstreicht, dass alle Kandidatinnen und Kandidaten das spezifische Modul B bestanden hätten. Dieser Erfolg sei nicht zuletzt auf die praxisnahen Fragen zurückzuführen.

In Zukunft werde man diese noch verfeinern, indem für RAV-Personalberatende, private Arbeitsvermittler und Personalverantwortliche je drei verschiedene Antworten entwickelt würden. Dadurch werde der unterschiedli-

che berufliche Hintergrund noch besser berücksichtigt. Eine Rückkehr zu Prüfungen nach jedem Modul schliesst Grob aus. «Wir orientieren uns am Grundsatz «Wer lehrt, prüft nicht». Die Prüfung erfolgt nicht durch den Anbieter.» Eine Modularisierung sei auch aus organisatorischen Gründen unmöglich.

Auch bezüglich der Ausbildungsinhalte sieht er keine wesentlichen Änderungen. Das AVIG gehöre eindeutig zur Erstausbildung. Diese müsse, zumindest in Grundzügen, auch Beratungstechniken umfassen. Grob weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) die Kantone aufgefordert habe, Programme für die Erstausbildung zu liefern. Wenn einzelne Kantone darauf verzichteten, könne man dies nicht dem neuen Lehrgang anlasten.

Grob gibt zu bedenken, dass es nicht möglich sei, den ganzen Stoff der spezifischen RAV-Erstausbildung in den Lehrgang zu packen und gleichzeitig die für die Arbeitsmarktfähigkeit notwendige Breite zu gewährleisten. «Das wäre die Quadratur des Zirkels», so Grob. Für ihn bestehe vorerst kein Handlungsbedarf. Anpassungen seien erst ein Thema, wenn die Rückmeldungen repräsentativ ausgewertet worden seien. Doch der Einfluss des VSAA werde stets begrenzt sein. «Auch wenn 100 RAV-Personalberatende die Prüfung machen, bleiben sie angesichts der Gesamtzahl von 800 Prüfungsabsolventen eine Minderheit.» –

KOMMENTAR

Weshalb nicht mehrgleisig?

Philippe Frossard

Gewiss schätzen die Mitarbeitenden, die den Lehrgang HR-Fachfrau/HR-Fachmann mit eidgenössischem Fachausweis absolvieren, die neuen Perspektiven, die der Fachausweis eröffnet. Er kann die Mobilität im Hinblick auf die berufliche Karriere erheblich begünstigen. Allerdings bedauern einige RAV-Leiterinnen und -Leiter die Preisgabe des Fachausweises Personalberater/in, der modular erworben werden konnte und dessen Kursinhalte stärker auf die beruflichen Bedürfnisse zugeschnitten waren. Vier der acht Module dieses Fachausweises trugen zur Grundbildung der RAV-Personalberatenden bei. Sie bildeten quasi die Basis ihrer Berufsidentität.

Die Harmonisierung der RAV-Arbeitsinhalte wird auf der Ebene der Ausbildung praktisch nicht mehr angestrebt, ausser in der Westschweiz, wo noch eine gemeinsame Grundausbildung existiert. Andererseits besteht für die Weiterentwicklung der RAV-Funktionen Bedarf an neuen Aus- und Weiterbildungen – ein Bedarf, den die HR-Ausbildungen nur teilweise decken.

Die Dienstleistungen der RAV für Arbeitssuchende und Unternehmen sind in den letzten Jahren vielfältiger geworden. Einzelne Leistungen richten sich an kleine Gruppen, andere nur an ein sehr spezifisches Zielpublikum, und einige wiederum erfordern von einem Teil des Personals eine stärkere Spezialisierung.

Weshalb also sollten die RAV-Personalberatenden nicht auch andere Diplome erwerben können, beispielsweise im Sozialversicherungswesen, in der Erwachsenenbildung, im Bereich der beruflichen Wiedereingliederung oder im Marketing? Käme dadurch nicht die ganze Bandbreite an Fachkompetenzen zusammen, sodass die Wirkung der RAV verstärkt werden könnte?

.....
PANORAMA-Fachredaktor Philippe Frossard war RAV-Koordinator des Kantons Wallis.

Übersetzung: Martina Amstutz

Junge Erwachsene in Schwierigkeiten

Die interinstitutionelle Zusammenarbeit muss verbessert werden

Junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren sind überproportional von der Sozialhilfe abhängig. Viele haben einen Migrationshintergrund. Eine Studie fordert Massnahmen zur Verbesserung der Situation. Betroffene Institutionen nehmen dazu Stellung.

Von Philippe Frossard und Viktor Moser

– 13 Prozent der Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger in der Schweiz sind zwischen 18 und 25 Jahre alt. Fast drei Viertel von ihnen sind ohne Berufsausbildung. Personen ohne nachobligatorische Ausbildung haben nicht nur die schlechtesten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie tragen auch erheblich grössere Risiken, erzielen ein markant tieferes Einkommen als der Durchschnitt, und sie verursachen erhebliche gesellschaftliche Kosten.

Überproportional stark vertreten sind ausländische Jugendliche. Ihr Anteil bei den jungen Sozialhilfeempfängern ist 40 Prozent. Zudem besuchen unverhältnismässig viele junge Ausländerinnen und Ausländer Schulen mit geringen Anforderungen. Im Jahr 2004 beendeten 43 Prozent der ausländischen Kinder die obligatorische Schulzeit in einer Schule mit geringen Anforderungen. Bei den Schweizer Kindern beträgt diese Quote 23 Prozent.

Die Studie «Integrationsprobleme von jungen Erwachsenen» (2009) von Jürg Krummenacher fasst die wichtigsten Fakten zur Problematik zusammen und liefert einen Überblick über verschiedene Unterstützungsangebote. Sie formuliert zudem folgende Empfehlungen:

- Bessere interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)
- Investitionen in die Nachholbildung
- Förderung niederschwelliger Angebote
- Klare Vorgaben für Motivationssemester
- Intensivere Begleitung und Förderung der Prävention.

Die Auftraggeber der Studie waren die Konferenz Kantonale Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK), das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), das Bundesamt für Migration (BFM), die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (Skos), das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) sowie die Städteinitiative Sozialpolitik. PANORAMA wollte von Vertreterinnen und Vertretern dieser Institutionen wissen, welches für sie die wichtigsten Ergebnisse der Studie sind, welche Massnahmen sie ins Auge fassen und wie sich die IIZ verbessern liesse.

Koordination verbessern

Der Bericht bietet eine gute Übersicht zur bestehenden Situation und vermittelt ein authentisches Stimmungsbild. Es gibt eher zu viel als zu wenige Massnahmen, und es fehlt an klaren Strategien, Transparenz, Übersicht und einer Koordination.

Zudem werden Qualitätsstandards für die Ausgestaltung und eine engere Begleitung der Betriebe bei der Umsetzung bzw. Durchführung der Massnahmen gewünscht.

Der Fokus sollte auf drei Bereiche konzentriert werden: Jugendliche in der Sozialhilfe, niederschwellige Angebote (bspw. Brückenangebote) und Nachholbildung

Die IIZ ist im Bereich medizinisch-arbeitsmarktlicher Assessments mit Case Management (IIZ-MAMAC) in eine nationale IIZ-Vollzugsstruktur zu überführen. Mit einer verbesserten Koordination und einer gewissen Durchlässigkeit der Systeme könnte ein wertvoller Beitrag an die erleichterte berufliche und soziale Integration geleistet werden.

.....

Remo Dörig, stv. Generalsekretär SODK

Bildung hat Priorität

Die Studie bestätigt die alarmierende Tatsache, dass junge Erwachsene zunehmend auf Sozialhilfe angewiesen sind. In Kombination mit der mehrheitlich fehlenden Berufsausbildung entstehen ein höheres Armuts- und Arbeitslosigkeitsrisiko sowie zusätzliche Integrationsprobleme. Einen hohen Stellenwert hat für die Skos die Nachholbildung. Wichtiger als eine möglichst rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ist deshalb die Qualifizierung der jungen, von der Sozialhilfe abhängigen Erwachsenen. Langfristig sparen wir durch diese Investition hohe gesellschaftliche Kosten.

Auf politischer und Verbandsebene stehen für die Skos die Einführung einer obligatorischen Ausbildungspflicht bis 18 Jahre, die Ratifizierung des Stipendienkonkordats und die Validierung von Bildungsleistungen, wie sie das Berufsbildungsgesetz vorsieht, im Vordergrund. Weiter unterstützt die Skos laufend alle Bestrebungen für eine verbesserte IIZ und nimmt in der eidgenössischen Steuerungskommission ihren Einfluss wahr.

.....

Dorothee Guggisberg, Geschäftsführerin Skos

Entschädigungssätze vereinheitlichen

Die Studie liefert eine gute, aber wenig repräsentative Übersicht über bestehende Massnahmen. Junge, von der Sozialhilfe abhängige Erwachsene stellen vor allem auf kantonaler Ebene eine Herausforderung dar, etwa bezüglich interinstitutioneller Zusammenarbeit (IIZ), Datenschutz und Informationsaustausch. Bedeutend für das Seco sind vor allem die Motivationssemester. Hier sind einheitliche Entschädigungsansätze zu erreichen. Auf diese Weise bestünden für alle Teilnehmenden die gleichen Anreiz- und Sanktionsmöglichkeiten.

Die geforderte gesamtschweizerische Plattform über Massnahmen ist wünschenswert. Sie dürfte aber schwierig zu erreichen sein, solange einzelne Kantone selbst noch keine umfassende Übersicht über ihr Angebot haben. Was IIZ betrifft, wird momentan überlegt, wie national bestimmte Instrumente verbessert und Prozessabläufe standardisiert werden könnten. Ob die Arbeitslosenversicherung (ALV) zur Nachholbildung die Validierung von Bildungsleistungen einsetzt, müssen die Kantone entscheiden.

.....

Markus Weber, wissenschaftlicher Mitarbeiter Seco

Individuelle Ausbildung

Transparenz und Koordination sind mangelhaft, weil nicht nur drei Staatsebenen sondern auch noch diverse Ämter und Direktionen (Bildung, Soziales usw.) zuständig sind. Bei Bildung, Ausbildung und kontinuierlicher Begleitung sowohl der jungen Leute wie auch der Arbeitgeber gibt es ungelöste Fragen. Nötig ist eine ständige Steuerung und Koordination aller Beteiligten. Am besten macht man dies mittels einer Projektorganisation, die Bund, Kantone und Städte/Gemeinden miteinander vertraglich vereinbaren.

Im Zusammenhang mit der Nachholbildung steht die Finanzierung (Stipendien, Sozialhilfe usw.), aber auch die Begleitung der betroffenen Personen im Vordergrund. Auch die Ausbildung ist in gewissen Fällen ungeklärt. Wir brauchen Lösungen für junge Leute, deren Potenzial für eine Lehre oder Attestausbildung nicht ausreicht. Wer eine Ausbildung abbricht, geht ebenfalls häufig verloren und erscheint statistisch erst wieder, wenn sie oder er aufs Sozialamt kommt. Möglicherweise sind für diese beiden Zielgruppen spezielle Ausbildungsstätten mit individuell angepassten Ausbildungsgängen eine Lösung.

.....

Ruedi Meier, Präsident Städteinitiative Sozialpolitik

Akteure zusammenbringen

Der Bericht bietet eine Übersicht über die Integrationsprobleme von jungen Erwachsenen und bestätigt, dass es sehr viele und unterschiedliche Massnahmen gibt. Das BBT sieht sich in seiner Strategie bestätigt, mittels Case Management Berufsbildung die unterschiedlichen Akteure zusammenzubringen und individuell angepasste Massnahmen über die institutionellen Grenzen hinweg zu fördern. Das Problem der Zusammenarbeit stellt sich hauptsächlich vor Ort und weniger bei den vom Bericht angesprochenen Bundesämtern.

Bisher war die Berufsbildung von IIZ nur am Rande betroffen. Aus der spezifischen Sicht der Berufsbildung und ihrem Case Management steht die Vermittlung einer beruflichen Grundbildung im Vordergrund. Für die fallbezogene Zusammenarbeit kommen die unterschiedlichsten Stellen von Bund, Kantonen und Gemeinden infrage. Das BBT plant eine Tagung, die die vielfältigen Akteure zusammenbringt und den Handlungsbedarf an den Schnittstellen klärt.

.....

Hugo Barmettler, Vizedirektor Berufsbildung BBT

Einbezug der Integrationsförderung

Integration ist eine Schnittstellenaufgabe. Deshalb hat aus Sicht des Bundesamts für Migration insbesondere die Verbesserung der IIZ einen hohen Stellenwert. Bei der Nachholbildung und der Validation des acquis ist dem Aspekt der Sprache genügend Rechnung zu tragen. Bezüglich der niederschwelligen Angebote zeigt sich die Bedeutung von transparenten Standards, die teilweise auch durch das zurzeit erarbeitete Rahmenkonzept Sprachförderung des BFM angesprochen werden. Schliesslich zeigt der Bericht auf, welche Bedeutung der Prävention im Vorschulalter zukommt.

Es wird auch deutlich, dass die Massnahmen des BFM teilweise wenig bekannt sind. Dies hängt einerseits mit dem methodischen Ansatz des Berichts (Interviews als Datenquelle) zusammen, andererseits ist der Grund dafür auch eine offenkundig mangelnde Verankerung der Integration bei den kantonalen Akteuren und ein zu geringer Bekanntheitsgrad der Integrationsdelegierten und des BFM. Die bislang ungenügende oder gar fehlende Koordination muss rasch in die Hand genommen werden. Wichtig ist hier insbesondere auch der Einbezug der Integrationsförderung.

.....

Adrian Wymann, Leiter der Abteilung Arbeit und Integration, BFM



Fachmann/Fachfrau Schlagfertigkeit

Sie kennen es, Sie hassen es: Sie stehen beim Apéro im Kreis von Leuten, und jemand nimmt Sie aufs Korn. «Na René, hab gesehen, dass du seit Kurzem ein Hufeisen auf dem Schreibtisch hast. Du bist doch nicht plötzlich abergläubisch geworden?» «Dieser Wurm weiss doch genau, weshalb das blöde Hufeisen dort ist», denken Sie, «jetzt müsste ich die richtige Antwort auf Lager haben und ihn leerlaufen lassen, den Affen.» Stattdessen kommt Ihnen natürlich nichts Gescheites in den Sinn, Sie stammeln etwas von: «Klar nicht, du weisst doch genau, äh ...», und ärgern sich dann auf dem Heimweg, dass Ihnen keine schlagfertige Antwort eingefallen ist.

Für solche Probleme gibt es jetzt eine Lösung: Engagieren Sie eine Fachperson Schlagfertigkeit (FaSchla). Diese ist über einen Sender mit Ihnen verbunden. Mit einem Knopf in Ihrer Tasche signalisieren Sie der FaSchla, wenn Sie etwas Markantes, Witziges, Schlagfertiges sagen möchten. Die FaSchla macht Ihnen danach blitzschnell Vorschläge. Die Anforderungen an diese neue Berufsgruppe sind hoch. Gute Voraussetzungen bringen Kabarettisten, Schauspielerinnen, Schriftsteller, Journalistinnen aus Radio und Fernsehen, Dolmetscher, zum Teil auch Politiker (meist nur mit Nachqualifikation in Logik) mit. Die Ausbildung wird modulartig absolviert: Grundkompetenzen der Schlagfertigkeit; Witz und Humor; Absurditäten; Aggressionstheorien. Die Dienstleistung wird in zwei Varianten angeboten: «Budget» mit Verkabelung und «Wireless-Professional».

Mit der Hilfe einer FaSchla hätten Sie auf die Frage Ihres Kollegen, ob Sie abergläubisch geworden seien, cool antworten können: «Keine Angst, Franco, aber ich habe mir sagen lassen, dass es auch nützt, wenn man nicht daran glaubt.» *hs*

AUSBLICK PANORAMA NR. 3 | 2010 erscheint am 18. Juni

Fokus: Cité des métiers

In einer «Cité des métiers» bieten mehrere Fachstellen gemeinsam ihre Dienstleistungen an. Das Konzept dahinter und wie es im Kanton Genf umgesetzt wird. Beratende äussern sich zu den Auswirkungen auf ihre Arbeit, und Ratsuchende zum Nutzen, den sie aus der Bündelung der Angebote ziehen. —

IMPRESSUM

Herausgeber

Schweizerisches Dienstleistungszentrum
Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahn-
beratung SDBB in Zusammenarbeit mit dem
Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.
Mit Unterstützung des Bundesamts für Berufs-
bildung und Technologie BBT.

Anschrift

SDBB
Redaktion PANORAMA
Haus der Kantone
Speichergasse 6, Postfach 583
CH-3000 Bern 7
Tel. 031 320 29 63

E-Mail

info@panorama.ch
Die E-Mail-Adressen des PANORAMA-Teams
setzen sich zusammen aus
vorname.name@panorama.ch

Redaktion

Michael Fritschi (mf), Chefredaktor
Peter Knutti (Kn), Berufsbildung
Pierre-Yves Puipe (pyp), Formation
professionnelle
Daniel Fleischmann (df), Berufsberatung
Coralie Gentile (cg), Orientation professionnelle
Viktor Moser (vm), Arbeitsmarkt
Philippe Frossard (pf), Marché du travail

Kolumne

Heinz Staufer (hs), heinz.staufer@sdbb.ch

Fotos

Niklaus Spoerri, Zürich

Produktion

Fanny Mülhauser (fym)

Layout

Maya Ingold (mi)

Inhaltskonzept

Esther Schmid, Büro für Kommunikation,
Zürich

Gestaltungskonzept

Agnès Laube, Visuelle Kommunikation, Zürich

Verlag, Inserate und Vertrieb

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

Abonnemente

u.baumgartner@weberag.ch; Tel. 033 654 15 15
Adressänderungen bitte direkt dem Verlag
mitteilen.

Preise

Die Fachzeitschrift PANORAMA erscheint
zweimonatlich in Deutsch und Französisch.
Einzelausgabe: CHF 19.- (Ausland EUR 13.-)
Jahresabonnement (6 Ausgaben): CHF 92.-
(Ausland EUR 70.-)
Jahreskombiabonnement (deutsche und franzö-
sische Ausgabe): CHF 111.-; Ausland EUR 81.-.
ISSN: 1661-9552, 24. Jahrgang

Weitere Informationen: www.panorama.ch