

PANORAMA

Nr. 2 | 2011

FOKUS

Die Sans-profession

Personen ohne Berufsabschluss geraten aufgrund der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend unter Druck. Einblicke und Ansätze, sie auf dem immer anspruchsvoller werdenden Arbeits- und Bildungsmarkt zu begleiten.



BERUFSBILDUNG

Ein Anreiz für Betriebe, selber Lernende auszubilden

Lehrbetriebsverbünde unterstützen spezialisierte Betriebe bei der Ausbildung.

BERUFSBERATUNG

«Laufbahn-Unterricht» in der Berufsfachschule

Berufslernende sollten rechtzeitig auf die Zeit nach der Ausbildung vorbereitet werden. Für diese Arbeit gibt es verschiedene Konzepte und Lehrmittel.

ARBEITSMARKT

Weg von der institutionellen Logik!

Die Arbeitsintegration kämpft mit hausgemachten Schwierigkeiten, schreibt die Soziologin Eva Mey.

5 Editorial: Blick auf die Verlierer

6 Schlechte Perspektiven für Unqualifizierte

Aufgrund der Veränderungen in der Berufsbildung und auf dem Arbeitsmarkt geraten Personen ohne Berufsabschluss zunehmend unter Druck.

8 Stark eingeschränktes Stellenangebot für Ungelernte

Berufserfahrung allein zählt auf dem Arbeitsmarkt nur in Ausnahmefällen. Dies zeigt eine Umfrage von PANORAMA.

10 Gesucht: Wege aus dem Teufelskreis

Ein Blick auf die Möglichkeiten, Personen ohne anerkannten Abschluss auf dem immer anspruchsvoller werdenden Arbeits- und Bildungsmarkt zu begleiten.

11 Über den Ausbildungszuschuss zur Berufslehre

Der Kanton Solothurn setzt auf fokussierte Nachqualifikationen.

BERUFSBILDUNG

13 Kurz & bündig

14 Migranten sind auch gegen oben übervertreten

Entgegen der landläufigen Meinung können Personen mit Migrationshintergrund beruflich sehr erfolgreich sein. Sie stellen ein Potenzial für die Berufsbildung dar.

16 Ein Anreiz für Betriebe, selber Lernende auszubilden

Lehrbetriebsverbünde unterstützen spezialisierte Betriebe bei der Ausbildung.

17 Aufbau eines historischen Berufe-Inventars

Die Erfassung der Handwerkerberufe in eine nationale Liste des immateriellen Kulturerbes muss überkantonale koordiniert werden.

BERUFSBERATUNG

19 Kurz & bündig

20 «Laufbahn-Unterricht» in der Berufsfachschule

Berufslernende sollten rechtzeitig auf die Zeit nach der Ausbildung vorbereitet werden. Für diese Arbeit gibt es verschiedene Konzepte und Lehrmittel.

23 Was hilft dem Zappelphilipp und der Träumerin?

Gezielte Fragen ermöglichen es Jugendlichen mit ADHS, sich zu fokussieren.

24 Ein Ordnungssystem für Beratungsinformationen

Ein Würfelmodell hilft, Informationen aus einem Beratungsgespräch darzustellen. Das Hilfsmittel erleichtert die Arbeit und dient der Reflexion.

27 Reflexionen zum Übergang Hochschule – Beruf; Berufswahlfreiheit fördern

Zwei Buchbesprechungen

ARBEITSMARKT

29 Kurz & bündig

30 Persönliche und kulturelle Faktoren gewichten stark

Die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit wird durch individuelle Eigenschaften beeinflusst, zeigt eine vom Schweizerischen Nationalfonds geförderte Studie.

32 Weg von der institutionellen Logik!

Die Arbeitsintegration kämpft mit hausgemachten Schwierigkeiten, schreibt die Soziologin Eva Mey.

33 Eine Intensivberatung erhöht die Arbeitsmarktchancen

Erkenntnisse aus einem Pilotprojekt im Kanton Aargau.

AUSBLICK 34 Berufe mit Zukunft / Impressum



**«Die Wahrscheinlichkeit einer
Wiederanmeldung bei der ALV ist
mit Berufslehre drei Mal kleiner als
bei Niedrigqualifizierten.»**

Jürg Tucci, Leiter LAM Kanton Solothurn — Seite 11

Blick auf die Verlierer



Michael Fritschi
Chefredaktor

— Im Schatten des rasanten Wandels auf dem Arbeitsmarkt infolge von Technologiefortschritt und Globalisierung finden Stellensuchende trotz vorhandener Kompetenzen immer seltener eine Anstellung, wenn ihnen der erforderliche Abschluss zur Ausübung eines Berufs fehlt. Zudem wurde in der Schweiz die Berufsbildung reformiert, und das hat das Problem dieser Menschen noch akzentuiert. Ob erprobter Lehrer ohne Patent, ob berufserfahrene Pflegerin ohne Fachausweis oder einfach als Person, die aus einer individuellen Befindlichkeit heraus keine klassische Ausbildung durchlaufen hat, sie alle haben es heute ohne eidgenössisch anerkanntes Zertifikatspapier bedeutend schwieriger auf dem Arbeitsmarkt als noch vor zwanzig Jahren. Von diesen Personen, für die die PANORAMA-Redaktion in Anlehnung an die «Sans-papiers» den Begriff «Sans-profession» kreiert hat, handelt diese Nummer.

Die RAV-Beraterinnen sind am unmittelbarsten mit dem Phänomen Sans-profession konfrontiert. Sie erleben die Probleme aus nächster Nähe, mit denen einsatzwillige, aber von der Wirtschaft und dem Berufsbildungssystem als überflüssig stigmatisierte Menschen umzugehen lernen müssen. Aber auch Berufsberatern stellt sich die Frage, wie sie solchen Ratsuchenden auf dem Weg in eine langfristig gesicherte Erwerbssituation weiterhelfen können.

Natürlich steht es – zumindest theoretisch – jedem offen, sich weiterzubilden. Aber anscheinend gibt es nicht genügend passende Ausbildungen für die individuellen Situationen der Sans-profession. Und natürlich wurde das Instrument der Validierung von Kompetenzen geschaffen. Aber die Frage sei erlaubt: Reicht dies, oder müsste die Politik nicht beginnen, über zusätzliche Fördermassnahmen für die Sans-profession nachzudenken? —

Ergänzende Infos auf www.panorama.ch

Auf unserer Website finden Sie unter «Zeitschrift» zu den meisten Artikeln Links und Literaturhinweise.

Das Titelbild und die ganzseitigen Aufschlagbilder wurden bei der Swissprinters S.A. in Renens fotografiert.

Fehlende Berufsausbildung

Schlechte Perspektiven für Unqualifizierte

Personen ohne Berufsabschluss arbeiten in allen Wirtschaftssektoren, und sie bekleiden die verschiedensten Funktionen. Aufgrund der Veränderungen in der Berufsbildung und auf dem Arbeitsmarkt geraten sie zunehmend unter Druck.

Von Philippe Frossard

— Wenn auf den kommenden Seiten von «Sans-profession» gesprochen wird, muss man wissen, dass es sich hier nicht um einen klar definierten Begriff handelt. Sans-profession sind nicht in jedem Fall unqualifiziert oder ohne Ausbildung. Sie sind auch nicht zwingend arbeitslos. Es handelt sich beispielsweise um

- junge Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung,
- Personen, deren Abschluss auf dem Arbeitsmarkt nicht anerkannt ist,
- Spezialistinnen und Spezialisten, deren Qualifikationen und Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt sind, oder
- unqualifizierte Arbeitskräfte mit Umschulungsbedarf.

Sans-profession können auch Stellensuchende sein, denen der Arbeitsmarkt keine beruflichen Perspektiven mehr bietet, beispielsweise nach einer Massenentlassung. Betroffen sind zudem Personen, die den beruflichen Wiedereinstieg suchen. Hier sind es vor allem Frauen, die sich während längerer Zeit der Erziehung ihrer Kinder widmen.

Was diese Menschen verbindet, ist der Fakt, dass sie bei der Stellensuche als «Personen ohne Beruf» (sans profession) gelten. Der Begriff lässt sich vielleicht am Besten von der Gegenseite her definieren, über die (nicht vorhandene) anerkannte Ausbildung oder die (fehlende) Berufserfahrung, die für die Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung notwendig sind. Statistiken zum Thema gibt es wegen den genannten Unschärfen nicht. Trotzdem: Der Anteil der Sans-profession

an der Erwerbsbevölkerung dürfte bei über 20 Prozent liegen.

Unterschiedliche Laufbahnen

Sans-profession übernehmen in der Regel Tätigkeiten, die sie nach kurzer Einführungszeit ausüben können. Sie sind leicht durch andere ersetzbar, und sie kündigen ihre Stelle ohne Weiteres, wenn sich ihnen eine bessere Gelegenheit bietet. Andere Sans-profession sind arbeitslos, weil entweder ihre Kompetenzen nicht genügen, um eine Anstellung zu finden, oder weil es schlicht zu wenig Stellen für sie gibt. Die Laufbahnen der Sans-profession sind daher sehr vielfältig. Ihr Verlauf wird durch persönliche Eigenschaften wie Bildungsniveau, soziale oder gesundheitliche Probleme mitbestimmt. Auch der Typus der Stelle, die ein Sans-profession bekleidet, die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten spielen eine

Rolle. Einige dieser «Berufslosen» entwickeln sich weiter und finden später eine qualifiziertere Beschäftigung, andere wiederum verharren in einer unqualifizierten Stelle. Vielen gelingt es allerdings kaum je, ihre Laufbahn zu stabilisieren. Sie gehen lange einer Erwerbstätigkeit ohne Perspektiven nach oder wechseln von einer unqualifizierten Stelle zur anderen (temporäre Beschäftigung, Saisonnier-Vertrag). Eine weitere Gruppe von Sans-profession bleibt über längere Zeit arbeitslos, mit Unterbrüchen, während denen sie einer unqualifizierten Beschäftigung nachgeht.

An den Rand gedrängt

Beispiele für solche oben beschriebenen Stationen in der Laufbahn von Sans-profession finden sich etwa auf beruflichen Netzwerkseiten im Internet, so auch das folgende: Francis R., 45, hat keinen Abschluss. Er hat zahlreiche temporäre und daneben zusätzliche Tätigkeiten ausgeübt. Er war als Gerber, Wachmann, Arbeiter in der Autofertigung, Reinigungskraft, Hilfsarbeiter Gebäuderenovations und als Müllarbeiter tätig. Zurzeit auf Stellensuche, hat er eben ein Praktikum absolviert, wo er lernte, Störungen an elektronischen Geräten zu beheben. Das AFPA-Praktikum (Association pour la formation professionnelle des adultes – Frankreich) stützt sich auf mehrjährige Berufserfahrung in verschiedenen Tätigkeiten der Elektrobranche. R. lernte schrittweise, Alarmanlagen zu installieren, Reklametafeln zu programmieren, elektrische Installationen im Baugewerbe und in der Industrie auszuführen

Die Sans-profession

«Sans-profession» sind Menschen ohne Ausbildung und Arbeitskräfte, die sich von ihrem erlernten Beruf verabschieden und auf dem Arbeitsmarkt neu positionieren müssen. Das Phänomen der Sans-profession tritt umso häufiger auf, je weniger sich die Merkmale der Stellensuchenden und das verfügbare Stellenangebot decken. Die Erfahrungen der Sans-profession können oft komplexe Formen annehmen, auch wegen des Risikos, in prekäre Arbeitsverhältnisse abzugleiten.

und in einem Konferenzzentrum Bild- und Tonaufnahmen sicherzustellen. Nach längerer Arbeitslosigkeit ist Francis R. zurzeit daran, sich bei potenziellen Arbeitgebern vorzustellen. Da er behindert ist, würden die Sozialabgaben, die der Arbeitgeber zu tragen hat, durch den Staat finanziert.

Der Fall von Francis R. zeigt auch, dass der Status als Sans-profession ein Gefühl der Minderwertigkeit verstärkt, und auch ein Gefühl, abseits zu stehen, ohne ein Recht, sich zu äussern.

Menschen, die gute Leistungen garantieren

Die Gefahr, in prekäre Arbeitsverhältnisse abgeschoben zu werden, ist für Sans-profession viel grösser als für andere Arbeitskräfte und Stellensuchende. Besonders abgewertet und aussichtslos wird ihre Situation bei einer Verschlechterung der Konjunkturlage, bei Restrukturierungen, Entlassungen, Stellenabbau, Betriebschliessungen und Produktionsverlagerungen. Trotzdem sind an vielen Stellen, die von Sans-profession bekleidet werden, spezifische Fach- und Selbstkompetenzen sowie Initiative und Selbstständigkeit gefordert – Qualitäten, die Anerkennung und Würdigung verdienen. Oft braucht es für solche Stellen dynamische Menschen, die gute Leistungen garantieren.

Die Berufsberatung, Weiterbildungsinstitutionen und Institutionen im Bereich Arbeitsmarktmassnahmen sind deshalb gefordert: Sie müssen ihre Programme an die Bedürfnisse der Sans-profession anpassen, sodass diese ihre Schlüsselkompetenzen weiterentwickeln und ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten können. Die Betroffenen müssen auch befähigt werden, ein berufliches Netzwerk aufzubauen und zu unterhalten, das es ihnen erlaubt, die weiteren beruflichen Etappen zu planen. —

Qualifiziert, aber nicht anerkannt

«Das entsprach nicht meinem Ausbildungsniveau»

Erfahrungen einer Ausländerin, die wiederholt damit konfrontiert war, dass ihre Ausbildung nicht anerkannt wurde.

Interview: Philippe Frossard

— Justyna M. arbeitet in der Berner Klinik Montana als Physiotherapie-Assistentin. Sie betreut Patienten, denen neben der physiotherapeutischen Behandlung eine passive Mobilisierung des Bewegungsapparats mithilfe technischer Geräte verschrieben wurde.

PANORAMA: Frau M., wie begann Ihre berufliche Karriere?

Justyna M.: Ich habe in Polen eine 7-jährige Ausbildung als Landwirtschafts- und Betriebstechnikerin abgeschlossen. Die Arbeitslosigkeit stieg leider stark an. Das Arbeitsamt wies mir eine Stelle in einem McDonald's im deutschen Hanau zu. Dort arbeitete ich 18 Monate lang.

Fühlten Sie sich bei Ihrer Stellensuche als «Sans-profession»?

Natürlich. Bevor ich 2003 in der Verwaltung der Klinik Montana eine Stelle fand, musste ich unter anderem als Hausangestellte in einem Privathaushalt in Nienberg arbeiten. Um den Lebensunterhalt zu bestreiten, nahm ich auch Nebenjobs an, schnitt Reben und arbeitete als Hauswartin. Jedes Mal, wenn ich eine neue Stelle suchen musste, war ich mit der Tatsache konfrontiert, dass meine Berufsausbildung nicht anerkannt wurde.

Waren Sie deswegen frustriert?

Als ich bei der Landwirtschaftsschule Wallis nachfragte, ob mein Abschluss als Landwirtschaftstechnikerin anerkannt werden könne in der Schweiz, wurde mir mitgeteilt, ich könne die Prüfung für das eidgenössische Fähigkeitszeugnis ablegen. Das entsprach nicht meinem Ausbildungsniveau. Das hat mich geärgert.



Justyna M., Landwirtschaftstechnikerin oder Physiotherapie-Assistentin?

Seit einem Jahr arbeiten Sie nun als Physiotherapie-Assistentin. Wie kamen Sie zu dieser Stelle?

Ich übernahm zuerst Verwaltungsaufgaben, dann bot man mir an, mich auch um den Transport der Patienten zu kümmern. Zudem konnte ich die Physiotherapeuten bei der Reittherapie unterstützen. Offenbar fiel dabei auf, dass ich anpassungsfähig bin und mich gerne um Menschen kümmere, sie ermutige und ihnen den Respekt entgegenbringe, den sie verdienen. Ich spreche zudem sechs Sprachen, was den Kontakt mit Arbeitskolleginnen und Patienten aus unterschiedlichen Kulturkreisen erleichtert.

Wie sehen Sie Ihre Zukunft?

Ich bin mit meiner neuen Stelle zufrieden, daher möchte ich mich weiterbilden. Es gibt allerdings nicht so viele Möglichkeiten für Personen ohne Physiotherapie-Abschluss. —

Kriterien bei der Personaleinstellung

Stark eingeschränktes Stellenangebot für Ungelernte

Personen ohne Berufslehre sind auf dem Arbeitsmarkt klar benachteiligt. Für die meisten Stellen kommen nur gelernte Arbeitskräfte infrage. Berufserfahrung allein zählt nur in Ausnahmefällen. Dies zeigt eine Umfrage von PANORAMA.

Von Viktor Moser

— Arbeitnehmende ohne Berufsabschluss gelangen – wenn überhaupt – oft nur in prekäre, unsichere Arbeitsverhältnisse. PANORAMA hat Personalverantwortliche aus fünf verschiedenen Branchen befragt, wie es um die Anstellungsmöglichkeiten für Ungelernte tatsächlich steht. Die Antworten sind je nach Branche unterschiedlich. Ein Trend schimmert jedoch durch: Die Arbeitsmarktchancen beschränken sich auf relativ eng definierte Hilfsfunktionen.

Wenige Nischenarbeitsplätze

Von insgesamt 8000 Vollzeitstellen werden beispielsweise beim Universitätsspital des Kantons Waadt (CHUV) bloss 1000 von Personen ohne Berufslehre besetzt. Es handelt sich dabei um Pflegehilfen, bei denen immerhin ein Teil den einjährigen Rotkreuzkurs besucht hat. Arbeiten für Niedrigqualifizierte finden sich zudem in der Reinigung, beim Hilfspersonal in der Küche und beim Patiententransport.

Bei der Bettlacher Medizinaltechnikfirma Mathys AG konzentrieren sich Ungelernte vor allem auf drei Tätigkeitsfelder: Verpackung, Qualitätskontrolle und manuelle Nacharbeiten. Die Verpackung der Produkte findet in einem sterilen Arbeitsumfeld statt. «Erforderlich sind ein hoch entwickeltes Hygienebewusstsein und eine überdurchschnittliche Belastbarkeit, da die Arbeitsabläufe länger ohne Unterbruch andauern», erklärt HR-Leiterin Katharina Mathys. Ausgeprägte visuelle Fähigkeiten sind bei der Qualitätskontrolle mit sensiblen Messinstrumenten gefragt. Demgegenüber brauche

es bei den Nacharbeiten, wo die Implantate geschliffen und poliert werden, körperliche Robustheit.

Kaum Chancen zum Aufstieg

Bei den Transports publics du Chablais (TPC) in Aigle haben gemäss Geschäftsleiter Claude Oreiller rund 30 Prozent der Lokomotivführer keine Berufsausbildung. Nach medizinischen und psychologischen Tests absolvieren sie eine neunmonatige Ausbildung. Damit bieten die TPC Ungelernten einen der seltenen Ausbildungswege zu einer höheren Qualifizierung.

Auch bei der Migros-Verteilbetrieb Neuendorf AG sind bestimmte Bereiche wie Kommissionierung, Container-Auslad, Konfektionierung für Ungelernte offen. «Beim Wareneingang, der Einlagerung, dem Staplerfahren oder der Konfektionierung gibt es Funktionen, die verhältnismässig rasch erlernbar sind», sagt Thomas Kissling, Leiter Human Resource Management. In der Logistik sind zudem viele ursprünglich fachfremde Mitarbeitende tätig, die einen anderen Beruf erlernt haben.

«Sozialisierte» werden bevorzugt

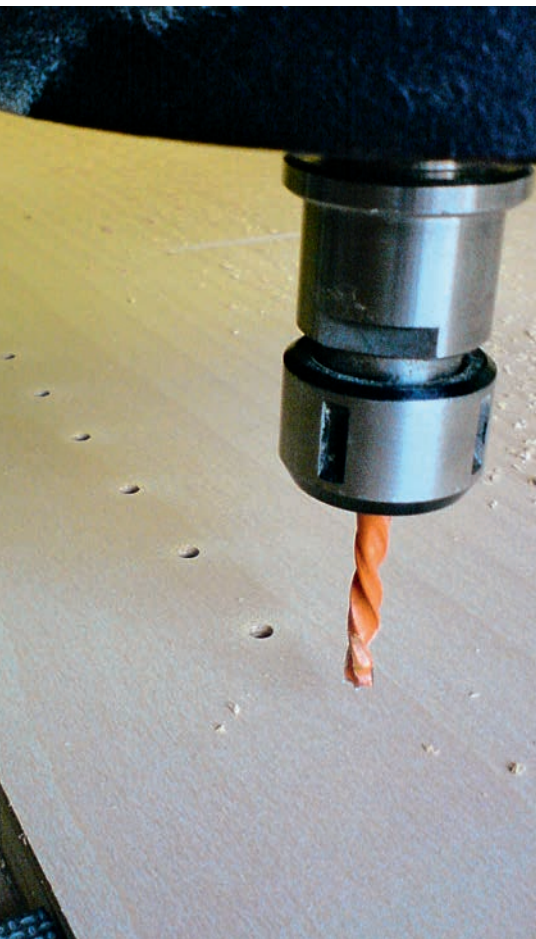
Generell sind Berufsleute, auch wenn sie sich für eine ihrer Ausbildung nicht entsprechende Hilfsfunktion bewerben, sehr geschätzt. Sie haben die zentralen Arbeitstugenden wie Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit oder Eigeninitiative während ihrer Ausbildung verinnerlicht und sind deshalb für den Arbeitgeber tendenziell ein kleineres Risiko als Personen ohne diese Sozialisierung.

Nach wie vor vergleichsweise viele Quereinsteiger aus anderen Tätigkeitsfeldern kennt die Informatikbranche. Bei ihnen handelt sich aber praktisch ausschliesslich um Arbeitskräfte, die eine Berufsausbildung (beispielsweise im KV-Sektor) oder eine Matura abgeschlossen haben. Die Quereinstiege in der Informatikbranche haben gegenüber den 90er-Jahren allerdings klar abgenommen. «HP Schweiz hat seinen Rekrutierungsschwerpunkt bei ausgebildeten Fachkräften», erklärt Stefan Conzelmann, Personalverantwortlicher bei HP Schweiz. «Darüber hinaus rekrutieren wir jedes Jahr Lehrlinge. Wir wissen den Wert einer Berufsausbildung zu schätzen.»

Gelernte im Vorteil

Was für die Informatik gilt, trifft auch in anderen Branchen zu: Die meisten Funktionen bleiben gelernten Arbeitskräften vorbehalten. So verfügen die CNC-Mechaniker bei Mathys fast ausschliesslich über eine abgeschlossene Berufslehre. Oft handelt es sich um Fachleute aus verwandten Berufen wie beispielsweise Feinmechaniker.

Quantitativ dominierend sind gelernte Mitarbeitende auch bei den TPC. «In der Administration und im Unterhalt beschäftigen wir ausschliesslich Berufsleute mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis. Beim Bahnhofpersonal arbeiten sowohl gelernte KV-Angestellte als auch intern ausgebildete Fachpersonen», erläutert Claude Oreiller. «Für anspruchsvolle Fachaufgaben und Führungsfunktionen braucht es Gelernte», betont auch Thomas Kissling.



Ohne anerkannte Berufsausbildung gibt es wenig Chancen auf dem Stellenmarkt.

Die Trennlinie zwischen Gelernten und Ungelernten ist nicht überall gleich scharf. «Wenn wir eine Stelle für gelernte Berufsleute ausschreiben, halten wir uns klar daran», so Katharina Mathys. Wie bei allen anderen Stellenausschreibungen spiele auch bei ihr die Motivation eine zentrale Rolle. Wichtig, teils unerlässlich sind zudem gute Kenntnisse der Landessprache. Mitunter können umfangreiche Erfahrungen im Tätigkeitsfeld einen fehlenden Berufsabschluss wettmachen. Bei allen Befragten gilt dies jedoch nur in Ausnahmefällen.

Der Faktor Erfahrung wird auch bei Berufsleuten stark gewichtet. Mathys etwa legt grossen Wert auf Industrieerfahrung. «Grossbetriebe funktionieren anders als kleine und mittlere Unternehmen. Zudem brauchen wir Mitarbeitende, die zu Schichtarbeit bereit sind.»

Zu den Selektionskriterien gehören im Weiteren Probeeinsätze, die bei weniger anspruchsvollen Tätigkeiten jedoch zeitlich sehr limitiert sind. «Nach zwei bis drei Tagen sieht man das Wesentliche», sagt Thomas Kissling. Stefan Conzelmann weist darauf hin, dass eine sorgfältige Einführung in das Unternehmen und die spezifische Aufgabe wichtig sei.

Öffnung auf Eigeninitiative der Unternehmen

Viele der internen Lern- und Trainingsmöglichkeiten stehen bei HP Schweiz allen Angestellten zur Verfügung. Ähnlich verhält sich die Migros-Vertriebsbetrieb AG. Weiterbildung werde auf allen Stufen gefördert, insbesondere auch das Nachholen einer Berufsausbildung. Zudem erhalten alle Migros-Angestellten ein jährliches Weiterbildungsguthaben von 1000 Franken, einlösbar bei den Migros-Klubschulen. Eine umfassende Weiterbildungsstrategie mit internen und externen Angeboten verfolgen auch die TPC.

Gezielte Schulungen bietet das CHUV an. Pflegehilfen, die über kein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis verfügen, werden in der Sterilisierung weitergebildet. Dieser vom CHUV neu aufgebaute Lehrgang soll, ergänzt durch die Rotkreuzausbildung und eine angemessene Berufspraxis, als vollwertige Berufslehre anerkannt werden. Ein entsprechendes Gesuch ist hängig.

Schon heute werden Personen, die den Rotkreuzlehrgang absolviert haben, zur/m Fachfrau/Fachmann Gesundheit qualifiziert. «Geeignete Mitarbeitende werden für die Ausbildung sieben Monate von der Arbeit freigestellt, damit sie den eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss nachholen können», erklärt Emmanuel Masson, Leiter HR beim CHUV. «Auf diese Weise unternehmen wir als Grossunternehmen selber etwas gegen die Knappheit an qualifiziertem Personal.» —

KOMMENTAR

Beruf bedeutet Selbstwert

Von Peter Knutti

Sans profession, also ohne Beruf zu sein, heisst, ohne Identität zu sein. Einen Beruf zu lernen ist viel mehr als die formale Aneignung einer Bildung. Drei Beobachtungen dazu. Erstens: In unserer Gesellschaft ist es das minimale Erziehungsziel praktisch aller Eltern, dass jedes Kind einen Beruf lernt. Mit dem Berufsabschluss wird das Kind selbstständig und kann ruhigen Gewissens in die Welt entlassen werden. Zweitens: Berufsleute sind grundsätzlich als kompetent anerkannt. Wenn der Berufsmann auftritt, um ein Dach zu flicken, geben wir ihm Vertrauensvorschuss. Drittens: Als der «Blick» über den Vorschlag von Avenir-Suisse berichtete, das duale System auf der Hochschulstufe anzusiedeln, gab es sehr viele und heftigste Proteste der Leser und Leserinnen. Tenor: Ne touche pas à ma profession – Jetzt nehmen sie uns auch noch den Beruf weg.

Den allermeisten bietet sich nur in der Berufsbildung eine Chance. Mit der Selektionsvielfalt der über 80 000 Lehrbetriebe und den vielfältigen Anforderungen der 227 Berufe sind die Einstiegsmöglichkeiten breit gefächert. Die tiefe gesellschaftliche Verankerung, die Identifikation des einzelnen mit seinem beruflichen Tun, das Engagement der Wirtschaft und die Stützung durch den Staat ist das Plus unseres Systems. Selbstverständlich müssen die jungen Menschen selbst Eigeninitiative entwickeln, aber es ist Aufgabe der Bildung, Lücken zu schliessen. Eine solche öffnet sich bei einer wachsenden Gruppe Menschen, die sich entbehrlich fühlen, aber es keinesfalls sein dürfen. Mit dem Berufsabschluss erhalten sie Zugehörigkeit und Bestimmung – wichtiges Rüstzeug für das private und berufliche Leben.

Die Herausforderung für die Berufsbildung lautet: Alle integrieren, die wollen und nicht können, aber möglichst auch diejenigen, die könnten aber nicht wollen.

Berufsberatung

Gesucht: Wege aus dem Teufelskreis

Für Personen ohne anerkannten Abschluss sind viele Wege in den Arbeitsmarkt versperrt. Ein Blick auf die Möglichkeiten, diese Menschen auf einem immer anspruchsvoller werdenden Arbeits- und Bildungsmarkt zu begleiten.

Von Coralia Gentile

— Die drei Berufsberaterinnen Evelyne Finot Chaumien, Lisa Roulet und Noémie Crosa Ben Ahmed sind sich einig: Bei der Berufsberatung von Erwachsenen ist jede Situation anders. Sie beraten eine nicht zu vernachlässigende Anzahl «Sans-profession» – Menschen ohne anerkannte Berufsausbildung oder mit einem nicht mehr gefragten Abschluss. Menschen, die sich «on the job» ausgebildet haben und später ihre Stelle verloren haben. Andere, die eine Erwerbstätigkeit (wieder) aufnehmen müssen oder sich in einer Übergangsphase befinden.

Ein Platz in der Gesellschaft

All diese Menschen bekunden Mühe, eine Stelle oder manchmal auch nur eine geeignete Ausbildung zu finden. Ein anerkannter Abschluss bedeutet nicht nur Sicherheit, sondern auch die Freiheit, einen Beruf auszuüben. «Sie suchen ihren Platz in der Gesellschaft», sagt Finot Chaumien, Berufsberaterin in Genf, über die Sans-profession. Oft müssen die Berufsberaterinnen das Selbstvertrauen ihrer Klienten wieder aufbauen. Laut Crosa Ben Ahmed, Berufsberaterin im Kanton Waadt, ist diesen Menschen oft nicht bewusst, welchen Wissensschatz und welches Know-how sie tatsächlich mitbringen: «Sie halten sich für minderwertig, weil sie keinen Abschluss haben.»

Auf der Grundlage eines Kompetenz-Portfolios gilt es festzulegen, welche Kompetenzen nutzbar gemacht und validiert werden können und welche neuen Fähigkeiten erworben werden müssen. Die Darstellung des Lebenslaufs mit dem Fokus auf Kompetenzen ist eine Möglich-

keit, die Erfahrungen systematisch zu Papier zu bringen. Die berufliche Grundbildung mit EFZ für Erwachsene und die Validierung von Bildungsleistungen sind die beiden wichtigsten Möglichkeiten der Kompetenzanerkennung

«Wenn man denn eine Stelle hat. Doch für eine Stelle braucht es einen Abschluss – es ist ein Teufelskreis», erklärt Roulet, Berufsberaterin in Genf. Eine weitere Möglichkeit sind Kurzausbildungen privater Anbieter. «Doch wie soll man sie bezahlen und vor allem, werden sie anerkannt?», fragt sich Roulet. «Es gibt zahlreiche private Bildungsanbieter, doch was taugen diese Ausbildungen im Hinblick auf die Arbeitsmarktfähigkeit?», fragt sich Finot Chaumien. «Idealerweise sollte es einen gemeinsamen Dienst der verschiedenen professionellen Akteure geben, der den tatsächlichen Wert dieser Abschlüsse beurteilt.»

Ein direkter Weg ist für die Betroffenen selten. Manchmal müsse man die Klientinnen im ersten Schritt über Wiedereingliederungsmassnahmen und Zwischenlösungen informieren. Geeignete Massnahmen können Deutsch- oder Informatikkurse sein, Praktika in Übungsfirmen, Coachings, die Maturität für Erwachsene usw.

Strategie der kleinen Schritte

Roulet spricht von einer Strategie der kleinen Schritte. Die beruflichen Pläne müssen während eines längeren Zeitraums laufend angepasst werden. In dieser Situation erfolgreich zu sein ist nicht einfach. Eine Ausbildung oder eine Stelle für jene zu finden, denen der wertvolle

Türöffner fehlt, ist schwierig. Es entstehe ein Wettrennen um Diplome und Zertifikate.

Betriebe und Schulen stellen immer höhere Anforderungen. Der Arbeitsmarkt mit seiner Wirtschaftslogik hingegen hat seine eigenen Automatismen. «Ich stelle A ein, er hat einen Abschluss und ist sofort einsetzbar, B hat keinen Abschluss und muss zuerst ausgebildet werden», beschreibt Roulet das Verhaltensmuster. «Eine konkrete Möglichkeit ist die Validierung von Bildungsleistungen, doch an der Haltung der Berufsverbände und der Betriebe muss sich noch einiges ändern», kommentiert Crosa Ben Ahmed.

Was zu tun wäre

Auf Ausbildungsseite ist ein echter Mangel an erschwinglichen, berufsbegleitenden, modularen Ausbildungen, die auf die Bedürfnisse von Erwachsenen zugeschnitten sind, zu beklagen. Einige Berufsverbände befürchten, Kurzausbildungen für Erwachsene könnten das EFZ schwächen. Doch auch hier gibt es Lösungen. Evelyne Finot Chaumien erzählt von Zertifikatsausbildungen in Frankreich, die auf der Grundlage einer Evaluation lokaler Bedürfnisse eingeführt wurden. Auch eine Möglichkeit seien bezahlte Praktika, wie sie beispielsweise Coop ermögliche. Hier hätten Betroffene zumindest eine Chance, sich zu beweisen. «Es gibt viel weniger Möglichkeiten, sich «on the job» auszubilden, als noch vor 30 Jahren. Der Weg über die Hintertür bleibt vielen leider verwehrt», so die Berufsberaterin. «Wir sind auf dem Weg hin zu einer Zweiklassengesellschaft.» —

Über den Ausbildungszuschuss zur Berufslehre

Arbeitsmarktmassnahmen können Personen ohne Berufslehre nur in bestimmten Tätigkeitsfeldern den Weg in eine etwas höher qualifizierte Tätigkeit ebnen. Der Kanton Solothurn fördert Ausbildungszuschüsse, die das Nachholen einer Berufsausbildung ermöglichen.

Von Jürg Tucci. Er ist Leiter LAM des Kantons Solothurn.

– Mit einem Anteil von 45 Prozent haben im Kanton Solothurn überproportional viele Stellensuchende keine Berufslehre (CH: 35 Prozent). Folgerichtig bietet die Logistik arbeitsmarktlischer Massnahmen (LAM) Solothurn verschiedene Qualifikationsmöglichkeiten für Ungelernte an. Wer entsprechende Berufserfahrungen mitbringt, kann seine fachlichen Kompetenzen in einem Verkaufs-, Service-, Logistik- oder Rotkreuzkurs verbessern. In diesen Bereichen sind die Chancen, eine adäquate Stelle zu finden, recht gross. Auch wenn die infrage kommenden Arbeitsmöglichkeiten verhältnismässig niederschwellig sind, werden allerdings Deutschkenntnisse praktisch überall vorausgesetzt.

AMM nicht überall gleich sinnvoll

Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) für Personen ohne Berufslehre sind nur für bestimmte Berufsgruppen sinnvoll. Die LAM-Stelle Solothurn hat lange versucht, in mechanischen Werkstätten CNC-Maschinenbediener höher zu qualifizieren – ohne nennenswerten Erfolg. Den Teilnehmenden mangelte es an Mathematik- und Metallbearbeitungskenntnissen. Fazit: Aus CNC-Bedienern werden keine Einrichter. Die CNC-Kurse haben in aller Deutlichkeit gezeigt, dass das Niveau einer Berufslehre in drei bis sechs Monaten nicht erreicht werden kann.

Ähnlich verhält es sich mit den beiden kaufmännischen Praxisfirmen in Solothurn und Olten. Den Eignungstest bestehen nur Stellensuchende, die über eine kaufmännische Ausbildung und Berufserfahrung verfügen. Mindestens eine Handelsschule wird vorausgesetzt. Der

Ruf nach Fachkräften kann noch so laut sein, eine reelle Chance haben bloss ausgebildete Berufsleute. Erfahrung allein reicht meistens nicht aus.

Berufslehre nachholen

Bei der Rekrutierung von Fachkräften führt praktisch kein Weg an der Berufslehre vorbei. Aus diesem Grunde fördert die LAM-Stelle Solothurn seit 2010 intensiv Ausbildungszuschüsse, mit denen Ungelernten ermöglicht wird, eine Berufslehre nachzuholen (siehe Kasten). Mit den Zuschüssen sollen die Ressourcen von ungelernten Arbeitskräften optimal genutzt werden. Dieses Ziel ist umso dringender, als sich die Zahl der Schulabgänger ohne Anschlusslösung in den letzten zwei Jahren im Kanton Solothurn beinahe halbiert hat. Der Trend hält an, sodass die Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht mehr voll besetzen können.

Vor diesem demografischen Hintergrund hat die LAM-Stelle Solothurn die Fachstelle Ausbildungszuschuss geschaffen. Dieses Kompetenzzentrum will Arbeitgeber ermuntern, die Ausbildungsplätze, die nicht von Schulabgängern besetzt werden können, für etwas ältere Personen zu öffnen. Im August 2010 haben fünfzehn Stellensuchende mit einer Berufslehre oder Attestausbildung im Rahmen eines Ausbildungszuschusses begonnen. Diese Zahl ist beachtlich, wenn man bedenkt, dass im Kanton Solothurn bisher eine oder zwei Personen pro Jahr von dieser AMM Gebrauch gemacht haben. Das Spektrum der Berufe reicht von Fleischfachmann über diplomierte Pflegefachfrau bis hin zu Logisti-

Berufslehre nach 30

Wer als Stellensuchender über keine Ausbildung verfügt, kann über den Ausbildungszuschuss eine Berufslehre mit eidg. Fähigkeitszeugnis nachholen. Gesuchsteller müssen während der Ausbildung mindestens das 30. Altersjahr erreichen. Der Lehrbetrieb zahlt den für das letzte Lehrjahr orts- und branchenüblichen Lehrlingslohn. Die Arbeitslosenversicherung deckt die Differenz zwischen diesem Lehrlingslohn und maximal 3500 Franken pro Monat. 2010 wurden in der Schweiz total 249 Ausbildungszuschüsse bewilligt.

kerin. Das Geschlechterverhältnis ist beinahe ausgeglichen. Nur eine Person ist jünger als dreissig. Schweizerinnen und Schweizer sind klar in der Mehrheit.

Die Fachstelle hat im Winter 2010/11 zwei sechswöchige Pilotkurse zur Lehrvorbereitung durchgeführt. Diese umfassen neben Deutsch und Mathematik auch den Umgang mit Tests. Man mag einwenden, die Ausbildungszuschüsse seien kostspielig. Tatsächlich kann die Unterstützung während einer dreijährigen Lehrzeit um die 80 000 Franken betragen. Wer allerdings alle Taggelder bezieht und möglicherweise noch einzelne AMM besucht hat, kostet die Arbeitslosenversicherung (ALV) auch bald einmal 60 000 Franken. Entscheidend ist die Nachhaltigkeit der Massnahme. Bei Personen mit einer Berufslehre ist die Wahrscheinlichkeit einer Wiederanmeldung bei der ALV drei Mal kleiner als bei Niedrigqualifizierten. –



«Die Berufsbildung sollte ihren Blick vermehrt auf die Stärken von Migranten richten.»

Margrit Stamm, Universität Freiburg — Seite 14

ERFOLG



Bestseller

Das «Lexikon der Berufsbildung» wurde in seiner neuen Version bisher 199 980 Mal gedruckt. Nun erscheint die dritte Auflage, und das Taschenbuch wird die Auflage von einer Viertelmillion erreichen. Nicht gezählt sind die 14 Ausgaben des gleichnamigen Vorgängerwerks, das damals nur zusammen mit dem Lehrmeisterhandbuch bezogen werden konnte. Das Lexikon versteht sich als Referenzwerk der Begriffswelt der Berufsbildung und ist ein Gemeinschaftswerk des SDBB-Verlags mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) und der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK). Das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco und das Bundesamt für Migration (BFM) haben zudem die Stichworte, die ihre Arbeitsgebiete betreffen, geprüft. Es richtet sich an Fachleute der Berufsbildung, Berufsbildner/innen, Lernende, Berufsfachschullehrer/innen und Berufsberater/innen. Das 224-seitige Lexikon ist für sich erhältlich oder aber als integrierender Bestandteil des «Handbuchs betriebliche Grundbildung». Und es ist dreisprachig, deutsch, französisch, italienisch. Weil es unter www.lex.berufsbildung.ch zudem auch online zur Verfügung steht, kann man es jederzeit auch als Übersetzungshilfe benützen. *pyp*

Lexikon der Berufsbildung, SDBB-Verlag, Bern, 2011, 27 Franken.

WEB

Integration an Berufsfachschulen

Das Zusammentreffen von Jugendlichen mit unterschiedlicher Herkunft kann zu Konflikten, aber auch zu positiven Erlebnissen führen. Das Projekt «Integration an Berufsfachschulen» fördert und stärkt die konstruktiven Kräfte. Eine Webseite listet zahlreiche geförderte Integrationsprojekte: Sport-, Theater- oder Musikveranstaltungen, die Produktion von Videos oder Schülerzeitungen, Bildungswochen oder Projekte für Umweltschutzmassnahmen oder soziales Engagement. Die Initiative wird getragen von der Hirschmann-Stiftung und der Schweizerischen Direktorinnen- und Direktorenkonferenz der Berufsfachschulen (SDK). *Kn*
www.integration-berufsfachschulen.ch

ZAHL

40 Stunden

Es ist nicht einfach, Betriebe für die Ausbildung junger Menschen zu gewinnen. Und wenn ein Betrieb dann dazu bereit ist, muss ein Mitarbeiter noch einen Kurs für Berufsbildner in Lehrbetrieben besuchen. Dieser 40-stündige Kurs ist keine unüberwindliche Hürde, aber im ohnehin vollen Terminkalender oft schwer unterzubringen. Daher hat der Kanton Genf nun eine modulare Ausbildung entwickelt. Ein Vorzug des Angebots «eduPros» ist die Möglichkeit, bestimmte Module per E-Learning zu absolvieren. So können sich die Teilnehmenden die Lerninhalte überall und nach ihrem eigenen Rhythmus aneignen. Nur ein Internetanschluss ist notwendig. *pyp*

STUDIE

Zusammenarbeit der Lernorte

Im Rahmen ihrer Masterarbeit an der Universität Neuenburg untersuchte Aurélie Muster, wie die Anbieter der beruflichen Grundbildung die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Lernorten (Lehrbetrieb, überbetriebliches Kurszentrum, Berufsfachschule) definieren und umsetzen. Die im Berufsbildungsgesetz ausdrücklich geforderte Zusammenarbeit bleibt jedoch, wie die Studie ergab, meist recht abstrakt. So gibt es beispielsweise nur wenige oder keine Treffen zwischen den Leiterinnen und Leitern der einzelnen Lernorte. Eine Zusammenarbeit auch auf dieser Ebene würde natürlich viel zur Effizienz der Ausbildung beitragen. *pyp*

Berufliche Grundbildung

Migranten sind auch gegen oben übervertreten

Entgegen der landläufigen Meinung können Personen mit Migrationshintergrund beruflich sehr erfolgreich sein. Sie sind bereit, die entsprechenden Leistungen zu erbringen, und stellen damit ein Potenzial für die Berufsbildung und die Gesellschaft dar.

Von Margrit Stamm. Sie ist Ordinaria für Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Sozialisation und Humanentwicklung an der Universität Freiburg.

— Die Berufsbildung sollte ihren Blick vermehrt auf die Stärken, Ressourcen und Potenziale von Migranten richten. Der ausschliessliche Fokus auf die Herausarbeitung von Mängeln, Risiken und Defiziten ist überholt. Die ersten Ergebnisse der Längsschnittstudie MIRAGE (siehe Kasten) verweisen mit aller Deutlichkeit auf den überfälligen Perspektivenwechsel in der Diskussion um Lernende mit Migrationshintergrund in der beruflichen Grundbildung.

Migranten hatten es schon immer schwer in der Schweiz, an ihren tatsächlichen Leistungen und nicht an ihrer Herkunft gemessen zu werden. Die Veröffentlichung der PISA-Ergebnisse im Dezember 2010 bestätigt diese Fixierung, zeigte sich doch, dass unter den 17% der Jugendlichen mit massiven Defiziten im Lesen besonders viele mit Migrationshintergrund sind. Leider hat diese «Defizitperspektive» dazu geführt, dass leistungsstarke Migrantinnen und Migranten nahezu ausgeblendet werden. Dies auch in der beruflichen Grundbildung. Doch der ungebrochene Zugang zu den Gymnasien zwingt die Berufsbildung zum Nachdenken, gehen ihr durch die gesellschaftliche Entwicklung möglicherweise doch die leistungsbesten Auszubildenden verloren. Zudem erfordert der drohende Fachkräftemangel neue Strategien, leistungsstarke, gut ausgebildete und motivierte Fachleute zu finden.

Regelmässig Spitzenergebnisse

Obwohl im Rahmen von Berufsweltmeisterschaften unter den Medaillengewinnern regelmässig Namen wie Gonçalves,

Morsillo oder Gündüz fungieren, ist wenig bekannt über diese jungen Berufsleute mit Migrationshintergrund, die ihre berufliche Ausbildung offenbar mit Spitzenergebnissen krönen.

Diese Lücke versucht die MIRAGE-Studie zu schliessen, indem sie die Faktoren des Ausbildungserfolgs der besten Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen untersucht. Dabei wird zwischen Lehrabgängern mit Migrationshintergrund («Migranten») und jenen, deren Eltern beide in der Schweiz geboren sind («Einheimische») differenziert. Grundlage bildet eine für die deutsche Schweiz repräsentative Gruppe von 757 Personen, die im Jahr 2009 die besten Noten in der Lehrabschlussprüfung (LAP) erzielt hatten. Zum proportionalen Vergleich: Im Herbst 2009 beispielsweise sind 75 000 Jugendliche in eine berufliche Grundbildung eingetreten. Davon hatten 39% einen Migrationshintergrund, also mindestens einen Elternteil, der im Ausland geboren wurde.

In allen Branchen

Der Migrationshintergrund ist ein schlechter Prädiktor für Berufserfolg. Die leistungsbesten Migranten finden sich in allen Berufsbranchen – am häufigsten in technischen, Dienstleistungs- und Verkaufsberufen – und kommen auch aus vielen verschiedenen Ländern. Auch im Hinblick auf ihre soziale Herkunft dominiert die Vielfalt. Im Vergleich zu den einheimischen Berufsabsolventinnen und -absolventen sind sie sowohl am oberen als auch am unteren Ende übervertreten. 13% der Migranten haben einen

Vater mit einem Hochschul- oder Universitätsabschluss gegenüber 8% bei den Einheimischen. Diese wiederum haben nur zu 4% Väter, die über keinen Berufsabschluss verfügen und einer Tätigkeit als ungelernte Arbeiter nachgehen, während dies für 33% der Migranten zutrifft. Zudem beziehen 10% der Väter von Migranten im Gegensatz zu 1% der Schweizer eine IV-Rente. Der Migrationshintergrund per se ist somit kein prägnanter Indikator für Leistungserfolg. Die Migranten kommen sowohl aus privilegierten Schichten, ganz besonders häufig jedoch auch aus Elternhäusern mit Vätern, die lediglich über eine minimalste Schulbildung verfügen.

Die Unterschiede

Leistungsstark trotz Klassenwiederholung und Realschule. Erfolgreiche Migranten unterscheiden sich von erfolgreichen Einheimischen in verschiedener Hinsicht. So erzielten sie eine durchschnittliche Gesamtnote in der LAP von 5,3 und liegen damit etwas hinter den erfolgreichsten Einheimischen mit 5,5. Gleiches gilt für ihre Schulkarrieren. Im Gegensatz zu 9% der Schweizer verfügen 33% der Migranten lediglich über einen Realschul- respektive Niveau-C-Abschluss, und 16% mussten während ihrer Schulzeit eine oder mehrere Klassen wiederholen. Für die Schweizer traf dies nur in 10% der Fälle zu.

Erstaunlich ist deshalb, dass 60% der befragten Migranten sehr gern oder gern in die Schule gingen und dass dies auch für die Berufsschule zu 72% zutrifft. Einheimische sind deutlich zurückhalten-

Beste Lehrabgänger befragt

Margrit Stamm publiziert in diesem Artikel erste Ergebnisse der Längsschnittstudie «Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger» (MIRAGE). Sie untersucht unter anderem die Hintergründe zum Fakt, dass unter den besten Lehrabgängern überdurchschnittlich viel Jugendliche mit Migrationshintergrund sind.

der, äusserten sich doch nur 54% für die Volksschule und 67% für die Berufsschule derart enthusiastisch. Diese hohe Zufriedenheit ist ausgeprägter als in anderen Studien. Sie setzt sich darin fort, dass je 86% der Migranten den gleichen Beruf sicher wieder ergreifen und den eigenen Lehrbetrieb empfehlen würden. Die Einheimischen sind diesbezüglich skeptischer (67%). Diese insgesamt überdurchschnittliche Zufriedenheit kommt auch darin zum Ausdruck, dass Lehrstellenwechsel in beiden Gruppen so gut wie kein Thema waren.

Erwartungsdruck der Familie

Entgegen vieler Aussagen, wonach Familien von Migranten wenig bildungsinteressiert seien, zeigt die MIRAGE-Studie ein konträres Bild: Leistungserfolgreiche Migranten stammen aus ausserordentlich bildungsambitionierten Familien. Migranten-Eltern setzen höhere Hoffnungen in ihren Nachwuchs, gewichten eine gute Berufsausbildung höher und erwarten einen höheren Bildungsabschluss als die Familien der einheimischen Lehrerfolglichen. Vor diesem Hintergrund sind weitere Ergebnisse besonders bedeutsam: So verfügen nur 33% der erfolgreichen Migranten über Unterstützungsnetzwerke, während diese bei den erfolgreichen Einheimischen zu 56% bestehen.

Dafür berichtet fast jede dritte Person mit Migrationshintergrund von bezahlter Nachhilfe, während dies bei den Ein-

heimischen nur auf jede fünfte Person zutrifft. Möglicherweise investieren Migrantenfamilien aufgrund fehlender Beziehungsnetze ganz gezielt in den Kompetenzerwerb des Nachwuchses. In diese Richtung zielen zumindest auch Auskünfte von Lernstudios, die in den letzten Jahren eine zunehmende Anzahl solcher Kunden verzeichnen.

Fazit

Die hier erstmals dargestellten Ergebnisse erlauben einen neuen Blick auf eine bisher einseitig bearbeitete Thematik. Neben der fast trivialen Tatsache, dass es in der beruflichen Grundbildung nicht nur leistungsschwache, sondern auch sehr leistungserfolgreiche Migranten gibt, können drei Haupterkenntnisse formuliert werden:

- Typische Migranten gibt es nicht: Ein Migrationshintergrund per se ist kein prägnanter Indikator. Leistungserfolgreiche Migranten kommen aus ganz unterschiedlichen Milieus. Überzufällig häufig haben sie Eltern mit akademischer, noch ausgeprägter allerdings solche mit minimalster Schulbildung oder einer IV-Rente.
- Auch mit einem Real-/Niveau-C-Schulabschluss ist nicht nur eine gute berufliche Grundausbildung möglich, sondern auch eine Leistung, die zu den besten des ganzen Jahrgangs in der Deutschschweiz gehört. Klassenwiederholungen scheinen für solche Leistungen wenig hinderlich zu sein.
- Zentral für den beruflichen Ausbildungserfolg leistungsstarker Migranten ist die Erwartungshaltung ihrer Familien. Offenbar spielt der sozioökonomische Hintergrund in dieser Hinsicht kaum eine Rolle. Dies gilt für die einheimischen Lehrabgänger nicht in diesem Ausmass. In erster Linie sind es familiäre Normen, die in Form von ausgeprägten Bildungs- und Konformitätserwartungen sowie in finanziellen Unterstützungsleistungen aufscheinen. —

Weg von der Defizitperspektive!

Francis Matthey

1998 wurde auf nationaler Ebene erstmals ein Bild verwendet, das später zur unhin- terfragten Prämisse avancierte: die Sprache als «Schlüssel zur Integration». Der Erwerb von Sprachkenntnissen erlaube es Ausländerinnen und Ausländern, aus dem Randgruppensein herauszukommen, ihre Umwelt besser zu verstehen, leichter mit den Einheimischen in Kontakt zu treten und das Gesellschaftsleben aktiv mitzugestalten. Selbstverständlich erleichtern Sprachkenntnisse vieles. Doch erleichtern sie Jugendlichen auch den Start ins Berufsleben?

Verschiedene Studien fördern es an den Tag: Zentral für den beruflichen Ausbildungserfolg sind die Unterstützung der Familien und die Offenheit der Lehrbetriebe. Soziales Kapital und die emotionale Unterstützung der Familie erweisen sich hier als die Schlüsselfaktoren beim Übergang von der Schule ins Berufsleben und in Bezug auf den beruflichen Erfolg. Dennoch sind ausländische Jugendliche bei der Suche nach geeigneten und nachhaltigen Anschlusslösungen an die obligatorische Schulzeit mit Schwierigkeiten konfrontiert. Bei der Lehrstellensuche haben sie bei gleichen schulischen Leistungen vielmals schlechtere Chancen auf eine Stelle als ihre schweizerischen Kolleginnen und Kollegen.

Es erstaunt deshalb nicht, dass der Zugang zu einer beruflichen Grundbildung von vielen Jugendlichen als Nadelöhr wahrgenommen wird. Auf der Suche nach einer Lehrstelle müssen sie ihre Berufswünsche nicht selten nach unten korrigieren. Lehrbetriebe können Jugendlichen Zukunftsperspektiven eröffnen. Bei der Auswahl sollten sie ihren Blick nicht auf vorhandene Defizite richten, sondern auf Stärken, Ressourcen und Potenziale.

.....

Francis Matthey ist Präsident der eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen.

Lehrbetriebsverbünde

Ein Anreiz für Betriebe, selber Lernende auszubilden

Nicht jeder Lehrbetrieb ist in der Lage, die Ausbildung von Lernenden in allen Bereichen, die die Bildungsverordnung und der Bildungsplan eines Berufes vorschreiben, sicherzustellen. Lehrbetriebsverbünde bieten ihnen die Möglichkeit, trotzdem Lernende auszubilden.

Von Pierre-Yves Puippe

— Ein Lehrbetriebsverbund ist ein Zusammenschluss von mehreren Betrieben zum Zweck, Lernenden in verschiedenen spezialisierten Betrieben eine umfassende Bildung in beruflicher Praxis zu gewährleisten (Artikel 6 der Berufsbildungsverordnung). Selbstverständlich muss sich jeder Betrieb Gedanken zu seiner Motivation, seinen Zielen und seiner Position innerhalb des Verbunds machen, bevor er sich einem solchen Netzwerk anschliesst: Wird der Zusammenschluss gesucht, weil der Betrieb gewisse Ausbildungsbereiche nicht abdecken kann? Oder möchte das Unternehmen in einem Lehrbetriebsverbund aktiv werden, um gewisse Verwaltungs- und Koordinationsarbeiten an eine zentrale Stelle delegieren zu können? Wie auch immer die Antwort ausfällt, ein Verbund ist eine Möglichkeit, Lernende einzustellen und das Lehrstellenangebot zu erweitern.

Zwei Modelle

Beim Aufbau eines Lehrbetriebsnetzwerks gilt es zahlreiche Fragen zu klären. Sie sollen hier nicht alle behandelt werden. Wichtig scheint jedoch, dass die Verbundmitglieder bestimmte Probleme klären und sich insbesondere überlegen, wie das Netzwerk organisiert wird. Denkbar sind zwei Modelle: Ein zu bestimmender Betrieb übernimmt die Leitung des Verbunds, oder eine verbundexterne Organisation wird mit dieser Aufgabe betraut.

Auch über die Lehrstellen und ihre Verteilung auf die Verbundmitglieder muss man sich Gedanken machen: Wie wird die gesamte Ausbildung der Lernen-

den sichergestellt, die von einem Betrieb zum anderen wechseln, damit ihre Ausbildung alle im Bildungsplan vorgeschriebenen Bereiche abdeckt? Daneben stellen sich auch ganz praktische Fragen. So sollten beispielsweise die Lehrbetriebe für die Lernenden, die nach einer gewissen Zeit von einem Betrieb zum anderen wechseln, gut erreichbar sein.

Finanzierung und Qualitätskontrolle

Die Finanzierung der Lehrbetriebsverbünde bleibt eine heikle Angelegenheit. In den ersten vier Jahren sind Finanzbeiträge des Bundes für neu gegründete Verbünde möglich, danach müssen sie sich selbst finanzieren. Denkbar sind auch alternative Finanzierungsquellen wie Stiftungen, Regionalorganisationen und Fonds. Finanzielle Beiträge seitens der Kantone sind dagegen keine vorgesehen.

Auch das Thema Qualitätsentwicklung ist zentral. Die Verbundmitglieder müssen sich beispielsweise mit der Beurteilung der Ausbildungsqualität in jedem einzelnen Verbundbetrieb auseinandersetzen und diese gewährleisten. Und wie wird sichergestellt, dass sich die Ausbildungsprozesse der verschiedenen Betriebe ergänzen und sämtliche Anforderungen der Bildungsverordnungen und der Bildungspläne bestmöglich erfüllt werden?

Ein Beispiel aus der Waadt

Sabrina Cohen, Leiterin des Bereichs Politik im Waadtländer Centre patronal, tritt mit Begeisterung für das Instrument der Lehrbetriebsverbünde ein. Das Inst-

rument ist noch wenig bekannt, etabliert sich aber langsam.

Im Rahmen eines Lehrstellenförderungsauftrags des Kantons Waadt versucht Cohen, Betriebe für die Ausbildung von Lernenden zu gewinnen, und warum sollte sie dazu nicht für die innovative Idee Lehrbetriebsverbund werben. Mit der Hilfe von Lehrstellenförderinnen und -förderern, die die Betriebe für die Ausbildung von Lernenden zu gewinnen versuchen, setzt sie sich für das Instrument ein und stellt dabei immer wieder fest, wie wenig die meisten Betriebe über Lehrbetriebsverbünde wissen.

Für Sabrina Cohen gibt es übrigens noch eine Alternative zu den beiden vorgängig erwähnten Modellen: Eine attraktive Lösung wäre es, die Leitung solcher Verbünde den Berufsverbänden zu übertragen. —

Zwei SDBB-Merkblätter

Das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) hat im Internet zwei Merkblätter veröffentlicht, die Antworten auf Fragen zu Gründung und Aufbau von Lehrbetriebsverbünden anbieten.

www.lbv.berufsbildung.ch

Aufbau eines historischen Berufe-Inventars

Handwerkliches Wissen ist kulturelle Tradition. Die Kantone sind daran, dieses zu recherchieren und dokumentieren. Die Erfassung der Handwerkerberufe in eine nationale Liste des immateriellen Kulturerbes muss überkantonale koordiniert werden.

Von Katrin Rieder. Sie ist Historikerin und Projektleiterin beim Kurszentrum Ballenberg für das Inventar lebendiger Traditionen im Kanton Bern.

— Wie Dialekte, Märchen, Brauchtum oder Wissen im Umgang mit der Natur sind auch traditionelle Handwerkstechniken von grosser kultureller Bedeutung. Um sie als Kulturerbe zu bewahren und zu fördern, ratifizierte die Schweiz 2008 die UNESCO-Konvention zur Pflege des immateriellen Kulturerbes. Der Bund hat sich damit verpflichtet, ein nationales Inventar des immateriellen Kulturerbes zu erarbeiten. Die geplante «Liste der lebendigen Traditionen in der Schweiz» wird repräsentative Elemente des Kulturerbes aus allen Landesteilen beinhalten.

Keine Kantonsgrenzen

Gegenwärtig sind alle Kantone daran, die kulturellen Traditionen in ihrer Region zu recherchieren und zu dokumentieren. Die föderale Herangehensweise an die Inventarisierung ist freilich eine Herausforderung. Abgesehen von kalendari-schen Volksbräuchen lassen sich die wenigsten Traditionen klar lokalisieren. Kultur und Wissen halten sich nicht an Kantonsgrenzen. Einzelne Regionen in der Schweiz bilden historische Zentren spezifischer Wirtschaftszweige. Im Jura-bogen bot die Horlogerie den Entwicklungsraum für über hundert verschiedene Berufsgattungen, in der Ostschweiz war es die Textilindustrie, die eine Unzahl von spezialisierten Handwerken hervorbrachte. In diesen Regionen sind diese Industrien weiterhin präsent und bieten auch heute noch Ausbildungsplätze an. Allerdings in Berufen, die heute andere Namen tragen und die durch die Technisierung andere Arbeitsschritte umfassen. Schwieriger zu lokalisieren ist das bäuer-

liche Handwerk: Korber, Schlittenbauer, Geschirrflicker, Rechenmacher und Besenbinder gab es überall. Bäuerliches Textilhandwerk wie Spinnen, Glandieren, Leinenweberei oder Spitzenklöppeln hat vielleicht eine regionale Ausprägung in der Gestaltung hervorgebracht.

Beispiel Kurszentrum Ballenberg

Einige Handwerke lassen sich historisch einer Region zuordnen: Die Holzschnitzerei hat in Brienz ein Zentrum, die Herstellung von Spanschachteln für Gebrauchsgüter war im Berner Oberland sehr verbreitet, wurde aber auch in anderen Kantonen ausgeübt. Das Amt für Kultur des Kantons Bern hat das Kurszentrum Ballenberg mandatiert, das Inventar der lebendigen Traditionen im Kanton Bern zu erstellen. Ballenberg als Kompetenzzentrum für traditionelle Handwerke verfügt bereits jetzt über eine umfangreiche Dokumentation zu traditionellen Handwerkstechniken.

Man mag sich fragen, was einem vom Aussterben bedrohten Handwerk die Aufnahme in die schweizerische Liste des immateriellen Kulturerbes oder gar in die Liste der UNESCO nützt? Die Bauernkeramik, die in der Region Thun/Heimberg historisch sehr bedeutsam war und auch aktuell noch einen regionalspezifischen Stil aufweist, leidet unter Nachwuchsproblemen. Zudem beklagt der bernische Töpfermeisterverband, im Rahmen der Bildungsrevision sei der Beruf des Töpfer- und Keramikmalers als eigenständiger Beruf gestrichen worden. Ein Eintrag in die nationale Liste der lebendigen Traditionen könnte neue Argumente lie-



Noch gibt es Korbflechterinnen in der Schweiz.

fern und durch die erhöhte Aufmerksamkeit bei möglichen Nachfolgern Interesse wecken.

Für die Eintragung der Handwerkerberufe in die schweizerische Liste des immateriellen Kulturerbes ist eine überkantonale Koordination gefragt. Denn es droht, dass diese wegen ihrer überregionalen Ausbreitung zwischen Stuhl und Bank fallen. Das Wissen um traditionelle handwerkliche Techniken muss bewahrt und im Rahmen der Berufsbildung weitergereicht werden. Dazu braucht es klare Signale seitens der Berufsbildung und der Ausbildungsstätten und explizite Aufnahme der Wissensvermittlung traditioneller Techniken in die Curricula der einzelnen Berufsgattungen. —

A photograph of a train window. In the foreground, two yellow fuel tanks are visible, with the word 'BENZINE' written on one of them. The window reflects a clock and a staircase. A white rectangular box is placed over a portion of the reflection.

«Studienergebnisse können dazu führen, dass anscheinend banale Informationen wichtig werden.»

Daniel Jungo und René Zihlmann, Laufbahnzentrum Zürich — Seite 25

STUDIE



Schulabbrecher in der Schweiz

Erziehungswissenschaftlerin Margrit Stamm von der Universität Freiburg untersucht seit 2006 Schulabbrüche in der Schweiz. In einer für die Deutschschweiz repräsentativen Stichprobe haben rund 3 Prozent der Schüler die Sekundarstufe I ohne Abschluss verlassen. Hochgerechnet auf die Schweiz sind das rund 5000 Jugendliche.

Schulabbrecher kommen nicht nur aus bildungsfernen Schichten oder aus Klassen mit tiefen Anforderungen, sondern auch aus ambitionierten Elternhäusern und aus dem gymnasialen Unterricht. Zwei Drittel sind männliche Jugendliche. Vor ihrem Schulabbruch haben die Jugendlichen typischerweise dauerhaft geschwänzt. Zu Beginn wird der Schulabbruch von den Jugendlichen meist als Befreiung empfunden, negative Gefühle setzen häufig erst später ein. Schulabbruch muss aber nicht immer dramatisch enden: Zwei Drittel der Schulabbrecher waren drei Jahre später wieder in einer Schule oder in einer Ausbildung.

Die Hälfte der Schulabbrecher hat nicht selbst abgebrochen, sondern wurde von der Schule ausgeschlossen. Dies zeigt, dass Schulen das Abgangsverhalten der Schüler beeinflussen. Stamm plädiert für präventive Massnahmen in den Schulen, darunter die möglichst frühe Erfassung von Schuldistanzierung und Mentoren für Ausstiegsgefährdete. *sk*

ZAHL

37

Im BIZ Bern-Mittelland wurden zahlreiche Arbeitsblätter für die Laufbahnberatung gesichtet, ergänzt und redigiert. Das «Berner Beratungsmodell» diente als Grundlage, um die besten 37 Arbeitsblätter einzuordnen. Sie betreffen zentrale Themen der Laufbahnberatung, vertiefen wichtige Aspekte, sprechen verschiedene Sinnes- und Wahrnehmungskanäle an und berücksichtigen unterschiedliche Lern- und Verarbeitungsebenen. Die Arbeitsblätter stehen im Internet unter www.erz.be.ch zum unentgeltlichen Download bereit (im Suchfeld eingeben: Arbeitsblätter). *sk*

WEB

Untypische Berufsporträts

Zum 10-Jahr-Jubiläum des Tochtertags (neue Bezeichnung: Zukunftstag) wurde der Kurzfilm «Mein Beruf – Deine Zukunft?» mit drei untypischen Berufsporträts realisiert: Eine Informatorin, ein Kinderbetreuer und eine Bautechnikerin stellen ihren Beruf und ihren Werdegang vor. Der Film soll Jugendliche ermutigen, sich bei der Berufswahl an ihren tatsächlichen Wünschen und Talenten zu orientieren und nicht an stereotypen Vorstellungen. Der Film dauert 10 Minuten und kann in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch im Internet heruntergeladen werden. *sk*
www.nationalerzukunftstag.ch

ERFOLG

Die IVSBB wird 60 Jahre alt

«Das Potenzial der Welt durch Beratung vergrössern.» So lautet das Motto der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (IVSBB), die in diesem Jahr ihren 60. Geburtstag feiert. Die 1951 in Paris gegründete IVSBB (franz. AIOBP) zählte 2010 rund 21 000 Mitglieder aus 48 Ländern. Der Auftrag der IVSBB ist es vor allem, den Austausch von Informationen, Praktiken und Ideen zwischen den im Bereich der Berufsbildung tätigen Personen und Organisationen zu fördern und zu stärken. *cg*
www.iaevg.org

Lehrmittel

«Laufbahn-Unterricht» in der Berufsfachschule

Berufslernende sollten rechtzeitig auf die Zeit nach der Ausbildung vorbereitet werden. Für diese Arbeit gibt es verschiedene Konzepte und Lehrmittel.

Von Stefan Krucker

– Die Unterstützung des Übergangs von der beruflichen Grundbildung in eine nachfolgende berufliche Tätigkeit ist in den letzten Jahren stärker in den Fokus von Berufsberatung und Berufsbildung gerückt. In deutscher Sprache liegen zwei umfassende Konzepte und Lehrmittel vor. Ein drittes Lehrmittel, das einen geschlechtsspezifischen Ansatz verfolgt, gibt es in Deutsch und Französisch. Der folgende Text gibt Hinweise und einen Überblick über diese Angebote.

«Unser Ziel ist es, die Berufsfachschulen zu unseren Partnern zu machen», sagt Tony Mehr, Co-Autor des Handbuchs «Übergang_2». Es wurde von einem Team im Laufbahnzentrum Zürich entwickelt und besteht aus drei Hauptteilen: Reflektieren (Standortbestimmung), Recherchieren (Information) und Realisieren (Umsetzung). Zu jedem dieser drei Themen enthält das Handbuch Lernziele, didaktische Hinweise und Arbeitsblätter.

Fürs letzte Ausbildungsjahr

«Wir stellen den Lehrpersonen des allgemeinbildenden Unterrichts ein flexibles Instrument zur Verfügung, sie können sich ihr eigenes Lehrmittel zusammenstellen», so Mehr. Die 90 Seiten des Handbuchs sind perforiert und gelocht, was das Zusammenstellen erleichtert. Man habe bewusst auf ein Arbeitsheft für Lernende, das dann unter Umständen zu zwei Dritteln leer bleibe, verzichtet. Das Konzept des Handbuchs «Übergang_2» sieht vor, im letzten Ausbildungsjahr mit den Klassen zu arbeiten. Der typische Ablauf eines Unterrichtsprojekts ist folgender: drei Lektionen an der Berufsfachschule mit einer Standortbestimmung

(Schlüsselqualifikationen und Werte), gefolgt von einem Seminar im BIZ einschliesslich einer betreuten Recherche. Danach folgen nochmals drei Lektionen in der Berufsfachschule zum Arbeitszeugnis und zur Stellensuche und -bewerbung. Je nach Bereitschaft der Lehrperson und Interesse der Lernenden kann aber durchaus ausführlicher mit dem Lehrmittel gearbeitet werden.

«Am Anfang sind viele Lernende dem Thema gegenüber gleichgültig», erzählt Martin Better, der andere Co-Autor. «Am Ende der drei Module sind sie aber häufig sehr dankbar, ja begeistert.» Mit den Modulen werde den jungen Menschen ein Rahmen geboten, sich mit ihrer Zukunft auseinanderzusetzen. Das sei beim gedrängten Programm, das sie mit Schule und Arbeit hätten, nicht selbstverständlich. Von rund 2800 befragten Lernenden in den Jahren 2006 bis 2010 fanden 60%, das Seminar im BIZ habe ihnen sehr gut gefallen, und 33% fanden, es habe ihnen gut gefallen. Auf die übrigen drei Kategorien mittel, schlecht oder sehr schlecht entfielen nur 7% der Antworten. Die Seminare haben gemäss Mehr auch noch einen positiven Nebeneffekt: «Das BIZ wird bei den jungen Menschen bekannter. Dadurch ist die Schwelle für einen selbstständigen Besuch tiefer.»

Prävention von Lehrabbrüchen

Kaum in der Lehre, sollen die Lernenden bereits wieder eine Standortbestimmung machen und sich mit ihrer Zukunft auseinandersetzen? «Ja», meint Reinhard Schmid vom S&B Institut: «Einmal im Lehrbetrieb und in der Berufsfachschule angekommen, ist es gut, wenn die Ju-

gendlichen ihre Situation überprüfen und das Notwendige vorkehren, um ihre Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen.» Dazu hat Schmid das «Laufbahn-Portfolio» entwickelt. Dessen Schwerpunkt liegt bei den Reflexions-, Entscheidungs- und Planungsprozessen während der gesamten Ausbildungszeit. Die Lernenden sollen regelmässig reflektieren, wo sie stehen, wie ihnen die Anpassung an die berufliche Grundbildung gelungen ist, wo ihre Stärken und Schwächen sind, was sie verbessern können und welchen beruflichen Weg sie nach Lehrabschluss sehen. Das Laufbahn-Portfolio besteht aus einem Ringbuch mit Arbeitsheft und Register und dem Login-Code zu einer Online-Arbeitsplattform. Es ist in die folgenden neun Kapitel gegliedert:

- Standortbestimmung
- Persönlichkeits- und Berufspass
- Lernstrategie und Wochenplan
- Selbst- und Fremdbild
- Zukunft im Berufsfeld
- Berufs-Hitparade
- Lebens- und Bildungsplan
- Ziele und Aktionsplan
- Bewerbungsunterlagen.

Zu jedem Kapitel enthält es Ziele, Aufträge und eine Checkliste für die Lernenden. Die Aufträge werden im Arbeitsheft erklärt und grösstenteils auf der Website ausgeführt. Die Ergebnisse können als PDF-Dokumente abgespeichert und ausgedruckt und im Ringbuch abgelegt werden. Die Reflexion und Weiterbearbeitung geschieht dann wieder im Arbeitsheft. Das Laufbahn-Portfolio ist autodidaktisch konzipiert, die Anweisungen sind selbsterklärend. In der Regel wird der Einsatz aber vom Berufsschul-

Drei Lehrmittel

Das **Handbuch «Übergang_2»** von Tony Mehr und Martin Better ist im hep-Verlag Bern erschienen. Die Arbeitsblätter sind auch als PDF-Dateien auf einer CD-ROM verfügbar. Kosten: 44 Franken.

Berufsberatungsstellen, die Seminare für Berufsfachschulen anbieten wollen, können beim Laufbahncentrum Zürich die CD-ROM «Laufbahn-Seminar für Lernende im BIZ» zum Preis von 120 Franken bestellen. Damit erhalten sie Vorlagen für die Werbung, Korrespondenzen, Präsentationen und Handouts.

www.lbz-info.ch

Das **«Laufbahn-Portfolio»** besteht aus einem Ringbuch mit Arbeitsheft und Register und einer Online-Arbeitsplattform.

Kosten: 53 Franken pro Lernenden. Eine Lizenz für Lehrpersonen bietet Zugang zu zusätzlichen Unterrichtsmaterialien. Sie kostet 150 Franken. www.laufbahn-portfolio-berufslernende.ch

Das Lehrmittel **«Profil+»** ist Deutsch und Französisch erhältlich und kostet inkl. DVD 65 Franken.

www.profil-plus.ch

lehrer gesteuert. Er setzt das Lehrmittel im Unterricht ein und gibt die Aufträge dazu. Die Ergebnisse der verschiedenen Kapitel bespricht der Berufslernende ausserdem periodisch mit einem selbst gewählten Coach. Laufbahn-Coaches können eine Berufsschullehrerin, der Bildungsverantwortliche, eine Berufsraterin, der Case-Manager, eine Mentorin oder eine Person aus dem privaten Umfeld wie beispielsweise die Eltern sein.

Eine Auswertung an der Berufsfachschule Baden ergab, dass die Eltern am häufigsten (zu 42%) von den Lernenden als Laufbahn-Coach gewählt wurden. Gemäss Schmid zeigt dies, dass «die Eltern



Lernende können mit geeigneten Mitteln auf die Zeit nach der Ausbildung vorbereitet werden.

auch in diesem Alter noch eine sehr grosse Bedeutung haben und ihre Verantwortung auch wahrnehmen wollen». Die Berufsfachschule Baden arbeitet seit 2010 flächendeckend mit dem Laufbahn-Portfolio und hat in den Jahren 2006 bis 2009 Erfahrungen mit diesem Ansatz gesammelt. Die Befragung von 600 Berufslernenden ergab, dass diese – gemäss ihrer eigenen Einschätzung – das Lernziel mehrheitlich erreicht hatten: 25% gaben an, sie hätten das Lernziel erreicht, 54% fanden, sie hätten das Lernziel eher erreicht. Nur 16% sagten, sie hätten das Lernziel eher nicht oder nicht erreicht. Die Gespräche mit dem Laufbahn-Coach wurden von drei Vierteln der Befragten als gut und hilfreich bewertet.

Geschlechtsspezifischer Ansatz

Das Projekt verschiedener Gleichstellungsfachstellen «Profil+» hat ebenfalls Unterrichtsmaterialien zum Übergang 2 erarbeitet. Diese dienen als Grundlage für einen Impulstag zur Karriere- und Lebensplanung, der in geschlechtergetrennten Gruppen mit teilweise unterschiedlichen Inhalten durchgeführt wird. Beide Geschlechter erhalten Infor-

mationen zum Berufsbildungssystem, zu Weiterbildungschancen und zu einer möglichen Neuorientierung.

Die jungen Frauen werden zusätzlich motiviert, über eine berufliche Karriere nachzudenken und diese zu planen. Sie setzen sich mit ihrer eigenen Person und ihrer Wirkung auf andere auseinander und lernen, sich in Vorstellungsgesprächen selbstbewusst zu präsentieren. Die jungen Männer werden zusätzlich zu den Bildungsinformationen dazu angeregt, sich Gedanken über verschiedene Lebensmodelle zu machen. Sie werden insbesondere dazu motiviert, bei ihren Laufbahnplänen auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einzubeziehen.

Ein Impulstag kann mit externen Fachleuten oder mit Lehrpersonen aus der eigenen Berufsfachschule durchgeführt werden. Externe Fachleute sind Berufs- und Laufbahnberatende, Imageberaterinnen (für die jungen Frauen) und Männerarbeiter (für die jungen Männer). Diese Fachleute bieten die Durchführung des Impulstages, aber auch Schulung und Coaching dazu an. —



Neue Alternative zum Medizinstudium

Studiengang zum Bachelor of Science in Komplementärmedizin

Viele Maturanden möchten gerne Medizin studieren. Trotz Ärztemangel ist dies in der Schweiz kein einfaches Unterfangen. Auf dem Weg zum Traumberuf Arzt hängen die Trauben hoch. Der Numerus clausus und die beschränkte Anzahl Ausbildungsplätze lassen viele Träume schon vor Studienbeginn platzen. Viele suchen nach Alternativen und weichen auf Physiotherapeut, Ergotherapeut und andere Berufe im medizinischen Bereich aus. Nun kommt eine weitere Möglichkeit hinzu.

Erstmals ist es möglich, in der Schweiz einen **akademischen Studiengang im komplementärmedizinischen Bereich** zu absolvieren dank der Kooperation zwischen dem Bildungszentrum Paramed mit Sitz in Baar und der H:G, Hochschule für Gesundheit und Sport in Berlin. Anders als die bisherigen Ausbildungen im komplementärmedizinischen Bereich, ist der Bachelorstudiengang als erster berufsqualifizierender Bildungsgang konzipiert und kann als Vollzeit- oder Teilzeitstudium absolviert werden.

Zulassungsvoraussetzungen sind Matura oder ein Beruf in einschlägige Richtung mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung. Das Studium wendet sich insbesondere an alle, die sich für ein ganzheitlich ausgerichtetes, medizinisch fundiertes Studium in der komplementären Heilkunde interessieren. Auf den Bachelor baut ein Master-Studium auf. Bei der Masterausbildung spezialisiert sich der angehende Master of Science in Komplementärmedizin beispielsweise in Traditioneller Chinesischer Medizin, in Manueller Medizin oder in anderen grossen Konzepten der traditionellen Medizinrichtungen, immer auf der Basis wissenschaftlichen und therapeutischen Denkens und Handelns. Die Studiengänge entsprechen vollständig den Vorgaben des Bologna-Prozesses. Sie eröffnen neben einer späteren eigenständigen Praxistätigkeit die Möglichkeit, in der komplementärmedizinischen Forschung tätig zu sein. Der Forschungsbedarf in der Komplementärmedizin ist sehr gross.

Schnupper- und Infotag für Gymnasiasten (ab 5. Klasse):

Mittwoch, 1. Juni 2011

Nächste allgemeine Informationsveranstaltungen

Jeweils von 18.30 bis 20.30 Uhr

- Dienstag, 10. Mai 2011
- Mittwoch, 29. Juni 2011
- Mittwoch, 14. September 2011
- Mittwoch, 9. November 2011

Anmeldung und Kontakt:

Paramed • Zentrum für Komplementärmedizin • Haldenstrasse 1 • 6342 Baar
Telefon 041 768 20 70 • info@paramed.ch • www.paramed.ch

Was hilft dem Zappelphilipp und der Träumerin?

Jugendliche mit ADHS kämpfen beim Übergang in die Sekundarstufe II mit spezifischen Problemen. Gezielte Fragen ermöglichen es, den Fokus auf mögliche Ressourcen zu lenken.

Von Rosmarie Hilfiker Hefti. Sie ist dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin im BIZ Bern-Mittelland.

– Jugendliche mit einer Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörung (ADHS) führen in der Berufswahlphase häufig einen «Mehrfrontenkrieg». Schauplätze sind die Schule mit ihren Leistungsanforderungen und Autoritäten, Auseinandersetzungen mit den Eltern, Schwierigkeiten mit Gleichaltrigen und Probleme mit sich selbst wegen Stimmungsschwankungen. Die Erfahrung zeigt, dass Jugendliche mit ADHS oft einen psychischen Entwicklungsrückstand und dadurch eine mangelnde Berufswahlbereitschaft aufweisen: Ihr Selbstwertgefühl ist wenig stabil. Sie haben Entscheidungsschwierigkeiten, weil sie mit der Menge an beruflichen Möglichkeiten nicht klarkommen.

Es gelingt ihnen beispielsweise nicht, die für sie relevanten Informationen herauszufiltern. Auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion ist nicht ausreichend ausgebildet. Das kann zu überstürzten, nicht tragfähigen Entscheidungen führen. Kommt hinzu, dass die Schulleistungen oft nicht dem eigentlichen Potenzial entsprechen, da sie durch Konzentrationsprobleme und Teilleistungsschwächen beeinträchtigt sind. Auch Ausdauer, Arbeitstempo und Arbeitsplanung entsprechen oft nicht den Anforderungen der Schule, und an beruflichen Eignungstests scheitern Jugendliche mit ADHS besonders häufig.

Ressourcen erfassen

Wichtig für die Berufswahl von Jugendlichen mit ADHS sind wie bei allen Jugendlichen die individuellen Stärken und Interessen. Es gibt keine Berufe, die für sie generell ungeeignet wären. Vor-

handene persönliche Schwächen müssen aber beachtet werden. Kompetenzen, die beeinträchtigt sind, dürfen sicher nicht zu den Hauptanforderungen des Berufs gehören. Um Hinweise auf weitere Ressourcen von Jugendlichen mit ADHS zu erhalten, sind in der Beratung folgende fünf Aspekte wichtig:

- **Hyperfokussieren:** Trotz Konzentrationsproblemen gelingt es den Jugendlichen, sich mit bestimmten, sie interessierenden Dingen ausdauernd zu befassen. Mit welchen Themen und Tätigkeiten können sie sich ausserordentlich lange, konzentriert und mit hoher Leistung beschäftigen?
- **Bewegungsbedürfnis:** Ein Teil dieser Jugendlichen hat ein verstärktes Bewegungsbedürfnis. Dieses kann für die Berufswahl sinnvoll genutzt werden. Wie wichtig ist es für den Jugendlichen, dass er sich mit dem ganzen Körper, zum Beispiel auch im Freien, bewegen kann?
- **Ausdauer:** Über welche Dauer kann die Jugendliche ihre Aufmerksamkeit und Konzentration aufrechterhalten? Wie rasch braucht sie neue Tätigkeiten oder Anstösse, damit eine Arbeit für sie interessant bleibt?
- **Abhängigkeit von Beziehungen:** Jugendliche mit ADHS lernen und arbeiten besser, wenn sie sich in einer Beziehung aufgehoben fühlen.
- **Lernstil:** Lernt die Jugendliche leichter über das konkrete Tun? Oder lernt sie leichter über Bücher und schriftliche Anleitungen?

In der Zeit der Berufswahl brauchen Jugendliche mit ADHS also besondere Unterstützung. Wie bei anderen Jugendli-

chen spielen die Eltern eine grosse Rolle. Sie bewegen sich auf dem schmalen Grat zwischen Unterstützen und Motivieren und dem Abgeben von Verantwortung und Vertrauenschenken.

Unterstützung organisieren

Jugendliche mit ADHS brauchen ganz konkrete Hilfen: Man sollte sie darin unterstützen, Prioritäten zu setzen, die Berufswahlsschritte zu planen, Informationen zu gewichten und zueinander in Bezug zu setzen usw. Da die Situation zu Hause oft belastet ist, empfiehlt sich der Beizug von externen Coaches, die mit ADHS vertraut sind. Diese Unterstützung muss unter Umständen auch während der Ausbildung beibehalten werden, damit aufkommende Schwierigkeiten rechtzeitig erkannt werden und sich dadurch die Gefahr des Scheiterns reduziert. –

ADHS

Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörungen lassen sich nach drei Subtypen unterscheiden:

- vorwiegend unaufmerksam
- vorwiegend hyperaktiv, impulsiv
- der kombinierte Typus (unaufmerksam, hyperaktiv, impulsiv).

5 bis 10 Prozent aller Kinder sind von ADHS betroffen. Verursacht wird die Störung primär durch organische Faktoren. Buben sind etwa drei Mal häufiger betroffen als Mädchen. Die Elternvereinigung Elpos setzt sich für den Wissensaustausch und bessere Bedingungen für ADHS-Betroffene ein.

www.elpos.ch

Methodik

Ein Ordnungssystem für Beratungsinformationen

Ein Würfelmodell hilft, die vielen Informationen aus einem Beratungsgespräch übersichtlich darzustellen. Das Hilfsmittel erleichtert die Arbeit und dient zugleich der Reflexion.

Von Daniel Jungo und René Zihlmann. Daniel Jungo ist Fachpsychologe für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. René Zihlmann ist Direktor des Laufbahnzentrums Zürich.

— Berufs-, Studien- und Laufbahnberater müssen sich entscheiden, welche Informationen sie erheben wollen, und sie sollten diese Informationen angemessen berücksichtigen. Vor Beginn einer Beratung und während des gesamten Beratungsprozesses erheben Berufsberatende eine Fülle von Informationen. Dabei besteht die Gefahr, dass sie unsystematisch aufgelistet werden oder dass die Bedeutung der Informationen für die Beratung nicht immer klar ist. Auf Basis der Cube-Systematik von Kersting, die für die Personalauswahl und Personalarbeit konzipiert wurde, haben die Autoren deshalb ein «Würfelmodell der beruflichen Beratungsinformationen» entwickelt.

Mehrschichtiger Würfel

Das Würfelmodell unterscheidet drei Dimensionen: «Daten», «Zielpersonen» und «Zeit». Diese dokumentieren und beschreiben drei Blickwinkel auf die Gesamtheit der Beratungsinformationen. Jede dieser Dimensionen besteht wiederum aus verschiedenen Ebenen (siehe Würfelschema rechts). Die Dimension «Daten» besteht aus fünf Ebenen:

- Biografische Daten, Selbst- und Fremdberichte, Fragebogendaten, Leistungstestdaten und Beobachtungsdaten. Beispiele für die erste Ebene der biografischen Daten sind Alter, Geschlecht, Ausbildungen, Arbeits- und Lebenserfahrungen, Zivilstand, Nationalität oder soziale Herkunft.
- Die zweite Ebene betrifft Selbstberichte. Dies sind Aussagen über Berufswünsche, Freizeitinteressen, Fä-

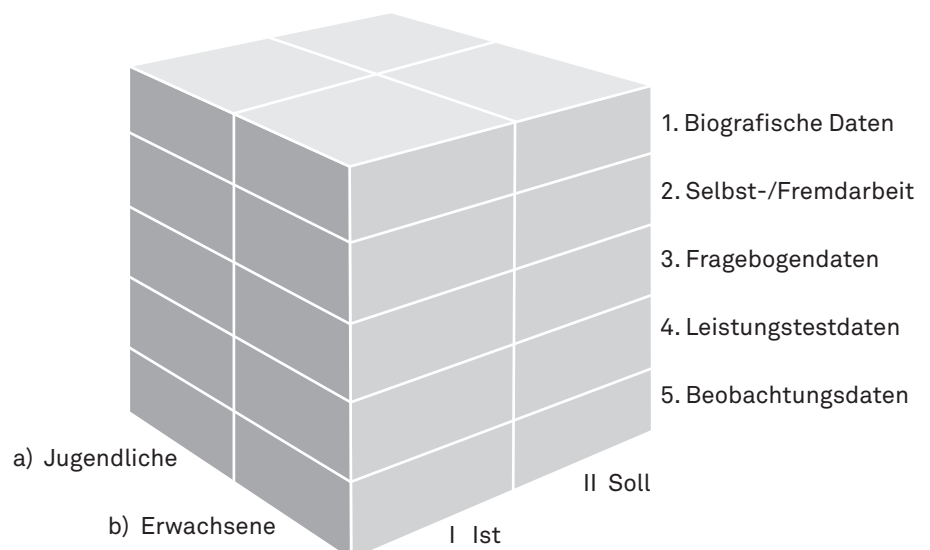
higkeiten oder Persönlichkeitsstärken. Auch Fremdberichte, etwa von Eltern, Partnern, Arbeitskolleginnen, Lehrpersonen oder Vorgesetzten gehören zu dieser Ebene.

- Bei den Fragebogendaten handelt es sich um Werte und Profile von Interessen- und Persönlichkeitsfragebogen, etwa zum sozialen Interesse oder zur Gewissenhaftigkeit.
- Leistungstestdaten sind Ergebnisse von Intelligenztests oder Arbeitsproben. Es handelt sich zum Beispiel um Messungen des logischen Denkens, des Konzentrationsvermögens oder des technischen Verständnisses.
- Beobachtungsdaten schliesslich betreffen Eindrücke, die der Beratungsperson im Gespräch auffallen. Eine Rat suchende Person kann sich beispielsweise verbal besonders differenziert ausdrücken, mit Augenkontakt und Mimik soziale Kompetenz zei-

gen, gewissenhaft die nötigen Aufgaben angehen oder aber regelmässig unpünktlich zu den Beratungsterminen erscheinen. Beobachtungen betreffen nicht nur die Rat suchenden Personen, sondern auch deren Bezugspersonen. Zum Beispiel fällt in einer Beratung auf, dass die Eltern auf der Erkundung von bestimmten Prestigeberufen bestehen, obwohl dem Kind offensichtlich die dafür erforderlichen Interessen und Fähigkeiten fehlen. Zu den Beobachtungsdaten gehören schliesslich auch Eindrücke aus einer Testdurchführung: War die Person nervös? Hat sie die Aufgaben verstanden? Wie schnell hat sie die Aufgaben gelöst?

Zielgruppe und Zeit

Die Würfelseite der «Zielpersonen» unterscheidet zwischen Jugendlichen und Erwachsenen, weil je nach Gruppe die





Während einer Beratung fallen viele Notizen an. Aufgeräumt lassen sie sich besser reflektieren.

gleichen Informationen eine andere Bedeutung haben können. Zum Beispiel spielen bei Jugendlichen die Eltern eine sehr wichtige Rolle, bei Erwachsenen hingegen sind es meist die Partner. Derartige Unterschiede gibt es nicht nur bei den Fremdbereichen, sondern auch bei den Leistungsdaten, denn je nach Altersgruppe muss überlegt werden, ob sich die entsprechende Altersnorm als Vergleichsbasis eignet.

Die letzte freie Würfelseite berücksichtigt den Zeit-Aspekt, wobei als «Ist» das Vorhandene gemeint ist und als «Soll» das Angestrebte oder das Potenzial. Gemeint sind die persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Ausbildungs- und Berufswünsche können zum Beispiel in vergangene und zukünftige Berufsziele eingeteilt werden, und die damit verbundenen Lernerfahrungen sollten systematisch erhoben werden.

Evidenzbasiertes Vorgehen

Die Interpretation der Beratungsinformationen sollte wenn möglich evidenzbasiert, also auf wissenschaftliche Ergebnisse abgestützt, erfolgen. Allerdings ist auch klar, dass nicht jede Information empirisch abgestützt sein kann. Wenn es

zu einer bestimmten Beratungsinformation Studien gibt, dann sollten diese berücksichtigt werden. Studienergebnisse können dazu führen, dass anscheinend banale Informationen wichtig werden. So kann die biografische Information «Geschlecht» in der Beratung routinemäßig mit der Anmeldung erhoben werden, ohne dass diese Information in der Beratung besprochen wird. Soziologische Studien und die Geschlechterforschung zeigen aber eindrücklich, dass das Geschlecht eine wichtige Einflussgröße der

Das Würfelmodell unterstützt die beraterische Mosaikarbeit.

Berufswahl ist. Daher sollte das Thema der geschlechts(un)typischen Berufswahl in der Beratung auch zum Zuge kommen. Selbst die Normauswahl bei Fragebogen oder Leistungstests hängt von den Ergebnissen empirischer Studien ab. Zum Beispiel haben sich bei einem Interessenfragebogen Gesamtnormen als valider erwiesen als Geschlechternormen.

Das Würfelmodell fasst die verschiedenen Informationen überblicksartig zusammen. Durch die Vielzahl der Beratungsinformationen unterstützt es die berufsberaterische Mosaikarbeit. Weil es valide Informationen berücksichtigt, trägt es zum Erfolg und zur Wirksamkeit der beruflichen Beratung bei. Was erfasst wird, beeinflusst nämlich das Beratungsverhalten. Deshalb ermöglichen valide Informationen auch erfolgreichere Beratungen.

Das Würfelmodell kann in der Ausbildung von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatern angewendet werden. Angehende Beratungspersonen lernen damit das evidenzbasierte Vorgehen auf der Basis von validen Beratungsinformationen kennen. Sie lernen, Informationen beim Erstgespräch zielgerichtet zu erheben (beispielsweise mithilfe von Checklisten), diese richtig zu interpretieren und die Ergebnisse bei der Gestaltung der Beratungsgespräche einzubeziehen.

Fazit

Für Beratungsstellen und für ausgebildete Beratungspersonen kann das Würfelmodell ein wichtiger Bestandteil im Beratungskonzept sein. In Interventionen und Supervisionen kann die Bedeutung der Beratungsinformationen reflektiert werden. Das Modell soll dabei den flexiblen und vergleichenden Umgang mit Beratungsinformationen unterstützen. Je nach Fragestellung, Beratungszielen, vorhandenen Ressourcen und persönlichem Beratungsstil werden gewisse Informationen nämlich stärker oder weniger stark gewichtet.

In der Forschung und Entwicklung ist das Modell eine Hilfe, wenn für eine Fragestellung eine ausführliche Systematik der Klienteninformationen notwendig ist. Wenn beispielsweise Einflussfaktoren auf den Beratungserfolg, die berufliche Zufriedenheit oder den Berufserfolg erforscht werden, ermöglicht es den direkten Vergleich der verschiedenen Beratungsinformationen. —

Reflexionen zum Übergang von der Hochschule in den Beruf

Von Barbara Kunz, Fachredaktorin Studienwahl des SDBB

Das Career Center der Universität Hamburg führt seit Jahren unter dem Titel «Fishing for Careers» eine Vortragsreihe durch, in der «das Dazwischen», die Zwischenräume und -zeiten von Studium, Berufseinstieg und Berufstätigkeit, als Passagen beleuchtet werden. Die Referentinnen und Referenten sind ausgewiesene Fachpersonen in Beratung, Coaching und Forschung zur Arbeitswelt. Der nun vorliegende erste Band einer geplanten Schriftenreihe fasst neun dieser Vorträge zusammen.

Das Buch enthält spannende Reflexionen über die aktuelle Arbeitswelt, über die Unvorhersehbarkeit und die Planungsunsicherheit beruflicher Wege, über individuelle Faktoren, die den Berufseinstieg erleichtern, sowie über die Möglichkeit, «gescheiter zu scheitern». Konkrete Ergebnisse enthält das Kapitel zu mikropolitischem Handeln in Organisationen: Es sind nicht nur die fachlichen und sozialen Fähigkeiten, die darüber entscheiden, ob eine Person in einer Organisation «Karriere» macht oder nicht. Auch die Spielregeln und die Akteure und Akteurinnen müssen erkannt und für die eigenen Ziele genutzt werden. Frauen sind zwar häufig im mikropolitischen Handeln sehr geschickt, scheuen sich dann aber, diese Fähigkeit zu ihrem eigenen Vorteil zu nutzen.

Wer in dieser Publikation konkrete Hinweise für den Berufseinstieg oder für die nächste Beratung eines Studienabgängers, einer Studienabgängerin erwartet, wird allerdings enttäuscht sein. Wer nach dem roten Faden sucht, der sich durch die verschiedenen Kapitel zieht, wird nicht fündig werden. Die Zielgruppe des 120 Seiten dünnen Büchleins ist auch nicht klar definiert. Aber als Nachttischlektüre für all jene, die in Ruhe über den Kontext nachdenken wollen, in denen Klientinnen und Klienten der Laufbahnberatung sich bewegen, kann es durchaus empfohlen werden. —



Narjes, F. und Feltz, N. (Hrsg.), *Fishing for Careers: Karrieremanagement zwischen Planung und Gelegenheiten*, Budrich Uni Press Ltd., Opladen, 2011.

Berufswahlfreiheit fördern

Von Stefan Krucker

Das Modell ist einfach: Berufswahlfreiheit wird durch innere Faktoren (im Individuum) und durch äussere Faktoren (der Gesellschaft) beeinflusst. Sowohl bei den inneren als auch bei den äusseren Faktoren gibt es solche, die die Berufswahlfreiheit einschränken, und solche, die sie fördern. Ziel der Berufsberatung sollte es sein, die Berufswahlfreiheit der Klienten zu erhöhen. Denn freiere Berufsentscheide sind in der Regel tragfähiger und führen zu mehr Zufriedenheit und Erfolg als unfreiere. Die Autoren führen mit diesem Buch den Begriff Berufswahlfreiheit neu in die Berufs- und Laufbahnberatung ein. Sie beleuchten je einen anderen Aspekt von Berufs- und Laufbahnentscheiden. René Zihlmann stellt rechtliche Hin-

tergründe dar und nähert sich den Themen Entscheiden und Freiheit philosophisch. Daniel Jungo stellt die in der Berufsberatung gebräuchlichen Theorien und Modelle vor und erklärt deren Bedeutung für die Berufswahlfreiheit. Andreas Hirschi berichtet über Forschungen zur Selbstgestaltung beruflicher Entwicklung. Martina Jungo hat narrative Interviews auf die Berufswahlbereitschaft hin untersucht. Res Marty schliesslich listet auf, welche Lernziele in der Schule die Berufswahlfreiheit fördern könnten.

Eine abgerundete Konzeption der Berufswahlfreiheit bietet das Buch zwar nicht. Zu wenig konsequent aufeinander abgestimmt sind die Inhalte der einzelnen Kapitel, zu unterschiedlich sind die Darstellungsformen. Das Buch ist aber dazu geeignet, Beratungs- und Lehrpersonen für das Thema Berufswahlfreiheit zu sensibilisieren. Und an verschiedenen Stellen finden sich Passagen, die für die Beratungspraxis hilfreich sind: Zum Beispiel eine Zusammenstellung von fördernden und einschränkenden Faktoren, verschiedene Typen von Laufbahnorientierungen, eine Übersicht über Laufbahnressourcen, Hinweise auf Beratungsmethoden, die besonders geeignet sind, die Berufswahlfreiheit zu fördern. —



Marty, R., Hirschi, A., Jungo, D., Jungo, M., Zihlmann, R., *Berufswahlfreiheit, ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt*, SDBB-Verlag, Bern, 2011.



«Angebote zur Arbeitsintegration müssen sich an fachlichen und nicht an institutionellen Kriterien orientieren.»

Eva Mey, Soziologin, Hochschule Luzern — Seite 32



Anleitung zum selbstbewussten Bewerben

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) hat mit der Publikation «Wie bewerbe ich mich richtig?» ein Hilfsmittel mit praktischen Tipps zu Stellensuche, Bewerbung und Vorstellung geschaffen. Zahlreiche Bilder eines Pfaus lockern die Informationen auf und unterstreichen die Grundhaltung des Büchleins: Sich auf dem Arbeitsmarkt selbstbewusst präsentieren, seine Stärken zeigen.

Grosser Wert wird auf die Eigeninitiative der Stellensuchenden gelegt, sei es durch Aktivieren des persönlichen Netzwerks, sei es durch Spontanbewerbungen. Im Weiteren hebt die Seco-Broschüre hervor, dass Bewerbungsbriefe auf das jeweilige Stellenprofil fokussiert sein müssen. Konsequenterweise wird deshalb auf einen ausformulierten Musterbrief verzichtet. Die Broschüre liefert dafür viele nützliche Hinweise auf die elektronische Stellensuche und Online-Bewerbungen, etwa den Hinweis, dass auf den oft saloppen E-Mail-Stil zu verzichten sei. Die Botschaft zum selbstbewussten Auftreten schimmert auch beim Teil «Vorstellungsgespräch» durch. Stellensuchende werden als Anbieterinnen von Wissen und Können und nicht als Bittsteller angesprochen. Für leseungewohnte Personen enthält die Publikation vielleicht etwas viel Text. Sie ist auch als Nachschlagewerk sehr wertvoll. *vm*

ERFOLG

Ausländer schaffen Jobs

Jeder zehnte erwerbstätige Eingewanderte in der Schweiz ist Unternehmer. Zusammen bietet diese Ausländergruppe rund 275 000 Stellen an. Auf diese Zahl kommt eine Untersuchung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Universität Neuenburg. 2009 arbeiteten 76 000 Ausländerinnen und Ausländer auf eigene Rechnung. Zusammen mit den Eingebürgerten belief sich die Zahl ausländischer Selbstständigerwerbender auf 135 000. *vm*

STUDIE

Sozialhilferisiko Ausbildungslosigkeit

In der Schweiz sind 44 Prozent der Sozialhilfebeziehenden unter 25 Jahre alt. Rund 30 000 Jugendliche leben demnach von öffentlicher Unterstützung. Das zeigt eine Studie der Fachhochschule Soziale Arbeit Bern. Die Hälfte der sozial Abhängigen unter 25 Jahren verfügt über keine Berufsausbildung. Studienleiter Robert Fluder bezeichnet die Ausbildungslosigkeit als permanentes Sozialhilferisiko. *vm*

ZAHL

16 000

Mehr als 16 000 Arbeitslose dürften im April 2011 auf einen Schlag ausgesteuert werden. Dies ist die Folge der Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, das im vergangenen September vom Schweizer Volk angenommen wurde. Fachleuten zufolge werden zwischen 20 und 30 Prozent der Betroffenen Sozialhilfe benötigen. Das Seco hingegen schätzt den Anteil jener, die direkt zu Sozialhilfebezüglern werden, mit 11 bis 15 Prozent etwas geringer. Entscheidend wird die Entwicklung des Arbeitsmarkts in den kommenden Monaten sein. *pf*

Arbeitsplatzunsicherheit

Persönliche und kulturelle Faktoren gewichten stark

Mehr als die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens beeinflussen individuelle Eigenschaften die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit. Das kulturelle Umfeld kann deren Folgen mindern. Dies zeigt eine durch den Schweizerischen Nationalfonds geförderte Untersuchung.

Von Maike Debus. Sie ist Assistentin am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Zürich und schreibt eine Dissertation im Rahmen des vom Schweizerischen Nationalfonds geförderten Projekts «Arbeitsplatzunsicherheit – ein vor allem subjektives Phänomen?».

– Arbeiten dient neben dem Geldverdienenden auch der Selbstverwirklichung und als Quelle des Selbstwertgefühls. Darüber hinaus lassen sich bei der Arbeit soziale Kontakte und Netzwerke knüpfen, und der Tag wird durch sie strukturiert. Der Verlust der Arbeitsstelle führt zu Einbussen im Selbstwertgefühl, zu Wut und Trauer. Langfristig – so zeigen Studien – haben Arbeitslose einen deutlich schlechteren Gesundheitszustand als Nicht-Arbeitslose.

Ähnlich wirkt auch die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit, also die Sorge beziehungsweise die Wahrnehmung, den eigenen Arbeitsplatz verlieren zu können. Obwohl die Arbeitslosenquote in der Schweiz im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ niedrig ist (3,8 Prozent im Januar 2011), fürchten auch hier viele um ihren Arbeitsplatz.

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren blieb die Arbeitslosigkeit beim «Sorgenbarometer» der Crédit Suisse auch 2010 aus der Sicht der Bevölkerung das wichtigste Problem. 76 Prozent der Befragten haben sie als Sorge erwähnt. Mit diesem Ergebnis hat sich die Arbeitsplatzunsicherheit als Spitzenreiter des Sorgenbarometers gegenüber dem Vorjahr nochmals um zehn Prozentpunkte gesteigert. Dies obwohl die Arbeitslosigkeit 2010 kontinuierlich zurückgegangen ist (die Umfrage wurde im September 2010 durchgeführt).

Objektive und subjektive Faktoren

Um im globalen Wettbewerb leistungsfähig zu bleiben und mithalten zu können,

verlagern viele Unternehmen ihre Produktionsstätten ins lohng nstigere Ausland, oder sie verringern ihren Mitarbeiterstab. Häufig werden Unternehmen, die kurz vor der Insolvenz stehen, von anderen Firmen aufgekauft. Solche Massnahmen führen zu personellen Anpassungen, häufig zu Stellenkürzungen. Es erscheint daher naheliegend anzunehmen, dass Mitarbeitende vor allem dann um ihren Arbeitsplatz bangen, wenn ihr Unternehmen Leistungseinbussen verzeichnet. Das nehmen auch gängige arbeitspsychologische Theorien an. Seit einiger Zeit hört man in der arbeitspsychologischen Forschung jedoch auch Stimmen, die fordern, dass in die Betrachtungen auch subjektive Wahrnehmungsprozesse einzubeziehen sind. Wahrnehmungen von Menschen, die belastenden Ereignissen ausgesetzt sind.

Durch die dunkle Brille

Am meisten werden dabei Persönlichkeitseigenschaften als Einflussfaktoren der subjektiven Wahrnehmung diskutiert, allen voran die «negative Affektivität». Negative Affektivität bezeichnet die Tendenz einer Person, negative Emotionen und Gefühle zu erleben. Die psychologische Forschung nimmt an, dass Personen, die eine hohe negative Affektivität haben, die Welt durch eine ziemlich dunkle Brille sehen. Alles erscheint ihnen düsterer. Anders ausgedrückt: Personen mit einer hohen negativen Affektivität sch tzen ihren Arbeitsplatz eventuell unsicherer ein, als dies tatsächlich der Fall ist.

In einer Umfrage wurden über 600 Mitarbeitende aus 50 Unternehmen in der Deutschschweiz befragt, ob die Unternehmensleistung oder Persönlichkeitseigenschaften eine grössere Rolle für die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit der Mitarbeitenden spielten. Die Ergebnisse zeigen eindrücklich, dass eine niedrige Unternehmensleistung zwar mit einer erhöhten wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit der Mitarbeitenden einhergeht, dass Persönlichkeitseigenschaften jedoch ein bis zu fünf Mal stärkeres Gewicht bei der Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit haben. Dieses Erkenntnis erklärt mindestens teilweise den Spitzenwert der Arbeitslosigkeit beim Sorgenbarometer.

Wenn Menschen sich um das Fortbestehen ihrer Arbeitsstelle sorgen, geht dies mit einem schlechteren Gesundheitszustand, einer niedrigeren Arbeitszufriedenheit und weniger Arbeitsengagement einher. Zeitgleich reduzieren sich auch die Bindung an und das Vertrauen in den Arbeitgeber.

Entlastungsfaktoren

Da Arbeitsplatzunsicherheit zahlreiche negative Konsequenzen hat, sucht die Forschung seit Längerem nach Faktoren, die diese negativen Konsequenzen verringern und entlastend wirken können. Auf der Ebene des Individuums wurde bislang eine Reihe solcher Entlastungsfaktoren ausfindig gemacht: Personen, die sich eine hohe Beschäftigungsfähigkeit zuschreiben, fühlen sich im Angesicht von Arbeitsplatzunsicherheit besser als

solche, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gering einschätzen. Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet die Fähigkeit zur Teilnahme am Arbeitsmarkt aufgrund persönlicher, fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen sowie der individuellen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

Weitere Entlastungsfaktoren sind die Art des Arbeitsvertrags und die Art der Berufstätigkeit. Untersuchungen haben gezeigt, dass Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag zwar eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit aufweisen, jedoch weniger negativ auf diese reagieren als Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Vermutlich erwarten Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag von ihrem Arbeitgeber gar nicht, dass dieser sich längerfristig um sie «kümmern» wird. Für sie zählt vor allem die aktuelle Entlohnung. Diese ist natürlich auch für unbefristet Angestellte bedeutend. Darüber hinaus ist für diese Personengruppe aber auch eine längere Bindung zum Arbeitgeber ein wichtiger Aspekt der Arbeitsbeziehung. Da demgegenüber befristet angestellte Personen keine längere Perspektive erwarten, leiden sie auch weniger stark unter der Gefahr, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Ferner stellte sich in Studien heraus, dass Personen, die nicht in Handwerkerberufen arbeiten, weniger negativ auf Arbeitsplatzunsicherheit reagieren. Es wird angenommen, dass diese Personengruppe von wirtschaftlichen Schwankungen weniger betroffen ist beziehungsweise im Extremfall leichter einen neuen Arbeitsplatz finden würde.

Kulturelle Unterschiede

Neben individuellen Eigenschaften beeinflussen auch kulturelle und nationale Charakteristiken die Reaktionen der einzelnen Menschen auf Arbeitsplatzunsicherheit. Anhand einer internationalen Stichprobe von über 15000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurde

auch die Bedeutung kultureller Unsicherheitsvermeidung und des sozialen Sicherheitsnetzes eines Landes untersucht. Personen, die in Ländern mit hoher Unsicherheitsvermeidung leben, neigen eher dazu, unsichere Ereignisse und Situationen abzulehnen. Um mit diesen Situationen besser umgehen zu können, wird in Ländern mit hoher Unsicherheitsvermeidung häufig eine Vielzahl von Regeln, Gesetzen und Institutionen etabliert.

Dieses soziale Sicherheitsnetz kennzeichnet vom Staat eingerichtete Programme zur sozialen Absicherung (beispielsweise die Arbeitslosenversicherung). Bezüglich Unsicherheitsvermeidung rangiert die Schweiz hinter Schweden, Dänemark und Deutschland unter 24 ausgewählten Ländern auf dem 4. Platz. Was hingegen das soziale Sicherheitsnetz betrifft, nimmt sie mit Rang 14 eine Position im hinteren Mittelfeld ein.

Fazit

Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigten die eingangs diskutierten Annahmen: Sowohl die Unsicherheitsvermeidung als auch das soziale Sicherheitsnetz verringern die negativen Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den beiden Arbeitseinstellungen «Arbeitszufriedenheit» und «Bindung an das Unternehmen». Die Studie macht zudem deutlich, wie wichtig es ist, kulturelle beziehungsweise länderspezifische Eigenschaften in die Betrachtung individueller Stressprozesse einzubeziehen.

Wenn Menschen sich um ihren Arbeitsplatz sorgen, belastet dies zudem meist auch die übrigen Familienmitglieder, weil sich eine wichtige Geldquelle verringert. Es konnte beispielsweise gezeigt werden, dass die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit eines Elternteils bei den Kindern zu einem Leistungsabfall in der Schule und zu Ängsten führt.

In einer laufenden Studie werden die Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit bei Paaren untersucht. Dabei interessiert die



Wenn Arbeitsplatzunsicherheit Realität wird: Angestellte der Kartonfabrik Deisswil (2010).

Frage, ob die Sorge um den Arbeitsplatz des einen Partners zu negativem Befinden und negativen Einstellungen beim anderen Partner führt und wie belastend die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit für die gemeinsame Beziehung ist. Ferner interessiert die Frage, welche Aspekte und Eigenschaften auch in diesem Gefüge einen entlastenden Effekt besitzen: Erleben Partner von Personen mit einer hohen Beschäftigungsfähigkeit weniger negative Konsequenzen? Welche Rolle spielt die Höhe des Einkommens, dessen Verlust eventuell droht? Über einen Zeitraum von zwei Monaten werden zu zwei Zeitpunkten mehr als 200 (Ehe-)Paare in der Deutschschweiz über Online-Fragebögen befragt. Die Untersuchung soll wertvolle Hinweise auf die Rolle von Arbeitsplatzunsicherheit in Partnerschaften liefern. —

Massnahmen zur Arbeitsintegration

Weg von der institutionellen Logik!

Die Arbeitsintegration kämpft mit hausgemachten Schwierigkeiten: Nötig ist eine klarere Positionierung der Angebote und deren Orientierung an die Bedürfnisse der arbeitslosen Menschen. Eine Systematisierung der Programme würde mehr Transparenz schaffen.

Von Eva Mey. Sie ist Soziologin und wissenschaftliche Projektleiterin an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

– Globalisierung, demografische Entwicklung und der technologische Fortschritt stellen bisherige gesellschaftliche Modelle der Verteilung von Arbeit und der sozialen Sicherung infrage. Eine sinkende Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt insbesondere nach einfachen Arbeits-tätigkeiten und die über die Jahre steigende Langzeitarbeitslosigkeit gehören gerade auch in der Schweiz zu den Folgen. Gegen diese Probleme kämpft heute in erster Linie die sogenannte Arbeitsintegration, indem sie versucht, Menschen auch unter schwierig(st)en Bedingungen möglichst wieder in die Arbeit zurückzuführen. Im Rahmen von Arbeitsintegrationsmassnahmen lassen sich oft sinnvolle Ergebnisse erzielen. Dennoch: Die Arbeitsintegration, wie sie heute ausgestaltet ist, kämpft in der Praxis mit Schwierigkeiten, die Ausdruck von zwei grundlegenden Problematiken sind.

Aufgefropfte Ziele

Das starke Wachstum des Feldes erfolgte wenig systematisch und orientierte sich in erster Linie an einer institutionellen Logik, während die individuellen Bedürfnisse arbeitsloser Menschen aus dem Blick geraten sind. Zwischen den Angeboten von Arbeitslosenversicherung (ALV), Invalidenversicherung (IV), Sozialhilfe (SH) und weiteren Anbietern bestehen Doppelspurigkeiten sowie Schnittstellen- und Koordinationsprobleme, die der Komplexität individueller Integrationsprozesse nicht gewachsen sind und auch im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) nicht befriedigend gelöst werden können.

Die heutige Arbeitsintegration ist zudem von einer Haltung geprägt, nach der

sich mit der richtigen Massnahme und der richtigen Einstellung seitens der Arbeit-suchenden sämtliche Probleme unserer Arbeitsgesellschaft lösen liessen. Selbst das niederschwelligste Programm kann es sich heute nicht mehr leisten, die «Integration in den ersten Arbeitsmarkt» nicht als sein primäres Ziel zu definieren. Folge davon ist eine teils gravierende Zielunsicherheit bei Mitarbeitenden und Teilnehmenden innerhalb der einzelnen Programme.

Funktion und Fokus klären

Nötig ist eine klarere Positionierung der Angebote zur Arbeitsintegration, die sich insbesondere an fachlichen und nicht an institutionellen Kriterien orientieren. Ein Vorschlag dazu findet sich in der Systematisierung bestehender Programme und Massnahmen (siehe Grafik). Unterschieden wird nach der Funktion einer Massnahme bezüglich der Integration in den ersten Arbeitsmarkt und entlang der

«Dimension Fokus». Also danach, ob eine Massnahme primär auf der Ebene des Individuums oder bei Veränderungen in dessen (Arbeits-)Umfeld ansetzt: Im Zentrum steht die Frage, wo Investitionen ins Individuum Sinn machen und wo umgekehrt die Grenzen der individuellen Förderung und Forderung erreicht sind (etwa für eine Ausbildung). Die Zuteilung lässt ausserdem erkennen, wie Angebote verschiedener Anbieter, beispielsweise Arbeitstrainings der IV oder Beschäftigungsprogramme der ALV, aus wichtigen fachlichen Gesichtspunkten weitgehend identisch sind. Wünschbar sind Massnahmen zur Arbeitsintegration, die sich an den individuellen Bedürfnissen von Arbeitslosen und nicht an institutionellen Logiken orientieren, sowie ein gesellschaftspolitisches Umfeld, das mehr Transparenz und Ehrlichkeit im Umgang mit Arbeitslosigkeit und in der Zielsetzung der Arbeitsintegration erlaubt. –

Funktion und Fokus von Arbeitsmarktmassnahmen

<div>Fokus</div> <div>Funktion</div>	Individuum	Umfeld
Verbleib im regulären Arbeitsmarkt	Berufsbegleitende Qualifikation	Unterstützung, Intervention am Arbeitsplatz (case ma.) Arbeitsplatzanpassungen
Zugang zum regulären Arbeitsmarkt	Bewerbungstraining	Supported Employment Vermittlung Lohnkostenzuschüsse
Vorbereitung auf regulären Arbeitsmarkt	Qualifizierungsprogramme	
Regulärer AM aktuell nicht realistisch	Arbeitstraining, Beschäftigungsprogramme	Unbefristete Arbeitseinsätze (Teillohnstellen, Sozialfirmen)

Grafik: Eva Mey und Daniel Schaufelberger

Eine Intensivberatung erhöht die Arbeitsmarktchancen

Intensives Coaching in der Anfangsphase der Arbeitslosigkeit wirkt sich für Stellensuchende positiv auf die Stabilität der anschliessenden Erwerbstätigkeit aus. Dies zeigt ein Pilotprojekt aus dem Kanton Aargau.

Von Patrick Arni. Er ist Ökonom und Soziologe, Universität Lausanne.

— Das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, steigt mit zunehmendem Alter der Stellensuchenden an. Bleiben unter den 25- bis 29-Jährigen knapp neun Prozent der registrierten Stellensuchenden länger als ein Jahr arbeitslos, sind es unter den 55- bis 59-Jährigen gut 26 Prozent (Zahlen für die Nord- und Ostschweiz 2008). Will man also der Langzeitarbeitslosigkeit gezielt entgegenwirken, könnten arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM), die spezifisch auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen älterer Stellensuchenden ausgerichtet sind, einen guten Dienst leisten. Diese Überlegung stand am Beginn eines Pilotprojekts im Kanton Aargau.

Stabilere Erwerbsverhältnisse

Frühe, intensive und gezielte Intervention – nach diesem Prinzip wurde eine neue AMM-Strategie eingeführt: Über die ersten vier Monate der Arbeitslosigkeit wurden Stellensuchende ab 45 Jahren mit doppelter Intensität – 14-täglich – auf dem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) beraten.

Zudem besuchten die Projektteilnehmer und Projektteilnehmerinnen ein intensives Coaching in Kleingruppen. Während zwanzig Tagen wurde an der Schärfung des eigenen arbeitsmarktlichen Profils, einer realistisch(er)en Selbsteinschätzung, der Optimierung der Stellensuchstrategien sowie der Verbesserung des Selbstmarketings gearbeitet. Diese Investition bedeutete für die RAV Zusatzkosten, die sich jedoch auszahlten, wie die detaillierte Evaluation des Programms zeigt.

Die Wirkungsanalyse wurde mittels eines Experimentaldesigns durchgeführt: Die Teilnehmenden wurden zufällig in eine Programmgruppe – sie folgte dem neuen Programm – und in eine Kontrollgruppe – sie folgte den Status-quo-Abläufen – aufgeteilt. Dieses für die Schweizer AMM-Evaluation neuartige Verfahren führt zu einer hohen Vergleichbarkeit der Gruppen und ermöglicht es somit, die Wirkungen der neuen Intervention sauber zu identifizieren.

Der Rückfall in die Arbeitslosigkeit wurde signifikant reduziert.

Die Hauptwirkung des Programms liegt darin, dass die Stellensuchenden in stabilere Erwerbsverhältnisse zurückfanden: Der Rückfall in Arbeitslosigkeit wurde signifikant reduziert. So wurden über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren im Durchschnitt 23 Tage an künftiger Arbeitslosigkeit vermieden. Dank dieser Nachhaltigkeit konnte die Arbeitslosenversicherung gut 1,5 Mal mehr an nicht bezahlten Taggeldern einsparen, als die neuen Massnahmen zusätzlich gekostet haben. Des Weiteren fanden in der Programmgruppe mehr Personen eine Stelle als in der Kontrollgruppe. Die positiven Effekte gehen hauptsächlich auf die Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen zurück – für die Älteren zeitigte die Coaching- und Beratungsstrategie kaum Erfolge.

Wiederholte Befragungen der Stellensuchenden und der RAV-Berater brachten

die wesentlichen Ursachen der längerfristigen Erfolge zutage: Der Haupteffekt des Coachings besteht darin, dass die Ansprüche der Stellensuchenden realistischer wurden.

Die Ansprüche werden realistischer

Die minimalen Lohnforderungen, die sich anfangs der Arbeitslosigkeit noch auf dem Niveau des letzten Lohnes befanden, wurden in der Programmgruppe reduziert – nicht jedoch in der Kontrollgruppe. Die Reduktion trug der Tatsache Rechnung, dass Stellensuchende ab 45 Jahren im Anschluss an die Arbeitslosigkeit häufig mit Lohnneinbussen rechnen müssen, wie auch die Zahlen dieser Studie belegen. Bemerkenswert ist, dass die durchschnittliche Lohnneinbusse in der Programmgruppe nicht grösser ausfiel.

Ebenso interessant ist die Erkenntnis, dass sowohl Stellensuchende als auch RAV-Beraterinnen und -Berater die Arbeitsmarktchancen zu optimistisch einstufen. Die Befragungen ergaben, dass sie die Arbeitslosendauer ihrer Klienten klar unterschätzen. Dieses Ergebnis kann für die Gestaltung von Arbeitsmarktpolitik relevant sein, basieren doch verschiedene Elemente des Beratungsprozesses auf der Einschätzung der Arbeitsmarktchancen. Ist Letztere verzerrt, kann dies die Qualität der Beratung reduzieren. —



Erwachsenenbildner/in Small Talk (SVEB-Zertifikat 8)

«Oh, tschau Reto, wie gehts dir denn so?» «Danke, auch schlecht, hehe.» «Lange nicht gesehen.» «Ja, ich dich auch nicht, hehe. Und wie läuft's bei dir, Beat?» «Es muss halt, höhö. Eine Affenkälte ist das heute.» «Das kannst du laut sagen. Aber gestern wars noch schlimmer.» «Und sonst so?» «Das Übliche, du weisst ja. Und bei dir?» «Alltag halt, man schlägt sich durch. So, ich muss jetzt, tschau Reto, war schön, mal wieder mit dir zu plaudern.» «Ja, machs gut, Beat, auf ein andermal.» «Ja, genau, tschüss.»

Im Zeitalter von Social Media gibt es zwar zunehmend versierte SMSler, brillante Mailer und charmante Chatter, in der direkten Begegnung mit dem Mitmenschen fehlt es aber vielen an der nötigen Fantasie und Kreativität, wie das obige Fallbeispiel zeigt. Gut, dass eine Organisation wie die GzRdGk (Gesellschaft zur Rettung der Gesprächskultur) das erkannt hat und deutschschweizweit Kurse in Small-Talk-Skills anbieten will. Dazu braucht es aber erstmal Ausbilder/innen. Zusammen mit dem SVEB (Schweiz. Verband für Weiterbildung) hat sie deshalb den neuen Lehrgang Erwachsenenbildner/in Small Talk geschaffen.

Die modulare Ausbildung richtet sich an pädagogisch geschulte Personen, die mal etwas anderes probieren möchten, und umfasst 12 Module à eine Woche. Sie wird von erfahrenen in- und ausländischen Small-Talk-Experten/innen (u. a. Beni Thurnheer, Elke Heidenreich, Roger Schawinski, Peter Sloterdijk) begleitet. Modulthemen sind: Originelle ST-Einstiegsmethoden; Die Klassiker «Wetter, Gesundheit, Sport» richtig einsetzen; Fettnäpfchen vermeiden; Deutsch: Grammatik und Idiomatik; Widerspruch und Verstärkung; Small Talk von Sokrates bis Paris Hilton. *hs*

AUSBLICK **PANORAMA NR. 3 | 2011** erscheint am 24. Juni

Formalismus versus Qualität

Standards, Ratings und Zertifikate sind aus dem heutigen Bildungswesen nicht mehr wegzudenken. Sie sollen Ressourcen fair zuteilen, Qualität sichern und die Personalauswahl erleichtern. Manchmal verkehrt sich die Wirkung aber ins Gegenteil: Es resultieren Opportunismus statt Qualität, Schein statt Sein. —

IMPRESSUM

Herausgeber

Schweizerisches Dienstleistungszentrum
Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Lauf-
bahnberatung 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 der PANORAMA-Redaktion
setzen sich zusammen aus
vorname.name@panorama.ch

Redaktion

Michael Fritschi (mf), Chefredaktor
Peter Knutti (Kn), Berufsbildung
Pierre-Yves Puippe (pyp), Formation
Stefan Krucker (sk), Berufsberatung
Coralie Gentile (cg), Orientation
Viktor Moser (vm), Arbeitsmarkt
Philippe Frossard (pf), Marché du travail

Kolumne

Heinz Staufer (hs), Peter Kraft (pek)

Produktion

Anne Payot (ap)

Layout

Maya Ingold (mi)

Bilder

Niklaus Spoerri, Zürich
Die Bilder zwischen den Kapiteln und die Titel-
seite inspirieren sich an den 22 Berufsfeldern
(nach Zihlmann).
In dieser Nummer: Grafische Industrie

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
französische Ausgabe): CHF 111.-;
Ausland EUR 81.-.
ISSN: 1661-9552, 25. Jahrgang

Weitere Informationen: www.panorama.ch