

FOKUS

Cleantech

Betrachtungen über den aufstrebenden Wirtschaftszweig «Cleantech», die vorhandenen Angebote in der beruflichen Grund- und Weiterbildung und der Berufs- und Laufbahnberatung. Wie präsentiert sich die Realität, was ist bloss ein Hype?



BERUFSBILDUNG

Kontroverse: Braucht die Schweiz Berufsakademien?

Für Philipp Gonon wären sie eine ideale Ergänzung der beruflichen Grundbildung. Hans-Ulrich Bigler befürchtet hingegen eine Degradierung der Fachhochschulen.

BERUFSBERATUNG

Bewerbungsgespräche in der Aula

An Begegnungsanlässen mit lokalen Betrieben erhalten Schüler die Gelegenheit, sich auf die Lehrstellensuche vorzubereiten.

ARBEITSMARKT

Mit mehr Austausch der Willkür im Beratungsalltag begegnen

RAV-Beraterinnen entwickeln individuelle, unterschiedliche Praktiken und Betreuungsformen, die sich oft der Kontrolle der RAV-Leitungen entziehen.

5 Editorial: Nach der Euphorie der Courant normal

6 Cleantech schafft mehr und bessere Arbeitsplätze

Nachhaltiges Wirtschaften ist zu einer Realität geworden, quer durch Branchen und Berufe. Dieser Umbau erfordert neue Geschäftsmodelle.

8 Von gepackten und verpassten Chancen

Der Bildungs- und Nachhaltigkeitsspezialist Ueli Bernhard zieht eine vorsichtig positive Bilanz über das Erreichte in der Schweizer Cleantech-Ausrichtung.

10 Wegweiser ins Grüne

Die Beratungsstelle des WWF-Bildungszentrums Lausanne begleitet Menschen, die eine berufliche Tätigkeit im Bereich der grünen Technologien anstreben.

BERUFSBILDUNG 13 Kurz & bündig

14 Label für gut ausbildende Betriebe

Der Schweizerische Carrosserieverband unterstützt Betriebe bei der schwierigen Suche nach Lernenden.

15 Per Express zur Gleisbau-Lehrstelle

Der Ausbildungsverbund Login will mehr Jugendliche für eine Lehre gewinnen.

16 Duale Ausbildungen an der Hochschule

In Deutschland werden immer mehr Ausbildungen, die ein Hochschulstudium mit betrieblicher Praxis kombinieren, angeboten.

19 Kontroverse: Braucht die Schweiz Berufsakademien?

Für Philipp Gonon wären sie eine ideale Ergänzung der beruflichen Grundbildung. Hans-Ulrich Bigler befürchtet hingegen eine Degradierung der Fachhochschulen.

21 Lernende kompetent unterstützen und begleiten

Die zweijährige beruflichen Grundbildung mit Berufsattest verlangt von den Lehrpersonen pädagogische und psychosoziale Kompetenzen.

BERUFSBERATUNG 23 Kurz & bündig

24 Bewerbungsgespräche in der Aula

An Begegnungsanlässen mit lokalen Betrieben erhalten Schüler die Gelegenheit, sich auf die Lehrstellensuche vorzubereiten.

26 Jugendliche entscheiden emotional

Ratschläge von Vertrauenspersonen und positive Gefühle in beruflichen Tätigkeiten wirken auf den Entscheidungsprozess der Berufswahl.

ARBEITSMARKT 29 Kurz & bündig

30 Starke saisonale Schwankungen als Normalzustand

Die RAV Oberwallis und Unterseen sind von den Zyklen des Tourismus betroffen.

31 Mit umfassender Beratung bessere Perspektiven schaffen

Die kantonalen Massnahmen für ältere Stellensuchende sollen koordiniert und «Best Practices» definiert werden.

32 Mit mehr Austausch der Willkür im Beratungsalltag begegnen

RAV-Beraterinnen entwickeln individuelle, unterschiedliche Praktiken und Betreuungsformen, die sich oft der Kontrolle der RAV-Leitungen entziehen.

AUSBLICK 34 Berufe mit Zukunft / Impressum



«Es braucht keine «Cleantech-Kurse», sondern eine Cleantech-Komponente bei jeglicher Bildung.»

Nick Beglinger, Präsident Swis cleantech — Seite 7

Nach der Euphorie der Courant normal



Michael Fritschi
Chefredaktor

— Energiestrategie und Energiewende, Potenzialanalyse und Masterplan Cleantech. So tönt es, wenn sich Verwaltung, Politik und Wirtschaft zu globaler Erwärmung und Ressourcenverschleiss äussern. Personen, die beruflich umweltfreundlich produzieren, tätigen plötzlich «Umweltjobs» oder sind im «Cleantech-Bereich» aktiv. Trotz dieses offensichtlichen Hypes – Erinnerungen an die Zeit der Internet-euphorie werden wach – ist es zu begrüssen, wenn sich auch das Gewerbe und die Wirtschaftsverbände für das Klimaproblem sensibilisieren lassen und beginnen, für die Energieeffizienz mehr zu tun, als es die gesetzlichen Normen verlangen.

Wie weit eine eigentliche «Cleantech-Branche» am Entstehen ist, kann keine der vorliegenden Studien wirklich beantworten. Klar ist vielmehr, dass «Cleantech» letztlich alle Berufszweige und alle Unternehmen etwas angeht, weil sie früher oder später Ressourcen schonender produzieren müssen. Darin liegt ein erhebliches Potenzial für die Arbeitsmarktentwicklung in der Wissensgesellschaft Schweiz. Eine gute Basis sind daher Berufsausbildungen der Zukunft, die grünes Wirtschaften integral in die Arbeitsprozesse integrieren. (Auch hier liesse sich eine Parallele ziehen zu den neuen Medien, deren Einsatz kaum eine Ausbildung und Tätigkeit unberührt gelassen hat und wo derzeit ein Fachkräftemangel beklagt wird.) Die Beiträge in unserem «Fokus Cleantech» ergänzen deshalb die laufende Diskussion mit Aspekten, die aus Sicht des Arbeitsmarkts, der Berufsbildung und Berufsberatung besonders interessieren könnten. —

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 Bilder zeigen Tontechniker und Kameraleute von RTS und SFR (Cup-Final 2012).

Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt

Cleantech schafft mehr und bessere Arbeitsplätze

In der Schweiz ist nachhaltiges Wirtschaften zu einer neuen politischen Realität geworden, quer durch alle Branchen und Berufe. Dieser Umbau erfordert intelligente Systemlösungen, neue Geschäftsmodelle und die Anwendung neuer Technologien.

Von Nick Beglinger. Er ist Ökonom und Präsident des Wirtschaftsdachverbands Swis cleantech.

– Das globale Ressourcen- und Klimaproblem verlangt nach neuen Lösungen. Die Herausforderung für die Wirtschaft besteht darin, die «Produktpalette» von umweltschädlich (schmutzig und nicht nachhaltig) zu umweltschonend (sauber und nachhaltig) umzuwandeln. Dieser Paradigmenwechsel erfordert mehr Qualität bei der Ressourceneffizienz und den Emissionen, und zwar in allen Industriebereichen und auf jeder Stufe der Wertschöpfungskette. Eine derart nachhaltige Wirtschaftsweise – auch Green Economy oder eben Cleantech genannt – ist ein wichtiger Bestandteil jeder Volkswirtschaft. In der Schweiz ist Cleantech zu einer neuen politischen Realität geworden.

Mehr Forschung und Bildung

Der hohe Stellenwert von Cleantech zeigt sich im Masterplan, den der Bundesrat im vergangenen Jahr verabschiedet hat. Er hat zum Ziel, die Schweiz als

Definition Cleantech

Der Begriff «Cleantech» umfasst branchenübergreifend alle Produkte, Dienstleistungen und Prozesse bzw. Geschäftsmodelle und vorgelagerte Wertschöpfungsstufen, die einen entscheidenden Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft leisten. Dieser besteht in einer gesteigerten Ressourceneffizienz, dem reduzierten Verbrauch von natürlicher Fläche, verringertem Ausstoss von Schadstoffen und der Verminderung sonstiger negativer Umwelteinflüsse.

führenden Wirtschaftsstandort für Cleantech zu positionieren. Der Schwerpunkt der im Masterplan formulierten Massnahmen liegt in der Forschung, dem Technologietransfer und der Bildung. Auch in der Exportförderung, bei der öffentlichen Beschaffung und dem Recycling sollen Anstrengungen unternommen werden. Initiativen wie «Hightech Aargau» oder die neue Wirtschaftsstrategie 2025 des Kantons Bern zeigen, dass sich die Lancierung des Masterplans bereits auswirkt. Als Pendant zum Masterplan des Bundes hat der Verband Swis cleantech die «Cleantech-Strategie Schweiz» veröffentlicht. Diese Strategie betont nebst Fördermassnahmen die Bedeutung von ambitionierten Zielen für CO₂-Emissionen, des Ressourcenanteils an erneuerbaren Energien respektive des Ressourcenverbrauchs. Forschende, Unternehmer und Investoren brauchen langfristige, klare Rahmenbedingungen und Anreize.

Einen wichtigen Schritt in diese Richtung hat die Schweiz mit dem neuen CO₂-Gesetz und der eingeleiteten «Energiewende» geschafft. Das neue CO₂-Gesetz will die Treibhausgas-Emission hauptsächlich im Inland reduzieren und dadurch Wertschöpfung und Arbeitsplätze in der Schweiz schaffen, statt für fossile Energien Geld im Ausland auszugeben. Die «nationale Energiestrategie 2050» des Bundes soll die Energieeffizienz und die Nutzung von erneuerbarer Energie steigern. Dieser Umbau erfordert intelligente Systemlösungen, neue Geschäftsmodelle und die Anwendung neuer Technologien. Er schafft auf

diese Weise neue Tätigkeitsfelder. Sowohl beim CO₂-Gesetz als auch beim Entscheid für den Atomausstieg haben letztlich wirtschaftliche Argumente überzeugt.

Grosses Arbeitsplatz-Potenzial

Wie viele neue Cleantech-Stellen in Zukunft in der Schweiz geschaffen werden, ist indes schwierig vorauszusagen. Eine umfassende Arbeitsmarktanalyse, die die Cleantech-Definition von Swis cleantech (siehe Kasten links) als Basis hat, liegt bis heute nicht vor. Bestehende Studien vermögen deshalb nur einen Teilbereich des Cleantech-Arbeitsmarkts abzudecken. Sie lassen jedoch das vorhandene Potenzial erahnen. Die Resultate einer Studie des Bundes aus dem Jahr 2009 zeigen, dass im Bereich Cleantech-Anwendungen schweizweit derzeit rund 155 000 bis 160 000 Beschäftigte tätig sind. Dies sind rund 4,5 Prozent aller Beschäftigten. Eine Analyse der umweltrelevanten Märkte des WWF-Bildungszentrums aus dem Jahr 2011 schätzt 116 000 Beschäftigte, die einen Umsatz von 29 Milliarden Franken erwirtschaften. Die Umweltwirtschaft wächst gemäss dieser Studie jährlich um 6,3 Prozent, doppelt so stark wie die Gesamtwirtschaft.

Bis 2020 wird mit 53 000 neuen Umweltjobs gerechnet. Allein für den Wachstumsmarkt erneuerbare Energie sagt das Beratungsunternehmen McKinsey 15 800 neue Arbeitsplätze voraus. Gemäss dieser Studie aus dem Jahr 2010 bieten erneuerbare Energien vor allem im Maschinenbau mit insgesamt unge-

fähr 240 000 Arbeitsplätzen eine willkommene Wachstumsmöglichkeit. Und dies in einem Marktumfeld, in dem die Zahl der Arbeitsplätze teilweise abgenommen hat, beispielsweise im Textilmaschinenmarkt.

Die Cleantech-Stellen entstehen in allen Branchen, etwa in der nachhaltigen Bauwirtschaft, in der biologischen Nahrungsmittelproduktion, in der Energiewirtschaft und in der Finanzwirtschaft. Das Ausbildungsniveau spielt dabei eine untergeordnete Rolle, wichtiger sind vernetztes Denken und eine Sensibilisierung für Zusammenhänge. Es geht darum, die gesellschaftlichen, ökologischen und wirtschaftlichen Aspekte einer Tätigkeit zu erkennen und deren Zusammenwirken zu verstehen.

Neues Denken statt neue Berufe

Dafür braucht es keine neuen «Cleantech-Kurse», sondern vielmehr eine Cleantech-Komponente bei jeglicher (Berufs-)Bildung. Dies gilt für KMU genauso wie für Grossbetriebe: Der Grosskonzern ABB setzt auf Energieeffizienz und verkauft seine Technologien weltweit. Das kleine Allschwiler High-Tech-Unternehmen Rolic investierte jahrelang in die Forschung und kann nun dank Nanotechnologie den Energieverbrauch von LED-Bildschirmen drastisch senken. Eine Bäckerei nutzt die Abwärme ihres

Verband Swisscleantech

Der Verband Swisscleantech bündelt die Kräfte aller Unternehmen, die eine Cleantech-Ausrichtung der Schweiz aktiv unterstützen. Er hat sich zum Ziel gesetzt, die Schweiz als Cleantech-Vorreiter zu positionieren und dadurch auch einen Beitrag an die nachhaltige Entwicklung auf internationaler Ebene zu leisten. Der Verband wurde 2009 gegründet und vertritt heute über 300 Firmen und 20 Branchenverbände.
www.swisscleantech.ch

Betriebs, ein Hotel wählt nur noch Lebensmittellieferanten mit biologischen Produkten, eine Heiz- und Haustechnikfirma spezialisiert sich auf die Installation von Solaranlagen. Die Firma Mobility bietet Mobilitätslösungen mit der Vision, die Anzahl Autos zu verringern, ohne dabei den Luxus einer flexiblen und komfortablen Mobilität aufgeben zu

Wichtig sind vernetztes Denken und die Sensibilisierung für Zusammenhänge.

müssen. Cleantech-Berufe sind also nicht nur der Recycleur, die Solateurin oder der Umweltingenieur, sondern auch der nachhaltige Bäckermeister, die Bio-Landwirtin oder ein Vermögensverwalter, der auf Nachhaltigkeit achtet.

Unternehmen schaffen durch Cleantech-Innovation neben dem wirtschaftlichen auch einen ökologischen Nutzen, was von der Bevölkerung positiv aufgenommen wird. Diese doppelte Wahrnehmung der unternehmerischen Verantwortung zieht Personen an, die hoch intrinsisch motiviert sind. Junge Menschen wollen in einem sozial und ökologisch verträglichen, innovativen Unternehmen arbeiten. Diese Merkmale sind aber nicht nur ein wichtiges Kriterium bei der Rekrutierung von Talent, sondern auch für die Erhaltung von Arbeitsplätzen im Hochpreisland Schweiz. Schweizer Firmen können und müssen sich durch den Qualitätsfaktor Cleantech differenzieren. Wir können andere Länder nicht bei den Kosten oder beim Volumen schlagen. Wir müssen auf Qualität setzen. Dank Cleantech können Schweizer Firmen langfristig wettbewerbsfähig sein und somit auch Ihre Arbeitsplätze erhalten.

Ein viel genanntes Beispiel für zu grosse Hoffnungen in das Jobwunder Cleantech sind die günstigen Solarpanels aus China, die die europäischen Produkte konkurrenzieren. Es gilt je-



Es ist für die Schweiz viel attraktiver, auf Solarstrom statt auf Öl oder Gas zu setzen.

doch zu beachten, dass die Wertschöpfung bei der Solarenergie nur zu ungefähr 50 Prozent beim Panel liegt. Der Rest ist Planung, Installation, Wartung und Energiemanagement. In diesen Tätigkeitsfeldern können Schweizer Firmen durchaus mitverdienen. Es ist für die Schweiz viel attraktiver, auf Solarstrom statt auf Öl oder Gas zu setzen, denn dort fällt die Wertschöpfung zu 95 Prozent im Ausland an. Zwar hat in Deutschland und Italien die gezielte Förderung der erneuerbaren Energie zu einer Blasenbildung geführt. Gerade um Cleantech in der Energiewirtschaft, aber auch in allen anderen Branchen zu fördern, müssen langfristige politische Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein grünes Wirtschaften systematisch belohnen. Dann wissen die Betriebe, dass sich das Ausbilden ihrer Mitarbeiter auszahlen wird und dann sind auch die «Cleantech-Jobs» nachhaltig. —

Nachhaltige Berufsbildung

Von gepackten und verpassten Chancen

Soll die Welt energieeffizienter und emissionsärmer werden, braucht es Fachleute. Die Akteure der schweizerischen Berufsbildung haben darauf reagiert, die einen mehr, die anderen weniger. Der Bildungs- und Nachhaltigkeitsspezialist Ueli Bernhard beobachtet die Entwicklung seit Jahren. Er zieht eine vorsichtig positive Bilanz über das bisher Erreichte.

Von Andreas Minder

– «Der Masterplan Cleantech ist kein gesamtwirtschaftliches, sondern ein Industriekonzept», sagt Ueli Bernhard, Geschäftsleiter der Green Jobs Bernhard GmbH und «grüne Eminenz» in Bildungsfragen. Der Analyse- und Strategiebericht für Ressourceneffizienz und erneuerbare Energien des Bundes denke vorwiegend an den zweiten Sektor, dabei betreffe das Thema sämtliche Berufsfelder. «Aus realpolitischen Gründen ist es jedoch vertretbar, mit einem engen Ansatz zu beginnen.» Im Anschluss an die Konferenz «Rio+20» und dank nationalen Initiativen für eine grünere Wirtschaft werde der intelligente und nachhaltige Umgang mit Ressourcen ohnehin in alle Wirtschaftsbranchen Einzug halten – inklusive Finanz- und Versicherungssektor.

Doch zurück zum Fokus des Masterplans: Im gewerblich-industriellen Bereich tut sich einiges. Die Polybauer zum Beispiel machten schon Cleantech, als man das noch lange nicht so nannte. Früher als Dachdecker, Flachdachbaueinheiten, Fassadenbauer, Fassaden-, Gerüst-, und Storenmonteure oder Bauisoleurinnen, seit 2008 als Polybauer und Polybaupraktikerinnen.

«Seit man von der Energiewende zu sprechen begann, wurde das Thema aber noch wichtiger», stellt Beat Hanselmann, Leiter Bildung in der Geschäftsleitung des Vereins Polybau, fest. Für Diskussionen sorgte hier in den letzten Jahren die Frage, ob es zu den bisherigen fünf Fachrichtungen (Abdichten, Dachdecken, Fassadenbau, Gerüstbau,

Sonnenschutz-Systeme) eine zusätzliche für den Bereich Solar brauche. Man entschied sich schliesslich für eine andere Lösung: In der Grundbildung wurde der Bildungsplan für alle Fachrichtungen um Leistungsziele im Bereich Sonnenenergienutzung und Solaranlagen ergänzt und entsprechend mit Stunden dotiert. Der offen formulierte Bildungsplan liess diese Änderung zu, ohne dass eine offizielle Revision nötig wurde. In der Weiterbildung wird ab Herbst oder Winter gemeinsam mit fachlich verwandten Organisationen der Arbeitswelt (Oda) die Berufsprüfung Projektleiter/in Solaranlage angeboten. Erneuerbare Energien sind auch fester Bestandteil der bestehenden Polier-Ausbildungen und des Diplomlehrgangs zum Energieberater Gebäude mit eidgenössischem Fachausweis.

Trumpf auf dem Lehrstellenmarkt

«In den letzten zehn Jahren hatten wir bei den Lehrlingszahlen einen enormen Boom», sagt Hanselmann. Trotzdem rechnen auch die Polybauer angesichts geburtenschwacher Jahrgänge mit einem Rückgang. Der Verband hat mit einem Nachwuchsförderungsprojekt darauf reagiert. Eine der Botschaften, mit denen man den Beruf für junge Leute attraktiv machen will, ist die erneuerbare Energie: «Polybauer – die Klimaschützer!» lautet der Slogan. «Cleantech ermöglicht es Verbänden und Lehrbetrieben, sich mit ihren Berufen besser auf dem Lehrstellenmarkt zu positionieren», beobachtet Ueli Bernhard.

Gemäss Masterplan Cleantech stehen die Polybauer mit ihren Ausbildungsaktivitäten nicht isoliert da. 2010 hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) 55 Bildungsgänge aus dem Gebäudebereich auf ihre Cleantech-Tauglichkeit geprüft und festgestellt, dass die meisten gerade oder kürzlich revidiert wurden. Berufsnachwuchskräfte, die in den letzten Jahren eine Ausbildung abgeschlossen haben, seien damit auf dem neusten Ausbildungsstand, folgert daraus das BBT im Masterplan Cleantech. Eine Umfrage bei 25 Berufsverbänden ergab ausserdem, dass drei von vier OdAs Weiterbildung im Cleantech-Bereich anbieten.

Trotz günstigem Befund hat das BBT kürzlich zwei Projekte für weitere Abklärungen lanciert. Mit den Abklärungen für eine «Schweizer Cleantech-Bildungslandschaft und ein mögliches Impulsprogramm im Bereich der Weiterbildung» wurden das Ingenieurunter-

Oda Umwelt

Demnächst wird die «Oda Umwelt» operativ. Sie wird sich um das Netzwerk der Umweltberufe kümmern. Mitglieder sind derzeit der Schweizerische Verband der Umweltsachleute (SVU) und die Fachfrauen Umwelt (FFU). Der Verband Schweizer Abwasser- und Gewässerschutzfachleute (VSA) und weitere Verbände wurden angefragt.

www.umweltprofis.ch

nehmen Basler + Partner in Zollikon und das Bieler Beratungsunternehmen Sanu beauftragt. Das zweite Projekt betrifft die berufliche Grundbindung. Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), das Bildungszentrum WWF und das Ingenieurbüro Planair in Yverdon wurden beauftragt, alle Bildungspläne der beruflichen Grundbildung auf Cleantech-relevante Inhalte zu analysieren. Bereits Ende 2012 sollen Empfehlungen für die Optimierung der Berufsbilder vorliegen.

Berufsübergreifende Schlüsselqualifikationen

Für Ueli Bernhard ist klar, in welche Richtung die Bildungsreglementierung gehen sollte. «Es müssten Schlüsselqualifikationen für ganze Ausbildungsfelder formuliert werden.» Unter Ausbildungsfeldern versteht er verwandte Berufe, die in Bezug auf Ressourcen ähnliche Kompetenzen erfordern. Beispiel Automobil: Reduktion von Emissionen und Energieeffizienz sind die Leitgedanken, die in den Berufsbildern des Automobil-Mechatronikers, der Automobil-Kauffrau, des Automobil-Diagnostikers und der Fahrlehrerin gleichermaßen ihren Niederschlag finden sollten. In den einzelnen Prüfungsordnungen, Bildungsverordnungen und -plänen könnten sie in die berufsspezifische Form gegossen werden. Wo und in welcher Form die übergreifenden ausbildungsfeldspezifischen Qualifikationen verankert werden könnten, ist für Bernhard noch nicht klar. Zentral sei, dass sie zusammen mit den betroffenen Verbänden entwickelt würden: «Wenn die OdAs in diesem Prozess eine angemessene Rolle erhalten, erhöht dies die Chance, dass sie erkennen, was für ein Zukunftsmarkt Cleantech darstellt.»

Ein zweiter Vorteil der Zusammenarbeit im Ausbildungsfeld betrifft die Schnittstellen. Die verschiedenen Berufsleute, die Gebäude bauen, einrichten und renovieren, sollten möglichst reibungslos zusammenarbeiten. Das erfor-



Polybauer halfen bereits Ressourcen schonen, als noch niemand von Cleantech sprach.

dert gegenseitiges Verständnis und Abstimmung. Die geplante Berufsprüfung «Projektleiter/in Solaranlage» ist ein gelungenes Beispiel dafür. Fünf Verbände stehen hinter der Ausbildung, und sieben EFZ-Berufe (Elektroinstallateur, Heizungsinstallateur, Metallbauer, Polybauer, Spengler, Sanitärinstallateur, Zimmerleute) sind zugelassen. Damit solche Lösungen Schule machen, schweben Bernhard «Ausbildungsfelderkonferenzen» vor, in denen sich die Akteure eines Berufsfelds treffen und ihre Ausbildungen gemeinsam konzipieren.

Strategische Verantwortung liegt beim BBT

Die Verbände sind für Bernhard wichtige, aber längst nicht die einzigen Akteure in der Berufsbildung, die gefordert sind, sich zu Cleantech Gedanken zu machen und zu handeln. Das Berufsbildungsgesetz schreibt sämtlichen Verbundpartnern vor, ein genügendes Berufsbildungsangebot «insbesondere in zukunftsfähigen Berufsfeldern» anzustreben (BBG Art. 1). «Das BBT hat hier eine strategische Verantwortung für Cleantech», folgert Bernhard. «Diesen

Auftrag kann das Amt vor allem durch seine Aufsichtsfunktion wahrnehmen.» Bezüglich der Reglementierung spiele das BBT seine Rolle gut, findet Bernhard. Hier würden Nachhaltigkeitsanliegen Rechnung getragen.

«Wie die Bestimmungen gelebt werden, ist eine andere Frage», fügt Bernhard an. Diesbezüglich könnte das BBT mehr tun: Durch stärkere Einflussnahmen auf die Qualifikationsverfahren, auf die Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität und auf das EHB. Das Institut habe zu wenig erkannt, welche bildungsökonomische Chance Cleantech darstelle. «Die Entwicklung von Berufen mit Qualifikationen in der Ressourcenökonomie sollte zu einem Leistungsauftrag des EHB werden.» Viel Handlungsbedarf macht der Bildungsexperte bei den Berufsfachschulen aus. Viele stünden Cleantech ratlos gegenüber: Dem engen Begriff des Masterplans und erst recht einem umfassenden Verständnis von grüner Wirtschaft. «Die Rektoren stehen vor einer Chance, ihr Institut in diesem Bereich als innovative Berufsfachschule zu positionieren.» —

Bildungsberatung

Wegweiser ins Grüne

Die Beratungsstelle des WWF-Bildungszentrums Lausanne informiert und begleitet Menschen, die eine Weiterbildung oder eine berufliche Tätigkeit im Bereich der grünen Technologien ins Auge fassen oder Umweltaspekte in ihr Berufsumfeld integrieren wollen.

Von Jean-Noël Cornaz

– Die Beratungsstelle des WWF in Lausanne wurde 2010 eröffnet. Sie ergänzt den Info-Tag «Jobs im Umweltbereich», den das WWF-Bildungszentrum seit 2004 jährlich in Lausanne durchführt, und dient dazu, individuelle Fragen und Bedürfnisse vertiefter zu klären. «Ziel der Beratungsgespräche ist es, den Klientinnen und Klienten die verschiedenen Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten im Umweltbereich aufzuzeigen und herauszufinden, welcher Weg ihrem Profil und ihren Wünschen am meisten entspricht», erklärt Ingrid Fumasoli, Bildungsverantwortliche des Zentrums Lausanne. Sie erhalten zudem ein Dossier mit Informationen über Berufsaussichten, Netzwerke und Websites in diesem Bereich. Cleantech und Umwelt seien sehr breite, bereichsübergreifende Themenkreise, und es sei nicht immer einfach, sich darin zurechtzufinden. Die

Dokumentation erspare den Interessierten lange Recherchen und erleichtert das weitere Vorgehen. «Das Beratungsgespräch ist ein erster Schritt. Danach können die Klientinnen direkt mit Personen Kontakt aufnehmen, die in der entsprechenden Branche arbeiten, um sich weiter zu informieren», erklärt Fumasoli.

Breites Bildungsangebot

Am Info-Tag müssen die Organisatoren und Referenten immer häufiger Fragen zu sauberen Technologien und Energien beantworten, insbesondere zur Solarenergie. Von einzelnen Ausbildungsmodulen bis zu ganzen Studiengängen – das Spektrum der Bildungsangebote und Tätigkeiten im Cleantech-Bereich ist sehr vielfältig: erneuerbare Energien (Solar- und Windenergie, Wasserkraft, Erdwärme usw.), Bau von Fotovoltaikanlagen, Energieeffizienz im Hochbau, Ma-

terialtechnologie im Tiefbau, nachhaltige Entwicklung, Biomassenutzung und Lösungen mit Holz sind nur einige davon.

In der Westschweiz spielt die ETH Lausanne (EPFL) als Forschungs-, Innovations- und Technologiezentrum eine wichtige Rolle. Letztes Jahr bot sie in Zusammenarbeit mit dem EPFL-Campus Middle East in den Vereinigten Arabischen Emiraten erstmals einen Masterstudiengang in Energiemanagement und Nachhaltigkeit an. Die Fachhochschule Westschweiz (HES-SO) bietet unter anderem einen MAS Energie und Nachhaltigkeit im Bau an. Dieser Weiterbildungsmaster vermittelt die neusten Erkenntnisse der Material- und Bautechnik und umfasst Aspekte wie Umweltauswirkungen, bioklimatische Architektur, Abfallmanagement und Einsatz von erneuerbaren Energien.

Zum breiten Bildungsangebot im Umweltbereich gehören auch der Lehrgang zum eidgenössischen Fachausweis Umweltberater/Umweltberaterin, der vom WWF durchgeführt wird, verschiedene Bachelor-, Master- und Nachdiplomstudiengänge an Hochschulen sowie der Lehrgang Natur- und Umweltfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis des Bieler Anbieters «Sanu».

Klienten mit unterschiedlichem Hintergrund

Unter den elf Klientinnen und Klienten, die den Lausanner Beratungsservice des WWF seit 2010 in Anspruch genommen haben, waren etwa junge Geografen, Geologinnen oder Landschaftsarchitekten auf der Suche nach ersten Berufserfahrungen im Umweltbereich. Oft feh-



Auch bei Cleantech-Berufen ist es nicht immer einfach, sich zu orientieren.

«Green jobs» in Europa

Grünes Fachwissen gehört zu jedem Beruf

Die Grenzen zwischen «neuen grünen» Berufen und etablierten Tätigkeiten, die auch grüne Kompetenzen erfordern, sind in den meisten Ländern fließend.

Von Pierre-Yves Puippe

len dabei konkrete Vorstellungen, wie dieses Beispiel zeigt: «Der Klient wollte möglichst viel im Feld und mit Jugendlichen arbeiten. Ich musste aber herausfinden, welche Tätigkeiten ihn dabei interessieren könnten», erzählt Fumasoli. «Ich habe ihm dann ein Praktikum bei einer NGO oder einer Vereinigung vorgeschlagen, die pädagogische Projekte umsetzt, freiwillige Umweltsarbeit im Ausland oder die Leitung von Jugendlagern mit Umweltthematik.»

Andere Klienten sind älter und möchten ihrer beruflichen Laufbahn durch Spezialisierung (etwa in Umweltmanagement) eine neue Richtung geben. In solchen Fällen ist in der Regel eine Weiterbildung sinnvoll. Zur gleichen Klientengruppe gehören auch Journalisten, die sich auf eine Tätigkeit als Redaktor oder Pressesprecher für Organisationen im Umwelt- und Naturbereich vorbereiten möchten. «Die Neuorientierung ist nicht immer einfach. Die Weiterbildungen kosten oft viel Zeit und Geld», betont die Bildungsverantwortliche. «Zwar übernehmen viele Unternehmen die Kosten, doch wenn jemand sein Berufsleben völlig umkrempeln möchte, muss er selber dafür aufkommen. Dazu braucht es viel Eigenmotivation.» –

Andere möchten ihrer beruflichen Laufbahn eine neue Richtung geben.

tengruppe gehören auch Journalisten, die sich auf eine Tätigkeit als Redaktor oder Pressesprecher für Organisationen im Umwelt- und Naturbereich vorbereiten möchten. «Die Neuorientierung ist nicht immer einfach. Die Weiterbildungen kosten oft viel Zeit und Geld», betont die Bildungsverantwortliche. «Zwar übernehmen viele Unternehmen die Kosten, doch wenn jemand sein Berufsleben völlig umkrempeln möchte, muss er selber dafür aufkommen. Dazu braucht es viel Eigenmotivation.» –

– Innovation und nachhaltiges Wachstum stehen im Zentrum der Wachstums- und Beschäftigungsstrategie «Europa 2020» der Europäischen Union. Mehrere EU-Mitgliedstaaten haben bereits Massnahmen zur Förderung einer nachhaltigen Wirtschaft umgesetzt. Dazu gehören Investitionen in eine effiziente Energienutzung genauso wie Förderprogramme für erneuerbare Energien. Die Grenzen zwischen «neuen grünen» Berufen und etablierten Berufen, die heute ebenfalls grüne Kompetenzen erfordern, sind fließend. In Estland etwa gilt «Energieberater» als neuer Beruf, während die gleiche Tätigkeit in Deutschland als eine Weiterentwicklung eines seit Langem bestehenden Berufs angesehen wird.

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) beschreibt in einem Bericht, welche Kompetenzen für die Entwicklung einer nachhaltigen Wirtschaft in den sechs EU-Mitgliedstaaten Dänemark, Deutschland, Estland, Spanien, Frankreich und Grossbritannien vorhanden sind. Die Studie bestätigt unter anderem, dass grüne Berufe in den verschiedenen Ländern unterschiedlich definiert werden und dass viele der dafür notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten schon durch bestehende Berufsprofile abgedeckt sind.

Es liegt deshalb auf der Hand, dass es sich mit grünen Kompetenzen ähnlich wie mit Informatikkenntnissen verhält, die mittlerweile in fast allen Berufen unabdingbar sind. Dank des in jedem Berufsprofil enthaltenen soliden Grundstocks an bereichsübergreifenden Kom-

petenzen ist es mithilfe einer Spezialisierung oder einer Zusatzausbildung relativ einfach möglich, grüne Aspekte zu integrieren. In Frankreich beispielsweise können sich Arbeiter und Arbeiterinnen im Recycling-Sektor auf die Sortierung, Wiederverwertung, Aufbereitung und Lagerung von Abfällen spezialisieren und so nach Abschluss der beruflichen Basisbildung einen neuen Berufsabschluss als Facharbeiter für Recycling erlangen.

Während die EU grüne Berufskompetenzen fördert, muss sie gleichzeitig dem Wissensmangel im naturwissenschaftlichen, technischen, mathematischen sowie im Ingenieur- und Führungsbereich entgegenwirken. Es hat sich gezeigt, dass es deutlich effizienter ist, Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte in bestehende Berufsprofile zu integrieren, als neue Berufe zu schaffen. In jeder Berufsausbildung sollte eine Lerneinheit zur effizienten Energienutzung enthalten sein.

Es liegt an den Entscheidungsträgern, im Rahmen einer öffentlich-privaten Partnerschaft grüne Kompetenzen zu fördern und die energetischen und ökologischen Herausforderungen in der Berufsbildung zu thematisieren.

Skills for green jobs: European synthesis report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.

«Die Absolventen dualer Studiengänge haben glänzende Berufsaussichten.»

Jochen Goeser, Projektleiter «Ausbildung Plus», BIBB — Seite 17



Neue Chefs der Berufsbildungspolitik



Mauro Dell'Ambrogio (Bild oben) wird am 1. Januar 2013 der erste Chef des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) im neuen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, dem heutigen Volkswirtschaftsdepartement. Der 59-jährige Tessiner Anwalt leitet gegenwärtig das Staatssekretariat für Bildung und Forschung, das auf Beginn 2013 mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) zusammengeführt wird. Ursula Renold trat per 30. Juni als Direktorin des BBT zurück. Sie hatte sich ebenfalls als SBFI-Chefin beworben.

Einen Monat nach der Wahl Dell'Ambrogios ernannte der Bundesrat Josef Widmer (Bild unten), seit 2008 Leiter der Dienststelle Berufs- und Weiterbildung und Mitglied der Geschäftsleitung des Bildungs- und Kulturdepartements des Kantons Luzern, zum stellvertretenden Direktor des SBFI. Seine Wahl wird als Konzession an Berufsbildungskreise gesehen, die sich gegenüber Dell'Ambrogio skeptisch gezeigt hatten. So hatte etwa der Schweizerische Gewerbeverband befürchtet, der Berufsbildung könnte im SBFI nicht der gebotene Platz eingeräumt werden. Nach Widmers Wahl zeigte sich Gewerbeverbandsdirektor Hans-Ulrich Bigler «zuversichtlich, dass die dringend zur Lösung anstehenden Probleme wie beispielsweise die Realisierung der finanziellen Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Weiterbildung rasch und zielorientiert angegangen werden.» *am*

WEB

Bildung auf Youtube

Der Deutsche Bildungsserver betreibt neu einen Youtube-Kanal mit Videos zu Bildungsthemen. Als erster Beitrag ist ein Vortrag zum Themenspektrum Schulqualität, Schuleffektivität und Schulentwicklung zu sehen. Das Angebot des Kanals in den Bereichen Bildungsinformation und Bildungsforschung soll kontinuierlich ausgebaut werden. Der Deutsche Bildungsserver ist ein Gemeinschaftsservice von Bund und Ländern. Er wird im Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) koordiniert. *am*
www.youtube.com/user/BildungsserverKanal

STUDIE

Integrative Schulung zahlt sich aus

Kinder mit Schulschwächen und mit Migrationshintergrund profitieren von integrativem Unterricht. Das ergab eine Untersuchung des Heilpädagogischen Instituts der Universität Freiburg. Die Forscher analysierten die Laufbahn von Kindern ab dem zweiten Schuljahr bis ins junge Erwachsenenalter. Dabei zeigte sich, dass die Separation von schulschwachen und sozial benachteiligten Kindern deren Chancen auf berufliche und soziale Integration deutlich verschlechtern. Ehemalige Sonderschülerinnen und -schüler haben im Vergleich zu integrativ unterrichteten Kindern ein etwa vier Mal höheres Risiko, drei Jahre nach Schulabschluss keinen Zugang zu einem Beruf zu finden. *am*
www.schule-integration.ch

ZAHL

81,2 %

Das Bildungsangebot der Tertiärstufen A und B kommt an. 81,2% der Personen, die in den entsprechenden Institutionen eine Aus- oder Weiterbildung machen, sind zufrieden oder eher zufrieden mit dem, was ihnen geboten wird. Das geht aus der Bildungsstudie 2011 der Fachhochschule St. Gallen hervor. 3000 Personen aus der Deutschschweiz wurden in den Monaten September und Oktober 2011 online befragt. Die Hälfte von ihnen war an einer höheren Fachschule in Ausbildung, ein Viertel an einer Fachhochschule. Im Vergleich zum Jahr 2009 sind die Studierenden etwas kritischer geworden. Damals waren 85% (eher) zufrieden. *am*

Lehrstellenmarketing

Label für gut ausbildende Betriebe

Der Schweizerische Carrosserieverband will ausbildende Betriebe zertifizieren. Die schwierige Suche nach Lernenden soll so für gut ausbildende Betriebe leichter werden, und Jugendliche erhalten durch die Massnahme eine betriebliche Ausbildung, die ihren Erwartungen entspricht.

Von Thomas Rentsch. Er ist Leiter Fachbereich Berufsbildung beim Schweizerischen Carrosserieverband.

– Der Schweizerische Carrosserieverband (VSCI) sieht sich seit einiger Zeit mit der Tatsache konfrontiert, dass es für Betriebe immer schwieriger wird, gute Lernende zu finden. Gleichzeitig steigen die Lehrabbruchquoten in nicht hinnehmbare Höhen. Es wäre zu einfach, die Schuld nur bei der sich wandelnden Gesellschaft und den Jugendlichen zu suchen. Der Verband hat sich deshalb auf die Suche nach Massnahmen gemacht, die die Qualität der betrieblichen Ausbildung verbessern und damit die Wahl einer Ausbildung im Carrosseriegewerbe attraktiver machen. Denn leider gibt es immer noch zu viele Betriebe, die die Ausbildung nicht als Kern-

aufgabe im Umgang mit Lernenden ansehen. Damit entsteht eine Diskrepanz zwischen der Darstellung der Berufe an Berufsmessen und in der Werbung in Radio und Kinos einerseits, und dem Alltag an zahlreichen Lehrstellen andererseits. Dies hat zur Folge, dass die Zahl der Lehrabbrüche steigt und das Image der Branche als Arbeitgeber Schaden nimmt.

Belohnung statt Strafe

Der Carrosserieverband will deshalb die Qualität der Ausbildung verbessern. Nicht durch die Androhung von Strafmassnahmen – beispielsweise durch das Drängen auf Entzug von Bildungsbewilligungen –, sondern durch Belohnung der gut ausbildenden Betriebe. Damit Lernende einen Betrieb finden, der ihre Motivation und Begeisterung für den Beruf durch gute Betreuung bis zum Lehrabschluss aufrechterhält, müssen die guten Betriebe als solche erkennbar werden.

Der VSCI plant – voraussichtlich im Jahr 2014 –, das Label «gut ausbildender Betrieb» einzuführen, das aufgrund messbarer Kriterien in den Bereichen Rekrutierung und Betreuung von Lernenden sowie Ausrüstung des Ausbildungsbetriebs vergeben wird. Die Kriterien sind feiner ausformuliert, anspruchsvoller und verbindlicher als beispielsweise bei der auf Selbstevaluation basierenden «Qualicarte». Für die Zertifizierung sollen vom Verband unabhängige Auditoren eingesetzt werden. Wer das Label besitzt, soll den Berufsberaterinnen und -beratern der Region, den Lehrkräften der Abschlussklassen und interessierten Eltern als gut ausbildender Betrieb sichtbar gemacht werden.

Die zertifizierten Betriebe erhalten ein Qualitätssiegel in Form eines Klebers, den sie beim Eingang anbringen können, und ihre Namen und Kontaktdaten werden auch auf eine Liste gesetzt, die allen Berufsberatungen und Berufsbildungsämtern zugestellt wird. Ausserdem sollen die Label-Betriebe auf der Website des Verbands abgerufen werden können. Der VSCI ist überzeugt, dass er auf diese Weise zukunftsorientierte Lehrbetriebe motivieren kann, ihre Ausbildungsstandards zu überdenken. Sie sichern sich damit Fachkräftenachwuchs und machen gleichzeitig Werbung für die Qualitätsorientierung ihres Betriebs, die auch für die Kunden erkennbar ist.

Besser werden oder aufhören

Logische Konsequenz ist, dass bei einem Mangel an Lernenden wohl nur noch zertifizierte Betriebe unter Bewerbern werden auswählen können. Die Jugendlichen werden ihrerseits in diesen Betrieben antreffen, was sie erwarten: ein dem Bildungsplan entsprechendes Ausbildungsprogramm; eine Lernbegleitung, die auf ihre Stärken und Schwächen eingeht und ihre Selbständigkeit und Eigenverantwortung fördert und die Perspektive, sich entwickeln und entfalten zu können. Betriebe, die diese Kriterien nicht erfüllen, werden sich überlegen müssen, ob sie an sich arbeiten, um sich zertifizieren lassen zu können, oder ob sie sich aus der Ausbildung von Lernenden zurückziehen wollen. –



Der Carrosserieverband will ab 2014 Betriebe fördern, in denen ein echter Dialog zwischen Berufsbildner und Lernenden gepflegt wird.

Rekrutierung

Per Express zur Gleisbau-Lehrstelle

Mit einem komprimierten Bewerbungsverfahren will Login, der Ausbildungsverbund in der Welt des Verkehrs, mehr Jugendliche für eine Lehre als Gleisbauer gewinnen.

Von Sara Riesen. Sie ist bei «Login Berufsbildung» für Öffentlichkeitsarbeit zuständig.

– Die Luft flirrt über dem Gleis in der Nähe des St. Galler Bahnhofs. Drei junge Männer montieren schwitzend ein Stück Schiene. Die drei wollen Gleisbauer werden. Während fünf Tagen müssen sie sich beweisen: Beim Eignungstest am Computer, beim Schnuppern auf dem Übungsgleis, beim Bewerbungsgespräch und bei der medizinischen Untersuchung. Erfüllen die drei alle Anforderungen, erhalten sie am fünften Tag einen Lehrvertrag. «Lehrstellenexpress» nennt sich das komprimierte Bewerbungsverfahren.

Das Schweizer Schienennetz ist 5000 Kilometer lang und muss stetig unterhalten, erneuert und erweitert werden. Deshalb sucht Login, der Ausbildungsverbund in der Welt des Verkehrs, immer mehr angehende Gleisbauerinnen und Gleisbauer, die später bei den Mitgliedsfirmen SBB, BLS oder anderen Eisenbahnunternehmen arbeiten. Doch in den letzten Jahren konnte Login den

steigenden Bedarf nicht mehr decken, einige Lehrstellen blieben unbesetzt. Um Späterschlossene für eine Gleisbau-Lehre zu motivieren, wurde das üblicherweise vier bis sechs Wochen dauernde Bewerbungsverfahren auf fünf Arbeitstage komprimiert. Im Frühjahr 2011 wurde in St. Gallen, Zürich und Bern je ein Lehrstellenexpress durchgeführt. Von insgesamt 53 Bewerbern erhielten zwölf einen Lehrvertrag. Dieses Jahr fand der Lehrstellenexpress in Bern, St. Gallen und Lausanne statt. 17 von 76 Bewerbern erhielten einen Lehrvertrag, so auch die drei Bewerber vom Lehrstellenexpress St. Gallen. «Der Vorteil des Lehrstellenexpress ist sein spontaner Charakter», erzählt Projektleiterin Sandra Fichte. «Einerseits können wir in kurzer Zeit eine Durchführung organisieren, andererseits entspricht dies auch der Zielgruppe. Interessierte können sich kurzfristig anmelden und bekommen rasch Bescheid, ob sie eine Lehrstelle erhalten.»

Gleiche Anforderungen

Wer am Lehrstellenexpress teilnimmt, muss die gleichen Anforderungen erfüllen wie die Kandidatinnen und Kandidaten im ordentlichen Verfahren. Dazu gehören gute Mathematikkenntnisse und ein sehr gutes Vorstellungsvermögen. Denn Gleisbauer EFZ ist ein anspruchsvoller Beruf. Mit dem Lehrabschluss stehen den Berufsleuten viele Aufstiegsmöglichkeiten offen. Für schulisch schwächere Interessenten will Login ab 2014 mit einer EBA-Lehre den Zugang zur Welt des Verkehrs ermöglichen. —



Bewerber des Lehrstellenexpress St. Gallen helfen, eine Weiche zu montieren.

DREI FRAGEN

an Marianne Schöni,
Leiterin Grundbildung Zürich bei Login



«Viele engagierte, gute Lernende»

Welche Erfahrungen haben Sie mit den Lernenden aus dem Lehrstellenexpress gemacht?

Ihre Entwicklung ist mehrheitlich positiv. Zwar war der Betreuungsaufwand bei einigen Lernenden in der Anfangsphase höher, und wir verzeichneten mehr Probezeitverlängerungen. Doch wir konnten viele gute und engagierte Lernende anstellen, insbesondere unter den Kandidaten, die zuvor eine andere Lehre abgebrochen hatten.

Wie lautet das generelle bisherige Fazit der Verantwortlichen bei Login?

2011 war der Lehrstellenexpress ein Erfolg. Mit der diesjährigen Durchführung bin ich nicht zufrieden. Wir hatten viele Kandidaten, die die Anforderungen nicht erfüllten. Zudem war der Personalaufwand für die Organisation im Verhältnis zum Resultat zu hoch. Für das nächste Rekrutierungsjahr müssen wir Anpassungen vornehmen. Wir werden etwa die Grundanforderungen – wie beispielsweise eine genügende Note in Mathematik – deutlicher kommunizieren müssen.

Wird der Lehrstellenexpress auch für andere Berufe eingeführt?

Denkbar ist ein Lehrstellenexpress für Gebäudereinigerinnen. In den anderen Berufen erhalten wir über den ordentlichen Bewerbungsprozess genügend gute Bewerbungen.

Studium mit hohem Praxisbezug

Duale Ausbildungen an der Hochschule

In Deutschland gibt es seit den 1970er-Jahren duale Studiengänge, die eine Ausbildung an einer Hochschule mit Praxis im Betrieb kombinieren. Die Ausbildungsform erfreut sich bei Studierenden und Unternehmen zunehmender Beliebtheit.

Von Jochen Goeser. Er leitet das Projekt «Ausbildung Plus» im deutschen Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

– Als dualer Studiengang wird ein Studium an einer Hochschule oder Berufsakademie mit integrierter Berufsausbildung beziehungsweise Praxisphasen in einem Unternehmen bezeichnet. In Deutschland begann diese Entwicklung im Bundesland Baden-Württemberg in den 1970er-Jahren. Dabei stand der Wunsch der Unternehmen im Fokus, die akademische Ausbildung des Fachkräftenachwuchses um eine starke praktische Komponente zu ergänzen. Von klassischen Studiengängen unterscheidet sich ein dualer Studiengang durch einen höheren Praxisbezug, der abhängig von Studiengang und Hochschule variiert. Kennzeichnend sind die beiden Lernorte Hochschule beziehungsweise Akademie und Betrieb, denn die Berufspraxis und das Studium sind organisatorisch und curricular miteinander verzahnt. In der Literatur werden vier Typen von dualen Studiengängen unterschieden:

- **Ausbildungsintegrierende Studiengänge** verbinden das Studium mit einer Ausbildung in einem anerkannten Beruf. Die Studienphasen und die Berufsausbildung werden sowohl zeitlich als auch inhaltlich miteinander verzahnt. Der Berufsschulunterricht wird entweder gestrafft oder teilweise auch komplett durch die Hochschule abgedeckt. Es wird also neben dem Studienabschluss, im Regelfall einem Bachelor, noch ein zweiter anerkannter Abschluss, ein Abschluss in einem Ausbildungsberuf, erworben.
- **Praxisintegrierende Studiengänge** verbinden das Studium mit längeren Praxisphasen in Unternehmen oder einer

beruflichen Teilzeittätigkeit. Diese werden entweder tageweise oder in längeren Blöcken absolviert. Zwischen den Lehrveranstaltungen an der Hochschule und der praktischen Ausbildung besteht ein inhaltlicher Bezug. Voraussetzung für eine Immatrikulation in einen praxisintegrierenden Studiengang ist eine vertragliche Bindung an ein Unternehmen, häufig in Form eines Arbeitsvertrags oder Praktikanten- respektive Volontariatsvertrags.

- **Berufsintegrierende Studiengänge** kombinieren das Studium mit einer beruflichen Teilzeittätigkeit. Auch bei diesem Modell besteht ein wechselseitiger inhaltlicher Bezug zwischen der beruflichen Tätigkeit und dem Studium.
- **Berufsbegleitende Studiengänge** ähneln Fernstudiengängen. Das Studium wird neben einer Vollzeitberufstätigkeit hauptsächlich im Selbststudium mit Begleitseminaren absolviert. Im Unterschied zu normalen Fernstudiengängen, bei denen das Studium zu meist Privatsache ist, leistet bei diesem Modell der Betrieb einen spezifischen, dem Studium förderlichen Beitrag. Das kann beispielsweise die Freistellung von der Arbeit für die Präsenzphasen oder das Bereitstellen von betrieblichen Arbeitsmitteln sein.

Ausbildungs- und praxisintegrierende duale Studiengänge sind Angebote für die Erstausbildung. Auf diese entfällt der grösste Teil der Studiengänge. Berufsintegrierende und berufsbegleitende Studiengänge hingegen sind Angebote für die berufliche Weiterbildung. Das Ange-

bot ist regional unterschiedlich ausgeprägt. Am häufigsten gibt es duale Studiengänge in Baden-Württemberg (236 Studiengänge) und in Nordrhein-Westfalen (198). In Bayern konnte 2011 ein Zuwachs von 88 Prozent im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet werden (126 Studiengänge). Über ein umfangreiches Angebot verfügen auch die Bundesländer Sachsen (77 Studiengänge), Hessen (70) und Niedersachsen (65).

Die angebotenen Studienfächer korrespondieren eng mit dem Fachkräftebedarf der Unternehmen. So stehen betriebswirtschaftliche Fächer an erster Stelle des Studienangebots. Es folgen Ingenieurwissenschaften (Maschinen-

Das Angebot entspricht dem Fachkräftebedarf der Unternehmen.

bau, Verfahrens- und Elektrotechnik) sowie Informatik. Die kooperierenden Unternehmen stammen überdurchschnittlich häufig aus Industrie und Handel, und Betriebsgrößen von 100 und mehr Mitarbeitern sind deutlich stärker vertreten als Kleinbetriebe.

Insgesamt stieg im Jahr 2011 die Zahl der erfassten dualen Studiengänge um rund 20 Prozent, nachdem im Vorjahr bereits eine Steigerung von 12 Prozent beobachtet werden konnte. Auch die Zahl der Unternehmen, die in Zusammenarbeit mit einer Hochschule oder Berufsakademie duale Studienplätze anbieten, ist eindrucklich gestiegen. Im Jahr 2011 gab es im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung von rund 46 Pro-

zent auf über 40 000 Angebote. Insgesamt stellen Unternehmen über 61 000 duale Studienplätze bereit.

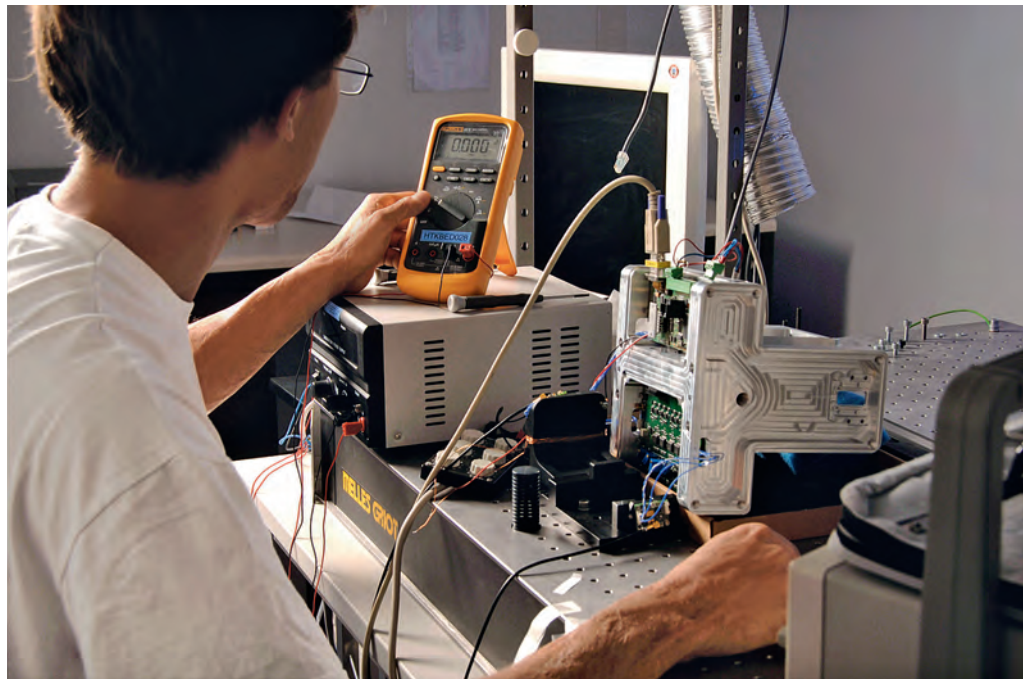
Erfasst werden die Studienangebote in der Datenbank des Projekts «Ausbildung Plus» des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Dieses Projekt informiert und forscht unter anderem zu dualen Studiengängen. Weil der Eintrag in der Datenbank freiwillig ist, dürfte die tatsächliche Zahl dualer Studienplätze noch deutlich höher liegen als oben dargestellt. Ihr Anteil an allen Studienplätzen ist aber trotzdem noch eher gering. Zum Vergleich: Zum Wintersemester 2010/11 waren insgesamt über 716 000 Studierende an deutschen Fachhochschulen eingeschrieben.

Gute Berufsaussichten

Die kräftige Zunahme an dualen Studiengängen zeigt jedoch, wie sehr sie inzwischen von der Wirtschaft als Möglichkeit wahrgenommen werden, hoch qualifizierte Fachkräfte für den eigenen Bedarf auszubilden. Die Zahlen sind zudem Ausdruck der stärkeren Konkurrenz um die Top-Talente. «Unternehmen, die solche attraktiven Ausbildungsangebote machen, haben einen deutlichen Wettbewerbsvorteil», beobachtet BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser.

Gleichzeitig haben die Absolventen dualer Studiengänge glänzende Berufsaussichten, wie eine Umfrage des BIBB zur Entwicklung des Qualifikationsbedarfs der Unternehmen, zur Qualität dualer Studienangebote sowie zur Wertbarkeit der dabei erworbenen Abschlüsse unter mehr als 1400 Betrieben ergab. 45 Prozent der Unternehmen gaben an, alle dual Studierenden in ihrem Betrieb nach Abschluss des Studiums zu übernehmen. Weitere 27 Prozent wollen drei Viertel der erfolgreich in ihrem Betrieb ausgebildeten Studierenden übernehmen.

Die Bewertung dualer Studiengänge durch die Betriebe fiel extrem positiv aus. 97 Prozent der befragten Unterneh-



Betriebe schätzen bei dual Studierenden insbesondere die guten Kenntnisse der betrieblichen Abläufe und die Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten.

men sind «sehr zufrieden» oder «zufrieden» mit diesem Instrument der Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses. Rund zwei Drittel geben an, das duale Studium sei «deutlich besser» oder «besser» als das klassische Studium. Hervorgehoben werden insbesondere die «guten Kenntnisse der betrieblichen Abläufe», die «Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten» und die «hohe Eigenmotivation», die die dual Studierenden von ihren Mitbewerbern unterscheiden.

Strenge Auswahl

Voraussetzung und gleichzeitig die Erfolgsfaktoren für ein duales Studium aufseiten der Studierenden sind in erster Linie – neben dem Abitur oder der Fachhochschulreife – Disziplin, ein gutes Zeitmanagement und eine ausgeprägte Motivation für das gewählte Angebot. Denn die Bewältigung der umfangreichen theoretischen und praktischen Lerninhalte in relativ kurzer Zeit bedeutet eine echte Herausforderung. Auch die Bewerberauswahl, die in der Regel von den Unternehmen durchgeführt wird, ist sehr streng. Häufig kommt dabei die

sogenannte Assessment-Center-Methode zum Einsatz, um die Vielversprechendsten für das Studienangebot und als späteren Führungskräftenachwuchs für das Unternehmen zu gewinnen. Die Nachfrage der Jugendlichen nach dieser Studienform ist sehr hoch, weil sie auch ihnen viele Vorteile bietet. Dazu zählen die guten Beschäftigungschancen genauso wie die Möglichkeit, zwei Abschlüsse zu erwerben. Ein weiterer attraktiver Faktor ist die häufig vom Unternehmen gezahlte Ausbildungsvergütung.

Das grosse Interesse aufseiten der Unternehmen und der Jugendlichen an dieser innovativen Studienform lässt auch für 2012 ein grosses Wachstum im Bereich der Studiengänge für die Erstausbildung erwarten. Interessant wird es sein zu beobachten, ob sich mit den berufsintegrierenden und berufs begleitenden Studiengängen die Angebote für die berufliche Weiterbildung insbesondere im Hinblick auf den Erwerb von Master-Abschlüssen ähnlich dynamisch entwickeln. –

Braucht die Schweiz Berufsakademien?

Duale Studiengänge sind bei den Jugendlichen in Deutschland en vogue, und immer mehr Unternehmen bieten solche Ausbildungsplätze an. Könnte sich dieses Modell auch für die Schweiz eignen?

PRO



Philipp Gonon
ist Professor für Berufsbildung
an der Universität Zürich.

Ideale Ergänzung der beruflichen Grundbildung

In der heutigen Wissensgesellschaft spielt der Trend zur Weiterbildung nach einer ersten Ausbildungsphase – im Besonderen Richtung mehr Bildung auf Hochschulniveau – eine zunehmend wichtigere Rolle für eine wachsende Zahl von abhängig Beschäftigten. Weltweit wurde seit den 1970er-Jahren mit einem massiven Ausbau der Hochschulen reagiert. Auch die wirtschaftlichen Erfolge und technischen Innovationen der aufstrebenden BRIC-Staaten Brasilien, Russland, Indien, China und der asiatischen «Tiger»-Länder, inklusive Japan, beruhen auf einem entwickelten höheren Bildungswesen.

Diesen Trend muss die Schweiz, die selbst über ein hervorragendes Bildungssystem auf allen Stufen verfügt, nicht 1:1 mitmachen. Dennoch: Die positiven Erfahrungen in den Bundesländern mit dualen Studiengängen, schon lange etabliert in Baden-Württemberg und Berlin, verdienen auch von Schweizer Seite Beachtung. Es bietet sich nämlich hier die Möglichkeit für Jugendliche und junge Erwachsene, die fortgeschrittenen Kenntnisse und Fertigkeiten eng mit gleichzeitiger beruflicher Praxis zu verknüpfen. Umgekehrt haben Betriebe grosse Vorteile, wenn sie Studierende aufnehmen, die sich die betriebliche Praxis von Beginn an wie Lehrlinge aneignen. Eigentlich eine ideale Fortsetzung oder Ergänzung der beruflichen Grundbildung, die gleichzeitig Praktiker und auf Hochschulniveau Qualifizierte hervorbringt. Sowohl vonseiten der jungen Erwachsenen wie auch von betrieblicher Seite besteht Interesse, wie die wachsenden Angebote und die Nachfrage im Nachbarland belegen. Wenn es neben den akademisch Gebildeten, den Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen mit einer in der Regel beruflichen Vorbildung und den Absolventen der höheren Berufsbildung auch noch berufspraktisch ausgebildete Hochschulabgänger gäbe: Was kann eigentlich dagegen sprechen? —

KONTRA



Hans-Ulrich Bigler
ist Direktor des Schweizerischen
Gewerbeverbandes.

Fachhochschulen nicht degradieren

Die Schweiz verfügt im Bereich «Tertiär B» über eine hervorragend positionierte höhere Berufsbildung. Jährlich schliessen über 28 000 Absolventinnen und Absolventen mit einem Fachausweis, dem Diplom einer höheren Fachprüfung oder einem Diplom an einer höheren Fachschule ab. Dies sind mehr Abschlüsse pro Jahr als an Schweizer Universitäten (24 000) respektive Fachhochschulen (13 000). Die Statistik zeigt zudem in aller Deutlichkeit, dass die Absolventen der höheren Berufsbildung in Bezug auf Einstiegssalär und Führungsfunktionen die besseren Karten in der Hand haben.

Einen neuen Weg für Maturanden einzuführen, die kein Universitätsstudium absolvieren wollen oder können, ist deshalb aus Sicht des grössten Dachverbandes der Schweizer Wirtschaft unnötig. Vor allem ein solcher nicht, der gleichzeitig zu einem Fachhochschulabschluss und einem Fähigkeitszeugnis führen soll. Dieser Modellwunsch entspringt der grauen Theorie und nimmt einen markanten Verlust des Bildungsniveaus insgesamt in Kauf. Denn: Wer würde noch eine anspruchsvolle vierjährige Lehre mit zusätzlicher Berufsmatur und ein dreijähriges Fachhochschulstudium auf sich nehmen, wenn man mit einem Jahr weniger, 12 Wochen Ferien sowie einer schulinternen Matura sogar zu zwei Titeln kommt?

Auch die Fachhochschulen würden degradiert. Anstelle eines wissenschaftsbasierten Studiums müssten sie wie Berufsfachschulen den theoretischen Stoff für eine berufliche Grundbildung vermitteln, was wohl ziemlich weit entfernt ist von dem, was Fachhochschulen anbieten müssen. Bleiben wir deshalb bei unserem umfassenden und durchlässigen Bildungssystem. Sorgen wir vielmehr dafür, dass clevere junge Leute sich bereits in der obligatorischen Schule für einen Einstieg in die Arbeitswelt mit einer anspruchsvollen Berufslehre mit Berufsmatur entscheiden, wie sie unsere Wirtschaft braucht! —

Lernende kompetent unterstützen und begleiten

Das Unterrichten sowie die fachkundige individuelle Begleitung und Förderung in der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Berufsattest verlangen von den Lehrpersonen nicht nur didaktische, sondern auch pädagogische und psychosoziale Kompetenzen.

Von Magali Feller. Sie ist Verantwortliche für das Weiterbildungsprojekt «Integrative Fördermassnahmen» des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB).

– Die Fördermassnahmen für Lernende in der beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) tragen zwei besonderen Anforderungen der Berufsbildungsgesetzgebung Rechnung: der Berücksichtigung sämtlicher – nicht nur der schulischen – Aspekte von Lernhemmungen und der individuellen Begleitung der Lernenden. Deren praktische Umsetzung erfolgt beispielsweise durch reduzierte Klassengrössen, die eine individuelle Förderung während des Unterrichts ermöglichen, durch Zeitfenster für pädagogische Fördermassnahmen im Einzel- oder Kleingruppenunterricht und durch die Betreuung und Begleitung von Lernenden mit psychosozialen und gesundheitlichen Problemen. Eine weitere Lösung besteht darin, individuelle Bildungslaufbahnen zu ermöglichen. Diese Massnahmen werden von den Lehrpersonen selber oder von anderen schulinternen oder -externen Akteuren umgesetzt.

An der nationalen Tagung «Fachkundige Individuelle Begleitung» vom 16. März 2012 in Bern, aber auch in den Weiterbildungslehrgängen des EHB kristallisierten sich folgende wichtige Kompetenzbereiche für Akteure der EBA-Grundbildung heraus:

- Diagnostik von kognitiv oder psychosozial bedingten Lernschwierigkeiten
- pädagogische Förderung
- zielgruppengerechte Didaktik
- Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen aus Pflege, Sozialarbeit, Sozialpädagogik usw.
- Kommunikation (aktives Zuhören)

In der zweijährigen beruflichen Grundausbildung mit EBA ergibt sich oft eine Umkehrung der Prioritäten: Der eigentliche Lerninhalt tritt zugunsten des «Lernenlernens» in den Hintergrund. Dabei werden sämtliche Faktoren, die dem Lernerfolg im Weg stehen, berücksichtigt. Da diese bei den Lernenden unterschiedlich sind, werden die Lernwege und die Begleitung immer wieder den individuellen Bedürfnissen angepasst.

In der Grundausbildung mit EBA ergibt sich oft eine Umkehrung der Prioritäten.

Das ist nicht nur ein pädagogisches Ideal, sondern effektiv der Alltag der Lehrpersonen. Sie müssen in unterschiedlichsten Situationen auf breitgefächerte Kompetenzen zurückgreifen, um ihr Vorgehen auf die Bedürfnisse der verschiedenen Klassen und der einzelnen Lernenden abstimmen zu können.

Auch die Befindlichkeit der Lehrpersonen ansprechen

Während einige Lehrpersonen es spielend schaffen, die EBA-Lernenden im beschränkten zeitlichen Rahmen zu fördern, müssen andere vorausschauend und kreativ planen, um den Lernzielen der Klasse oder der einzelnen Lernenden gerecht zu werden. In solchen Fällen sind Offenheit und die Unterstützung der Schulleitung entscheidend. Eine Lehrerin brachte in der Diskussion einen weiteren wichtigen Aspekt zur Sprache:

Die Lernenden der EBA-Grundbildung sind ein Publikum, bei dem sich die emotionalen Aspekte des Lernens nicht verbergen lassen. Viele dieser Lernenden hätten bereits zahlreiche Misserfolge erlebt und suchten stärker als andere die Anerkennung und Ermutigung ihrer Lehrpersonen. In einem Umfeld, das derart komplexe Anforderungen stelle, sei es wichtig, dass die Lehrmittel die Unterrichtsvorbereitung erleichterten, betonte eine andere Lehrerin. Zudem sei es wichtig, über die Befindlichkeit der Lehrpersonen zu sprechen, denn ihre Arbeit sei anspruchsvoll und fordere grosses Engagement, das an den Kräften zehren könne.

Wie die Lehrpersonen in der EBA-Grundbildung müssen auch die Dozierenden der entsprechenden Weiterbildungsangebote den Kursinhalt kontinuierlich den Bedürfnissen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen anpassen. Und auch hier steht der Lerninhalt nicht immer im Vordergrund, sondern dient als Türöffner für den Austausch von Praktiken und Know-how, die wiederum die Grundlage für die Diskussion verschiedener pädagogischer, didaktischer und sozialer Vorgehensweisen in komplexen realen Situationen bilden. Die Aufgabe der Dozierenden besteht also hauptsächlich darin, den Austausch und die Festigung der vorhandenen Erfahrung zu begleiten. –



«Der Wert der Lehrstellenbörse ist, dass alle seriös bei der Sache sind und trotzdem noch Fehler machen dürfen.»

Niels Lang, Schulleiter, Koordinator Lehrstellenbörse Köniz — Seite 25

ERFOLG



Potenzialanalyse für Jugendliche

Das Berufsorientierungsprogramm (BOP) des deutschen Bundesinstituts für Berufsbildung richtet sich an Schülerinnen und Schüler, die eine berufliche Grundbildung in Angriff nehmen wollen. Es besteht aus einer Potenzialanalyse in der 7. Klasse und Werkstatt-Tagen in der 8. Klasse. Die Potenzialanalyse arbeitet unter anderem mit Assessment-Center-Übungen und Arbeitsproben. Die Jugendlichen werden anhand von vorab definierten Verhaltenskriterien beobachtet und erhalten in Einzelgesprächen eine Rückmeldung. Gemeinsam wird überlegt, wie einzelne Kompetenzen ausgebaut oder für die Berufsorientierung genutzt werden können.

An den Werkstatt-Tagen haben die Jugendlichen zwei Wochen Zeit, mehrere Berufsfelder praxisnah kennenzulernen. Sie werden von Ausbildnern angeleitet und erhalten Rückmeldungen zu ihrem Verhalten und ihren Stärken im jeweiligen Berufsfeld. Häufig wird in einem Berufsfeld ein Werkstück erstellt, das die Schüler mit nach Hause nehmen können. Das motiviert und macht stolz auf die eigenen Leistungen. Die Berufsorientierung schliesst mit einem Zertifikat ab, das die Schülerinnen bei Bewerbungen um Praktikumsplätze oder einen Ausbildungsplatz vorlegen können. Das BOP hat in kurzer Zeit eine hohe Akzeptanz erreicht: Seit 2008 haben 350 000 Schülerinnen daran teilgenommen. *sk*

www.berufsorientierungsprogramm.de

WEB

Weiblich, jung, Ingenieurin

Buben werden Ingenieur, Mädchen Sekretärin – dieses Klischee hält sich hartnäckig. Ziel der neuen Website «ingenieuse.ch» ist es, solche Vorurteile zu bekämpfen und die Attraktivität von technischen Berufen für junge Frauen hervorzuheben. Die Website bietet praktische, speziell auf Frauen zugeschnittene Informationen über Fachhochschullehrgänge und Berufsmöglichkeiten. Immer mehr Mädchen und Frauen wagen den Schritt in diese Männerdomäne: Waren im Jahr 2000 an der Westschweizer Fachhochschule (HES-SO) erst acht Prozent der Studierenden in den Ingenieurfächern weiblich, so sind es heute bereits über 17 Prozent. *jc*

www.ingenieuse.ch

STUDIE

Evaluation von Mentoring-Angeboten

Durch gezieltes Mentoring sollen Schulabgänger der Volksschule beim Finden einer Anschlusslösung unterstützt werden. Die Evaluation zweier Angebote aus dem Kanton Zürich ergab, dass drei Jahre nach Beginn des Mentorings 87 Prozent der Jugendlichen tatsächlich in einer Ausbildung waren oder eine solche beendet hatten. Damit ein Mentorat gelingt, empfiehlt die Studienautorin unter anderem die Mitsprache bei der Tandembildung und eine Nachbetreuung auch über die erste Phase der Lehrzeit hinweg. *sk*
Studer M., *Langzeit-Auswirkungen von Mentoring für Jugendliche beim Übergang Schule – Berufsausbildung*, Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik, Zürich, 2011.

BUCH

Berufsbezogene Elternarbeit

Schulen können den Eltern dabei helfen, ihr Einflusspotenzial zu erkennen und es kompetent zum Wohl ihrer Kinder zu nutzen. Wie Elternarbeit organisiert und gestaltet werden kann, zeigt das Buch «Eltern, Schule und Berufsorientierung». Die Autorinnen berichten über zehn Projekte, die zeigen, mit welchen Methoden Eltern in den Berufswahlprozess eingebunden werden können. *sk*
Projektträger im DLR e.V. (Hrsg.), *Eltern, Schule und Berufsorientierung – Berufsbezogene Elternarbeit*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2011.



Lehrstellenbörsen

Bewerbungsgespräche in der Aula

An Begegnungsanlässen mit lokalen Lehrbetrieben haben Schülerinnen und Schüler in einem pädagogisch begleiteten Umfeld die Gelegenheit, sich in einer realen Situation auf die Lehrstellensuche vorzubereiten. Manchmal werden sogar entscheidende Weichen gestellt.

Von Stefan Krucker

– Michel Stöckli besucht die 9. Klasse in Köniz bei Bern. Am heutigen Schultag überlegt er sich etwas länger als üblich, was er anziehen will. Denn heute ist in Köniz Lehrstellenbörse angesagt. Dort will er einen guten Eindruck machen. In der Aula des Schulhauses haben 15 Ausbildungsbetriebe aus der Umgebung ihren Stand bezogen. Alle Betriebe, vom grossen Nahrungsmittelhersteller Wander AG bis zum kleinen Kaminfegergeschäft Heinz Nacht, haben zur Verfügung: ein Plakat, einen Tisch und vier Stühle. Die Hauptsache ist, dass aus jedem Unternehmen ein Berufsbildner oder eine Berufsbildnerin anwesend ist, manchmal zusätzlich auch ein Lehrling. Sie stehen den rund 100 Oberstufenschülerinnen und -schülern aus der Gemeinde Köniz, die sich angemeldet haben, für

ein Kontaktgespräch zur Verfügung. In den Gesprächen, die rund 10 Minuten dauern, stellen die Berufsbildner den Schülern Fragen wie: Warum möchtest du dich bei uns bewerben? Was weisst du über uns und unsere Branche? Was fasziniert dich an diesem Beruf? Was kannst du besonders gut?

«Die Leute waren freundlich und haben gute Fragen gestellt», sagt Michel Stöckli, der sich für das KV interessiert und drei Stände besucht hat. «Und ich wurde für einen Informationsabend und eine Schnupperlehre eingeladen.» Damit ist er zufrieden. Sein Auftreten und sein Dossier haben den Berufsbildnern offenbar zugesagt.

«Die Lehrstellenbörse ist vor allem eine grosse Chance, um schnell in Kontakt zu kommen mit Betrieben», erklärt Niels Lang, Schulleiter und Koordinator

der Lehrstellenbörse in Köniz, den Zweck des Anlasses. Jugendliche auf Lehrstellensuche melden sich normalerweise auf Ausschreibungen im kantonalen Lehrstellennachweis, in der Presse oder spontan bei den Lehrbetrieben. «Weil die Börse sehr lokal ist – aus der Gemeinde für die Gemeinde – sind die Chancen auf eine Lehrstelle wohl grösser als anderswo», fügt Lang hinzu. In einzelnen Fällen sei es aufgrund des gegenseitigen Kennenlernens an der Lehrstellenbörse später tatsächlich zum Vertragsabschluss gekommen.

Stellenwert der Vorbereitung

Noch wichtiger findet Lang aber, dass sich die Jugendlichen wirklich mit dem Thema Bewerben auseinandersetzen müssen: «Die Jugendlichen mussten Energie investieren, ein Bewerbungsdossier erstellen und aktiv auf die Lehrbetriebe zugehen.» Im Gegenzug garantiere ihnen die Lehrstellenbörse einen ersten Kontakt. «Sie können sich mündlich präsentieren, unabhängig davon, welche Schulnoten sie zum Beispiel haben.»

Die Vorbereitung auf die Lehrstellenbörse schildert Michel Stöckli so: «In der Schule wurde uns gezeigt, wie man eine gute Bewerbung erstellt. Danach habe ich mich zu Hause zusammen mit meinem Vater an die Arbeit gemacht.» An der Lehrstellenbörse teilgenommen hätten nur jene Schülerinnen und Schüler, deren Wunschberufe auch tatsächlich mit einem Stand vertreten waren. Deshalb hätten sie bereits zwei Monate im Voraus erfahren, welche Betriebe an der Börse teilnehmen würden. Koordinator Lang plädiert in diesem Zusammen-



Die erste Begegnung: Schüler und Berufsbildner im Gespräch.

hang für Qualität statt Quantität: «Es sind mir lieber, wenn 80 Motivierte kommen als 300 zu einem grossen Teil Unmotivierte. Der Wert der Lehrstellenbörse ist es gerade, dass alle seriös bei der Sache sind und trotzdem noch Fehler machen dürfen.»

Beispiel macht Schule

Lehrstellenbörsen liegen schweizweit im Trend: Köniz und Zürich begannen vor drei Jahren mit diesen Veranstaltungen, dieses Jahr gab es auch Lehrstellenbörsen in Aarau und Baden sowie in Neuenburg die erste «Nuit de l'apprentissage». Auch in der Cité des Métiers in Genf findet ein sogenanntes «Recrutement en direct» statt.

Zürich verzeichnete im ersten Jahr einen eher mässigen Erfolg und hat für die Folgejahre ein wichtiges Element des Konzepts aus Köniz übernommen: Von den Schülern wird nun auch hier verlangt, dass sie sich gezielt auf die Börse vorbereiten. Sie müssen ihr vollständiges Bewerbungsdossier und ein Motivationsschreiben für eine bestimmte Stelle mitbringen. Nach dem gleichen Strickmuster arbeiten Aarau und Baden. Im Unterschied zu den anderen Austragungsorten wird dort in der Ausschreibung aber ausgeschlossen, dass an der Börse bereits Lehrstellen-Zusagen gemacht werden. Es sollen ausschliesslich die nächsten Schritte vereinbart werden.

Die «Nuit de l'apprentissage» in Neuenburg verfolgt die gleichen Ziele wie die Veranstaltungen in der Deutschschweiz, einfach zu einer anderen Tageszeit. Hier ist das Motto etwas offensiver formuliert als in der Deutschschweiz, trifft den Kern der Sache aber besonders gut: «10 minutes pour convaincre!»

Die Motivation der Betriebe

In Köniz bezahlen die Betriebe seit dem zweiten Durchführungsjahr eine Standgebühr. Diese beträgt je nach Grösse des Unternehmens 500 oder 1000 Franken.

Und es braucht immerhin ein bis zwei Leute, die während des Tages vor Ort sind und die Kontaktgespräche führen. Die Motivation der Betriebe zur Teilnahme, vor allem von jenen, die die Lehrstellen für das laufende Jahr noch nicht besetzen konnten, liegt auf der Hand. Und diese Situation dürfte in den nächsten Jahren angesichts sinkender Schulabgängerzahlen häufiger als auch schon vorkommen. Im Unterschied zu den anderen Lehrstellenbörsen nehmen in Köniz aber auch einige Unternehmen teil, die für das laufende Jahr gar keine Lehrstelle zu vergeben, oder diese bereits besetzt haben.

«Lehrstellenzusagen erteilen wir an der Lehrstellenbörse nicht», sagt Nicolas Schafer von der Raiffeisenbank Sensetal. «Wir wollen den jungen Leuten einfach eine Kontaktmöglichkeit bieten.» Wer sich konkret für eine Lehrstelle interessiert, müsse von sich aus nochmals die Initiative ergreifen und das normale Bewerbungsverfahren durchlaufen. Auch für Markus Schneider vom Restaurant Haberbüni steht die Berufsorientierung im Vordergrund: «Mir hat die Idee gut gefallen, auf die Jungen zuzugehen, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich vorzustellen.» Ausserdem wolle er einen Beitrag dazu leisten, den Jugendlichen aufzuzeigen, dass die handwerklichen Berufe auch attraktiv seien, nicht nur das Gymnasium und das anschliessende Studium.

Die Rolle der Lehrpersonen

Im Konzept der Lehrstellenbörse Köniz ist auch vorgesehen, Wochenplätze sowie nichtselektive Schnupperlehren zur Berufserkundung zu vermitteln und damit Schülerinnen und Schüler der 7. und 8. Klasse anzusprechen. Wochenplätze sind dauerhafte Arbeitsstellen für Jugendliche. Sie arbeiten einige Stunden pro Woche und kommen so schon früh in Kontakt mit der Arbeitswelt. Ein konkreter Beruf steht hier noch nicht im Vordergrund. Verschiedentlich wurde

das integrative Potenzial solcher Stellen hervorgehoben, unter anderem vom Projekt «LIFT» (www.nsw-rse.ch).

Leider war das Angebot an Wochenplätzen in Köniz bisher gering, mit der Folge, dass viele Lehrer von 7. Klassen auf eine Teilnahme an der Börse verzichtet haben. Generell steht und fällt in Köniz die Teilnahme an der Lehrstellenbörse mit den Lehrpersonen: Da die Börse während des Unterrichts stattfindet, müssen die Lehrer einverstanden sein und ihre Schüler anmelden. Ausserdem müssen sie im Vorfeld der Lehrstellenbörse mit den Schülerinnen und Schülern die Lehrstellensuche angehen und das Erstellen eines Bewerbungsdossiers konkret üben. —

Weitere Informationen

Die Bezeichnung «Lehrstellenbörse» wird einerseits für Datenbanken von offenen Lehrstellen – allen voran die kantonalen Lehrstellennachweise LENA – verwendet. Die hier vorgestellten Lehrstellenbörsen sind hingegen Tischmessen, an denen Vorstellungsgespräche geübt und Kontakte zu Lehrbetrieben geknüpft werden können. Sie unterscheiden sich auch von den Berufsinformationsmessen, die einer ersten allgemeinen Orientierung über die Berufswelt dienen und von Verbänden und Arbeitgebern für ihr Berufsbildungsmarketing genutzt werden. Lehrstellenbörsen gibt es an diesen Orten:

- Köniz bei Bern: www.koeniz.ch
- Zürich: www.lehrstellen-matching.ch
- Aarau und Baden: www.lehrstellenboerse.bdag.ch
- Neuenburg: www.ne.ch/ocosp
- Genf: www.citedesmetiers.ch

Berufswahl

Jugendliche entscheiden emotional

Jugendliche lassen sich durch Ratschläge von glaubwürdigen Vertrauenspersonen und durch positive Gefühle in beruflichen Tätigkeiten in ihrem Entscheidungsprozess leiten. Dies zeigt eine Interview-Studie über Berufsbildungsentscheidungen bei Jugendlichen.

Von Markus Neuenschwander und Rebekka Hartmann. Sie forschen an der Pädagogischen Hochschule Nordwestschweiz in Solothurn.

– Jugendliche, die vor der Berufswahl stehen, können sich nicht mit allen Berufen auseinandersetzen. Sie verwenden Strategien, um herauszufinden, welche Berufe sie erkunden wollen und wie sie zu einer Entscheidung kommen. Wenn sie sich für unterschiedliche Gegenstände und Tätigkeiten interessieren, wird die Entscheidung oft von ihren Bezugspersonen stark beeinflusst. Das bedeutet, dass der Berufswahlprozess vordergründig zwar offen ist, dass der Entscheid aber gleichzeitig in hohem Ausmass vom Umfeld der Jugendlichen bestimmt wird.

Strategien

Eine in unseren Interviews häufig beobachtete Strategie ist, dass Jugendliche ihre allgemeinen Interessen unter Beizug von unterstützenden Bezugspersonen schrittweise auf institutionelle Anforderungen und Angebote abstimmen. Dies führt zu einer gezielten Exploration von wenigen Berufen, die konkret evaluiert werden. So schränken die Interessen der Jugendlichen a priori die beruflichen Optionen ein, die näher überprüft werden. Wenn diese Klärung nicht erfolgt, kann der Berufswahlprozess scheitern. Eine Jugendliche konnte sich beispielsweise nicht zwischen dem Beruf der Detailhandelsassistentin und dem der Praxisassistentin entscheiden. Wegen der Unsicherheiten wirkten ihre Lehrstellenbewerbungen in beiden Berufen nicht überzeugend und brachten Absagen. Sie besuchte in der Folge ein Brückenangebot.

Eine andere Strategie ist, sich bezüglich der eigenen Fähigkeiten und der Anforderungen der Berufsausbildungen durch Eltern, Lehrpersonen und andere Bezugspersonen mit Berufserfahrung

beraten zu lassen. Dies trägt zu Erfolg versprechenden Bewerbungen bei. Die Bezugspersonen liefern auch ganz konkrete Informationen über freie Lehrstellen und Ausbildungsbetriebe. Ein 15-jähriger Migrant erhielt von seinen Eltern beispielsweise keine Hilfe bei der Berufsfindung und wandte sich deshalb an die Berufsberatung. Aufgrund seiner Interessen für Mathematik und Technik fand er im Gespräch mit dem Berufsberater fünf verschiedene Berufe, in denen er Schnupperlehren absolvierte. Den «richtigen» Beruf fand er dadurch jedoch nicht und orientierte sich schliesslich am Ratschlag eines Kollegen, sich als Produktionsmechaniker zu bewerben.

Bezugspersonen können aber auch Loyalitätskonflikte erzeugen. In einem Fall empfahl der Vater seinem Sohn die Ausbildung als Fachmann Betreuung, die Grossmutter eine Lehre als Lebensmitteltechnologe. Der Jugendliche bewarb sich auf Lehrstellen in beiden Berufen, erhielt aber nur die Zusage als Lebensmitteltechnologe. Er hat den Berufsentscheid also quasi den Berufsbildnern überlassen und so den Loyalitätskonflikt zwischen den beiden Bezugspersonen gelöst.

Eine weitere Strategie besteht darin, in präferierten Berufen Schnupperlehren zu machen und dadurch Betrieb und Mitarbeitende kennenzulernen: Ein Jugendlicher hatte sich aufgrund seiner Interessen und Fähigkeiten entschieden, Landschaftsgärtner zu lernen. Aufgrund von Schnupperlehren in verschiedenen Betrieben erkannte er, dass ihm kleine familiäre Betriebe mehr zusagten, da dort die Arbeit abwechslungsreicher und die Beziehung unter den Mitarbeitern besser war.

Die konkreten Erfahrungen in Schnupperlehren können bei Jugendlichen im Berufswahlprozess also auch neue berufliche Optionen wecken. Ein Jugendlicher erlebte in einer Schnupperlehre ein sehr sympathisches Team. Für die Arbeit in diesem Team war er bereit, seinen bevorzugten Beruf aufzugeben. Ein anderer Jugendlicher lernte während seiner Schnupperlehre als Schreiner den Beruf des Spenglers kennen, für den er sich dann entschied.

Phasenmodell

Aufgrund der Interviews wurde ein Phasenmodell erstellt, das den Berufswahlprozess als schrittweise Entscheidung zeigt: Die allgemeinen Interessen werden auf berufliche Optionen, Ausbildungsgänge und Lehrstellenangebote hin konkretisiert und auf situative Gegebenheiten abgestimmt. Mit jedem Konkretisierungsschritt nimmt die Zahl beruflicher Optionen ab, die weiter überprüft werden. Oft werden mehrere Optionen weiterverfolgt, und in der Auseinandersetzung mit Berufen und Ausbildungen können auch neue berufliche Ideen auftauchen (vgl. Grafik).

Einer der befragten Schüler wünschte sich in der 7. Klasse, später mit dem Zirkel zu arbeiten. Er interessierte sich daher für Berufe wie Hochbauzeichner, Geomatiker und Polymechaniker. Er informierte sich in Gesprächen mit den Eltern und Kollegen, die Berufskennnisse in dieser Branche hatten, und absolvierte mehrere Schnupperlehren. Weiter erkundigte er sich über die Anforderungen der Ausbildungsgänge der einzelnen Berufe und bewarb sich zeitgleich um neun Lehrstellen. Er erhielt

drei Zusagen in den Berufen Hochbauzeichner, Polymechaniker und Bauzeichner. Er entschied sich für die Lehre als Hochbauzeichner, weil sie seiner Ansicht nach am besten zu seiner Stärke in Geometrie passte und weil ihm seine Eltern und ein Kollege zu diesem Beruf geraten hatten. Anhand dieses Fallbeispiels können die fünf Phasen gut veranschaulicht werden:

- Der Jugendliche interessiert sich in der Schule für den Gegenstand Zirkel und das geometrische Zeichnen. Aufgrund von Gesprächen mit Bezugspersonen wird dieses allgemeine Interesse in berufliche Kategorien übersetzt.
- In Schnupperlehren erkundet er die einzelnen Berufe im Alltag. Es entstehen konkrete berufliche Optionen.
- Danach evaluiert er seine Fähigkeiten, erkundet die Anforderungen der Berufsausbildungen und übersetzt seine allgemeinen Interessen in Ausbildungsinteressen. Seine Fähigkeiten sind für alle Ausbildungsgänge ausreichend, die er näher prüfte. Andernfalls müsste er den Kreis interessierender Berufe auf solche ausweiten, die seinen Fähigkeiten entsprechen.
- Nun sucht er Lehrstellen und bewirbt sich darauf. Die Bewerbungen werden vom Betrieb evaluiert.
- Er erhält Zusagen in drei verschiedenen Berufen, die ihn interessieren. Nach abgelehnten Bewerbungen hätte er sich auf neue Lehrstellen bewerben, die Interessen an den Ausbildungsanforderungen überprüfen oder gegebenenfalls die Berufswahl korrigieren müssen.

Im Beispiel basiert die Berufswahl auf den individuellen allgemeinen Interessen, weil die Kompetenzen so hoch ausgeprägt sind, dass sie den Berufswahlprozess nicht einschränken. Das ist nicht bei allen Jugendlichen so. Die Möglichkeit einer interessebasierten Berufswahl wird aber dadurch unterstützt, dass innerhalb eines bestimmten Berufsfelds unterschiedlich anspruchsvolle

Ausbildungen angeboten werden. Gleichwohl können in einer späteren Phase aufgrund der Anforderungen beziehungsweise der Fähigkeiten Berufe ins Zentrum rücken, die nicht mit dem Hauptinteresse korrespondieren. Dies gilt besonders für Jugendliche aus Schulniveaus mit Grund- oder Basisanforderungen.

Fazit

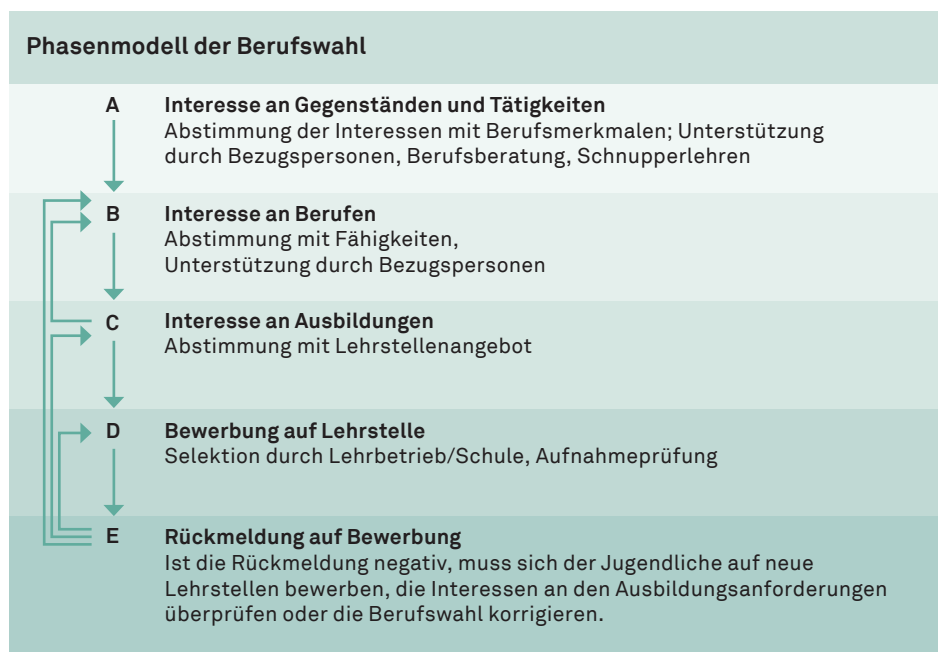
Es zeigte sich, dass die Jugendlichen ihre Interessen in Berufskategorien übersetzen, die von Bezugspersonen selber ausgeübt oder empfohlen werden. Das Vorgehen ist nicht streng systematisch, sondern von vielen persönlich bedeutsamen Begegnungen und Erlebnissen bestimmt. Eine frühzeitige Entscheidung für einen oder allenfalls zwei Berufe bewährt sich, um erfolgreich eine Lehrstelle zu finden, da dadurch zeitliche Probleme vermieden werden können. Jugendlichen, denen die Wichtigkeit des Timings nicht bewusst ist, haben im Lehrstellenmarkt schlechtere Chancen auf eine passende Lehrstelle. Sie finden entweder zufällig eine Lehrstelle oder müssen im letzten Moment auf ein Brückenangebot ausweichen.

Keiner der Jugendlichen hat einen Beruf gegen die ausdrückliche Empfehlung seiner Eltern gewählt. Vielmehr legen die Interviews nahe, dass die Jugendlichen dann ihre Berufswahl als passend bewerten, wenn

- sie sich dafür interessieren,
- sie erwarten, die beruflichen Anforderungen zu erfüllen,
- sie von ihren wichtigen Bezugspersonen in ihrer Berufswahl unterstützt werden,
- sie gegenüber den zukünftigen Berufsbildnern und Betriebsmitarbeitenden positive Emotionen spüren.

Nur wenn kognitive Faktoren mit sozialer Unterstützung und positiven Emotionen im Einklang stehen, sind die Jugendlichen von der getroffenen Berufswahl überzeugt. —

.....
Dieser Text basiert auf: Neuenschwander M., Hartmann R., Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40. Jg., Heft 4, S. 41–44, 2011.



Mit jedem Konkretisierungsschritt nimmt die Zahl der beruflichen Optionen ab.

«Es zeugt von Führungsmangel, dass sich die RAV-Leitungen ob der existierenden Willkür kaum stören.»

Alexandra Mottu, HR-Fachfrau und ehemalige RAV-Personalberaterin — Seite 32



ERFOLG



Coaching wirkt

Seit Sommer 2010 unterstützte das Programm «Coaching Transition 2» (CT2) des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks (SAH) fast 1000 junge Erwachsene beim Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt. Und das mit bemerkenswertem Erfolg: 82 Prozent der unterstützten Personen gelang der Zugang zum Arbeitsmarkt, 68 Prozent davon fanden eine feste Anstellung. Alle jungen Menschen – gleich ob sie eine Lehre (58%), eine Schule (32%) oder eine andere Laufbahn (10%) hinter sich haben – erhalten Gelegenheit, eine vertiefte Bilanz ihrer Fähigkeiten zu erstellen und aktuelle Bewerbungstechniken zu erlernen.

Durch individuelle Betreuung, Gruppencoaching, Bewerbungsworkshops und Begleitung am Arbeitsplatz während der Probezeit soll möglichst rasch eine Festanstellung gefunden werden. Manchen Teilnehmenden gelingt dies bereits nach zwei Wochen, andere benötigen vier Monate oder länger. «Die Arbeitssuche ist ein einsamer Vollzeitjob, auf den einen niemand vorbereitet», fasst ein Teilnehmer den Bewerbungsprozess zusammen. «Ohne das Coaching von CT2 hätte ich das nicht geschafft.» Das kostenlose, in der ganzen Schweiz verfügbare Programm CT2 wird bis zum Sommer 2013 von der Bank Credit Suisse finanziert. Das SAH sucht nun einen neuen Partner, um diese Erfolgsstory fortsetzen zu können. *pf*

BUCH



Lebensformen

Die Schweizerische Gesellschaft für Soziologie hat eine Zusammenfassung wissenschaftlicher Beiträge zum Thema Identität veröffentlicht. In manchen Beiträgen geht es um die Identität und ihren Wandel oder um die Beziehung zwischen sozialen Räumen und dem Ich. Andere Studien betreffen die Verbindung zwischen Arbeit und beruflicher Identität oder zwischen Individual- oder Gruppenidentitäten. Die Publikation behandelt somit Fragen von grosser Aktualität. *pf*
Burton-Jeangros C., Mander Ch., Identität und Wandel der Lebensformen, Seismo Verlag, Zürich, 2011.

WEB

«Pforte Arbeitsmarkt»

Eine Türe für alle will das Pilotprojekt «Pforte Arbeitsmarkt» in Menziken AG sein. Alle Stellensuchenden der Region Kulm, gleichgültig ob sie beim RAV, bei der IV oder beim Sozialdienst gemeldet sind, werden durch die gleiche Beratungsstelle betreut. Durch diesen Zusammenschluss haben auch die Arbeitgeber einen einheitlichen Ansprechpartner. Das Projekt will Doppelspurigkeiten und bürokratische Hürden abbauen. Der für die Schweiz neuartige Versuch läuft seit April 2012. Er wird nach drei Jahren ausgewertet. *vm*
www.pforte-arbeitsmarkt.ch

KOPF



Denise Batumike

Die aus dem Kongo stammende Denise Batumike ist die 50. Kreditnehmerin des Vereins «GO! Ziel selbstständig». Sie will ein Schneideratelier und eine Boutique mit individuell verarbeiteten afrikanischen Stoffen aufbauen. Der Verein vergibt seit 2009 im Kanton Zürich und in den angrenzenden Kantonen Mikrokredite an Unternehmensgründerinnen und -gründer. Partnerbank ist die Zürcher Kantonalbank. Die Kreditvergabe mit einer Obergrenze von 40 000 Franken ist an eine professionnelle Beratung gebunden. Bis jetzt mussten bloss zwei Kreditnehmer ihr Vorhaben abbrechen. Die Nachfrage nach Mikrokrediten ist steigend. *vm*

Serie «RAV im Porträt»

Starke saisonale Schwankungen als Normalzustand

Die beiden RAV Oberwallis und Unterseen sind stark von den Zyklen des Tourismus betroffen. Die Zahl der Arbeitslosen variiert je nach Jahreszeit stark. Eine aktive Stellenvermittlung und Kurse für Jobs in der toten Saison sollen die Schwankungen ausgleichen. – Von Barbara Rebsamen

OBERWALLIS

Auf Branchen spezialisierte Personalberater

Seit dem 1. April 2012 melden sich Stellensuchende im Kanton Wallis nicht mehr bei der Gemeinde, sondern direkt beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) an. Das gebe zwar etwas mehr administrativen Aufwand, erklärt Alwin Schnyder, Leiter des RAV Oberwallis in Brig, dafür seien die Prozesse effizienter. Die 12 Personalberaterinnen im RAV Oberwallis kümmern sich zu rund zwei Dritteln um Stellensuchende aus dem Bau- und Tourismugewerbe. Diese sind im Durchschnitt «bloss» vier Monate arbeitslos, dafür kommt es oft zu wiederholten Anmeldungen. Wenn gegen Ende Jahr monatlich 600 bis 700 neue Stellensuchende erfasst werden müssen, wird der Erstkontakt pragmatisch gelöst: Wer innerhalb der letzten drei Jahre bereits arbeitslos war, muss keine Informationsveranstaltung besuchen. Das Erstgespräch wird im Kollektiv mit bis zu 30 Teilnehmern geführt, und je nach Situation entfällt eine weitere persönliche Betreuung. Saisoniers, die gut Deutsch können, Eigeninitiative zeigen oder bereits eine Temporärstelle in Aussicht haben, werden zu keinen regelmässigen Gesprächen auf das RAV bestellt. «Wir setzen unsere Ressourcen für Stellensuchende ein, die es wirklich nötig haben», sagt Schnyder.

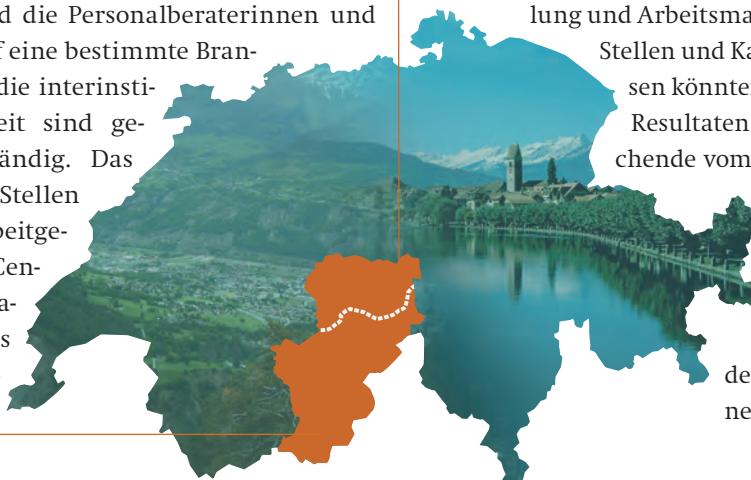
Um die Auswirkungen der Saisonarbeitslosigkeit zu reduzieren, setzt man auf «Erwerbsskombinationen». In spezifischen Kursen können sich Bauarbeiter für einen Winterjob ausbilden lassen. Wer keinen Zwischenverdienst findet, macht beim Programm zur vorübergehenden Beschäftigung «Wintertime» mit, wo einfache handwerkliche Arbeiten erledigt werden. In Brig sind die Personalberaterinnen und Personalberater jeweils auf eine bestimmte Branche spezialisiert, und für die interinstitutionelle Zusammenarbeit sind geschulte Mitarbeiter zuständig. Das Akquirieren von offenen Stellen und die Betreuung von Arbeitgebern ist Aufgabe des Job-Centers. Dieses ist Teil der Organisation, die im Oberwallis arbeitsmarktliche Massnahmen anbietet.

UNTERSEEN

In Spitzenzeiten mit Unterstützung aus anderen RAV

Geht im Berner Oberland die Sommersaison zu Ende, herrscht im regionalen Arbeitsvermittlungszentrum in Unterseen bei Interlaken Hochbetrieb. Dann werden dort bis zu 1200 Stellensuchende betreut – ein paar Monate vorher waren es noch halb so viele. Die sechs Personalberaterinnen erhalten während der Spitzenzeit jeweils Unterstützung aus anderen RAV des Kantons Bern. Die Saisoniers aus der Tourismusbranche machen einen Grossteil der Kundschaft des kleinen RAV bei Interlaken aus. Das stellt RAV-Leiter Erich König und sein Team vor diverse Herausforderungen: Beispielsweise kommen viele dieser Stellensuchenden aus Portugal und verstehen kaum Deutsch. Bei jedem Gespräch im RAV ist daher ein Übersetzer nötig. Die meisten Saisonangestellten haben bereits eine nächste Stelle in Aussicht, wenn sie sich arbeitslos melden. Trotzdem sind Sie durch das Arbeitslosenversicherungsgesetz dazu verpflichtet, alles Zumutbare zu unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu verkürzen oder zu vermeiden. Diese Pflicht zur Arbeitssuche besteht bereits vor der Anmeldung beim RAV. «Dank den in der Zwischensaison getätigten Arbeitsbemühungen haben die Kunden Chancen auf eine Temporärstelle oder sogar eine Festanstellung», sagt König.

Die Mitarbeiterinnen im RAV Unterseen sind nicht auf einzelne Branchen spezialisiert, da wegen der starken saisonalen Schwankungen alle flexibel sein müssen. Grossgeschrieben wird die aktive Vermittlung: Die Personalberater investieren jeden Morgen eine Stunde ins «Matching». Mit Hilfe des «AVAM» (Informationssystem der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik) suchen sie offene Stellen und Kandidaten, die zueinander passen könnten. Bei erfolgreichen Matching-Resultaten wird der betroffene Stellensuchende vom RAV informiert und er kann sich für die entsprechende Vakanz bewerben. Arbeitgeberkontakte werden im Kanton Bern durch den Arbeitsmarktservice abgewickelt, der jeweils für mehrere RAV einer Region zuständig ist.



Mit umfassender Beratung bessere Perspektiven schaffen

Verschiedene kantonale Massnahmen haben zum Ziel, älteren Stellensuchenden die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Nun gilt es, diese Projekte zu koordinieren und «Best Practices» zu definieren.

Von Philippe Frossard und Viktor Moser

– Über 50-Jährige scheiden oft vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Sind sie erst einmal aus dem Arbeitsmarkt raus, führt dies häufig zu Langzeitarbeitslosigkeit. Dies wiederum wirkt sich negativ auf ihre sich dem Ende zuneigende berufliche Laufbahn aus. Nur 43 Prozent der 50- bis 59-jährigen Langzeitarbeitslosen finden vor der Aussteuerung eine Stelle, bei den über 60-Jährigen sind es knapp 17 Prozent gemäss den Zahlen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco). Deshalb haben einige Kantone spezifische Instrumente entwickelt, die älteren Erwerbslosen den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erleichtern sollen.

- Die kürzlich eingeführte Massnahme «55+» motiviert Freiburger Arbeitgeber, sich die Fähigkeiten von über 55-jährigen Stellensuchenden zunutze zu machen. Um interessierte Arbeitgeber finanziell zu entlasten, beteiligt sich der Kanton während maximal zwei Jahren an den Arbeitgeberbeiträgen an die berufliche Vorsorge. «55+» wurde vom Konzept «Senior+» inspiriert, das sich im Kanton Neuenburg seit zehn Jahren bewährt.
- Der Kanton Aargau verdoppelt im Rahmen des Projekts «Langzeitarbeitslosigkeit verhindern» die Beratungsintensität für über 45-Jährige. Zudem werden die Stellensuchenden systematisch in ein Coaching-Seminar zugewiesen.
- In Schaffhausen profitieren Stellensuchende, die älter sind als 50 Jahre, vom Programm «Horizont Generation Plus». Dort lernen sie neue berufliche

Tätigkeitsfelder kennen und können sich dank der Unterstützung von Mentoren mit Unternehmen vernetzen.

- Auch in St. Gallen werden ältere Stellensuchende mit eingeschränkten Chancen auf einen Wiedereinstieg, innerhalb von «Tandem 50plus» während vier Monaten von Mentoren unterstützt. Diese stellen ihnen ihr Kontaktnetz zur Verfügung.
- Das Waadtländer Projekt «Ingeus» und die beiden Genfer Projekte «Léman Emploi» und «Swiss Nova» schliesslich verfolgen das gleiche Ziel: Die Betreuung von Langzeitarbeitslosen wird Spezialisten ausserhalb der RAV anvertraut, die weniger Dossiers bearbeiten und die Stellensuchenden daher intensiver coachen können.

So unterschiedlich die Programme sind, eines ist ihnen gemeinsam: Sie alle wollen die Wiedereinstiegspotenziale der Stellensuchenden eruieren und den Betroffenen intensivere Unterstützung bei der Stellensuche bieten. Diesem Ziel hat sich auch die Arbeitsmarktmassnahme «Passerelle 50plus» der Stiftung Speranza verschrieben.

Erfahrungen austauschen

Viele RAV-Beratende lenken ihre Arbeit in die gleiche Richtung, indem sie ebenfalls die Beratungsintensität erhöhen. Die sorgfältigere Fallbetreuung ermöglicht es, Risiken frühzeitig zu erkennen, Einarbeitungszuschüsse systematischer zu nutzen und in komplexen Fällen die interinstitutionelle Zusammenarbeit zu fördern. Laut Geneviève Robert, RAV-Koordinatorin im Seco, sollen nun auf-

grund der Erfahrungen «Best Practices» ermittelt und die Kantone darüber informiert werden. «Eine Koordination der Projekte und Praktiken wäre wünschenswert», erklärt sie. Dies erfordere vor allem einen Erfahrungsaustausch zwischen den Kantonen.

Älteren Stellensuchenden würde auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit den privaten Stellenvermittlern zugute kommen. Die Chancen auf einen Wiedereinstieg in den primären Arbeitsmarkt sind je nach Beruf und Branche unterschiedlich. Stellensuchende in einem gewissen Alter, die aufgrund einer Kader- oder Spezialistenfunktion ein relativ hohes Einkommen hatten, finden schneller eine neue Stelle als Hilfskräfte. Umso wichtiger ist es, dass unterschiedliche Strategien zum Einsatz kommen und das Massnahmenpaket auch Bildungsangebote umfasst, die den Leistungsempfängern eine ausreichende Qualifikation ermöglichen. –

Statistik «50+»

Laut Seco waren im Mai 2012 16 891 der 118 860 gemeldeten Arbeitslosen über 50-jährig. Der Anteil der 50- bis 59-jährigen Stellenlosen am Total der Arbeitslosen lag bei 2,8%. Bei den über 60-Jährigen lag die Arbeitslosenquote bei 3,3%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen liegt bei den über 50-Jährigen bei 28,2%. Bei den 25- bis 49-Jährigen sind dagegen nur 14,1% und bei den 15- bis 24-Jährigen nur 2,9% Langzeitarbeitslose zu verzeichnen.

Qualität der Dienstleistungen

Mit mehr Austausch der Willkür im Beratungsalltag begegnen

Um ihrem Auftrag bestmöglich nachzukommen, entwickeln RAV-Beraterinnen und -Berater im stillen Kämmerlein ihre individuellen Strategien. Daraus ergeben sich unterschiedliche Praktiken und Betreuungsformen, die sich oft der Kontrolle der RAV-Leitungen entziehen.

Von Alexandra Mottu. Sie ist HR-Fachfrau und ehemalige RAV-Personalberaterin.

– Unterschiedliche Rollenvorstellungen der Berater und Beraterinnen in regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) führen zu unerwartet variantenreichen beruflichen Praktiken. Zu dieser Erkenntnis gelangt eine 2010/11 durchgeführte Untersuchung des RAV Genf. RAV-Beraterinnen müssen sich an zahlreiche Vorschriften wie Pflichtenheft, Normen, Weisungen und Arbeitsprozesse halten und mit immer wieder stark ändernden Rahmenbedingungen umgehen können. Dazu gehören Arbeitslosenquoten, Arbeitsmenge, schwankende Zahl der Stellenangebote, aber auch Gesetzesänderungen. Diese Faktoren beeinflussen laufend ihre persönliche Arbeitsorganisation und die Qualität ihrer Dienstleistungen. Müssen RAV-Berater beispielsweise viele Dossiers gleichzeitig betreuen, konzentrieren sie sich eher auf die Vermittlung möglichst vieler Stellensuchender als auf die Qualität der Vermittlungstätigkeit. Dabei können die Bedürfnisse der Stellensuchenden oder jene der Betriebe schon mal auf der Strecke bleiben. Ein anderes Beispiel sind Sanktionen: Zwar gelten für alle Berater die gleichen Massstäbe, dennoch lassen sie sich von ihren eigenen beruflichen und persönlichen Werten leiten, wenn sie Sanktionen verhängen. Das kann zu grossen Unterschieden zwischen den einzelnen Beratenden führen.

Tatsache ist, dass die RAV-Berater von Fall zu Fall entscheiden, wie sie einen Klienten betreuen. Ihr Handeln hängt vom Zusammenspiel ihrer eigenen Wertvorstellungen ab, auch wenn sie

sich bewusst sind, dass alle Stellensuchenden die gleiche Behandlung verdienen würden. Um ihren Auftrag trotz strikter Controlling- und Leistungsvorgaben bestmöglich erfüllen zu können, entwickeln sie persönliche Vorgehensweisen und Kompetenzen, beispielsweise Problemlösungs- und Entscheidungsstrategien. Sie schaffen auch individuelle Arbeitsinstrumente, machen sich dort, wo Weisungen fehlen, mit den Praktiken ihres Berufs vertraut oder setzen Prioritäten, um Zeit zu sparen. Einige Beratende gehen auch Risiken ein und widersetzen sich den Vorgaben von oben, um sich auf die Tätigkeiten konzentrieren zu können, die ihnen wichtig scheinen.

Quantität hindert Qualität

Dieses Vorgehen ist die Folge der widersprüchlichen Forderung nach einer gleichzeitig raschen und dauerhaften Wiedereingliederung von Stellensuchenden. Die rasche Wiedereingliederung entspricht einer quantitativen, ergebnisorientierten Denkweise. Die dauerhafte Wiedereingliederung erfordert hingegen einen qualitativen Ansatz mit ausreichenden Mitteln, um Erwerbslose zur Stellensuche zu motivieren, ihre Qualifikationen zu verbessern, erfolgreich Stellen zu vermitteln und die Hürden bei der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit zu beseitigen. Anders gesagt: Die RAV-Berater werden von oben gehalten, statistisch messbare Ziele zu erreichen. Dabei bestünde der Mehrwert der Beratungstätigkeit eher in einer qualitativ hochwertigen Begleitung von Stel-

lensuchenden, deren individuelle Motivation, Arbeitsmarktfähigkeit und Pläne unterschiedlicher nicht sein könnten.

Nicht immer lässt sich beides miteinander vereinbaren, was angesichts der hohen Autonomie in der Beratungspraxis selbst oft zu einem Dilemma führt. Dies ist denn auch ein Grund, warum die Beraterinnen auf persönliche Strategien setzen, um das empfindliche Gleichgewicht zwischen «Arbeitslust und Arbeitsfrust» zu erhalten. Diese Seite des Arbeitsalltags bleibt normalerweise im Verborgenen.

Subjektive Einschätzung

Um effizienter zu arbeiten und Zeit zu sparen, neigen RAV-Berater oft dazu, die Stellensuchenden in die Kategorien «gut vermittelbar – schlecht vermittelbar», «motiviert – unmotiviert», «arbeitsmarktnah – arbeitsmarktfern» einzuteilen. Diese Kategorienbildung verhindert die Gleichbehandlung der Klientinnen. Sie ist ebenso subjektiv wie die Definition der Rahmenbedingungen für die Wiederaufnahme einer Tätigkeit, die Wahl einer passenden Arbeitsmassnahme und die Beurteilung der Vermittlungsfähigkeit.

Diese Subjektivität entspricht hingegen den erwähnten Vermittlungs- und Begleitstrategien. Sie wirkt sich unterschiedlich auf die Leistungen aus. Es zeugt von Führungsmangel, dass sich die RAV-Leitungen ob der existierenden Willkür kaum stören und den unterschiedlichsten Praktiken keinen Riegel schieben. Dabei müssten sie solchen Diskrepanzen gezielt entgegenwirken, bei-

spielsweise durch Austausch, Konfrontation und Konsensfindung. Dies umso mehr, als nicht sachgemässe Arbeitsmethoden den Klienten das Gefühl geben, ungerecht behandelt zu werden, was dem Image der RAV in der Öffentlichkeit schadet.

Den Raum für Austausch schaffen

RAV-Berater üben ihre Tätigkeit im intimen Rahmen ihres Büros aus. Sie geniessen viel Autonomie und Entscheidungsfreiheit. Wer unbeobachtet arbeiten kann, braucht sich nicht zu rechtfertigen, muss seine Handlungsweise und seine Probleme nicht offenlegen und läuft somit auch nicht Gefahr, kritisiert zu werden. Doch diese Situation hat auch gewichtige Nachteile. Damit sich jemand in seiner Arbeit wertgeschätzt fühlt, muss diese von Vorgesetzten, der Teamleitung, von Klienten oder sachkundigen Kollegen als «nützlich» und «gut» bewertet werden (gemäss dem Arbeitspsychologen Yves Clot).

Wer seine Arbeit mit Kollegen diskutiert, Praktiken austauscht, die Berechtigung seiner Vorgehensweisen erörtert und sich dem Urteil anderer aussetzt,

lernt «gute» von «schlechten» Praktiken zu unterscheiden. Und dies wiederum ist eine Möglichkeit, sich von ungeeigneten oder immer gleichen Arbeitsweisen zu verabschieden.

Leiterinnen von Arbeitsämtern und RAV wären gut beraten, in einem Klima des gegenseitigen Vertrauens die Zusammenarbeit innerhalb von Teams oder des gleichen Tätigkeitsgebiets zu fördern. Den Fachpersonen böte diese Öffnung Raum für Diskussionen innerhalb eines Kreises, in dem sie sich über Normen und arbeitsethische Grundsätze einigen können. Die Dienstleistungsqualität würde sich dank einer transparenten Regelung der in den Weisungen und Arbeitsprozessen nicht explizit erwähnten Punkte verbessern. So könnte sich eine Fachgemeinschaft mit allseits anerkannten und akzeptierten Richtlinien und Betreuungsformen heranzubilden. Diese müssten nicht unbedingt identisch, aber doch wenigstens homogen und kohärent sein. Ein solcher Ansatz würde die Arbeit der RAV aufwerten und sich positiv auf die Leistungen und auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken. —



Der Mehrwert der Beratungstätigkeit liegt in einer qualitativ hochwertigen Begleitung.

KOMMENTAR

Zusammenarbeit intensivieren

Von Philippe Frossard

Die RAV-Leitungen haben es sich zum Ziel gesetzt, Unterschiede bei den Massnahmen zur Wiedereingliederung und dem Leistungsangebot zwischen den Kantonen, den regionalen Arbeitsvermittlungszentren und ihren Mitarbeitenden zu untersuchen. Mit den daraus resultierenden Erkenntnissen rechtfertigen sie die immer neuen Zielvorgaben auf allen Ebenen, von denen wiederum sie sich erhoffen, die teilweise unübersichtliche und schwierig kontrollierbare Situation zu verbessern und die Unterschiede in der Praxis zu verringern.

Doch die Wirkung dieser Bemühungen ist beschränkt. Das Seco hat dies erkannt und versucht künftig, die Unterschiede bei den Ergebnissen zu erfassen, indem es die RAV neuerdings in Cluster einteilt. Tatsächlich dürfte der Vergleich zwischen RAV in Regionen mit ähnlicher Wirtschaftsstruktur und ähnlichen geografischen Gegebenheiten neue Erkenntnisse liefern. Doch eine Vereinheitlichung der RAV-Praktiken und eine Effizienzsteigerung erfordern weitere Massnahmen. Die Diskrepanz zwischen der Seco-Strategie und unterschiedlichen Zielen der Kantone fördert uneinheitliche Vorgehensweisen. Die Ausführungen von Alexandra Mottu zeigen, dass ein klarer Zusammenhang zwischen den Zielvorgaben für die RAV-Mitarbeiter und den Ressourcen, die diese im Rahmen ihrer Tätigkeit entwickelt haben, fehlt. Angesichts der hohen Autonomie der Beraterinnen ist es besonders wichtig, dass die Mitarbeiterinnen an der Basis ihren Vorgesetzten in einem Klima des Vertrauens von ihren beruflichen Erfahrungen berichten (können). Diese Form von Eigeninitiative verdient Anerkennung, birgt sie doch Potenzial für Verbesserungen und Leistungssteigerungen. Auch deshalb ist es wichtig, die Zusammenarbeit innerhalb von Teams oder innerhalb desselben Tätigkeitsgebiets zu fördern.



Naturiererin, Naturierer EFZ

Urbane Individualisten vermissen zunehmend das Ursprüngliche in ihrem Leben. Entertainment, Gadgets, Apps und Events scheinen auf Dauer nicht ausfüllend genug zu sein. Wie schön wäre es da, sich ein Stück heimeliges Landleben zurückzuholen – natürlich ohne den urbanen Kokon verlassen zu müssen? Schrebergärten, Balkonbepflanzungen und Marienkäfer-Zuchten sind in den Metropolen schwer im Kommen. Nur: Wie packt man so etwas an, wenn man keine Ahnung davon hat?

Naturiererinnen und Naturierer EFZ kennen sich in biologischem Gartenbau, in ortsgerechter Bepflanzung und in der Aufzucht von Kleintieren ebenso aus wie in Fragen zu Wohntrends, Raumklimatisierung und des Facility-Managements. Sie entwerfen Konzepte für die Vitalisierung von Wohnungen, Balkonen oder Terrassen und setzen diese um. Die Berufsleute sind für die Planung in biologischer und handwerklich-baulicher Hinsicht verantwortlich und führen diese entsprechenden Arbeiten aus. Auf Wunsch unterhalten sie die Anlagen auch oder vermitteln in Kursen das dazu nötige Wissen. Die Bandbreite ihrer Aufträge reicht vom einfachen Hausdachgarten mit Bohnen und Tomaten bis hin zum Inhouse-Tropen-Biosphären-Reservat, in dem sich durchaus auch Ameisenvölker und Kolibris tummeln.

Besonders wichtig ist dabei, dass sich der anspruchsvolle Wohnbetrieb und die Pflanzungen und Biotope nicht gegenseitig beeinträchtigen. Dazu sind ausgeklügelte Lösungen nötig: Nicht selten kommen Hightechanlagen für die Belüftung, Heizung und Kühlung der Räume zum Einsatz. Darum ist Naturiererin, Naturierer EFZ ein sehr vielschichtiger Beruf – in einem einzigartigen Spannungsfeld zwischen Naturwissenschaften, Handwerk und Technik. *pek*

AUSBLICK PANORAMA NR. 5 | 2012 erscheint am 26. Oktober

Transformation der Berufe

Die Arbeitswelt wandelt sich ständig und mit ihr die Aufgaben der Arbeitskräfte. Wie müssten Berufe beschaffen sein, um im Transformationsprozess zu bestehen? Was bedeutet es für Berufswahl und Lehrlingsrekrutierung, wenn sich Berufsbilder und -bezeichnungen ändern? Halten die Beschäftigten mit dem Wandel Schritt? —

IMPRESSUM

Herausgeber

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft Seco. Mit Unterstützung des Bundesamts für Berufsbildung 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

Redaktion

Michael Fritschi (mf), Chefredaktor
Andreas Minder (am), Berufsbildung
Pierre-Yves Puipe (pyp), Formation
Stefan Krucker (sk), Berufsberatung
Jean-Noël Cornaz (jc), Orientation
Viktor Moser (vm), Arbeitsmarkt
Philippe Frossard (pf), Marché du travail

Kolumne

Heinz Stauffer (hs)
Peter Kraft (pek)

Produktion

Anne Payot (ap)

Layout

Andrea Lüthi (al)

Bilder

Niklaus Spoerri, Zürich
Die Bilder zwischen den Kapiteln und die Titelseite inspirieren sich an den 22 Berufsfeldern (nach Zihlmann).
In dieser Nummer: Kultur (Tontechniker)

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 15.-)
Jahresabonnement (6 Ausgaben): CHF 92.- (Ausland EUR 71.-)
Jahreskombiabonnement (deutsche und französische Ausgabe): CHF 111.- (Ausland EUR 85.-)
ISSN: 1661-9552, 26. Jahrgang

Weitere Informationen: www.panorama.ch