

PANORAMA

Nr. 5 | 2012

FOKUS

Transformation der Berufe

Die Arbeitswelt wandelt sich ständig und mit ihr die Aufgaben der Arbeitskräfte. So sind die Buchdrucker aus dem Arbeitsmarkt verschwunden. Der technologische Wandel bringt neue Berufsbilder hervor, die andere Qualifikationen verlangen. Wer profitiert von den Änderungen in der Berufswelt?



BERUFSBILDUNG

Viel Veränderung bei den Ausbildungsbetrieben

Die Ausbildungstätigkeit der Betriebe bleibt seit Jahren auf gleichem Niveau. Hinter konstanten Zahlen verbirgt sich jedoch viel Bewegung.

BERUFSBERATUNG

Subtile Mechanismen beeinflussen die Berufswahl

Trotz vielfältigen Fördermassnahmen ist in der Schweiz die Trennung der Berufe in frauen- und männerdominierte Tätigkeiten stark ausgeprägt.

ARBEITSMARKT

Mit etwas Glück reichts noch für eine Teilzeitstelle

Wer über 55-jährig ist, findet nur mit Mühe eine neue Stelle. Wie gehen persönlich Betroffene mit ihrem Schicksal um? Vier Begegnungen.

Transformation der Berufe

- 5 Editorial: «Stabilität durch Veränderung»**
- 6 Blei, Licht und Quark**
Roland Kusters Beruf des Schriftsetzers mit seinem ursprünglichen Handwerkscharakter hat sich in den letzten Jahren vollständig digitalisiert.
- 8 Berufsverbände kämpfen gegen Vorurteile**
Klischees, die an gewissen Berufen haften, halten sich hartnäckig. Der Baumeisterverbands zeigt, wie ein Verband solchen Vorurteilen entgegentreten.
- 10 Stabile Kernberufe fördern die Flexibilität der Fachkräfte**
Ein modernes Berufsverständnis definiert Berufe über Arbeitszusammenhänge. Dies erfordert eine Entspezialisierung und die Zusammenfassung in Kernberufe.

BERUFSBILDUNG

- 13 Kurz & bündig**
- 14 Ausbilden mit Herz und Kalkül**
In 75 Jahren hat die Firma Hans K. Schibli AG über 700 Lernende ausgebildet.
- 15 Viel Wechsel bei den Ausbildungsbetrieben**
Die Ausbildungstätigkeit der Betriebe bleibt seit Jahren auf gleichem Niveau. Hinter konstanten Zahlen verbirgt sich jedoch viel Bewegung.
- 16 Die berufliche Ausbildung ein Jahr im Ausland absolvieren**
Die Bobst SA schickt Lernende für ein Jahr ins Ausland. Dank Fernunterricht verlieren sie in der Berufsschule nicht den Anschluss.

BERUFSBERATUNG

- 19 Kurz & bündig**
- 20 Gut gemeint, aber wenig konkret**
Die Lehrpläne der Volksschule sagen wenig aus über die Rollen von Lehrpersonen, Eltern und Jugendlichen beim Berufseinstieg.
- 22 Subtile Mechanismen beeinflussen die Berufswahl**
Trotz vielfältigen Fördermassnahmen ist in der Schweiz die Trennung der Berufe in frauen- und männerdominierte Tätigkeiten stark ausgeprägt.
- 25 Stütze und Stabilität durch Beziehung**
Die kirchliche Beratungsstelle Kabel hat sich auf Lehrlingsfragen spezialisiert und versteht sich als Ergänzung zu den staatlichen Beratungsangeboten.
- 27 Buchbesprechungen**

ARBEITSMARKT

- 29 Kurz & bündig**
- 30 Arbeitszufriedenheit des Teams als Erfolgsrezept**
Die RAV in Morges und in Zürich Staffelstrasse offenbaren in der Praxis und der Führung der Mitarbeitenden wesentliche Unterschiede.
- 31 Mit einem Fuss im ersten Arbeitsmarkt**
Die Sozialfirma Valtex Multiservice stellt sich dem Unternehmerrisiko.
- 32 Mit etwas Glück reichts noch für eine Teilzeitstelle**
Wer über 55-jährig ist, findet nur mit Mühe eine neue Stelle. Wie gehen persönlich Betroffene mit ihrem Schicksal um? Vier Begegnungen.

AUSBLICK

- 34 Berufe mit Zukunft / Impressum**



«Ein modernes Berufsverständnis definiert die Berufe über Arbeitszusammenhänge.»

Felix Rauner, Berufsbildungsforscher an der Universität Bremen — Seite 10

«Stabilität durch Veränderung»



Chester Romanutti
Vizedirektor SDBB

— So überschreibt Emil Wettstein seinen Kommentar zur «Transformation der Berufe», dem Fokus dieser Nummer. Was angesichts der teilweise dramatischen Veränderungen der Berufswelt in den vergangenen Jahren überraschend anmutet, macht bei näherer Betrachtung durchaus Sinn (S. 11). Dieser Befund lässt sich auch sehr gut auf den Fachmedienverbund PANORAMA anwenden: Seine Elemente – Newsletter, Zeitschrift und Website – durchlaufen regelmässig Veränderungs- und Erneuerungsprozesse. In diesen Tagen ist das Portal www.panorama.ch so weit – riskieren Sie einen Blick auf die neu gestaltete und neu konzipierte Seite!

«Stabilität durch Veränderung» trifft aber auch auf personeller Ebene zu: Vor gut drei Jahren wurde der Fachmedienverbund ins SDBB integriert. Das von Emil Wettstein wesentlich mitentwickelte Gesamtkonzept wurde unter der Verantwortung von Michael Fritschi – den es just zum Abschluss dieses umfassenden Transformationsprozesses zu neuen beruflichen Ufern zieht – umgesetzt und ausgestaltet. Ihm sei für seinen grossen und erfolgreichen Einsatz bestens gedankt. Seine Nachfolge tritt Nick Manouk an, einigen Leserinnen und Lesern wohl aus seinen früheren Tätigkeiten als Chefredaktor der Zeitschriften «Der Arbeitsmarkt» und «Sozial Aktuell» bekannt. Mit ihm übernimmt ein versierter Blattmacher und Kenner des PANORAMA-Umfelds die Verantwortung für die Zukunft des Fachmedienverbunds. Wir wünschen ihm eine fruchtbare und erfolgreiche Tätigkeit – mit Ihnen als interessierte und engagierte Lesende von PANORAMA. —

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 wurden bei Mondaine Watch Ltd in Solothurn fotografiert.

Branche im steten Umbruch

Blei, Licht und Quark

Roland Kuster hat über 40 Jahre lang Schrift gesetzt. Es war das einzige Konstante in seinem Berufsleben. Er erlebte, wie aus einem Handwerk eine vollkommen digitalisierte Tätigkeit entstanden ist.

Von Andreas Minder

— Am 3. Juli 1970 werden in Wädenswil zwei junge Männer in den Dorfbrunnen geworfen. Der Gauischmeister verkündet der «hochwohllöblichen Taufgemeinde», die zwei seien nun in die Gilde der Buchdrucker aufgenommen. Einer der nassen Pudel ist Roland Kuster. Er hatte in der Druckerei Baumann in Wädenswil die vierjährige Schriftsetzerlehre absolviert. Es war in dieser Firma die Zeit des Übergangs vom Handsatz zum Maschinensatz.

Kuster hatte gelernt, Bleilettern und Spatien von Hand zu Zeilen zu fügen und diese vom Winkelhaken ins Satzschiff zu transferieren. In seinem Lehrbetrieb standen aber auch schon Setzmaschinen. Und so hängte Kuster seiner Ausbildung gleich die halbjährige Zusatzlehre zum Maschinensetzer an. Die Buchstaben tippte er jetzt im Zweifingersystem auf einer Tastatur. War eine Zeile fertig, wurde sie mit Blei ausgegossen. Aus diesen Bleizeilen wurden Spalten und Seiten zusammengestellt. Unter anderen die Seiten des «Allgemeinen Anzeigers vom Zürichsee». Die Begegnung mit dem Zeitungssatz sollte das weitere Berufsleben Kusters prägen. «Die Zeitung wurde meine Leidenschaft», sagt er.

Zwei Jahre lang hielt er seinem Lehrbetrieb die Treue, dann wechselte er während einiger Jahre in kurzen Abständen die Stelle. Damals sei das gang und gäbe gewesen, erzählt er. «Es war das goldene Zeitalter der Branche.» Die Arbeitgeber jagten einander die Setzer ab, und bei jedem Stellenwechsel gabs ein paar Hundert Franken mehr. Das Geld war aber nicht der einzige Grund für Kusters emsiges Wandern. Mehr als einmal traf er auf eine «Konkursbude»,

die von der dynamischen Entwicklung ihres Gewerbes überrollt wurde. Bei der Wahl einer neuen Stelle achtete Kuster auf die Ausstattung des Betriebs. «Ich war neugierig und wollte nicht, dass der Zug ohne mich abfährt.» 1976 kam er zur Druckerei Akeret in Bassersdorf. Zwei Dinge zogen ihn an: Eine neuartige Setzmaschine und der «Zürichbieter». Er war wieder im geliebten Zeitungsgeschäft.

Schneiden und kleben

Vielerorts verdrängte damals der Fotosatz die Setzmaschinen, bei der Druckerei Akeret noch nicht. Nach vier Jahren stach Kuster wieder der Gwunder, zudem lockte ihn die Aussicht auf bessere Arbeitsbedingungen. «Warum soll ich mich weiter Lärm, Staub und Öl aussetzen?», fragte er sich. Die Druckerei Schulthess im Zürcher Seefeld ermög-

lichte ihm 1980 eine zweiwöchige Fotosatz-Ausbildung. Kuster gab die Texte nun am Bildschirm ein. Mit Codes definierte er, wie die Schrift aussehen sollte: Art, Grösse, fett, kursiv. Die Schriftzeilen wurden mit Licht auf Fotopapier oder Film übertragen, diese geschnitten, geklebt und zusammen mit den Fotografien zu Seiten montiert.

Zum Bedauern von Kuster waren es bei Schulthess keine Zeitungsseiten, und so zog er nach einem Jahr bereits wieder seeaufwärts, um sich in seinem Lehrbetrieb als Setzereileiter wieder dem «Anzeiger vom Zürichsee» zu widmen. Dabei lernte er in den nächsten Jahren neue Fotosatz-Verfahren kennen und bildete sich in Filmsatz und -montage weiter. 1991 und drei Stellenwechsel später kehrte er zum «Zürichbieter», der jetzt «Zürcher Unterländer» hieß, zurück. Desktop-Publishing war dabei, dem Fo-



Roland Kuster an einer Setzmaschine in der Druckerei Akeret, ca. 1976.

Ältere Typografen

tosatz das Licht auszuknipsen. «What you see is what you get», hiess die Devise: Das Dokument sah auf dem Bildschirm gleich aus, wie es beim Drucken rauskam. Bis ins Jahr 2000 wurde zwar beim «Zürcher Unterländer» immer noch etwas geschnitten und geklebt, aber als die Redaktion digital mit dem Druckzentrum verbunden wurde, hatte diese Mischform endgültig ausgedient. Kuster lernte die Layoutprogramme QuarkX-Press und später InDesign kennen und die Arbeit mit einem Redaktionssystem.

Grenzen der Anpassung

Bei diesen letzten Umwälzungen merkte Kuster, dass die Kapazität, Neues zu lernen, Grenzen hat. Was er sich mühsam aneignete, schafften die jungen Polygrafen als «Digital Natives» spielend. «Diesen Rückstand kannst du als 60-Jähriger nicht mehr aufholen», sagt Kuster. Dazu kam, dass gestalterisches Flair im Vergleich zu den technischen Fähigkeiten im Beruf an Bedeutung verloren hatte.

Die neuen Verfahren und der Inserateschwund bei den Bezahlzeitungen liessen die Teams des «Unterländer» schrumpfen. «Mit der Zeit gewöhnt man sich daran, der Erste auf der Abschussliste zu sein», blickt Kuster nüchtern zurück. Als Tamedia 2010 den «Unterländer» übernahm, schwante ihm nichts Gutes. Die folgenden zwei Jahre waren voller Ungewissheit, Sparrunden und Hiobsbotschaften. Als er die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen erhielt, nahm es der 62-Jährige zwar mit einer guten Portion Fatalismus. Grund zur Freude gab es aber keinen. Erstens bringt ihm der Sozialplan starke finanzielle Einbussen, und zweitens hätte Kuster gerne noch drei Jahre weitergearbeitet: «Einen Umbruch machte ich immer noch gerne.» —

Vor der Ziellinie gestoppt

Viele Fachleute aus der grafischen Branche haben mehrmals fundamentale technische Veränderungen gemeistert. Nun sind ihre Erfahrungen dennoch nicht mehr gefragt.

Von Viktor Moser

— Die Erfahrungen von Roland Kuster (siehe Text gegenüber) bestätigen sich in Gesprächen, die PANORAMA mit fünf älteren Typografen führte. Sie liessen sich am Ende des «Blei-Zeitalters» ausbilden und wechselten dann zum Fotosatz. Anfang der 1990er-Jahre wurde dieser durch den Computer abgelöst. Auf dem Bildschirm umbrechen war zuerst noch nicht möglich. Etappenweise wurde der heutige Stand erreicht, der die EDV-Programme InDesign, Photoshop und Illustrator verbindet. Das bedeutet: Text, Bild und Grafik lassen sich volumänglich am Bildschirm gestalten. Durch ständige Weiterbildungen haben sich die Fachleute den Veränderungen angepasst. «Typograf beziehungsweise Polygraf ist einer der Berufe mit den grössten Umwandlungen», meint einer der ehemaligen Schriftsetzer dazu lakonisch. Tatsächlich, der Fachbegriff «Umbruch» erhält einen doppelten Bedeutungsinhalt.

«Wenn ich die scheussliche Grafik sehe, blutet mein Typografenherz.»

Alle fünf befragten Typografen mussten bei betrieblichen Umstrukturierungen über die Klinge springen. Sie haben bisher nicht mehr in ihr vertrautes Berufsfeld zurückkehren können. Nach ihren einhelligen Aussagen sind die Aussichten schlecht bis überhaupt nicht vorhanden. Einer arbeitet nach 620 erfolglosen Bewerbungen seit Kurzem in einem Heim für behinderte Menschen. «Am Anfang war ich guten Mutes. Nachdem ich jedoch alle Firmen zwischen Neuenburg und Zürich abgeklappert hatte,

musste ich mir eingestehen, dass ich überhaupt keine Chance mehr habe», fasst er ernüchtert zusammen. «Die Kündigung kam für mich zwei Jahre zu früh», bestätigt ein anderer. Er arbeitet im Zwischenverdienst als Betriebsmitarbeiter.

Die Jungen sind im Vorteil

Auch die andern Gesprächspartner bewerben sich mittlerweile mitunter für völlig andere Tätigkeiten. Sie können mit den jungen Berufsleuten nicht mehr mithalten. Dank ihrer Polygrafen-Ausbildung beherrschen diese die neuen Techniken wesentlich besser als ihre erfahrenen Kollegen, die zum Teil noch ihre Lehrmeister waren. Viele Firmen übernehmen deshalb ihre Lehrabgänger und entlassen gleichzeitig die älteren Mitarbeiter, die teilweise auch mit dem Arbeitstempo nicht mehr mithalten können. Einer der Befragten wäre nochmals zu einer neuen Ausbildung (beispielsweise Digitaldruck) bereit, doch betrage der zeitliche Aufwand hierfür mehrere Jahre.

Keiner der Fachleute hingegen bereut im Nachhinein seinen Berufsentseid von damals. Die Arbeit sei bis zum Schluss spannend geblieben. Einer fand einen Abstecher in die Informatik «schlicht langweilig». Er kehrte zu seinem Stammberuf zurück. Eine gewisse Bitterkeit ist aber trotzdem nicht zu überhören: «Ich habe einen Beruf erlernt, der noch Kunsthanderk war. Heute stellt jeder Metzger, Bäcker, Schreiner sein Werbematerial selber her. Wenn ich die scheussliche Grafik sehe, blutet mein Typografenherz. Unser Beruf ist zerstört.» —

«Falsche» Berufsbilder

Berufsverbände kämpfen gegen Vorurteile

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt lassen neue Berufe entstehen, andere durchlaufen Reformen oder erhalten einen neuen Namen. Klischees, die an gewissen Berufen haften, halten sich dennoch hartnäckig. Das Beispiel des Schweizerischen Baumeisterverbands zeigt, wie ein Verband solchen Vorurteilen entgegentritt.

Von Jean-Noël Cornaz

— Berufe verändern sich ständig. Die Informatik hat überall Einzug gehalten und nimmt einem komplexe Rechenaufgaben ab, vereinfacht administrative Abläufe oder ersetzt zuweilen gar den Bleistift. Auch andere modernste Maschinen und Geräte übernehmen immer häufiger Routinearbeiten und erleichtern so den Arbeitsalltag. Auch die Sicherheits- und Hygienevorschriften haben sich stark verändert. All dies führt dazu, dass Berufsbilder sich modernisieren und Bildungspläne angepasst werden müssen. Berufe erhalten neue Namen oder werden zu Berufsfeldern zusammengeführt. Einige verschwinden gar, andere entstehen neu.

Aus Käsern beispielsweise wurden Milchtechnologen, aus Briefträgerinnen Logistikerinnen, aus Verkäufern Detailhandelsfachmänner, aus Dekorationsgestalterinnen wurden Polydesignerinnen 3D, und Töpfer nennen sich heute Keramiker. Die Berufe Fassadenbauer/in, Fassadenmonteur/in, Dachdecker/in, Bauisoleur/in und Storenmonteur/in wurden im Berufsfeld «Polybauer/in EFZ» zusammengefasst. Andere Berufe, wie etwa Fachfrau/Fachmann Information und Dokumentation oder Mediamatiker/in, für die es vor ein paar Jahren noch keinen Platz in der Arbeitswelt gab, sind neu entstanden.

Es gibt auch Berufe, die ihren Namen ändern, um sich von ihrer besten Seite zu zeigen oder ihrem verstaubten Image neuen Glanz zu verleihen. Das Ganze kann auch Nachteile bewirken, sind die neuen Berufsbezeichnungen doch zum

Teil irreführend, gerade für die ältere Generation. Problematisch sind aber vor allem die Vorurteile, die bestimmten Berufen trotz aller Fortschritte oder Verbesserungen immer noch anhaften. Zahlreichen Berufen ist es nicht gelungen, die Vorurteile abzustreifen, die fest in den Köpfen vieler Menschen verankert sind. Diese Berufe sind nach wie vor mit falschen, klischehaften Vorstellungen konfrontiert. Auch wenn die Realität oft wenig mit diesen Klischees zu tun hat.

Keine Automobilkontrolle ohne Elektronik

Dem Beruf des Automechanikers beispielsweise haftet trotz des Namenswechsels zu Automobil-Mechatroniker das Bild eines anstrengenden Berufs an, bei dem man sich ständig die Hände schmutzig macht. Dabei umfasst die Tätigkeit in einer Garage heute viel mehr als die Arbeit an ölverschmierten Fahrzeugteilen. Vieles wird heute am Computer erledigt, gefragt sind logisches Denken und rechnerisches Geschick. Der Beruf hat sich aufgrund der Veränderungen in der Autobranche stark gewandelt.

Die Elektronik ist allgegenwärtig. Immer mehr verdrängen Einstellungsarbeiten an den Steuergeräten und Instandhaltungsarbeiten die rein mechanischen Arbeiten. So kristallisierten sich Spezialistenberufe heraus, wie etwa jener des Automobildiagnostikers (eidg. Fachausweis).

Auch der Maurerberuf kämpft mit Vorurteilen, die sich hartnäckig in den

Köpfen der Menschen halten. Der Beruf ist als anstrengend, gesundheitsgefährdend, schlecht bezahlt und langweilig verschrien und gilt noch dazu als reiner Männerberuf. Um herauszufinden, welches Bild Jugendliche vom Beruf haben, hat PANORAMA Schülerinnen und Schüler im 8. Schuljahr einer Lausanner Schule gefragt, ob sie eine Maurerlehre in Betracht ziehen würden: Wenn ja, weshalb, wenn nein, weshalb nicht? Ihre Aussagen wurden anschliessend einem Maurer vorgelegt und mit seiner Praxiserfahrung verglichen.

Als häufigste Gründe gegen eine Maurerlehre führten die befragten Schülerinnen und Schüler die Beschwerlichkeit des Berufs und die harte Arbeit im Freien an. «Der Beruf ist längst nicht mehr so anstrengend wie früher», betont hingegen Jean-Luc Schouwey, Berufsbildner und Präsident des Westschweizer Bildungsrats. «Erdarbeiten werden nicht mehr von Hand, sondern mit Maschinen erledigt. Für Hebearbeiten, sogar für Backsteine, gibt es heute Kräne.» Maurer müssten auch nicht mehr so schwere Lasten tragen wie früher, Zementsäcke wiegen heute nur noch 25 kg statt 50 kg.

Auch bei der Ausrüstung habe sich einiges getan. Heute erleichtern Handschuhe, Sicherheitsschuhe und ein Helm mit eingebauter Schutzbrille Maurern die Arbeit und tragen zu mehr Arbeitssicherheit bei. Wenn aufgrund der Wetterlage, beispielsweise wegen Regens, nicht gearbeitet werden kann, können die Handwerker nach Hause gehen und haben Anspruch auf eine sogenannte

Schlechtwetterentschädigung. «Bei grosser Hitze werden die Arbeitszeiten angepasst, wir beginnen morgens etwas früher, machen eine längere Mittagspause und arbeiten am Nachmittag weiter», erklärt Schouwey. «Im Winter arbeiten wir wegen des schlechteren Lichts und der tiefen Temperaturen ebenfalls weniger als im Sommer.» Nicht zu vergessen ist überdies, dass Maurer fünf Wochen Ferien haben (bei Lernenden und über 50-Jährigen sind es gar sechs Wochen) und sich bereits mit 60 Jahren pensionieren lassen können.

Maurerlehrlinge verdienen gut

Ein weiteres weit verbreitetes Vorurteil besagt, dass Maurer schlecht bezahlt sind. Dabei trifft genau das Gegenteil zu: Maurer-Lernende verdienen mehr als alle anderen Lernenden, und der Durchschnittslohn eines gelernten Maurers beträgt 5600 Franken. «Wenn ein Jugendlicher früher keine Lehrstelle fand, sagte man ihm, «dann lernst du halt Maurer», als gäbe es nichts Schlimmeres», erinnert sich Schouwey. «Wir brauchten aber Personal und deshalb wurde versucht, die Rekrutierung über den Lohn zu steuern.»

Einige der befragten Schülerinnen bezweifelten, dass sich der Beruf für Frauen eigne. Jean-Luc Schouwey betont, dass der Maurerberuf zwar eine gute Konstitution erfordere, sich aber durchaus auch für Frauen eigne. «In der Westschweiz gibt es momentan nicht viele Maurerinnen, in der Deutschschweiz sind Frauen in diesem Beruf aber zahlreich vertreten.»

Die Zukunft hat bereits begonnen

Die Zukunft des Berufs zeichnet sich bereits ab: Künftig stehen Abbruch-, Umbau- und Wiederaufbauarbeiten im Zentrum der Tätigkeit. «Natürlich erstellen Maurer immer noch Mauerwerke. Trotzdem hat sich der Beruf gewandelt, es kommen andere Techniken zum Einsatz. Baumaschinen und Lastwagen wer-



In der Deutschschweiz gibt es zahlreiche Frauen im Maurerberuf.

den immer leistungsfähiger, die Baustoffe entwickeln sich im Gleichschritt mit den Anforderungen an Umweltschutz und Energieeffizienz, und die Normen werden immer strenger», weiss Schouwey. «Viele Änderungen sind nicht auf den ersten Blick sichtbar, trotzdem wandelt sich der Beruf. Wir sind nicht in der Steinzeit stehen geblieben!»

Während viele attraktive Berufe sich nicht über mangelnden Zulauf beklagen können, droht anderen ein Nachwuchsmangel, weil sie bei Jugendlichen kaum auf Interesse stossen. Um gegen dieses Phänomen anzukämpfen, treffen die betroffenen Berufsverbände die unterschiedlichsten Massnahmen, um ihr Berufsbild aufzuwerten. Sie lancieren Förderkampagnen, gestalten Websites, verfassen Broschüren, nutzen neue Kommunikationsmittel wie Facebook oder Youtube oder realisieren Werbespots für das Fernsehen oder fürs Kino.

Der Baumeisterverband etwa hat eine Website mit Informationen zu den beiden Berufen produziert, um Jugendliche für die Ausbildung zum Maurer und zur Verkehrswegbauerin zu gewin-

nen (www.formation-construction.ch). Zudem wurden zahlreiche Veranstaltungen organisiert, in denen die Verbände ihre Berufe und die damit verbundenen Tätigkeiten präsentieren konnten. Ein weiteres wirksames Mittel, um mit Vorurteilen aufzuräumen, sind Schnupperlehren, denn sie bieten Jugendlichen Gelegenheit, herauszufinden, ob ihr Berufsbild der Realität entspricht.

Die Massnahmen greifen

Die Zahl der Jugendlichen, die eine Maurerlehre in Angriff nehmen, steigt. «Im Kanton Freiburg beispielsweise stellen wir einen wesentlichen Anstieg der Lernendenzahlen fest. Jugendliche können sich wieder für den Beruf begeistern. Wir ernten nun die Früchte der Förderarbeit, die unsere Vorgänger geleistet haben», stellt Jean-Luc Schouwey fest. —

Moderne Beruflichkeit

Stabile Kernberufe fördern die Flexibilität der Fachkräfte

Ein modernes Berufsverständnis definiert Berufe über Arbeitszusammenhänge. Dies erfordert eine **Entspezialisierung** der Berufe und ihre **Zusammenfassung in Kernberufe mit breitem Aufgabenbereich**. Das gibt **flexible Fachkräfte**, die sich mit ihrem Beruf identifizieren.

Von Felix Rauner. Er leitet die Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung an der Universität Bremen.

– In der modernen Arbeitswelt müssen sich Lernende und Beschäftigte nicht einfach bestehenden Arbeitsstrukturen anpassen, sondern sie gestalten die Arbeitswelt mit. Das Konzept der Gestaltungskompetenz basiert auf der Erkenntnis, dass es bei der Bearbeitung von Aufgaben darum geht, eine situationsgerechte, gute Lösung zu finden. Dabei gilt es viele Kriterien zu beachten, die gegeneinander abgewogen werden müssen. Diese Kriterien kann man sich als die Dimensionen eines Lösungsraums vorstellen. Er steckt den Gestaltungsspielraum ab, der den Fachkräften bei der Lösung ihrer beruflichen Aufgaben zur Verfügung steht.

Ein modernes Berufsverständnis definiert Berufe über Arbeitszusammen-

hänge. Darunter wird ein klar identifizierbarer, sinnstiftender und umfassender Bereich von Aufgaben verstanden, der auch für Außenstehende erkennbar und abgrenzbar ist. Dieser Konzeption diametral entgegengesetzt ist die funktionsorientierte (tayloristische) Arbeitszergliederung, wie sie unter den Bedingungen der Industrialisierung entstanden ist.

Die Einführung geschäftsprozessorientierter betrieblicher Organisationsstrukturen wiederum erfordert eine «Entspezialisierung» der Berufe und ihre Zusammenfassung in Kernberufe. Länder mit einer entwickelten Tradition dualer Berufsbildung wie die Schweiz haben in den letzten Jahrzehnten durch die Einführung zunehmend breit angelegter Berufsbilder die Anzahl der Ausbildungsberufe deutlich reduziert. Eine kaufmännische Ausbildung kann in einem Tourismusunternehmen, einem Einkaufszentrum oder einem Transportunternehmen gemacht werden. Dies bildet die Grundlage für die Flexibilität von Arbeitsmärkten und die Mobilität der Fachkräfte. Ein hoher Grad an Spezialisierung würde dagegen beides einschränken.

Langlebige Berufe schaffen

Die Verankerung von Berufsbildern im gesellschaftlichen Bewusstsein, ihre Tauglichkeit für die Berufsorientierung bei der Vorbereitung auf eine Berufsausbildung sowie das identitätsstiftende Potenzial eines Berufes für Lernende und Beschäftigte hängen entscheidend von der Stabilität der Berufe ab. Berufsbilder mit einer kurzen Lebensdauer oder die

häufige Veränderung der Beschreibungen und Bezeichnungen mindern die Attraktivität der Berufe. Da der technische und ökonomische Wandel sowohl Chancen für die Entwicklung neuer Berufe bietet als auch zum Aussterben alter Berufe führt, stellt die Entwicklung langlebiger Berufe hohe Anforderungen an die Berufsbildungsplanung und -forschung. Die Konzeption von Berufsbildern über Arbeitszusammenhänge entscheidet wesentlich über die Lebensdauer von Berufen.

Wenngleich die offene dynamische Beruflichkeit nach wie vor von einem bestimmten Arbeitszusammenhang ausgeht, gestattet sie eine Bewegung über die gesamte Bandbreite der Anwendungsfelder hinweg, wie das Beispiel der kaufmännischen Berufe zeigt. Sie ist Entwicklungsoffen im Hinblick auf Arbeitsorganisation und technologischen Wandel sowie die sich ändernden Kompetenzanforderungen. Dies bedeutet jedoch keine Relativierung des Prinzips der Beruflichkeit. Berufliche Fähigkeiten können nicht anhand kontextfreier Schlüsselqualifikationen beschrieben werden.

Offene, dynamische Berufsbilder

Offene Berufsbilder sind die angemessene Antwort auf das Spannungsverhältnis zwischen Internationalisierung und Lokalisierung. In ihrem inhaltlichen Kern und den Bezeichnungen sollten Berufe zunehmend internationalisiert werden. Dies bedeutet zugleich, sie Entwicklungsoffen für ihre Lokalisierung, ihre Modernisierung sowie ihre Applika-

Standards einer modernen Lehrlingsausbildung

Der Text basiert auf dem Memorandum «Architektur einer modernen Lehrlingsausbildung – Standards für Gestaltung, Organisation und Steuerung» des International Network on Innovative Apprenticeship (INAP), das unter der Leitung von Felix Rauner erarbeitet wurde. Das Memorandum enthält auch Vorschläge für die Einbettung der Berufsbildung in ein Bildungssystem mit parallelen akademischen und dualen Bildungswegen (siehe dazu auch PANORAMA 4/2012; Seiten 16–19). Präsident des INAP ist gegenwärtig Philipp Gonon von der Universität Zürich.



Das breit angelegte Berufsbild der Kaufleute schafft flexible Arbeitsmärkte und mobile Fachkräfte.

tion für neue Anwendungsfelder zu gestalten. Dadurch werden die Beschäftigten mobil und die Facharbeitsmärkte flexibel. Vor allem aber wird die Einarbeitung der Beschäftigten in neue Aufgabenfelder deutlich erleichtert.

Zwischen der Entwicklung beruflicher Kompetenz und der Entwicklung beruflicher Identität besteht ein unauflösbarer Zusammenhang. Berufliche Identität ist die Voraussetzung für berufliches Engagement sowie Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein. Dies gelingt am ehesten dadurch, dass Lernende während ihrer Grundbildung Einblick in die betrieblichen Zusammenhänge und Geschäftsprozesse erhalten und dabei verstehen lernen, welchen Beitrag sie mit ihrer Arbeit für das Gelingen und die Qualität betrieblicher Aufträge leisten. Fragmentierte Berufsstrukturen tragen eher zur Abschottung zwischen den betrieblichen Funktionsbereichen bei. Flexible Arbeitsmärkte führen nicht zu einer Erosion moderner Beruflichkeit und einer dualen Berufsausbildung. Im Gegenteil: Die Einsicht, «beim Betriebswechsel kann ich meinen Beruf mitnehmen», hat auch zu einem subjektiven Bedeutungszuwachs moderner Beruflichkeit beigetragen.

Für das Erlernen eines Berufes beträgt die mittlere Ausbildungsdauer zwischen drei und vier Jahren. Das Hineinwachsen in einen Beruf geht mit der Aneignung der im Berufsbild ausgewiesenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie mit der Entwicklung beruflicher Identität einher.

Rolle der Sozialisierung

Dabei bilden die jeweiligen Berufskulturen und der Prozess der beruflichen Sozialisierung eine wesentliche Dimension für die Entwicklung beruflicher Kompetenz. Das ist sehr viel mehr als die Aneignung von Fertigkeiten und Kenntnissen. Daher entzieht sich der berufliche Entwicklungsprozess der Modularisierung respektive der Aufteilung der Kompetenzentwicklung in sich abgeschlossene abstrakte Qualifikationsbausteine. Grundlage für eine die Berufsentwicklung fördernde Ausbildung ist das Novizen-Experten-Paradigma: Man beginnt beim Erlernen eines Berufs stets als Anfänger (Novize) und entwickelt sich dann durch herausfordernde berufliche Aufgaben zum Experten. Die charakteristischen beruflichen Aufgaben (Handlungsfelder) werden daher auch als Entwicklungsaufgaben bezeichnet. —

Stabilität durch Veränderung

Von Emil Wettstein

Die Reduktion der Zahl der Lehrberufe zugunsten «breiter» Berufe ist seit Jahrzehnten ein Anliegen der Bildungspolitik und der Berufspädagogen. Dazu gehört die Schaffung von «Berufsfeldern», was in der Schweiz immer wieder versucht wird. Sie hat dann und nur dann Erfolg, wenn in einem Arbeitsfeld die Arbeitsteilung reduziert wird. In der Maschinenindustrie beispielsweise wurden Hobler, Fräser, Werkzeugbauer usw. durch den «Kernberuf» Polymechaniker abgelöst, als CNC-Maschinen und Fertigungszentren zu neuen Formen der Arbeitsorganisation führten. In der Druckvorstufe verschwanden gegen 30 Lehrberufe, vom Chromolithografen bis zum Retuscheur, als Bleisatz und chemische Bildbearbeitung durch den elektronischen Satz abgelöst wurden. Es entstand der Polygraf, wobei offen ist, ob dieser Beruf auch die Forderung Rauners nach Stabilität erfüllt. Stabilität erfordert ständige Veränderung. Die neuen «Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität» könnten dies sicherstellen.

Solche Entwicklungen sind zu begrüßen, aber grundlegende Ziele wie die Vermittlung von personalen und methodischen Kompetenzen können auch in schmal geschnittenen Berufslehren angestrebt werden. Eine gute Berufslehre ist nicht nur die Vorbereitung auf eine bestimmte Berufstätigkeit, sondern auch eine Bildung durch den Beruf. Auch seltene und relativ spezialisierte Berufe können die Fähigkeit fördern, sich laufend neue Qualifikationen anzueignen und damit beruflich flexibel zu bleiben. Breite und stabile Berufe sind zu begrüßen, eine vielfältige Berufswelt hat aber auch ihre Berechtigung: Nischenberufe erfüllen Funktionen in der Arbeitswelt, sonst gäbe es sie nicht mehr. Zudem kenne ich keine Untersuchungen, wonach die dort Tätigen bezüglich beruflicher Flexibilität benachteiligt sind.

Emil Wettstein ist Berufsbildungsexperte in Zürich



«Die kleinsten und kleinen Betriebe bilden zusammen gut 70 Prozent aller Lernenden aus.»

Barbara Müller, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung — Seite 15



Projekt «Junior Car Crack»

Die diesjährige Gewinnerin des «Enterprize» ist die Sektion beider Basel des Autogewerbeverbands Schweiz. Ihr Projekt «JCC – Junior Car Crack» zielt darauf ab, leistungsstarke und lernwillige Jugendliche aus dem Automobilgewerbe (Automobil-Mechatroniker/innen) zu fördern. Durch die Zusammenarbeit der drei Lernorte wird gut zehn Lernenden eine Steigerung der beruflichen Kompetenz durch zusätzlichen, vertiefenden Unterricht und ergänzende Praktika ermöglicht.

Weiter ausgezeichnet wurden: der Branchenverband für Contact-Center- und Kundenkontakt-Management Callnet.ch, der mit der neuen Grundbildung «Fachfrau/Fachmann Kundendialog EFZ» zur Professionalisierung dieser «Aushän- geschilder der Unternehmen» beigetragen hat; der Schweizer Verband techni- scher Bühnen- und Veranstaltungsberufe, der mit der Ausbildung «Veranstaltungsfachfrau/fachmann EFZ» einen grundlegend neuen Beruf in einem Umfeld geschaffen hat, das bisher wenig oder keine Erfahrungen mit beruflicher Grundbildung hatte; schliesslich das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Genf für die «Cité des métiers et de la formation». Diese internati- onal verbundene und in der Schweiz einmalige Institution wurde in PANORAMA 3/2010 ausführlich vorgestellt.

Die Stiftung Enterprize zeichnet alle zwei Jahre Projekte aus, die unternehme- risches Denken und Handeln in der Berufsbildung wirkungsvoll und kreativ umsetzen. Kn

www.enterprize.ch

772

772 junge Leute haben im August das erste Lehrjahr oder ein Praktikumsjahr bei Login, dem Ausbildungsverbund im Bereich Verkehr, begonnen. Das sind 38 mehr als im Vorjahr und genügend Lernende für die gut 60 Mitglieder von Login, zu denen Firmen wie SBB, BLS und Swiss gehören. Auch in den nächsten Jahren sucht der Verbund rund 700 Lernende pro Jahrgang. Besonders gefragt sind Gleisbauer/innen. Für Sommer 2013 hat Login rund 80 Lehrstellen in diesem Beruf ausgeschrieben. Mit Massnahmen wie dem «Lehrstellenexpress» (vgl. PANORAMA 4/2012, S. 15) bietet der Ausbildungsverbund Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, den Beruf kennenzulernen. am

Kluge Mädchen wählen Männerberufe

Mädchen aus sozial höheren Schichten wollen überdurchschnittlich häufig einen Männerberuf ergreifen. Das geht aus deutschen Pisa-Daten von 2006 hervor. Als eine Ursache dafür sehen die Forscher den familiär bedingten Informationsvorsprung. Ökonomisch bessergestellte Eltern kennen die unterschiedliche Bezahlung von Männer- und Frauenberufen und geben ihr Wissen an die Kinder weiter. Ausserdem werden in solchen Familien eher moderne, nicht stereotype Ge- schlechterrollen vermittelt (siehe auch S. 19, «Der Einfluss der Eltern»). am Helbig M., Leuze K., Ich will Feuerwehrmann werden!, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64, S. 91–122, 2012.

Lernendendaten selber zusammenstellen

Auf der interaktiven Statistikdaten- bank (STAT-TAB) des Bundesamts für Statistik steht neu eine erste Serie von Daten der Lernendenstatistik zur Verfügung. Wer beispielsweise wissen möchte, wie viele weibliche Lernende ausländischer Nationalität im Kanton Freiburg 2010/11 in einer Lehre steckten, gibt die entsprechenden Variablen ein und erhält das Resultat: 340. Für die obligatorische Schule und die Berufsbildung sind zurzeit nur die Zahlen von 2010 verfügbar. Bezuglich der Hochschulstufe liegen die Daten über einen Zeitraum von bis zu 30 Jahren vor. am

www.bfs.admin.ch

Ausbildungsbereitschaft (I)

Ausbilden mit Herz und Kalkül

In den 75 Jahren ihres Bestehens hat die Elektrotechnik-Firma Hans K. Schibli AG weit über 700 Lernende ins Berufsleben eingeführt. Heute wie früher geschieht dies aus praktischen und ökonomischen Gründen, aber auch aus Tradition und Überzeugung.

Von Andreas Minder

— Ausgebildete Leute lassen sich in den Elektroberufen nicht leicht rekrutieren. «Unsere Löhne sind im Mittelfeld, angesichts der Anforderungen müssten sie Spitze sein», sagt Jan Schibli, Inhaber und Geschäftsführer des Zürcher Familienbetriebs in dritter Generation. Eine Umfrage der Fachhochschule St. Gallen bei Lernenden in der Branche ergab, dass nur ein Drittel längerfristig im Beruf bleiben will. Reichlich Lernende auszubilden ist eine Möglichkeit, darauf zu reagieren. Eine, die sich durchaus rechnet, wie Schibli erklärt: «Elektroinstallateure arbeiten vom ersten Tag der Lehre an produktiv. Wir kalkulieren mit diesen relativ günstigen Arbeitskräften.»

Etwa ein Viertel der Lernenden verlässt die Schibli AG jeweils einige Jahre nach dem Lehrabschluss. Damit genügend Arbeitskräfte übrig bleiben, setzt die Firma auf die Ausbildung. Seit Jahren macht der Anteil der Lernenden 10 bis

20 Prozent des Personalbestands aus. Diesen Anteil zu halten, sei nicht einfach, sagt Schibli. Wenn der Wirtschaftsmotor stottert, gehe es zwar etwas leichter, aber der junge Patron setzt bei der Rekrutierung lieber auf eigene Anstrengungen als auf die schwächelnde Konjunktur.

Information und Qualität

Die Schibli AG arbeitet mit den Berufsinformationszentren des Kantons Zürich zusammen, steht in Kontakt mit Berufswahlschulen, empfängt Schulklassen und ist im Internet auf verschiedenen Kanälen mit ihrem Lehrstellenangebot präsent. Ein besonderes Anliegen ist Schibli zudem die Ausbildungsqualität. «Wir wollen eine Top-Ausbildungsfirma sein.» Seit fünf Jahren hat die Firma mit Jörg Scherhag einen Berufsbildner, der vollzeitlich für die Ausbildung in der ganzen Unternehmensgruppe zuständig

ist. Er simuliert zum Beispiel mit allen Lernenden eine komplette Abschlussprüfung. Schneiden die Schibli-Lernenden beim richtigen Qualifikationsverfahren dann gut ab, spricht sich das herum. Das ist ein Vorteil im Wettbewerb um die knapper werdenden Schulabgänger und Schulabgängerinnen.

Erzieherische Aufgaben

Ins Klagelied über die abnehmende Qualität der jungen Leute mag Schibli nicht einstimmen. «Es macht Freude auszubilden», hält er fest, auch wenn er bei den Lernenden durchaus Veränderungen feststellt, die ihm nicht gefallen. Die Selbständigkeit habe abgenommen und gleichzeitig erhielten die Jugendlichen weniger Unterstützung von den Eltern. «Wir müssen vermehrt erzieherische Aufgaben übernehmen.» Schibli sieht diese Entwicklung jedoch als Herausforderung. «Betriebe, die wegen solcher Schwierigkeiten nicht mehr ausbilden, haben schon verloren», ist er überzeugt.

Um gänzlich ungeeignete Lernende auszusieben, führt die Schibli AG ein standardisiertes Rekrutierungsverfahren mit «Basic Check» und Schnupperlehre durch. An einem Informationsabend vor Lehrbeginn werden Eltern und Lernende gemeinsam über die Regeln und den Verhaltenskodex informiert, die während der Ausbildung gelten. Das sind erste Anstrengungen zur Vermittlung der «Schibli-Kultur», sagt der Patron. Anstrengungen, die eine Lehrzeit lang fortgesetzt werden. —



Hans K. Schibli AG

An ihren 13 Schweizer Standorten bildet die Schibli-Gruppe derzeit 80 Lernende aus. 64 davon werden Elektroinstallateure oder -installatoren, 8 Montageelektriker. Dazu kommen zwei angehende Automatiker, ein Informatiker, ein Telematiker und drei Kauffrauen. Die 400 Mitarbeitenden der Gruppe mit Hauptsitz in Zürich sind in den Bereichen Elektrotechnik, Gebäude-technik, Automatik, Kommunikation und Informatik tätig und erzielten 2011 einen Umsatz von 70 Millionen Franken.
www.schibli.com

Ein einwöchiges Lager – meist weit ab vom Schuss und wenn möglich ohne Netz – ist fester Bestandteil der Lehrlingsausbildung bei Schibli.

Viel Wechsel bei den Ausbildungsbetrieben

Die Ausbildungstätigkeit der Betriebe bleibt seit Jahren praktisch auf gleichem Niveau. Hinter konstanten Zahlen verbirgt sich jedoch viel Bewegung.

Von Barbara Müller und Jürg Schweri, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

— Es ist eines der konstanten Merkmale der Schweizer Berufsbildung: Die grosse Mehrheit der Ausbildungsbetriebe beschäftigt höchstens einen oder zwei Lernende. Die kleinsten und kleinen Betriebe bilden zusammen gut 70% aller Lernenden aus. Der Beitrag der grösseren Betriebe ist aber auch nicht zu unterschätzen. Denn die Wahrscheinlichkeit, überhaupt auszubilden, steigt mit der Betriebsgrösse. Zudem bilden grössere Betriebe oft – absolut betrachtet – eine grosse Zahl an Lernenden aus. Das geht aus den Daten der Schweizerischen Betriebszählung hervor, die vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung analysiert werden. Die Betriebszählung ist eine Vollerhebung bei den schweizerischen Betrieben, die seit 1985 in regelmässigen Abständen vom Bundesamt für Statistik durchgeführt wird. Die letzte fand 2008 statt. Die Schibli AG, die im nebenstehenden Artikel porträtiert wird, weist eine erhebliche Zahl an Lernenden auf, wie dies für einen Grossbetrieb typisch ist. Eher ungewöhnlich ist hingegen, dass sie auch im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten sehr viel ausbildet. Die Firma trägt damit dazu bei, dass im Baugewerbe das Verhältnis von Lernenden und Beschäftigten, die Lernendenquote, insgesamt am höchsten ist.

Verschiebung in den 3. Sektor

Die Branchenstruktur hat sich seit 1985 verschoben. Prozentual sind immer weniger Lernende in den Betrieben des Industriesektors zu finden, dafür mehr in jenen des Dienstleistungssektors (1985: 60%; 2008: 65%). Bei den Beschäftigten sind diese Verschiebungen hin zu

den Dienstleistungen jedoch noch ausgeprägter als bei den Lernenden (1985: 60%; 2008: 70%).

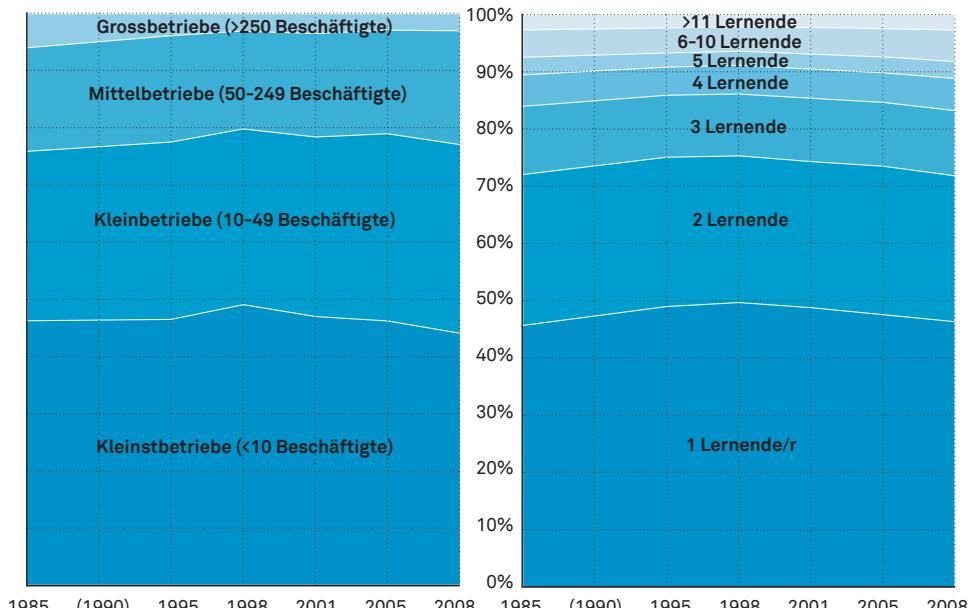
Trotz absolut steigenden Lernendenzahlen sank deshalb die Lernendenquote im 3. Sektor, während sie im 2. Sektor praktisch gleich blieb. Die Quote im Bau- gewerbe – ohnehin seit Jahren die höchste – stieg sogar weiter an und erreichte 10%. An zweiter und dritter Stelle folgen dann allerdings Dienstleistungsbranchen: Autogewerbe/Handel (8,3%) und Gesundheitswesen (6,8%). Deutlich abgenommen hat die Lernendenquote in den Branchen Banken/Versicherungen (3,3%) und den Unternehmensdiensten (3,9%).

Insgesamt lag der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben in der Schweiz im Jahr 2008 bei 18,4%. Die

landesweite Lernendenquote entsprach 5,7% Obwohl diese Kenngrössen seit 1998 fast konstant sind (beide sind ganz leicht gestiegen), unterliegt der Bestand der Ausbildungsbetriebe einer grossen Dynamik. Im Dreijahresrhythmus betrachtet sind jeweils rund 20% der Lehrstellen in Betrieben zu finden, die in der jeweiligen Vorperiode noch nicht ausbildeten oder noch gar nicht existierten. —

Müller B., Schweri J., Die Betriebe in der Berufsbildung: Entwicklungen 1985 bis 2008, Bundesamt für Statistik, Neuenburg, 2012.

Anteil ausbildende Betriebe (nach Grösse) und Lernende pro Lehrbetrieb



Klein- und Kleinstbetriebe bilden am meisten Lehrlinge aus, meistens 1-2 pro Unternehmen.

Obwohl Ausbildungsbetriebe «kommen und gehen», hat sich dieses Verhältnis in den vergangenen 25 Jahren wenig verändert.

Quelle: EHB

Mobilität

Die berufliche Ausbildung ein Jahr im Ausland absolvieren

Die Bobst SA schickt Lernende für ein Jahr in eine ihrer ausländischen Niederlassungen. Dank Fernunterricht verlieren sie in der Berufsschule nicht den Anschluss. Die ersten Erfahrungen sind positiv.

Von Line Pillet. Sie ist Geschäftsführerin des Vereins Swiss Occidental Leonardo (SOL) in Sion.

— Seit September 2011 können lernende Automatiker und Automatikerinnen der Firma Bobst SA aus Lausanne ihr drittes Lehrjahr in einer Niederlassung der Unternehmensgruppe in Bielefeld absolvieren. Die Praktika sollen die Jugendlichen mit dem europäischen Arbeitsmarkt in Kontakt bringen. Sie sollen neue fachliche und soziokulturelle Kompetenzen erwerben und ihre Deutschkenntnis verbessern. Da Bobst weltweit Maschinen für die Verpackungsindustrie herstellt, lag die Idee nahe, Lernende für einige Monate in ausländische Niederlassungen der Gruppe zu schicken.

Bislang haben die Besonderheiten des schweizerischen Berufsbildungssystems, fehlende Erfahrung und Finanzmittel

solche Projekte praktisch verunmöglicht. Dank den neuen Möglichkeiten, die durch das Programm Leonardo da Vinci geschaffen wurden, und der Unterstützung durch den Verein Swiss Occidental Leonardo (SOL) und das Centre professionnel du Nord vaudois (CPNV) konnten diese Hindernisse aus dem Weg geräumt und originelle Lösungen entwickelt werden.

Fernunterricht

SOL hat die Bedürfnisse der Bobst SA untersucht und ein Praktikum entwickelt, das sowohl den Qualitätskriterien des Unternehmens als auch den Grundsätzen der «Europäischen Qualitätscharta für Mobilität» gerecht wird: Die Jugend-

lichen werden auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet, erhalten logistische, administrative und finanzielle Unterstützung und werden periodisch bewertet. Die Lehrpersonen des CPNV und die Praktikumsbetreuer im Ausland stehen als Mentoren zur Verfügung. Bei der Rückkehr in die Schweiz werden die Lernenden unterstützt, und es wird versucht, die Auslandserfahrung praktisch nutzbar zu machen.

Dank engagierten Lehrpersonen am CPNV können die Lernenden während des Auslandspraktikums am Unterricht ihrer Berufsfachschule in der Schweiz teilnehmen und geraten so nicht in Rückstand. Die Lehrer haben Hilfsmittel für den Unterricht entwickelt, und in einigen Fächern und Lernbereichen – Elektrotechnik und Elektronik, Technisches Englisch, Sprache, Kommunikation und Gesellschaft – bieten sie den Lernenden sogar eine Fernbetreuung an. Die übrigen Lerninhalte werden nach der Rückkehr der Lernenden in die Schweiz im 4. Lehrjahr behandelt.

Die Jugendlichen arbeiten während 39 Wochen in Bielefeld. Sie haben einen Tag pro Woche frei, damit sie den Fernunterricht besuchen, ihre Arbeiten fristgerecht einreichen und ihre Prüfungen gemäss Prüfungskalender des CPNV ablegen können.

Die Auslandserfahrung stellt die Lernenden vor zahlreiche Herausforderungen. Sie müssen sich an einen neuen Arbeitsrhythmus und neue Anforderungen gewöhnen, eine andere Kultur und Arbeitsweise kennenlernen, eine Sprache lernen und sich ganz allgemein in-



Schweizer Jugendlicher im dritten Lehrjahr während seinem Aufenthalt im deutschen Bielefeld.

tegrieren. Sie knüpfen Kontakte zu anderen Menschen, müssen sich den Gebräuchen eines anderen Landes anpassen und sich selbst zu helfen wissen. All dies soll ihnen auch ermöglichen, sich selbst besser kennenzulernen. Der Auslandsaufenthalt eröffnet ihnen aber auch einen neuen Blick von außen auf die Schweiz.

Erweiterung auf England

Die Unterstützung durch die Praktikumsbetreuerinnen vor Ort sowie die regelmässigen Kontakte mit den Berufsbildnern von Bobst in Lausanne, zu Mitarbeiterinnen von SOL und Lehrpersonen des CPNV erleichtern den Jugendlichen diese Integration in ein neues Umfeld. Entlohnt werden sie durch Bobst Lausanne. Da die CH-Stiftung das Projekt unterstützt, erhalten sie zudem ein Leonardo-Stipendium. Sowohl der Bobst SA als auch den Lernenden bringt der Austausch zahlreiche Vorteile.

Nach dem Erfolg der ersten Auflage des Mobilitätsprojekts werden diesen Herbst zwei weitere Lernende ein Praktikum absolvieren. Das Mobilitätsprojekt wird zudem auch auf England ausgedehnt, und weitere Lernende könnten bald in die Produktionszentren von Bobst in Frankreich und Italien entsandt werden. —

SOL

Swiss Occidental Leonardo (SOL) wurde 1992 nach der Ablehnung des EWR-Beitritts gegründet und geht auf die Initiative der Westschweizer Kantone zurück, die die Zusammenarbeit mit der EU im Bereich der Berufsbildung intensivieren wollten. Der Verein mit Sitz in Sion hat 20 Jahre Erfahrung auf dem Gebiet europäischer Mobilität. Er organisiert Praktika in der Schweiz und Europa und verfügt über ein umfassendes Partnernetzwerk in 31 europäischen Ländern.

Mobil dank Praktika

Internationale Erfahrungen werden wichtiger

Zwei Westschweizer Berufsfachschulen bieten Lernenden die Möglichkeit, im Rahmen des Projekts «Pool Mobility Media et Technique» ein Auslandspraktikum zu absolvieren.

Von Line Pillet. Sie ist Geschäftsführerin der Stiftung Swiss Occidental Leonardo (SOL) in Sion.

— Das EU-Programm für lebenslanges Lernen unterstützt das Projekt «Pool Mobility Media et Technique», das 2011 von zwei Westschweizer Berufsfachschulen, dem Centre professionnel du Nord vaudois (CPNV) und der Berufsfachschule Technik und Kunst Freiburg (EMF), und dem Verein SOL lanciert wurde. Gegenwärtig nehmen 14 Jugendliche am Programm teil.

Sie absolvieren eine schulische Vollzeitausbildung zur Multimediastalterin, zum Mediamatiker, zur Automatikerin, zum Informatiker, zur Polymechanikerin oder zum Elektroniker. In den letzten Jahren haben sich die Multimedibranche und die Maschinenindustrie rasch weiterentwickelt, nicht nur in der Schweiz, sondern auf der ganzen Welt. Wer für dieses starke Wachstum und den zunehmenden Konkurrenzkampf gerüstet sein will, für den ist ein Auslandsaufenthalt ein Muss.

Im Rahmen der Vollzeitausbildung an den beiden Berufsfachschulen müssen die Lernenden ein Betriebspraktikum absolvieren. Bisher kamen dafür primär einheimische, in der Region ansässige Unternehmen in Frage. Angeichts der zunehmenden Internationalisierung bietet das «Leonardo-Praktikum» Jugendlichen die Möglichkeit, Berufserfahrungen auch im Ausland zu sammeln. Europäische Fonds, die auch der Schweiz offenstehen, ermöglichen den Aufbau des Projekts «Pool Mobility», das die CH-Stiftung mitfinanziert.

Der Erwerb internationaler Kompetenzen ist unverzichtbar, um im internationalen Wettbewerb wachstumsstarker

Wirtschaftsbranchen bestehen zu können. Die Auslandspraktika dauern zwischen 17 und 39 Wochen. In dieser Zeit werden die Jugendlichen in vom Verein SOL ausgewählten Unternehmen untergebracht. Gemeinsam mit Fachpersonen wird ein Praktikumsprogramm für die Lernenden auf die Beine gestellt.

Die Jugendlichen werden während des gesamten Praktikums von einem Mentor im Praktikumsbetrieb betreut. Die pädagogische Betreuung wird durch die Schulen sichergestellt, während SOL für die persönliche, finanzielle und logistische Unterstützung zuständig ist. Auch hier kommen die Jugendlichen zudem in den Genuss eines Leonardo-Stipendiums.

Ob Italien, Deutschland, Irland oder Dänemark, Gelegenheiten für ein Praktikum sind fast überall vorhanden, und selbst Betriebe, die mit dem Schweizer Berufsbildungssystem nicht vertraut sind, nehmen Lernende aus der Schweiz auf. Dies bietet der Schweiz gleichzeitig die Möglichkeit, die Stärken ihres Berufsbildungssystems aufzuzeigen und den Ruf der Berufsfachschulen zu fördern.

Es ist an der Zeit, dass Programme zur Förderung der Mobilität innerhalb Europas auch Lernenden offenstehen, so wie dies für Studierende an Hochschulen dank Erasmus schon längst der Fall ist. Der «Pool Mobility» beschränkt sich ausserdem nicht auf dieses erste Projekt, bereits hat SOL ein weiteres Projekt eingereicht, und der Pool ist auch für weitere interessierte Berufsfachschulen offen. Die Eingabefrist für neue Projekte dauert bis Februar 2013. —

BERUFSBERATUNG



«Die Berufsorientierung sollte in den Lehrplänen als jahrgangsübergreifende Bildungsaufgabe verankert werden.»

Madeleine Pfäffli Schmid, Pädagogische Hochschule Bern — Seite 21

STUDIE**Der Einfluss der Eltern**

Die Eltern beeinflussen die Berufswahl ihrer Kinder, weil diese ihre Entscheidungen auf der Basis verschiedener Mechanismen treffen, die in der Familie ablaufen. Faktoren wie die sozioökonomische oder kulturelle Situation der Eltern bewirken eine Ausweitung oder Einschränkung des Entscheidungsspielraums. Fragen zum elterlichen Einfluss werden in der Studie «L'influence des parents sur le processus d'orientation professionnelle» durch historische und theoretische Beiträge aus den Fachgebieten Soziologie, Psychologie und Erziehungswissenschaften beleuchtet. Es zeigt sich etwa, dass die Erziehungspraktiken der Eltern, ihre Schul- und Berufslaufbahn sowie ihre Haltung gegenüber Wissen und Wissensquellen die Identität des Kindes, seine Schulkarriere und seine Zukunft entscheidend prägen.

Andere, psychologische Fragestellungen zeigen, dass die Familienstruktur, der Beruf der Eltern, ihre Zufriedenheit oder Unzufriedenheit damit, aber auch ihre sozioökonomische Situation und ihre Herkunft ausschlaggebend für die Berufswahl der Kinder sind. Vom erziehungswissenschaftlichen Standpunkt aus zeigt sich, dass die Überzeugungen der Eltern häufig den Schlüssel zum Verständnis dafür liefern, welche Mechanismen der Berufswahl zugrunde liegen (siehe auch S. 13, «Kluge Mädchen wählen Männerberufe»). jc

Liechti L, *L'influence des parents sur le processus d'orientation professionnelle: approche pluridisciplinaire*, Institut de recherche et de documentation pédagogique, Neuenburg, 2012.

ZAHL**10,8 Jahre**

Befragt man Arbeitnehmer nach der bisherigen Beschäftigungsdauer in ihrem Betrieb, so ergibt sich aktuell ein Durchschnittswert von 10,8 Jahren. 1992 waren es 10,3 Jahre. Die mittlere Dauer der Betriebszugehörigkeit hat sich also in den letzten zwanzig Jahren nicht verringert. Diese Erkenntnis steht in deutlichem Kontrast zur weit verbreiteten Auffassung, dass man heute viel häufiger als früher den Job verliert oder zumindest aus Karrieregründen wechseln muss. Diese und weitere Mythen widerlegt Joachim Moeller, Direktor des deutschen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in einem Beitrag auf «Spiegel online». sk

ERFOLG**S&B gewinnt Lokalpreis**

Die Stadt Bülach hat das S&B Institut für Berufs- und Lebensgestaltung mit dem «Bülacher Triangel 2012» ausgezeichnet. Der Preis ist mit 5000 Franken dotiert. Das S&B Institut überzeugte die Jury mit seinem Engagement in der Berufs- und Laufbahnplanung sowie in der Lehrmittelentwicklung. Die private Berufs- und Laufbahnberatung mit angegliedertem Lehrmittelverlag wurde vor 25 Jahren gegründet und wird heute von Reinhard Schmid und Verena Ganz geleitet. Ein Teil der Lehrmittel ist auch in französischer Sprache erschienen. sk

WEB**BDAG goes mobile**

Die Beratungsdienste Aargau (BDAG) versehen ihre Printprodukte neu mit QR-Codes (Quick-Response-Codes). Diese können von Smartphones mit einer Gratis-App gescannt werden, wonach sich die entsprechende Webseite automatisch öffnet. Zusätzlich werden auf Smartphones die Webseiten der BDAB automatisch in einer angepassten Version dargestellt, es sind keine besonderen Eingaben nötig. Damit zeigen die BDAB, dass sie gewillt und auch in der Lage sind, technische Neuerungen schnell auch im Bereich der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung umzusetzen. sk www.bdag.ch



Berufsorientierung im Lehrplan

Gut gemeint, aber wenig konkret

Die Lehrpläne der Volksschule sagen wenig aus über die Rollen von Lehrpersonen, Eltern und Jugendlichen bei der Vorbereitung auf den Berufseinstieg. Lehrpersonen wünschen sich mehr institutionalisierte Kontakte zu betrieblichen Ausbildungsinstitutionen.

Von Madeleine Pfäffli Schmid. Sie ist Dozentin an der Pädagogischen Hochschule Bern.

— Seit den 1970er-Jahren ist die schulische Berufsorientierung Teil des Aufgabenkanons der Volksschule, genauer der Sekundarstufe I. Zusätzlich bestehen in etlichen Kantonen Berufswahlkonzepte, in denen Vorgaben aus den Lehrplänen, wie beispielsweise die Zusammenarbeit zwischen der Schule und der Berufsberatung, konkretisiert werden. Folgende Zielsetzungen sind in allen Lehrplänen der Deutschschweiz enthalten:

- Die Jugendlichen werden sich ihrer Interessen und Vorstellungen bewusst und gleichen diese mit den Anforderungen der Ausbildungswelt ab.
- Die Jugendlichen treten in direkten Kontakt zur Ausbildungswelt.
- Die Jugendlichen können relevante Informationen beschaffen, erkennen und weiter verarbeiten.
- Die Jugendlichen kennen die Vielfalt an Arbeitsformen sowie das Zusammenspiel von Erwerbs- und Familienarbeit oder von Erwerbsarbeit und Freizeit.

Befragung zur schulischen Berufsorientierung

Für die Studie «Berufsorientierung in der Sekundarstufe I: Wissen und Handeln von Lehrpersonen» wurden Lehrerinnen und Lehrer der Sekundarstufe I in den Kantonen Bern, Zürich und Basel-Landschaft dazu befragt, was sie unter einer guten Berufsorientierung verstehen und wie sie die Berufsorientierung gestalten. Die Umfrage fand mittels Fragebogen statt. Die Studie wurde unterstützt von der Pädagogischen Hochschule Bern und der Universität Bern.

Bei der Berufsorientierung handelt es sich um eine fächerübergreifende Aufgabe, die in Zusammenarbeit mit den Eltern und der Berufsberatung umgesetzt werden soll. Wenig sagen die Lehrpläne hingegen über den zeitlichen Umfang der Berufsorientierung aus oder darüber, wie die Verantwortlichkeiten zwischen den beteiligten Parteien geregelt werden sollen.

Sicht der Lehrer

In einer Studie wurden Lehrpersonen der Sekundarstufe I zur idealen Berufsorientierung und zu ihrer eigenen Praxis befragt. Eine gute schulische Berufsorientierung, so sagen die Lehrerinnen und

Viele Lehrer nehmen die Angebote der Berufsberatung in Anspruch, um ihr Wissen zu erweitern.

Lehrer, wird in Zusammenarbeit mit den Eltern und der Berufsberatung durchgeführt. Ein Grossteil der Lehrerinnen und Lehrer führt Orientierungsveranstaltungen für die Eltern durch, in denen die schulische Berufsorientierung vorgestellt wird. Diese Anlässe finden in der Regel zu Beginn der Sekundarstufe I statt. Viele Eltern, so sagt eine Lehrerin, schätzen diese Veranstaltungen und betrachten sie als Anstoss zum eigenen Aktivwerden.

Ergänzend zu diesen Anlässen finden im Verlauf der Sekundarstufe I in den meisten Schulen Gespräche zur Berufsfindung zwischen den Jugendlichen, den Eltern und den Lehrerinnen statt. In diesen nehmen die Lehrerinnen eine beratende Funktion ein. Dass diese Aufgabe mitunter für sie schwierig sein

kann, formuliert eine Lehrerin so: «Ich weiss zu wenig, welche Anforderungen die abnehmenden Schulen beziehungsweise Ausbildungsstätten stellen.» Dementsprechend nehmen viele Lehrpersonen die Angebote der Berufsberatung in Anspruch, um ihr Wissen zu erweitern und zu aktualisieren.

Kaum Kontakte zur Arbeitswelt

Die Lehrpersonen sind bemüht, ihren Schülerinnen und Schülern direkte Kontakte zu Ausbildungsinstitutionen zu ermöglichen. Sie kennen aber vor allem die Angebote von weiterführenden Schulen. Da sie in der Regel selber keine betriebliche Erfahrung gesammelt haben, sind ihnen die betrieblichen Ausbildungsangebote weniger bekannt. Ein Lehrer wünscht sich dementsprechend mehr Kontakt mit Institutionen der Lehrlingsausbildung, eine Lehrerin möchte in ein Netzwerk mit Ausbildungsbetrieben einbezogen werden. Dass institutionalisierte Netzwerke sinnvoll und anderswo bereits Realität sind, zeigt der Blick ins Ausland: In Deutschland werden im Rahmen des Programms «Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben» Kontakte zwischen der Schule und der Arbeitswelt gefördert, im österreichischen Bundesland Salzburg wurde auf Wunsch von Lehrpersonen die Initiative «Zusammenarbeit Schule – Wirtschaft» ins Leben gerufen, die die Lehrerinnen und Lehrer bei der Entwicklung von Netzwerken ausserhalb der Schule unterstützt.

Die Frage, ob ein Lehrer in der guten schulischen Berufsorientierung seine Schüler bei der Suche nach einer Schnupperlehrstelle oder einem Praktikumsplatz konkret unterstützt oder ihnen gar

bei der Suche nach einem Ausbildungsort hilft, wird von den befragten Lehrpersonen unterschiedlich eingeschätzt. Die eine Hälfte spricht sich gegen eine aktive Unterstützung aus, während die andere Hälfte den Schülern hilft, Ausbildungsbetriebe zu suchen, oder sie auf offene Lehrstellen hinweist. Dies zeugt von einem grossen Engagement vieler Lehrpersonen, das weit über das hinausgeht, was die Lehrpläne vorschreiben.

Hohes Engagement

Betrachtet man weitere Aktivitäten, die Lehrer in der Berufsorientierung durchführen, so verfestigt sich das Bild des hohen Engagements: In den allermeisten Klassen werden Bewerbungsunterlagen verfasst, Vorstellungs- oder Aufnahmegegespräche simuliert, Vorträge zu verschiedenen Berufsfeldern gehalten und Gäste aus der Ausbildungs- und Berufswelt in die Schule eingeladen. In drei von vier Klassen werden Betriebsbesichtigungen durchgeführt oder die Schüler haben die Möglichkeit, ein Praktikum in einem Betrieb zu absolvieren.

Der guten schulischen Berufsorientierung aus der Sicht von Lehrpersonen werden im Folgenden konzeptionelle Überlegungen gegenübergestellt. Diese leiten sich zum Teil aus gelungenen Projekten zur Berufsorientierung ab, zum Teil basieren sie auf theoretischen Grundlagen wie dem Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung von Erwin Egloff. Zwischen den Ansichten der Lehrpersonen und den konzeptionellen Überlegungen zeigen sich Übereinstimmungen in drei Bereichen: Die Berufsorientierung soll

- in Kooperation zwischen allen beteiligten Parteien gestaltet und durchgeführt werden.
- die Möglichkeit bieten, Lebens- und Arbeitsrealitäten direkt zu erfahren.
- individuell ausgerichtet sein und die Jugendlichen in ihrem Entscheidungsverhalten und ihrer Identitätsentwicklung fördern.

Von theoretischer Seite wird gefordert, die Berufsorientierung nicht nur als fächerübergreifende, sondern auch als jahrgangsübergreifende Bildungsaufgabe zu verstehen. Während die fächerübergreifende Ausrichtung in den Lehrplänen verankert ist, umfasst die zeitliche Dimension bisher nur die Sekundarstufe I.

Der deutsche Erziehungswissenschaftler Jürg Schudy beispielsweise möchte die Berufsorientierung bereits in der Grundschule thematisieren und führt zwei Argumente an: Zum einen das Phänomen der Traumberufe, das sich im Kindesalter manifestiere und einer Reflexion bedürfe. Zum anderen nennt Schudy die Geschlechterperspektive bei der Berufsfindung, die sich nicht erst im Jugendalter ausbilde. Setze die schulische Berufsorientierung erst in der Sekundarstufe I ein, dann stösse sie bezüglich der geschlechtlichen Gleichberechtigung in der Lebensgestaltung an ihre Grenzen.

Obwohl beide Argumente aus entwicklungspsychologischer Perspektive überzeugen, lassen sich entsprechende Zielsetzungen in den Lehrplänen der Grundschule in der deutschen Schweiz

nicht ausmachen und finden auch bei den Lehrpersonen der Sekundarstufe I wenig Zustimmung.

Fazit

Bilanzierend kann festgestellt werden, dass die schulische Berufsorientierung einen wichtigen Stellenwert in der Sekundarstufe I einnimmt und von engagierten Lehrpersonen gestaltet und durchgeführt wird. Einer deutlicheren Klärung bedürfte allerdings die Frage nach den Verantwortlichkeiten. So wird in den Lehrplänen der Volksschule zu wenig klar, wie sich die Verantwortungsbeziehe der Schule von denjenigen der Jugendlichen und deren Eltern abgrenzen. Zudem wünschen sich die Lehrerinnen und Lehrer institutionalisierte Kontakte zu betrieblichen Ausbildungsinstitutionen. Bereits bestehende Netzwerke im angrenzenden Ausland könnten als Vorbilder dienen. —



Die schulische Berufsorientierung nimmt in der Sekundarstufe I einen wichtigen Stellenwert ein.

Geschlechtersegregation

Subtile Mechanismen beeinflussen die Berufswahl

Trotz vielfältigen Fördermassnahmen ist in der Schweiz die Trennung der Berufe in frauen- und männerdominierte Tätigkeiten stärker ausgeprägt als in anderen Ländern. Der Schweiz entgeht dadurch ein grosses Potenzial an Fähigkeiten und Begabungen.

Von Andrea Maihofer, Karin Schwiter und Nina Wehner. Sie forschen am Zentrum Gender Studies der Universität Basel.

— Auch heute noch gelten viele Berufe als typische Frauen- oder Männerberufe. Zwar können Tätigkeiten ihre geschlechtliche Zuweisung über die Zeit hinweg verändern, wie dies beispielsweise bei Primarlehrpersonen geschehen ist. Ausserdem sind die Zuweisungsmuster je nach Land sehr verschieden und auch nicht überall gleich stark ausgeprägt. So gelten beispielsweise technische Berufe in Teilen Asiens nicht als typische Männerberufe, und körperlich anstrengende Feldarbeit wird in zahlreichen Ländern des Südens als typische Frauenarbeit verstanden. Bei der Geschlechtertypisierung von Berufen handelt es sich folglich um kulturell geprägte und damit auch veränderbare Vorstellungen davon, welche Tätigkeiten eher Männern entsprechen und welche eher Frauen.

Ausgerechnet in der Schweiz, deren Berufsbildungssystem in internationalen Vergleichen oft als vorbildlich dargestellt wird, ist die berufliche Geschlechtersegregation, das heisst die Trennung der Berufe in frauen- und männerdominierte Tätigkeiten, sehr viel stärker ausgeprägt als in anderen Ländern. Trotz vielfältigen Fördermassnahmen beginnen auch heute noch sehr wenige Männer die Ausbildung zum Fachmann Betreuung und nur wenige Frauen werden Elektroinstallateurinnen. Für diese geschlechtsspezifischen Berufswände sind eine Reihe Mechanismen verantwortlich, die sich gegenseitig verstärken. So ist es für junge Erwachsene in der Schweiz nach wie vor schwieriger, einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch

zu verwirklichen als einen geschlechts-typischen. Der Schweiz entgeht dadurch ein grosses Potenzial an Fähigkeiten und Begabungen.

Im Rahmen der Studie «Persistenz und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen» wurden junge Erwachsene rückblickend zu ihren Erfahrungen bei der Berufswahl befragt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Berufsfindung als ein langfristiger Prozess verstanden werden muss, der schon in der frühesten Kindheit beginnt. Bereits Kleinkinder lernen in täglichen Interaktionen mit ihrem Umfeld, was als mädchenhaft und was als jungenhaft gilt, und nennen geschlechtstypische Wunschberufe.

Selbstsortierungsmechanismus

Wenn sie als Jugendliche beginnen, sich konkret mit möglichen Berufsfeldern auseinanderzusetzen, ist ihr Blick in vielen Fällen bereits von Anfang an auf geschlechtstypische Berufsfelder eingeschränkt und blendet andere Interessen und Talente systematisch aus. Illustrieren lässt sich dieser Selbstsortierungsmechanismus am Beispiel eines jungen Mannes, der erst Automatiker lernt und über eine Zweitausbildung in den Pflegerberuf wechselt, wo er seine eigentliche Berufung findet. Er erzählt rückblickend: «In der Sekundarschule war einfach so ein Credo, Männer machen irgendetwas Technisches und die Frauen irgendetwas in die soziale Richtung oder Büro, sodass ich gar nicht den Zugang hatte oder das gar nicht gesehen habe, dass es noch andere Sachen gibt.» Das

Wissen um diese Engführung des Blicks, mit dem Jugendliche bereits in den Berufsfindungsprozess eintreten, ist zentral. Schule und Berufsberatung können dieser Engführung entgegenwirken, indem sie bewusst und systematisch die Alternativen jenseits geschlechtstypischer Berufsfelder ins Blickfeld rücken.

Trügerisches Gefühl des Passens

Junge Erwachsene, die untypische Berufswünsche verwirklicht haben, haben aus ihrem Umfeld auffällig häufig bestärkende Rückmeldungen erhalten. Sie erzählen von Menschen, die positiv auf ihre Berufswahl reagiert, sie gefördert und immer wieder darin bestärkt haben, ihren untypischen Weg zu gehen. Diese Förderung kann von Eltern, Lehrerinnen und Lehrern oder auch Bekannten ausgehen.

Eine besondere Rolle spielen in der Schweiz die Betriebe, die Lehrstellen ver-

Geschlechterungleichheiten erforscht

Die Studie der Universität Basel basiert auf Daten der TREE-Studie, die Jugendliche aus der ganzen Schweiz über zehn Jahre hinweg auf ihrem Ausbildungsweg begleitet hat. Ergänzend zu den quantitativen Auswertungen wurden teilnarrative biografische Interviews geführt. Das Projekt unter der Leitung von A. Maihofer, M. Bergmann und S. Hupka-Brunner wurde vom Schweizerischen Nationalfonds (NFP 60) finanziert.

geben. Ausbildnerinnen und Ausbildner verlassen sich bei der Auswahl des Nachwuchses oft auf ihr Bauchgefühl und entscheiden intuitiv, welche Jugendlichen in ihren Betrieb passen. Dieses Gefühl des Passens entsteht in erster Linie bei Menschen, die der eigenen Person oder den bestehenden Teammitgliedern ähnlich sind. Sich darauf zu verlassen, fordert deshalb nicht eine optimale Auswahl nach Qualifikation und persönlicher Eignung, sondern Homogenität.

Dieser Mechanismus wirkt nachweislich auch in Bezug auf das Geschlecht. In männertypischen Berufen wird ein männlicher Bewerber auch gegenüber besser qualifizierten und begabteren weiblichen Bewerberinnen oft als passender wahrgenommen. Sich dieser Neigung bewusst zu sein, hilft, ihr bei der Auswahl von Lernenden aktiv entgegenzusteuern. Ausbildner können dadurch sowohl besser qualifizierte und begabtere Lernende gewinnen als auch genau jene Fördererrolle übernehmen, die es Jugendlichen ermöglicht, ihre untypischen Berufswünsche zu verwirklichen. Oder in den Worten einer jungen Elektrikerin mit grossem Berufsstolz, die über ihre Lehrstellenzusage erzählt: «Der Lehrmeister hat gesagt, ich will es probieren, ob es klappt. Es wäre mal was anderes.»

Berufe zeichnen Lebensläufe vor

Ein weiterer entscheidender Mechanismus betrifft die geschlechtsspezifisch tendenziell unterschiedlichen Vorstellungen der Jugendlichen zu ihrer Lebensplanung. Junge Männer überlegen im Berufsfindungsprozess eher, ob sie bereits mit 16 einen Lehrlingslohn verdienen, ob sie sich im Beruf weiterentwickeln und mit der Zeit verantwortungsvollere Aufgaben übernehmen können und ob sie später genügend verdienen, um eine Familie zu gründen. Junge Frauen überlegen in der Tendenz eher, ob sie im Beruf Teilzeit arbeiten können und ob sie nach einer Kinderpause die

Chance haben, wieder einzusteigen. Viele Berufe sind implizit entweder auf eine frauen- oder auf eine männertypische Erwerbslaufbahn zugeschnitten. Ihre Arbeitsorganisation wirkt bei der Berufswahl als subtiler Sortierungsmechanismus und verstärkt die berufliche Geschlechtersegregation.

Auch Ausbildungen folgen der Typisierung

Zwar haben die jüngsten Reformen des Schweizer Berufsbildungssystems sehr viel dazu beigetragen, auch in frauentytischen Berufen Wege zur weiteren Qualifikation zu eröffnen und die Durchlässigkeit zwischen Berufen zu erleichtern. Noch immer sind jedoch männertypische Berufe eher über betriebliche Ausbildungsgänge, frauentytische häufiger über schulische Ausbildungsgänge zu erreichen, die während der Ausbildung keinen Verdienst ermöglichen. Außerdem ist die Organisation der Arbeit in männertypischen Berufen auf Vollzeitstellen und in frauentytischen Berufen auf Teilzeitstellen ausgelegt. Das Beispiel der Elektrikerin zeigt, dass sie bereits damit rechnet, ihren geliebten Beruf nach der Familiengründung nicht mehr ausüben zu können: «Wenn Kinder da sind, geht es nicht. Auf dem Bau ist dann sowieso nichts.» Teilzeitjobs, führt sie weiter aus, gibt es dort höchstens im Lager oder im Büro.

Die Unvereinbarkeit bestimmter Berufe mit antizipierten Familienrollen trägt dazu bei, dass Jugendliche gar nicht erst eine Ausbildung wählen, die mit ihren längerfristigen Lebensplänen unvereinbar scheint. Um diesen Einfluss auf die Berufswahl zu wissen, ermöglicht es, bei der Neugestaltung von Ausbildungen oder der Arbeitsorganisation in einem Betrieb zu reflektieren, ob Ausbildungsgänge oder konkrete Stellen tatsächlich sowohl männer- als auch frauentytische Erwerbslaufbahnen ermöglichen. Die geschilderten Mechanismen verstärken sich gegenseitig und



In der Schweiz wählen nur wenige Frauen typische Männerberufe.

tragen in ihrem Zusammenwirken dazu bei, dass geschlechtsuntypische Berufswünsche nach wie vor selten und schwierig zu verwirklichen sind: Ausbildungen und Stellen werden für das eine oder andere Geschlecht als geeignet wahrgenommen, sie werden entsprechend ausgestaltet und die Lernenden werden auch aufgrund ihres Geschlechts dafür ausgewählt.

Gegensteuern ist notwendig

Dadurch tragen alle Beteiligten dazu bei, die Geschlechtersegregation im Beruf fortzuschreiben. Es braucht also ein bewusstes, aktives Gegensteuern, um die subtilen Selbstsortierungsmechanismen auszugleichen und Frauen und Männern in allen Berufen gleiche Chancen zu eröffnen. Nur durch das Wissen um die eigenen Stereotypisierungen und deren fortwährendes kritisches Hinterfragen kann verhindert werden, dass Fähigkeiten und Begabungen verloren gehen – bei Männern mit Talent für Pflege- und Lehrberufe ebenso wie bei Frauen mit einer Affinität für Bau- und technische Berufe. –

Stütze und Stabilität durch Beziehung

Die kirchliche Beratungsstelle Kabel hat sich auf Lehrlingsfragen spezialisiert und versteht sich als Ergänzung zu den staatlichen Beratungsangeboten. Junge Menschen, ihre Eltern und Ausbildungsverantwortliche finden dort schnelle Hilfe und enge Begleitung.

Von Bettina Hübscher Ritler. Sie ist dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin und in Ausbildung zur Journalistin.

— Anfang der 1990er-Jahre herrschte in der Schweiz Lehrstellenknappheit. Viele Jugendliche mussten darum kämpfen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Besonders ausländische Jugendliche hatten es schwer, ihren Weg in die Berufsbildung zu finden. In jener Zeit wurde im Kanton Zürich die Kirchliche Anlauf- und Beratungsstelle (Kabel) gegründet. Junge Menschen, die Probleme während der Lehre hatten, sollten begleitet, unterstützt und ermutigt werden. Kabel versteht sich als Ergänzung zu den staatlichen Beratungsangeboten und arbeitet mit öffentlichen Berufsberatungsstellen zusammen. Manchmal werden Jugendliche auch an das kantonale «Case Management Berufsbildung» weitergeleitet.

Das Beratungsteam von Kabel besteht aus Fachleuten aus verschiedenen Berufsgruppen: Eine Sozialpädagogin, zwei Sozialarbeiterinnen, ein Diakon, eine Lehrerin, eine Sozialbegleiterin, eine Berufsberaterin und ein ehemali-

ger Ingenieur und Unternehmer bringen ihre Erfahrungen und das Wissen aus ihrem jeweiligen Berufsfeld ein.

Der Mensch als Ganzes im Fokus

Kabel ist dem christlichen Menschenbild verpflichtet, die Beratung und Begleitung erfolgt aber unabhängig von der religiösen oder kulturellen Herkunft der jungen Menschen. Die Beraterinnen interessieren sich für die Entwicklung der Unterstützungsuchenden als Ganzes, aber auch Sinnfragen haben Platz. Zeigt sich im ersten Gespräch, dass der

«Zeit zu haben, sich Zeit zu nehmen, das ist ein Luxus, der sich auszahlt.»

junge Mensch noch nicht bereit ist für die Herausforderungen einer Berufslehre, klären die Berater Fragen wie diese: Muss eine Anmeldung bei einem Sozialdienst oder beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum gemacht werden? Steht eine Schuldensanierung an? Muss vermittelt werden zwischen Lehrmeisterin und Lehrtochter? Die Beraterinnen begleiten die Jugendlichen bei Bedarf auf Behördengängen, machen Besuche bei Lehrbetrieben oder vermitteln Adressen von Psychotherapeuten und Beratungsdiensten.

Eine Beratung kann vom kurzen Telefongespräch bis zur mehrjährigen Begleitung während der Lehrzeit alles umfassen. Persönliche Beratungen sind am häufigsten, die Jugendlichen können ihre Fragen aber auch per Mail oder eben telefonisch stellen. Wird eine per-

sönliche Beratung gewünscht, erhalten sie den ersten Beratungstermin oft noch am selben Tag, spätestens aber nach einer Woche. Durchschnittlich nehmen die Klienten drei Beratungsgespräche in Anspruch.

Alle sind sensibler geworden

«Die Eltern und Lehrer sind sensibler geworden. Sie rufen heute früher bei uns an, wenn sie Hilfe benötigen», erzählt Sozialpädagogin Monika Stadelmann. Im Mittelpunkt müsse immer der Jugendliche stehen, der Auftrag komme von ihm. Aber auch Eltern, die nicht mehr weiter wissen, Lehrmeister, die in Sorge sind, oder Mitarbeiter von Ämtern oder anderen Beratungsstellen melden sich. «Der Arbeitsmarkt ist für alle stressig geworden», ergänzt Stadelmanns Kollegin Ursula Mark. «Auch Lehrmeister stehen unter Druck und suchen manchmal Unterstützung.» Die Berufsberaterin Mark schätzt an ihrer Arbeit, Menschen über längere Zeit zu begleiten und eine ganzheitliche Sichtweise anwenden zu können. Zeit zu haben, sich Zeit zu nehmen, das sei ein Luxus, der sich auszahle. —

Kabel

Ursprünglich von der katholischen Kirche, seit 1996 durch beide Landeskirchen getragen, arbeiten heute acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verteilt auf sieben Standorte im ganzen Kanton Zürich, für die Beratungsstelle Kabel. Sie haben 2011 in 1400 persönlichen Gesprächen 440 junge Menschen begleitet. Die Mehrzahl der Klienten ist zwischen 15 und 19 Jahren alt. www.lehrlinge.ch

Nachlese

Forschungsergebnisse zu beruflichen Übergängen

Von Damaris Bussmann, Berufs- und Laufbahnberaterin in Bern und Solothurn

Das Buch «Schule und Beruf – Wege in die Erwerbstätigkeit» behandelt die drei Übergänge, die Heranwachsende auf dem Weg von der Schule in die Erwerbstätigkeit zu meistern haben: den Übertritt in die Sekundarstufe I, den Übertritt in die Berufsbildung und den Übergang in den Arbeitsmarkt. Die im Buch präsentierten Forschungsergebnisse zeigen unter anderem, dass aus der sozialen Herkunft, den Bildungserwartungen der Eltern und den schulischen Leistungen im 6. Schuljahr der Bildungsverlauf eines Heranwachsenden recht gut vorhergesagt werden kann. Besonders wichtig für einen erfolgreichen Einstieg in die Erwerbstätigkeit ist eine hohe Passung der beruflichen und schulischen Ausbildung mit den Interessen und Fähigkeiten des Jugendlichen.

Das Buch stellt einen wertvollen und sehr vielfältigen Daten- und Ergebnisfundus über die verschiedenen Wege in die Erwerbstätigkeit bereit, wobei die vielen Daten das Herauslesen der zentralen Inhalte teilweise erschweren.

Die Lektüre kann all jenen empfohlen werden, die sich ein wissenschaftlich fundiertes Bild über die schweizerischen Übergangsprozesse von der Primarschule bis in die Erwerbstätigkeit verschaffen möchten. Wer allerdings ein Lehrbuch oder einen Praxisratgeber erwartet, liegt falsch, da die wissenschaftliche Untersuchung im Vordergrund steht. —

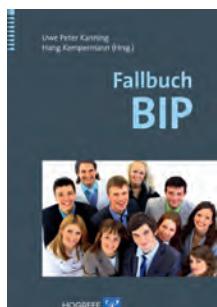


Neuenschwander M. P., Gerber M., Frank N., Rottermann B.: Schule und Beruf – Wege in die Erwerbstätigkeit, VS-Verlag, Wiesbaden, 2012.

Praxis der berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Von Rahel Bader, Fach- und Koordinationsstelle Diagnostik, Bildungsdirektion Kanton Zürich

Mit der Darstellung verschiedener Fallbeispiele widmet sich dieses Buch sehr praxisnah der Anwendung des «Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung» (BIP). In den ersten beiden Kapiteln erhält man einen Überblick über das Verfahren. Unter anderem gibt Rüdiger Hossiep, einer der Autoren des BIP, in einem Interview Auskunft über dessen Entstehungshintergründe. Die weiteren Kapitel enthalten Fallbeispiele aus der Personalrekrutierung, der Personalentwicklung, der Beratung und der Forschung. Mehrheitlich wird die Frage der Identifikation und Weiterentwicklung von Führungspotenzial thematisiert.



Kanning U. P., Kempermann H. (Hrsg.):
Fallbuch BIP, Hogrefe, Göttingen, 2012.

Kapitel 9 widmet sich dem Einsatz des BIP in der Beratung von hochbegabten Erwachsenen, und Kapitel 11 beschreibt Forschungsergebnisse zu den Persönlichkeitsunterschieden zwischen Sportlerinnen und Hochschulabsolventen. Man erhält einen wertvollen Einblick in die Anwendungsmöglichkeiten des BIP, aber auch in die Personalgewinnungsprozesse der porträtierten Unternehmen. Die Kapitel sind unterschiedlich aufgebaut, was das Lesen interessant macht. Die Beispielprofile sind gut ausgewählt und werden kritisch reflektiert. Viele der Beispiele stammen aus den Human Resources. Aus berufsberaterischer Sicht wären ein oder zwei zusätzliche Beispiele aus dem Beratungsaltag wünschenswert gewesen. Auch wenn man zum Schluss eine Synthese der aufgrund der Fallbeispiele gewonnenen Erkenntnisse vermissen mag, so geben die erwähnten Kombinationsmöglichkeiten des BIP mit anderen eignungsdiagnostischen Verfahren wertvolle Anregungen für dessen Einsatz. —



«Nach der Anmeldung erfolgt die Einschreibung innerhalb eines Tages.»

Joanna Camandonà, Leiterin RAV Morges — Seite 30

ZAHL**Faktor 39**

In den grössten Schweizer Unternehmen verdienten 2011 die Top-Manager im Durchschnitt 39-mal mehr als die Bezüger der tiefsten Löhne. Diese Zahl geht aus dem Lohnbericht 2011 der Gewerkschaft Unia hervor. Untersucht wurde die Lohnstruktur in insgesamt 41 börsenkotierten Grossunternehmen. Obschon deren Gewinne von 84 Milliarden (2010) auf 56 Milliarden Franken eingebrochen sind, hat sich die Lohnschere innert Jahresfrist nur von 1:43 auf 1:39 «geschlossen». Das Argument, wonach überdurchschnittlich stark steigende Managerlöhne ein Entgelt für besonders gute Leistungen des Managements seien, hält der Realität nicht stand.

Exorbitante Löhne beziehungsweise Boni finden sich nicht blos im Finanz-, sondern auch im Industriesektor. Stellvertretend für andere Unternehmen sei Novartis erwähnt. Bei einem Gewinnrückgang von über 14 Prozent wurden dort die tiefsten Löhne um 1 Prozent, jene der Chefetage um 28 Prozent erhöht. Das durchschnittliche Einkommen der Konzernleitungsmitglieder betrug bei Novartis 2011 stolze 6,16 Millionen Franken. Das Verhältnis vom niedrigsten zum höchsten Lohn betrug 1:104. Dieser Höchstwert wird nur noch von Credit Suisse mit 1:107 und von der UBS mit 1:113 übertroffen. Die gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Mindestlöhne sind 2011 gerade mal um 0,3 Prozent angestiegen. *vm*

WEB**STUDIE****BUCH****Mutterschaft**

Nach der Probezeit kann Frauen während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft nicht gekündigt werden. Sie selber können aber den Arbeitsvertrag auflösen. Im Anschluss an den 14-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaub geniessen stillende Mutter denselben Gesundheitsschutz wie Schwangere. Wer nach der Niederkunft die Erwerbstätigkeit aufgibt, muss sich gegen Unfall und Invalidität versichern und auch die Auswirkungen auf die Altersvorsorge beachten. Solche und viele weitere Informationen zur Mutterschaft bietet die Gewerkschaft Travail Suisse auf ihrer zweisprachigen Website [Mamagenda.ch](http://mamagenda.ch). *vm*

www.mamagenda.ch

Arbeit, Arbeitslosigkeit und Sozialstaat

Die Reformen des Sozialstaates verfolgen das Ziel, die Kosten für die öffentlichen Leistungen zu reduzieren. Dabei wird versucht, einerseits ein Minimum an Solidarität aufrechtzuerhalten und andererseits die individuelle Verantwortung zu maximieren. Die Auswirkungen flexibler und prekärer Arbeitsverhältnisse, der beschleunigten Arbeitsrhythmen und der neuen Modelle des Arbeitskräftemanagements werden jedoch nicht berücksichtigt. Die Reformen werden daher den aktuellen Veränderungen und Transformationen nicht wirklich gerecht. *pf*
Lepori A., Greppi S., Marazzi Ch., Arbeit, Arbeitslosigkeit und Sozialstaat, Scuola universitaria professionale Svizzera italiana, 2012.

Alarmierende Aussichten

Die Erholung von der Wirtschaftskrise genügt nicht, um den konjunkturbedingten Anstieg der Arbeitslosigkeit einzudämmen. Diese droht strukturell zu werden. Ende 2013 könnte die Arbeitslosigkeit in den OECD-Ländern bei 8 Prozent liegen, im Euro-Raum noch höher, und Arbeitslose werden zunehmend marginalisiert. Der Lohnanteil am Nationaleinkommen ist gegenüber dem Kapital weiter rückläufig, was auf Faktoren wie die gestiegerte Produktivität, die verstärkte Konkurrenz und die geschwächte Verhandlungsposition der Arbeitnehmenden zurückzuführen ist. *pf*
OECD Employment Outlook 2012, OECD Editions, 2012.



Serie «RAV im Porträt»

Arbeitszufriedenheit des Teams als Erfolgsrezept

Zwei mittelgrosse RAV, die den schweizerischen Durchschnitt widerspiegeln, offenbaren in der Praxis und der Führung der Mitarbeitenden wesentliche Unterschiede. – Von Viktor Moser

MORGES

Mehr Effizienz mit gutem Teamgeist

Im Kanton Waadt nimmt seit dem letzten Sommer das Administrativpersonal die Einschreibung der Stellensuchenden vor (ausser in Lausanne). Vorher waren die Personalberatenden dafür zuständig. Dieser Wechsel erforderte eine umfassende Reorganisation. «Die Abläufe sind schneller geworden. Nach der Anmeldung erfolgt die Einschreibung innerhalb eines Tages», erklärt RAV-Leiterin Joanna Camandon. In Morges dauert es durchschnittlich vier Tage bis zum Erstgespräch. Allerdings brächten nicht alle Stellensuchenden die nötigen Unterlagen mit. Wer über ein mangelhaftes oder gar kein Bewerbungsdossier verfüge, werde in eine Arbeitsmarktmassnahme geschickt. Wo blos punktuelle Verbesserungen erforderlich seien, reiche das Gespräch mit der Beratungsperson aus.

Neben der Einschreibung ist in der Waadt auch die interinstitutionelle Zusammenarbeit zentralisiert worden. Eine Fachperson klärt ab, welche Instanz im Einzelfall zuständig ist und wie die Zusammenarbeit konkret aussehen soll. Dank diesem Case Management sind die Entscheidungskriterien transparenter. Der gute Teamgeist unter den RAV-Leitern im Kanton sei die Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit der verschiedenen RAV. Diese Grundhaltung vereinfache gemeinsame Lösungen. Die 16 Personalberaterinnen und -berater des mittelgrossen RAV Morges kennen keine Arbeitsaufteilung nach Branchen. Joanna Camandon erklärt, weshalb: «Die Dossiers bleiben gleichmässig verteilt, und die Beratungspersonen sind motiviert, weil die Alltagsarbeit dank des breiten Berufsspektrums ihrer Versicherten abwechslungsreich bleibt.» Zwei Personalberatende sind hingegen auf Arbeitgeberkontakte spezialisiert. Sie akquirieren Stellenangebote, erklären den verantwortlichen Firmenvertretern die Dienstleistungen des RAV und informieren ihre Kolleginnen und Kollegen zweimal wöchentlich über Anzahl und Anforderungen der offenen Stellen. Gleichzeitig beraten sie weiterhin Stellensuchende, um am Ball zu bleiben.

ZÜRICH STAFFELSTRASSE

Kompetenzen erkennen und Freiräume schaffen

Eine betriebswirtschaftliche Sichtweise und Kundenorientierung sind die Eckpfeiler in der Führungsphilosophie von RAV-Leiter Rolf Gross, dem ehemaligen Verkaufsdirektor von Coca-Cola Schweiz. Wer sich als Stellensuchender auf dem RAV Zürich Staffelstrasse anmeldet, hat spätestens fünf Tage danach sein Erstgespräch. Gross hat nach seinem Einstieg vor sechs Jahren interne, von Fachleuten moderierte Workshops eingeführt. Dort werden offene Fragen behandelt und Erkenntnisse aus der Organisationslehre auf die Arbeitsprozesse innerhalb des RAV übertragen. Bereits ein halbes Jahr nach dem ersten Workshop haben sich bei den Beratungspersonen die Identifikation mit der Aufgabe, die Motivation, das Leistungsbewusstsein und folglich auch die Wirksamkeit verbessert.

Rolf Gross weiss, dass das Potenzial seines Teams ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist. «Ich will die Kompetenz meiner Mitarbeiter nutzen», ist einer seiner Kernsätze. So gibt es unter den zwanzig Personalberaterinnen und -beratern zahlreiche Verantwortliche, die Sonderaufgaben übernehmen. Zur Effizienzsteigerung trägt auch der Austausch in Untergruppen bei. Dessen Hauptziel ist es, «Freiräume zu schaffen, individuelle Fähigkeiten zu erkennen und die Gefahr des Ausbrennens zu verhindern». Einen sehr hohen Stellenwert haben die Arbeitgeberkontakte. In jeder Untergruppe setzt ein spezialisierter Kundenberater 50 Prozent seiner Arbeitskraft dafür ein. Zudem finden in Zusammenarbeit mit zwei anderen RAV regelmässige Arbeitgeberanlässe statt, die jeweils von über 300 Personen besucht werden.

Im ausgesprochen städtischen RAV Zürich Staffelstrasse ist in den letzten drei Jahren der Anteil schwierig vermittelbarer Personen mit Mehrfachproblematiken gestiegen, sodass die interinstitutionelle Zusammenarbeit zunehmend wichtiger wird. Rolf Gross will auch in Zukunft «einen Beitrag leisten, damit der Kanton Zürich in der öffentlichen Arbeitsvermittlung weiterhin gute Wirkungen erzielt.»

Berufliche Eingliederung

Mit einem Fuss im ersten Arbeitsmarkt

Valtex Multiservice bewegt sich bei der beruflichen Wiedereingliederung zwischen dem ersten und dem zweiten Arbeitsmarkt. Die vom regionalen Arbeits- und Berufsberatungszentrum Monthey geführte Sozialfirma stellt sich dem Unternehmerrisiko.

Von Christian Sermier. Er ist Verantwortlicher für Entwicklung und Kommunikation des Centre Régional Travail et Orientation in Monthey.

— Valtex Multiservice, eine von vier Organisationen des regionalen Arbeits- und Berufsberatungszentrums (CRTO) in Monthey, wurde im Juni 2012 in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. Ziel war es, Stellen zu schaffen, die vom Seco als arbeitsmarktliche Massnahmen anerkannt und unterstützt werden. Stellensuchenden soll ein betriebliches Arbeitsumfeld geboten werden, das es ihnen ermöglicht, den Anschluss an den Arbeitsmarkt wieder zu finden. Die neue Organisation umfasst sämtliche kommerziellen Tätigkeiten des CRTO. Sie bietet marktgerechte Produkte und Dienstleistungen an. Dafür nimmt sie ein beträchtliches unternehmerisches Risiko auf sich: Um sich selber finanzieren zu können, muss sie rentabel wirtschaften.

Innovation schafft Arbeitsplätze

Valtex Multiservice bietet seit Langem Arbeitsplätze im Textilbereich an. 2011 wurden 950 Tonnen Textilien sortiert, gewaschen, gebügelt, umgearbeitet und zum Teil in den hauseigenen Second-Hand-Boutiquen «Créature» verkauft. Die neu gegründete Aktiengesellschaft konnte nun dank Gastrovert, einer innovativen Dienstleistung in Zusammenarbeit mit der Kehrichtverbrennungsanlage Satom, weitere Arbeitsplätze in der Region Chablais schaffen. Gastrovert holt organische Abfälle aus Restaurant- und Hotelküchen in der Region ab und verwertet sie in der Biogasanlage in Villeneuve. Daraus werden Biogas, grüner Strom, Wärme und Kompost gewonnen. Weitere Stellen entstehen demnächst in

einem ganz anderen Bereich: Eine Mensa soll für das leibliche Wohl der Schülerinnen und Schüler einer benachbarten Schule sorgen.

Will man verhindern, dass Stellensuchende den Anschluss an den Arbeitsmarkt verlieren, reicht es heute nicht mehr, sich auf marginale Märkte abseits des Wettbewerbs zu beschränken. Das oberste Ziel von Arbeitslosenversicherung, IV und Sozialhilfe ist, dass die Leistungsempfänger wieder im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen können. Valtex verfolgt dieselbe Philosophie und bietet die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Eingliederungsmassnahme: Einerseits eine Positionierung auf dem ersten Arbeitsmarkt mit den dazugehörigen finanziellen Anreizen und Leistungsanforderungen und andererseits fachkundige und qualitativ hochstehende pädagogische Begleitung, die Unternehmen üblicherweise nicht leisten können.

Eine Alternative zur Mittelreduktion

Die Neustrukturierung des CRTO war auch eine Reaktion auf die laufenden Budgetkürzungen und die veränderten gesetzlichen Anforderungen der Sozialversicherungen auf kantonaler und eidgenössischer Ebene. Trotz dieser Einschränkungen nimmt die Anzahl der Anfragen von RAV, IV und Sozialdienssten nicht ab. Das CRTO muss mit weniger öffentlichen Mitteln mehr Leistung erbringen. Mit den Eigenmitteln, die Valtex erwirtschaftet, können drei andere, traditionelle Angebote der Organisation querfinanziert werden:



Das CRTO bietet gemeinsam mit Gastrovert bezahlte Arbeitsplätze zur Förderung der Reintegration von Stellensuchenden an.

- Die Passerelle bietet Programme für vorübergehende Beschäftigung mit rund 100 Plätzen in 13 verschiedenen Tätigkeitsbereichen an und betreut jährlich fast 500 Personen.
- Die Praxisfirma Monac ermöglicht es jedes Jahr rund 70 Stellensuchenden, Berufserfahrung im kaufmännischen Bereich zu sammeln.
- Das Motivationssemester Semo unterstützt seit 1995, damals als erster Anbieter der Schweiz, den Berufseinstieg von Jugendlichen nach der obligatorischen Schule.

Die Anforderungen an die Verantwortlichen des CRTO sind heute grösser denn je: Es gilt, ein breites Angebot für Stellensuchende mit ganz unterschiedlichen Hintergründen und Bedürfnissen in stets gleich hoher Qualität sicherzustellen. —

Ältere Stellensuchende

Mit etwas Glück reichts noch für eine Teilzeitstelle

Wer über 55-jährig ist, findet nur mit Mühe eine neue Stelle. Doch wie gehen persönlich Betroffene eigentlich mit ihrem frustrierenden Schicksal um? Mit welcher Einstellung und welchen Reaktionen meistern sie ihre schwierige Situation: Vier Begegnungen.

Von Viktor Moser und Philippe Frossard

— Ältere Stellensuchende haben allen anderslautenden Beteuerungen zum Trotz auf dem Arbeitsmarkt kaum Chancen. Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit oder gar Aussteuerung ist bei ihnen wesentlich höher als bei den jüngeren Generationen (siehe dazu auch den Beitrag in PANORAMA 4/2012, S. 31, «Mit umfassender Beratung eine Perspektive schaffen»). Die Lösung ist bei den meisten über 55-jährigen Stellensuchenden die Gleiche: bewerben, bewerben, bewerben. Am Ende müssen sich jedoch viele eingestehen, dass im vertrauten Beruf für sie fortan die Türen verschlossen sind. Dann sind Anpassungsfähigkeit, oft kombiniert mit einer beruflichen Neuorientierung, gefragt. Dieser Prozess ist meistens mit einem sozialen Abstieg verbunden. Die individuellen Reaktionen der Betroffenen auf diese Zäsur reichen von Resignation über beharrliche Suche nach Lösungen bis hin zu einem kompletten Berufswechsel.

Ungelernt in der Sackgasse

Für den ungelernten Bauarbeiter M.A. (alle Namen sind der Redaktion bekannt) kam die Nachricht wie ein Blitz aus dem heiteren Himmel, als er vor fünf Jahren nach dem Verkauf der Firma mit vielen andern Arbeitskollegen die Kündigung erhielt. Seither hat er sich über 180 Mal beworben, ohne Erfolg. M.A. war 1969 als 17-Jähriger aus der nordostspanischen Provinz Galizien in die Schweiz eingewandert. Er arbeitete hauptsächlich im Gastgewerbe und auf dem Bau. Seit 2007 war er nur noch temporär beschäftigt, zuletzt während 23 Monaten

als Aushilfe bei den Reinigungsdiensten eines städtischen Tiefbauamts. Ende Oktober 2012 geht auch dieser Einsatz zu Ende. Eine Festanstellung ist ausgeschlossen. Unsicherheit und Angst vor der Leere unterhöhlen seine Motivation. «Ich bin schon zufrieden, wenn ich eine Arbeit habe», sagt M.A., doch dieses bescheidene Ziel scheint in weiter Ferne. «Ich habe wenig Illusionen», meint er resigniert.

Die Bauarbeit habe ihm gefallen, auch wegen des vergleichsweise hohen Lohns. Die Vorgesetzten seien mit ihm zufrieden gewesen. Eine Rückkehr sei unmöglich. Die harte Arbeit, das Pickeln und Schaufeln, oft in engen Schächten, könnte M.A. auch physisch nicht mehr verkraften. Alternativen sind keine in Sicht, auch wenn er die deutsche Sprache recht gut beherrscht. Stellenverlust und Langzeitarbeitslosigkeit haben seinen Lebensentwurf durcheinandergerüttelt. «Als Bauarbeiter wäre ich mit 60 pensioniert worden», sagt A.M. «Ich wollte dann zurück in mein Dorf nach Galizien, wo mein Bruder ein Haus besitzt.» Nun weiss er nicht, wie er die Zeit bis zur Pensionierung überbrücken soll.

Ungewisse Zukunft

P.J. hat sein Leben dem Tennis gewidmet, war als Tennislehrer, sportlicher Leiter in Tennisclubs und sogar als Nationaltrainer tätig. Er arbeitete in Frankreich, Deutschland und der Schweiz. Der Ausbildung am Institut national du Sport in Paris und an der Eidgenössischen Hochschule für Sport in Magglingen verdankt er seine Tätigkeiten als Betreuer von

Tennisnachwuchs und Tennisstars. Zuletzt arbeitete er als Head Coach in einem Sportzentrum in Lausanne, wo er jetzt noch Teilzeit angestellt ist. Diesen Zwischenverdienst kombiniert er mit einer 30-Prozent-Tätigkeit beim Sportlagerveranstalter «Camps Jeunesse Sport Aventure». Doch P.J. plant, neben dieser Teilzeitbeschäftigung als Organisator von Seniorenferien zu arbeiten. Sein Konzept kombiniert leichte sportliche Aktivitäten mit Kultur und Wellness. Er ist bereits eine Partnerschaft mit dem Tourismusbüro von Haute-Nendaz und einem Unternehmen eingegangen, das ihn einstellt, wenn sein Angebot erfolgreich ist.

Zusätzlich zu seinen breit gefächerten Fachkompetenzen ist er flexibel, denn bei seiner Tätigkeit hat er gelernt zu improvisieren, beispielsweise wenn Anlagen oder Geräte fehlten. Seine Arbeit als Coach von Tennislehrerinnen und -lehrern, als Führungsverantwortlicher und als Trainer des Tennisnachwuchses hat seine Lebensphilosophie geprägt. «Der Sieg ist nur die sichtbare Seite der Medaille. Auf der Kehrseite stehen haufenweise Arbeit, Leistungsdruck und Ungewissheit – eine Ungewissheit, an die sich niemand gewöhnen kann.» Dem 63-Jährigen ist bewusst, dass seine Pensionierung näher rückt. Er bedauert, dass ihm noch niemand die Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Arbeitsgebieten aufgezeigt und mit ihm sein persönliches Netzwerk analysiert hat, um herauszufinden, wie er das eine nutzbringend mit dem anderen verknüpfen könnte.

Kein Anspruch auf Arbeitslosengeld

Nach dem Tod seines einzigen Lieferanten musste der 60-jährige B.T. seine Tätigkeit als Handelsvertreter aufgeben. Bis dahin hatte er auf eigene Kosten dermatologische Geräte und Produkte für Spitäler und die Industrie beschafft, diese gelagert und in seinem Wohnkanton verkauft. Die erzielten Gewinne waren sein Einkommen. Mit dieser Arbeit verdiente er von 2004 bis 2011 seinen Lebensunterhalt, nun hat er als selbstständig Erwerbender keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. «Ich bin aus allen Wolken gefallen, doch ich habe das Risiko auf mich genommen. So ist das Leben», sagt er.

Glücklicherweise hat sein RAV-Berater ihm zu einem beruflichen Eingliederungsvertrag (BEV) verholfen. Dank dieser spezifischen Walliser Arbeitsmarktmassnahme kann B.T. als Büromitarbeiter, als Mitarbeiter der Steuerverwaltung und anschliessend als Reinigungskraft arbeiten. Der BEV ermöglicht ihm ein monatliches Einkommen von fast 3000 Franken. Daraus kann er aber bei der Arbeitslosenversicherung keinen neuen Anspruch generieren.

Seine früheren Tätigkeiten als Maschinenmonteur, Kundendienstmitarbeiter eines Kopiergeräteherstellers und Mitarbeiter im Unterhalt technischer Anlagen haben ihn von seiner Erstausbildung als Flugzeugmechaniker weit entfernt. Irgendwann waren seine Kenntnisse entweder nicht mehr gefragt oder viel zu spezifisch. B.T. bewirbt sich insbesondere im Verkauf, bei Weinkellereien oder bei Bergbahnen. Die angeschriebenen Unternehmen teilen ihm mit, dass sie kein Personal benötigen. Doch B.T. sieht sein Alter als wahren Grund für die Absagen. Er träumt davon, seine selbständige Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen und dauerhaft ausüben zu können, um nach Erreichen des Pensionalters ein genügendes Einkommen zu haben. Trotz Rückschlägen fasst er



Der Prozess der beruflichen Neuorientierung ist meistens mit einem sozialen Abstieg verbunden.

sich immer wieder, bleibt optimistisch und meint: «Wer nicht träumt, hat keine Zukunft.»

Erstens kommt es anders ...

Während vieler Jahre war der 60-jährige R.M. ein erfolgreicher Speditionskaufmann. «Mit Leib und Seele», wie er betont. Nichts deutete auf einen Wechsel hin, bis familiäre Probleme ihn aus der Bahn warfen und seine Arbeit stark beeinflussten. Er verlor die Stelle, brach alle Brücken ab und wanderte in die Karibik aus, wo er eine Transportfirma aufzubauen versuchte. Die fremde Kultur, die Bürokratie und vor allem die allgegenwärtige Korruption machten ihm indessen einen dicken Strich durch die Rechnung. Drei Jahre später kehrte er in die Schweiz zurück. «Ich sagte mir, dass ich in meinem Beruf sicher eine Stelle finden werde.» Trotz über 120 Bewerbungen konnte er jedoch nicht mehr Fuß fassen. «Ich habe keine Chance erhalten, um mich zu beweisen.» Als Hauptgrund für die Absagen sieht R.M. sein Alter.

Über das Arbeitsintegrationszentrum erhielt er Gelegenheit, in einer kaufmännischen Praxisfirma seine Be-

rufskenntnisse aufzufrischen. Danach engagierte er sich über Benevol (Freiwilligenarbeit) in einem Altersheim und im Unispital Basel. «Das hat mir die Türe geöffnet», stellt er im Nachhinein fest. Denn anschliessend gelangte er zur Stellenvermittlung Integratio in Basel und fand eine Beschäftigung als Portier im Basler Rathaus. Ursprünglich nur als Übergangslösung gedacht, konnte daraus eine neue Stelle geschaffen werden. Nun arbeitet R.M. bereits seit zwei Jahren als Portier. Die abwechslungsreiche Tätigkeit am Empfang gefällt ihm. Er weist Ratsuchende an die richtige Stelle, beruhigt mitunter aufgebrachte Bürgerinnen und Bürger oder gibt Touristen Auskunft. Seine ausgezeichneten Sprachkenntnisse, guten Umgangsformen und seine Kommunikationsfähigkeit kommen ihm dabei zu statten. «Dank meiner neuen Funktion kenne ich heute die Basler Geschichte und das politische Umfeld besser», erklärt er. —



Laubrecyclistin, Laubrecyclist EFZ

Wenn im Herbst die Natur entschlummert, brechen sie brutal dröhnend die Stille. Niemand will sie, viele haben sogar einen regelrechten Widerwillen gegen sie entwickelt. Trotzdem wendet jede Gemeinde Steuergelder auf, damit sie zum Einsatz kommen können. Die Rede ist von den Laubbläsern. Doch wie kommt man ohne die benzинbetriebenen Dezibel-Schleudern zu rutschgefahr- und moderfreien Strassen und Gehwegen? Der neue Beruf Laubrecyclist/in EFZ soll hier Abhilfe schaffen. Diese Berufsleute sind in der Lage, neu entwickelte Technologien zur Laubverwertung effizient einzusetzen. In Gebieten, in denen die Blätterberge nicht ganz so gross sind, arbeiten sie in Zweierteams: Die Vorderfrau schiebt mit einem fahrbahnbreiten, selbstdrehenden Rotationsbesen das Laub zur Seite. Der Hintermann lenkt ein solarbetriebenes Flüsterfahrzeug, das die Laubstreifen erst auflockert, dann aufsaugt und schliesslich für die optimale Verwendung im Kommunalkompost klein hackt. Wo das Laub dichter fällt, rücken die Berufsleute mit grossen Elektromobilen an. Diese Fahrzeuge sind in der Lage, auch grosse Laubmengen aufzunehmen und sie in einem integrierten Tank innert Stunden zu Biogas zu verarbeiten. Die Berufsleute warten die Fahrzeuge und sorgen für eine fachgerechte Verarbeitung der aus dem Laub gewonnenen Biomasse.

Damit die Berufsleute auch ausserhalb des Herbsts einsetzbar sind, eignen sie sich auch Kompetenzen im Winterdienst und im Gartenbau an. Ein wesentlicher Teil der beruflichen Grundbildung befasst sich ausserdem mit Entwicklung und Konstruktion. So haben findige Laubrecyclistinnen ihre Einsatzfahrzeuge so modifiziert, dass sie selbst die heimtückische Lärchennadel-Plage meistern, die jeden Oktober die höheren Alpentäler heimsucht. *pek*

AUSBLICK **PANORAMA NR. 6 | 2012** erscheint am 14. Dezember

Internationale Zusammenarbeit

Begehrt und umstritten: Viele möchten im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit tätig werden, aber wie kommt man hin und wie sind die Arbeitsbedingungen? Die Schweiz versucht, ihr Berufsbildungsmodell in arme Länder zu exportieren. Wie tut sie das und was bringt es? —

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

Nick Manouk (nim), Chefredaktor
Jean-Noël Cornaz (jc), Berufsbildung
Andreas Minder (am), Berufsbildung
Pierre-Yves Puppe (pyp), Formation
Stefan Krucker (sk), Berufsberatung
Viktor Moser (vm), Arbeitsmarkt
Philippe Frossard (pf), Marché du travail

Kolumne

Heinz Staufer (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: Bau

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