

FOKUS

Migrantinnen

Kein anderes Land integriert die Migrationsbevölkerung so gut in den Arbeitsmarkt wie die Schweiz. Niedrig qualifizierte Ausländerinnen bekunden jedoch immer mehr Mühe, sich in der Arbeitswelt zu behaupten. Welche Ansätze verhelfen ihnen zu einer besseren Berufsbildung und zu mehr Beschäftigung?



BERUFSBILDUNG

Validierung von Bildungsleistungen

Nachholbildung ist zu einem gefragten Qualifikationsverfahren geworden.

BERUFSBERATUNG

Laufbahndiagnostik im Internet

Eine Online-Plattform stellt hilfreiche Instrumente für die Erfassung der Persönlichkeit und von Karriereorientierungen zur Verfügung.

ARBEITSMARKT

Direktionswechsel im VSAA

Ursula Kraft, die neue Direktorin des Verbandes Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden, skizziert die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit.

5 Editorial

6 Frauen im Einwanderungsland Schweiz

Niedrige Erwerbsquote, hohe Arbeitslosigkeit, ungenügende Integration.

8 Von der Isolation in die Ausbildung

Das Projekt «Empowerment-Kit» zeigt Migrantinnen die Tür zur Berufsbildung.

9 Das Projekt «Progredir»

Die Stiftung ECAP führt Portugiesinnen zu einer anerkannten Ausbildung.

10 Prekäre Arbeit in Privathaushalten

In der Care-Arbeit entsteht ein Niedriglohnsektor mit Pendelmigrantinnen.

11 Ungenutztes Wissen

Gut qualifizierte Migrantinnen sind oft von Dequalifikation bedroht.

BERUFSBILDUNG

13 Kurz & bündig

14 Gefragtes Qualifikationsverfahren

Die Validierung von Bildungsleistungen entwickelt sich zu einem wichtigen Verfahren für Arbeitsmarktintegration und gegen Fachkräftemangel.

16 Vom Kritiker zum Befürworter

Der Gewerbeverband unterstützt heute die Validierung von Bildungsleistungen.

17 Alles unter einem Dach

Das neue Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).

18 Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung im Wandel

Ein Gespräch mit der EHB-Direktorin Dalia Schipper.

BERUFSBERATUNG

21 Kurz & bündig

22 Menschen mit Asperger-Syndrom

In der Berufsberatung und in der beruflichen Integration müssen die Eigenheiten der Betroffenen berücksichtigt werden.

24 Karriereanker im Internet

Dank der Fragebögen auf laufbahndiagnostik.ch können Werthaltungen und Bedürfnisse der Ratsuchenden eruiert werden.

ARBEITSMARKT

27 Kurz & bündig

28 Berufliche Eingliederung mit wirtschaftlicher Tätigkeit verbinden

Sozialfirmen brauchen erfolgreiche Praxismodelle und einen klaren Status.

31 Sozialbericht 2012

Die Jungen fühlen sich auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert.

32 Immer mehr Senioren sind berufstätig

Ihre Arbeitsmarktchancen sind abhängig von Bildungsstand und Branche

33 Im Kompetenzzentrum für Arbeitsmarktfragen

Ein Gespräch mit der neuen VSAA-Direktorin Ursula Kraft

AUSBLICK

34 Berufe mit Zukunft / Impressum



«Viele Migrantinnen tauchen in die Illegalität ab, obwohl sie dazu beitragen, den Betreuungsnotstand in der Schweiz zu beheben.»

Rosita Fibbi, Soziologin und Projektleiterin am SFM — Seite 7

Eine Frage der Integration



Nick Manouk
Chefredaktor

— Auch wenn es manche nicht gerne hören: Die Schweiz ist ein Einwanderungsland. Kaum eine andere Nation hat eine so hohe Zuwanderungsquote. Die Wirtschaft holt die Arbeitskräfte von dort, wo sie zu finden sind. Für die einheimische Bevölkerung mag Immigration mit einigen unliebsamen Nebenerscheinungen verbunden sein, weshalb die Debatten zum Thema Ausländer intensiv sind. Doch insgesamt funktioniert die Integration der Migrationsbevölkerung dank der guten Lage auf dem Schweizer Arbeitsmarkt recht gut. Denn der Arbeitsplatz ist der wohl wichtigste Ort der Integration.

Und doch gibt es Einwanderergruppen, die Mühe bekunden. Dazu gehören die gering qualifizierten Migrantinnen, insbesondere dann, wenn sie im Rahmen des Familiennachzugs in die Schweiz gelangen, kleine Kinder haben und keiner Landessprache mächtig sind. Sie leben selbst dann in prekären Verhältnissen, wenn sie eine Stelle gefunden haben. Denn oft sind sie als Working Poor teilzeitlich in frauentypischen, ausländerdominierten Tieflohnbranchen tätig, ihre zu Hause erworbenen Abschlüsse werden nicht anerkannt, der Zugang zu Nachholbildung ist ihnen versperrt. Zu den Ungleichstellungen in der Arbeitswelt kommen gesellschaftliche Hemmnisse wie traditionelle Familienstrukturen, erschwerte Einbürgerungschancen und eine insgesamt inadäquate Integrationspolitik.

Der Zugang dieser Frauen zum Arbeitsmarkt bleibt für Berufsbildungsfachleute, Laufbahnberaterinnen und Arbeitsmarktexperten eine grosse Herausforderung. Doch Generalisierungen sind unzulässig. Das Stereotyp der niedrig qualifizierten Migrantin als Opfer der Verhältnisse soll hier nicht zementiert werden, zu unterschiedlich sind die Lebenslagen. Im Bereich der boomenden Care-Berufe bietet sich jetzt die Chance, mit guten Rahmenbedingungen ein Modell zu schaffen, wie die berufliche Mobilität fremdsprachiger, unqualifizierter Frauen gefördert werden kann. —

Ergänzende Infos auf www.panorama.ch

Auf unserer Website finden Sie zu allen Beiträgen dieser Ausgabe weiterführende Weblinks und Literaturhinweise.

Das Titelbild und die ganzseitigen Bilder dieser Ausgabe wurden im Hotel Marriott in Zürich fotografiert.

Demografische Aspekte

Frauen im Einwanderungsland Schweiz

In den letzten beiden Jahrzehnten sind zugewanderte Frauen zahlenmässig zu einer wichtigen Grösse geworden. Ihre niedrige Erwerbsquote und die eher hohen Arbeitslosenzahlen zeigen aber, dass sie in der schweizerischen Arbeitswelt noch immer schlecht integriert sind.

Von Rosita Fibbi. Sie ist Soziologin sowie Projektleiterin des Schweizer Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien der Uni Neuenburg.

— 2010 zählte die Schweiz 1,72 Millionen Ausländerinnen und Ausländer. Dies entsprach 22% der Gesamtbevölkerung. Etwas mehr als die Hälfte aller in der Schweiz lebenden Menschen ausländischer Herkunft sind Frauen. Deren soziale Zusammensetzung wird zunehmend komplexer: Faktoren wie die Zugehörigkeit zu einer gewissen Generation (die Lebensbedingungen von Migrantinnen der ersten Generation sind nicht vergleichbar mit der Lebensrealität ihrer Kinder), die Schul- und Berufsbildung, die geografische Herkunft und nicht zuletzt der rechtliche Status tragen zu einer Ausdifferenzierung der Situation bei.

Ausländerinnen auf dem Arbeitsmarkt

Der hohe Frauenanteil bei der ausländischen Bevölkerung steht im Widerspruch zur starken Präsenz männlicher Saisonarbeitskräfte. Auch die Industrie beschäftigte in den Fünfziger- und Sechzigerjahren ganzjährig vor allem männliche Mitarbeiter. Trotzdem wuchs in den Jahren 1949 bis 1959 die Zahl von Migrantinnen: Bei der nicht saisonalen Einwanderung betrug der Frauenanteil 55%. Heute denkt keiner mehr an diese vorwiegend deutschen und österreichischen Frauen, die – jung und ungebunden – den hohen Bedarf an Hausangestellten (Hauswirtschaftlerinnen und Kinderbetreuerinnen), Textilarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen im Ernährungssektor deckten – Wirtschaftszweige, die damals stark florierten.

Während die Migrantinnen in den Sechziger- bis Achtzigerjahren vorwiegend in der Industrie beschäftigt waren,

Tabelle 1: Erwerbsquote der Frauen nach Alter und Nationalität, 2011

| Altersgruppe | Schweizerinnen | Ausländerinnen |
|--------------|----------------|----------------|
| 15–24 Jahre | 68,1% | 62,4% |
| 25–39 Jahre | 85,8% | 76,5% |
| 40–54 Jahre | 86,2% | 75,7% |
| 55–64 Jahre | 63,3% | 53,7% |

spielen sie heute vor allem im Dienstleistungssektor eine grosse Rolle (85% der Migrantinnen gegenüber 80% der Schweizerinnen arbeiten in diesem Sektor). Bis weit in die Achtzigerjahre hinein waren Migrantinnen in der Berufswelt zahlenmässig stärker vertreten als einheimische Frauen. In den Neunzigerjahren und nicht zuletzt im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts strebten – verstärkt durch den Ausbau der Teilzeitarbeit – auch einheimische Frauen auf den Arbeitsmarkt, was zur Veränderung der Familienstrukturen beitrug. Heute sind berufstätige Migrantinnen im Vergleich zu einheimischen weiblichen Arbeitskräften in der Unterzahl (siehe Tabelle 1), gehen aber weit häufiger einer Vollzeitbeschäftigung nach.

Insgesamt stellen Frauen bloss etwa 46% der werktätigen Bevölkerung. Im

Jahr 2011 waren hingegen 50,4% der Erwerbslosen Frauen. Mit einem Anteil von 4,4% weisen sie eine höhere Arbeitslosenrate auf als ihre männlichen Zeitgenossen (durchschnittlich 3,7%).

Differenziert man die Arbeitslosen nach ihrer Herkunft (Schweiz oder Ausland) sowie nach EU-Bürgerinnen und -Bürgern laut «Personenfreizügigkeit Schweiz – EU/EFTA» und Bürgerinnen eines Drittstaats mit Freizügigkeitsabkommen, so zeigen sich markante Unterschiede. Eine von sieben Migrantinnen aus einem Drittstaat ist von Arbeitslosigkeit betroffen, während es bei den Migrantinnen aus EU-/EFTA-Staaten lediglich eine von 13 Frauen und bei den Schweizerinnen eine von 30 Erwerbstätigen trifft (siehe Tabelle 2).

Feminisierung der Zuwanderung

In den Siebzigerjahren stellten Migrantinnen lediglich 45% der zugewanderten Bevölkerung, doch waren im Jahr 2011 bereits 51% aller in die Schweiz eingewanderten Menschen weiblichen Geschlechts. Diese Tendenz zeichnet sich im gesamten europäischen Raum ab, wo 1970 lediglich 48% aller Zugewanderten Frauen waren, während der entsprechende Anteil im Jahr 2000 bereits

Tabelle 2: Arbeitslosigkeit nach Nationalität und Geschlecht, 2011

| Nationalität | Männer | Frauen | Unterschied Männer – Frauen | Unterschied Schweizer – Ausländer | |
|--------------|--------|--------|-----------------------------|-----------------------------------|--------|
| | | | | Männer | Frauen |
| Schweiz | 2,9% | 3,4% | 0,5% | 1,0% | 1,0% |
| EU/EFTA | 6,3% | 8,4% | 2,1% | 2,2% | 2,5% |
| Drittländer | 10,6% | 13,8% | 3,2% | 3,7% | 4,1% |

Arbeitsmarktintegration

Komplexe Lebenslagen

Der Blick sollte nicht nur auf Defizite, sondern auf das Potenzial der gering qualifizierten Ausländerinnen gerichtet werden.

Von Nick Manouk

52% betrug. Tatsächlich spielten Frauen schon immer eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Das aktive Anwerben von Arbeitskräften beschränkte sich in der Schweiz wie in vielen anderen europäischen Ländern jedoch hauptsächlich auf männliche Migranten.

Weibliche Arbeitskräfte entscheiden sich zunehmend unabhängig von ihrem Partner für eine neue Heimat, entwickeln sich zum «Breadwinner» der Familie, und nach und nach lassen sie ihren Lebenspartner sowie die Kinder nachkommen. Diese Umkehrung der Rollenverhältnisse unter Migrantinnen und Migranten wirkt sich auf die Höhe und Verwendung der überwiesenen Geldmittel aus, ändert in Partnerschaften die Geschlechterrollen und kann zur Folge haben, dass gemeinsame Kinder eine gewisse Zeit im Herkunftsland verbleiben, indem die Grosseltern verstärkt eingebunden werden. Zahlreiche Studien wiesen zudem nach, dass Frauen ihren Angehörigen im Schnitt höhere Geldsummen überweisen als männliche Migranten, auch wenn sie über ein niedrigeres Gehalt verfügen.

Vor allem im europäischen Kulturkreis haben typische Migrationsländer ihre Zuwanderungspolitik auf handwerklich qualifizierte Arbeitskräfte ausgerichtet: ein Bereich, der stark von Männern dominiert wird. Namentlich in Dienstleistungsberufen, die sich nicht auslagern lassen, und in den Pflegeberufen besteht jedoch ein grosser Arbeitskräftemangel, was zur Folge hat, dass zugewanderte Frauen in diesem Bereich sowohl in legalen Arbeitsverhältnissen (Krippen usw.) als auch in illegalen Arbeitsverhältnissen (Hausarbeit, Betreuung von Kindern und älteren Menschen) tätig sind. Das heisst: Eine selektive Einwanderungspolitik führt dazu, dass vielen Frauen nur noch der Weg in die Illegalität bleibt, obwohl sie helfen, einen Betreuungsnotstand zu beheben, dessen Bewältigung auf offiziellem Wege offenbar nicht möglich ist. —

— Migrantinnen putzen in Haushalten, pflegen in Spitälern, hüten Kinder und betreuen Betagte, sitzen an den Kassen der Supermärkte und servieren in Restaurants. Sie sind wenig gebildet, der Landessprachen unkundig und patriarchalen Traditionen ihrer Herkunftsländer unterworfen. Diese Vorstellungen sind ein Klischee und entsprechen vielfach nicht der Realität. Migrantinnen haben heutzutage unterschiedlichste Biografien, nicht zuletzt auch deshalb, weil immer mehr hochqualifizierte Zuwanderinnen aus OECD-Ländern auf den Arbeitsmarkt drängen. Die Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM) beklagt jedoch, dass sich das stereotype Bild der Migrantin als Opfer der Verhältnisse hartnäckig hält, obwohl die weibliche Migrationsbevölkerung mittlerweile wesentlich vielschichtiger ist.

Und trotzdem: Viele niedrig qualifizierte Migrantinnen aus Nicht-EU-Staaten verrichten Arbeiten, die als schmutzig und anstrengend gelten und mit unattraktiven und unregelmässigen Arbeitszeiten verbunden sind. Sie sind der Sprache ihres Wohnorts nur teilweise mächtig, haben als Mütter auch noch für kleine Kinder zu sorgen und sind mit traditionellen Geschlechterrollen konfrontiert. Eine kürzlich publizierte Studie der OECD kommt denn auch zum Schluss, dass sich die Schweiz zwar durch eine sehr gute Arbeitsmarktintegration von Migranten auszeichnet, dass aber besonders niedrig qualifizierte Frauen Gefahr laufen, benachteiligt zu werden. Sie gelangen kaum in den Genuss gezielter Integrations- und Arbeitsmarktmassnahmen. Insbesondere Migrantinnen, die durch Familiennachzug

in die Schweiz gelangen, profitieren – abgesehen von Sprachkursen – kaum von einer einheitlichen Integrationshilfe. Es gibt laut den Autoren der Untersuchung auch beunruhigende Anzeichen dafür, dass die Erwerbsquote dieser Frauen stetig sinkt. Zudem verharren deren Kinder häufig ebenfalls auf einem tiefen Bildungsniveau und finden sich nach der Pflichtschulzeit oft am Rande des Arbeitsmarkts wieder.

Weiterer Kritikpunkt der OECD: Zahlreiche Zuwanderinnen aus sogenannten Drittstaaten sind für die von ihnen ausgeübte Arbeit überqualifiziert. Ein Ausbau von Mentoren- und Überbrückungsprogrammen könnte deren Zugang zu anspruchsvolleren Berufen verbessern. Bislang haben nur wenige Migrantinnen ihre ausländischen Qualifikationen in der Schweiz formell anerkennen lassen. Transparentere Verfahren für eine Anerkennung könnten ihre Chancen auf eine passende Arbeit erhöhen. Um die Mehrfachdiskriminierung abzubauen, empfiehlt die OECD auch den einfacheren Erwerb der Schweizer Staatsbürgerschaft sowie weniger Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

Im Lichte auch dieser Erkenntnisse fordert die EKM, weibliche Migration als eigenständiges Phänomen zu analysieren, auch um das Potenzial dieser Frauen besser zu nutzen. Denn sie sind nicht nur unselbständig, passiv und wenig integriert, sondern zeichnen sich durch viel Tatkraft, Sozialkompetenz und Energie aus. —

.....
Eidg. Kommission für Migrationsfragen (2012): Frauen in der Migration. EKM, 2009.

Liebig, T. et al (2012): Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und deren Kinder in der Schweiz. Working Paper No. 128, OECD.

Projekt «Empowerment-Kit»

Von der Isolation in die Ausbildung

Soziale Aktivitäten fördern die Integration von Migrantinnen. Damit sie aber den entscheidenden Schritt schaffen, der ihnen die Türen zur Berufs- oder Allgemeinbildung öffnet, braucht es weitere Massnahmen. Ein europäisches Projekt zeigt, wie es gehen könnte.

Von Pierre-Yves Puiippe

– Migrantinnen leben häufig isoliert. Soziale Aktivitäten, wie sie von allen Beratungsstellen empfohlen werden, könnten helfen, Berührungspunkte abzubauen und das Gastland besser kennenzulernen. Nach diesen ersten Schritten gibt es jedoch meist keine weiteren Massnahmen, um diesen Frauen eine Ausbildung zu ermöglichen, sei es im allgemein- oder im berufsbildenden Bereich.

Diese Feststellung liegt einem europäischen Projekt zugrunde, das im Rahmen des Grundvitg-Programms initiiert wurde, dem Bildungsprogramm der Europäischen Union zur Förderung des lebenslangen Lernens. Das 2007 gestartete Projekt «Empowerment-Kit» (EM-KIT) hat

zum Ziel, für Migrantinnen mit geringem Bildungsniveau und wenig oder gar keiner Berufserfahrung ein Unterstützungspaket zu entwickeln.

Die Partner des Projekts EM-KIT, das von der Volkshochschule Uppsala (Schweden) geleitet wird, sind neben der Schweizer «Fondation pour le développement de l'éducation permanente» (FDEP, siehe Kasten) die Volkshochschule Kristianstad (Schweden), die Documenta (Spanien), das Mediterranean Management Centre (Zypern), das Institut Dimitra (Griechenland) und AKSES (Tschechische Republik). Zunächst wurden bei einer transnationalen Bestandesaufnahme bewährte Verfahrensweisen zusammengetragen. Anschliessend entwickelte man ein Unterstützungspaket, das für Fachpersonen bestimmt ist, die mit Migrantinnen arbeiten (Berater/innen, Ausbilder/innen, Mentorinnen, Lehrpersonen).

Werkzeuge und Methoden

Empowerment-Kit funktioniert in zwei Phasen. Die erste beschreibt auf einer Skala die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Anhand dieser Skala kann festgestellt werden, wie gut eine Migrantin integriert ist. Zwischen «isoliert leben» und «aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen» sind vier Stufen definiert: aus dem Haus gehen, Teilnahme an Gruppenaktivitäten, freiwillige Arbeit und/oder Hilfstätigkeit, Berufstätigkeit. Die Skala ist allerdings etwas problematisch. Denn nur selten trifft lediglich eine der Stufen auf eine Person zu. Meistens befinden sich die Frauen je nach Thema in unterschiedlichen Situationen. Einige Berufsleute befürchten denn auch, dass die Einteilung in diese Stufen den Perso-



Migrantinnen: Oft zwischen Stuhl und Bank.

nen das Gefühl gibt, in einer Schublade gesteckt zu werden.

Für jede Stufe schlägt das Unterstützungspaket eine Reihe von Instrumenten und Methoden vor, die den Frauen erlauben sollen, die nächste Stufe zu erreichen: Diskussionsrunden, digitales Geschichtschreiben, Kulturmediation, Redaktion eines Buches usw. Diese Hilfsmittel sind nach einem Login über die Internetseite «Social Empowerment» zugänglich.

Trotz Vorbehalten in Bezug auf die definierte Skala stösst EM-KIT dank der vielfältigen Methoden und positiven Beispiele bei den Fachleuten auf Zustimmung. Durch die Teilnahme der FDEP als Projektpartner wurden auch in der Schweiz entwickelte Hilfsmittel in das Paket aufgenommen und eine französische Übersetzung sichergestellt. Es fehlt allerdings noch das nötige Echo, um eine weit reichende Verbreitung der Methoden und Massnahmen zu erreichen. —

www.socialpowerment.eu

FDEP

Die 1999 gegründete «Fondation pour le développement de l'éducation permanente» (FDEP) hat zum Ziel, die Bildung von Erwachsenen mit geringer oder schwacher Schulbildung durch adäquate Bildungsangebote zu fördern. Die am 30. November 2012 in Yverdon von der FDEP organisierte Präsentation des Unterstützungspakets «Empowerment-Kit» für Migrantinnen war ein grosser Erfolg. Mehr als 60 Teilnehmende aus der ganzen Romandie bekundeten ihr Interesse. Nach der Vorstellung der Hilfsmittel tauschten sich die Teilnehmenden über die begleitenden Massnahmen und die Rahmenbedingungen aus, die den Zugang der Migrantinnen zu Bildungsangeboten vereinfachen.

Weitere Informationen unter www.fdep.ch oder daniele.beltrametti@fdep.ch

Eine anerkannte Ausbildung

Portugiesinnen in der Schweiz sind häufig wenig qualifiziert oder verfügen über nicht anerkannte Abschlüsse. Ein waadtländisches Projekt sucht Wege, um sie zu anerkannten Ausbildungen zu führen.

Von Paula Da Silva, Koordinatorin des Projekts der Stiftung ECAP für die Migrantinnen und Migranten des Kantons Waadt

– Die Zahl der Frauen mit portugiesischer Muttersprache, die in der Schweiz und insbesondere im Kanton Waadt leben, steigt stetig an. Sie sind meistens wenig qualifiziert, und die in ihrem Ursprungsland erlangten Abschlüsse werden oft nicht anerkannt. Die Mehrheit dieser Frauen arbeitet in den Sektoren Hotellerie-Gastronomie, Reinigung oder Verkauf, ihre Lage ist prekär. Sie arbeiten oft während mehrerer Jahre für den gleichen Arbeitgeber, ohne eine Grund- oder Weiterbildung zu absolvieren. Somit haben sie keine Chance auf eine horizontale oder vertikale Entwicklung auf dem

Schweizer Arbeitsmarkt. Eine empirische Erhebung zeigt weiter auf, dass der Anteil der Frauen mit portugiesischer Muttersprache, die Zugang zu Bildungsaktivitäten (Sprachkurse, Integrationskurse, berufliche Weiterbildung) haben, deutlich geringer ist als bei anderen Ausländergruppen – unabhängig davon, ob sie aus Portugal, Brasilien, Kapverden, Mosambik oder Angola stammen.

«Fortschritte machen»

Aus diesen Gründen hat das Bildungsinstitut ECAP in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Unia das Weiterbildungsangebot Progredir – Portugiesisch für «Fortschritte machen» – ins Leben gerufen: Das Projekt richtet sich an Frauen mit portugiesischer Muttersprache, die in den Sektoren Reinigung, Hotellerie-Gastronomie, Hauswirtschaft, Verkauf oder Detailhandel tätig sind. Es soll den Frauen ermöglichen, eine berufliche und persönliche Standortbestimmung durchzuführen, ihre Französischkenntnisse und Allgemeinbildung zu verbessern, ihre beruflichen Fähigkeiten zu erweitern sowie zu erfahren, was sie für die Anerkennung ihrer Berufserfahrungen und ihrer Abschlüsse in der Schweiz und in ihrem Ursprungsland unternehmen müssen. Progredir führt nicht direkt zu einem anerkannten Abschluss, erleichtert aber den Zugang zu einem Anerkennungsverfahren der Bildungsleistungen nach dem neuen, 2004 in Kraft gesetzten Berufsbildungsgesetz, das zu einem Berufsattest oder EFZ führt.

Teilnehmen können alle Frauen, die über Berufserfahrung in den Sektoren Reinigung, Hotellerie-Gastronomie, Hauswirtschaft und Verkauf verfügen, Grund-

kenntnisse der französischen Sprache besitzen und über keine Weiterbildung verfügen, die über die obligatorische Schulpflicht hinausgeht.

Ein niederschwelliger Ausbildungsgang

Progredir ist ein modular und individuell strukturierter Ausbildungsgang. Langjährige Erfahrungen im Bereich der Bildung von Migrantinnen und Migranten haben gezeigt, dass es für wenig qualifizierte Personen nicht möglich ist, eine Berufsbildung in einem normalen Ausbildungsgang mit der lokalen Bevölkerung nachzuholen. Aus diesem Grund bedarf es eines spezifischen, niederschweligen Ausbildungsgangs, der gewisse Module in der lokalen Sprache und andere in der Muttersprache anbietet.

Das Projekt wurde im Juli 2012 erfolgreich abgeschlossen: 25 Frauen sind angetreten, 80% haben ein EFZ erlangt, die anderen sollten dieses 2013 nachholen. Ungefähr 15 Frauen haben sich bereits für einen allfälligen nächsten Lehrgang angemeldet. ECAP-Direktor Guglielmo Bozzolini und der regionale Koordinator Andrea Leoni hoffen nun auf neue Subventionen, um das Projekt wieder aufnehmen und vor allem auf andere Gruppen von Migrantinnen, andere Nationalitäten und andere Sprachen ausweiten zu können. –

www.progredir.ch

ECAP

Die von der italienischen Gewerkschaft CGIL gegründete Stiftung ECAP ist ein gemeinnütziges und nicht gewinnorientiertes Institut für die Erwachsenenbildung und Forschung. Sie ist seit 1970 in der Schweiz tätig. 1984 wurde das Institut in eine Stiftung umgewandelt. Ihr Ziel ist die Förderung der Bildung jüngerer und älterer Erwachsener, insbesondere der Migrantinnen, der Migranten und der wenig qualifizierten Arbeitnehmenden in der Schweiz, um die private und berufliche Integration zugewanderter Personen in unserer Gesellschaft zu unterstützen. In der Romandie bietet sie Ausbildungen in französischer Sprache und in Fremdsprachen, verschiedene Informatikkurse und die Progredir-Kurse an.

www.ecap.ch

Care-Arbeit

Prekäre Arbeit in Privathaushalten

In der Schweiz entsteht ein neuer Niedriglohnsektor. Pendelmigrantinnen aus osteuropäischen Ländern betreuen Pflegebedürftige rund um die Uhr zu Hause.

Von Sarah Schilliger. Sie ist wissenschaftliche Assistentin und Lehrbeauftragte am Seminar für Soziologie der Universität Basel.

— Schweizer Haushalte stellen vermehrt bezahlte Hausarbeiterinnen an, um ältere Angehörige zu Hause betreuen und pflegen zu lassen. Die Zunahme des Phänomens hat mehrere Gründe. Einer ist die steigende Zahl von Pflegebedürftigen, ein anderer die erhöhte Erwerbstätigkeit der Frauen, die traditionell einen beachtlichen Teil der sogenannten Care-Arbeit verrichteten. Gleichzeitig führen aktuelle Rationalisierungs- und Privatisierungstrends im öffentlich (mit-)finanzierten Pflegesektor zu weiteren Versorgungsengpässen und -lücken.

Bei den Care-Arbeiterinnen handelt es sich meistens um Frauen ab 45 Jahren. Häufig sind es gut qualifizierte Frauen, die wegen hoher Arbeitslosigkeit und niedrigen Löhnen im Herkunftsland im Westen nach Arbeit suchen, um ihre Familien zu ernähren, den eigenen Kindern eine Universitätsausbildung zu ermöglichen oder die zu erwartenden spärlichen Renten aufzubessern. Vermittelt werden sie vorwiegend von profitorientierten Agenturen. Hier in der Schweiz ist nicht ihre Berufsqualifikation gefragt, sondern etwas, das den Frauen «von Natur aus» zugeschrieben wird: die Fähigkeit, Menschen zu pflegen und zu betreuen sowie Haushaltsarbeit zu verrichten.

Bezüglich Entlohnung, sozialer Absicherung und Arbeitszeiten ist der Arbeitsmarkt für 24-h-Betreuung als prekär zu bezeichnen. Die Frauen verdienen mehrheitlich zwischen 1500 und 3000 Franken (plus Kost und Logis). Da es sich meist um befristete Arbeitseinsätze handelt, beträgt die Kündigungsfrist lediglich zwei bis sieben Tage. Die Arbeitsplatzsicherheit ist gering – die betreute Person kann von einem Tag auf den an-



Viele Agenturen bieten Rund-um-die-Uhr-Pflege durch Migrantinnen an.

deren sterben, und die Beschäftigung entfällt. Zudem ist die Lohnfortzahlung bei Krankheit ungenügend oder gar nicht gewährleistet. Eine Pendelmigrantin verdient über das Jahr gesehen meistens nur etwa die halbe Zeit etwas. Ein Monatslohn muss also im Normalfall für zwei Monate reichen.

Bis zur Erschöpfung

Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ist fließend, da die Betreuerin im Haushalt der Pflegebedürftigen lebt. Häufig arbeiten die Care-Arbeiterinnen lange und sehr zerstückelt rund um die Uhr, klare Arbeitsplatzbeschreibungen gibt es oft nicht. Gewisse Arbeiten werden von den Agenturen nicht als solche gewertet: Der Spaziergang mit der rollstuhlgängigen Patientin etwa wird als Freizeit verbucht. Für den Bereitschaftsdienst – d. h. die Stand-by-Stunden, in denen die Care-Arbeiterinnen im Haushalt anwesend sein müssen – wird in den meisten Fällen kein Entgelt bezahlt. Mehr noch als die niedrige Entlohnung beklagen die Care-Arbeiterinnen mangelnde Nachtruhe und die kurzen Erholungszeiten. Mit der

fehlenden Freizeit und der permanenten Anwesenheitspflicht gehen häufig ein Mangel an Privatsphäre und soziale Isolierung einher. Zudem sind die Care-Arbeiterinnen insbesondere bei schweren Pflegefällen (z. B. fortgeschrittene Demenz) häufig auch psychisch am Anschlag.

Der Schutz für Hausarbeiterinnen ist sehr lückenhaft und nur rudimentär ausgestaltet. Eine zentrale Forderung besteht darin, die Berufstätigkeit im Privathaushalt dem Schweizer Arbeitsgesetz zu unterstellen. So könnten auch verbindliche Regeln bezüglich Arbeitszeiten, Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst zur Anwendung gelangen. Auch auf sozialpolitischer Ebene herrscht Handlungsbedarf: Nur durch den Ausbau und die solidarische Finanzierung einer bedürfnisorientierten sozialen Infrastruktur im Care-Bereich kann verhindert werden, dass der prekäre Arbeitsmarkt im Privathaushalt weiter wächst. —

Schilliger, S. (2010): «Ich bin hier nur zu Besuch». In Mäder, U., Steckseisen, P., Gruber, J., Schilliger, S. (Hrsg.), Basel von unten. 14 Porträts (S. 19–32), Zürich, Edition 8.

Dequalifikation

Das ungenutzte Wissen ausgebildeter Migrantinnen

Viele gut qualifizierte Migrantinnen und Migranten aus Nicht-EU-Staaten schaffen es trotz erheblichen Anstrengungen nicht, dauerhaft in ihrem gelernten Beruf zu arbeiten. Von einer solchen Dequalifikation sind insbesondere ausländische Frauen bedroht.

Von Carole Berthoud. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Departement Gesundheit und Integration des Schweizerischen Roten Kreuzes.

— Frau K. ist ausgebildete Soziologin und hat in ihrem Herkunftsland zehn Jahre Berufserfahrung gesammelt. Als sie ihrem Ehemann in die Schweiz folgt, ist sie zuversichtlich, rasch eine Anstellung zu finden. Ihr Studium ist in der Schweiz offiziell anerkannt, aber die Stellensuche bleibt trotzdem erfolglos. So engagiert sie sich vorerst als Freiwillige in einer sozialen Organisation, wo ihr später eine Stelle als Aushilfe angeboten wird. Diese Stelle entspricht zwar nicht ihrem Qualifikationsniveau, Frau K. ist aber dennoch froh, eine bezahlte Arbeit gefunden zu haben. Um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, absolviert sie neben der Arbeit ein Nachdiplomstudium. Kurz darauf wird sie schwanger. Als bei ihrem Arbeitgeber eine interessantere Stelle frei wird, erhält sie diese aufgrund ihrer Schwangerschaft jedoch nicht. Nach der Geburt ihres Kindes begibt sie sich erneut auf Stellensuche und erlebt, wie schwierig es ist, als junge Mutter und Migrantin eine ihren Kompetenzen entsprechende Tätigkeit zu finden. Als sie zum zweiten Mal schwanger wird, beschliesst sie, sich ganz auf die Haus- und Familienarbeit zu konzentrieren.

Frau K. ist eine von vielen gut qualifizierten Frauen, die nach der Migration in die Schweiz ihre Ausbildung und Arbeitserfahrung nicht nutzen können. Dieses Phänomen wird in Fachkreisen als «brain waste» oder Dequalifikation bezeichnet. Migrantinnen sind signifikant häufiger von Dequalifikation betroffen als Migranten oder Arbeitnehmende schweizerischer Nationalität. Bei den Migrantinnen treffen die Barriere-

ren, die Ausländerinnen und Ausländern die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, zusammen mit solchen, die Frauen ganz allgemein betreffen. Darunter können folgende Faktoren und Schwierigkeiten eine Rolle spielen:

- Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse und Berufserfahrungen
- unsicherer Aufenthaltsstatus
- hohe Anforderungen an die Sprachkompetenzen auf dem qualifizierten Arbeitsmarkt
- Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt
- Benachteiligung von Frauen und/oder Müttern auf dem Arbeitsmarkt
- Wahl des Wohnortes aufgrund der Stelle des Ehemannes
- mangelnde Kenntnisse der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Arbeitgeber besser informieren

In der Regel führt die Kumulation mehrerer dieser Faktoren zur Dequalifikation von Migrantinnen. Sie sehen sich dadurch gezwungen, ihre berufliche Laufbahn in der Schweiz aufzugeben. Dies erzeugt bei den Betroffenen Stress, Frustration und ein vermindertes Selbstbewusstsein, was wiederum Einfluss auf das Wohlbefinden und die soziale Integration dieser Personen hat.

Es gibt Massnahmen, die qualifizierte Migrantinnen auf dem Weg zu ihrer beruflichen Integration unterstützen. Dadurch würde dieses brachliegende Kapital für die Arbeitswelt besser genutzt. Es sind Bestrebungen im Gange, die Anerkennungsverfahren zu verein-

fachen. Vor allem aber sollten Arbeitgebende besser über im Ausland erworbene Ausbildungen informiert werden. Auch der Zugang zu Sprachkursen für Fortgeschrittene oder für bestimmte Berufsgruppen ist zu verbessern.

Qualifizierte Migrantinnen bedauern, dass sie von Beratungsstellen und Arbeitgebern oft automatisch als unqualifizierte Arbeitskraft wahrgenommen werden. Eine persönliche und fachkundige Beratung und Laufbahnplanung erhöht aber die Chancen einer erfolgreichen beruflichen Integration qualifizierter Migrantinnen und Migranten. Der Aufbau regionaler Kompetenzzentren oder Anlaufstellen für qualifizierte Arbeitssuchende ist daher von zentraler Bedeutung. Auch Mentoringprojekte haben sich bewährt.

Die Schaffung zusätzlicher Betreuungsangebote für Kinder durch die Gemeinden oder durch die Arbeitgebenden ist für Migrantinnen besonders hilfreich, da sie aufgrund der Migration weniger auf familiäre Betreuungsmöglichkeiten zählen können. Schliesslich sind die bestehenden Bestrebungen zur Diskriminierungsbekämpfung in öffentlichen Institutionen, auf dem Arbeitsmarkt und in der Bevölkerung weiterzuführen oder zu intensivieren. Für die Umsetzung solcher Massnahmen sind neue Formen der Zusammenarbeit aller Beteiligten gefragt. —

.....
Berthoud, C. (2012): Dequalifiziert!
Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Bern-Wabern, SRK.
Download unter www.redcross.ch.



«Die Berufsbildungspartner sind gefordert, die Grundlagen für den vermehrten Erwerb von Nachholbildungen zu schaffen.»

Marie-Laure Favre, Projektverantwortliche im SBF – Seite 15



Wissenstransfer beugt dem Verlust an Know-how vor

Wenn an einer Berufsfachschule langjährige Lehrerinnen und Lehrer in den Ruhestand treten, geht viel Wissen verloren. An der Allgemeinen Berufsschule Zürich versucht man, dies zu verhindern. Die älteren Lehrpersonen werden in einem moderierten Gespräch danach gefragt, was beim Lehren wichtig sei und wie eine Lehrerin oder ein Lehrer den Kernauftrag optimieren könne. Das Gespräch wird auf Video aufgenommen und online im Wissensregister (WiR) veröffentlicht. Danach werden die erfahrenen Lehrpersonen Mitglied im Weisenrat ihrer Schule (WeR). Dieser steht dem Kollegium als Ratgeber für alle Schul- und Unterrichtsbelange zur Verfügung. Die Schulleitung kann das Wissen des Weisenrates in Entscheidungsprozesse einbeziehen. Der Weisenrat organisiert den nächsten Wissenstransfer. *am*

www.wissens-transfer.ch

Freistil im Kampf um die Talente

Nationalrat Daniel Jositsch fragte den Bundesrat in seinem Postulat «Gerechte Spielregeln beim Abschluss von Lehrverträgen» an, was er dagegen zu tun gedenke, dass Lehrverträge immer früher abgeschlossen werden. Seiner Meinung nach sollten Lehrverträge frühestens ein halbes Jahr vor Beginn der beruflichen Grundbildung abgeschlossen werden dürfen. Antwort des Bundesrates: Die Regierung erachtet es nicht als ihre Aufgabe, staatliche Massnahmen zu prüfen und dadurch den Handlungsspielraum der Lehrbetriebe einzuschränken. *am*



So lassen sich Lehrabbrüche vermeiden

Das französische Studien- und Forschungszentrum für Qualifikationen (CEREQ) veröffentlichte eine Ergänzung zum Buch «Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage», in der es um die Stabilisierung der Laufbahn der Lernenden geht. Von grosser Bedeutung ist die Betreuung am Beginn der Ausbildung. Dadurch können Probleme frühzeitig erkannt und behoben werden. Eine besonders empfehlenswerte Form der Begleitung ist das Tutorat, das eine dynamische und dauerhafte Partnerschaft erfordert. *pyp*
Bentabet, E. et al (2012): Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage. Cersé-Céreq/Ministère de l'Education nationale. www.cereq.fr/Publications/Bref

Europas Jugend ohne Beschäftigung

In Europa gehören 14 Millionen Jugendliche einer verlorenen Generation an. Diese schockierende Zahl geht aus einer Eurofound-Studie über Jugendliche und Beschäftigung in Europa hervor. Der Studie zufolge zählen 15 Prozent der europäischen Jugendlichen zur Gruppe der «Neets» – «Not in employment, education or training». Zwischen den europäischen Ländern gibt es jedoch grosse Unterschiede. So ist z. B. in den Niederlanden einer von zwanzig Jugendlichen betroffen, in Bulgarien hingegen jeder vierte. *pyp*
Mascherini, M. et al (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training. Eurofound, Ireland. www.eurofound.europa.eu/publications

Validierung von Bildungsleistungen

Grosse Erwartungen an den anderen Weg zum Abschluss

Die Validierung von Bildungsleistungen hat sich in einigen Berufen und besonders in der Westschweiz zu einem gefragten Qualifikationsverfahren entwickelt. Trotz relativ bescheidenen Abschlusszahlen ist das Verfahren zusammen mit anderen Formen der Nachholbildung ein wichtiges Mittel für die Arbeitsmarktintegration und gegen den Fachkräftemangel.

Von Marie-Laure Favre. Sie ist Projektverantwortliche im Ressort «Grundsatzfragen und Politik» der Abteilung «Berufliche Grundbildung und Höhere Berufsbildung» im Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).

– Die Möglichkeit, ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) in einem Validierungsverfahren zu erlangen, besteht in der Schweiz seit 2007. Die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz hat 2012 bei den Kantonen erhoben, wie weit die Arbeiten rund um die Validierung von Bildungsleistungen fortgeschritten sind. Dabei wurde unter anderem nach der Zahl der Abschlüsse gefragt, die in einem solchen Verfahren erlangt worden sind (vgl. Kasten). Sie ist gering und wird es wohl noch lange bleiben. Immerhin haben 2011 aber bereits dreimal so viele Personen das Verfahren durchlaufen wie 2009. Der Hauptweg zum EFZ führt dennoch – faktisch und bildungspolitisch erwünscht – über eine formale berufliche Grundbildung.

95 Prozent der durch die Validierung von Bildungsleistungen erworbenen Zeugnisse entfallen 2011 auf fünf Berufe:

- Fachangestellte/r Gesundheit: 35 Prozent
- Logistikkassistent/in: 29 Prozent
- Fachfrau/Fachmann Betreuung: 16 Prozent
- Kauffrau/Kaufmann: 6,5 Prozent
- Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann: 6 Prozent

| Anzahl EFZ-Abschlüsse im Vergleich | | | |
|------------------------------------|--------|--------|--------|
| | 2009 | 2010 | 2011 |
| EFZ total | 56 947 | 59 489 | 60 279 |
| EFZ durch Validierung | 240 | 489 | 698 |
| Anteil Validierung | 0,4% | 0,8% | 1,15% |

Geografisch verteilen sich die Abschlüsse wie folgt über die Schweiz:

- ZH: 30 Prozent
- GE: 17 Prozent
- VS: 15 Prozent
- SG: 10 Prozent
- LU: 6 Prozent

Beinahe die Hälfte der durch Validierung erworbenen Zeugnisse wird in der Westschweiz ausgestellt.

Nachweis von Teilkompetenzen

Die Zahl der Zeugnisse gibt nur einen Teil des Nutzens wieder, den das Validierungsverfahren hat. Gerade in der Westschweiz begnügen sich viele Personen damit, sich Teilkompetenzen eines Abschlusses offiziell bestätigen zu lassen. Auch diese Nachweise scheinen auf dem Arbeitsmarkt so weit anerkannt zu sein, dass sie Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt zu halten oder zu integrieren vermögen.

13 Kantone bieten heute für insgesamt 17 Berufe ein vom BBT anerkanntes Validierungsverfahren an. Es ist nicht vorgesehen, für jeden Beruf in allen Kantonen ein entsprechendes Verfahren anzubieten. Dagegen sprechen neben den Kosten insbesondere Gründe der Qualität der Angebote. Die Kantone sind aber bestrebt, die Zusammenarbeit so zu gestalten, dass Validierungen von Bildungsleistungen für alle Interessenten innerhalb einer Entfernung möglich sind.

Kein Zwang

Die Versuchsphase zur gesamtschweizerischen Einführung der Validierung von

Bildungsleistungen dauerte von 2007 bis 2009. Auf die Pilotprojekte von Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt folgten ab 2010 die kantonalen Validierungsverfahren gemäss den Kriterien des nationalen Leitfadens. Jetzt kommt das System in die Konsolidierungsphase. In immer mehr Berufsgruppen wird ein Validierungsverfahren angeboten, und die Zahl jener, die das Verfahren in Anspruch nehmen, nimmt ebenfalls zu.

In einem nächsten Schritt wird das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation gegenüber den verschiedenen Berufsgruppen aktiv, die noch kein Validierungsverfahren entwickelt haben. Ziel kann es nicht sein, sie alle dazu zu zwingen. Aber sie müssen sich

Rund die Hälfte der Validierungen werden in der Romandie ausgestellt

entscheiden, ob sie sich hinter ein solches Verfahren stellen können und wollen oder nicht. Nur mit ihrem Engagement wird die erforderliche Qualität erreicht und vermieden, dass die Validierung von Bildungsleistungen in den Ruf eines «Discount-Abschlusses» gerät oder auf ein arbeitsmarktliches Nebengeleise führt.

Nachholbildungen fördern

Alle Kantone haben ein Einstiegsportal als Informations- und Beratungsangebot für interessierte Personen eingerichtet.



Wirtschaftsstandort Schweiz: Mehr Arbeitskräfte durch gezielte Nachholbildung rekrutieren.

Dies hat wesentlich dazu beigetragen, dass die interessierten Personen über die verschiedenen Möglichkeiten informiert werden, wie sie einen Abschluss der Sekundarstufe II erlangen können.

Neben der Validierung von Bildungsleistungen stehen Erwachsenen, die einen beruflichen Abschluss auf Sekundarstufe II nachholen wollen, drei weitere Wege offen. Einerseits können Personen ohne Abschluss eine reguläre berufliche Grundbildung komplett absolvieren. Andererseits besteht die Möglichkeit, bei entsprechender Vorbildung eine verkürzte berufliche Grundbildung zu durchlaufen. Schliesslich können Personen direkt zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn sie über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung verfügen (in bestimmten Fällen im angestrebten Beruf). Man spricht dabei von Nachholbildungen.

Anlässlich der letzten Lehrstellenkonferenz im November 2012 standen die Auswirkungen des Strukturwandels und die Gefahr der schleichenden Desindustrialisierung im Zentrum der Diskussionen. Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann unterhielt sich mit Sozialpartnern sowie Vertretern aus Wirtschaft und Politik über Massnahmen im Bildungsbereich, damit den Unternehmen aus allen

Branchen das benötigte qualifizierte Personal zur Verfügung steht. Nachholbildungen sind eine dieser Massnahmen. Wie andere Industrieländer ist auch die Schweiz in den letzten Jahren mehr und mehr zu einer Dienstleistungsgesellschaft geworden. Drei Viertel der Er-

Das Potenzial der Nachholbildungen ist noch lange nicht ausgeschöpft

werbstätigen arbeiten heute im Tertiärsektor. Wenn aufgrund der schwierigen Weltwirtschaftslage Investitionen in der Schweiz ausbleiben, ist der Schweizer Wirtschaftsstandort mit seinem traditionell breiten Branchenmix gefährdet. Vor diesem Hintergrund haben die Konferenzteilnehmenden Massnahmen im Bildungsbereich verabschiedet, um diesen Herausforderungen entgegenzuwirken und die Position der Schweiz als diversifizierter Wirtschaftsstandort zu stärken. Es wurde unter anderem beschlossen, mehr Arbeitskräfte durch Nachholbildung zu rekrutieren.

Grössere Rekrutierungsbasis

Im Hinblick auf eine Ausweitung der Rekrutierungsbasis von Fachleuten spielen

ergänzende und höhere Qualifikationen sowie Umschulungen eine wichtige Rolle. Weiter ermöglichen sie die Förderung der Integration und die Reaktion auf den raschen Strukturwandel wie auch die steigenden Anforderungen des Arbeitsmarkts. Vor diesem Hintergrund kommt den Nachholbildungen eine zentrale Bedeutung zu, insbesondere um den Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und die Neuorientierung hin zu anderen Berufen zu vereinfachen. Die Berufsbildungspartner sind gefordert, die nötigen Grundlagen zu erarbeiten, um die Möglichkeiten von Nachholbildungen bekannt zu machen und das vorhandene Potenzial ausschöpfen zu können.

Unter Verantwortung des Bundes werden die Berufsbildungspartner die Fragen zum Profil und zur Positionierung bis Ende 2013 klären und sich über eine normative Definition des Begriffs «Nachholbildung» einigen. Im Anschluss wird ein Grundlagenbericht in Bezug auf die Möglichkeiten, Potenziale und Kosten der Nachholbildung erarbeitet. Diese jüngsten politischen Entscheide zeigen, wie wichtig die Validierung von Bildungsleistungen ist und ebnen den Weg für Diskussionen rund um das Thema der Nachholbildungen. Es muss weiterhin das Ziel verfolgt werden, dass möglichst viele in der Schweiz lebende Personen einen nachobligatorischen Abschluss erlangen. Die Nachholbildungen leisten neben den Standard-Bildungsgängen einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels. So tragen sie zur wirtschaftlichen, aber auch gesellschaftlichen Integration jeder Person bei. —

.....
www.sbbk.ch>Projekte>Validierung;
www.sbf.admin.ch>Themen >
 Berufsbildung>Validierung;
www.berufsbildung.ch>Themen>Berufsabschluss für Erwachsene

Validierung von Bildungsleistungen

Eine unbestrittene Ergänzung zu regulären Bildungsgängen

Der Schweizerische Gewerbeverband stand der Validierung von Bildungsleistungen zuerst skeptisch gegenüber. Dank Anpassungen im Verfahren ist seine Haltung positiver geworden. Sogar eine Ausdehnung auf die höhere Berufsbildung wird als prüfenswert betrachtet.

Von Christine Davatz. Sie ist Vizedirektorin und Bildungsverantwortliche des Schweizerischen Gewerbeverbandes.

— Nach grossen Zweifeln, harter Kritik und zahlreichen Vorbehalten hat sich die Haltung des Schweizerischen Gewerbeverbandes (SGV) als Dachorganisation von rund 250 schweizerischen Berufsverbänden zur Validierung von Bildungsleistungen im Laufe der Jahre gewandelt. Dies nachdem es dank verbundpartnerschaftlicher Zusammenarbeit gelungen ist, bei der Erarbeitung des nationalen Leitfadens folgende wichtige Anliegen der Organisationen der Arbeitswelt (Oa) in die Grundlagen- und Vollzugsdokumente aufzunehmen:

- Wie in Art. 1 der Berufsbildungsverordnung BBV verankert, muss sichergestellt werden, dass die Qualifikationen arbeitsmarktbezogen und schweizweit vergleichbar sind.
- Der Stellenwert der herkömmlichen Qualifikationsverfahren und Bildungsgänge darf durch die Validierung von Bildungsleistungen nicht gemindert werden.

- Die Strukturen für die herkömmlichen Qualifikationsverfahren sind mit denen für die Anrechnung von Bildungsleistungen zu verschränken.
- Schliesslich dürfen als Experten und Expertinnen nur Personen tätig werden, welche auch die herkömmlichen Prüfungen abnehmen. Diese sind für die Validierung von Bildungsleistungen speziell zu schulen.

Allerdings ist es noch etwas verfrüht, eine umfassende Zwischenbilanz aus der Sicht der direkt beteiligten Oa zu machen. Der Grund liegt darin, dass derzeit verbundpartnerschaftliche Gefässe zum Austausch der Umsetzungserfahrungen fehlen.

Probleme bei der ergänzenden Bildung

Aufgrund von aktuellen Rückmeldungen können aber folgende Punkte festgehalten werden:

- Die Umsetzung für die beteiligten Oa ist anspruchsvoll und aufwendig.
- Die Zusammenarbeit mit den an der Umsetzung Beteiligten wird grundsätzlich als gut eingestuft. So gibt es teilweise neue Formen der Zusammenarbeit, zum Beispiel zwischen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und den Oa vor Ort oder zwischen den Expertinnen und Experten aus der Praxis und aus Berufsfachschulen.
- Probleme bestehen insbesondere beim Aufbau von adäquaten Angeboten im Bereich der ergänzenden Bildung.

Die Veränderung von Berufsbildern, der demografische Wandel und flexible Laufbahngestaltungen machen die Er-

fassung unterschiedlichster Lernerfahrungen und die Bescheinigung der ausserhalb von regulären Bildungsgängen erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen zu einer inzwischen unbestrittenen Aufgabe. Trotzdem gilt es, alle Wege für Erwachsene zum Berufsabschluss, das heisst auch die verkürzte berufliche Grundbildung oder das Qualifikationsverfahren für Erwachsene, umfassend und gleichwertig zu kommunizieren und die Voraussetzungen der einzelnen Personen im Rahmen der Phase 1 des Validierungsverfahrens («Information und Beratung») sorgfältig abzuklären.

Versuch in der höheren Berufsbildung lohnt sich

In der höheren Berufsbildung wird die Validierung von Bildungsleistungen zwar ebenfalls seit einiger Zeit gefordert, das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ist aber noch sehr zurückhaltend mit der Gewährung von Pilotmöglichkeiten. Sicher liegt ein Grund darin, dass der Weg zur Teilnahme an Berufs- und höheren Fachprüfungen nicht reglementiert ist und die Prüfungen selbst in erster Linie in der Verantwortung der Oa liegen. Der Bund hat dabei eigentlich nur eine Genehmigungs- und Aufsichtsfunktion, und die Kantone sind gar nicht direkt beteiligt. Die Anrechnung der Bildungsleistungen bekommt hier also eine neue Dimension, und dies bedingt ein noch grösseres Vertrauen unter den Verbundpartnern. Ein Versuch lohnt sich. —



Zentral: Arbeitsmarktbezogene Qualifikationen.

Alles unter einem Dach

Seit dem 1. Januar 2013 existiert das BBT nicht mehr. Nun gilt es, sich an das neue Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) zu gewöhnen.

Von Pierre-Yves Puippe

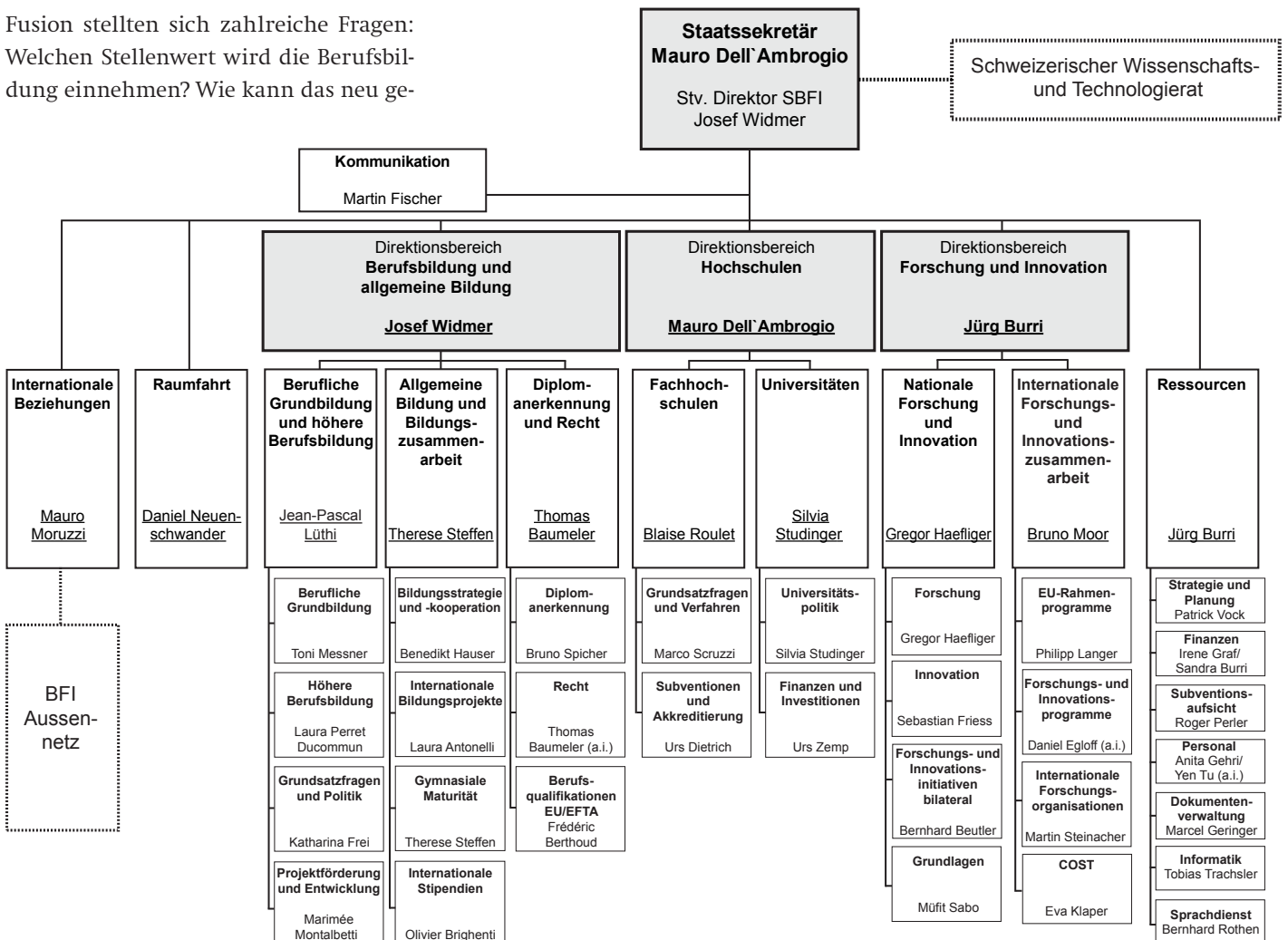
– Das neue Staatssekretariat entstand aus dem Zusammenschluss des Staatssekretariats für Bildung und Forschung (SBF) und des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT). Somit ist seit Anfang dieses Jahres auf Bundesebene der ganze Bereich der Bildung, Forschung und Innovation im neuen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) dem ehemaligen Volkswirtschaftsdepartement (EVD) zusammengefasst.

Im Zuge der im vergangenen Jahr geleisteten Vorarbeiten auf die anstehende Fusion stellten sich zahlreiche Fragen: Welchen Stellenwert wird die Berufsbildung einnehmen? Wie kann das neu ge-

schaffene Staatssekretariat die Bedürfnisse und Erwartungen der Partner erfüllen, nicht nur der Verbundpartner, sondern auch der Hochschulen und der Forschungseinrichtungen? Noch im Dezember hatten Parlamentarierinnen und Parlamentarier dem Bundesrat eine Reihe von Fragen zur Organisation des neuen Staatssekretariats gestellt. Diese betrafen Themen wie die Gleichbehandlung der höheren Berufsbildung und der übrigen Bildungsgänge der Tertiärstufe sowie die Problematik, dass Mauro Dell’Ambrogio

in seiner Doppelfunktion als Staatssekretär und Leiter des Direktionsbereichs Hochschulen eine «Person mit zwei Hüten» sei. In seiner Antwort versicherte Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann, Vorsteher des WBF, dass der Bund der höheren Berufsbildung einen hohen Stellenwert beimisst, und bat darum, die ersten Erfahrungen des SBFI abzuwarten und dem Staatssekretariat Zeit zu geben, seine Organisation zu konsolidieren. –

www.sbf.admin.ch



Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

«Der Auftrag lautet, die Akteure der Berufsbildung fit zu machen»

Das EHB hat kürzlich vom Bund einen neuen Leistungsauftrag erhalten. Direktorin Dalia Schipper äussert sich im Gespräch über die schwierige Aufbauphase des Instituts, die Konkurrenz von pädagogischen Hochschulen, Kundenorientierung und den Master of Science in Berufsbildung.

Interview: Bettina Hübscher Ritler

PANORAMA: Frau Schipper, was hat Sie 2007 daran gereizt, Direktorin des EHB zu werden?

Dalia Schipper: Ich kam 2006 als Leiterin Weiterbildung ans EHB, in die Funktion der Direktorin bin ich 2007 nach dem Abgang des damaligen Direktors reingerutscht. Mich reizte, dass das EHB eine neue Institution ist, in der man neue Angebote aufbauen kann. Ich war vorher beim Kanton Bern Vorsteherin der Abteilung Fachhochschulen. In dieser Funktion habe ich vor allem verwaltet. Die Herausforderung war, die Gesamtorganisation der Hochschule neu aufzubauen. Dabei ging es nicht nur um die inhaltliche Ausrichtung, sondern auch um den Aufbau der Human Resources, des Rechnungswesens, der Informatik und des Facility Managements. Dazu kam die Dreisprachigkeit. Das Schweizerische Institut für Berufspädagogik (SIBP) hatte drei Regionalinstitute, die alle sehr autonom funktionierten. Wir hatten den Auftrag, sie zusammenzuführen. Organisatorisch ist das EHB nun ziemlich stabil, was es noch vor drei Jahren nicht war.

Ist das EHB eine Fachhochschule, eine universitäre Hochschule oder – wegen dem E – eine Art ETH?

Das EHB ist eine Mischung aus Verschiedenem. Inhaltlich haben wir Anknüpfungspunkte mit den pädagogischen Hochschulen. Der zentrale Auftrag des EHB ist, die Akteure für die Berufsbildung fit zu machen. Daneben haben wir einen Forschungs- und Entwicklungsauftrag. In der Berufsbildungsforschung



EHB-Direktorin Dalia Schipper: «Es wird erwartet, dass wir uns positionieren und profilieren.»

gibt es viele Lücken, da besteht ein starker Wissensbedarf.

Welches sind die Vor- und Nachteile dieses speziellen Status?

Vorteilhaft ist, dass wir autonom funktionieren. Wir werden vom Bund mit Leistungsauftrag und Globalbudget geführt. Manche fürchteten, als aus dem SIBP das EHB wurde, nun würde die Berufsbildung akademisiert und abgehoben. Andere meinen noch heute, über Berufsbildung sollen sich nur Leute äussern, die selbst eine Lehre gemacht haben. Diese Kritiker verstehen nicht, dass man profunde Kenntnisse über die Mechanismen der Berufsbildung nur mit wissenschaftlichem Erforschen gewinnen kann. Im Grossen und Ganzen sehe ich nicht viele Nachteile, die sich aus diesem Spezialstatus ergeben, da wir eben die einzigen im Feld sind.

Es wurde auch schon der Vorwurf erhoben, das EHB werde vom Bund bei der Vergabe von Aufträgen bevorzugt behandelt.

Das habe ich noch nie gehört. Ich habe im Gegenteil nicht das Gefühl, dass dies so ist. Es gibt immer noch Stimmen im Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), die sehr skeptisch sind gegenüber dem EHB und Aufträge lieber anderweitig vergeben.

Was ist an den vom Bundesrat vergebenen strategischen Zielen 2013–16 neu?

Als wir starteten, hatten wir überhaupt keine finanziellen und strategischen Grundlagen, und der Auftrag war sehr ungenau definiert. Auch hatte man noch keine Erfahrungen mit Globalbudgets. Das war ein richtiger Blindflug. Man wusste noch gar nicht, welches Produkt

wie viel kostet. Nun ist vieles besser. Wir haben strategische Vorgaben, und es wird erwartet, dass sich das EHB positioniert und profiliert. Es gibt klare Forschungsaufträge, und wir haben den Auftrag, besonderes Gewicht zu legen auf den Wissenstransfer von der Forschung in die Berufsbildungspraxis. Wir sind nun am Erarbeiten von langfristigen Zielen, zurzeit denjenigen für die nächsten zehn Jahre.

In einer Mitteilung zu den strategischen Zielen steht, das EHB werde seine Ausbildungen noch stärker auf die Bedürfnisse der Kunden abstimmen. Tat es das bisher zu wenig?

Wir haben eine grosse Breite an Produkten und Kundenbedürfnissen. Wir haben über tausend externe Mitarbeitende. Da können wir nicht garantieren, dass immer alle Kundenbedürfnisse befriedigt werden. Ziel wäre, dass die ausgebildeten Berufsfachschul-Lehrpersonen nach ihrem Studium am EHB gut unterrichten, sich weiterentwickeln und sich in ein Team integrieren können. Wenn wir eine Organisation der Arbeitswelt (OdA) bei einer Reform einer Bildungsverordnung begleiten, müsste die OdA am Schluss des Prozesses zufrieden sein. Wir sind damit beschäftigt, diesen Ansprüchen noch besser gerecht zu werden.

Welches sind die wichtigsten aktuellen Herausforderungen?

Es gibt neben dem EHB verschiedene pädagogische Hochschulen, die Lehrpersonen für Berufsfachschulen ausbilden und auch Weiterbildungskurse anbieten. Sie erhalten oftmals direkt den kantonal finanzierten Auftrag für die Weiterbildungsangebote. Daher sind unsere Angebote teurer als diejenigen der Konkurrenz. Die Zuständigen der Weiterbildung des EHB sind zurzeit damit beschäftigt, eine inhaltliche Fokussierung vorzunehmen. Wir können nicht mehr so viele Kurse wie früher anbieten. So konzentrieren wir uns nun auf Weiter-

bildungsangebote, bei denen wir über Know-how verfügen, das wir zum Beispiel im Rahmen eines Forschungsprojektes erarbeitet haben. Wir bieten auch keine Weiterbildungen mehr an, die nicht eng mit der Berufsbildung zusammenhängen.

Bei welchen Produkten ist die Nachfrage besonders gross?

Wir machen den Berufsfachschulen oder Unternehmen Angebote, die auf ihre jeweiligen Bedürfnisse ausgerichtet sind. Diese Produkte «sur mesure» sind äusserst beliebt. Diese zu erarbeiten und durchzuführen, erfordert viel Flexibilität und eine hohe Kundenorientierung unserer Dozierenden. In dieser Hinsicht gab es eine starke Veränderung gegenüber SIPB-Zeiten: Vorher hatten die Mitarbeiter des Bereichs Weiterbildung ihr garantiertes Budget, unabhängig davon, ob die Kurse einen Markt hatten. Wir mussten die Strukturen überprüfen und uns fragen, ob wir nicht zu teuer produzieren. Dies war ein schwieriger Prozess, der sich aber gelohnt hat. Wir schreiben jetzt gegenüber früher viel weniger Weiterbildungskurse aus, damit wir die Kurse auch kostendeckend durchführen können.

Sie haben vor zwei Jahren das Zentrum für Berufsentwicklung ins Leben gerufen. Welche Erfahrungen machen Sie damit?

Durch dieses neue Zentrum sind wir auf dem Berufsbildungsmarkt als Experten sichtbarer geworden. Wir bieten den Verbundpartnern bei der Entwicklung, Umsetzung oder der Revision von Berufsbildungs-Verordnungen Unterstützung an. Für die OdA ist dieses Angebot sehr praktisch. Unsere Projektleiter können sie während dem ganzen Prozess begleiten, sie haben immer dieselben Ansprechpersonen. Mit der Bündelung der Erfahrungen und Kenntnisse über die Berufsentwicklung können auch die Grundlagen für das System besser doku-

mentiert und den Verbundpartnern zur Verfügung gestellt werden.

Seit einigen Jahren bietet das EHB einen Master of Science in Berufsbildung an. Wie hat sich dieses Angebot entwickelt?

Nach dem ersten Durchlauf 2007 haben wir den Studienplan überarbeitet. 2011 konnten die Studierenden nach dem neuen Plan starten. Wir haben nun mehr jüngere Studierende, die schon zwei bis drei Jahren nach dem Bachelor ihr Masterstudium bei uns beginnen. Die meisten der Absolventen haben dank dem Master eine neue, interessante Stelle bekommen. Ich denke da etwa an eine ehemalige Studentin, die im Tessin die Leitung der kantonalen Erwachsenenbildung übernommen hat. Eine andere ist nun Studiengangleiterin an der Fachhochschule Nordwestschweiz, ein Dritter fand eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Generalsekretariat der EDK. Vermehrt sieht man Stellenausschreibungen, bei denen ein Master in Berufsbildung EHB verlangt wird. Das freut mich natürlich, denn unser Auftrag ist es, Spezialistinnen und Spezialisten für die Berufsbildung auszubilden. —

EHB

Die Erziehungswissenschaftlerin Dalia Schipper ist seit über fünf Jahren Direktorin des Eidgenössischen Hochschulinstitutes für Berufsbildung (EHB). Mit Standorten in Lausanne, Lugano, Zollikofen und Zürich ist das Institut zuständig für die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen, für Berufsentwicklung und für Forschung in der Berufsbildung. Das EHB ist 2006 aus dem Schweizerischen Institut für Berufspädagogik (SIBP) heraus entstanden.

www.ehb-schweiz.ch

«Die Beratung von Menschen mit Asperger-Syndrom bedarf einer klaren und direkten Sprache.»

Doris Matteo, Beraterin bei der Sozialversicherungsanstalt — Seite 23





Entscheidungen in all ihren Facetten

In der Ausstellung «Entscheiden», die im Stapferhaus Lenzburg noch bis Ende Juni zu sehen ist, berichten neun Jugendliche über ihre Berufswahl: Wer sie sind, was sie motiviert, welchen Traumberuf sie hatten oder haben und was tatsächlich ihre nächsten Schritte sind. Nachzulesen sind persönliche und unspektakuläre Berichte über Gedanken, Gefühle, Mögliches und Unmögliches in dieser Lebensphase, in der die erste grössere Entscheidung zu treffen ist.

Die Porträts finden sich auch in der Publikation zur Ausstellung. Diese enthält ausserdem Beiträge von Expertinnen und Experten aus Philosophie, Soziologie, Neuroökonomie und Politik zum Thema Entscheidungen. Kerstin Bund schreibt über die Strategien der Supermärkte, um unsere Entscheidungen zu manipulieren. Michèle Binswanger äussert sich zu Liebe und Ehe, und Infografiken stellen dar, wie wir uns für das «erste Mal», den Partner/die Partnerin, die Heirat, Familiengründung und Scheidung entscheiden.

Ob Berufs- oder Partnerwahl: Ein Praxisteil gibt konkrete Entscheidungstipps und Heuristiken in Form von Rezepten. Abgerundet wird der Band mit künstlerischen Blicken auf das Thema. sk

Fässler, M. (Hrsg.) (2012): Entscheiden – das Magazin zur Ausstellung. Lenzburg, Stapferhaus. www.stapferhaus.ch. Ausstellung bis 30. Juni 2013.

WEB

Qualitätskriterien beruflicher Beratung

In Deutschland haben Expertinnen und Experten aus Politik, Verwaltung, Praxis und Wissenschaft Qualitätsmerkmale für gute Beratung zu Bildung und Beruf intensiv diskutiert. Das Ergebnis ist im Web übersichtlich und in unterschiedlichen Formen aufbereitet (Kurz- und Langfassung, Poster). Aktuell wird die Brauchbarkeit der Qualitätskriterien in verschiedenen Einrichtungen geprüft. sk

www.beratungsqualitaet.net> Qualitätsmerkmale

ZAHL

84

Die Jugendlichen schützten im Jahr 2012 ihre eigenen Daten in sozialen Netzwerken deutlich besser als noch zwei Jahre zuvor: 2010 gaben 57 Prozent an, dass sie ihre Daten nur einer eingeschränkten Öffentlichkeit sichtbar machen. 2012 waren es bereits 84 Prozent. Dies die Ergebnisse der neusten James-Studie der Zürcher Hochschule für Angewandte Psychologie zur Mediennutzung von Jugendlichen. Befragt wurden rund 1000 Jugendliche zwischen 12 und 19 Jahren aus der ganzen Schweiz. sk
www.psychologie.zhaw.ch/james

ERFOLG

25 Jahre Förderung des Ingenieur-Nachwuchses

Der Verband «IngCH Engineers Shape our Future» setzt sich seit 25 Jahren dafür ein, junge Menschen für eine Ingenieurausbildung zu interessieren. In zahlreichen Projekten an Schulen konnten bisher rund 20 000 Schülerinnen und Schüler Technik hautnah und praxisorientiert erleben. Damit konnten sie ihr Bild vom Ingenieurberuf erweitern. In den letzten fünf Jahren hat sich die Zahl der jungen Frauen und Männer, die sich für ein ingenieurwissenschaftliches Studium entscheiden, leicht erhöht. sk
www.ingch.ch

Berufliche Integration

Menschen mit Asperger-Syndrom in der Berufsberatung

Trotz bemerkenswerter Fähigkeiten in Spezialgebieten ist die berufliche Integration von Personen mit dem Asperger-Syndrom unbefriedigend. Sie sind auf Beratungen und Ausbildungsplätze angewiesen, die ihre Eigenheiten berücksichtigen.

Von Doris Matteo. Sie ist dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin und arbeitet bei der Sozialversicherungsanstalt des Kantons St. Gallen.

– Menschen mit Asperger-Syndrom können oft keine Ausbildung absolvieren, gehen einer schlecht bezahlten Tätigkeit unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation nach, es kommt zu häufigen Stellenwechseln und längeren Phasen der Arbeitslosigkeit. Gerade auch der Übergang von der Schule in den Beruf ist von Schwierigkeiten begleitet, da das Berufsleben neue Herausforderungen hinsichtlich grundlegender «Soft Skills» wie Selbständigkeit, Stressmanagement und Kommunikationsfähigkeit stellt.

Charakteristische Schwierigkeiten

Am auffälligsten und gravierend für die ersten beruflichen Schritte von Menschen mit Asperger-Syndrom sind Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion. Sie haben Mühe, Gefühle, Absichten und Erwartungen anderer Menschen intuitiv zu erfassen. Am stärksten bemerkbar macht sich dies in ungewohnten Situationen, da in solchen ungeschriebene Regeln bestehen, welche betroffene Personen nicht richtig erfassen können.

Die sozialen Interaktionen werden auch durch den speziellen Sprachgebrauch dieser Menschen erschwert. Gespräche dienen ihnen nämlich hauptsächlich dazu, Informationen auszutauschen und Neues zu lernen. Sie vermitteln in Gesprächen weniger soziale und emotionale Informationen als andere Menschen und haben Mühe, solche Informationen zu erfassen. Redewendungen, ironische Bemerkungen und Witze werden wörtlich verstanden und führen zu Missverständnissen.

Charakteristisch für ihren Sprachgebrauch ist weiter eine pedantische Rede-weise ohne Anpassung an die jeweilige Situation. Die Sprechweise von Menschen mit dem Asperger-Syndrom kann irritieren, beispielsweise durch sehr lautes oder leises Sprechen. In einem Gespräch können längere Pausen auftreten, da über das Gesprochene nachgedacht werden muss. Sie zeigen manchmal auch motorische Auffälligkeiten: Sie haben zum Beispiel eine ganz eigene Art zu gehen, Arme und Beine bewegen sich nicht synchron. Oder sie haben Schwierigkeiten, sich räumlich zu orientieren.

Ein Grossteil der Menschen mit dem Asperger-Syndrom verfügt aber auch über ausgeprägte Interessen und bemerkenswerte Fähigkeiten in einem ausgewählten Fachgebiet, sogenannte Spezialinteressen. Bereits in früher Kindheit kann sich ein solches Spezialinteresse, mit welchem die Kinder einen Grossteil der Zeit verbringen, zeigen. Während die Wahl des Spezialthemas altersentsprechend sein kann, ist die Intensität der Beschäftigung aussergewöhnlich. Die intensive Beschäftigung kann dazu führen, dass eine ausserordentliche Fähigkeit und ein grosses Fachwissen entwickelt werden, welche in der Schule und später im Beruf zum Erfolg führen können.

Beratung mit Planung und Geduld

Betroffene auf ihrem beruflichen Werdegang zu begleiten, ist anspruchsvoll. Oft sind die Pläne dieser Jugendlichen eng gefasst und unrealistisch. Während einige völlig gleichgültig gegenüber der Zukunft wirken, sind andere übertrie-

ben ängstlich und grübeln über ihre Schwierigkeiten nach. Langes Sprechen über die Einschränkungen können sie aber ermüden und verwirren. Idealerweise werden Informationen über die

Autismus-Spektrum-Störung

Eine klare Abgrenzung einzelner autistischer Störungen, wie beispielsweise des Asperger-Syndroms, ist umstritten. Autistische Störungen werden vielmehr als Spektrum gesehen, in welchem die autistischen Züge mehr oder weniger stark ausgeprägt sind. Dabei ist der Übergang zur Normalität fließend. Autismus-Spektrum-Störungen sind Entwicklungsstörungen. Sie treten in frühesten Kindheit auf, und die Defizite bleiben auch mit erfolgreicher Behandlung bis ins Erwachsenenalter bestehen, obschon sich die Symptome mit zunehmendem Alter mindern. Charakteristisch für alle Autismusstörungen sind:

- Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion
- Störungen der verbalen und nonverbalen Kommunikation
- Eingeschränktes Repertoire an Interessen und Aktivitäten

Stark ausgeprägte Formen des Asperger-Syndroms, wie in diesem Artikel beschrieben, treten nur bei unter einem halben Prozent der Bevölkerung auf. Jungen sind weit- aus häufiger betroffen: Von 9 Betrof- fenen sind 8 männlich.



Rain Man – der wohl bekannteste Mann mit dem Asperger-Syndrom.

Einschränkungen im Alltag daher bereits vor der Beratung in Erfahrung gebracht, zum Beispiel durch telefonisches Nachfragen bei Eltern, Lehrpersonen und Therapeuten.

Eigenheiten im Sprachgebrauch, in der Mimik und Gestik des Klienten sind ein Bestandteil des Syndroms. Beispielsweise können betroffene Menschen während einer Beratung kaum Augenkontakt aufnehmen und fokussieren sich stattdessen auf Gegenstände. Während sie über eine gute Detailwahrnehmung verfügen, gelingt es ihnen oft nicht, sich einen Überblick zu verschaffen und die Gesamtheit einer Situation zu erkennen. Eine klare Struktur und das Aufzeigen von Zusammenhängen ist für sie deshalb besonders wichtig. Visuelle Hilfsmittel, die zum Beispiel den Berufswahlprozess veranschaulichen, können hilfreich sein. Auch ein schriftliches Ausformulieren der nachfolgenden Schritte ist sinnvoll.

Entscheidungsschwierigkeiten treten häufig auf. Je mehr Eindrücke gleichzeitig verarbeitet werden müssen, desto ausgeprägter sind die Schwierigkeiten. Eine wichtige Anpassung in der Beratung ist das Verwenden einer klaren, direkten Sprache (vgl. Kasten).

Aufgrund ihrer eingeschränkten Flexibilität ist es schwierig, die Jugendlichen für etwas zu motivieren, das sie

nicht interessiert. Bevor weitere Schritte geplant werden, sollte der Berater daher auch die Bereitschaft abklären, ob der Jugendliche überhaupt gewillt ist, eine Ausbildung zu absolvieren. Ergänzend zum Gespräch kann auch ein Schnupper-einsatz wertvolle Hinweise auf die Arbeitsbereitschaft liefern.

In der Beratung können diese Menschen stur wirken und sich nicht auf den Berufsberatungsprozess einlassen. Es können immer wieder dieselben (unrealistischen) Berufswünsche zum Thema werden, da es ihnen nicht gelingt, sich von diesen zu lösen.

Tipps für die Beratung

- 1) Genau überlegen, was gesagt werden will und wie es gesagt wird.
- 2) Auf Redewendungen verzichten.
- 3) Beim Sprechen über soziale Konventionen, über Gedanken und Gefühle zwischen jedem Satz eine kleine Pause machen, damit das Gesagte verarbeitet werden kann.
- 4) Absichten klar zum Ausdruck bringen. Doppeldeutigkeiten und unnötige Feinheiten vermeiden.
- 5) Gesichtsausdrücke müssen eindeutig und auf das Thema bezogen sein, ironische oder sarkastische Bemerkungen meiden.

Werden Tests eingesetzt, so muss auf eine sorgfältige Instruktion geachtet werden und es ist für eine ruhige Arbeitsatmosphäre ohne Ablenkung zu sorgen. In Testsituationen können Menschen mit Asperger-Syndrom Verhaltensauffälligkeiten zeigen, die es bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen gilt.

Spezialinteressen gilt es wenn immer möglich für die Berufswahl zu berücksichtigen und in der Ausbildung weiter zu fördern. Und die Motivation zur Zusammenarbeit in der Beratung kann erhöht werden, wenn dem Spezialthema ausreichend Beachtung geschenkt wird.

Ausbildner oft überfordert

Ausbildner, auch solche in geschützten Ausbildungsinstitutionen, können mit dem Verhalten von jungen Menschen mit Asperger-Syndrom überfordert sein. Es ist deshalb sehr wichtig, die Ausbilder über die Besonderheiten der Störung zu informieren und ihnen eine Ansprechperson zur Seite zu stellen. Erfolgt die Ausbildung in der freien Wirtschaft, ist der Beizug eines spezialisierten Jobcoachs sinnvoll.

Neben der Begleitung am Ausbildungsplatz ist auch die therapeutische Behandlung für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung bedeutsam. Je nachdem, wie die individuellen Ausprägungen der Störung sind, sind verschiedene Therapie- und Trainingsansätze sinnvoll. Der Prozess, einen Menschen mit Asperger-Syndrom bei der Berufswahl und Ausbildung zu begleiten, bedarf also vielfältiger Anpassungen. Das ist zeitintensiv und mit Kosten verbunden. Je nach Grad der Einschränkungen sollte daher die Beratungsperson den Eltern eine IV-Anmeldung nahelegen. —

.....
 Matteo, D. (2011): Erste Berufswahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom (Masterarbeit). Zürich, Institut für Angewandte Psychologie.

Laufbahnberatung

Karriereanker geben Orientierung

Ein Fragebogen zur Erfassung von sogenannten Karriereankern macht Werthaltungen und Bedürfnisse sichtbar. Das Institut für Angewandte Psychologie in Zürich hat den Fragebogen weiterentwickelt und stellt ihn im Internet zur Verfügung.

Von Marc Schreiber und Stefan Spiegelberg. Marc Schreiber leitet das Zentrum für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung am IAP Zürich. Stefan Spiegelberg ist sein wissenschaftlicher Assistent.

– Hr. P. hat eine Bilderbuchkarriere hinter sich und hat es bis zum Manager in der Gesundheitsbranche gebracht. Und doch stellt die Arbeit für ihn eine enorme Quelle der Unzufriedenheit und Belastung dar. Er wäre eigentlich lieber als Experte tätig, anstatt Koordinations- und Führungsaufgaben wahrzunehmen. Zwischen einem zentralen Bedürfnis von Hr. P. und seiner beruflichen Situation klafft also eine Lücke. Das Konzept der Karriereanker hilft, solche Diskrepanzen aufzuzeigen: Hr. P. erreicht im entsprechenden Fragebogen auf der Skala «funktionale/technische Kompetenz» denn auch einen hohen, auf der Skala «General Management» aber nur einen mittleren Wert. Die beste Lösung liegt zwar nicht auf der Hand, kann aber im Beratungsprozess – auch unter Einbezug der übrigen Karriereanker – erarbeitet werden.

Äussere und innere Karrieren

Das Konzept der Karriereanker hat der Arbeits- und Organisationspsychologe Edgar Schein in den 1960er-Jahren vorgestellt. Schein unterscheidet zwischen einer äusseren und einer inneren Karriere. Die äussere (objektive) Karriere bezieht sich auf die Bilderbuchkarriere, mit schnellem hierarchischem Aufstieg, hohem Lohn, Prestige und Status. Im Gegensatz dazu beinhaltet die innere (subjektive) Karriere einer Person die folgenden drei Komponenten:

- Werthaltungen: Was ist mir wichtig?
- Bedürfnisse, Motivationen und Ziele: Was treibt mich an?
- Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen: Was kann ich? Was kann ich gut?

Zusammengefasst werden diese Komponenten als Karriereanker bezeichnet. Im Modell der Karriereanker geht es immer

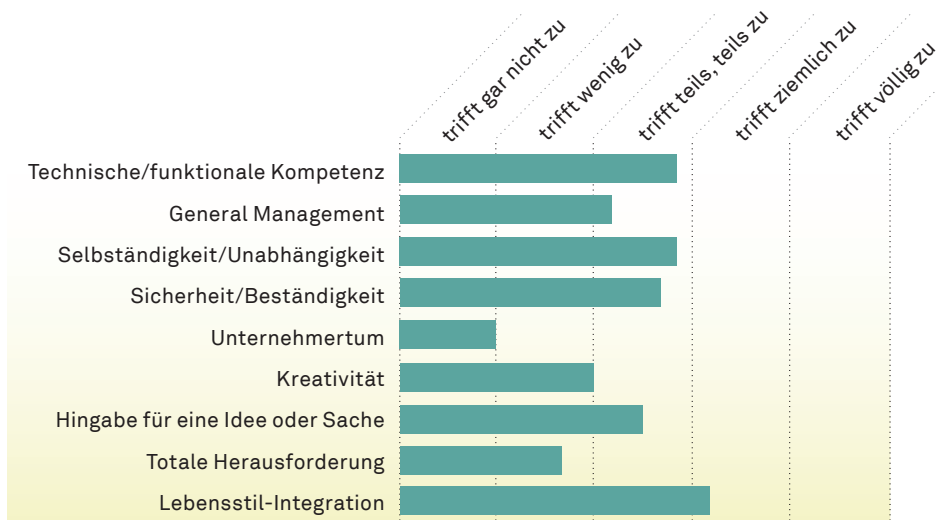
darum, wie sich eine Person selbst einschätzt. Dieses Selbstbild entwickelt und festigt sich auf der Basis von Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Arbeitswelt.

Das Modell der Karriereanker nach Schein wurde nun weiterentwickelt. Neu gehen wir von neun unterschiedlichen Karriereankern aus:

- Technische/funktionale Kompetenz
- General Management
- Selbständigkeit/Unabhängigkeit
- Sicherheit/Beständigkeit
- Unternehmertum
- Kreativität
- Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache
- Totale Herausforderung
- Lebensstil-Integration

Der ursprüngliche Anker «Unternehmerische Kreativität» wurde in «Unternehmertum» und «Kreativität» aufgeteilt. Dies aufgrund der Überlegung, dass das Unternehmertum zwar meist eine kreative Komponente beinhaltet, umgekehrt das Bedürfnis nach Kreativität aber nicht zwangsläufig zur beruflichen Selbständigkeit führt.

Berufliche Werthaltungen und Bedürfnisse



Die Auswertung des Fragebogens zeigt, wie stark die diversen Karriereanker ausgeprägt sind. Quelle: laufbahndiagnostik.ch

Erfassung der Karriereanker

Karriereanker können mithilfe eines Fragebogens und eines Interviews erfasst werden. Der Fragebogen ist eine Selbstanalyse und bezieht sich ausschliesslich auf die Werthaltungen (Was ist mir wichtig?) sowie die Bedürfnisse, Motivationen und Ziele (Was treibt mich an?) – man spricht hier zusammenfassend von Karriereorientierungen. Dieser Fragebogen ist im Internet in einer deutschsprachigen Version frei zugänglich (siehe

Kasten) und wurde im Gegensatz zu früheren Versionen anhand von empirischen Daten einer Reliabilitäts- und Validitätsüberprüfung unterzogen.

Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen als dritte wichtige Komponente können ebenfalls in Selbstreflexion analysiert werden. Diese Komponente wird aber gemäss den Vorstellungen von Schein mithilfe eines halbstandardisierten Interviews identifiziert. Schein hat dazu einen ausführlichen Leitfaden publiziert. Im Interview werden verschiedene Laufbahnabschnitte im Detail besprochen und analysiert. Fähigkeiten werden den Werthaltungen und Bedürfnissen gegenübergestellt, und mögliche unternehmensinterne oder auch externe Laufbahnoptionen werden erarbeitet. —

Die gedruckte, ursprüngliche Version des Karriereankers und weitere Materialien sind erhältlich unter www.lalosta.de.

Online-Plattform mit Fragebögen zur Laufbahnplanung

Der Fragebogen zu den Karriereorientierungen ist einer von fünf Fragebögen, die auf der neuen Online-Plattform laufbahndiagnostik.ch kostenlos zur Verfügung stehen. Nach der Registrierung und dem Ausfüllen eines Fragebogens wird ein individuelles Profil erstellt, das mithilfe der integrierten Erklärung interpretiert werden kann. Personen, die diese Plattform im Rahmen einer Beratung verwenden, können die Auswertung an die Beratungsperson weiterleiten. Die Plattform kann auch von Privatpersonen genutzt werden, die sich anhand der Fragebögen systematisch mit ihrer beruflichen Laufbahn auseinandersetzen wollen. www.laufbahndiagnostik.ch

Expertenmeinung

«Es fehlen wichtige Infos»

Die Plattform laufbahndiagnostik.ch erfasst wichtige Konstrukte der Beratung. Doch es mangelt an Hintergrundwissen.

Interview: Stefan Krucker

— Daniel Jungo ist Präsident der deutschsprachigen Fachgruppe Diagnostik des SDBB und hat sich die Plattform laufbahndiagnostik.ch im Allgemeinen und den Karriereanker im Speziellen näher angeschaut.

PANORAMA: Herr Jungo, wie beurteilen Sie die Einsatzmöglichkeiten der neuen Plattform?

Daniel Jungo: Sie ist übersichtlich gemacht und einfach zu nutzen. Und die Konstrukte, die erfasst werden, sind relevant für die Beruf, Studien- und Laufbahnberatung. Mir fehlen aber nähere Informationen zu mehreren Fragebögen. Beim Karriereanker ist auf der Webseite immerhin ein Kongressbeitrag zu finden, und darin ist ein Teil der Gütekriterien aufgeführt.

Kann man somit sagen, der Karriereanker erfülle die Gütekriterien?

Nur zum Teil. Die Reliabilität ist überprüft und erreicht gute Werte. Was aber fehlt, sind umfassendere Validitätshinweise mit beruflichen Kriterien und Normwerten oder plausible Erklärungen, dass die Anwendung der Rohwerte gut funktioniert. Wir wissen zum Beispiel nicht, welche Werte ein Manager üblicherweise in der Skala «General Management» erreicht. Somit können wir kaum beurteilen, welche Bedeutung ein bestimmter Wert auf dieser Skala hat.

Der Fragebogen will aber nur intra-individuelle Unterschiede aufzeigen.

Ja, aber auch dafür sollten gewisse Informationen bekannt sein. Wir wissen ja nicht, wie die Mittelwerte und Standardabweichungen aussehen. Es kann beispielsweise sein, dass sehr viele Personen bei der Lebensstil-Integration hohe



Daniel Jungo, Fachpsychologe für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung FSP.

Werte aufweisen und beim Unternehmertum tiefe Werte, nur weil die Itemformulierungen der Skalen unterschiedlich attraktiv sind.

Finden Sie es sinnvoll, dass die Fragebögen nicht nur Beratungspersonen, sondern allen Interessierten zur Verfügung stehen?

Dagegen ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Es gibt durchaus seriöse Selbstexplorationsverfahren. Bei den Fragebögen auf laufbahndiagnostik.ch fehlen aber wichtige Informationen für Beratungspersonen, welche normalerweise in Manualen stehen.

Der Karriereanker erfasst berufsbezogene Werte. Gibt es andere Tests, die diese Konstrukte valide erfassen?

Im Sinne von verschiedenen Karriereorientierungen nicht, da füllt der Karriereanker sicher eine Lücke. Eine gewisse Verwandtschaft besteht zu den allgemeinen Persönlichkeitstests. Dort gibt es mehrere gut untersuchte und erprobte Verfahren wie zum Beispiel das BIP, das VIA-IS oder den NEO-PI-R mit einem differenzierten Facettenbild der Persönlichkeit. —



**«Der Erfolg von Eingliederungs-
massnahmen steht und fällt mit
der Nähe zur beruflichen Realität.»**

Yves Ecoeur, nationaler SAH-Sekretär — Seite 29



Übersetzen und zwischen Kulturen vermitteln

Theresa Anthoneypillai flüchtet 1984 als 21-Jährige aus Sri Lanka in die Schweiz. Die äusserst sprachbegabte Frau versteht zunächst kein Wort Deutsch. Dank Lernfähigkeit und Einsatzbereitschaft steigert sie ihre Sprachkenntnisse markant. Für fünf Franken die Stunde leistet sie sich in ihrem Wohnort Sumiswald bei einer pensionierten Lehrerin Privatunterricht. Sie erarbeitet sich das Zertifikat «Deutsch als Fremdsprache» des Goethe-Institutes. Immer häufiger übersetzt sie in Schulen, Spitälern, Arztpraxen, Sozialämtern. In dieser ausserberuflichen Tätigkeit erfährt sie, dass Übersetzen zwischen zwei verschiedenen Kulturen weit mehr bedeutet als reines Dolmetschen. Es gilt, einander fremde Denkweisen näherzubringen und gegenseitiges Verständnis zu fördern. So stellte sich beispielsweise bei genauerem Nachfragen heraus, weshalb ein tamilischer Junge in der Schulklasse kein Wort über die Lippen brachte. Die Eltern hatten ihm eingeschärft, in der Schule nicht laut zu sein und dass er sich benehmen müsse.

Als Theresa Anthoneypillai 2005 ihre Stelle in einer Kunststofffabrik verliert, klärt sie ihr RAV-Berater darüber auf, dass es ein Zertifikat für interkulturelles Übersetzen gebe. Dieses schafft sie nach zwei Jahren. 2009 erwirbt sie zudem den neu geschaffenen eidgenössischen Fachausweis für interkulturelles Übersetzen. Theresa Anthoneypillai ist mittlerweile hauptberufliche Übersetzerin.

Seit 2012 decken 15 offizielle regionale Vermittlungsstellen für interkulturelle Übersetzung die ganze Schweiz ab. Dieses Angebot ist auch für RAV sehr nützlich, wie letztes Jahr eine Pilotstudie im Kanton St. Gallen zeigte. *vm*

www.inter-pret.ch

WEB

Integration am Arbeitsplatz

Auf www.dialog-integration.ch haben Bund, Kantone und Gemeinden zusammen mit den Sozialpartnern den Integrationsdialog für die Arbeitswelt lanciert. Hauptziel dieser Initiative ist es, die Sprachkenntnisse und beruflichen Qualifikationen der Ausländerinnen und Ausländer zu fördern, damit diese im wirtschaftlichen Strukturwandel bestehen können. Die neu aufgeschaltete Website enthält praktische Informationen für Immigranten und Unternehmen sowie Listen von spezialisierten Beratungsstellen. Sie wird 2013 durch den Dialog «Integration in der Kindheit» und 2014 durch «Integration im Alltag» erweitert. *vm*
www.dialog-integration.ch

BUCH

Weltwährung des 21. Jahrhunderts

Kompetenzen äussern sich nicht automatisch in wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt. Sie können jedoch das Leben der Einzelnen verändern und zu einem Wirtschaftsmotor werden. Ohne Kompetenzen bleiben Menschen am Rand der Gesellschaft, der technische Fortschritt schlägt sich nicht im Wirtschaftswachstum nieder, und Länder können in einer wissensbasierten Weltwirtschaft nicht mehr mithalten. Die OECD hat daher eine Strategie entwickelt, die den Ländern helfen soll, ein Reservoir an Kompetenzen aufzubauen und diese optimal zu nutzen. *pf*
OECD (2012): *Bessere Kompetenzen, bessere Arbeitsplätze, ein besseres Leben – Ein strategisches Konzept für die Kompetenzpolitik.* www.oecd-ilibrary.org/education

ERFOLG

20 Jahre Wiedereinstiegshilfe

Zu ihrem 20. Geburtstag hat die Stiftung Mode d'emploi einen runden Tisch zur sozialen Verantwortung von Unternehmen organisiert. Zwei Vorschläge fanden bei den teilnehmenden Arbeitgebern und Behörden besonderen Anklang: Für Betriebe, die vom Arbeitsmarkt ausgegrenzte Menschen einstellen, sollte ein «Wiedereinstiegshilfe-Label» geschaffen werden; zudem könnte man Unternehmen, die sich für die Wiedereingliederung einsetzen, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bevorzugen. Durch die Unterstützung von jährlich 1600 Arbeitsuchenden und 750 Unternehmenspartnerschaften leistet die Stiftung Mode d'emploi einen grossen Beitrag zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. *pf*
www.modedemploi.ch

Sozialfirmen

Unternehmergeist gefragt

Sozialfirmen verbinden berufliche Eingliederung mit einer wirtschaftlichen Tätigkeit. Um die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern, brauchen sie Rahmenbedingungen für erfolgreiche Praxismodelle und einen klaren Status.

Von Philippe Frossard

– Viele arbeitslose Menschen laufen Gefahr, den Anschluss zu verlieren. Diesen Menschen Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen, hat nach wie vor oberste Priorität. Sozialfirmen, die die Eingliederung mit wirtschaftlicher Tätigkeit verbinden, tragen erfolgreich dazu bei. In der Schweiz gibt es schätzungsweise 50 bis 80 Sozialfirmen, die rund 3000 Arbeitsplätze bereitstellen, Behindertenwerkstätten nicht eingerechnet. Doch da eine allgemein gültige Definition des Konzepts «Sozialfirma» fehlt, kann ihre Zahl nicht systematisch erfasst werden.

Viele Modelle – ein Ziel

Je nach kulturellem und sozioökonomischem Umfeld haben sich Sozialfirmen mit ganz unterschiedlichen Modellen entwickelt. Deshalb ist auch das Selbstverständnis der Firmen uneinheitlich. Zu diesem Schluss kommt die Studie «Das Modell der Sozialfirma (made in Switzerland)». Sie untersuchte 48 Organisationen nach den Kriterien des Netzwerks EMES (Emergence of social enterprises in Europe, siehe Tabelle). Demzufolge betrachten sich 54% der untersuchten Organisationen vollumfänglich als Sozialfirmen, 33% tun dies zumindest teilweise. Die Realität muss jedoch differenziert betrachtet werden: Einerseits wenden einige der Organisationen, die sich ohne Einschränkung als Sozialfirmen sehen, einen ungenügenden Massstab an. Sie sind im Grunde Einrichtungen, die einen sozialen Auftrag erfüllen – ähnlich wie viele gemeinnützige Organisationen. Andererseits wenden gerade Organisationen, die mit den Kriterien für Sozialfirmen besser vertraut sind, einen strengeren Massstab an

und betrachten sich selber nicht vollumfänglich als Sozialfirma. Als Gründe dafür nennen sie vor allem das beschränkte unternehmerische Risiko und Beiträge der öffentlichen Hand. Es bedarf also einer einheitlichen Definition des Konzepts «Sozialfirma».

Ein einheitliches Modell zeichne sich nach und nach ab, meint Jean-Charles Rey, Fachhochschulprofessor für Sozioökonomie und Organisator der 2. Schweizerischen Fachtagung Sozialfirmen im November 2012. Seiner Meinung nach muss dieses Modell eine grosse Vielfalt zulassen, um den Bedürfnissen der Beteiligten und den lokalen Gegebenheiten gerecht zu werden. Ein ausgeprägter unternehmerischer Charakter sollte aber allen Sozialfirmen gemeinsam sein. Eine Sozialfirma muss ihr fest angestelltes Personal (Fachleute, Teamleiter, Vorarbeiter) durch die wirtschaftliche Tätigkeit selber finanzieren können. Nur Eingliederungsmassnahmen wie psychosoziale Beratung oder Aus- und Weiterbildungen dürfen aus anderen Quellen finanziert werden, so Rey weiter. Die Herausforderung besteht also darin, wirtschaftliche Rentabilität zu erzielen, ohne dabei Lohn- oder Preisdumping zu betreiben. Um dies zu erreichen, ist eine enge Zusammenarbeit

mit den Sozialpartnern sinnvoll. So kann man sich auf die Weiterentwicklung von Sozialfirmen in Nischenbereichen einigen, ohne lokale und regionale Unternehmen durch unfairen Wettbewerb zu gefährden.

Sozialfirmen müssen auf dem regulären Markt konsumentengerechte Produkte anbieten und gleichzeitig die Berufstätigkeit in einem Unternehmen als Königsweg zur Integration nutzen. Rey ist überzeugt, dass die Eingliederungszielgruppe immer heterogener wird. Sie umfasst Langzeitarbeitslose, Lehr- und Studienabgänger sowie sozial benachteiligte Menschen. Diese unterschiedlichen Voraussetzungen fördern ein dynamisches Klima, das die Weiterentwicklung begünstigt und damit zum entscheidenden Erfolgsfaktor für die Eingliederung wird: Fortschritte werden sichtbar, der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt lässt sich konkret wahrnehmen.

Die Grenzen der Sozialfirmen

Das SECO finanziert zwar das Pilotprojekt der Dock Gruppe AG in Wolhusen, beobachtet die Entwicklungen ansonsten aber nur von aussen. Gemäss Tony Erb, dem Ressortleiter Arbeitsmarkt-massnahmen des SECO, fallen Sozial-

Neun Kriterien für Sozialfirmen

| | |
|--------------------------|---|
| Wirtschaftliches Projekt | 1. Kontinuierliche Produktion von Waren und/oder Dienstleistungen 2. Mindestzahl bezahlter Arbeitsstellen 3. Wesentlicher Anteil an unternehmerischem Risiko |
| Sozialer Zweck | 4. Ausdrücklicher gesellschaftlicher Nutzen 5. Auf Initiative einer Gruppe von Personen entstanden 6. Beschränkte Gewinnausszahlung |
| Partizipative Führung | 7. Hohe Autonomie 8. Verwaltungsform, die nicht auf dem Anteil am Betriebskapital beruht 9. Erweiterte Mitsprache der beteiligten Personen bei Entscheidungen |

firmen unter keine der im aktuellen Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehenen arbeitsmarktlichen Massnahmen, einschliesslich der Programme zur vorübergehenden Beschäftigung und der Motivationssemester. Die von der ALV finanzierten Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen richten sich in der Regel an Personen, die Arbeitslosenentschädigungen beziehen. Die Beschäftigten einer Sozialfirma müssen demgegenüber mit einem regulären Arbeitsvertrag und einem sozialabgabepflichtigen Lohn angestellt sein. Letzterer kann aufgrund der geringeren Produktivität der Angestellten aus anderen Quellen ergänzt werden.

Für Simon Darioli, Vizepräsident der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe, müssen stellensuchende Personen, die in einer Sozialfirma arbeiten (Sozialhilfeempfänger, ausgesteuerte Personen oder Menschen mit nicht anerkannter Behinderung), unbefristet und mit einem branchenüblichen Lohn angestellt sein. Soll der Lohn an die verminderte Produktivität angepasst werden, muss dies durch eine externe Instanz, etwa eine paritätische Kommission, genehmigt werden. Mindestens 60% der Bruttokosten soll die Sozialfirma durch ihren Umsatz aus der wirtschaftlichen Tätigkeit decken. Nur so können bei vergleichbarer Qualität der Waren und Dienstleistungen eine gerechte Preispolitik garantiert und Preisdumping verhindert werden. Die restlichen 40% könnten durch kantonale Subventionen oder Sozialhilfegelder finanziert werden.

Diese Anforderungen setzen die Sozialfirmen klar in einen Wettbewerbskontext und schaffen eine einheitliche Definition. Sie grenzen das Konzept «Sozialfirma» von Evaluierungs-, Umschulungs- und Beschäftigungsangeboten ohne wirtschaftliche Zielsetzung ab. —

.....
Crivelli, L., Bracci, A., Avilés, G. (2012): Das Modell der Sozialfirma «made in Switzerland». DSAS-SUPSI. Download: www.bsv.admin.ch.

Expertenmeinung

Sozialer Nutzen durch wirtschaftliche Tätigkeit

Yves Ecoeur, nationaler Sekretär des Schweizerischen Arbeitshilfswerks, über die strategischen Herausforderungen für die Sozialfirmen.

Interview: Philippe Frossard

PANORAMA: Welches ist die grösste Herausforderung für Sozialfirmen?

Yves Ecoeur: Das Tätigkeitsfeld muss auf Bereiche erweitert werden, die dem Wettbewerb unterliegen. Die Erschliessung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten ist unabdingbar, denn der Erfolg von Eingliederungsmassnahmen steht und fällt mit ihrer Nähe zur beruflichen Realität. Die öffentliche Hand kann einen Teil der Arbeiten, die sie an private Unternehmen vergibt, Sozialfirmen überlassen oder sie als Zulieferer beauftragen. Nischen für soziale Arbeitsplätze gibt es in den Bereichen erneuerbare Energien, Grünpflege oder Recycling. Darüber hinaus sollten bestimmte Tätigkeiten, die wirtschaftlich unrentabel, aber von gesellschaftlichem Nutzen sind, Sozialfirmen vorbehalten sein. Privatunternehmen dürfen dadurch aber nicht benachteiligt werden.

Können Sozialfirmen überhaupt rentabel wirtschaften?

Es wäre illusorisch zu glauben, dass Sozialfirmen rein finanziell betrachtet rentabel sind. Sie können sich aber zum Teil durch die Einnahmen aus dem Verkauf der produzierten Waren oder Dienstleistungen finanzieren. Davon ausgenommen sind die Kosten für die Beratung und Ausbildung von Stellensuchenden sowie eine Defizitgarantie für die verminderte Leistungsfähigkeit der Angestellten. Eine Eigenfinanzierung von mindestens 50% der Betriebskosten ist ins Auge zu fassen. Nach diesem Modell beziehen Personen, die sich in einer Eingliederungsmassnahme befinden, die ihnen zustehenden Arbeitslosenentschädigungen oder Sozial-



SAH-Sekretär Yves Ecoeur .

hilfegelder nur so lange, bis sie einigermaßen genügend produktiv sind.

Welchen Lohn sollten in einer Sozialfirma beschäftigte Person erhalten?

Beim Eintritt liegt die individuelle Leistungsfähigkeit manchmal nur bei 20%. Sie steigt mit der Zeit und der Erfahrung und nähert sich schliesslich der in einem Privatunternehmen üblichen Produktivität an. Sobald die Produktivität ihrer Tätigkeit im Vordergrund steht, haben Mitarbeitende Anrecht auf eine Entlohnung. Ab einem bestimmten Punkt im Eingliederungsprozess muss also Lohn ausbezahlt werden. Dieser kann der Entwicklung der persönlichen Arbeitsleistung angepasst werden. Das Modell des angepassten Lohns sollte in den Sozialfirmen nach und nach umgesetzt werden. Dabei darf die Summe des Lohns und allfälliger weiterer Gelder wie Arbeitslosenentschädigungen oder Sozialhilfe die branchenüblichen Lohnniveaus nicht überschreiten. —

KOMMUNIKATION UND BILDUNG IM FOKUS: ALS LEITER/IN INFORMATIK

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt arbeitet eng mit den Berufsfachschulen, Mittelschulen, Organisationen der Arbeitswelt sowie mit kantonalen und nationalen Organisationen der Berufsbildung, der Mittelschulen und der Wirtschaft zusammen. Im Hinblick auf den Altersrücktritt des derzeitigen Stelleninhabers auf anfangs 2014 ist nach Vereinbarung diese neu ausgerichtete Stelle zu besetzen.

Als **Leiter/in Information and Communication Technology (ICT)** sind Sie verantwortlich für die Leitung der Informatikabteilung, coachen und führen die Projektleiter und die Applikations Betreuer/innen. ICT gewinnt immer mehr an Bedeutung, weshalb Sie als Mitglied der Geschäftsleitung direkt dem Amtschef unterstellt sind und ihn in sämtlichen Fragen der ICT beraten.

Sie tragen die Gesamtverantwortung für einen reibungslosen Betrieb, die Fachanwendungen und die Einhaltung der Projektziele. Als kompetente Ansprechperson gewährleisten Sie die Sicherheit und die Zuverlässigkeit der IT-Infrastruktur. Als kommunikativer und offener Dienstleister unterstützen die Schulleitungen und die Abteilungen des Amtes in strategischen und operativen ICT-Themen. Dabei etablieren Sie sich als wertvolle/r prag-matische/r Partner/in und verstehen es, eine solide Basis für die bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu schaffen. Sie übernehmen die Führung von anspruchsvollen Projekten selbst und arbeiten als Praktiker im Team mit. Sie sorgen für optimale Prozesse und erkennen Chancen und Risiken für Anwendungen im Verwaltungsbereich der Schulen sowie im pädagogischen Einsatz. Mit Ihrem innovativen ICT-Management leisten Sie einen Beitrag zur Schulqualität und nehmen aktiv Einfluss.

Diese anspruchsvolle Position verlangt nach einer Fach- und Führungsperson mit Vorbildcharakter, ausgeprägter Eigeninitiative und unternehmerischem Denken. Nebst einer höheren Ausbildung (Universität/Fachhochschule) sowie einer anerkannten Weiterbildung in ICT verfügen Sie über langjährige Führungserfahrung mit Teams und Projekten. Ihre Stärken liegen im konzeptionellen und strukturierten Vorgehen und in Ihrer sorgfältigen und gründlichen Arbeitsweise. Mit Ihrem Wissen sind Sie an einer Planung und Umsetzung unserer Informatikstrategie interessiert. Sie bewegen sich zuverlässig im politischen Umfeld und grossen Organisationen. Mit Ihrer sachlichen Vorgehensweise verstehen Sie es, komplexe Aufgabenstellungen einfach darzustellen und praktisch zu lösen. Dank Ihrer hohen Sozialkompetenz und Ihrem guten Durchsetzungsvermögen zeigen Sie als Dienstleister intern wie extern Verhandlungsgeschick.

Es erwartet Sie eine sinnstiftende Aufgabe, in der Sie strategische Weiterentwicklungsarbeit leisten und Ihre Fähigkeiten resultatorientiert einbringen können. Sind Sie motiviert, unsere ICT mitzuprägen? Marc Kummer, Amtschef, freut sich auf den Kontakt mit Ihnen (Telefon 043 259 78 50). Ihre Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis 28. Februar 2013 per E-Mail an patricia.wietlisbach@mba.zh.ch.

Unter www.mba.zh.ch finden Sie zusätzliche Informationen.



MITTELSCHUL- UND BERUFSBILDUNGSAMT
KANTON ZÜRICH | BILDUNGSDIREKTION

Weitere Stellen beim Kanton Zürich auf www.publicjobs.ch



Bildungserlebnisse ermöglichen

Das Berufs- und Weiterbildungszentrum BWZ Obwalden ist dem Amt für Berufsbildung unterstellt. Es umfasst die Leistungsbereiche Berufliche Grundbildungen, Brückenangebote, Vollzeit Berufsmaturität und Weiterbildung für Erwachsene. In Folge Pensionierung des Rektors suchen wir per 01. Februar 2014 oder nach Übereinkunft Sie als

Rektor/in

In dieser anspruchsvollen Funktion tragen Sie die Gesamtverantwortung für die personelle, pädagogische, organisatorische und administrative Führung. Sie sind verantwortlich für die strategische Ausrichtung und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Schule mit ca. 800 Lernenden und 55 Lehrpersonen. Das Engagement in kantonalen, regionalen und schweizerischen Gremien gehört mit zu den Tätigkeiten dieser herausfordernden Aufgabe.

Nähere Informationen zu dieser interessanten Stelle finden Sie auf unserer Homepage unter Stellenbörse.



Kanton
Obwalden

Personalamt Obwalden

St. Antonistrasse 4, 6061 Sarnen
www.obwalden.ch

Kein Tag ohne Not und Elend. Jetzt spenden: redcross.ch/aid



Schweizerisches Rotes Kreuz



Das SRK dankt dem Verlag für die kostenlose Schaltung dieses Inserats.

www.redcross.ch

Junge fühlen sich diskriminiert

Nach dem Ende der Ausbildung haben Jugendliche oft Schwierigkeiten, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Der Sozialbericht 2012 beschreibt, wie junge Menschen diesen Übergang bewältigen.

Von Céline Schmid Botkine. Sie ist am Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften (FORS) in Lausanne für den Sozialbericht 2012 verantwortlich.

– Nach dem Ende der Schulpflicht lassen sich viele junge Erwachsene weiter ausbilden. Die meisten von ihnen sind frühestens 19 Jahre alt, wenn sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben und ins Berufsleben eintreten. Fragt man junge Erwachsene nach ihrer ersten Arbeitsstelle, stellt sich heraus, dass die meisten in relativ kurzer Zeit eine Anstellung finden. Dies gilt zumindest für diejenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder einem Abschluss der Tertiärstufe. In der Regel erhalten sie vom ersten Arbeitgeber einen unbefristeten Arbeitsvertrag. 2009 mussten 26 Prozent der jungen Erwachsenen zwischen 20 und 24 Jahren jedoch mit einem befristeten Arbeitsvertrag vorliebnehmen. Etwas seltener waren temporäre Arbeitsverhältnisse oder Arbeit auf Abruf. Viele junge Arbeitskräfte arbeiten also bereits zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn unter prekären Bedingungen.

Auch wenn die meisten Jugendlichen relativ schnell eine erste Anstellung finden, so bleiben einige für eine gewisse Zeit arbeitslos, was darauf hinweist, dass

Jugendarbeitslosigkeit stark von konjunkturellen Schwankungen abhängig ist. Konjunkturschwache Zeiten gehen oft mit einem Einstellungsstopp einher, was besonders junge Angestellte zu spüren bekommen. Hinzu kommt, dass jüngere Menschen überdurchschnittlich oft befristete Arbeitsverträge haben oder bei Temporärfirmen angestellt sind. In schwierigen Zeiten sind sie die Ersten, deren Verträge nicht verlängert werden.

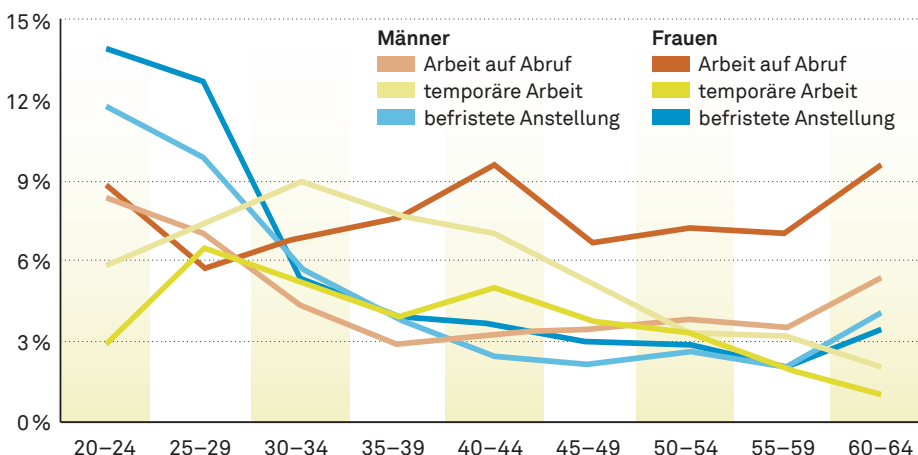
Unterschiedliche Betroffenheit der diversen Altersgruppen

Trotzdem haben Jugendliche vergleichsweise weniger Probleme, nach dem Verlust einer festen Arbeitsstelle wieder eine neue Anstellung zu finden, als Menschen der anderen Altersgruppen. In den Jahren 2004 bis 2010 blieben junge Erwachsene im Alter von 15 bis 24 Jahren im Schnitt für die Dauer von vier Monaten arbeitslos, während Menschen im Alter von 25 bis 54 Jahren durchschnittlich etwa sieben Monate ohne Arbeit waren. Junge Menschen sind folglich seltener von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Neben jungen Erwachsenen erleben auch Menschen anderer Altersklassen Diskriminierung. So werden Bewerber aufgrund von Altersbegrenzungen, fehlender Berufserfahrung oder nicht absolvierten Weiterbildungen abgelehnt. Im Rahmen des «European Social Survey» aus dem Jahr 2008 wurde nachgewiesen, dass 22 bis 32 Prozent der Befragten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ähnliche Erfahrungen gemacht hatten. Während sich die Angaben von Frauen und Männern kaum unterschieden, gab es in den verschiedenen Altersklassen grössere Diskrepanzen. Tatsächlich fühlten sich 50 Prozent der unter 30-Jährigen diskriminiert, während es bei den älteren Befragten nur etwa 20 bis 25 Prozent waren. Menschen im Alter von 40 bis 59 Jahren schienen von der Diskriminierung aufgrund des Alters offenbar am wenigsten betroffen.

Junge Menschen schaffen den Sprung ins Arbeitsleben offensichtlich meist ohne Probleme. Grössere Schwierigkeiten sind nur bei einer kleinen Gruppe zu beobachten. Arbeitssuchende ohne Berufsausbildung haben es besonders schwer, während gut ausgebildete Jugendliche aufgrund ihres Alters relativ selten diskriminiert werden. Trotzdem täten viele Arbeitgeber gut daran, ihre Anforderungen bezüglich Berufserfahrung und absolvierter Weiterbildungen zurückzuschrauben. Tatsächlich lassen sich junge Absolventen nämlich bereits durch zu hohe Anforderungen in den Stellenausschreibungen abschrecken. –

Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Alter und Geschlecht 2009



Junge Arbeitskräfte erhalten zu Beginn der beruflichen Laufbahn oft nur einen befristeten Vertrag.

Bühlmann, F., Schmid Botkine, C. (Hrsg.): Sozialbericht 2012: Fokus Generationen. Zürich, Seismo. www.sozialbericht.ch.

Demografie und Arbeitsmarkt

Immer mehr Senioren berufstätig

Der Anteil der Erwerbstätigen, die älter als 55 Jahre sind, hat seit der Jahrtausendwende zugenommen. Die Chancen der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt sind aber abhängig von Bildungsstand und Branche.

Von Viktor Moser

– Im Jahre 2010 waren in der Schweiz 786 000 Personen im Alter von 55 Jahren oder älter erwerbstätig. Dies entspricht 17,5% der Erwerbsbevölkerung. Im Vergleich zu 2000 ist dieser Anteil um 2,3 Prozentpunkte gestiegen. Die Alterung der Erwerbstätigen betrifft sowohl Frauen als auch Männer. Besonders ausgeprägt ist sie mit einem Anstieg von 16,5% (2000) auf 20% (2010) bei den Schweizern, während bei den Ausländern sogar ein Rückgang von 10,7% auf 9,6% zu verzeichnen ist. Dies sind die Kernaussagen einer Untersuchung des Bundesamtes für Statistik (BFS). Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen betrug 2010 70,5%. Dieser weltweite Spitzenwert wurde nur von Island und Schweden übertroffen.

Nicht alle sind gefragt

Die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden unterscheidet sich je nach Branche. Am höchsten war sie 2010 in den Sektoren «Erziehung und Unterricht» (17,9%) sowie «Land- und Forstwirtschaft» (17,7%), während «Information und Kommunikation» (9,6%) und «Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» (10,8%) die niedrigsten Werte aufwiesen. Bei den beruflich aktiven Seniorinnen und Senioren sind die Selbständigerwerbenden übervertreten. Ihr Anteil umfasst mehr als einen Fünftel.

Der höhere Anteil der älteren Beschäftigten widerspiegelt jedoch nicht automatisch eine bessere Position auf dem Arbeitsmarkt. Eine kürzlich veröffentlichte Studie des Forschungs- und Beratungsunternehmens INFRAS zur Erwerbsbeteiligung von Personen zwischen 58 und 70 weist nach, dass ältere Arbeitnehmer vor allem dann gefragt

sind, wenn sie Spezialwissen mitbringen und/oder zur Sicherung des Know-how beitragen. Wer diese Trümpfe nicht auspielen kann, hat schlechtere Karten.

Vor diesem Hintergrund erhält die Betriebstreue der älteren Generation (siehe Grafik) einen besonderen Stellenwert. Die über 55-Jährigen bleiben durchschnittlich 17,8 Jahre beim gleichen Arbeitgeber. Nur 2,2% dieser Altersgruppe wechselten 2009 die Stelle (Durchschnitt aller Altersgruppen: 9,2%). Die starke betriebliche Bindung lässt sich nicht zuletzt dadurch erklären, dass ältere Stellensuchende nach wie vor kaum angestellt werden. Aus diesem Grunde bleiben sie lieber an ihrem Arbeitsplatz. Die vom Bund in Auftrag gegebene INFRAS-Studie lässt keinen Zweifel offen: Zwar beschäftigen die meisten der befragten Unternehmen Personen über 58, doch hat zwischen 2008 und 2011 nur ein Drittel unter ihnen auch Frauen und Männer aus dieser Altersgruppe angestellt. Nach eigenen Aussagen würden die meisten Unternehmen bei einem verschärften Arbeitskräftemangel primär versuchen, jüngere und

ausländische Arbeitskräfte sowie Frauen zu rekrutieren.

Weniger Frühpensionierungen

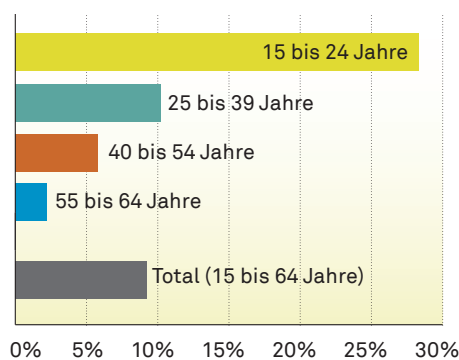
Gemäss der BFS-Untersuchung sank die Frühpensionierungsquote zwischen 2006 und 2010 von 21,4% auf 17,5%. Eindeutig am häufigsten waren Frühpensionierungen mit 45,8% in der Branche «Finanz- und Versicherungsdienstleistungen», gefolgt von «Verkehr und Lagerwesen» mit 34,7% und der öffentlichen Verwaltung mit 32,8%. Vorzeitig in Pension gehen vor allem Erwerbstätige mit guter bis sehr guter Qualifikation und entsprechendem Einkommen. Sie können sich das leisten. Abgesehen vom Baugewerbe mit seiner Branchensonderlösung bleibt die Frühpensionierung für Personen mit bescheidenem Einkommen meist bloss Theorie. So zieht sich im Bereich «Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie» gerade mal jeder zehnte Beschäftigte vor dem Pensionierungsalter aus dem Erwerbsleben zurück.

Jede siebte Person im Alter von 65 bis 74 Jahren ging weiterhin einer Erwerbstätigkeit nach. Wie beim vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben sind auch in diesem Segment Personen mit einem Tertiärabschluss und Selbständigerwerbende besonders stark vertreten. In der EU ist die Erwerbsquote der gleichen Altersgruppe knapp halb so hoch wie in der Schweiz. –

Murier, T. (2012): Seniorinnen und Senioren auf dem Arbeitsmarkt. In: Soziale Sicherheit CHSS 4/2012. Download unter www.bsv.ch.

INFRAS (2012): Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung. Forschungsbericht Nr. 11/12. Bern, Bundesamt für Sozialversicherungen. Download unter www.infras.ch.

Stellenwechsel nach Altersgruppe



Anteil Erwerbstätige, die zwischen 2008 und 2009 die Stelle wechselten, nach Altersgruppe.

Quelle: BFS

«Wir sind ein Kompetenzzentrum für Arbeitsmarktfragen»

Seit Oktober 2012 ist Ursula Kraft neue Direktorin des Verbandes Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA). Im Gespräch erläutert sie ihre Schwerpunkte: Bessere Kommunikation, Brückenfunktion zwischen den Landesteilen, optimierte Entscheidungsprozesse.

Interview: Viktor Moser

PANORAMA: Frau Kraft, Sie sind seit Anfang Oktober 2012 Direktorin des VSAA. Was sind Ihre ersten prägenden Eindrücke?

Ursula Kraft: Die breite Thematik, die von der Arbeitsmarkt- über die Ausländer- bis hin zur Wirtschafts- und Sozialpolitik reicht, fasziniert mich. Ich war in den ersten Wochen in vielen Kantonen und an Regionalkonferenzen. Dort habe ich einen Einblick in die Verschiedenheit der Systeme erhalten. Als stellvertretende Leiterin der Wirtschaftsförderung des Kantons Wallis war ich als Oberwalliserin in der Minderheit. Gleichzeitig wurde ich mit der Westschweizer Mentalität vertraut. Nun habe ich gleichsam einen Perspektivenwechsel vorgenommen. Als Deutschschweizerin befinde ich mich unvermittelt in einer Mehrheitsposition. Mit meiner Erfahrung als Vertreterin einer Minderheit und meiner Kenntnis der Suisse romande will ich eine Brückenfunktion wahrnehmen, die Westschweizer Kantone besser einbinden und die Vielfalt unseres Landes in die Politik des VSAA einfließen lassen.

Was waren Ihre Motive für den Einstieg in den VSAA?

Ich habe eine starke Affinität zur Arbeitsmarktpolitik. In meiner bisherigen Berufstätigkeit habe ich erkannt, dass der liberale Arbeitsmarkt in der Schweiz ein wichtiger Standortvorteil ist, den es zu bewahren gilt. Zudem finde ich das Zusammenspiel zwischen Bund und Kantonen spannend. Gerade deshalb will ich dazu beitragen, dass die Kantone

mit einer konsolidierten, gemeinsamen Meinung gegenüber dem Bund auftreten, nicht als Kontrahent, sondern als Partner. Es ist wichtig, dass die Erfahrungen auf dem Terrain der Kantone nach «Bern» gelangen. Der unterschiedliche Gesetzesvollzug auf kantonaler Ebene trägt den örtlichen Begebenheiten Rechnung und ist eine Basis für Neuerungen.

Warum braucht es diesen Verband?

Die Kantone benötigen als Vollzugsbehörde einen einheitlichen Auftritt gegenüber dem Bund und auch mit anderen Partnern wie Berufsbildung, IV, Sozialbehörden. Darüber hinaus sind nicht nur die Sozialpartner, sondern auch Bund und Kantone für die Arbeitsmarktpolitik verantwortlich, denn sie können zu konsensfähigen, umsetzbaren Lösungen beitragen. Da gibt es noch einiges an Verbesserungspotenzial.

Was kann verbessert werden?

Die Kommunikation müsste strukturierter sein. Viele Informationen bleiben in den einzelnen VSAA-Gremien hängen und dringen nicht bis in die Regionen. Ein verbesserter Informationsfluss hilft, die Aktivitäten zu koordinieren und unsere Mitglieder besser zu erreichen. Zudem müssen die Entscheidungsprozesse schneller, effizienter werden. Die Meinungsbildung der Kantone erfordert oft viel Zeit. Nach meiner Einschätzung muss auch nicht jeder Entscheid von der Geschäftsleitung abgesegnet werden, ein Beschluss des Präsidenten würde in



Die neue VSAA-Direktorin Ursula Kraft.

einzelnen Fällen genügen. Es braucht aber eine klare Kompetenzregelung.

Wie beurteilen Sie die Präsenz gegenüber?

Ein wichtiger Schritt ist die Kooperation mit der Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz (VDK), mit der 2012 eine Vereinbarung unterzeichnet wurde. In politischen Fragen ist es sinnvoll, dass die VDK gegenüber den Bundesbehörden, dem Parlament und auch in der Medienöffentlichkeit unsere gemeinsamen Positionen vertritt. Bei technischen (Vollzugs-)Themen soll der VSAA vermehrt aber auch selber vor die Medien treten. Ich will dazu beitragen, dass der VSAA die Interessen der Mitglieder stärker und effizienter wahrnimmt und die Arbeitsmarktpolitik aktiv mitgestaltet. Er soll noch ausgeprägter zu einem Kompetenzzentrum für Arbeitsmarktfragen werden. —

.....
www.vsaa.ch



Verkehrsoptimierer/in EFZ

Regelmässige ÖV-Benutzer kennen die gut gemeinten Erziehungsversuche: «Bitte vergessen Sie nicht, ihre gelesene Zeitung mitzunehmen», tönt es via Borddurchsage. Angesichts des vielen Abfalls in den Zügen vergeht sogar Peach Weber das Lachen: Ernst blickt er von Plakaten und fordert die Passagiere auf, ihren Abfall ausserhalb der Waggons zu entsorgen. In Bern steht zu diesem Zweck ein ausgeklügeltes Test-Sortiersystem bereit. Und in Zürich sollen die Pendler künftig mittels Lautsprecher und Bodenmarkierungen zum effizienten Boarden der S-Bahnen angehalten werden.

Bloss: Wie bringt man die Pendler dazu, all diese Empfehlungen auch zu befolgen? Seit Kurzem bietet der Ausbildungsverbund Login Lehrstellen im neuen Beruf Verkehrsoptimierer/in EFZ an. Die Hauptaufgabe dieser Berufsleute ist es, die ÖV-Benutzer mit sanfter Überzeugungskraft zu einer sauberen und kostenschonenden Nutzung der Transportmittel zu bringen. Ob als Info-Personen auf dem Perron oder als fachliche Unterstützerinnen der Zugbegleiter: Verkehrsoptimierer/innen brauchen für ihre Arbeit Fachwissen in Recycling, Psychologie und Crowd Science – der Lehre von den Menschenströmen. In ausgewählten Intercitys werden die Berufsleute die Passagiere künftig mit einer Präsentation auf die korrekte Weise der ÖV-Benutzung hinweisen – ähnlich der Sicherheitsdemonstration in den Flugzeugen. Hierzu brauchen die Verkehrsoptimierer/innen auch ein sicheres Auftreten und ein gepflegtes Äusseres.

Bereits ist eine Schwerpunkt-Ausbildung für den Privatverkehr geplant. Die genauen Ausbildungsschwerpunkte spricht das SBFI gegenwärtig mit dem ASTRA ab. Die Aufklärungsarbeit zur Entschleunigung der Tempo-30-Zonen wird als Ergänzung zur strafenden Polizei eine wichtige Rolle spielen. *pek*

AUSBLICK PANORAMA NR. 2 | 2013 erscheint am 19. April

Soziale Mobilität

Ausbildung, Beruf und Einkommen determinieren die gesellschaftliche Stellung. Erlaubt unser Bildungs- und Wirtschaftssystem die vertikale Mobilität nach oben? Oder höchstens horizontale Mobilität? Einblicke in die Offenheit und Durchlässigkeit unserer Gesellschaft sowie auf Aufstiegschancen und -barrieren. —

IMPRESSUM

Herausgeber

Schweizerisches Dienstleistungszentrum
Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Lauf-
bahnberatung SDBB in Zusammenarbeit mit
dem Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.
Mit Unterstützung des Staatssekretariats für
Bildung, Forschung und Innovation SBFI

Anschrift

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

Internet

www.panorama.ch

E-Mail

redaktion@panorama.ch

Redaktion

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

Kolumne

Heinz Staufner (hs), Peter Kraft (pek)

Produktion

Jean-Noël Cornaz (jc)

Layout

Manuela Boss (mb)

Bilder

Niklaus Spoerri, Zürich
Die Bilder zwischen den Kapiteln und das Titel-
bild inspirieren sich an den 22 Berufsfeldern
(nach Zihlmann).
In dieser Nummer: Hotellerie

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 78.–)
Jahreskombiabonnement (deutsche und
französische Ausgabe): CHF 111.–
(Ausland EUR 93.–)
ISSN: 1661-9552, 27. Jahrgang