

FOKUS

Integration der Schwächsten

Leistungsschwache Jugendliche haben es schwer, nach der Schule den Einstieg in eine Ausbildung zu schaffen und sie erfolgreich abzuschliessen. Mit welchen Schwierigkeiten haben sie zu kämpfen und welche Unterstützungsangebote stehen ihnen zur Verfügung?



BERUFSBILDUNG

Komplexe Qualifikationsverfahren werden vereinfacht

Neue Informationsinstrumente unterstützen die stark belasteten Kantone und die OdA, die Prüfungen werden auf die Handlungskompetenzen ausgerichtet.

BERUFSBERATUNG

Die Jugendlichen sind mit ihrer Berufswahl zufrieden

Juvenir-Studie und ch-x-Befragung analysieren die Laufbahntscheidungen.

ARBEITSMARKT

HR-Verantwortliche werden in die Unternehmensstrategie eingebunden

Immer mehr Unternehmen beziehen das Personalmanagement auf höchster Stufe direkt in die strategische Planung ein.

Integration der Schwächsten

- 5 Editorial: Auf verschlungenen Wegen in den Arbeitsmarkt**
- 6 Zwischen Schule und Arbeitswelt**
Der Übertritt von der Schule in den Arbeitsmarkt verläuft für die Schwächsten nicht ohne Schwierigkeiten. Die Längsschnittstudie TREE analysiert die Gründe.
- 8 Wochenarbeitsplatz als Brücke in die Berufswelt**
Schülern mit erschwelter Ausgangslage für den Berufseinstieg bietet das Projekt LIFT gezieltes Coaching und Praxiseinsätze in Betrieben.
- 10 EBA: Weit besser als ihr Ruf**
Die zweijährige berufliche Grundbildung mit Berufsattest ermöglicht praktisch begabten Jugendlichen den Erwerb eines eidgenössisch anerkannten Titels.
- 12 Kompetenznachweise für mehr Anerkennung**
In einem INSOS-Projekt werden individuelle Kompetenznachweise erarbeitet für Absolventen von IV-Anlehren, die den Lehrabschluss nicht schaffen.
- 13 IV: Lehrabschluss garantiert keine Anschlusslösung**
Jugendliche mit Beeinträchtigungen, die ihre Lehre im institutionell begleiteten Rahmen abschliessen, finden ohne individuelle Unterstützung kaum eine Stelle.

BERUFSBILDUNG

- 15 Kurz & bündig**
- 16 Neuer Ansatz für die Qualifikationsverfahren**
Durch Vereinfachungen und neue Unterstützungsinstrumente sollen die Organisationen der Arbeitswelt und die Kantone entlastet werden.
- 18 Gut vernetzt zurück in die Arbeitswelt**
Nach einem Lehrabbruch mobilisieren junge Menschen laut einer EHB-Studie erfolgreich ihre Netzwerke, um wieder zurück in den Arbeitsmarkt zu finden.
- 21 Baugewerbe organisiert Vorbereitungskurse**
Der Berner Baumeisterverband bereitet Schulabgänger auf die Lehre vor.

BERUFSBERATUNG

- 23 Kurz & bündig**
- 24 Wohlüberlegte Berufswahl**
Jugendliche sind mit ihrer Ausbildungswahl und der eingeschlagenen Laufbahn ziemlich zufrieden. Dies zeigen die Juvenir-Studie und die ch-x-Befragung.
- 26 Das Potenzial unentdeckter Talente**
Der Arbeitsmarktservice Wien holt Jugendliche ohne abgeschlossene Ausbildung über eine zielgruppengerechte Webseite wieder zurück ins Boot.

ARBEITSMARKT

- 29 Kurz & bündig**
- 30 HR-Verantwortliche gestalten die Zukunft der Unternehmen mit**
Human-Resources-Aktivitäten müssen in die Gesamtstrategie eingebunden sein, um Unternehmensziele mit sozialer Verantwortung in Einklang zu bringen.
- 32 Rasche Eingliederung kommt vor Qualifikation**
Von Aktivierungsmassnahmen für erwerbslose Frauen profitiert nur, wer nahe am Arbeitsmarkt und frei von ausserberuflichen Verpflichtungen ist.
- 33 Neue Instrumente für die berufliche Eingliederung**
Evaluationen der 5. IV-Revision zeigen eine verstärkte Arbeitsmarktintegration.

AUSBLICK

- 34 Berufe mit Zukunft / Impressum**

«Dank der Präventions- und Unterstützungsangebote sind die Probleme für die Jugendlichen meistens vorübergehender Natur.»

Jacques Amos, Soziologe — Seite 7



Verschlungene Wege



Nick Manouk
Chefredaktor

— Wer über keine Ausbildung auf Sekundarstufe II verfügt, ist ein Leben lang von Arbeitslosigkeit, tiefen Löhnen und Armut bedroht. Bei uns haben rund 370 000 Personen zwischen 25 und 50 Jahren, etwa 13%, keinen Berufsabschluss. Bildung ist der Schlüssel, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Deshalb haben bereits vor Jahren Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt das bildungspolitische Ziel lanciert, die Abschlussquote der Sekundarstufe II von 90 auf 95% anzuheben.

In der beruflichen Grundbildung gibt es für die Jugendlichen drei Herausforderungen: Sie müssen den Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsausbildung schaffen, diese bis zum Ende durchhalten und dann noch erfolgreich abschliessen. Viele Leistungsschwache scheitern im Laufe dieses Prozesses (Seite 18, 26). In der vorliegenden PANORAMA-Ausgabe analysieren wir die Schwierigkeiten, mit denen sie zu kämpfen haben, und werfen einen Blick auf die zahlreichen Angebote, welche sie auf dem verschlungenen Weg zum Berufsabschluss unterstützen sollen. Auch die zweite Schwelle von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt nehmen wir unter die Lupe, denn auch hier vollzieht sich der Übergang nicht reibungslos, wie die Längsschnittstudie TREE zeigt (Seite 6).

Die vielen Unterstützungsmassnahmen liegen in der Zuständigkeit unterschiedlicher Akteure, weshalb es nicht immer einfach ist, die Übersicht zu behalten. Die kantonalen Berufsbildungsämter übernehmen wichtige Aufgaben bei Brückenangeboten, Coaching- und Mentoring-Programmen oder beim Case Management Berufsbildung (Seite 9). Die kantonalen Arbeitsämter bieten Motivationssemester an, die Sozialämter jugendspezifische Integrationsprogramme. Die Interinstitutionelle Zusammenarbeit (Seite 7) soll diese Bemühungen auf struktureller und auf Einzelfallebene aufeinander abstimmen. Zwischenlösungen werden aber auch von NGO oder privaten Trägern angeboten, wie etwa beim Projekt LIFT (Seite 8). Und Jugendliche, die der zweijährigen Attestausbildung EBA (Seite 10) wegen einer Lern- oder Leistungsbeeinträchtigung nicht gewachsen sind, können im Rahmen der IV eine Anlehre absolvieren (Seite 12) oder erhalten im institutionell begleiteten Umfeld mittels Supported Education individuellen Beistand (Seite 13).

Doch bei der Bildung kommt die entscheidende Rolle den Eltern zu. Bessere Zugänge zur Zielgruppe der bildungsfernen Eltern könnte für deren Kinder die Wege zu einer erfolgreichen Berufsausbildung weiter öffnen. —

Vielen Dank!

Wir bedanken uns bei den 700 Personen, die an der Lesenumfrage der Zeitschrift PANORAMA teilgenommen haben. Das Echo auf unseren Aufruf hat uns überwältigt. Nun sind wir verpflichtet, die zahlreichen Anregungen in unseren Redaktionsalltag einfließen zu lassen. Über die Ergebnisse der Meinungsumfrage informieren wir Sie in unserer nächsten Ausgabe. Den Wettbewerb um ein Nachessen in einem schönen Lokal haben Sarah Kaufmann (LU) und Philippe Beuret (VD) gewonnen. En Guete!

TREE-Studie

Zwischen Schule und Arbeitswelt

In der Schweiz gibt es wenige Jugendliche ohne Abschluss. Doch der Übertritt von der Schule in den Arbeitsmarkt verläuft gerade für die Schwächsten nicht ohne Schwierigkeiten.

Von Jacques Amos, Soziologe

— Die Längsschnittstudie TREE untersuchte den Werdegang von Jugendlichen, die im Sommer 2000, kurz nach der Teilnahme an der PISA-Studie, von der obligatorischen Schule in die Arbeitswelt übertraten. Die jungen Erwachsenen wurden zwischen 2001 (5532 Antworten) und 2007 jährlich mittels Fragebogen zu ihrem Ausbildungs- und Erwerbsverlauf befragt. Eine weitere Befragung (3953 Antworten) fand im Jahr 2010 statt. Zehn Jahre nach dem Schulaustritt haben 90% der Befragten mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II erlangt. Bei den restlichen 10% handelt es sich um sogenannte «Dropouts» oder um Personen, die den Anschluss verloren haben. Den meisten von ihnen ist der Einstieg in die Arbeitswelt trotzdem gelungen (vgl. Tabelle).

Nur die Hälfte meistert den Übertritt ohne Probleme

Die gesammelten Daten zeichnen ein statistisch abgesichertes Bild über Erfolg oder Scheitern beim Übergang 1. Bei den meisten Jugendlichen verlief der Übergang problemlos, knapp die Hälfte erlebte allerdings Misserfolge oder musste sich neu orientieren. Dennoch erlangten schliesslich nur gerade 10% der Jugendlichen gar keinen Abschluss. Einige Jugendliche hatten bereits beim Austritt aus der obligatorischen Schule Probleme, konnten also nicht direkt in eine nach-

obligatorische Ausbildung einsteigen, sondern mussten auf Praktika oder Brückenangebote ausweichen. Andere orientierten sich neu und wechselten von einer allgemeinbildenden Ausbildung in eine Berufslehre. Zahlreiche Jugendliche waren auch mit einer Lehrvertragsauflösung konfrontiert. Bei den meisten führte dies zu einer längeren Ausbildungszeit oder zu einem Berufswechsel, bei wenigen gar zur kompletten Aufgabe der Lehre. Die gleichen Probleme können beim Übertritt in eine Tertiärausbildung oder im Verlauf eines Tertiärstudiums auftreten. Wer ein Tertiärstudium abbricht, hat zwar wenigstens einen Abschluss der Sekundarstufe II. Allerdings bereitet dieser bei allgemeinbildenden Studiengängen nur ungenügend auf die Arbeitswelt vor.

Fehlende Chancengleichheit

Die Nachbefragung im Jahr 2006 ergab, dass rund 10% der mittlerweile 22-Jährigen keinen Abschluss hatten und sich auch nicht in einer Ausbildung befanden. Die sozialen und persönlichen Faktoren, die eine solche Situation begünstigen können, sind wohlbekannt:

- Migrationshintergrund: Bei 7% der ausbildungslosen Jugendlichen stammt der Vater aus der Schweiz, 20% haben einen Vater, der in Südosteuropa oder in Portugal geboren wurde.

- Soziale Herkunft: 4% der ausbildungslosen Jugendlichen stammen aus der Oberschicht, 10% aus der Mittelschicht und 15% aus der Unterschicht.
- Besucher Schultyp auf Sekundarstufe I: 7% der ausbildungslosen Jugendlichen hatten einen Schultyp mit erweiterten Anforderungen besucht, 15% einen Schultyp mit Grundanforderungen.
- PISA-Lesekompetenz: Von den ausbildungslosen Jugendlichen hatten in der PISA-Erhebung 7% das Niveau 3 erreicht, 12% das Niveau 2 und 24% gar nur Niveau 0/1 (schwach oder sehr schwach). Jugendliche mit Niveau 4/5 fielen statistisch nicht ins Gewicht.
- Bildungssituation im ersten Jahr nach Schulaustritt: 7% der ausbildungslosen Jugendlichen standen ein Jahr nach Schulaustritt in einer Berufsbildung, 17% beanspruchten eine Zwischenlösung und 54% waren nicht in Ausbildung. Die Jugendlichen, die ein allgemeinbildendes Angebot besuchten, fielen statistisch nicht ins Gewicht.
- Geschlecht: Mit 11% waren mehr junge Frauen ausbildungslos als junge Männer (9 %).

Prekäre Arbeitsverhältnisse

Im Jahr 2006 war ein Teil der im Rahmen der TREE-Studie untersuchten Jugendlichen bereits in den Arbeitsmarkt eingetreten, einige arbeiteten aber unter prekären Bedingungen:

- 10% hatten eine befristete Stelle (bei den Frauen war der Anteil doppelt so hoch wie bei den Männern).
- 8% arbeiteten auf Abruf.
- 6–7% arbeiteten unfreiwillig Teilzeit (wobei auch hier der Frauenanteil mit 9% höher lag als der Männeranteil mit 4%), Westschweizer und Tessiner wa-

Die berufliche Situation 10 Jahre nach der obligatorischen Schule
(Befragung von ca. 3900 Jugendlichen im Alter von ca. 26 Jahren im Jahr 2010)

In einer Tertiärausbildung		Erwerbstätig		Erwerbslos und Sonstige
Tertiär A Hochschulen	Tertiär B Höhere Berufsbildung	mit Abschluss der Sekundarstufe II oder Tertiärstufe	ohne Abschluss	ca. 2/3 mit einem Abschluss der Sekundarstufe II
17%	7%	61%	6%	9%
ca. 2/3 berufs- begleitend	ca. 3/4 berufs- begleitend	noch wenige mit Tertiärabschluss	erwerbstätige Dropouts	eine Minderheit von Dropouts, in einer Sek-II-Ausbildung oder Übergangslösung

ren mit 13% von Teilzeitarbeit stärker betroffen als junge Deutschschweizer mit 5%.

- Ein Fünftel der Lehrabgänger war in einem anderen als dem erlernten Beruf tätig und die Hälfte davon übte gar eine Tätigkeit aus, die keinen Bezug zum erlernten Beruf hatte.

2006 waren 22% der Inhaberinnen eines Abschlusses der Sekundarstufe II und 30% ihrer männlichen Kollegen von mindestens einer dieser prekären Arbeitssituationen betroffen. Jugendliche ohne Abschluss sind also nicht allein mit diesem Problem, wie eine Untersuchung des Amtes für Berufsbildungsforschung des Kantons Genf (SRED) bestätigt.

Präventionsarbeit und Unterstützungsangebote verbessern

Jugendliche mit Schwierigkeiten weisen verschiedenste Profile auf und befinden sich in verschiedenen Stadien ihrer beruflichen Laufbahn. Vielen gelingt es – nicht zuletzt dank institutioneller oder persönlicher Unterstützung, aber auch dank ihrer Widerstandsfähigkeit – sich aus ihrer schwierigen Lage zu befreien. Damit dies noch mehr Jugendlichen gelingt, braucht es Präventions- und Unterstützungsangebote. Die Aufgabe scheint gewaltig, geht es doch darum, soziale Unterschiede und Ungerechtigkeiten zu beseitigen. Ebenso steht die schwierige Aufgabe an, die Funktionsweise und Wirksamkeit des Bildungssystems zu verbessern. Auf jeden Fall aber lohnt es sich, die Jugendlichen besser für die Probleme zu rüsten, die sie während ihrer beruflichen Laufbahn antreffen können, denn oft sind diese nur vorübergehend. —

Studie «Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben»: www.tree.unibas.ch
Rastoldo, F., Amos, J., Davaud, C. (2009): Les jeunes en formation professionnelle. Rapport III: Le devenir des jeunes abandonnant leur apprentissage. Genève, SRED. Download: www.geneve.ch/sred>Publications>Recherche

Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)

Gemeinsame Strategie

Marie-France Fournier, Präsidentin des IIZ Entwicklungs- und Koordinationsgremiums, über die Situation der Schwächsten.

Interview: Philippe Frossard

PANORAMA: Welches sind die Merkmale der Schwächsten?

Marie-France Fournier: Die Lebenssituationen sind oft sehr unterschiedlich. Drei Beispiele: Eine junge gelernte Hauswartin EBA findet keine Stelle; nach einem Selbstmordversuch wird sie vom Sozialamt unterstützt, unterbricht aber die laufenden Massnahmen wegen Schwangerschaft. Eine 22-Jährige beginnt nach zwei Jahren Mittelschule eine Lehre zur Elektronikerin, die sie abbricht; ihre Drogensucht konnte therapiert werden, daneben wurde bei ihr aber auch eine Psychose diagnostiziert. Ein junger Mann fliegt wegen Schwänzens und Gewaltanwendung dreimal aus dem Motivationssemester; für ihn wurde mittlerweile ein Antrag auf Vormundschaft gestellt.

Welche Gemeinsamkeiten haben diese Personen?

Es gibt Aspekte, die uns beunruhigen, wie etwa eine unzulängliche Ausbildung, multiple Probleme, Verhaltensstörungen und Einschnitte in der Laufbahn. Viele standen auch schon vor dem Jugendgericht.

Reicht angesichts solcher Integrationsprobleme die Massnahmenpalette der Fachdienste und der IIZ?

Ja. Dass Massnahmen nicht greifen, hat andere Ursachen. Viel zu oft verstreicht zwischen dem Auftreten eines Problems, der Meldung an die Fachstelle und der Aufnahme der Betreuung viel Zeit, in der sich die Situation der Betroffenen verschlechtert. In dieser Zeit können zahlreiche Komplikationen auftauchen, welche die Wiedereingliederung erschweren. Es ist auch bezeichnend, dass bei der IV nur in der Altersklasse der



«Wir müssen in der Betreuung gefährdeter Jugendlicher einen roten Faden spinnen.»

20- bis 24-Jährigen die Neurenten steigen, während in allen anderen Altersklassen bis 64 ein Rückgang zu verzeichnen ist. Immer mehr Jugendliche werden mangels besserer Lösung auch in die Sozialhilfe abgeschoben, was ihre Perspektiven einschränkt.

Wo sind denn die Lücken bei der Betreuung solcher Personen?

Ein Problem besteht sicher darin, dass es keine einheitliche Erfassung von Lehrabbrüchen und gefährdeten Jugendlichen gibt. Die Schulen dürfen sich nicht damit begnügen, Jugendliche, die durch die Prüfung fallen oder die Ausbildung abbrechen, zu erfassen und sie dann sich selbst zu überlassen. Vielmehr müssen sie sich engagieren, zum Beispiel indem sie auf Austauschplattformen potenziell schwierige Schwellen erfassen, den Fachdiensten gefährdete Jugendliche melden oder die Unterstützung der IIZ anfordern. Die meisten Kantone haben die Wichtigkeit präventiver Aktionen erkannt und geeignete Massnahmen ergriffen. Wenn alle beteiligten Fachstellen eine gemeinsame Strategie verfolgen, wird sich auch der Erfolg einstellen. —

Jugendprojekt LIFT

Der Wochenarbeitsplatz als Brücke in die Berufswelt

Schülerinnen und Schülern mit erschwerter Ausgangslage für den Berufseinstieg bietet das Projekt LIFT regelmässige Praxiseinsätze in Betrieben und ein gezieltes Coaching. Trotz stetigem Wachstum und messbaren Erfolgen bleibt die Finanzierung heikel. Das Kompetenzzentrum LIFT will deshalb mit neuen Partnerschaften die Kontinuität sichern.

Von Viktor Moser

– Rund 10 000 Jugendliche haben am Ende der obligatorischen Schulzeit schlechte Aussichten auf dem Berufsbildungs- und Arbeitsmarkt. Ungefähr ein Viertel unter ihnen benötigt langfristig Sozialhilfe. Die Gründe für dieses Defizit sind mannigfaltig: Schlechte Schulleistungen, mangelnde Motivation, auffälliges Sozialverhalten, wenig Durchhaltewillen und Unterstützung durch das soziale Umfeld, Unkenntnis des Berufsbildungssystems. Überdurchschnittlich stark vertreten sind junge Menschen mit Migrationshintergrund. Anstatt mit Nachhilfestunden, also noch mehr Unterricht, reagiert das seit 2006 bestehende Projekt LIFT (Leistungsfähig durch individuelle Förderung und praktische Tätigkeit) mit praktischen, betriebsnahen Lösungen. Die Projektverantwortlichen haben dabei eine alte, vor allem bei Arbeiterjugendlichen verbreitete Einrichtung von früher wieder belebt: den Wochenplatz.

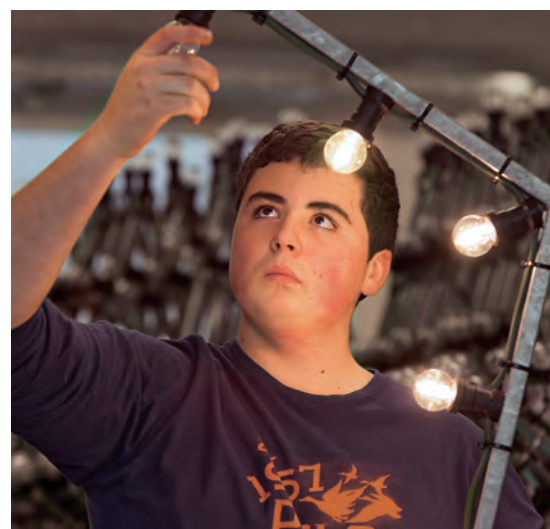
Lernziel «Arbeitswelt»

Einst ging es beim Wochenplatz neben dem kleinen finanziellen Zustupf vor allem darum, die Jugendlichen «von der Strasse fernzuhalten». Neu heisst das Angebot Wochenarbeitsplatz (WAP). Dort lernen Jugendliche mit den oben erwähnten Handicaps ab der 7. Klasse während wöchentlich zwei bis drei Stunden in einem KMU der Region die Realität der Arbeitswelt kennen. Sie gewinnen neue Bezugspersonen und passen ihr Verhalten sukzessive den betrieblichen Normen an. Oft neigen diese Schülerin-

nen und Schüler zu praktischer Tätigkeit, sodass sich – im Gegensatz zum Schulzimmer – Erfolgserlebnisse einstellen. Ergänzt werden diese Praxiserfahrungen durch gezielte individuelle Begleitung und Gruppencoachings, in denen die Selbst- und Sozialkompetenz gefördert werden. Zusätzlich umfassen diese Berufswahlvorbereitung, Standortbestimmung, in der 9. Klasse auch Lehrstellensuche und Bewerbungssupport. Die Teilnahme am Projekt ist freiwillig. Gemeinsam mit LIFT unterzeichnen Jugendliche und Eltern einen Vertrag.

LIFT verbindet als Nahtstellenangebot verschiedene Akteure: Jugendliche, Eltern, Schule, Behörden, die lokale Koordination, Coaching-Leitung, Gewerbebetriebe, mitunter auch private Stiftungen und kirchliche Organisationen. Besonderer Wert wird auf einen engen Kontakt mit den Partnerorganisationen gelegt. Die Stellenakquisition ist bloss der Anfang, danach folgen regelmässige Kontakte und Standortgespräche sowie – wenn nötig – eine rasche Krisenintervention.

Nach der Pilotphase von 2006 bis 2009 wird LIFT heute in 16 Kantonen der deutschen und lateinischen Schweiz an 79 Standorten mit insgesamt ziemlich genau 100 Schulen angeboten. Die ursprünglichen Organisatoren bilden heute das Kompetenzzentrum LIFT im Rahmen des Netzwerks für sozial verantwortliche Wirtschaft (NSW/RSE). Dieses fördert und begleitet den Aufbau von neuen LIFT-Einheiten, übernimmt Koordinationsfunktionen, liefert Dokumen-



Arbeitsrealität statt Nachhilfestunden: Erfolgserlebnisse durch Betriebspraxis.

tationen, führt regionale Treffen durch. Der einzelne LIFT-Standort hat jedoch grosse Freiräume.

Ein (ungewolltes) Hindernis für die Einführung von LIFT können Brückenangebote oder das 10. Schuljahr sein. «Das 10. Schuljahr wirkt sich als Zusatzschleife eher kontraproduktiv aus, ist aber viel teurer als LIFT», erklärt dazu Gabriela Walser, Geschäftsleiterin NSW/RSE. Tatsächlich betragen bei LIFT die Auslagen pro Schüler und Jahr 1300 Franken, gegenüber 10 000 bis 15 000 Franken bei einem 10. Schuljahr.

Beachtliche Erfolge, aber auch Verbesserungspotenzial

Die Nachfrage nach LIFT wächst stetig. In der ganzen Schweiz machen zurzeit ungefähr 800 Jugendliche von diesem Angebot Gebrauch. Anfang 2014 wird

diese Zahl auf 1000 anwachsen. Sowohl in Städten als auch in ländlichen Gebieten entstehen neue Standorte. «Es besteht ein gewisser Ansteckungseffekt, die Schulen kommen auf uns zu», stellt Gabriela Walser fest. Gemäss der aktuellsten Evaluation gab es bei den LIFT-Absolventen in den Abschlussklassen 2011/12 folgende Anschlusslösungen: Lehre mit eidg. Fähigkeitszeugnis 32%, Lehre mit eidg. Berufsattest 29%, Brückenangebot 33%, 10. Schuljahr 5%, keine Lösung 1%. Diese Werte sind umso beachtlicher, wenn man bedenkt, dass es sich um Problemjugendliche handelt bzw. handelte. «Meine Familie sagt, LIFT habe mir sehr geholfen. Mit dem Wochenarbeitsplatz bin ich auf jeden Fall sicherer geworden, offener und hilfsbereiter. Am Anfang war alles neu, aber jetzt gehöre ich richtig dazu.» Diese Aussage einer Schulabgängerin steht stellvertretend für viele andere.

Eine im letzten Jahr vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung durchgeführte Umfrage bestätigt die positiven Wirkungen, zeigt aber auch Schwachpunkte auf. So werden der Durchhaltewillen der Jugendlichen, das Finden geeigneter Wochenarbeitsplätze sowie die Unterstützung durch die Eltern relativ oft als Schwierigkeiten erwähnt. Zu Kritik Anlass geben auch die knappen finanziellen und personellen Ressourcen. Angesichts der vielen Beteiligten fühle sich oft niemand für die Finanzierung verantwortlich, bestätigt Gabriela Walser. Die von Anfang an massgebliche Unterstützung des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation läuft 2014 aus. In den kommenden Jahren will das Kompetenzzentrum LIFT deshalb durch langjährige Partnerschaften mit Organisationen der Arbeit, Schulen, Behörden die Kontinuität sichern. —

www.jugendprojekt-lift.ch

Case Management

Koordinierte Unterstützung

Jugendliche, die Gefahr laufen, den Übergang von der Schule in die Berufsbildung nicht zu schaffen, werden im Rahmen des «Case Management Berufsbildung» betreut.

Von Pierre-Yves Puipe

— Elisabeth Allemann Theilkäs ist im Kanton Bern für das Case Management Berufsbildung (CM BB) verantwortlich. Mit einer institutionenübergreifenden Zusammenarbeit soll gefährdeten Jugendlichen im CM BB ein Abschluss auf Sekundarstufe II und der Eintritt in die Berufswelt ermöglicht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Schüler/innen teilweise schon ab dem 7. Schuljahr, also im Alter von etwa 13 Jahren, in das Programm aufgenommen. Seit der Einführung im Jahr 2009 wurden im Kanton Bern über 820 Fälle betreut. 17 Mitarbeitende sind im Umfang von 12 Vollzeitäquivalenten im Einsatz.

Wie funktioniert das CM? Schulen, Berufsberater/innen, Sozialdienste oder die Eltern melden gefährdete Jugendliche beim Case Management an. Der zuständige Case Manager führt ein erstes Gespräch mit den Jugendlichen und den Eltern. Dabei wird ein Vertrag abgeschlossen: Die Jugendlichen verpflichten sich, aktiv an den Massnahmen teilzunehmen, die zur Unterstützung ihrer schulischen und beruflichen Laufbahn umgesetzt werden. Alle Akteure, die direkt am Bildungsweg der gefährdeten Jugendlichen beteiligt sind, treffen sich zu einem gemeinsamen Gespräch, das von der Case Managerin geleitet wird. Am runden Tisch werden die Bedürfnisse und Massnahmen abgewägt.

Aus der bisherigen Erfahrung lässt sich feststellen: Die betroffenen Jugendlichen weisen oft komplexe Mehrfachproblematiken auf. Zu den schulischen Schwierigkeiten kommen häufig soziale oder gesundheitliche Probleme hinzu. Mit medizinischer oder psychotherapeutischer Unterstützung können fehlende

Kompetenzen erworben werden. Die Case Manager sorgen zudem für Begleitmassnahmen, in denen die Jugendlichen beim Lernen unterstützt werden.

Das CM sichert auch die Betreuung der Jugendlichen während der beruflichen Grundbildung. Elisabeth Allemann Theilkäs hat festgestellt, dass viele Betriebe bereit sind, gefährdete Jugendliche als Lernende einzustellen, wenn sie auf externe Unterstützung zählen können. Die Case Manager sorgen dafür, dass alle beteiligten Akteure koordiniert vorgehen, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden und die Jugendlichen zielgerichtet zu begleiten.

Institutionelle Schwachstellen

Zurzeit kann die Wirksamkeit von CM BB schwer abgeschätzt werden, da langfristige Resultate und Erfahrungen fehlen. Laut einem SBFI-Bericht zur Umsetzung des nationalen Projekts in den Kantonen gelten als Erfolgsfaktoren die frühzeitige Identifizierung gefährdeter Jugendlicher und eine gute Zusammenarbeit zwischen den Partnerinstitutionen. Letzteres sei nicht überall optimal gewährleistet. Als Stolpersteine für den gelingenden Einsatz von CM BB erweisen sich auch die oft mangelnde Eigenfinanzierung in den Kantonen sowie die ungenügende organisatorische Verankerung in den Organigrammen. Das SBFI wird CM BB nicht mehr mitorganisieren und mitfinanzieren. Eine Arbeitsgruppe erarbeitet deshalb ein Konzept mit dem Ziel, dass das CM BB ab 2016 in seinen verschiedenen kantonalen Ausprägungen weiter bestehen bleibt. —

www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01496

Zweijährige Lehre mit eidgenössischem Berufsattest

Weit besser als ihr Ruf

Die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ermöglicht vorwiegend praktisch begabten Jugendlichen den Erwerb eines eidgenössisch anerkannten Titels. Auf dem Arbeitsmarkt sind Absolventen einer Attestausbildung gefragte Berufsleute.

Von Pierre-Yves Puiippe

– Lea macht eine Ausbildung zur Restaurationsangestellten EBA. In der obligatorischen Schule fiel es ihr schwer, sich der Lerngeschwindigkeit anzupassen, was sich auf ihre Noten auswirkte. Im letzten Schuljahr besuchte sie eine Klasse, in der das praktische Lernen im Vordergrund stand. Sie fand eine Lehrstelle in einem Restaurant, wo sie nun ihre zweijährige Attestlehre absolviert.

Die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Attest wurde im Rahmen der letzten Revision des Berufsbildungsgesetzes eingeführt. Sie ist wesentlich anspruchsvoller als die ehemalige Anlehre und sehr praxisorientiert. So kann Lea Kompetenzen erwerben, die sie in der Arbeitswelt auch tatsächlich braucht. Dank ihrer Qualifikation dürfte sie nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung den Einstieg in die Arbeitswelt schaffen.

Ausbildung mit hohem Ansehen

Sechs Jahre nach Einführung der ersten EBA-Bildungsgänge hat die Attestlehre laut Yves Pelletier, Direktionsmitglied

am Centre professionnel du Littoral neuchâtelois (CPLN) und Leiter der Abteilung Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft, ihr Zielpublikum gefunden. Im ersten Jahr stellten die Lehrbetriebe – wohl aus Unwissenheit – noch vorwiegend Lernende ein, deren schulische Leistungen auch für eine EFZ-Lehre ausgereicht hätten. Doch bereits im zweiten Jahr begannen sich die schulisch schwächeren Lernenden für die EBA-Ausbildungen zu bewerben. Es sind die gleichen Jugendlichen, die früher eine Anlehre absolviert hätten: Sie stammen aus Klassen mit geringem Anspruchsniveau und haben vielfach schon den einen oder anderen Misserfolg hinter sich. Diese jungen Menschen haben keine Lust auf eine theorielastige Ausbildung, sondern suchen eine praxisorientierte Tätigkeit.

Yves Pelletier ist sich bewusst, dass die EBA-Ausbildung anspruchsvoller ist als die frühere Anlehre, stellt aber fest, dass es den Lernenden dank dem starken Praxisbezug und der individuellen Begleitung gelingt, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschliessen. Im Gegensatz zur Anlehre (deren Bildungsinhalte an die lernenden Personen angepasst wurden) geniessen EBA-Absolvent(inn)en auf dem Arbeitsmarkt ein gutes Ansehen. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die Ausbildung inschweizerische Berufsbildungssystem eingebettet ist und die Bildungspläne von den Organisationen der Arbeitswelt genehmigt wurden.

Erfolg dank individueller Begleitung

Die individuelle Begleitung der EBA-Lernenden ist im Gesetz verankert. Am CPLN besuchen sie den regulären allge-

meinbildenden Unterricht. Nach diesen drei Lektionen sind zwei weitere Lektionen vorgesehen, in denen eine zweite Lehrperson die Jugendlichen individuell unterstützt. Während die erste Lehrperson ihren Unterricht weiterführt und gewisse Themen vertieft, betreut die zweite die Lernenden einzeln. Die individuelle Begleitung ist freiwillig.

Es gibt auch keine klaren Regeln bezüglich Dauer der individuellen Unterstützung, trotzdem achten die Lehrpersonen darauf, dass sie alle Schüler/innen gleich behandeln. Die Lehrperson hilft den Lernenden, einen individuellen Plan aufzustellen, der ihnen zum erfolgreichen Lehrabschluss verhelfen soll. Diese Unterstützung in der Schule ist für die Lernenden wichtig, können sie doch mit ihrer Betreuerin oder ihrem Betreuer eine Vertrauensbeziehung aufbauen und offen über Probleme sprechen.

Auch Lea kam an einen Punkt, an dem sie auf Unterstützung angewiesen war. Weil ihre Leistungen nachliessen, bot ihr die Lehrperson, die für die individuelle Begleitung zuständig war, das Gespräch an. In dieser Aussprache zeigte sich, dass ihr die Lehre gefalle, sie aber müde sei und für die Schule nicht die nötige Energie aufbringen könne. Der Betreuer erkannte das Problem: Leas Arbeitgeber schien sich ihrer Schwierigkeiten nicht genügend bewusst zu sein und verlangte von ihr zu viele Präsenzstunden. Ihr Betreuer ermutigte Lea, das Problem selbst zu lösen und ihren Arbeitgeber in einem Gespräch um eine Anpassung ihrer Arbeitszeiten zu bitten. Dank ihrem Umfeld und ihren bisherigen Erfolgen brachte Lea den Mut für dieses heikle Gespräch auf. Kurz darauf



EBA: Gute Arbeitsmarktchancen, aber nicht ganz so gut wie bei einem EFZ-Abschluss.

verbesserten sich Leas Leistungen wieder. Die junge Frau hat ihre Unabhängigkeit unter Beweis gestellt und dadurch an Selbstvertrauen gewonnen.

Auch Bastien hatte Probleme, die er mit seinem Betreuer besprach: Der junge angehende Restaurationsangestellte konnte sich nicht merken, wie er das Gedeck korrekt auflegen musste. Im Lehrbetrieb konnte er nicht üben, denn sein Arbeitgeber war der Meinung, dass Bastien diese Arbeit bereits beherrschen sollte. Sein Betreuer stellte für ihn ein spezielles Programm zusammen und liess Bastien zum Üben das Material der Schule nutzen. Ebenso wichtig wie das Erlernte ist das Selbstvertrauen, das Bastien bei der Bewältigung seines Problems gewonnen hat und das ihm bei den Prüfungen von Nutzen sein wird.

Die gleiche Sprache sprechen

Natürlich sind nicht alle Fälle so einfach wie jene von Lea und Bastien. Die betreuende Lehrperson muss sich oftmals mit anderen Lehrpersonen, den Eltern sowie weiteren Fachpersonen und Fachdiensten (Psychologen, Logopädinnen oder spezifischen Bildungseinrichtungen) vernetzen. In diesem Netzwerk, das rund um die lernende Person herum entsteht, übernimmt die Schule die Führungsrolle. Das CPLN nahm die Einführung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen zum Anlass, über die Begleitung von EBA-Lernenden nachzudenken. Auf Initiative von Yves Pelletier hat die Schule in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) drei Schulungstage für EBA-Lehrpersonen organisiert. Dabei sollten sich die Lehrpersonen mit der pädagogischen Sprache vertraut machen, das notwendige Rüstzeug erwerben, um mit der Heterogenität in den Klassen besser umgehen zu können, und die Probleme der Lernenden besser verstehen lernen.

Yves Pelletier ist mit dem Kompetenzniveau, das die EBA-Lernenden am Ende

ihrer Ausbildung vorweisen können, mehr als zufrieden. Er stellt fest, dass sie ausgezeichnete praktische Fertigkeiten haben und in der Arbeitswelt geschätzte Berufsleute sind. Die EBA-Ausbildung entspricht einem Bedürfnis des Arbeitsmarkts, wurde doch das Berufsbild von den Organisationen der Arbeitswelt so erarbeitet, dass ausgebildete Personen die Erwartungen der Unternehmen erfüllen können. Trotzdem kamen bisherige Untersuchungen zur Arbeitsmarktfähigkeit von EBA-Absolventen zum Schluss, dass ihre Arbeitsmarktchancen zufriedenstellend, aber nicht so gut sind wie jene von Personen mit einem EFZ (vgl. Kasten). Viele Betriebe scheinen ganz einfach auch schlecht informiert zu sein. So stellen beispielsweise Heime aus Gewohnheit häufig Fachfrauen Hauswirtschaft EFZ an, obwohl auch Hauswirtschaftspraktiker EBA ihre Anforderungen erfüllen könnten.

Auch wenn vieles gut läuft, sieht Yves Pelletier noch Handlungsbedarf: Zum einen verdiene der Übergang an der zweiten Schwelle mehr Aufmerksamkeit. So könnte ein Gespräch mit dem künftigen Arbeitgeber einer EBA-Absolventin helfen, die Erwartungen aller Parteien zu klären und die Integration der jungen Berufsleute in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zum anderen wünscht er sich eine Längsschnittstudie, die klärt, was aus den EBA-Abgängerinnen und -abgängern wird. Besonders interessieren würde ihn, welchen Weg die Jugendlichen nach der Ausbildung einschlagen und ob ihnen der Eintritt in die Arbeitswelt gelingt.

Fazit: Die EBA-Lernenden werden zu qualifizierten Fachleuten ausgebildet, deren Kompetenzen auf dem Markt gefragt sind. Nun gilt es, das Image der Attestlehre weiter aufzuwerten und mit Vorurteilen aufzuräumen. —

.....
Nationale Tagung «Zweijährige Grundbildung mit Attest», 14./15. November. Informationen: www.ehb-schweiz.ch>Veranstaltungen

Was ein EBA-Abschluss bringt

Eine schweizerische Längsschnittstudie (von EHB und HfH) untersucht die Berufskarrieren der Personen, die im Jahr 2007 die zweijährige Lehre im Detailhandel oder im Gastgewerbe abgeschlossen haben. Die neusten publizierten Ergebnisse beruhen auf einer Befragung zweieinhalb Jahre nach Abschluss. Demnach waren 72% der Befragten erwerbstätig und ihre Löhne höher als jene von Personen mit Anlehre. Im Vergleich zu dieser Gruppe war auch die Durchlässigkeit zu EFZ-Ausbildungen besser. Das Fazit von Kammermann & Hättich (2010): «Damit zeigt sich, dass die zweijährige Grundbildung für einen grossen Teil der Absolventinnen eine gute Basis für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration darstellt.» Gleichzeitig stellen die Autoren fest, dass doch noch 9,9% der Jugendlichen arbeitslos sind. Zu vergleichbaren Schlüssen kommt die Evaluation der zweijährigen Lehre durch IDHEAP und INFRAS von 2010. Die Arbeitsmarktchancen werden als «zufriedenstellend, aber längst nicht so gut wie diejenigen von EFZ-AbsolventInnen» bezeichnet. In einem Postulat fragte FDP-Nationalrat Peter Schilliger den Bundesrat im April dieses Jahres, wie die Attraktivität der zweijährigen Lehren (EBA) erhöht werden könnte. Viele Lehrbetriebe scheuten den zusätzlichen Betreuungsaufwand für vermeintlich schwierigere EBA-Lernende. *am*

Kammermann, M., Hättich, A. (2010): Mit Berufsattest in den Arbeitsmarkt. In: BiBB (Hrsg.), BWP (Nr. 5, S. 11–14). Bonn, BiBB.
IDHEAP/INFRAS (2010): Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA. Zürich/Lausanne.

IV-Anlehre

Ein Kampf um mehr Anerkennung

In einem INSOS-Projekt werden individuelle Kompetenznachweise erarbeitet für die Absolventen von IV-Anlehren, aber auch für EBA-Lernende, welche den Lehrabschluss nicht schaffen. Die Nachweise sollen sichtbar machen, was diese Jugendlichen genau können.

Von Stefan Krucker

– Vor sechs Jahren hat INSOS, der nationale Dachverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung, die «Praktische Ausbildung (PrA)» lanciert. Das niederschwellige und auf individuelle Ressourcen ausgerichtete Berufsbildungsangebot dauert zwei Jahre und wird über die IV finanziert. Es richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Lern- oder Leistungsbeeinträchtigung, welche den Anforderungen einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) nicht gewachsen sind. Die Ausbildungsstätten von INSOS bilden jährlich rund 1000 Jugendliche aus. Immerhin knapp ein Drittel von ihnen findet eine Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt und gut zehn Prozent treten in eine EBA-Grundbildung über.

So weit, so gut. Ein Rundschreiben des Bundesamtes für Sozialversicherungen stellte 2011 aber fest, dass IV-Anlehren inklusive Praktischer Ausbildungen generell nur noch für ein Jahr finanziert werden. Nur wenn eine Standortbestimmung gegen Ende des ersten Ausbildungsjahres ergibt, dass gute Aussichten bestehen auf eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, wird die Ausbildung um ein zweites Jahr verlängert. Damit sind verschiedene Behindertenorganisationen aber nicht einverstanden (PANORAMA berichtete).

Nun will INSOS die Anerkennung der Praktischen Ausbildung auch auf anderem Wege vorantreiben. Eine Evaluation der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich hatte 2011 ergeben, dass die Stossrichtung der Praktischen Ausbildung an sich richtig ist. Gemäss der Studie besteht aber auch Verbesserungspotenzial, insbesondere

bei der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Berufsbildungsämtern. Beispielsweise verwendete INSOS anfänglich für die Praktische Ausbildung die gleichen Berufsbezeichnungen wie für die eidgenössischen Berufsatteste, was zu Protesten der Gewerbeverbände und Berufsbildungsämter geführt hatte.

Solche Fehler will man im neuen Projekt «Individueller Nachweis der Kompetenzen für Jugendliche ohne Berufsabschluss» vermeiden. Susanne Aeschbach, Bereichsleiterin Berufliche Integration bei INSOS, freut sich, dass es gelungen ist, den Schweizerischen Gewerbeverband, die Berufsbildungsämterkonferenz und weitere Akteure für die Mitarbeit in der Steuergruppe zu gewinnen.

Individueller Kompetenznachweis

In drei bis vier Pilotberufen sollen bis im nächsten Jahr die Vorlagen für die Kompetenznachweise entwickelt werden. Diese sollen detailliert darüber Auskunft geben, was ein Absolvent kann und was nicht. Ziel des Projektes ist gemäss Aeschbach, «dass die Absolventinnen und Absolventen der Praktischen Ausbildung ein Papier erhalten, das ihnen den Einstieg in die Berufswelt erleichtert». Auf Wunsch der Berufsbildungsämter müssen diese Nachweise auch für EBA-Lernende anwendbar sein, die im Qualifikationsverfahren am Ende ihrer Lehrzeit scheitern.

Mark Gasche, Geschäftsführer der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz, betont, dass «der Prozess der Überprüfung der Kompetenzen und der Bescheinigung klar geregelt sein muss». Es sollen nicht beliebige Kompetenznachweise ausgestellt werden können. Ga-

sche denkt im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung vor allem an die Berufsverbände: «Die Berufsverbände respektive seine Mitglieder müssen sich entscheiden, ob sie mitmachen, zum Beispiel indem sie Prüfungsexperten zur Verfügung stellen.» Es ist daher damit zu rechnen, dass der individuelle Kompetenznachweis nur in bestimmten Berufen realisiert werden wird.

Beim Schreinermeisterverband ist man zur Zusammenarbeit bereit: Der Schreinerpraktiker ist einer der Pilotberufe. Im Gespräch mit Romain Rosset, Bereichsleiter Berufsbildung beim Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten, wird aber klar, dass auch zukünftig der Lead bei INSOS liegen wird: «Die Priorität unseres Verbandes liegt klar bei den EBA- und EFZ-Ausbildungen. Wir helfen bei den individuellen Nachweisen gerne mit, sehen uns aber eher in beratender Funktion.» Rosset will vor allem darauf achten, dass die Kompetenznachweise «gewerbeverträglich» sind. Sie müssten so ausgestaltet sein, dass sie von der Branche auch akzeptiert werden. —



Kompetenznachweise: Gewerbe macht mit.

Lehrabschluss garantiert keine Anschlusslösung

Jugendliche mit Beeinträchtigungen, die ihre Lehre im institutionell begleiteten Rahmen abschliessen, haben Mühe, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Um eine erste Stelle zu finden, brauchen die meisten Unterstützung. Sonst droht eine «Rentnerkarriere».

Ruth Freiermuth (MA Soziale Arbeit) arbeitet in der beruflichen Integration von stellensuchenden Migrantinnen und Migranten im Kanton Aargau.

— Patrick und Tiziana haben leichte Lernbeeinträchtigungen, weshalb die Invalidenversicherung (IV) ihnen eine berufliche Ausbildung im institutionell begleiteten Rahmen zusprach (vgl. Kas-ten). Obwohl sie ihre zweijährige Lehre (EBA) mit hervorragenden Noten absolviert hatten, suchten sie nach dem Lehrabschluss vergebens eine Arbeitsstelle. Sie sind sich einig, dass es vor allem einen Grund gibt, weshalb sie nur Absagen

erhalten. «Mancher Personalchef schaut, wo ich meine Lehre gemacht habe, und denkt, dass dort sowieso nur Behinderte arbeiten», sagt Patrick.

Wenn sich Jugendliche nach abgeschlossener Grundbildung im institutionell begleiteten Rahmen auf eine Stelle bewerben, stösst ihr Zeugnis häufig auf Unwissen und Vorbehalte. Personalverantwortliche befürchten ungenügende Fähigkeiten, eingeschränkte Produktivität, viele Fehlzeiten und Mehraufwand durch Betreuung.

Damit die Jugendlichen den Gang durch die Drehtür von der IV über das RAV und die Sozialhilfe zurück zur IV vermeiden können, sind Lösungen am Übergang von der Ausbildung in den Beruf nötig. Ein Case Management oder ein Übergangskoaching könnte sie psychosozial unterstützen, damit sie ihre Selbstkompetenzen für die Stellensuche bewahren und psychisch gesund bleiben. Idealerweise beginnt ein Übergangskoaching gegen Ende der Lehrzeit, damit verschiedene professionelle Sichtweisen gesammelt und Kontinuität gewährleistet werden kann.

Die Weiterführung in die beginnende Erwerbstätigkeit ist wichtig, damit Schwierigkeiten schnell aufgefangen werden und der Einbezug hochschwelliger Systeme wie der IV oder des RAV vermieden wird. Ganz allgemein gilt es, die zweite Schwelle als kritisch und unterstützungswürdig anzuerkennen und junge Menschen umfassend zu unterstützen, damit sie trotz Leistungseinschränkungen an der Erwerbsarbeit teilhaben können. —

Grundbildung im Rahmen der Invalidenversicherung

Jugendliche mit medizinisch ausgewiesenen Beeinträchtigungen haben die Möglichkeit, Berufslehren auf den Niveaus EFZ (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) und EBA (eidgenössisches Berufsattest) mit IV-Unterstützung zu absolvieren. In Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigungen werden sie speziell gefördert. Sie haben mehr Zeit, weniger Druck und werden agogisch und sozialpädagogisch unterstützt. So können sie die gleiche Berufsschule besuchen und die gleichen Lernziele erfüllen wie Jugendliche ohne Beeinträchtigungen. Sie schliessen ihre Ausbildung regulär ab. Nebst der Ausbildung im institutionell begleiteten Rahmen können Jugendliche mit einer IV-Unterstützung ihre Lehre auch in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts absolvieren. Diese Ausbildungsmöglichkeit wird «Supported Education» genannt.

Case Management und Übergangskoaching

Stecken die Jugendlichen unmittelbar nach der Lehre voller Vorfreude auf die Arbeitswelt, schwindet ihre Motivation mit jeder Absage. Sie fühlen sich frustriert, wertlos und nicht gebraucht. So auch Tiziana: «Ich habe mich gefragt, wofür ich die Lehre gemacht habe, wenn ich jetzt doch nur zu Hause sitze.» Motivation und Selbstwertgefühl der jungen Erwachsenen nehmen ab, wegen fehlender Tagesstruktur verlieren sie Orientierung. Je länger die Stellensuche dauert, desto mehr steigt ihre Angst, in die Sozialhilfe abzurutschen oder sich erneut bei der IV anmelden zu müssen. Zu Recht: Während 2006 schweizweit noch 800 neue IV-Renten an Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren gesprochen wurden, waren es 2010 bereits 1800. Häufig handelt es sich dabei um Personen, die ihre Lehre im institutionell begleiteten Rahmen absolviert haben. Die Ausstiegsquote aus der IV-Rente liegt bei unter einem Prozent.

.....
Freiermuth, R. (2013): Jugendliche mit Leistungseinschränkungen am Übergang vom institutionell begleiteten Rahmen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Masterthesis. Olten, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. www.supportedemployment-schweiz.ch: Dokumentation zur Fachtagung zu Supported Education. www.hfh.ch: Tagung «Fit für die Berufslehre. Berufswahlvorbereitung bei Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf».



«Nach einem Lehrabbruch verfeinern die Jugendlichen ihre Berufswahl und gewinnen an Reife, Sicherheit und Selbstvertrauen.»

Barbara Duc, Senior Researcher am EHB — Seite 18

STUDIE



Teilzeitberufsausbildung ist ein Ladenhüter

In Deutschland gibt es seit 2005 die Teilzeitberufsausbildung. Sie erlaubt es, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu verkürzen und, wenn nötig, die gesamte Ausbildungsdauer zu verlängern. Das Modell richtet sich vor allem an junge Mütter und Väter ohne Abschluss. Bei fast 47% aller jungen Mütter (rund 117 000 Personen) und etwa 31% aller jungen Väter (rund 21 000 Personen) im Alter von 16 bis 24 Jahren ist das der Fall. Sie haben weder einen Berufsabschluss noch sind sie in Ausbildung. Trotzdem stösst die Teilzeitberufsausbildung nur auf geringes Echo, wie eine Studie zeigt. Bundesweit durchlaufen derzeit etwa 3000 junge Erwachsene eine duale Ausbildung nach dem Teilzeitmodell. Über 90% davon sind Frauen. Mit der Veröffentlichung «Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle», herausgegeben vom Jobstarter-Programm, das im Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) angesiedelt ist, sollen Unternehmen, Auszubildende und Berufsschulen für das Modell motiviert werden. Unter anderem geht die Publikation darauf ein, wie die Auszubildenden die Kinder betreuen und ihren Lebensunterhalt bestreiten können. *am*

Gericke, N., Lissek, N. (2013): Noch wenig praktiziert: Teilzeitberufsausbildung im dualen System. In: BiBB (Hrsg.), BWP (Nr. 1, S. 6–7). Bonn, BiBB.

BUCH

OECD-Studie zu den Bildungslandschaften der Zukunft

Ein von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung veröffentlichtes Werk gibt einen Überblick über die wichtigsten ökonomischen, sozialen und technologischen Entwicklungen und beschäftigt sich mit der Frage, wie sich diese Trends auf die Bildung auswirken. Was bedeutet es für die Bildung, wenn unsere Gesellschaften zunehmend bunter werden oder dass Frauen häufiger arbeiten? Welchen Einfluss haben neue Kommunikationstechnologien und wie können wir sie zum Lernen nutzen? Wie sehen die Fähigkeiten aus, die wir uns für das Leben und die Jobs von morgen aneignen müssen? *pyp*

OECD: Trends Shaping Education 2013.
www.oecd-ilibrary.org/Education

ZAHL

66 %

66 % der europäischen Betriebe bieten Weiterbildung an. Sie geben durchschnittlich 1,6 Prozent ihrer Lohnsumme aus für Ausbildung am Arbeitsplatz, Lernnetzwerke, Workshops, Angebote zum Selbststudium usw. In einer Kurzpräsentation teilt das französische «Centre d'études et de recherches sur les qualifications» (CEREQ) Europa (ohne Schweiz) in Länder mit «Mehrfachsystem» und solche mit «Monosystem» ein. In den Ersteren gilt auch bei der Weiterbildung das duale System als Massstab. Frankreich gehört zur Gruppe mit «Monosystemen», die schulische Modelle mit Praktika und Kursen bevorzugen. In Polen, Ungarn oder Bulgarien spielt die Weiterbildung eine eher geringe Rolle. *pyp*
www.cereq.fr/index.php/publications/bref

KOPF

Rolf Dubs

In Regionen mit sinkenden Lernendenzahlen könnten Berufsfachschulen und Gymnasien zusammengelegt werden. Das schlägt Rolf Dubs, emeritierter Professor für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen, im St. Galler Tagblatt vor. Berufs- und Gymnasialschülerinnen und -schüler könnten zusammen Mensa, Aula und Turnhalle nutzen, in Projekten zusammenarbeiten oder gemeinsam die Wirtschaftsfächer besuchen. Dies hätte gemäss Dubs den Vorteil, dass Schulen mit einer vernünftigen Grösse erhalten blieben. Damit liesse sich verhindern, dass Gymnasien – um die Bestände zu halten – ihre Ansprüche senkten oder dass die schulische Infrastruktur ganz verschwände. *am*



Berufliche Grundbildung

Die Qualifikationsverfahren sollen einfacher werden

Die komplizierten Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildungen nehmen die Verbundpartner stark in Anspruch. Durch Vereinfachungen und neue Unterstützungsinstrumente sollen die Organisationen der Arbeitswelt und die Kantone entlastet werden.

Von Dora Fitzli und Marie-Christine Fontana, econcept AG

— Nach einer Evaluation der Qualifikationsverfahren (QV) 2009/2010 lancierte das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) unter Einbezug der Verbundpartner das Projekt «Optimierung der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung». econcept AG wurde mit der operativen Projektleitung beauftragt. Das Ziel: Die QV sollten einfacher werden und verstärkt die Handlungskompetenz prüfen. Weiter sollten die Aufgaben und Rollen der Akteure definiert und Instrumente erarbeitet werden, die sie unterstützen.

Komplizierte Strukturen

In einem ersten Schritt wurde eine umfangreiche Bestandesaufnahme erstellt. Sie zeigte ein komplexes Bild. Die Kan-

tone führen die QV von rund 230 unterschiedlichen Berufen durch. Das ist aufwendig, weil sich fast alle QV voneinander unterscheiden. Sie müssen auch das Nebeneinander von «alten» und «neuen», aufgrund des Berufsbildungsgesetzes seit 2004 reformierten beruflichen Grundbildungen handhaben. Die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) erstellen die Ausführungsbestimmungen und jährlich Prüfungsaufgaben für die QV. Die Prüfungsaufgaben werden meist auf nationaler oder regionaler Ebene, vereinzelt aber auch auf kantonaler Ebene erarbeitet. Die OdA interagieren dabei mit den 26 Kantonen und stellen Prüfungsexperten (PEX) oder Chefexpertinnen (CPEX). Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbil-

dung (EHB) schult die Expertinnen und Experten und bietet zusammen mit dem Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) sowie weiteren privaten Anbietern Dienstleistungen zur Unterstützung der OdA an. Über die Revision der Bildungsverordnungen und Bildungspläne sind die Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität involviert. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) erlässt schliesslich die Bildungsverordnungen. Grundlage ist das Berufsbildungsgesetz, das eine verstärkte Ausrichtung der beruflichen Grundbildung auf die Handlungskompetenzen verlangt.

Dokumente und Literatur zum Projekt «Optimierung QV»

- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2013): Optimierung der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung. Zwischenbericht – Bestandesaufnahme. Erarbeitet durch econcept AG. Internet: www.sbf.admin.ch/berufsbildung >Evaluationen und Studien zur Berufsbildung >Übersicht Studien
- Pilotdokument zur Erarbeitung der Ausführungsbestimmungen zum QV mit Abschlussprüfung der spezifischen beruflichen Grundbildungen. Es beinhaltet in einem ersten Teil Eckwerte zum QV mit Abschlussprüfungen: rechtliche Grundlagen, Sinn und Zweck und vor allem auch die

verschiedenen Zuständigkeiten. In einem zweiten Teil folgt eine Mustervorlage für die Ausführungsbestimmungen zum QV mit Erläuterungen. Bezug: SBFI, berufsbildung@sbfi.admin.ch

- Aktualisierung der Eckwerte der Schulungskonzepte PEX/CPEX. Das Dokument enthält eine Bestandesaufnahme der vom EHB angebotenen Schulungen von Prüfungsexpertinnen (PEX) und Chefexperten (CPEX). Es dient den Kantonen und den OdA dazu, zusammen mit dem EHB Vorschläge zur Aktualisierung der Eckwerte des Schulungskonzepts für PEX und CPEX sowie weitere Personenkreise zu erarbeiten. Internet:

www.sbf.admin.ch/berufsbildung >Evaluationen und Studien zur Berufsbildung >Übersicht Studien

- Bestandesaufnahme und geplante Optimierung des Dienstleistungsangebots zum QV von EHB und SDBB: Das Dokument zeigt auf, welche Dienstleistungsangebote zum QV von EHB und SDBB heute und in Zukunft angeboten werden. Internet: www.sbf.admin.ch/berufsbildung >Evaluationen und Studien zur Berufsbildung >Übersicht Studien
- Zbinden-Bühler, A. (2010): Berufe reformieren und weiterentwickeln. Ein handlungskompetenzorientierter Ansatz. Bern, Hep Verlag AG.

Nachdem der Status quo erhoben worden war, ging es in einem zweiten Schritt um die Optimierung der QV. In drei Teilprojekten wurden Dokumente mit Hilfestellungen und Informationsinstrumente für OdA und Kantone erarbeitet. Sie dienen auch dem Gesamtverständnis der Zuständigkeiten und Prozesse rund um die QV (vgl. Kasten).

Im vierten Teilprojekt schliesslich wurde zusammen mit dem EHB ein neuer Ansatz entwickelt. Er vereinfacht die Qualifikationsverfahren auf nationaler Ebene und richtet sie gleichzeitig stärker auf die Handlungskompetenzen aus. Um Letzteres zu fördern, wurden spezifische Leitsätze entwickelt. Sie ergänzen die allgemeinen Grundsätze des Prüfens:

1. Handlungskompetenzorientiertes Prüfen verlangt eine handlungskompetenzorientierte Ausbildung.
2. Handlungskompetenzorientiertes Prüfen orientiert sich an der beruflichen Praxis.
3. Berufliche Handlungskompetenzen können am besten mit einer Kombination von Prüfungsformen überprüft werden.
4. Handlungskompetenzorientiertes Prü-

fen setzt kompetente Prüfungsexperten (PEX) voraus.

5. Die Bewertung erfolgt anhand von operationalisierten Beurteilungskriterien.
6. Die QV erlauben eine valide, zuverlässige Aussage über die Arbeitsmarktfähigkeit.

Fünf bis sieben QV-Sets

Zur Vereinfachung der QV wird vorgeschlagen, eine limitierte Anzahl von fünf bis sieben Sets für alle beruflichen Grundbildungen zu entwickeln. Aus diesen können die Trägerschaften der beruflichen Grundbildungen das für sie passende auswählen. Ein QV-Set besteht aus wenigen Prüfungen und Erfahrungsnoten, inklusive deren Gewichtung. Es umfasst alle für die Abschlussnote relevanten Elemente. Dieser Ansatz basiert darauf, dass die rund 230 beruflichen Grundbildungen eine limitierte Anzahl ähnlich strukturierter Handlungskompetenzen aufweisen. Folglich kann im QV auch mit einer limitierten Anzahl von Kombinationen von Prüfungen und Erfahrungsnoten festgestellt werden, ob Lernende über diese Handlungskompetenzen verfügen.

Zur Charakterisierung der Handlungskompetenzen liegen erste Vorschläge vor, die noch weiterentwickelt werden müssen. Sie lehnen sich an die Tätigkeitsanalysen des EHB an (vgl. Zbinden-Bühler, 2010) und umfassen derzeit folgende Komponenten: Stabilität und Dynamik im Berufsalltag, Autonomiegrad, Kommunikation und Interaktion, fachlich-inhaltliche Komplexität sowie Kreativität.

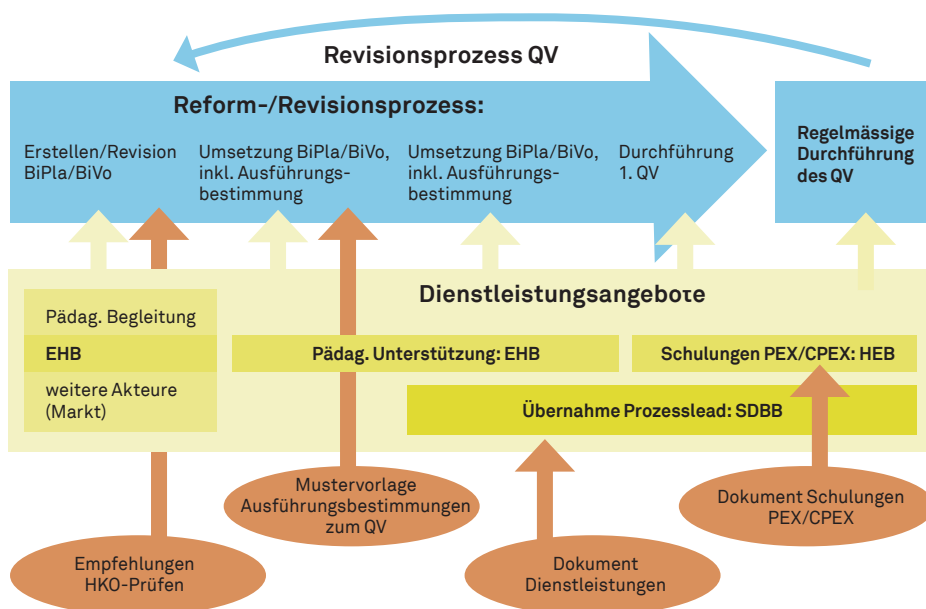
Mit den QV-Sets soll die Anzahl unterschiedlicher QV für die beruflichen Grundbildungen von heute über 100 auf fünf bis sieben reduziert werden. Zum anderen soll auch die Anzahl Prüfungen und Erfahrungsnoten pro QV verringert werden.

Widersprüchliche Ziele

Zurzeit ist noch offen, ob dieser Ansatz umgesetzt werden wird. Die damit verbundenen Anpassungen sind weitreichend und wären mit einem beträchtlichen Umsetzungsaufwand verbunden. Als zusätzliche Herausforderung kommt hinzu, dass mit diesem Ansatz zwei Ziele, das heisst sowohl die Vereinfachung der QV als auch die Stärkung des handlungskompetenzorientierten Prüfens verfolgt werden. Dabei ziehen diese beiden Ziele in unterschiedliche Richtungen. Das Ziel der Vereinfachung der QV strebt danach, möglichst viel zu vereinfachen, zusammenzulegen und zu streichen, das Ziel der Stärkung des handlungskompetenzorientierten im Extremfall nach möglichst realen Handlungssituationen. Somit kann weder das eine noch das andere maximal erreicht werden. Dies bedingt eine Kompromissbereitschaft der Verfechterinnen und Verfechter der einzelnen Ziele.

Vor dem Hintergrund der Dringlichkeit der Anliegen zur Optimierung der QV wird das SBFi gemeinsam mit den Verbundpartnern die Weiterbearbeitung und Umsetzung dieses Ansatzes prüfen und allenfalls in ein Folgeprojekt überführen. —

Projekt Optimierung der Qualifikationsverfahren



Die vier Teilprojekte (braun) beziehen sich auf unterschiedliche Stellen im Gesamtprozess der QV.

Lehrabbruch

Gut vernetzt zurück in die Arbeitswelt

Ein Lehrabbruch stellt junge Menschen auf die Probe. Sie mobilisieren in diesem Übergangsprozess ihre Netzwerke, um wieder zurück in den Arbeitsmarkt zu finden.

Von Barbara Duc, Senior Researcher, und Nadia Lamamra, Senior Researcher und Leiterin Forschungsfeld «Integrations- und Ausschlussprozesse» am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB IFFP IUFFP.

— Im Rahmen einer qualitativen Längsschnittstudie befragte das EHB 46 Jugendliche, die ihre Lehre abgebrochen hatten, um herauszufinden, welche berufliche Laufbahn die jungen Menschen nach der abgebrochenen Ausbildung einschlugen. Vier Jahre nach dem Lehrabbruch befanden sich die meisten von ihnen noch in der Ausbildung. Ihre Situation lässt sich am besten erfassen, wenn man die Übergangsphase als zusätzliche Schwelle versteht.

Eine weitere Schwelle überwinden

Auffallend war, dass bei den meisten befragten Jugendlichen zwischen dem Lehrabbruch und dem Beginn einer neuen Ausbildung eine gewisse Zeit verstrich (vgl. PANORAMA 1/2011). In Anlehnung an die 1. Schwelle, die den Übergang von der obligatorischen

Schule zur Sekundarstufe II bezeichnet, wurde dieser weitere Übergang, den Jugendliche nach einem Lehrabbruch bewältigen müssen, «Schwelle 1½» (S 1½) genannt und in der Studie erstmals gesondert betrachtet.

Der Übergang an der S 1½ zog sich bei einigen der befragten Jugendlichen über sechs Monate bis zu zweieinhalb Jahren hin und dauerte damit relativ lange. In dieser Phase beschäftigten sie sich hauptsächlich mit der Suche nach einer neuen Ausbildung, beanspruchten Brückenangebote, absolvierten Praktika und/oder übernahmen kleine Jobs. Auch Zeiträume, in denen die Jugendlichen arbeitslos waren, prägten die Übergangszeit. Einige Jugendliche erlebten aber auch Phasen der Untätigkeit. Bei den einen waren diese mit einer Dauer von einem Monat verhältnismässig kurz, bei anderen mit anderthalb Jahren eher lang.

Dass der Weg in eine neue Ausbildung nicht frei von Hürden ist, zeigen die Unterbrüche in den Laufbahnen der jungen Lehrabbrecher – Brüche, die auch die körperliche und geistige Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen können. Aus den Aussagen der befragten Jugendlichen geht hervor, dass ein Lehrabbruch mit einem hohen Leidensdruck verbunden ist (vgl. PANORAMA 6/2008), gaben doch mehrere Personen an, dass sie unter Erschöpfung oder Depressionen litten oder gar Selbstmordversuche unternahmen. Dieser Leidensdruck kann eine Folge negativer Erlebnisse bei der 1. Schwelle oder schlechter Erfahrungen mit der Berufsbildung sein oder aus dem

Lehrabbruch an sich resultieren. Auch die Übergangszeit selbst brachte leidvolle Situationen mit sich. Viele befragte Jugendliche waren mit den ständig wechselnden Tätigkeiten oder mit den Mehrfachbelastungen nach einem Lehrabbruch überfordert, gesundheitliche Probleme wie Lethargie und Depressionen führten die meisten aber auf die Phasen der Untätigkeit zurück.

An den Schwierigkeiten wachsen

Die nach einem Lehrabbruch eingeschlagenen Laufbahnen zeigen, dass der Übergang von einer Bildungsstufe zur nächsten nicht so einfach ist. Nicht jeder Lehrabbruch führt zu einem Knick in der Laufbahn. Trotzdem schwächt er die Jugendlichen und erschwert den Übertritt von der Schule in die Arbeitswelt. Einige halten die Hürden für unüberwindbar, dennoch lassen die Aussagen der befragten Jugendlichen darauf schliessen, dass die Übergangszeit durchaus auch positive Seiten hat. So nutzten einige diese Phase, um ihre Berufswahl zu verfeinern, an Reife, Selbstvertrauen und Selbstsicherheit zu gewinnen und münzten so die eigentlich negative Erfahrung in einen Schlüsselmoment der beruflichen Laufbahn um. Viele Jugendliche sehen den Lehrabbruch und die darauffolgende Zeit auch als Prüfung, als Möglichkeit, sich mit der Arbeitswelt, ihren Zwängen und ihrer Unerbittlichkeit vertraut zu machen. Haben sie diese Prüfung überstanden, machen sich Erleichterung und Stolz breit.

Ob den jungen Menschen der Eintritt in die Arbeitswelt gelingt oder nicht,



10000 Lehrabbrecher pro Jahr: Wiedereinstieg gelingt oft dank dem intakten sozialen Umfeld.

hängt davon ab, wie sie diese Prüfung meistern. Von grosser Wichtigkeit sind dabei die Netzwerke, die die Jugendlichen mobilisieren können, um eine neue Ausbildung zu beginnen, eine neue Lehrstelle zu finden oder wieder Fuss zu fassen.

Immer besser vernetzt

Viele Jugendliche sind sich der Bedeutung der Netzwerke bewusst und wissen, wie sie diese in den verschiedenen Übergangsphasen nutzen können.

Wir unterscheiden zwischen drei Netzwerken – dem familiären Netzwerk, (Eltern, erweiterte Familie und Freunde), dem beruflichen Netzwerk (Arbeitgeber, Lehraufsichtskommission, Lehrpersonen, Berufsbildner, Arbeitskolleginnen und Schulkollegen) und dem institutionellen Netzwerk (Brückenangebote, Arbeitslosenversicherung und Sozialarbeiter). Unsere Untersuchung zeigt, dass die drei Netzwerke nebeneinander existieren, untereinander aber nur schwach oder gar nicht vernetzt sind. Im Zentrum steht die Familie. Oft ist das familiäre Umfeld das einzige Netzwerk, auf das die Jugendlichen zurückgreifen. Das ist nicht unproblematisch, denn nicht alle Jugendlichen finden dort Hilfe, z. B. wenn

Broschüre «Lehrabbruch – was nun?»

Die Studie «Die Laufbahn von Jugendlichen nach einem Lehrabbruch» ist ein Folgeprojekt des Projekts «Lehrabbruch». Das EHB gibt nun eine Broschüre heraus, welche die wichtigsten Ergebnisse der beiden Studien zusammenfasst. Die Publikation richtet sich an Berufsbildungsakteure sowie an Lernende und ihre Eltern und soll einerseits auf die Konsequenzen eines Lehrabbruchs für die weitere berufliche Laufbahn hinweisen, andererseits die Folgen eines Lehrabbruchs aber auch relativieren. Bestellung via marketing@ehb-schweiz.ch

die Eltern erst kürzlich in die Schweiz eingewandert oder schlecht integriert sind.

Greifen die Jugendlichen nach dem Austritt aus der obligatorischen Schule noch vorwiegend auf das familiäre Umfeld zurück, gelingt es ihnen später immer besser, auch andere Netzwerke zu mobilisieren. In der Berufsbildung haben sie gelernt, sich zu vernetzen und ein erstes berufliches Netzwerk aufgebaut. Diese Erfahrung hilft ihnen, das institutionelle Netzwerk besser zu nutzen. Somit hat ein Lehrabbruch auch eine unerwartet positive Wirkung, ermöglicht er den betroffenen Jugendlichen doch, ihr Netzwerk zu erweitern.

Handlungsmöglichkeiten

Die gewonnenen Erkenntnisse können Aufschluss darüber geben, wie Jugendliche bei einem Lehrabbruch und in der Zeit danach begleitet werden können. Zuerst einmal gilt es, auf die Risiken eines Lehrabbruchs hinzuweisen und die Betroffenen während des Übergangs und in der Zeit danach zu unterstützen. Dabei kommt auch den Berufsbildungsakteuren eine wichtige Rolle zu: Sie sollten den Betroffenen klar machen, dass ein Lehrabbruch keine Katastrophe ist und nicht zwingend einem Scheitern gleichkommt. Auch Kampagnen und Weiterbildungen für Lehrbetriebe, die Erfahrungen mit Lehrabbrechern gemacht haben, könnten zur Entstigmatisierung des Lehrabbruchs beitragen und verhindern, dass diese Betriebe künftig keine Lernenden mehr beschäftigen. Im Rahmen solcher Kampagnen könnten die Lehrbetriebe auch ermutigt werden, jungen Lehrabbrechern eine Chance zu geben.

Auch auf Stufe Netzwerke gibt es Handlungsbedarf. So darf beispielsweise das familiäre Netzwerk nicht unterschätzt werden, denn es bietet den Jugendlichen moralische Unterstützung, motiviert sie und eröffnet ihnen Zugang zu Praktika und Lehrstellen. Parallel

dazu gilt es, Jugendliche zu unterstützen, die auf kein solches Netzwerk zurückgreifen können. Ebenso wenig dürfen die Unternehmensnetzwerke unterschätzt werden. Dank ihrer Verankerung in der Wirtschaft bieten Lehrbetriebe ihren Lernenden ein umfassendes berufliches Netzwerk, das sie bei der Suche nach einer neuen Lehrstelle oder einer Erstanstellung unterstützen kann. Und nicht zuletzt gilt es, die institutionellen Unterstützungsangebote besser bekannt und leichter zugänglich zu machen. Die Aussagen der befragten Jugendlichen weisen nämlich darauf hin, dass diese Angebote nicht bekannt genug sind. Zudem muss die Koordination zwischen den Institutionen ebenso verstärkt werden wie die Zusammenarbeit zwischen den beruflichen und den institutionellen Netzwerken.

Weiteren Handlungsbedarf gibt es in Bezug auf die Vorstellung von einer «idealen» Laufbahn: Die nach dem Lehrabbruch eingeschlagenen Laufbahnen widerspiegeln den allgemeinen Trend hin zu längeren und komplexeren Übergängen. Vom Ideal der linear verlaufenden Laufbahn «Schule – Ausbildung – Arbeitsmarkt» sind wir heute weit entfernt. Trotzdem haftet dieses Ideal noch in den Köpfen der Berufsbildungsakteure und der Eltern von Jugendlichen, die vor einem Übergang stehen, und beeinflusst deren Wahrnehmung: Eine Laufbahn, die vom Ideal abweicht, gilt als gescheitert. Umso wichtiger ist es, allen Akteuren – Berufsfachschulen, Lehrbetrieben, Jugendlichen und ihren Angehörigen – die veränderten Umstände bewusst zu machen. —

.....
Duc, B., Lamamra, N., Jordan, M. (2012): Die Laufbahn von Jugendlichen nach einem Lehrabbruch. Qualitative Längsschnittanalyse. EHB. www.ehb-schweiz.ch>Forschung und Entwicklung>Forschungsschwerpunkte

Vorbereitungskurse auf die Berufslehre

Der Kantonal-Bernische Baumeisterverband bietet seit fünf Jahren eine Ausbildung an, in der Schulabgängerinnen und Schulabgänger auf die Lehre vorbereitet werden. Sie stösst auf grosses Echo.

Vom Kantonal-Bernischen Baumeisterverband

— Es begann vor fünf Jahren mit 63 Teilnehmenden aus dem Bauhauptgewerbe, inzwischen besuchen 210 zukünftige Lernende das Bildungsgefäss des Kantonal-Bernischen Baumeisterverbandes (KBB): Maurer, Zimmerer, Schreiner, Gebäudetechniker, Maler und Gipser. Sie besuchen in regelmässigen Abständen total 21 Lektionen, in Ausbildungssequenzen à 3 Lektionen, in denen sie von zwei diplomierten Berufsfachschullehrpersonen hauptsächlich in den Bereichen Mathematik (Grundrechenoperationen) und Zeichnen (Planschrift bis Dreifafelprojektion) unterrichtet werden. Sie bekommen Hausaufgaben, um sich auf die nächste Sequenz vorzubereiten. Das erfordert von ihnen Eigenverantwortung, Engagement und Selbstorganisation, also jene Kompetenzen, die in der Berufslehre erfolgreich machen. «Das Einteilen von Freizeit und Lernzeit ist für die angehenden Berufsleute eine grosse Herausforderung, da Hausaufgaben in den letzten Schuljahren keine hohe Priorität geniessen», sagt Kurt Mürger, Bereichsleiter Bildung des KBB. Die Kosten der Ausbildung tragen in der Regel der zukünftige Lehrbetrieb und die Berufsverbände.

Fortschritte und Selbstvertrauen

Die beiden Unterrichtenden stehen zwischen den Ausbildungssequenzen während sieben Tagen die Woche für Hilfestellungen zur Verfügung, wenn das eigens entwickelte Lehrmittel und die Lernplattform nicht mehr weiterhelfen. Eine Dienstleistung, die rege genutzt

wird. Nicht nur von den Jugendlichen, sondern auch von ihren Eltern und den Berufsbildnern, die erfahren wollen, wie es ihren Schützlingen und zukünftigen Lernenden geht.

Nach jeder Kurssequenz werden die Ergebnisse reflektiert und Lernfortschritte sichtbar gemacht, damit die Jugendlichen wissen, wo sie stehen. Am Schluss gibt es eine themenübergreifende Erfolgskontrolle. Die Noten sind allerdings sekundär, vielmehr geht es um die persönliche Entwicklung und das Selbstvertrauen, das sich die künftigen Lernenden erarbeitet haben.

Fehlverhalten wird gemeldet

Halten Jugendliche die Abmachungen nicht ein, wird dies den Berufsbildnern und den Eltern gemeldet. Das gebe gelegentlich zu reden, sagt Peter Sommer, Geschäftsführer des KBB. Schliesslich wollten die zukünftigen Lernenden einen positiven Eindruck machen. Er ist aber überzeugt, dass sich die festgestellten Mankos ohnehin zeigen würden, wenn nicht vor, dann nach dem Lehrstart: «Das ist einer der Hauptgründe für Lehrabbrüche.» Ein frühzeitiger, ehrlicher Dialog zwischen Lernenden, Eltern und Berufsbildnern könne das verhindern. Auch scheinbar hoffnungslose Fälle hätten mit gezielten Gesprächen auf die Spur des Erfolges zurückgeführt werden können. —

Nächste Kurse ab Februar 2014. Kursdaten und Durchführungsorte unter www.kbb-bern.ch

KOMMENTAR

Nachahmenswerter «Crash-Kurs»

Theo Ninck

Die Vorbereitungskurse auf die Berufslehre des Kantonal-Bernischen Baumeisterverbandes sind innovativ. Diese Organisation der Arbeitswelt (OdA) vermittelt den Jugendlichen, welche bereits einen Lehrvertrag im Sack haben, einen «Crash-Kurs» in den wichtigen Grundkompetenzen für die Bauberufe.

Die OdA schiebt damit den Schwarzen Peter nicht einfach der Volksschule zu, welche angeblich diese Kompetenzen nicht (mehr) genügend vermittelt. Sie greift vielmehr zur Selbsthilfe und gibt gezielten Vorbereitungsunterricht. Damit investiert sie in die Zukunft der Jugendlichen – und der Lehrbetriebe. Sie bietet Unterstützung, welche die Chance auf den Erfolg in der Berufslehre erhöht.

Die Volksschule kann gar nicht vertieft auf über zweihundert Berufe vorbereiten. Sie muss eine breite Allgemeinbildung vermitteln. Sie arbeitet an den Grundkompetenzen, insbesondere in Mathematik und Erstsprache. Sie lehrt auch weitere wichtige Kompetenzen, beispielsweise in der Kommunikation, welche gerade in Dienstleistungsberufen gefragt sind. Die Volksschule wird das 9. Schuljahr noch vermehrt dazu nutzen, Jugendliche auf die nachfolgenden Bildungsgänge vorzubereiten. Dies wird zu einem Motivationsschub führen.

Der Bernische Baumeisterverband hat eine Vorleistung erbracht, seine Initiative ist nachahmenswert. Die Kantone und deren Volksschulen sind ebenfalls gefordert, ihren Beitrag zur Sicherung und Verbesserung der Grundkompetenzen zu leisten. Der Lehrplan 21 und das Projekt Anforderungsprofile des Schweizerischen Gewerbeverbandes und der EDK bieten dazu eine gute Chance. Es wird an den Kantonen sein, diese Chance an der Nahtstelle zu nutzen.

Theo Ninck ist Vorsteher Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern

«Junge Erwachsene sind sich bewusst, dass während ihrer ganzen Laufbahn stets grosse Flexibilität gefragt sein wird.»

Jean-Marie Fragnière, Leiter der BSLB im Kanton Neuenburg — Seite 25





Aus- und Umsteiger – Folge 2

2010 hat der Journalist Mathias Morgenthaler eine Sammlung von 75 Interviews mit Aus- und Umsteigern veröffentlicht. Nun ist Folge 2 erschienen. In 46 neuen Interviews kommen Leute zu Wort, die «heute ihre eigene Geschichte schreiben, statt einem Jobprofil zu entsprechen und die Ziele anderer zu erfüllen», wie es in der Medienmitteilung heisst. Das zweite Buch wartet mit einer Neuerung auf: Vor und nach dem Interviewteil äussert sich der Coach Marco Zaugg – selbst ein Umsteiger – zu Themen wie: Wie laufen Veränderungen ab? Woher kommen Sie und wo stehen Sie? Wohin wollen Sie? Was tun gegen Blockaden? Dieser Teil des Buches enthält Fragen, Übungen und Selbstcoaching-Instrumente. Diese sollen Menschen in Umbruchphasen helfen, ihren Zielen einen Schritt näher zu kommen.

In der Einleitung grenzen sich die Autoren explizit von Karriereratgebern und Selbstverwirklichungsbüchern ab. Einlösen können sie das nur bedingt, herausgekommen ist nämlich eine Mischung aus Karriereratgeber und Selbstverwirklichungsbuch. Statt dem Aufstieg wird der Aus- und Umstieg propagiert, statt positivem Denken selbstverantwortliches Handeln. Wer sich inspirieren lassen will von interessanten, mutigen und erfolgreichen Menschen, wird an den Interviews wohl wieder Gefallen finden. Der Coaching-Teil schliesslich mag für Laien anregend sein, für Fachleute bringt er kaum neue Erkenntnisse. *sk*

Morgenthaler, M., Zaugg, M. (2013): *Aussteigen – Umsteigen. Wege zwischen Job und Berufung*. Bern, Zytglogge Verlag.

ZAHL

7000

In diesem Jahr nehmen rund 7000 Personen an europäischen Austausch- und Mobilitätsprojekten teil. Dies sind 11% mehr als im Jahr 2012. Die Studierenden bilden zwar zahlenmässig die grösste Gruppe, den stärksten Anstieg an Auslandsaufenthalten verzeichnete jedoch das Programm «Leonardo da Vinci» (für die Berufsbildung) mit einer Zunahme von 77%. Die von der ch Stiftung betreuten Projekte «Lebenslanges Lernen» und «Jugend in Aktion» richten sich an alle Stufen, gleich, ob es sich um Schule, Berufsbildung, Hochschule oder Erwachsenenbildung handelt. Ab 2014 werden diese Programme durch «Erasmus+» ersetzt. *ir*
www.ch-go.ch

WEB

Unternehmensgründung in vier Etappen

Die Webseite gruenden.ch enthält eine Vielzahl von Informationen und Tipps für den Weg in die berufliche Selbstständigkeit. Die Inhalte sind anhand der vier Etappen «erste Überlegungen», «Vorbereitung», «Gründung» und «nach der Gründung» dargestellt. Betrieben wird die Webseite von verschiedenen Amtsstellen des Kantons Zürich und von der Zürcher Kantonalbank. Obwohl die Seite auf den Kanton Zürich zugeschnitten ist, dürfte sie auch für Personen in der übrigen Schweiz viele gute Anregungen bieten. *sk*
www.gruenden.ch

ERFOLG

berufsberatung.ch

Im Jahr 2012 erzielte das dreisprachige Portal berufsberatung.ch einen neuen Rekord mit 6,5 Millionen Besuchen. Dies entspricht einer Zunahme von 17% gegenüber dem Vorjahr. Die höchsten Besucherzahlen werden von September bis November erreicht aufgrund der Aufschaltung der Lehrstellen. Der Lehrstellennachweis ist der mit Abstand am meisten nachgefragte Inhalt auf berufsberatung.ch. An zweiter Stelle folgt die Abfrage der Berufsbeschreibungen und am dritthäufigsten werden Weiterbildungsinformationen gesucht. *sk*

Juvenir-Studie

Wohlüberlegte Berufswahl

Die Jugendlichen sind mit ihrer Ausbildungswahl und der eingeschlagenen Laufbahn sehr zufrieden. Einige sind aber auch unsicher. Das zeigen die Ergebnisse der Juvenir-Studie, welche die Hintergründe der Berufswahl und die Zukunftspläne von Jugendlichen untersucht hat.

Von Ingrid Rollier

– Die meisten Jugendlichen sind mit der Laufbahn, die sie nach der obligatorischen Schulzeit eingeschlagen haben, zufrieden. Ein paar Jahre später würden fast 80% wieder dieselbe Entscheidung treffen. Jugendliche, die sich für eine Berufslehre entscheiden, tun dies vor allem aus Interesse für die Ausbildung und den Beruf (91%) oder weil sie etwas tun wollen, das ihnen liegt (92%). Zu diesem Ergebnis kommt die Studie «Die erste grosse Entscheidung – Wie Schweizer Jugendliche eine (Berufs-)Ausbildung wählen» der Jacobs Foundation.

Die Entscheidung für eine Berufsausbildung, die oft am Ende der obligatorischen Schulzeit getroffen wird, ist keine leichte Wahl. Rund 80% der befragten Jugendlichen gaben an, sich intensiv damit beschäftigt zu haben. Nahezu die Hälfte der Befragten schwankte zwischen mehreren Berufen und wägte Vor- und Nachteile ab. Einige waren unsicher bei ihrer Wahl. Fast ein Drittel der Jugendlichen, die sich für eine Berufsausbildung entschieden haben, hatten

Angst vor einer falschen Entscheidung oder waren unsicher, ob sie dauerhaft im gewählten Beruf arbeiten wollen. «Zweifel sind ganz normal», meint Jean-Marie Fragnière, Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Neuenburg (OCOSP). «Die Jugendlichen müssen sich mit Berufsgruppen auseinandersetzen, mit denen sie noch gar keine Erfahrung haben, und hinterfragen ihre Wahl. Deshalb nehmen sie die vorhandenen Unterstützungsangebote in Anspruch, bevor sie sich endgültig entscheiden.» Besonders erfreulich sei, dass drei von vier Jugendlichen sich eingehend über die Ausbildungsberufe informieren, etwa bei der Berufsberatung.

Gemäss der Studie hätten 30% der Jugendlichen, die nach der Sekundarstufe I eine Lehre begonnen haben, die Berufswahl lieber später getroffen. Ein Anteil, der etwa demjenigen der Schülerinnen und Schüler entspricht, die einen Schultyp mit Grundansprüchen besuchen. Sie haben häufiger Schwierigkeiten, eine

Lehrstelle zu finden, und müssen sich eher für eine Ersatzlösung entscheiden. «Unter günstigen Rahmenbedingungen haben sie aber ein hohes Entwicklungspotenzial», so Fragnière. «Deshalb versuchen wir, die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Lehrbetrieben für die entscheidende Rolle zu sensibilisieren, die sie bei der Entwicklung des Selbstvertrauens und der Fähigkeiten ihrer Lernenden spielen.»

Grössere Unsicherheit bei den Mädchen

Junge Frauen, die sich für eine Berufsausbildung entschieden haben, sind bezüglich ihrer Wahl häufiger unsicher als junge Männer. Sie sind auch weniger optimistisch bei der Einschätzung ihrer Karrierechancen, was von einem gewissen Realitätssinn zeugt. Denn tatsächlich arbeiten Frauen aus familiären Gründen häufiger Teilzeit oder unterbrechen ihre Berufstätigkeit, was tiefere Sozialleistungen, Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg ins Berufsleben und eingeschränkte Aufstiegschancen mit sich bringen kann. Geschlechterstereotypen sind im Denken der Jugendlichen nach wie vor präsent. Gemäss einer Studie der Fachstelle für Familienpolitik und Gleichstellung des Kantons Neuenburg stellen sich 15-Jährige in der Schweiz ein für Europa einmaliges Lebensmodell vor: Die Frau arbeitet Teilzeit und kümmert sich um die Kinder, der Mann arbeitet Vollzeit.

Keine Entscheidung für den Rest des Lebens

Die Juvenir-Studie befragte die Jugendlichen auch zu ihren Karriereplänen nach



Feierabend: Die meisten Jugendlichen geben an, dass ihnen die Arbeit Spass macht.

Ursachen des Bildungserfolgs

Schullaufbahn, Geschlecht und soziale Herkunft beeinflussen den Übergang von der Sekundarstufe I zur Sekundarstufe II. Aber noch andere Faktoren spielen eine wichtige Rolle.

Von Ingrid Rollier

Abschluss der beruflichen Grundbildung. Gut ein Drittel beabsichtigt, die Berufsmatura abzulegen, 21% davon wollen anschliessend studieren. 42% möchten im erlernten Beruf arbeiten. Dieser eher geringe Anteil erklärt sich teilweise daraus, dass für den Einstieg in einige Berufe eine abgeschlossene Berufslehre mit EFZ vorausgesetzt wird und der Ausbildungsberuf als Sprungbrett dafür dient, so etwa für Polizistinnen oder Fluglotsen. Die Jugendlichen gehen zu Recht davon aus, dass die schulischen Leistungen für einen Berufswechsel nach der beruflichen Grundbildung nicht besonders wichtig sind. Wenn einmal die Hürde der ersten Anstellung überwunden ist, sind Fachkompetenzen und Verhaltensweisen wie Eigeninitiative, Anpassungsfähigkeit und Sozialkompetenz entscheidender.

Wenn die jungen Erwachsenen ihre Berufsausbildung abgeschlossen haben, verbleiben sie häufiger als geplant in ihrem Ausbildungsberuf (53%) und nehmen seltener als geplant die Berufsmaturität in Angriff (21%). Sie haben in der Arbeitswelt Fuss gefasst, haben sich daran gewöhnt, einen Lohn zu erhalten und finanziell unabhängig zu sein. Für ein weiterführendes Studium verzichten sie nur ungern auf diese Vorteile, müssten sie doch oftmals wieder bei ihren Eltern leben. Die befragten Jugendlichen halten es für wichtig, über eine Erstausbildung zu verfügen, schliessen aber nicht aus, danach in einen anderen Beruf zu wechseln. Eine Haltung, die laut Jean-Marie Fragnière den Anforderungen des Arbeitsmarktes entgegenkommt. Junge Erwachsene sind sich bewusst, dass heute Flexibilität gefragt ist, wechseln doch Berufstätige während ihrer Laufbahn durchschnittlich vier- bis fünfmal die Arbeitsstelle. —

Juvenir-Studie 2.0 (2013): Die erste grosse Entscheidung: Wie Schweizer Jugendliche eine (Berufs-)Ausbildung wählen. Zürich, Jacobs Foundation. www.juvenir.ch

— Nach der obligatorischen Schulzeit treten 80% der Jugendlichen direkt in die Sekundarstufe II ein. Diejenigen, die einen Schultyp mit erweiterten Ansprüchen abschliessen, haben mehr Ausbildungsmöglichkeiten und bessere Erfolgsaussichten. Für männliche Jugendliche, selbst für solche mit Migrationshintergrund, ist der Übergang einfacher als für weibliche. Dafür sind junge Frauen in Schulen mit erweiterten Ansprüchen besser vertreten. Zu diesen Ergebnissen kommt die Studie «Schullaufbahnen und Bildungserfolg», welche die Auswirkungen des Schultyps und des Schulmodells auf den Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II untersucht hat. Dafür wurden 30 000 19-Jährige zu ihrer Schullaufbahn und Bildungssituation befragt.

Die Situation vor dem Übertritt in die Sekundarstufe II spielt eine wichtige Rolle. So treten etwa junge Frauen mit guten Leistungen in Schultypen mit erweiterten Ansprüchen meist direkt in eine Maturitäts- oder andere allgemeinbildende Schule ein. Hingegen fällt der Übergang weiblichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund und schlechten Leistungen in Schultypen mit Grundansprüchen am schwersten. Junge Männer mit ähnlichem Profil haben es beim Einstieg in eine Berufsausbildung leichter. Bei Jugendlichen aus Schultypen mit geringen Ansprüchen oder Sonderklassen, die während ihrer Schullaufbahn Schwierigkeiten hatten (z. B. Repetition), ist das Risiko, keine nachobligatorische Ausbildung abzuschliessen, doppelt so hoch wie bei anderen. 10% der 19-Jährigen haben keine nachobligatorische Ausbildung; 8% haben ihre Ausbildung ab-

gebrochen und 2% haben nie eine begonnen. In der französischen Schweiz ist die Zahl der ausbildungslosen Jugendlichen doppelt so hoch wie in der Deutschschweiz, wo der Übertritt in die Sekundarstufe II zwar öfter hinausgezögert, die Ausbildung dann aber häufiger abgeschlossen wird.

In Kantonen mit höherer Maturitätsquote ist der Übergang für junge Frauen leichter, da der allgemeinbildende Weg ihrer Bildungslaufbahn eher entspricht. In diesen Kantonen ist dafür das Angebot an Lehrstellen – vor allem mit geringeren Anforderungen – kleiner. Das erschwert Jugendlichen aus Schultypen mit Grundanforderungen den Zugang zur Berufsbildung. In Kantonen mit einer tieferen Maturitätsquote gibt es im Vergleich dazu weniger Jugendliche, die gar keine nachobligatorische Ausbildung beginnen.

Die Studie kommt zum Schluss, dass typengetrennte Schulmodelle für Schüler/innen aus Klassen mit Grundansprüchen ungünstiger sind. Für Jugendliche aus integrierenden Schulmodellen gestaltet sich der Übertritt einfacher. Auch die Wirtschaftslage beeinflusst den Übergang. In Kantonen mit hoher Arbeitslosigkeit haben es Jugendliche aus Schultypen mit Grundansprüchen bei der Lehrstellensuche schwerer. Die Studie schliesst mit der Feststellung, dass jedes Bildungssystem nur unter Berücksichtigung der Gegebenheiten im jeweiligen Kanton verstanden werden kann. —

Keller, F., Moser, U. (2013): Schullaufbahnen und Bildungserfolg. Zürich/Chur, Rüegger Verlag. www.chx.ch > Publikationen

Webseite gegen Bildungsabbruch

Das Potenzial unentdeckter Talente aufspüren

Der Arbeitsmarktservice Wien will Jugendliche ohne abgeschlossene Ausbildung über eine zielgruppengerechte Webseite wieder zurück ins Boot holen. Die Sprache ist auf ein Minimum reduziert und plakativ. Ein Fragebogen soll direkt zur passenden Beratungsstelle führen.

Von Doris Landauer. Sie leitet das Projekt «Perspektiven für unentdeckte Talente» im Auftrag des Arbeitsmarktservice AMS in Wien.

– Keine guten Aussichten für Jugendliche, die das Bildungssystem frühzeitig verlassen: In Österreich ist jede fünfte Erwerbsperson, die maximal eine Pflichtschulausbildung absolviert hat, arbeitslos, in Wien ist es gar jede vierte – und die Tendenz ist steigend. Daher gilt es, Lücken zu schliessen und neue Möglichkeiten auszuloten, wie Jugendliche erreicht werden können, damit sie eine Ausbildung beginnen respektive weitermachen und abschließen. Die durchgängige Botschaft lautet: «Tu was, mach was, streng dich an, es lohnt sich. Wenn es schiefgelaufen ist, gibt es immer noch einen anderen Weg.»

Österreich hat ein gut ausgebautes und anerkanntes berufsbildendes Schulwesen sowie ein ebenso anerkanntes duales Ausbildungssystem. Daneben existiert eine Ausbildungsgarantie für all jene, die am freien Arbeitsmarkt keine betriebliche Lehrstelle finden. Wenn sich auch in jedem einzelnen dieser Angebote Verbesserungspotenziale orten ließen, kann man im Prinzip von ganz guten Voraussetzungen ausgehen. In Wien gibt es überdies ein dichtes Netz an Anlauf- und Beratungsstellen.

Die Jugendlichen bringen häufig mit: Schulmüdigkeit, Schulabsenz, Erfahrung von Ausgrenzung, ein nur wenig unterstützendes Elternhaus, soziale Isolation, Gewalt- und Missbrauchserfahrung, Drogen- und andere Süchte, Krankheit, Migrationserfahrung. Die Fachliteratur hat die möglichen subjektiven Hindernisse für eine Ausbildung hinlänglich aufgezeigt. Die Bandbreite der oft multipel auftretenden

Probleme ist groß. Hingegen wurden die Potenziale der Jugendlichen in ihrer Geschichte bei vielen noch nicht wertgeschätzt, sodass sie auch die Betroffenen als nicht relevant erachten. So haben wir etwa in einer Studie erhoben, dass viele Jugendliche teilweise sehr viele Sprachen gelernt haben – ein ungenutztes Potenzial!

Bildungsrendite aufzeigen

Es gilt aber vor allem auch, die unmittelbar greifbaren Vorteile für die Jugendlichen selbst aufzuspüren und aufzuzeigen. Vorteile, die ihnen zuteil würden, wenn sie trotz widriger Umstände die Strapazen einer Ausbildung auf sich nähmen. Hier kann auf die Bildungsrendite verwiesen werden, das heisst auf das langfristig höhere Einkommen, die erheblich geringere Häufigkeit und Dauer von Arbeitslosigkeit sowie auf alle mit höherer Bildung einhergehenden Sekundärprofite: bessere Gesundheit, weniger Straffälligkeit, höheres Prestige, bessere Jobs.

Viele der betroffenen Jugendlichen können nicht gut lesen. Das Internet stellt zwar alle Informationen zur Verfügung. Doch um diese für sich nutzbar zu machen, wäre eine routinierte Lesekompetenz erforderlich. Wir haben diese Hürden abgetragen, indem wir auf unserer Webseite www.unentdeckte-talente.at den Jugendlichen – auf ihrer momentanen Lage aufbauend – möglichst zielsicher nur wenige Beratungsstellen anbieten, die aber sehr spezifisch auf ihr jeweiliges Problem eingehen können.

Konkret geht das so: Ein Online-Fragekatalog zur Ortung der Ausgangslage bildet die Navigation durch die Beratungslandschaft. Die jeweilige Antwort führt zu einer logisch nächsten Frage, bis das Problem so weit erfasst ist, dass ein Ergebnis geliefert und die richtige Beratungsstelle empfohlen werden kann. Die Fragen dürfen nicht so spezifisch sein, dass man auf die Person schließen könnte (Datenschutz). Auch haben wir darauf geachtet, keine diskriminierenden Fragen zu stellen, insbesondere aus den Themenschwerpunkten Schule und Lehre. Mit etwa 40 Fragen werden mehr als 100 Ergebnisse geliefert und (ohne Außenstellen) fast 60 verschiedene Beratungsstellen empfohlen. Das ergibt zwischen 70 und 80 verschiedene Adressen, die von den Jugendlichen in der jeweiligen Lage direkt angesprochen werden können und ihre Dienste für die Jugendlichen kostenlos anbieten.

Um Schwellenängste zu reduzieren, haben wir auch eine Art Empfehlungsschreiben konzipiert. Dieses bietet einerseits eine örtliche und zeitliche Orientierungshilfe an (Name der Anlaufstelle, Adresse, Öffnungszeiten, Stadtplan), andererseits soll es den Jugendlichen ermöglichen, auch «ohne Worte» die Anlaufstelle beanspruchen zu dürfen. Sie können sich einen Ausdruck machen, diesen mitnehmen und herzeigen. Mit dieser Art von Empfehlungsschreiben des Arbeitsmarktservice AMS wird auch die Gefahr verringert, abgewiesen zu werden.

Weil Jugendliche in der schwierigen Lage, in der sie sind, sich oft nicht wahr-

genommen fühlen, holen wir auch ihre Meinung zu den empfohlenen Anlaufstellen ein. Sie dürfen den Anlaufstellen Noten geben und sie auch verbal beurteilen. Und vor dem Hintergrund, dass sich Jugendliche nur dann öffnen, wenn sie Vertrauen zu den Ansprechpersonen haben, haben wir die Webseite sehr individualisiert gestaltet: Hinter jeder Aussage steckt eine Person, ein Gesicht, das angesprochen und kritisiert werden kann. Ein Video mit den Empfehlungen der Peergruppe soll mehr bewirken als 1000 geschriebene Worte. Trotzdem kann auf geschriebene Sprache nicht ganz verzichtet werden. Sie wird aber, soweit es geht, sehr kurz und einfach gehalten. Wo es einer zusätzlichen Untermauerung bedarf (zum Beispiel bei Analphabetismus oder fehlender Unterstützung durch die Eltern), bieten wir zusätzlich noch Videos mit gesprochenem Text an.

Im Labor getestet

Beim Testen der Webseite an Jugendlichen hat sich herausgestellt, dass sich diese auf den Fragebogen stürzen: Das Interaktive kommt ihnen offenbar entgegen. Zehn Prozent der Testpersonen haben sich auch die Unterseite «Bildung bringt's» angeschaut. Die anderen Seiten wurden von den Testpersonen nicht beachtet. Auch das Video kommt gut an, allerdings wird es in der Laborsituation nicht von allen angeschaut.

Ganz anders die potenziellen Multiplikatoren wie Lehrer oder Trainerinnen. Diese beginnen mit der Begutachtung der Unterseite «Bildung bringt's» und sind teilweise empört über die saloppe und populistische Sprache sowie die fehlende Political Correctness. Sie monieren auch die plakativen Slogans, die Werbung für Produkte, welche für die Jugendlichen viel zu teuer seien, sowie das nicht erreichte pädagogische Ziel («Wir wollen die Jugendlichen doch endlich von ihrem Konsumverhalten abbringen»). Oft sind sie mit den Umkehrschlüssen der Aussagen nicht einverstan-

den: «Es sind doch nicht alle Ungebildeten hässlich. Es werden doch nicht alle straffällig, die nichts lernen.» Vielfach beenden die potenziellen Multiplikatoren die Begutachtung auch gleich damit, weil sie ihr Urteil schon gefällt haben.

Dieselben Multiplikatoren sind dann ganz angetan, wenn sie das Video über die Absichten der Projektleiterin vorgeführt bekommen. Für sie wurde es auch auf die Unterseite «Das Projekt» ein zweites Mal gepostet, wo die Jugendlichen gar nicht mehr hinkommen (die Multiplikatorinnen schauen sich umgekehrt aber die Startseite nicht bis zum unteren Ende an).

Rückmeldungen der Jugendlichen, die die Webseite von Multiplikatorinnen vorgeführt und nach ihrer Meinung befragt wurden, geben – wenig überraschend – oft die Meinung dieser wieder. Aus den Rückmeldungen, die bislang via Webseite direkt abgegeben wurden, lässt sich noch kein Schluss ziehen und noch weniger lassen sich Handlungsoptionen ableiten («Ich habe nicht gefunden, was ich gesucht habe»). Die unter «Das Projekt» veröffentlichten Testimonials sind vollzählig und wurden auch nicht bestellt. Dass eher positive Reaktionen abgegeben werden, ist zu erwarten und darf daher auch nicht überschätzt werden.

In den ersten drei Monaten haben 1500 Besucherinnen und Besucher zumindest eine Frage beantwortet und es wurden 650 Downloads des Empfehlungsschreibens gemacht. Würde es sich dabei um die exakt beschriebene Zielgruppe handeln, wäre das Ergebnis sehr zufriedenstellend. So weit ist es noch nicht.

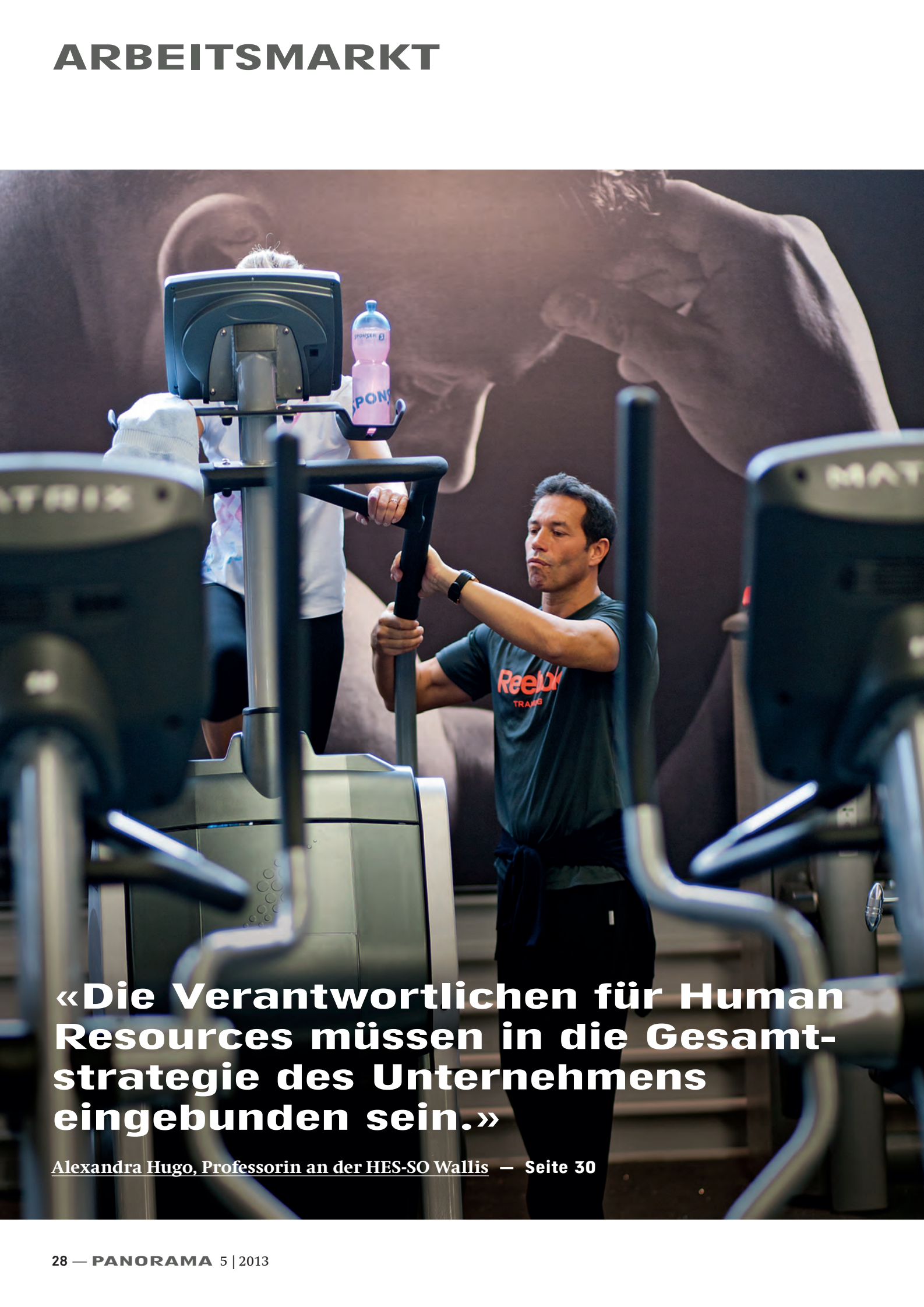
Auf eine Verbreitung über die sozialen Medien durch die Jugendlichen selbst kann nur sehr bedingt gehofft werden, denn es ist für Jugendliche wohl wenig «cool» zuzugeben, dass sie Probleme hatten, biedere Anlaufstellen als Hilfe akzeptiert und deren Unterstützung auch noch für gut befunden haben. Mit einer mündlichen Weiterempfehlung unter den Peers ist schon gar nicht zu rechnen. Es gilt daher, die Adresse medial in Erinnerung zu behalten, damit Jugendliche, wenn sie sie brauchen, darauf auch zugreifen können.

Derzeit arbeiten wir an der Vermarktung. Es gilt, verschiedene Kanäle zu benutzen und alle Anlaufstellen, Schulen, Jugendeinrichtungen und den öffentlichen Raum, in dem sich die Jugendlichen aufhalten, mit entsprechenden Werbeträgern zu versorgen. –

.....
www.unentdeckte-talente.at



Jugendliche ohne Ausbildung wieder ins Boot holen: Videos erzeugen Aufmerksamkeit, mittels Fragebogen werden die nächsten Schritte aufgezeigt.

A photograph of a man in a dark green Reebok t-shirt and black pants assisting a woman on a treadmill in a gym. The man is holding the treadmill's handrails, and the woman is running. A pink water bottle is on the treadmill. The background is a large mural of a muscular man's face. The text is overlaid on the bottom left of the image.

«Die Verantwortlichen für Human Resources müssen in die Gesamtstrategie des Unternehmens eingebunden sein.»

Alexandra Hugo, Professorin an der HES-SO Wallis — Seite 30



Depression: Schluss mit Tabus

In der Schweiz hatte ein Drittel der Beschäftigten nach eigenen Aussagen schon einmal eine Depression. Bei jedem 7. wurde diese Krankheit eindeutig diagnostiziert. Diese Zahlen stammen aus einer Umfrage des Meinungsforschungsinstitutes Ipsos. Bis 2030 wird Depression weltweit die Krankheit mit den grössten Folgewirkungen sein.

Trotz (oder gerade wegen) der starken Verbreitung wird dieses Leiden oft verdrängt; sei es von den Betroffenen selbst, sei es von deren Umfeld. Die europaweite Kampagne «Lean on Me» («Lehn dich bei mir an») will Tabus aufbrechen. Sie wird in der Schweiz von zahlreichen Organisationen unterstützt. Start war Anfang Juni 2013. Die viersprachige Website leanonme.net zeigt Wege auf, wie an Depression erkrankte Menschen konkret unterstützt werden können. Dort finden sich neben Hinweisen auf Symptome wie Energielosigkeit, Rückzugstendenzen, Schlaf- und Konzentrationsstörungen auch Tipps für Gespräche und Kontaktadressen.

In der Arbeitswelt können unter anderem Arbeitsüberlastung, mangelnde Wertschätzung ebenso wie Trend zu Perfektionismus und niedriger Selbstwert Depressionen auslösen. Es ist deshalb wichtig, bei Erkrankungen hinzusehen und zu handeln. So sind gemäss einer englischen Studie indirekte Kosten wie Zunahme von Fehlern und Unfällen, Verlangsamung, Leistungsabbau 23 Mal höher als die direkt messbaren Leistungen des Gesundheitswesens. Vorgesetzte sind deshalb gut beraten, die Krankheit anzusprechen und den betroffenen Mitarbeitern Unterstützung anzubieten. «Lean on Me» zeigt ihnen, wie sie konkret vorgehen können. *vm*

www.leanonme.net

ZAHL

298 000

Rund 300 000 Teilzeiterwerbstätige waren im 4. Quartal 2012 unterbeschäftigt. Konkret: Diese Personen möchten mehr arbeiten und sind kurzfristig verfügbar. Ihr Anteil an den insgesamt 1,531 Millionen Teilzeiterwerbstätigen beträgt 6,4%, gegenüber 6,1% im 4. Quartal 2011. In Vollzeitstellen umgerechnet, beläuft sich die Zahl auf 130 000. Diese Angaben finden sich im neusten Bericht der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Die «verdeckte» Nachfrage nach Arbeit ist auch eine Erklärung dafür, dass bei einem Konjunkturaufschwung nicht gleich neue Arbeitsplätze geschaffen, sondern – zumindest teilweise – bestehende ausgebaut werden. *vm*

STUDIE

Arbeitswelt: Wir werden immer älter

Der demografische Wandel lässt das Durchschnittsalter in der Arbeitswelt stark ansteigen. Parallel zu dieser Entwicklung werden die Belegschaften bezüglich Alter, Geschlecht und Herkunft vielfältiger zusammengesetzt sein. Das sind die Kernaussagen der Studie «Die Zukunft der Arbeitswelt – Auf dem Weg ins Jahr 2030», welche die Robert Bosch Stiftung kürzlich erstellt hat. Die Untersuchung hält im Weiteren fest, dass der technische Wandel einerseits neue flexible Organisationsformen wie virtuelle Teams oder Home-Office ermöglichen, andererseits die Gefahr von Burn-out und ständiger Erreichbarkeit erhöhen wird. *vm*

Rump, J., Walter, N. (Hrsg., 2013): *Arbeitswelt 2030 – Trends, Prognosen, Gestaltungsmöglichkeiten*. Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag.

ERFOLG

Gemeinsam lernen für eine bessere Integration

Anfang dieses Sommers wurde die «Bourse A Travail» (BAT) mit dem Rotkreuzpreis 2013 ausgezeichnet. Dieser wird für besondere humanitäre Leistungen vergeben. Die Lausanner Organisation unterstützt seit 1985 Arbeit suchende Migrantinnen und Migranten in prekären Situationen. 2012 nahmen 600 Menschen aus 48 Nationen diese Hilfe in Form von Ausbildung, Beratung oder Stellenvermittlung in Anspruch. Ermöglicht werden die Aktivitäten der BAT durch private Spenden sowie durch finanzielle Unterstützung seitens der Loterie Romande und der Stadt Lausanne. *pf*

www.laboursetravail.ch

Human Resources

HR-Verantwortliche gestalten die Zukunft der Unternehmen mit

Human-Resources-Aktivitäten sind sehr unterschiedlich organisiert. Zwei Experten zeigen auf, wie HR-Fachleute in die Gesamtstrategie des Unternehmens eingebunden werden und so Unternehmensziele mit sozialer Verantwortung in Einklang bringen können.

Von Philippe Frossard

— «Versagt HR bei der Herausforderung, Komplexität anzunehmen?» Dieser Frage ging kürzlich eine internationale Studie von Lumesse nach. 94% der befragten HR-Verantwortlichen gaben an, dass ihr Tätigkeits- und Geschäftsumfeld immer komplexer wird. 52% der Befragten zweifeln daran, dass sie selber über die Fähigkeiten verfügen, diese Komplexität zu bewältigen, 60% glauben nicht, dass ihr Unternehmen die nötigen Kompetenzen dafür hat.

Auch in sozialen Netzwerken sind HR-Themen allgegenwärtig. Titel wie «Die 5 zentralen HR-Herausforderungen», «7 Tipps für die Mitarbeitermotivation», «Checkliste zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen» und «HR-Trends bis 2016» zeigen, wie vielfältig die Vorstellungen in diesem Bereich sind und wie unterschiedlich die Schwerpunkte gesetzt werden.

Berufsbild und Anerkennung von HR-Fachleuten

Das Berufsbild des HR-Verantwortlichen ist unscharf und uneinheitlich. Oft haben sie viele verschiedene Funktionen, sind zuständig für die Personalgewinnung, die Lohnverwaltung, das Kompetenzmanagement und das Arbeitsumfeld. Sowohl in KMU als auch in internationalen Grossunternehmen agieren HR-Verantwortliche aber allzu häufig nur auf der operativen Ebene.

Alain Pillet, selbständiger Berater und Professor an der Fachhochschule Westschweiz-Wallis (HES-SO Wallis), bedauert diese Situation. HR-Fachleute mit eidgenössischem Fachausweis sollten

seiner Meinung nach eine dynamischere Rolle spielen. Sie sollten Changemanager werden, die Bedürfnisse und Veränderungen beim Personal und im Unternehmen wahrnehmen und darauf eingehen. Unternehmen passen sich ständig den sich wandelnden Vertragsbeziehungen an. Das äussert sich in flexibleren Anstellungsbedingungen, weniger linearen Lebensläufen sowie einer zeitlich und räumlich veränderten Arbeitsorganisation (Outsourcing, Standortverlagerung). Mit dem technischen Fortschritt wandeln sich auch die Ausbildungs- und Kompetenzanforderungen. HR-Verantwortliche müssen all diese Faktoren berücksichtigen.

Alexandra Hugo, ebenfalls Professorin an der HES-SO Wallis, glaubt, dass HR-Fachleute stets eine optimale Balance von Personal- und Marktpotenzial anstreben, denn diese bestimmt letztlich, welche Produkte oder Dienstleistungen den Kunden im Wettbewerbsumfeld angeboten werden können. In diesem Zusammenhang sind Leistungsbeurteilung, Kompetenzsteuerung im Unternehmen und Teamintegration die wichtigsten Aufgaben. Um sie wahrzunehmen, braucht es Massnahmen und Systeme für die Anerkennung von Bildungsleistungen, für die Aus- und Weiterbildung, Qualitätssteigerung und das Übertragen von Verantwortung, aber auch Aktivitäten rund um die Gesundheitsförderung, das Konfliktmanagement und die Mitarbeiterzufriedenheit.

Aus den Aussagen beider HR-Experten geht ein zentraler Punkt hervor: Die HR-Leitung muss an der Gesamtstrategie

eines Unternehmens beteiligt sein. In der Realität ist das jedoch oft nicht der Fall. Mehrere Quellen geben an, dass nur gerade 43% der HR-Verantwortlichen als ständige Akteure in die Strategiebildung des Unternehmens involviert sind; 45% werden punktuell einbezogen, die übrigen sind gar nicht beteiligt oder fungieren nur als Zuschauer.

Weiterentwicklung der HR-Funktion

Für Alexandra Hugo sollen HR-Verantwortliche als strategische Partner vor allem Antworten auf folgende Fragen liefern: «Über welche Kompetenzen verfügen wir heute? Wie können wir diese entwickeln, ausbauen und mobilisieren?» Die verfügbaren Kompetenzen müssen den gegenwärtigen und künftigen Bedürfnissen des Unternehmens entsprechen. Beim strategischen Vorgehen gilt es folglich, wirtschaftliche Ziele und die soziale Verantwortung eines Unternehmens in Einklang zu bringen.



HR-Verantwortliche bringen wirtschaftliche Ziele mit sozialer Verantwortung in Einklang.

Interview

Zwischen operativer und strategischer Ebene

Stefan Salzmann über seine Tätigkeit als HR-Verantwortlicher an der Fachhochschule HES-SO Wallis.

Interview: Philippe Frossard

Alain Pillet und Alexandra Hugo sind beide überzeugt, dass HR-Verantwortliche einen Führungsstil mit entwickeln sollen, der Stärken mobilisiert, Verantwortung teilt und die Zusammenarbeit stärkt. HR-Fachleute sollen dabei gewährleisten, dass Führungskräfte (Abteilungs- oder Teamleiter) nicht nur den Betrieb leiten, sondern auch ihre direkten Untergebenen im Sinne echter Leadership aktiv führen.

Alain Pillet weist immer wieder darauf hin, dass zu starre Abläufe, unzweckmässige Instrumente und überflüssige Kontrollen die Motivation und die Innovation im Unternehmen bremsen. Wer Leadership fördert, ermöglicht die Konzentration auf die Schlüsselkompetenzen, zu denen die Fach-, Organisations-, Sozial- und Veränderungskompetenz zählen. So tragen HR-Verantwortliche dazu bei, dass die vorhandenen Personalressourcen besser genutzt werden. Indem Aufgaben angepasst, die Teamentwicklung und die Zusammenarbeit gefördert und die Verantwortung geteilt werden, lässt sich der Fachkräftemangel teilweise kompensieren.

Leadership beeinflusst die Arbeitsmotivation, die Beziehung zwischen Mitarbeitenden und schafft bereichsübergreifende Synergien. Laut Alain Pillet ist es die Aufgabe der HR-Leitung, den Aufbau von Leadership zunächst auf Ebene der Unternehmensleitung zu unterstützen, um sie dann mit deren Einverständnis auch im mittleren Kader einzuführen. Ironisch bezeichnet er diese neue HR-Funktion als «Juckpulver im System» oder «Spirit of Inquiry». Leider nehmen heute erst wenige Unternehmensleitungen diesen Ansatz als persönliche Herausforderung wahr. Doch die Einstellung ändert sich langsam und der Mehrwert, der durch Leadership entsteht, gewinnt an Beachtung. —

www.hrtoday.ch, www.pesorama.ch

PANORAMA: Woran orientiert sich Ihre HR-Tätigkeit?

Stefan Salzmann: In erster Linie gewährleisten wir den reibungslosen Ablauf der grundlegenden operativen Aufgaben: Lohnverwaltung, Arbeitszeitorganisation, Personalrekrutierung, Umsetzung des Arbeitsrechts usw. Vor allem sind wir dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeitenden der HES-SO Wallis (450 Vollzeitäquivalente) gleich und gerecht behandelt werden. Zudem muss die HR-Leitung ihre Tätigkeit mit der Strategie der HES-SO Wallis abstimmen.

Warum stehen Gleichbehandlung und Gerechtigkeit im Vordergrund?

Unsere Institution hat mehrere Standorte in beiden Sprachregionen des Kantons. Die Standorte sind unterschiedlich gross, bieten andere Studiengänge an und sind von unterschiedlichen Mentalitäten geprägt. Den grössten Einfluss hat aber die Personalrekrutierung: Nicht selten werden wissenschaftliche Faktoren deutlich stärker gewichtet als Sozial- und Führungskompetenzen. Das kann langfristig zu Ungleichheiten zwischen einzelnen Studiengängen oder Instituten führen. Die HR-Leitung muss die Voraussetzungen für eine Unternehmenskultur schaffen, die überall Leadership durch fachübergreifende Führungsteams ermöglicht, in denen Professoren, wissenschaftliche Mitarbeitende, Assistenten, Verwaltungs- und Technikmitarbeiterinnen vertreten sind. Wir sorgen ausserdem für eine Harmonisierung der Personalpolitik in so unterschiedlichen Disziplinen wie Ingenieurwissenschaften, Betriebswirtschaft, Tourismus, Informatik oder Gesundheit und Soziales.



Stefan Salzmann: «Bei der Personalrekrutierung haben wir den grössten Einfluss.»

Welche strategischen Ziele der HES-SO Wallis betreffen Sie besonders?

Wir müssen bis 2015 einheitliche Funktionsbeschreibungen für die gesamte Fachhochschule Westschweiz festlegen. Diese definieren die Anforderungen, Pflichten und Eigenschaften von Stellen in der Lehre und in der Forschung. Bei der Rekrutierung von Dozierenden soll beispielsweise eine längere Berufserfahrung im unterrichteten Fachbereich vorausgesetzt werden, um die Vernetzung der HES-SO mit der Wirtschaft zu verstärken. Auch didaktische Qualifikationen müssen nachgewiesen oder innerhalb von zwei Jahren nach Stellenantritt erworben werden. Die geforderte Berufspraxis soll sich positiv auf die Studiengänge auswirken, da diese Forschungs- und andere Projekte sowie Dienstleistungen für Unternehmen beinhalten müssen.

Berufliche Integration von Frauen

Rasche Eingliederung kommt vor Qualifikation

Von Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen für Erwerbslose profitieren vor allem Personen, die nahe am Arbeitsmarkt und frei von ausserberuflichen Verpflichtungen sind. Die Interessen der Stellensuchenden werden kaum berücksichtigt.

Von Viktor Moser

— Berufliche Eingliederung ist seit einiger Zeit das primäre Ziel der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Aus diesem Grunde wird vermehrt in die Beschäftigungsfähigkeit investiert. Ein im Rahmen des nationalen Forschungsprogramms «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60) durchgeführtes Forschungsprojekt befasst sich mit der Frage, nach welchen Kriterien erwerbslose Frauen und Männer unterstützt und wie weit deren Verwirklichungschancen verbessert werden. Im Fokus stehen Erwerbslose, die keine oder nur geringe Qualifikationen aufweisen.

Selektive Auswahl

Wer als Frau familiäre Verpflichtungen hat und deshalb nur teilzeitlich arbeiten kann, ist auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Demzufolge sind für diese Personengruppe auch die Unterstützungsangebote von RAV und Sozialdiensten eingeschränkt. An Grenzen stossen insbesondere alleinerziehende Mütter, sofern sie nicht jung und ohne Ausbildung sind. Investitionen in ihre Qualifikationen gelten als wenig lohnend. Zu diesem Ergebnis gelangen die Autorinnen der Studie. Auf Widerstände stossen generell Teilzeit Arbeitende, Menschen mit Behinderungen und ältere Erwerbslose. Für die Selektionsentscheide sind gemäss Studie zudem das Verhalten sowie die Bewerbungsunterlagen von Bedeutung. Beobachtet würden Aspekte wie Motivation, Kooperationsbereitschaft oder gepflegtes Auftreten.

Demgegenüber würden junge Erwachsene als lohnende Investitionsobjekte betrachtet. Gesamthaft werden aus

Sicht der Autorinnen Erwerbslose bevorzugt, die nahe am Arbeitsmarkt und frei von ausserberuflichen Verpflichtungen sind.

Begrenzte Unterstützung

Die Studie kritisiert im Weiteren, dass Massnahmen zur (Wieder-)Eingliederung primär auf einen möglichst schnellen Arbeitsmarkteintritt und nicht auf Qualifizierung ausgerichtet sind. Eine mittel- und langfristige Investition, die zu einem beruflichen Aufstieg von Niedrigqualifizierten führt, finde kaum statt. Diese würden auf prekären Arbeitsverhältnissen sitzen bleiben.

Die restriktive Praxis bei der Bewilligung von qualifizierender Bildung führe zudem dazu, dass Frauen meist auf frauenspezifische Funktionen und Branchen festgenagelt blieben. Dasselbe Bild zeige sich bei Beschäftigungsprogrammen: Frauen seien in Alters- und Pflegeheimen oder Kindertagesstätten, Männer beispielsweise im Recycling oder bei Umweltaktivitäten übervertreten.

Die Autorinnen weisen abschliessend auf einen Grundwiderspruch hin. Die sozialpolitisch eingeforderte Eigenverantwortung der Klienten werde im Umgang mit Erwerbslosen relativiert. Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen würden oft über ihre Köpfe hinweg verordnet, während ihre Interessen und Ziele auf der Strecke blieben. —

.....
Nadai, E. et al. (2013): Investieren, Aktivieren, Profitieren. Berufliche Eingliederung als Frauenförderung? Download und weitere Informationen: www.fhnw.ch, www.nfp60.ch

DREI FRAGEN

an Eva Nadai, Mitautorin der Studie über das Gleichstellungspotenzial von Sozialinvestitionen.



«Verpackung ist wichtiger als Inhalt»

Sie verlangen Mitbestimmung der Betroffenen bei Aktivierungsmassnahmen. Führt das nicht zu eher unrealistischen Forderungen?

Bei den RAV werden Wünsche als unrealistisch abgetan, weil kurzfristige Perspektiven im Vordergrund stehen. Der rasche Stellenantritt geht in jedem Fall vor. Aus diesem Grunde übernimmt die Arbeitslosenversicherung in der Regel auch keine Grundausbildungen und Weiterbildungen, die zu einer höheren Qualifizierung führen.

Ist es falsch, bei Stellensuchenden Demotivation und mangelhafte Bewerbungsunterlagen anzusprechen?

Nein, sofern dies auf respektvolle Art geschieht. Aber wenn hauptsächlich an Verhalten und Bewerbungsdossier herumgefeilt wird, tritt weder Qualifizierung noch Erfolg ein. Genau diese Praxis steht jedoch im Vordergrund, indem vorwiegend Bewerbungskurse angeboten werden: Die Verpackung scheint wichtiger zu sein als der Inhalt.

Lassen sich prekäre Arbeitsverhältnisse mit Bildungspolitik verhindern?

Wir müssen zwischen zwei Ebenen unterscheiden. Für niedrig Qualifizierte ist Bildung die einzige Möglichkeit, um unter den aktuellen Rahmenbedingungen zu bestehen. Parallel dazu sind Arbeitsplatzunsicherheit und Lohndumping strukturell zu bekämpfen.

Neue Instrumente für die berufliche Eingliederung

Durch die 5. IV-Revision können von Invalidität betroffene oder gefährdete Personen verstärkt wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dies zeigt eine vier Jahre nach Inkrafttreten der Revision durchgeführte Evaluation der wichtigsten neuen Instrumente.

Von Tobias Fritschi, Dozent und Projektleiter am Fachbereich Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule.

— Im Rahmen der 5. Revision des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) wurden neue Instrumente eingeführt, um die Chancen auf berufliche (Wieder-)Eingliederung innerhalb des IV-Prozesses zu optimieren (siehe Grafik). Die Früherfassung (FE) ermöglicht es den kantonalen IV-Stellen, nach einer Meldung der versicherten Person (oder von Dritten, z. B. der Krankenversicherung) abzuklären, ob eine IV-Anmeldung angezeigt ist. Neben dieser Filterfunktion soll die FE durch eine möglichst rechtzeitige Kontaktaufnahme mit der IV einen Verlust des Arbeitsplatzes verhindern.

Neu hinzu kommen auch bestimmte Massnahmen der Frühintervention (FI). Sie sind niederschwellig ausgestaltet und sollen schnell, unbürokratisch zum Erhalt und Aufbau der Arbeitsfähigkeit beitragen sowie Stellenverlusten vorbeugen. Konkrete Angebote sind beispielsweise Kurse und Anpassungen des Arbeitsplatzes. Ein dritter Schwerpunkt sind Integrationsmassnahmen (IM). Sie sind besonders auf die Eingliederung von Menschen ausgerichtet, deren Arbeitsfähigkeit aus psychischen Gründen eingeschränkt ist. Unter anderem mit Belastungs- und Aufbautrainings, innerhalb und ausserhalb des ersten Arbeitsmarkts, sollen die betroffenen Personen auf die Durchführung einer beruflichen Massnahme vorbereitet werden.

gen Ergebnisse der neuen Instrumente durch eine Forschungsgemeinschaft des Büros Vatter in Bern und der Berner Fachhochschule (BFH) evaluieren. Um die Wirkungen zu erfassen, wurde das Zwischenergebnis des Verfahrens nach dem Durchlaufen der möglichen Verfahrensabschnitte FE, FI und IM untersucht. Als eingliederungsorientiert galten dabei die Bewilligung einer beruflichen Massnahme oder das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes.

Generell steigern Massnahmen im Rahmen von FI, FE oder IM die Chancen auf eine neue Arbeitsstelle wesentlich, insbesondere bei jungen Erwachsenen. Weniger deutlich lässt sich zum Zeitpunkt des Zwischenergebnisses die Wirkung der Instrumente bezüglich Erhalt eines bereits vorhandenen Arbeitsplatzes überprüfen. In diesem Zusammenhang ist auf Selektionseffekte hinzuweisen: Bestimmte Personen können oft ohne Massnahmen ihre Arbeitsstelle behalten, während andere Versicherte, die eine Massnahme benötigen, aufgrund der geringeren persönlichen Ressourcen weniger Aussichten auf einen Arbeitsplatz haben. Insgesamt begünstigt die FI eingliederungsorientierte Zwischenergebnisse. Ähnlich bewirken die IM, vor allem bei Personen ohne Arbeitsplatz, einen grösseren vorläufigen Eingliederungserfolg und eine gute Vorbereitung auf die spätere Durchführung einer Massnahme beruflicher Art.

Die beobachtbaren Wirkungen des Case-Management-Ansatzes des BSV auf den vorläufigen Eingliederungserfolg sind indirekt. Die neuen Instrumente zur beruflichen Eingliederung (insbesondere FI-Massnahmen) werden häufiger eingesetzt, was wiederum vermehrt eingliederungsorientierte Zwischenergebnisse nach sich zieht. Die persönlichen Ressourcen der versicherten Person wie ihr Bildungsstand, ihre gesundheitliche und soziale Situation beeinflussen auch nach dem neuen IV-Verfahren die Wahrscheinlichkeit eines eingliederungsorientierten Zwischenergebnisses am stärksten.

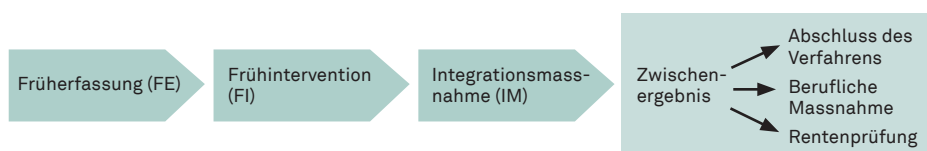
Alles in allem wirkt die 5. IV-Revision so, wie sich der Gesetzgeber dies erhofft hat. Die IV kommt früher mit den Versicherten in Kontakt. Zudem reagiert sie schneller, und zwar mit Massnahmen, die auf die Person besser abgestimmt sind und deren Arbeitsmarktfähigkeit stärken. —

.....

Bolliger, Ch., Fritschi, T., Salzgeber, R., Zürcher, P., Hümbelin, O. (2012): *Eingliederung vor Rente. Evaluation der Früherfassung, der Frühintervention und der Integrationsmassnahmen in der Invalidenversicherung*. Bern, Bundesamt für Sozialversicherungen. www.soziale-arbeit.bfh.ch > Forschung > Publikationen

Mögliche Bausteine des neuen IV-Verfahrens

Bessere Chancen auf eine neue Stelle
Nach vier Jahren Vollzugspraxis liess das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) die Anwendung und die vorläufigen





Bachelor of Arts in Datendistribution FH

Die Enthüllungen über die riesigen Mengen an persönlichen Bürgerdaten, welche der amerikanische NSA und auch andere Geheimdienste speichern, zeigen zweierlei: Erstens dürstet es die Sicherheitsbehörden und Konzerne nach immer präziseren Informationen und zweitens zeigen die Bevölkerungen grösste Motivation, diese auch zu liefern. Aber ach: Dem einfachen Bürger stellen sich viele Hürden in den Weg, wenn er seine Daten schnell und umfassend den Geheimdiensten und Marketingmaschinen liefern will. Ohne das mühsame Hochladen von Bildern und Geodaten auf soziale Netzwerke ist es so gut wie unmöglich, ein vollständiges Abbild des eigenen Lebens zur Verfügung zu stellen. Wer sein Konsumverhalten offenlegen will, muss immer noch mehrere Kundenkarten mit sich herumschleppen. Und wie soll ein Mensch seinen staatsbürgerlichen Datenlieferungspflichten nachkommen, wenn er sich kein Smartphone leisten kann?

Der neue FH-Abschluss «Bachelor of Arts in Datendistribution» bringt Fachleute hervor, die dem einfachen Volk die Kooperation mit Behörden und Wirtschaft erleichtern. Sie machen bekannte Applikationen wie GPS, Schrittzähler, Pulsmesser und Kamerabrille miteinander kompatibel – und sie erfinden bahnbrechende neue Anwendungen. Der erste Studienjahrgang hat in einem Forschungsprojekt bereits die Emo-and-Mind-Cap (EMC) entwickelt, welche Hirnströme und Verformungen der Gesichtshaut registriert und in Echtzeit ein aussagekräftiges Bild der gegenwärtigen Gedankengänge und Gefühlswelt des Trägers übermittelt. Endziel dieser Entwicklungen ist jedoch ein Übermittlungs- und Speichersystem, das die Datensammlungen unabhängig von externer Hard- und Software macht. *pk*

AUSBLICK PANORAMA NR. 6 | 2013 erscheint am 13. Dezember

Innovation und Kreativität

Massgebend für eine dynamische Wirtschaft und Beschäftigung ist die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Diese kann in einem rohstoffarmen Land nur dank einer hohen Innovationskraft erreicht werden. Wie wecken Unternehmen, Schulen und Wirtschaftspolitiker die Kreativität der hiesigen Arbeitskräfte? —

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 Puipe (pyp), Formation
Stefan Krucker (sk), Berufsberatung
Ingrid Rollier (ir), Orientation
Viktor Moser (vm), Arbeitsmarkt
Philippe Frossard (pf), Marché du travail

Kolumne

Heinz Staufer (hs)
Peter Kraft (pek)

Produktion

Jean-Noël Cornaz (jc)

Layout

Andrea Lüthi (al)

Bilder

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

Verlag, Inserate und Vertrieb

Weber Verlag AG
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. 033 334 50 42
Adressänderungen bitte direkt dem Verlag
mitteilen.

Preise

Die Fachzeitschrift PANORAMA erscheint
zweimonatlich in Deutsch und Französisch.
Einzelausgabe: CHF 19.– (Ausland EUR 17.–)
Jahresabonnement (6 Ausgaben): CHF 92.–
(Ausland EUR 78.–)
Jahreskombiabonnement (deutsche und
französische Ausgabe): CHF 111.–
(Ausland EUR 93.–).
ISSN: 1661-9552, 27. Jahrgang