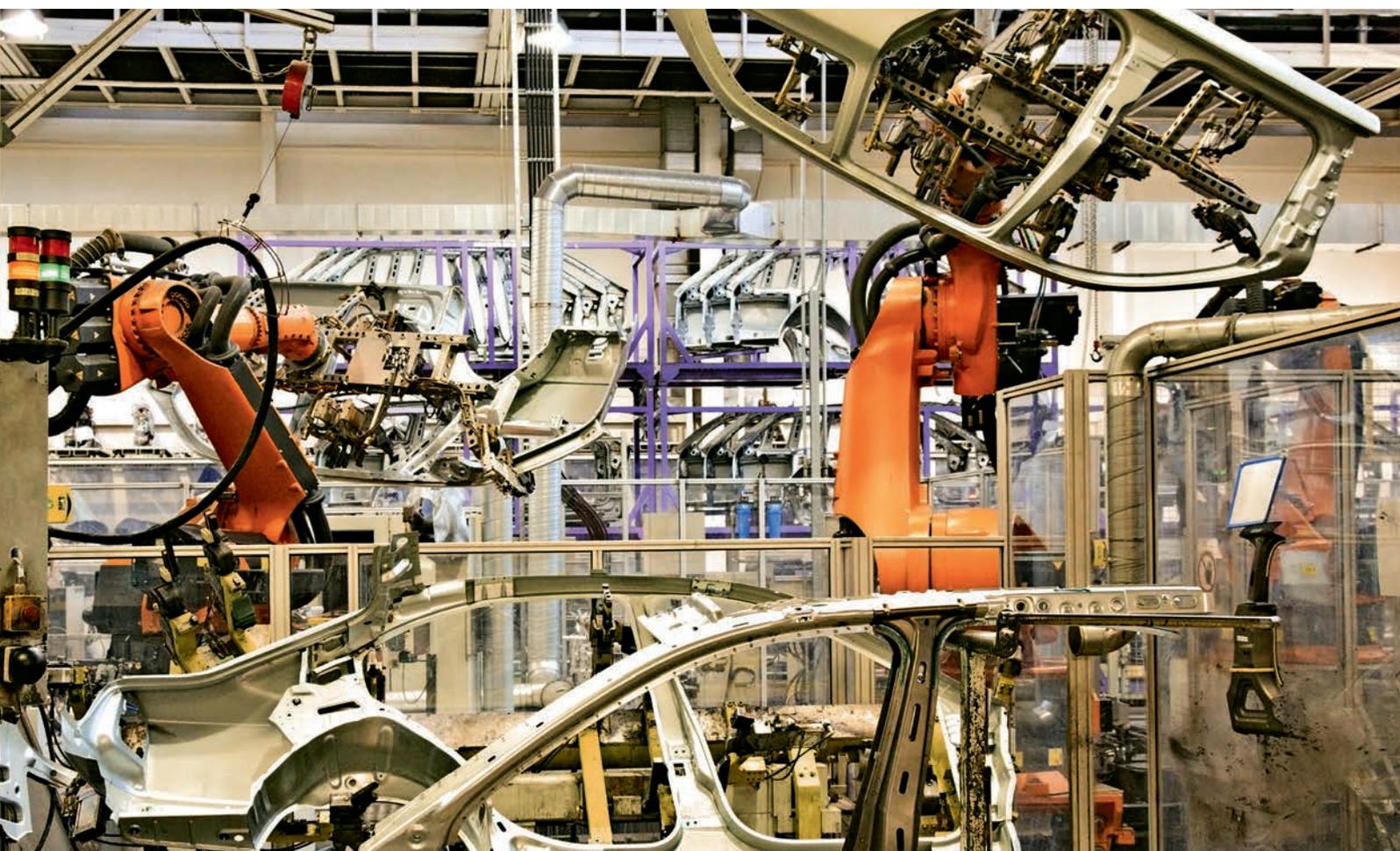


Die Zukunft der Arbeit

Neue Technologien, Globalisierung, Alterung der Erwerbsbevölkerung: Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Wie sehen die Jobs der Zukunft aus? Welche Qualifikationen sind gefragt? Werden mehr Stellen geschaffen als abgebaut? Die Chancen und Risiken für die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Arbeitsbedingungen und die Ausbildungsszenarien sind ungewisser denn je.



BERUFSBILDUNG

Zehn Jahre Berufsbildungsgesetz

Kritische Bemerkungen zum Schweizer Berufsbildungssystem im Jubiläumsjahr.

BERUFSBERATUNG

Lehrstellenportale im Internet

Immer mehr private Online-Plattformen drängen in den Markt der Berufswahl und der Lehrstellensuche.

ARBEITSMARKT

Kulturwandel im RAV

Mit dem Projekt «BernTop» bieten die Arbeitsmarktbehörden des Kantons Bern mehr Kundennähe und bedarfsgerechtere Dienstleistungen für Stellensuchende.

Die Zukunft der Arbeit

FOKUS

- 5 Die vielen Gesichter der Flexibilisierung** | Stefan Krucker
Technologische Innovation, Globalisierung und sektoraler Wandel lassen flexible Beschäftigungsformen aller Art weiter zunehmen.
- 8 Industrie 4.0 – eine neue industrielle Revolution?** | Daniel Fleischmann
Die Informatik durchdringt zunehmend die Produktionsprozesse.
- 10 Zukunftsszenarien für den Arbeitsmarkt** | Grégoire Praz
Die technologische Entwicklung ersetzt nicht nur menschliche Muskelkraft, sondern immer mehr auch menschliche Intelligenz.

BERUFSBILDUNG

- 14 Zehn Jahre Berufsbildungsgesetz – eine kritische Bilanz** | Daniel Fleischmann
Im Jubiläumsjahr der Berufsbildung ist nicht alles Gold, was glänzt.
- 16 Wo den Organisationen der Arbeitswelt der Schuh drückt** | Pierre-Yves Puippe
Berufsverbände spielen in der Verbundpartnerschaft eine zentrale Rolle.
- 18 Promotionskampagne für die Berufsmaturität** | Daniel Preckel, Matthias Müller
Der Kanton Luzern will Jugendlichen die Vorzüge der BM aufzeigen.

BERUFSBERATUNG

- 22 Verdrängungskampf auf dem Lehrstellenmarkt** | Stefan Krucker
Lehrstellen-Plattformen unterschiedlicher Grösse und Qualität buhlen um die Gunst jugendlicher Schulabgänger und Ausbildungsbetriebe.
- 24 Internationale Kooperation in der BSLB** | Isabelle Zuppiger
Das «Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung».
- 27 Wie wichtig ist das Geld?** | Stefan C. Wolter
Eine Erhebung zeigt die Bedeutung des Lohnes bei der Berufswahl.

ARBEITSMARKT

- 30 Das Projekt «BernTop»** | Marc Gilgen
Kulturwandel in der Kundenbetreuung bei den RAV des Kantons Bern.
- 33 Sucht und Arbeitslosigkeit** | Von Daniel Fleischmann
Eine Fachtagung analysiert Massnahmenkonzepte für die RAV-Beratung.

AUSBLICK

- 34 Berufe mit Zukunft / Impressum**



Die Arbeitswelt wird von drei grossen Entwicklungen verändert: von neuen Technologien, der Globalisierung und der Alterung der Erwerbs-

bevölkerung. Je nachdem, welchen dieser Aspekte man genauer unter die Lupe nimmt, gelangt man zu unterschiedlichen Thesen, wie die Beschäftigungsverhältnisse der Zukunft aussehen werden. Wer sich mit demografischen Trends beschäftigt, der prophezeit ein schrumpfendes Arbeitskräftereservoir und plädiert für eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren und qualifizierten Zuwanderern, um den Fachkräftebedarf zu decken. Der Aufstieg der digitalen Technologien könnte aber auch zur Folge haben, dass Computer und Roboter die Tätigkeiten von Menschen gänzlich ersetzen und dass – zum ersten Mal in der Geschichte – mehr Jobs verloren gehen, als neue Stellen geschaffen werden (Seite 10).

In unserem Fokus beschäftigen wir uns vor allem mit dem technologischen Fortschritt und dessen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. In den vergangenen Jahren führten die digitale Transformation und der Aufstieg der Software-Industrie zu einem fundamentalen ökonomischen Paradigmenwechsel. Apple, Microsoft, Amazon, Google & Co haben diese Revolution vorangetrieben. Winzige, innovative Unternehmen vermochten traditionsreiche Grossfirmen, welche die speziellen Gesetze des Internets zu spät erkannt haben, vom Markt zu verdrängen. Gleichzeitig führten die technologischen Innovationen auch zu einer Flexibilisierung der Arbeit, in der räumliche, zeitliche und organisatorische Grenzen aufgelöst werden (Seite 5).

Mittlerweile revolutioniert die Informationstechnologie auch die klassischen Produktionsprozesse, die Virtualität des Webs verschmilzt mit der Realität der Dinge. In der «Industrie 4.0» rationalisieren künstliche Intelligenz, Robotik und voneinander lernende Maschinen die Abläufe in bisher ungeahnten Dimensionen (Seite 8). Sie bedrohen sogar wissensintensive Arbeitsplätze, die aufgrund der Komplexität und der notwendigen Interaktivität ausschliesslich den Menschen vorbehalten schienen. Wieder einmal geht die Angst vor einem strukturellen Rückgang der bezahlten Erwerbstätigkeit um (Seite 4).

Ergänzende Infos auf www.panorama.ch

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



Technologischer Sprung in die Zukunft:
Wissenschaftler im ETH-Forschungszentrum
für Mikro- und Nanowissenschaften.

Neue Arbeit, alte Werte

Klaus Schwab ist kein Mann der markigen Worte. Vor Kurzem aber griff der Erfinder des Davoser WEF zu drastischen Formulierungen: «Die kommenden Jahrzehnte werden durch eine technologische Mega-Revolution geprägt sein, wie wir sie in diesem Ausmass noch nie erlebt haben», schrieb er in der NZZ. «Ähnlich wie das Internet in weniger als 20 Jahren die Welt grundlegend verändert hat, stehen wir vor dem Durchbruch zahlreicher neuer Technologien, zum Beispiel in der Robotik, im Internet der Dinge, in der Genetik, der Nanotechnologie, im 3-D-Drucken usw.»

Solche Prognosen füllen immer öfter die Spalten von Zeitungen und Fachzeitschriften. Wir lesen: «Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt», «Verschmelzung von Informatik und Mensch», «Die Hälfte aller Arbeitsplätze in den USA durch Computer und Roboter gefährdet» – und ziehen die Köpfe ein. Denn die Texte klingen wie Orakel nach, sie sind schwer zu deuten, Versprechen und Unheilskunde zugleich. Aber machen wir uns gefasst: Alles dreht sich schneller, die Karten werden neu gemischt, jetzt kommen Dinge, wie wir sie «noch nie erlebt» haben.

Stimmt das wirklich? Zweifel sind anzumelden. Beispiel: Von 1993 bis 2011 schwankte der Anteil der Erwerbstätigen, die in einem vermeintlich immer dynamischer werdenden Arbeitsmarkt die Stelle gewechselt haben, laut SAKE zwischen 7,5 und 10,7 Prozent. Dabei seien weder steigende noch sinkende Tendenzen zu erkennen. Zweites Beispiel: Die KOF wies kürzlich nach, dass das Arbeiten von unterwegs oder zu Hause in der Schweiz weit davon entfernt sei, sich zu etablieren – obwohl es technisch

immer einfacher ist. Drittes Beispiel: Die Versprechen, die mit dem Begriff Flexibilisierung verbunden sind, haben sich nur für Einzelne eingelöst. Viele aber müssen einfach nur mehr arbeiten, längere Arbeitswege auf sich nehmen, immer erreichbar sein. 2011 wurden in der Schweiz 219 Millionen Überstunden geleistet – gegenüber 2002 eine Zunahme von 15 Prozent. Vor 14 Jahren erschien in dieser Zeitschrift ein Text von Gudela Grote, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH. «Eine wachsende Zahl von Beschäftigten kann nicht mehr mit einem sicheren Arbeitsplatz rechnen. «Neue Sicherheiten» liessen sich in den Unternehmen durch eine bewusste Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit schaffen», schrieb sie damals. Heute bilanziert sie, dass die Arbeitgeber diese Kompensation bis heute nicht geleistet haben.

So finden wir uns – vielleicht – demnächst in einer neuen Arbeitswelt wieder. Aber die Dinge, auf die es ankommt, werden die alten bleiben. Dazu gehört ein fairer Umgang zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Arbeitstugenden wie Loyalität oder Zuverlässigkeit, transparente Führungsstile, angemessene Löhne, eine gute Balance von Leben und Arbeit, gute Methoden- und Sozialkompetenzen. Sicher ist aber auch, dass die fachlichen Anforderungen durch die technologischen Innovationen steigen werden. In seinem Text wagte Klaus Schwab auch die Prognose, dass für den Wohlstand nicht mehr der Zugang zu Kapital, sondern der Zugriff auf Talente ausschlaggebend sei, da in Zukunft diese der entscheidende Produktionsfaktor sein werden. dfl

Die vielen Gesichter der Flexibilisierung

Flexible Beschäftigungsformen werden weiter zunehmen, angetrieben durch technologische Innovation, Globalisierung und sektoralen Wandel. Die finanziellen und gesundheitlichen Risiken verlagern sich dabei tendenziell zu den Arbeitnehmenden, ausser in Bereichen, wo begehrte Fachkräfte attraktive Bedingungen aushandeln können.

Von Stefan Krucker, PANORAMA-Redaktor

– Das deutsche Blatt «Die Zeit» berichtete kürzlich über zwei ganz unterschiedliche berufstätige Personen: Aysche Schlipf, 29, Versuchingenieurin für 2-D-Lasermaschinen, Mutter. Sie arbeitet zu 80% für ein Hochtechnologie-Unternehmen, wo sie weitgehende Freiheiten geniesst: Beispielsweise darf sie alle zwei Jahre entscheiden, wie viel sie arbeiten möchte. Damit kann sie ihren Job der jeweiligen Lebenssituation anpassen. Und an zwei Tagen in der Woche geht sie früher nach Hause. Schlipf ist eine Vertreterin der «Generation Y»: Die zwischen 1980 und 1998 Geborenen wollen arbeiten, aber nicht nur. Familie und Freunde sind ihnen ebenso wichtig. In der Arbeit geht es ihnen weniger um Prestige und Positionen denn um die Freude an der Arbeit und ein gutes Miteinander. Und sie fordern Arbeitgeber, die all dies ermöglichen.

Entgrenzung der Arbeit

Von solchen Bedingungen kann Andy Fischer nur träumen. Fischer ist 28, gelernter Maler und nun Fahrer bei einem Paketzusteller. Seine Arbeitstage dauern 12 bis 15 Stunden, ohne nennenswerte Pausen. Der Monatslohn beträgt um die 1300 Euro brutto. Diese unwürdigen Zustände haben dank der verdeckten Recherchen von Günter Wallraff den Weg an die Öffentlichkeit gefunden. Ausserdem: Der Paketauslieferer stellt die Fahrer nicht selber ein, sondern schliesst Verträge mit Subunternehmern, die wiederum die Fahrer anstellen. Damit kann die Firma sämtliche Risiken auslagern. Die Subunternehmer erhalten einen bestimmten Preis pro Paket. Sie sind vollständig abhängig von der Paketausliefer-Firma und kaum besser dran als die Fahrer selbst. Die Folgen: Krankheit, vor-

zeitige Alterung, Privatkonkurs, zerbrochene Ehen, Vereinsamung.

Das zu beiden Fällen passende Etikett lautet: «Entgrenzung der Arbeit». Der Bericht «Flexible Arbeitswelten» des deutschen Forschungsinstitutes zur Zukunft der Arbeit (IZA) hält unter diesem Stichwort fest, dass seit den 2000er-Jahren flexiblere, teilweise auch ungewöhnliche Arbeitszeiten und flexiblere Formen der Arbeitsorganisation zu beobachten seien. Es gebe immer mehr sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse: Teilzeit, Befristungen, flexible Einsatzzeiten usw. Und auch für die Zukunft kann gemäss dem IZA eine weitere Flexibilisierung der Arbeitswelt erwartet werden. Gleichzeitig sei aber auch eine erstaunliche Stabilität bei den Normalarbeitsverhältnissen mit unbefristeter Vollzeitarbeit zu beobachten.

Auch das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart sieht bei den Unternehmens- und Erwerbsformen grosse Bewegung und Veränderung. Die Volatilität von globalen Angebots- und Nachfragemärkten führe zu hohen Flexibilitätsanforderungen an Unternehmen und ihre Belegschaften, heisst es in der Publikation «Arbeit der Zukunft». Technologische Innovationen machten uns unabhängiger von festen Arbeitsorten, Arbeitszeiten und Arbeitsaufgaben. Spürbar seien aber zunehmend auch die «Grenzen der Entgrenzung». Viele Untersuchungen würden zeigen: Die Menschen sind gestresst davon, immer erreichbar zu sein. Sie können sich dem Druck der schnellen Medien nicht entziehen, schalten (buchstäblich) nicht mehr ab. Neben gesundheitlichen Bedenken sieht das IAO die Grenzen der Virtualisierung auch dort, wo es um

Teamzusammenhalt, Krisenrobustheit und die gemeinsame Bewältigung von Veränderungen geht. Menschen wollen dazugehören, soziale Einbindung spüren und müssen Kollegen im direkten Kontakt erleben, um dauerhaft gut zusammenzuarbeiten.

Manche dieser Ausführungen mögen für Leute wie Paketauslieferer Fischer zynisch klingen. Und vieles, was im Folgenden zu virtuellen Arbeitsformen, Arbeitszeiterfassung und Gesundheit gesagt werden wird, bezieht sich vor allem auf dienstleistungs- und wissensorientierte Unternehmen. Es sei hier noch einmal festgehalten: Arbeitsbedingungen wie jene von Fischer sind skandalös, sind die hässlichen Gesichter der Flexibilisierung in der Arbeitswelt. Aber auch etwas höher in der gesellschaftlichen Hierarchie droht Ungemach: Gemäss dem deutschen Arbeitskreis Industrie 4.0 besteht in der Industrie die Gefahr einer neuen Entfremdung der Arbeitenden von der Arbeit. Die erste Entfremdung wurde während der Industrialisierung beobachtet, als die Fließbandarbeit erfunden wurde. Eine neue Entfremdung könnte sich durch eine fortschreitende Dematerialisierung und Virtualisierung von Geschäftsvorgängen ergeben. Industrie 4.0 (siehe auch Beitrag Seite 8) wird auch Druck in Richtung «Arbeit auf Abruf» oder «allzeit bereit» auslösen, da es in der Fabrik der Zukunft den Menschen nur noch in besonderen Situationen brauchen wird, dafür dann aber sofort.

Virtuelle Arbeitsformen

Eine immer grösser werdende Masse an Arbeitenden sitzt aber vor allem in Büros, Sitzungszimmern und Tagungshotels. Sie alle können, dank den modernen Kommu-

nikations- und Informationstechnologien, prinzipiell auch unterwegs oder zu Hause arbeiten. Das nennt man virtuelle Arbeit, Telearbeit oder mobile Arbeit und – wenn die Arbeit in der eigenen Wohnung ausgeführt wird – Homeoffice.

Die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) hat Chancen und Gefahren dieser Arbeitsform analysiert und eine Broschüre veröffentlicht. Dort heisst es unter anderem, dass für Unternehmen virtuelle Arbeitsformen attraktiv seien, weil sie Kosteneinsparungen – etwa für Büroräumlichkeiten – ermöglichen. Studien hätten gezeigt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Freiheit und Flexibilität schätzten, was letztlich ihre Produktivität steigere. Zugleich stellt die ZHAW auch Herausforderungen in kommunikativer, sozialer und gesundheitlicher Hinsicht fest. Den virtuell Arbeitenden fällt die Abgrenzung von Arbeit, Familie und Freizeit offenbar nicht leicht. Elektronische Kommunikationsmittel können die Qualität des persönlichen Austausches nicht ersetzen, und unregelmässige Arbeitszeiten und konstante Verfügbarkeit können Stress auslösen.

Das hindert die Firmen Microsoft, Swisscom, SBB und Witzig nicht daran,

bereits zum fünften Mal im Mai 2014 den «Home Office Day» auszurufen. Der Tag sei ein Impuls für die Arbeitswelt, durch den produktives Arbeiten, eine höhere Lebensqualität und der Schutz der Umwelt (durch weniger Pendlerverkehr) nachhaltig gefördert werde. Der Tag soll auf das Potenzial von Homeoffice und flexiblen Arbeitsformen aufmerksam machen und als Symbol für eine zeitgemässe Arbeitsweise einen festen Platz in den Agenden von Unternehmen, Organisationen und Mitarbeitenden einnehmen. Es braucht keinen besonders hohen IQ, um in der Zusammensetzung der Trägerschaft auch handfeste Partikularinteressen zu entdecken: Microsoft und Swisscom verkaufen Informatik- und Kommunikationsdienstleistungen, die SBB hat zu den Hauptverkehrszeiten ein Kapazitätsproblem und Witzig hat Büromöbel im Angebot.

Auch Economiesuisse ist gegenüber den virtuellen Arbeitsformen sehr positiv eingestellt. Der Wirtschaftsdachverband schrieb bereits 2012, dass Homeoffice ein grosses Einsparpotenzial bringe bei den Kosten für die Arbeitsplatzgestaltung und dass Produktivitätssteigerungen von 20% möglich seien. Trotzdem sind räumlich flexible Arbeitsformen insgesamt noch we-

nig verbreitet: Die Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH Zürich beziffert den Anteil von Homeoffice an der gesamten in der Schweiz geleisteten Arbeitszeit mit 1% und den Anteil mobiler Arbeit mit 0,8%. Innerhalb der Firmen, welche diese Arbeitsformen ermöglichen, werden aber bereits je rund 22% der Arbeitszeit in Homeoffice respektive mit mobilem Arbeiten geleistet.

Zeiterfassung und Gesundheit

Räumlich flexible Arbeitsformen sind zwar noch selten, zeitlich flexibel arbeitet die Schweiz aber schon längst. 61% der Arbeitnehmenden hat flexible Arbeitszeiten. 44% können ihre Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens anpassen, 17% können diese sogar völlig individuell festlegen. Das ergab 2012 eine repräsentative Befragung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Das Problem: 17% der Schweizer Arbeitnehmenden arbeiten flexibel, ohne dass ihre Arbeitszeit dokumentiert wird, obwohl die Erfassung der Arbeitszeit eigentlich gesetzlich vorgeschrieben wäre. Und Arbeitnehmende, die zeitlich flexibel arbeiten und ihre Arbeitszeit nicht erfassen, arbeiten besonders häufig länger als vertraglich vereinbart. Besorgniserregend ist, dass Arbeitnehmende ohne Zeiterfassung häufiger als die Vergleichsgruppen auch dann arbeiten, wenn sie krank sind.

Das SECO sieht zwar durchaus, dass die Interessen von Betrieben an flexibler Planung und gezieltem Personaleinsatz und die Interessen der Beschäftigten an grösserer Flexibilität beim Jonglieren ihrer Lebensbereiche berechtigt sind. Beide Seiten würden aber vor der Hausforderung stehen, diese potenziell divergierenden Interessen im je konkreten Fall in eine Balance zu bringen. Eine probate Möglichkeit, dieser Herausforderung zu begegnen, sei die weitgehende Übertragung von Verantwortung für Produktion und Produkt (oder Dienstleistung) an die Arbeitnehmenden. Das häufig gehörte Argument, die damit einhergehende Flexibilisierung der Arbeitszeiten müsse mit einem völligen Verzicht ihrer Erfassung einhergehen, ist für das SECO aber nicht nachvollziehbar, zu-



Diversität auf dem Arbeitsmarkt: Ausmass und Formen von flexibler Beschäftigung unterscheiden sich erheblich, je nach Branche, Beruf und Qualifikationen.

mindest wenn man davon ausgehe, dass die Dauer der Arbeitszeit nach wie vor das Mass für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung sein soll.

Ungleich lange Spiesse

Die Entgrenzung der Arbeit bedeutet für die Beschäftigten vor allem ein Ausgreifen der Arbeitswelt in ihren Privatlebensbereich. In der umgekehrten Richtung sei die Grenze bei Weitem nicht so durchlässig geworden, schreibt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Der DGB fragte die Arbeitnehmenden beispielsweise: «Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie auch ausserhalb Ihrer normalen Arbeitszeit per E-Mail oder Telefon für Ihre Arbeit erreichbar sind?» Immerhin 27% sagten, dies sei sehr häufig oder oft der Fall. Diesen Beschäftigten fällt es auch deutlich häufiger schwer, nach der Arbeit mental abzuschalten: 46% dieser Personen berichteten über diesbezügliche Schwierigkeiten, bei den übrigen Personen waren es nur 29%. Der DGB stellt fest: «Die Vorstellung, dass Laptops und Handys den Menschen die Freiheit geben, zu arbeiten, wann, wo und wie sie wollen, ist unvollständig. Dies gilt nur dann, wenn sie auch das Recht haben, von dieser Freiheit nach ihren Massgaben Gebrauch zu machen.»

Psychologen und Mediziner schliesslich würden ergänzen, dass die Menschen die Fähigkeit – und nicht nur das Recht – haben müssten, von dieser Freiheit Gebrauch zu machen. Arbeitsmediziner Dieter Kissling stellt beispielsweise gegenüber der Zeitschrift «Beobachter» fest: «Nicht alle Angestellten schaffen es, sich selbst Grenzen zu setzen.» Daher müssten dies die Firmen tun. Der Autokonzern VW habe vor drei Jahren beschlossen, die E-Mail-Funktion der Geschäftshandys 30 Minuten nach Feierabend zu stoppen und erst eine halbe Stunde vor Beginn des folgenden Arbeitstages wieder zu aktivieren. Ohne solche Gegenmassnahmen droht nämlich in einer entgrenzten Arbeitswelt für viele Beschäftigte eine Beeinträchtigung der psychischen und physischen Gesundheit. –

Flexible Arbeitsformen

Wertvolle Kontakte im «Coworking Space»

Ein Arbeitsplatz in der Bürogemeinschaft ermöglicht die Zusammenarbeit mit anderen Berufsleuten oder den Austausch von Kundendaten. Diese Art der Arbeitsorganisation wird vor allem bei selbstständig Erwerbenden immer beliebter.

Von Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

– Kürzlich ist Julien Roland mit seinem Unternehmen in den Coworking Space «La Muse» in Lausanne gezogen. Der Fachmann für Software-Ergonomie hat an drei Tagen pro Woche einen Arbeitsplatz in dieser Bürogemeinschaft gemietet, die Platz für zwölf Personen bietet. Die übrigen Wochentage ist er unterwegs bei Kunden oder arbeitet zu Hause. Sein Unternehmen «Cairnz» hat sich auf die Optimierung von Websites spezialisiert und sorgt für attraktive und benutzerfreundliche Internetauftritte.

In der Bürogemeinschaft hat er eine Fachfrau für Webdesign kennengelernt. Gemeinsam haben sich die beiden auf eine Ausschreibung beworben und prompt den Zuschlag erhalten. Alleine hätten sie mit der Konkurrenz schlicht nicht mithalten können. «Hinter dem Coworking steht die Idee der Zusammenarbeit zwischen Personen mit unterschiedlichem beruflichem Hintergrund», erklärt Geneviève Morand, Gründerin von «La Muse», die Coworking Spaces in Genf und Lausanne bewirtschaftet. «Wir möchten Partnerschaften fördern und zum Austausch von Tipps und Dienstleistungen anregen. Der Kontakt zwischen Menschen unterschiedlicher Profile lässt neue Ideen entstehen und erleichtert den Zugang zu einem grösseren Kundenkreis.»

Diese Art Bürogemeinschaften, die ihren Ursprung in den USA haben, ist in letzter Zeit auch in Europa wie Pilze aus dem Boden geschossen. In der Schweiz gibt es mittlerweile etwa zehn Coworking Spaces. In «La Muse» arbeiten die Berufsleute alleine oder in kleinen Teams. Die meisten sind im Dienstleistungssektor tätig und arbeiten in Bereichen wie Marketing, Han-

del, Informatik, Kommunikation, Übersetzungen oder Fotografie. Auch ein Zimmermann und ein Restaurator haben hier Quartier bezogen. Die Mieter der Bürogemeinschaft helfen sich gegenseitig. So hat Julien Roland etwa einen Unternehmer bei der Fertigstellung seiner Internetplattform unterstützt. Für grössere Arbeiten wie das Übersetzen von Texten oder Foto-reportagen erteilen sich die Coworker gegenseitig Aufträge.

Die Räumlichkeiten von «La Muse» können flexibel genutzt werden. Einige Coworker tauchen nur zweimal im Monat auf, andere haben einen festen Arbeitsplatz gemietet, wo sie ihr Material verstauen können, andere wiederum ein geschlossenes Büro für ein kleines Team. Die Räumlichkeiten sind mit WLAN, Drucker, Sitzungszimmer und Küche ausgestattet. Die Arbeit in Gemeinschaftsräumen hat aber nicht nur Vorteile: Wer konzentriert arbeiten muss, kann sich vom Lärm oder vom ständigen Kommen und Gehen gestört fühlen. Die Coworker sitzen regelmässig zusammen und versuchen, gemeinsame Projekte auf die Beine zu stellen. «Wir alle haben unterschiedliche Pläne, deshalb ist es nicht immer einfach, eine Einigung zu erzielen», erklärt Julien Roland. «Aber wir können alle voneinander lernen. Unsere Beziehungen basieren auf gegenseitigem Zuhören und einer horizontalen Hierarchie ohne Vorgesetzte.»

Die Mikrounternehmer im Coworking Space bleiben also unabhängig und arbeiten projektbezogen, profitieren jedoch vom Nährboden, auf dem zukunftsweisende Ideen und Konzepte spriessen. –

.....
www.la-muse.ch

Industrie 4.0

Die Informatik durchdringt die industrielle Fertigung

Vor rund 20 Jahren begannen einzelne Industriebetriebe, ihre Anlagen ferndiagnostisch zu überwachen. Das war der Anfang von Industrie 4.0 – eine industrielle Revolution, deren Dimensionen sich erst heute richtig abzeichnen. Welche Auswirkungen hat sie auf das Beschäftigungssystem?

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– Unsere Kaffeemaschine war teuer, aber sehr schlau ist sie nicht. Sie ermittelt den Zustand des Kalkfilters, indem sie den Wasserverbrauch misst. Intelligenter wäre eine Messung via Sensor, und richtig smart, wenn diese Messung ausgewertet und bei Bedarf zu einer Nachbestellung via Internet führen würde – mit Preisvergleich, versteht sich. Wenn die Kaffeemaschine das schaffen würde, dann wäre sie Teil von Industrie 4.0, der vierten industriellen Revolution.

Wartung von zu Hause aus

Marc Engeler ist einer, der an dieser Revolution arbeitet. Der 22-jährige Doktorand der ETH Zürich baut beim Anlagenbauer LCA Automation AG (Affoltern am Albis) eine Testanlage, bei der die Maschine den Verschleiss der bewegten Komponenten selber überwacht. Ein Monitoring der von Sensoren überwachten Parameter zeigt den Zustand dieser Komponenten und erlaubt anhand von Referenzmodellen, Ausfälle vorauszusagen. Solche Parameter sind etwa Stromaufnahme, Vibration oder Werkzeugträger-Spannung. Bis 2016 wird das System in einem auslieferungsbereiten Automaten zur Montage von Autolenksäulen installiert sein, Marcel Engeler sorgt für die mathematischen Modelle. «Heutige Automaten verfügen über viele Sensoren. Aber ihre Daten werden oft weder protokolliert noch ausgewertet», erklärt er. «Materialschäden treten darum unvorberichtet auf und führen zu längeren Stillständen, besonders in Ländern, in denen das Personal schlecht ausgebildet ist.» Die Verwertung der Sensordaten kann dank Internet ortsunabhängig erfolgen – sofern die Datensicherheit gewährleistet ist. Serviceteams werden sich öfters teure Reisen spa-



ETH-Doktorand Marc Engeler am Montageautomaten: Nach den digitalen Umwälzungen treibt die vierte industrielle Revolution die Produktionstechnik in den klassischen Industrien voran.

ren können, zudem erlaubt das Monitoring die Optimierung der Prozesse.

Industrie 4.0 heisst also Wartung via Internet, aber es heisst noch viel mehr. An einer gemeinsamen Tagung einiger Industrieverbände, darunter Swissmem und Electrosuisse, wurde Anfang Mai über weitere Anwendungen der Verknüpfung von Maschinenbau und Informatik berichtet. Kunden erstellen selber technische Zeich-

nungen, etwa von Schrauben, und schicken sie via Internet zur Produktion auf kommunizierende Maschinen, egal wo und in welcher Losgrösse. Mit RFID-Adressen versehene, also unverwechselbare Werkstücke steuern autonom die nächste freie Bearbeitungsstation an, die in der Lage ist, sie gemäss dieser DNA zu bearbeiten. Firmen nähern sich der Quadratur des Kreises, indem sie die flexible Serienferti-

gung einrichten: Die deutsche Firma Rittal produziert Schaltschranksysteme aus einem Baukasten von vielen tausend Komponenten. Sie sollen vom Kunden künftig individuell zusammengestellt und dennoch vollautomatisch montiert und verdrahtet werden. Entsprechende Möglichkeiten im Bereich Schuhherstellung evaluierte vor drei Jahren das ETH-Projekt «Dorothy».

Das System ist die Kommunikation, sagt die Kybernetik. Und wir spüren: Das Prinzip erfasst auch unseren Alltag. Bereits heute stellen Kunden auf müsli.de ihre ganz individuelle Mischung zusammen. Tüftler arbeiten an einer Brille für Diabetiker, die den Blutzuckerspiegel misst und die Daten zum Smartphone funkt, das nach Bedarf Alarm schlägt. Und irgendwann werden unsere Autos dem Hersteller melden, welches unsere Fahrgeohnheiten sind, der uns dann darauf hinweist, dass ein kleineres Modell – oder gar Miete – ökonomischer wäre.

Auswirkungen auf den Arbeitsplatz Schweiz

Internet of Things – das Schlagwort für alle diese Dinge ist schon da, aber der Weg dahin noch lange. Er führt über die Standardisierung von Schnittstellen, die eine Kommunikation zwischen Geräten verschiedener Hersteller ermöglicht, und die Schliessung der flagranten Sicherheitslücken im Internet. Dennoch glauben Experten, dass in der Vernetzung von Maschinenbau, Elektronik und Software die Zukunft der Industriationen liegt.

Ein Grundlagenpapier der deutschen Plattform Industrie 4.0 trägt den Untertitel «Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern»; es nennt das Potenzial von Industrie 4.0 «immens». Für die Schweiz teilt Konrad Wegener, Professor an der ETH Zürich und Doktorvater von Marc Engeler, solche Erwartungen. Er begründet: «Je ausgefeilter die Produktionstechnik, desto unabhängiger sind die Produkte von den Lohnkosten. Das ist das Erfolgsrezept der Schweizer Industrie, die noch immer in erheblichem Mass in der Teileproduktion tätig ist. Diese Fertigungskompetenz ist eine Voraussetzung dafür,

dass wir auch noch in zehn Jahren einen Werkplatz Schweiz haben.» Bei LCA sieht man das ähnlich. Geschäftsführer Christoph A. P. Rennhard erwartet von Anlagen wie der von Marc Engeler eine Produktivitätssteigerung von mehreren Prozent. Das sei auf dem Niveau der fast perfekten Maschine enorm viel und stelle die «strategisch unabdingbare Voraussetzung für Kundenzufriedenheit» dar.

Aber ob Dampf, Fliessbänder oder Elektronik – noch immer sorgten industrielle Revolutionen dafür, dass die gleiche Arbeit von weniger Menschen erledigt wurde oder, im günstigeren Fall, dass die gleiche Anzahl Menschen mehr Arbeit leistete. Wird das dieses Mal anders sein? Für wen? Am hochmodernen Siemens-Standort im deutschen Amberg arbeiten rund 1000 Mitarbeiter, etwa so viele wie vor 25 Jahren bei Eröffnung des Werkes. Aber heute produziert die Belegschaft 7,5 Mal mehr Volumen. Eine Studie von Michael Osborne und Carl Benedikt Frey zeigt erschreckende Konsequenzen: Die beiden Wissenschaftler analysierten 700 Berufe in den USA und kamen zum Schluss, dass innerhalb der kommenden ein bis zwei Jahrzehnte fast die Hälfte aller Jobs durch die technologischen Umwälzungen gefährdet sei.

Von solchen Aussagen hält die deutsche Gewerkschafterin Constanze Kurz (IG Metall) nichts: Es gebe keine seriösen Prognosen über die Auswirkungen von Industrie 4.0 auf das Beschäftigungssystem, sagte sie kürzlich an einer Podiumsdiskussion der Messe «Personal Süd». Natürlich gehe es um Produktivitätserhöhung, um Rationalisierung – Montieren, Fertigen, Lagerhaltung, Logistik, hier seien Arbeitsplatzverluste zu erwarten. Die Frage sei, ob andere Bereiche Zuwächse realisierten, sei es innerhalb der Betriebe oder in neuen Firmen. Ogdard Sanders ergänzte, dass wohl klar sei, dass es gering Qualifizierte in Zukunft noch schwerer haben. «Künftig müssen die Arbeiter an der Anlage das ganze Produktionssystem verstehen», formulierte der Leiter der Weidmüller Akademie. «Früher war die Fertigungsmaschine im Vordergrund, heute die Systematik. Das verlangt zusätzliche Qualifikation.» –

DREI FRAGEN

an Robert Rudolph, Leiter Bildung und Innovation von Swissmem



«Interdisziplinäres Dach schaffen»

In Deutschland ist die Plattform Industrie 4.0 gestartet – mit 200 Millionen Euro vom Staat. Ein solches Programm fehlt in der Schweiz.

Staatliche Industriepolitik entspricht nicht unserem Selbstverständnis. Innovationen müssen von den Firmen getrieben werden. Ein erster Anfang einer Kampagne war die gemeinsame Tagung von Swissmem und weiteren Trägern. Nun muss eine breitere Aufmerksamkeit für das Thema geschaffen werden.

Der Begriff Industrie 4.0 ist schwierig einzuordnen. Was ist der Grund dafür?

Der interdisziplinäre Ansatz der Konzepte. Institute der Produktionstechnik, des Maschinenbaus, der Mechatronik oder der Mess- und Regeltechnik beschäftigen sich alle mit einzelnen Aspekten und sprechen zudem teilweise unterschiedliche Sprachen. Ein gemeinsames Dach fehlt noch. Dennoch sind viele potenzielle Anwender und Lieferanten international verflochten und bereits am Thema dran.

Welche Auswirkungen wird Industrie 4.0 auf die Berufsbildung haben?

Berufliche Grundbildungen wie Elektronikerin, Automatiker oder Polymechanikerin vermitteln die notwendigen interdisziplinären Kompetenzen. Einen Bedarf sehe ich bei der höheren Berufsbildung, deren Absolventen zusätzliche Verantwortung im Produktionsumfeld übernehmen. Sie sollten methodisch an die interdisziplinären Konzepte der «Smart Factory» herangeführt werden.

Arbeitsmarktszenarien

Neue Technologien verdrängen die menschliche Intelligenz

Die Arbeit der Zukunft wird von neuen Technologien geprägt sein. Wie verändert die digitale Entwicklung unsere Arbeitswelt und die Lage auf dem Arbeitsmarkt? Wird nicht nur die Arbeitskraft, sondern auch die kognitive Fähigkeit des Menschen durch Computer und Roboter ersetzt? Einsichten aus der Forschung.

Von Grégoire Praz, PANORAMA-Redaktor

— Computer sind heute nicht mehr aus der Arbeitswelt wegzudenken. In Zukunft könnten sie aber nicht mehr nur als Hilfsmittel dienen, sondern menschliche Arbeitskräfte gänzlich ersetzen und gewisse Berufe zum Verschwinden bringen. Carl Benedikt Frey und Michael Osborne von der Universität Oxford haben in ihrer 2013 veröffentlichten Studie «The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?» die gefährdeten Arbeitsbereiche eruiert. Sie haben 702 Tätigkeiten darauf untersucht, wie wahrscheinlich sie künftig von intelligenten Maschinen statt von menschlichen Arbeitskräften übernommen werden können. Dabei berücksichtigten sie die jüngsten Entwicklungen im Bereich der lernenden Maschinen

und mobilen Roboter (einige davon in Form von Software). Die beiden Forscher schätzen, dass 47% der US-amerikanischen Arbeitskräfte in einem Bereich mit einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko tätig sind. Fast die Hälfte der amerikanischen Erwerbstätigen könnten ihrer Meinung nach in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren durch Roboter oder intelligente Maschinen ersetzt werden!

Generell sind laut den beiden Forschern Routinetätigkeiten, die einem genauen Ablauf folgen, am stärksten gefährdet. Die gefährdeten Arbeitsplätze sind somit insbesondere in der Transport- und Logistikbranche sowie in der Industrie zu finden. Aber auch Arbeitskräfte im Dienstleistungsbereich (z. B. Büro-, Callcenter- und Bibliotheksmitarbeiter) könnten künftig durch Roboter ersetzt werden. Das grösste Risiko, ihre Stelle an eine Maschine zu verlieren, haben Telefonistinnen. Selbst Taxifahrer könnten durch führerlose Autos ersetzt werden. Volvo hat die ersten Versuche für 2017 angekündigt, und die «Driverless Cars» von Google haben schon über eine Million Kilometer Testfahrten absolviert.

Der Online-Buchhändler Amazon hat seine Lager mit Hunderten Robotern bestückt. Sie rüsten die Bestellungen automatisch, indem sie sich autonom fortbewegen und die gewünschten Produkte aus den vielen Gängen und Gestellen des Zentrallagers holen. Auch immer mehr Apotheken setzen Roboter ein, die aus Tausenden von Schubladen das gewünschte Medikament herausuchen. Die automatisierte Warenbewirtschaftung bringt viele Vorteile: optimierte Raumnutzung, Überwachung und Bewirtschaftung der Lagerbestände sowie weniger fehlerhafte Bestellungen. Eine wei-

tere bedrohte Gruppe sind die Trader, denn ein Roboter kann eine Finanztransaktion viel schneller ausführen als ein Mensch. Einige Finanzunternehmen haben erkannt, dass sie so noch mehr Geld verdienen können. Nach Angaben der FINMA wurden in der Schweiz 2010 bereits 40% aller Transaktionen von Maschinen ausgeführt. Die «International Federation of Robotics» schätzt, dass bis 2016 weltweit 1 659 500 Industrieroboter im Einsatz sein werden und der Markt für Dienstleistungsroboter auf 22,7 Milliarden US-Dollar anwachsen dürfte.

Das zweite Maschinenzeitalter

Das Problem, dass Maschinen die menschliche Arbeit überflüssig machen, stellt sich nicht zum ersten Mal in der Geschichte. Die industrielle Revolution und später der Einsatz erster Roboter in der Automobilindustrie hatten denselben Effekt. Für Erik Brynjolfsson und Andrew McAfee ist die heutige Situation deshalb ein «zweites Maschinenzeitalter». Die beiden Professoren für «Digital Business» am Massachusetts Institute of Technology (MIT) haben die Auswirkungen von Maschinen auf Wirtschaft und Arbeit erforscht: Das erste Maschinenzeitalter begann mit der industriellen Revolution Ende des 18. Jahrhunderts. Damals ersetzten Maschinen die menschliche Muskelkraft. Doch es brauchte weiterhin Menschen, um die Maschinen zu steuern. Das heutige, zweite Maschinenzeitalter ist anders: Immer mehr kognitive Aufgaben werden automatisiert und an Steuerungssysteme delegiert. Es geht nicht mehr darum, dass Mensch und Maschine sich ergänzen, sondern darum, den Menschen zu ersetzen.

Die zwei Professoren haben beobachtet, dass immer weniger Menschen arbei-



Intelligente, selbstlernende Maschinen bedrohen in den USA fast die Hälfte aller Jobs.

ten, die Produktivität und die Gewinne aber massiv zunehmen. Die Unternehmen bekommen die Auswirkungen des elektronischen Wandels zu spüren und müssen sich anpassen, wenn sie überleben wollen. Zu diesem Anpassungsprozess gehört auch, dass wir unser Verhältnis zur Arbeit überdenken. Für Erik Brynjolfsson und Andrew McAfee müssen die Kosten der menschlichen Arbeit gesenkt werden, damit sie verglichen mit der Arbeit von Computern günstiger wird. Auch im Bildungswesen müsse ein Umdenken stattfinden. Wir sollen künftig nicht mehr gegen die Maschine im Wettbewerb stehen, sondern mit ihr arbeiten. Die Gründung von Unternehmen, die Arbeitsplätze schaffen, muss gefördert

und die Idee, allen ein Grundeinkommen zu garantieren, ernsthaft in Betracht gezogen werden.

Der Ökonom Jeremy Rifkin sieht die Zukunft in seinem Buch «Die dritte industrielle Revolution» viel optimistischer. Seiner Meinung nach treten wir in ein Zeitalter der Zusammenarbeit ein, das die Unternehmen verändern und neue Arbeitsplätze schaffen wird: «Der Ausbau der Infrastruktur für dieses Zeitalter wird in den nächsten vierzig Jahren Hunderttausende neuer Geschäfte und Hunderte Millionen neuer Arbeitsplätze schaffen. Es beginnt eine neue Ära der Zusammenarbeit, sozialer Netzwerke und kleiner, hoch spezialisierter und hoch technisierter Firmen.»

Die britischen Wissenschaftler Carl Benedikt Frey und Michael Osborne empfehlen allen berufstätigen Personen, ihre Sozialkompetenzen und ihre Kreativität weiterzuentwickeln, um den Anschluss nicht zu verlieren. Sie kommen zum Schluss, dass die Technologie gering qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Rennen wirft, wenn diese nicht Aufgaben übernehmen können, die ein Computer nicht erledigen kann. Dazu gehören etwa Tätigkeiten, die kreative oder soziale Intelligenz erfordern. –

Ungewisse Berufsbilder fordern das Ausbildungssystem

Nach Schätzungen des US-Arbeitsministeriums werden 65% der heutigen Schüler/innen nach ihrem Abschluss Berufe ausüben, die es heute noch gar nicht gibt! Und der französische Ökonom und Autor Jacques Attali zeigt uns, wie schnell Kompetenzen heute veralten: Er prognostiziert, dass 80% der Kompetenzen, die gegenwärtig in vielen Berufen gefragt sind, schon in zehn Jahren nutzlos sein werden. Welche Kompetenzen morgen oder übermorgen im Einzelnen gefragt sind, weiss man heute aber noch nicht. Diese Ungewissheit wirft für das Bildungssystem mehrere zentrale Fragen auf. Wie sehen die Berufsbilder der Zukunft aus und wie lässt sich ihre Entwicklung antizipieren? Wie kann das Bildungssystem Jugendliche am besten auf Tätigkeiten vorbereiten, die man heute noch nicht genau beschreiben kann? Das berufliche Netzwerk LinkedIn hat in den letzten fünf Jahren zehn neue Berufe erfasst, die im Arbeitsmarkt eine immer grössere Rolle spielen und Hinweise auf die künftige Entwicklung gewisser Berufsbilder geben. Neue berufliche Profile entstehen zum Beispiel in den Bereichen Social Media, Datenarchi-

tektur oder Android-Entwicklung für Smartphones und Tablets. Auch die französische Kadervermittlung APEC (Association pour l'emploi des cadres) hat eine Zusammenstellung von 60 neuen Berufen veröffentlicht. Diese gliedern sich in drei grosse Tätigkeitsbereiche: Reduktion von ökonomischen, ökologischen und sozialen Risiken (Umweltplanerinnen, Spezialisten für Risikomanagement, Beraterinnen für psychosoziale Risiken usw.); Verbesserung der Rentabilität und des Kostenmanagements (Verantwortliche für Personal- oder Datenmanagement, Energieberater); Image- und Krisenmanagement sowie Kundenkommunikation über soziale Medien (Web-Spezialisten, Verantwortliche für Online-Kommunikation). In den neuen Berufsbildern spiegeln sich die grossen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Trends wider, wie etwa der technologische Wandel, der globalisierte Wettbewerb und die Konzentration auf Wohlbefinden, Konsum und Umweltschutz. Damit das Bildungssystem diesen Veränderungen gerecht werden kann, bleibt eine starke Verknüpfung von Wirtschaft und Bildungsinstitutionen (Berufsbildungszentren, Hochschulen)

unabdingbar. Neue wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedürfnisse müssen innert nützlicher Frist und in angemessener Form in die Lehr- und Bildungspläne integriert werden können. Um Jugendliche auf künftige Entwicklungen und die Berufsbilder von morgen vorzubereiten, muss das Bildungssystem natürlich weiterhin die für den jeweiligen Beruf gegenwärtig nötigen und anwendbaren Kompetenzen vermitteln. Es muss aber auch der Tatsache Rechnung tragen, dass ein Teil der heute erworbenen Kompetenzen in Zukunft angepasst werden muss. Gleichzeitig werden Schlüsselkompetenzen wie Anpassungsfähigkeit, vernetztes Arbeiten, Innovationsvermögen und lebenslanges Lernen immer entscheidender. Sie bilden heute schon die Grundlage für gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In einem Umfeld, in dem Unternehmen auf stete Innovation, Anpassung und Integration neuer Technologien angewiesen sind, werden sie künftig eine noch viel wichtigere Rolle spielen.

Grégoire Evéquoz, Leiter des Amtes für Berufsberatung, Berufs- und Weiterbildung im Kanton Genf



Technische Experimente von Lernenden auf der Grundlage eigener Untersuchungen sind besonders lernwirksam.

Zehn Jahre Berufsbildungsforschung

28 Millionen Franken investiert

Im Rahmen der vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) unterstützten Berufsbildungsforschung (gemäss Artikel 4 Berufsbildungsgesetz) sind in den vergangenen zehn Jahren 27 941 Millionen Franken investiert worden. Die Kredite wurden dem Parlament jeweils im Rahmen der Botschaften des Bundesrats über die Bildung, Forschung und Innovation (aktuell BFI 2013–2016) beantragt. Die Aufwendungen für die Berufsbildungsforschung setzen sich zu etwa drei Vierteln aus den Leading Houses zusammen, der Rest entfällt auf Einzelforschungsprojekte. *dfl* www.sbfi.admin.ch>Themen>Berufsbildung>Berufsbildungsforschung

Lehrvertragsauflösungen

Unausgeschöpfte Förderungspotenziale

Angesichts eines drohenden Fachkräftemangels haben der Schweizerische Baumeisterverband und der Fachverband Infra eine Studie zu den Lehrvertrags-

auflösungen im Bauhauptgewerbe in Auftrag gegeben. 134 betroffene Lernende (Maurer, Baupraktikerinnen, Strassenbaupraktiker, Strassenbauerinnen) schickten den Fragebogen zurück (Rücklaufquote: 22%). Die Studie kommt zu einem erstaunlich selbstkritischen Bild des Geschehens. Zwar hätten von fünf Auflösungen zwei schulische Gründe; werde der Grund aber im Zusammenhang mit den Gründen «falsche Berufswahl» und «schlechte Ausbildungsbedingungen» betrachtet, verliere er an Bedeutung: «Lernende mit schlechten Noten, welche in der betrieblichen Ausbildung gut eingebettet und betreut werden, können mit bestehenden Fördermassnahmen (...) die Lehre trotzdem erfolgreich bestehen, so die Studie. Förderungspotenzial ortet sie namentlich bei Jugendlichen, die aus bildungsfernen Schichten kommen: «Diese Jugendlichen verfügen über Potenzial, welches gefördert werden müsste.» *dfl*

Hasler, P. (2014): *Lehrvertragsauflösungen im Bauhauptgewerbe*. Zürich, Schweizerischer Baumeisterverband/Fachverband Infra. Download: www.baumeister.ch>Berufsbildung

Zeitschrift

Berufsbildung aus feministischer Perspektive

Die Berufsbildung, insbesondere die duale Berufsbildung, ist in der Schweiz und in Deutschland der am häufigsten gewählte nachobligatorische Bildungsweg. Obwohl sie einen wichtigen Rahmen für die berufliche Sozialisierung junger Menschen bildet, wurde die Berufsbildung noch kaum aus einem feministischen Blickwinkel betrachtet. Am Scheideweg zwischen Schule und Arbeitswelt spielen sowohl die Diskriminierungsmechanismen des schulischen Umfelds als auch jene der Arbeitswelt. Beide wurden nun in der jüngsten Ausgabe der Zeitschrift «Nouvelles questions féministes» eingehend unter die Lupe genommen. Ziel war es, die Berufsbildung als Ort der Geschlechterbildung zu untersuchen. Wie stellt sie sich der Herausforderung, junge Berufsleute auf Berufe vorzubereiten, die mit Geschlechterstereotypen behaftet sind? Die gesammelten Artikel dieser Ausgabe befassen sich mit der Berufsbildung als Ganzes ebenso wie mit spezifi-

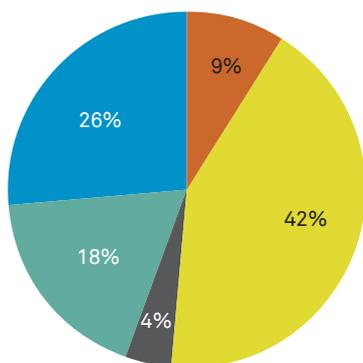
schen Bildungsgängen (z. B. in der Landwirtschaft), den Interaktionen im Unterricht und mit der Berufswahl junger Frauen. *pyp*

Chaponnière, M., Fassa, F., Füger, H., Lamamra, N., Messant, F. (Hrsg., 2014): *Apprentissages entre école et entreprise*. In: *Nouvelles questions féministes* (Nr. 1). Lausanne, Editions Antipodes.

Tree-Studie

Zehn Prozent ohne nach-obligatorischen Abschluss

Wo stehen Schülerinnen und Schüler, die im Jahr 2000 die Schule verlassen haben, zehn Jahre später? Auf diese Frage gibt der jüngste Ergebnisbericht der Längsschnittstudie Tree auf Basis der achten Befragung der Kohorte Auskunft. Er zeigt, dass der höchste Bildungsabschluss von 60 Prozent der Schulabgänger die Sekundarstufe II ist: Rund 50 Prozent besitzen einen berufsbildenden, 11 Prozent einen allgemeinbildenden Abschluss. Weitere 29 Prozent haben eine höhere Berufsbildung oder eine hochschulische Institution erfolgreich durchlaufen. Dieser Zertifikationsstatus wird



- kein Zertifikat
- Sek II – Berufsbildung
- Sek II – Allgemeinbildung
- Tertiär B
- Tertiär A

sich noch verändern, wie die abgebildete Grafik zeigt. Sie basiert auf einer Extrapolation unter der Annahme, dass alle, die 2010 in einer Ausbildung waren, diese auch abschliessen. Schliesslich weist Tree eine hartnäckige Quote von rund zehn Prozent von Jugendlichen ohne nachobli-

gatorischen Bildungsabschluss aus. Ein grosser Teil dieser Gruppe könne sich offenbar im Arbeitsmarkt halten. Gleichzeitig erweise sich der Status der Ausbildungslosigkeit ab einem gewissen Zeitpunkt als irreversibel: Die Zahl der ausbildungslosen Erwerbstätigen, welche ins Ausbildungssystem zurückkehren, sei vernachlässigbar klein. Wie die Projektleitung zudem mitteilt, kann Tree mit einer zweiten Kohorte starten, die Finanzierung ist vom SNF sichergestellt. Dabei wird auch die Leistungsentwicklung der Jugendlichen gemessen werden. *dfl*

Scharenberg, K., Rudin, M., Müller, B., Meyer, Th., Hupka-Brunner, S. (2014): *Ausbildungsverläufe von der obligatorischen Schule ins junge Erwachsenenalter: Die ersten zehn Jahre. Ergebnisübersicht der Schweizer Längsschnittstudie TREE, Teil 1*. Universität Basel. Download: www.tree.unibas.ch > Ergebnisse

Dissertation

Eigene Experimente bringen Lernende weiter

Technische Experimente (Bild) sind in hohem Masse geeignet, deklaratives und prozedurales Wissen aufzubauen. Diese These bestätigt eine Dissertation von Felix Walker, deren Basis eine Feldstudie mit 305 Schülerinnen und Schülern bildet. Dabei scheinen Schülerexperimente auf der Grundlage von eigenen Untersuchungen besonders lernwirksam zu sein, wie sich im Vergleich zu Demonstrationsexperimenten respektive dem lesenden Bearbeiten von technischen Experimenten zeigte. Demgegenüber konnte entgegen den Annahmen keine Überlegenheit von Demonstrationsexperimenten gegenüber dem lesenden Bearbeiten gefunden werden, obwohl diese doch zentrale Bestandteile technischen Unterrichts sind. Es zeigte sich sogar, dass Lernende durch das lesende Bearbeiten von technischen Experimenten tendenziell, jedoch statistisch nicht signifikant mehr Wissen erwerben konnten als durch Demonstrationsexperimente. *dfl*

Walker, F. (2013): *Der Einfluss von Handlungsmöglichkeiten auf den Wissenserwerb bei*

der Durchführung technischer Experimente. Dissertation. Universität Duisburg-Essen. Download: duepublico.uni-duisburg-essen.de > Dissertationen

Buch

Für eine Kultur der Lernförderung

Nicht alle Jugendlichen starten problemlos in die berufliche Grundbildung. Eine Früherfassung in den ersten drei Monaten der Lehrzeit erlaubt es, die getroffene



Berufswahl und die Ausbildungsvoraussetzungen zu überprüfen – und damit Startschwierigkeiten zu meistern. Systematische Verfahren für eine solche Früherfassung existieren

aber keine, obwohl eine relativ hohe Lehrvertragsauflösung dafür sprechen würde. Das vorliegende Buch versucht, diese Lücke zu füllen. Es wurde verfasst von Didaktikexpertinnen und -experten, die seit Jahren am EHB IFFP IUFFP tätig sind. Es begründet die Notwendigkeit einer verbesserten Lernortkooperation, zeigt Dimensionen der Früherfassung und beschreibt, wie Lernförderung erfolgreich sein kann. Das Buch plädiert dabei für eine eigentliche Kultur der Lernförderung – und macht deutlich, dass Berufsbildung an allen drei Lernorten genuin pädagogische Aufgaben beinhaltet. Nur an gemeinsamen runden Tischen können gemeinsame Lösungen für schwierige Situationen gefunden werden. *dfl*

Grassi, A., Rhiner, K., Kammermann, M., Balzer, L. (2014): *Gemeinsam zum Erfolg. Früherfassung und Förderung in der beruflichen Grundbildung durch gelebte Lernortkooperation*. Bern, hep verlag.

Zum Jahr der Berufsbildung

Kritische Anmerkungen zur Berufsbildung

Das Berufsbildungssystem hat sich in den letzten Jahren erfreulich gut entwickelt. Die Lehrstellenknappheit ist Vergangenheit, die meisten Berufsreformen sind abgeschlossen, viele Neuerungen erfolgreich. Trotzdem ist die Berufsbildung nicht so gut, wie sie sein könnte.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– Die berufliche Bildung hat in den letzten Jahren an Renommee gewonnen. 2003 hatte die Studie über Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung die Behauptung mit Fakten belegt, dass die Berufsbildung für die meisten Firmen ein gutes Geschäft ist – also ein funktionierendes System bildet. Fünf Jahre später schrieb der Ökonom Rudolf Strahm das Buch «Warum wir so reich sind»; die meisten Kapitel behandeln die Berufsbildung. Und 2009 notierte die OECD, dass die Schweiz «stolz auf ihr hochqualifiziertes Berufsbildungssystem» sein dürfe.

Zu hohe Erwartungen

Tatsächlich zeigt sich die offizielle Schweiz seither stolz auf die Berufsbildung, zu Recht, wie ich meine, und mit gutem Grund. Noch immer nämlich gilt das berufsbildende System in den Köpfen vieler Eltern und Lehrpersonen im Vergleich zum gymnasialen Weg als minderwertig – für schulschwächere Jugendliche vielleicht adäquat, aber nicht für begabte. So denken selbst Leute, die es besser wissen sollten. Die Berufsbildung verliere an Attraktivität, schrieb kürzlich George Sheldon, Professor für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomie. Nur noch 60 Prozent wählten sie, 1985 seien es 75 gewesen; zudem liege die Arbeitslosenquote von Hochschulabsolventen um 2,5 Prozentpunkte unter jener von Lehrabgängern. Richtig ist: 2011 erwarben nach Schätzungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) 71 Prozent der Jugendlichen einen berufsbildenden, 24 einen allgemeinbildenden Sek-II-Abschluss; 1995 lagen die Werte auf 62 respektive 22 Prozent. Auch Sheldons Vergleich der Berufslehre mit dem doppelt so langen gymnasial-universitären Weg ist

ungenau. Fairer wäre ein Ranking von Fachhochschulen und Universitäten, das ausgeglichen endet.

In einem aber hat Sheldon recht: Die Fanfaren zum Jahr der Berufsbildung sind etwas zu laut. Die Berufsbildung gilt, einer Wundermaschine gleich, als Quelle von technischen Innovationen und als Sozialisierungshort, als Exportschlager und Garant gegen Jugendarbeitslosigkeit. An solchen Zuschreibungen ist einiges wahr, anderes aber nicht. So ist die Jugendarbeitslosigkeit vor allem darum tief, weil die Schweizer Volkswirtschaft einen fast unstillbaren Hunger nach Arbeitskräften hat. Bei der «relativen Jugendarbeitslosigkeit» lag die Schweiz 2013 nur noch knapp unter dem Durchschnitt der OECD, aber

Die hohe Zahl von Lehrabbrüchen weist auf gewichtige Probleme im Lernort Betrieb hin

deutlich über Deutschland. Selbstkritische Töne sind selten geworden, das findet auch Josiane Aubert. Die ehemalige Nationalrätin und Präsidentin der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) beobachtet eine «nationale Idealisierung der Berufsbildung». Es stimmt: Die Berufsbildung ist sehr leistungsfähig. Sie basiert auf einer weitgehend funktionierenden Verbundpartnerschaft, integriert schulschwache wie begabte Jugendliche und verfügt mit der höheren Berufsbildung über ein nachgefragtes Weiterbildungssystem. Aber ganz so gut, wie sie in diesem Jahr der Berufsbildung dargestellt wird, ist sie nicht.

Lehrvertragsauflösungen – und dahinter ein Qualitätsproblem

Rund jeder vierte Berufslernende bricht seine Ausbildung vorzeitig ab – im günstigsten Fall aufgrund einer Lehrvertragsumwandlung, im ungünstigsten ohne formale Anschlusslösung. Lehrvertragsauflösungen sind der Hauptgrund, warum jeder zehnte Erwachsene keinen nachobligatorischen Abschluss erreicht, denn nur zwei Prozent steigen nie in eine Sek.-II-Ausbildung ein. Vor acht Jahren machten die Bildungsforscherinnen Barbara Stalder (Universität Neuchâtel) und Evi Schmid (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung) auf das Phänomen aufmerksam, aber die Quote ist bis heute hoch und die Forschung mager. Das BFS zählte für 2012 eine Auflösungsquote von 28 Prozent, im Gastgewerbe liegt sie bei 48, im Gartenbau bei 31. Das sind alarmierende Werte, aber sie werden zu wenig beachtet. In seinem Bericht über Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration Jugendlicher ging der Bundesrat auf das Thema Lehrabbruch nicht einmal ein.

Klar: Lehrvertragsauflösungen können sinnvoll sein, und Betriebe, die auch gefährdeten Jugendlichen eine Chance geben und damit (entgegen der ökonomischen Logik) erhöhte Risiken auf sich nehmen, sind aller Ehren wert. Trotzdem weist die hohe Zahl der Lehrvertragsauflösungen auf Probleme am Lernort Betrieb hin, denn Lehrfirmen mit einer hohen Ausbildungsqualität weisen keine oder nur wenige Auflösungen auf. Das zeigte vor wenigen Monaten die Studie «Stabil» und wird in einer Untersuchung im Auftrag des Baumeisterverbandes und des Fachverbandes Infra bestätigt. Eine Ursache für die teilweise mangelhafte Ausbil-

dungsqualität ist die magere Ausbildung vieler Bildungsverantwortlicher. Während Lehrpersonen an Berufsfachschulen und Instruktorinnen von überbetrieblichen Kursen gründliche berufspädagogische Bildungen durchlaufen, können sich die Lehrmeister mit einem 40-stündigen Kurs begnügen, der zumeist nicht einmal auf die Verhältnisse im Beruf zugeschnitten ist. Noch schlimmer: In vielen Fällen bilden «vorgesetzte Fachpersonen» die Lernenden aus, die dafür überhaupt keine Ausbildung benötigen, obwohl so anspruchsvolle Dinge wie das Fördern und Einschätzen von überfachlichen Kompetenzen zu ihren Aufgaben gehören. Aber dieses Feld ist ohnehin mager bestellt. Vor einigen Monaten kam ein Team um den emeritierten Professor Christoph

Reines Renditedenken kompromittiert das Konzept des lebens- langen Lernens

Metzger (Institut für Wirtschaftspädagogik, St. Gallen) zum Schluss, dass die Förderung der Lernkompetenzen am betrieblichen Lernort in vielen Fällen ungenügend sei. Modelle dafür existierten keine. Auch Weiterbildungsangebote für Lehrmeister fehlen weitgehend, wie die heutige Assessmentleiterin Sabine Schüpach Blunier zeigte, obwohl drei von vier Berufsbildenden an einer Vertiefung ihrer berufspädagogischen Kenntnisse interessiert wären. Erst jetzt beginnen einzelne gut aufgestellte Verbände, die Lücke zu schliessen. So bilden 100 berufspädagogische Lernstunden (gemäss RLP Berufsbildungsverantwortliche) neu Teil der Ausbildungsmodule zu den eidgenössischen Fachausweisen des Verbandes Schreinermeister und Möbelfabrikanten.

Mehr als eine Fachkräfteschmiede

Den Bodensatz dieser Mängel bildet die Umdeutung der Berufslehre zur Nachwuchsschmiede; dabei ist sie auch Teil eines pädagogischen Systems, dessen Erträge nicht sofort anfallen müssen. So können aus Zeitgründen immer weniger Jugendliche die Berufsmaturität während

und nicht nach der Lehre absolvieren: 67 Prozent waren es 2003, 54 Prozent zehn Jahre später. Auch die Ausstattung der Allgemeinbildung ist mit drei Lektionen pro Woche viel zu mager. Fremdsprachen beispielsweise haben keinen Platz, nur in 37 von 180 Grundbildungen bilden sie Teil des Berufskundeunterrichts. Man kann sich sogar fragen, ob nicht auch die strikte Handlungskompetenzorientierung selbst der ABU-Bildungspläne Teil dieser einseitigen Sichtweise ist, die Wissen zu «Können»-Formeln verkürzt.

Wie auch immer: Die Bereitschaft der jungen Leute zum lebenslangen Lernen wird so nicht gefördert. Nur rund 10 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung geben als höchsten Bildungsabschluss eine höhere Berufsbildung an; die Quote hat sich in den letzten Jahren nur wenig verbessert. Das ist, auch zusammen mit den Hochschulabschlüssen (31% bei den 25- bis 34-Jährigen), in einem immer dynamischer werdenden, globalisierten Wirtschaftssystem wie dem schweizerischen zu wenig. Ueli Büchi beispielsweise, Leiter Berufsbildungspolitik beim Baumeisterverband, spricht von 50 Prozent Höherqualifizierten, die seine Branche benötige.

Probleme stellen sich aber auch im unteren Leistungsniveau. Jede sechste erwachsene Person kann so schlecht lesen, dass im persönlichen und gesellschaftlichen Leben Nachteile zu befürchten sind. Auch das wäre eine Aufgabe der Berufsbildung, aber auch dafür ist die Zeit zu knapp. Eine systematische Früherfassung schwächerer Lernender fehle weitgehend, sagt der Didaktiker Res Grassi. Es fühle sich dafür niemand zuständig, denn eine Lernortkoordination existiere zwar, aber keine Lernortkooperation.

Deutsche Bildungsökonominnen wiesen 2011 nach, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Personen mit einer beruflichen Grundbildung gegenüber Personen mit einer allgemeinen Bildung im Alter drastisch schwinde. Sie fordern eine Stärkung der allgemeinbildenden Anteile an den Ausbildungsinhalten der Berufsbildung und eine breitere Ausrichtung der Ausbildungsprofile. Auch hier ist in der Schweiz noch Luft nach oben. Es werden

nach wie vor zu viele Lernende in den klassischen gewerblich-industriellen Berufen ausgebildet, wie AvenirSuisse 2010 zeigte, während die duale Berufsbildung in etlichen neuen Tätigkeitsfeldern des Tertiärsektors nur eine marginale Rolle spielt. Folge: Über 50 Prozent aller EFZ-Inhaberinnen und -Inhaber arbeiten fünf Jahre nach dem Lehrabschluss nicht mehr in der «Berufsart», die sie erlernt haben. —

Zu wenige Lehrberufe für Frauen

In der Schweiz ist die berufliche Geschlechtersegregation sehr viel stärker ausgeprägt als in anderen Ländern. Das hartnäckige Problem hat mehrere Ursachen. Erstens müssen sich junge Menschen schon sehr früh mit der Berufswahl auseinandersetzen – «je nach Geburtstag unterschreiben bereits 13-jährige Schülerinnen und Schüler Lehrverträge», beklagte kürzlich Kurt Jaggi vom Industrieverband Solothurn und Umgebung. Das ist darum problematisch, weil die Berufswahl kein rationaler Entscheidungsprozess ist, sondern ein Sozialisationsprozess, in dem Rollenzuschreibungen bedeutend sind, wie Markus Neuenschwander (Professor für Pädagogische Psychologie an der PH FHNW) kürzlich herausarbeitete. Bei einer späteren Berufsentcheidung, mit gefestigter Persönlichkeit, sind Jugendliche eher bereit, einen untypischen Weg einzuschlagen. Zweitens benachteiligt das Angebot an beruflichen Grundbildungen die Frauen strukturell. Berufe und Lehrstellen in typisch weiblichen Interessenbereichen sind deutlich weniger zahlreich als in typisch männlichen. Zudem stellen die typischerweise eher von Frauen gewählten beruflichen Grundbildungen im Allgemeinen höhere schulische Anforderungen als die männertypischen. Eine Änderung daran ist nicht in Sicht – Spielformen im dualen Bildungssystem, die die gewerblich-industrielle Prägung der Berufsbildung korrigieren könnten, fehlen.

Organisationen der Arbeitswelt

Ganz nah an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes

Berufsverbände spielen im schweizerischen Berufsbildungssystem eine zentrale Rolle. Als Vertreter der Unternehmen vermögen sie abzuschätzen, welche Ausbildungen den Bedürfnissen ihrer Mitglieder am besten entsprechen. Das Beispiel des Arbeitgeberverbands der Uhrenindustrie zeigt, wie Berufsverbände funktionieren und wo sie der Schuh drückt.

Von Pierre-Yves Puipe, PANORAMA-Redaktor

— Das Berufsbildungsgesetz von 2002 hält in Artikel 1 fest, dass die Berufsbildung eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (Oda) ist. Eine Klammer ergänzt, was unter «Organisationen der Arbeitswelt» genau zu verstehen ist, nämlich Sozialpartner, Berufsverbände, andere zuständige Organisationen und andere Anbieter der Berufsbildung. Das Spektrum der unter der Bezeichnung Oda zusammengefassten Organisationen ist also breit gefächert. Ein Blick auf die in der Schweiz aktiven Berufsverbände bestätigt dies: Kleine Berufsverbände, die die Interessen eines einzigen Berufs vertreten und sich für dessen Anerkennung auf nationaler Ebene einsetzen, sind ebenso anzutreffen wie Grossverbände, die den Anliegen gleich mehrerer Berufe Gehör verschaffen.

Ein offenes Ohr für die Anliegen der Unternehmen

Der Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, CP) wurde 1938 gegründet und ist der einzige grosse Berufsverband mit Sitz in der französischen Schweiz. Da die meisten Unternehmen der Uhrenindustrie im Jurabogen zwischen Genf und Biel ansässig sind, war es für den Verband nichts als logisch, das Zentralsekretariat ebenfalls in der Westschweiz und damit in der Nähe seiner Mitglieder anzusiedeln. Die CP vertritt die Interessen der Arbeitgeber in der Uhrenindustrie und bietet Dienstleistungen in den Bereichen Arbeitgeberpolitik, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an sowie Informationen und Imagepflege. Der Verband kümmert sich auch um die Berufsbildung und



Die Oda aus der Uhrenindustrie kennen die Ausbildungsanliegen der Unternehmen.

zeichnet mittlerweile für zehn Berufe verantwortlich.

Um die Bedürfnisse der Unternehmen der Uhrenindustrie bestmöglich abzudecken, hat die CP mit dem Cadranografen (Zifferblattmacher) und dem Uhrenarbeiter Option Spiral zwei Berufe geschaffen, die nicht unter der Aufsicht des Staatssekretariats für Bildung und Forschung (SBFI) stehen. Mit den beiden brancheneigenen Berufen kann die Uhrenindustrie flexibler auf die Bedürfnisse der Uhrenunternehmen reagieren, lassen sich doch die Ausbildungen sehr rasch an die sich verändernden Anforderungen der Betriebe anpassen. Allerdings fallen auch höhere Kosten an, die je nach Region variieren können.

Acht Angestellte kümmern sich im Generalsekretariat der CP um die Verbandsarbeit. Eine davon ist Séverine Favre, die für die Berufsbildung verantwortlich ist. Im Rahmen der Berufsentwicklung oder der

Erarbeitung von Bildungsplänen arbeitet sie mit Personen zusammen, die in der Uhrenindustrie tätig sind und daher die Anforderungen der Berufe bestens kennen. Milizarbeit ist das aber nicht: Im Gegensatz zu vielen anderen Berufsverbänden ist die CP gross genug, um Mitarbeitende beschäftigen zu können, die sich Vollzeit um die Anliegen des Verbandes kümmern. Doch gerade in kleinen Berufsverbänden arbeiten die meisten Angestellten entweder Teilzeit, sind gleichzeitig für mehrere Verbände tätig oder sie kombinieren die Verbandstätigkeit zugunsten der Berufsbildung mit einer anderen Berufstätigkeit.

Zurück zur dualen Berufsbildung

Das breit gefächerte Wirtschaftsgefüge – bestehend aus Grossunternehmen, die innovativ bleiben müssen, ein breites Tätigkeitsspektrum abdecken und unterschiedlichste Zukunftsvisionen und Be-

dürfnisse haben – stellt für die CP zweifelsohne eine Herausforderung dar. Doch die CP steht noch vor einer weitaus grösseren Herausforderung: Die meisten Berufe wurden während der Krise in der Uhrenindustrie in den 1970er-Jahren geschaffen. Damals galt es, auf die Bildungsbedürfnisse der krisengeschüttelten Uhrenunternehmen zu reagieren, die auf Spezialisten für mechanische Uhren angewiesen waren, aber nicht über die notwendigen finanziellen Mittel verfügten, um diese selbst auszubilden. Folglich wurde die Ausbildung an Vollzeitschulen organisiert. Heute gilt es, den Weg zurück zur dualen Berufsbildung zu finden und die Unternehmen in die Pflicht zu nehmen, die jahrelang von vollschulisch ausgebildeten Mitarbeitenden profitieren konnten.

Partnerschaft zugunsten der Berufsbildung

Die Qualität der Beziehungen zwischen den Verbundpartnern ist sicher nicht in

allen Berufsfeldern gleich gut. Séverine Favre findet jedoch, die Beziehungen zwischen der CP und dem Bund seien gut. Sie erachtet das SBFI bei der Erarbeitung von Verordnungen als guten Coach. Dass es zu Problemen zwischen den OdA und dem Bund kommen kann, liegt vor allem an einer gewissen Schwerfälligkeit, die einer grossen Organisation wie dem SBFI eigen ist. So fehlt es manchmal an der notwendigen Flexibilität, um auf die Bedürfnisse der Unternehmen eingehen zu können, die schnell auf konjunkturelle Veränderungen reagieren müssen.

Séverine Favre nennt noch ein weiteres Problem: Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes hat sie die Revision aller zehn Berufe begleitet, die in den Zuständigkeitsbereich der CP fallen, und für jeden einzelnen Beruf stellte der Bund neue Dokumente zur Verfügung, und auch die Anforderungen waren für jeden Beruf anders. Ihrer Meinung nach würde mehr Beständigkeit den OdA die Arbeit erleichtern.

Auch die Zusammenarbeit mit den Kantonen hat sich aus Sicht der OdA bewährt. Im Austausch mit diesen stellen die Berufsverbände vor allem zwei Probleme fest: Zum einen sind die Abläufe von Kanton zu Kanton unterschiedlich, was sowohl Unternehmen als auch Verbände oft vor bürokratische Hürden stellt. Zum anderen fehlt es den OdA oft an klaren Informationen, und Personalfluktuationen tragen das Ihre dazu bei, dass es den OdA manchmal schwerfällt, den richtigen Ansprechpartner für ihre Anliegen zu finden. Für die Berufsverbände besteht die Herausforderung darin, Ausbildungen zu erarbeiten, die möglichst gut auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten sind, und die Unternehmen immer wieder zu ermutigen, das für die Fortführung und Weiterentwicklung ihrer Tätigkeiten notwendige Personal auszubilden. –

Die Rolle der Verbände in den Anfangszeiten der dualen Berufsausbildung

Berufsverbände haben wesentlich zur Förderung des schweizerischen Berufsbildungssystems zwischen 1880 und 1930 beigetragen, in einer Zeit, welche durch grosse soziale und wirtschaftliche Veränderungen geprägt war und in der die Lehre in einer tiefen Krise steckte. Das Prinzip des freien Handels und der Industrie, welches 1803 eingeführt wurde, führte zur Abschaffung des Zunftwesens. Als Nebeneffekt verschwand damit auch die traditionelle Weitergabe von praktischen Fertigkeiten vom Meister an den Nachwuchs, ein Ausbildungssystem, das über die Jahrhunderte gewachsen war. Mit der industriellen Revolution veränderten Maschinen die Produktion in den Fabriken. Diese Entwicklung hatte u. a. Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der Arbeitnehmenden. Wegen der neuen Arbeitsteilung sanken die Qualifikationsanforderun-

gen, da die einzelnen Arbeitsschritte stark vereinfacht wurden. Die Konsequenzen wurden sowohl in den Unternehmen wie auch in der Gesellschaft schnell sichtbar: Die Qualität der Produktion sank, und die Unternehmen waren neu dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt. Die Eltern schickten ihre Kinder vermehrt als Handlanger in die Fabriken statt ihnen eine Lehrstelle zu ermöglichen, da sie dort ohne besondere Vorkenntnisse leicht Geld verdienen konnten. Die Arbeitsbedingungen waren schwierig und es fehlte an gesetzlichen Bestimmungen zur Entwicklung der Berufsausbildung. Unter diesen Rahmenbedingungen verlor die Berufsbildung an Bedeutung. In der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts entstanden viele Verbände, sowohl für Arbeitnehmende wie auch für Arbeitgeber, zuerst auf regionaler, später auch auf nationaler Ebene. Insbesondere von 1880 bis 1930

nahmen sie eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung des Berufsbildungssystems in der Schweiz wahr, denn gerade im betrieblichen Umfeld wurden die Mängel des herrschenden Systems am schnellsten sichtbar. Mit dem Ziel, die Qualität der Arbeit zu sichern und die Wirtschaft anzukurbeln, organisierten die Verbände berufsbildende Kurse und unternahmen erste Schritte zur Steuerung der Berufsbildung. Demnach sollte das theoretische Grundwissen in Kursen vermittelt werden, welche das im Betrieb erworbene praktische Wissen ergänzten. Die Lehre wurde schlussendlich mit einer Prüfung abgeschlossen. Die Verbände spielten eine entscheidende Rolle in der Gestaltung der gesetzlichen Grundlagen, insbesondere bei der Erarbeitung des ersten Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1930.

Mimita Zabana, SDBB

Berufsmaturität

Partnerschaftlicher Dialog statt klassische Werbung

Mit einer Promotionskampagne will der Kanton Luzern jungen Leuten besser aufzeigen, welche Türen die Berufsmaturität öffnet. Anstelle von grossflächigen Plakaten und Inseraten vermitteln Verbundpartner in Dialogen die Vorzüge dieses Bildungsangebots.

Von Daniel Preckel, Leiter Schulische Bildung, und Matthias Müller, Leiter Berufsmaturität im Amt für Berufs- und Weiterbildung Luzern

— Im Kanton Luzern ist die Berufsmaturitätsquote in den letzten Jahren stetig auf 12 Prozent gestiegen, im Schuljahr 2013/14 ging sie jedoch wieder leicht zurück. Die Gründe dafür sind vielfältig. Erste Analysen zeigen beispielsweise, dass die Berufsmaturität (BM) von vielen Eltern nicht als hochwertiges Bildungsprodukt wahrgenommen wird. Es ist noch nicht genug bekannt, dass die BM als Einstiegsticket in die Fachhochschule hervorragende Karriere- und Lebenschancen mit höchster Bildungsrendite bietet. Auch die Lehrbetriebe bewerten die BM unterschiedlich. Während einige Lehrbetriebe aufgrund der etwas grösseren Abwesenheit im Betrieb einen erhöhten organisatorischen Aufwand und Produktivitätsverluste betonen, sehen andere in der BM wiederum die Chance, Nachwuchs für die Branche und das eigene Unternehmen zu rekrutieren.

Für den Kanton Luzern waren diese Barrieren gegenüber der BM und die leicht rückläufige Quote der Anlass, die Förderung der BM als Priorität auf die aktuelle bildungspolitische Agenda zu setzen. Im Rahmen der Bildungsstrategie 2013–2017 soll die Quote von 12 Prozent gehalten und langfristig auf 15 Prozent gesteigert werden. Dazu wurden 2013 in einer Studie die Gründe für die Wahl einer Berufslehre mit BM untersucht (vgl. Kasten) und anschliessend eine Kampagne zur besseren Positionierung der BM im Kanton Luzern lanciert.

Alternativer Kampagnenansatz

Von Anfang an wenig hilfreich erschien ein Kampagnenansatz, der auf klassische Werbung setzt. Zum einen war das Budget des Kantons limitiert und eine teure Werbekampagne angesichts der Sparbemühungen öffentlich nicht vertretbar. Zum andern ist



Hochwertiges Bildungsprodukt mit guten Karriereaussichten: Alina Bertschi (17), Zeichnerin EFZ, geht den Weg zu ihrem Traumjob Architektin über die Berufsmatura.

die BM kein einfaches Bildungsprodukt, deren Bekanntheit man lediglich über Werbung zu erhöhen braucht, damit die Jugendlichen sich für diesen Weg entscheiden. Denn die Wahl für oder gegen die BM ist das Ergebnis eines komplexen Entscheidungsprozesses, den Jugendliche gemeinsam mit ihren Bezugspersonen führen. Welche Argumente für oder gegen die BM sprechen, soll sinnvollerweise individuell und kontextbezogen in einem Gespräch geklärt werden.

Ein gewichtiger Grund, der gegen klassische Werbung spricht, liegt zudem im System selbst: Die duale Berufsbildung in der Schweiz ist eine gemeinsame Aufgabe

von Bund, Kantonen und Berufsverbänden. Diese Verbundpartnerschaft ist ein fein austariertes und in einem breiten Konsens entstandenes System von gegenseitigen Verantwortungsbereichen. Hier kann der Staat bzw. der Kanton nicht als alleiniger Absender einer Kampagne auftreten und Appelle für ein Bildungsprodukt senden. Eine Kampagne hat nur dann Erfolg, wenn die Förderung der BM zu einem gemeinsamen Anliegen der Verbundpartner (Politik, Kanton, Verbände, Unternehmen, Zubringer- und Abnehmerschulen) wird und von diesen mitgetragen wird. Aus diesem Grund war klar, dass man diese von Anfang an in die Kampagne einbinden

wollte. Diese Zusammenarbeit ist keine kurzfristige Marketingmassnahme, sondern eine langfristig orientierte Bildungspartnerschaft.

«Berufsmatura öffnet Türen»

Auffällig an der bisherigen Kommunikation war, dass die Leistungsversprechen der Berufsmaturität – vor allem im Vergleich mit dem gymnasialen Weg – nur sehr zurückhaltend genannt wurden. Der alte Claim «BM als Königsweg» war zudem abgenutzt, austauschbar und irreführend. Aus diesem Grund wurde der neue Claim «Berufsmatura öffnet Türen» eingeführt. Er unterstreicht, dass die Berufsmaturität nicht nur als Eintrittsticket in die Fachhochschulen dient, sondern losgelöst davon gute berufliche Perspektiven eröffnet. Auf Basis von Interviews mit allen Verbundpartnern wurden drei gemeinsame Kernbotschaften erarbeitet:

1. Die BM ist das Mittel zur nachhaltigen Lösung des Fachkräftemangels und der Berufsnachweisprobleme.
2. Die BM steht für Durchlässigkeit und Offenheit des Schweizer Bildungssystems.
3. Die BM bietet eine sehr hohe persönliche Bildungsrendite.

Dialog im Mittelpunkt

Im Vordergrund der Kampagne stehen Gesprächsanlässe («BM-Dialoge»). Die wesentlichen Promotoren wie Wirtschaftsverbände, regionale Wirtschaftsvertreter, Berufsbildner, Lehrpersonen und Berater sollen in ihrer direkten Kommunikation mit den Zielgruppen gestärkt werden. Ausgerüstet mit praktischen Kommunikationsmitteln (Flyern, Präsentationen, FAQ usw.), vermitteln sie die Kernbotschaften und Nutzenargumentationen im Gespräch mit Lernenden und ihren Bezugspersonen. Zum Einsatz kommen auch die Stimmen von bekannten Persönlichkeiten, die selber über BM-Erfahrungen verfügen und als BM-Botschafter ihre Erfolgsgeschichten glaubwürdig erzählen können. Mithilfe dieser dialogischen Herangehensweise entsteht eine Hebelwirkung, die kein Plakat und kein Inserat erreichen könnte.

Neben dem intensiven Dialog will die Kampagne noch zwei weitere Punkte verbessern. Erstens wurde im Kanton Luzern den Schülern/-innen die Berufsmaturität bislang zu spät vermittelt. In den kommenden Jahren wird sie deshalb bereits ab der 5./6. Primarklasse vor den Übertritten in Sek I und Sek II vorgestellt. Zu jenen Zeitpunkten also, bei dem die beruflichen Entscheidungsprozesse starten. Zweitens wurde die Berufsmaturität bisher fast ausschliesslich von jungen Schweizern/-innen gewählt. Familien mit Migrationshintergrund kennen die Berufsmaturität so gut wie nicht. Auch da will die Kampagne ansetzen und leistungsstarke Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie deren Eltern ansprechen.

Erfolgreiche Zwischenbilanz

Seit ihrem Start an der Zentralschweizer Bildungsmesse ZEBI im November 2013 hat die Kampagne bereits erfreuliche Ergebnisse erzielt: Sechs Verbände wie beispielsweise die Treuhandkammer Zentralschweiz, der Baumeisterverband Luzern und der Verband der Luzerner Schreiner haben einen «Letter of Intent» zur gemeinschaftlichen Förderung der Berufsmaturität unterschrieben. Zudem ist ein verbundpartnerschaftlich besetzter BM-Beirat mit namhaften Vertretern aus Wirtschaft und Gewerbe gegründet worden. Die Medienkonferenz zum Kampagnenauftritt erzielte eine hohe mediale Resonanz mit seither über 50 Artikeln in Luzerner Print- und Hörmedien. Der Kanton Luzern wird den fachlichen Austausch mit weiteren Kantonen suchen und organisieren. In diesem Jahr steht vor allem der Aufbau des Dialoges mit den zentralen Anspruchs- und Zielgruppen im Mittelpunkt.

Ob die gesamte Kampagne die Berufsmaturitätsquote nachhaltig und positiv beeinflusst, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen. Erste Trendrechnungen vom März 2014 zeigen bereits einen leichten Anstieg der Anmeldezahlen. Insbesondere bei der BM1, technische Richtung, und bei der BM2, geundheitlich-soziale Richtung, haben sich im März mehr Lernende angemeldet als im Vorjahr. Eine wichtige

Grundlage ist, dass die Rückmeldungen der Verbundpartner und die Reaktionen aus den geführten Dialogen sehr positiv verliefen und die Verantwortlichen in ihrem eingeschlagenen Kurs bestärken. –

Warum eine Berufslehre mit BM?

Die Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz hat im Auftrag des Kantons Luzern untersucht, weshalb sich Jugendliche am Ende des neunten Schuljahrs für eine Berufslehre mit BM entscheiden. Befragt wurden 605 Luzerner Lernende in den Schulniveaus A und B. Die Analyse berücksichtigte persönliche Faktoren wie Alter, Geschlecht und Nationalität, die Leistungsmotivation (Wert der Berufsmaturität, Erfolgserwartung und Bildungsabsicht) sowie die Ressourcen der Jugendlichen (Noten, Fähigkeiten, Informationen). Die Ergebnisse zeigen: Je höher die Noten sind, desto eher wählen die Jugendlichen eine Berufslehre mit BM und nicht eine Berufslehre. Der Effekt der Noten ist der stärkste der untersuchten Faktoren. Auffällig ist deshalb, dass auf dem Schulniveau A 36 Prozent der Jugendlichen eine Berufslehre ohne BM wählten, obwohl die BM aufgrund des schulischen Leistungsprofils eigentlich möglich gewesen wäre. Einen weiteren entscheidenden Faktor stellt die Leistungsmotivation dar. Wenn Jugendliche die Berufslehre mit BM als wichtig bewerten, wird sie gegenüber der Berufslehre und dem Gymnasium eher gewählt. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn die Jugendlichen umfassend über die BM informiert sind, von den Lehrbetrieben unterstützende Informationen erhalten und sie sich auch selber aktiv mit der Option Berufsmaturität auseinandergesetzt haben

Zusammenfassung der Studie «Wie sich Jugendliche für eine Lehre mit lehrbegleitender Berufsmaturität entscheiden» unter www.berufsmatura.lu.ch.

BERUFSBERATUNG



Schnupperaufenthalt im Warenhaus: Das französische Internetportal JobIRL bietet jungen Menschen die Möglichkeit, Berufsleute an ihrem Arbeitsplatz zu besuchen.

Internet

Online-Netzwerk für Berufsinformationen

Das französische Internetportal JobIRL bietet jungen Menschen die Möglichkeit, Berufsleute an ihrem Arbeitsplatz zu besuchen. Das Angebot richtet sich an Jugendliche im Alter von 14 bis 25 Jahren, die gerade im Berufswahlprozess stehen. Die Website bietet ihnen eine Plattform, auf der sie Kontakte knüpfen, Berufsinformationen abrufen und Berufsleute kennenlernen können, die ihnen anlässlich eines Schnupperaufenthalts oder eines Informationsaustauschs ihren Beruf näherbringen. Um sich ein besseres Bild von ihrem Wunschberuf machen zu können, haben die Besucher der Website auch die Möglichkeit, Fragen an Jugendliche zu richten, die gerade eine Lehre in diesem Beruf absolvieren. Alle Dienstleistungen sind gratis, das Netzwerk funktioniert dank der Unterstützung von öffentlichen Institutionen und dank ehrenamtlicher Mitarbeit. JobIRL zählt 8500 Mitglieder, davon 650 Vertreter von Schulen und 900 Berufsleute aus 800 Unternehmen. Das Online-Angebot versteht

sich nicht als Alternative zur Berufsberatung. Mit ihrer Anmeldung unterzeichnen die teilnehmenden Fachpersonen eine Erklärung, in der sie sich verpflichten, nicht in die Rolle des Berufsberaters zu schlüpfen, sondern sich darauf zu beschränken, den Jugendlichen Auskunft über ihren Beruf zu geben. *ir* www.jobirl.com

Forschungsprogramm

Mangelhafte Gleichstellung der Geschlechter

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie soziale Sicherheit nur zum Teil realisiert. Zu diesem Schluss kommen die Verantwortlichen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 in ihrem Synthesebericht. In Schulen seien nach wie vor Praktiken gängig und Lehrmittel im Einsatz, die Kindern geschlechterstereotype Vorstellungen von «weiblichem» beziehungsweise «männlichem» Verhalten vermittelten. Lehrkräfte, Schuldirektionen und Berufsfachstellen

unterstützen untypische Bildungs- und Berufsorientierungen von Mädchen und Jungen gemäss den Autoren zu wenig, da die Meinung vorherrsche, die Gleichstellung sei bereits realisiert. Junge Männer nehmen bei Berufsent-scheiden ihre künftige Rolle als Ernähr-er der Familie vorweg, junge Frauen wählen Berufe, die trotz Familienpause oder in Teilzeit ausgeübt werden können, so die Forscherinnen. Dadurch werde die Ungleichstellung von männertypi-schen und frauentypischen Berufen ebenso verfestigt wie die unausgewo-gene Verteilung von bezahlter und un-bezahlter Arbeit zwischen den Männern und Frauen – zulasten der Letzteren. *sk* www.nfp60.ch

Deutschland

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Zunehmende Passungsprobleme stellen ein zentrales Problem auf dem deutschen Ausbildungsmarkt dar: Die Ausbildungsangebote der Betriebe und die Ausbil-dungswünsche der Jugendlichen driften

in regionaler und beruflicher Hinsicht auseinander. Eine Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sieht als Ursachen die demografische Entwicklung und Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Regionen, aber auch das bisherige Informations- und Auswahlverhalten der Jugendlichen und der Betriebe. Was die Berufe angeht, so leiden vor allem Ausbildungsberufe im Lebensmittelhandwerk, im Gastronomiebereich und in der Reinigungsbranche unter einem massiven Bewerberdefizit. Dagegen herrscht Lehrstellenmangel in den bei den Jugendlichen beliebten Berufen wie Gestalter/in für visuelles Marketing, Fotograf, Mediengestalter Digital und Print, Bürokaufmann/-frau und Veranstaltungskaufmann/-frau. Besonders schwierig wird es, wenn sowohl berufliche als auch regionale Ungleichgewichte zusammenkommen. Gemäss den Autoren ist es besonders wichtig, Jugendlichen ein nüchternes Bild ihrer tatsächlichen Chancen auf dem Ausbildungsmarkt zu vermitteln. Überschätzen sie ihre Chancen, so bestehe die Gefahr, dass sie sich nur noch auf vermeintlich attraktivere Berufe bewerben, während Lehrstellen in Berufen, in denen sie eine reale Chance gehabt hätten, unbesetzt bleiben. *sk* www.bibb.de > Suche nach «Passungsprobleme»

Österreich

Selbstständigkeit als Karriereabschnitt

Erwerbsverläufe gestalten sich zunehmend diskontinuierlich. So wird auch der Wechsel zwischen selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen zunehmend zur Normalität. 37% der vormaligen Selbstständigen in Österreich lassen sich nach einer Phase der Arbeitslosigkeit von einem Arbeitgeber anstellen, 29% gehen erneut einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach. Potenzielle Arbeitgeber stehen einer Bewerbung ehemals Selbstständiger meist neutral bis interessiert gegenüber. Zwei von drei befragten Firmen machen

keine Unterschiede, ob jemand schon einmal selbstständig war oder nicht. Lediglich rund 6% der Firmen würden sie nicht zu einem Bewerbungsgespräch einladen. Trotz dieser Rekrutierungschancen zeigte sich, dass viele Arbeitgeber bei der Bewerbung ehemals Selbstständiger auf Besonderheiten achten wie zum Beispiel: vormalige Branchenzugehörigkeit, Ein-/Unterordnungsbereitschaft in das betriebliche Setting (insbesondere Bereitschaft zum Rollenwechsel vom Chef zum Angestellten), kritische Selbstreflexion im Falle unternehmerischen Misserfolgs, allfällige Belastung durch Schulden sowie die Neigung zur erneuten Selbstständigkeit. *sk* www.ibw.at > *ibw-research brief* > Nr. 82

SDBB-Fachtagung

Lifelong Guidance

Rund 230 Fachpersonen aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung trafen sich am 23. Juni 2014 in Fribourg zur dritten nationalen Fachtagung des SDBB. Die Hauptreferenten waren Bernd-Joachim Ertelt und Andreas Hirschi. Ertelt äusserte sich unter anderem kritisch zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Bis heute herrsche die Meinung vor, berufliche Beratung müsse den Menschen zu einer möglichst rationalen Entscheidung führen. Einschlägige Studien würden aber längst zeigen, dass diese normativ-präskriptiven Auffassungen die Wirklichkeit nicht treffen, weil sie die individuelle Kapazität der Informationsaufnahme und -verarbeitung überfordern. Ertelt ortet auch ein Manko bei der Unterstützung während der Realisierungsphase. In der Nach-Entscheidungsphase würden nämlich häufig innere Konflikte auftreten, mit denen die Ratsuchenden allein gelassen seien. Hirschi seinerseits gab einen Überblick über moderne Ansätze zur Förderung beruflicher Entwicklung. Beim Ansatz der Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) gehe es nicht mehr darum, einen bestimmten Job zu finden, sondern die Fähigkeit einer Person zu erhöhen, jeden Job zu bekommen, den sie

möchte. Gemäss dem Ansatz zur Anpassungsfähigkeit (Adaptability) sind vier Einstellungen und Stärken wichtig: Entschiedenheit, Planung, Zuversicht und Neugierde. Das Karriere-Ressourcenmodell schliesslich beschreibt vier Ressourcen-Gruppen, die für Laufbahnerfolg zentral



sind: Human-Ressourcen (z. B. Fachkenntnisse, Schlüsselkompetenzen), soziale Ressourcen (z. B. Netzwerke, Mentoren), psychologische Ressourcen (z. B. Hoffnung) und berufliche Identitäts-Ressourcen (z. B. Zielklarheit und Zielkongruenz). *sk* www.sdbb.ch/weiterbildung

Bildungsforschung

40 Jahre SKBF

Die Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) wurde 1974 gegründet und beschäftigt elf Personen. Geleitet wird sie von Prof. Stefan C. Wolter. Ihre Aufgabe ist es unter anderem, Forschungsergebnisse zur schweizerischen Bildung zu dokumentieren. Sie versendet regelmässig einen Newsletter mit Zusammenfassungen aktueller Studien. Die SKBF will auch den Dialog zwischen Bildungspolitik, -praxis, -verwaltung und -forschung fördern. Sie ist eine gemeinsame Institution des Bundes und der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). *sk* www.skbf-csre.ch

Lehrstellenportale

Verdrängungskampf auf dem Lehrstellenmarkt

Verschiedene Internet-Plattformen buhlen um die Gunst der jugendlichen Schulabgänger und der Ausbildungsbetriebe. PANORAMA hat die wichtigsten Portale für die Lehrstellensuche durchleuchtet.

Von Stefan Krucker, PANORAMA-Redaktor

– Lehrstellenboerse.ch, die-lehrstelle.ch, yousty.ch, gateway-junior.net, berufsberatung.ch: All diese Websites – und noch einige mehr – versprechen Hilfe bei der Lehrstellensuche. Jugendliche, Eltern, Lehrerinnen, Berufsberater und Lehrbetriebe verlieren da schnell einmal die Übersicht. Und es beschleicht sie das Gefühl, vielleicht etwas zu verpassen.

Das kommt nicht von ungefähr, denn die Versprechungen sind vollmundig. «Gateway ist das erste interaktive Lehrstellenportal der Schweiz, das Jugendliche und Unternehmen möglichst passgenau zusammenführt», sagt Martina Rufener, Verantwortliche für das Kundenmanagement bei Gateway. Und Urs Casty, Gründer und Geschäftsführer von Yousty, erklärt: «Sie finden auf yousty.ch nicht nur eine Adresse, sondern Bilder, Videos, Interviews, den zukünftigen Berufsbildner und die anderen Lehrlinge. Yousty.ch ist Online-Schnuppern.» Gateway und Yousty sind nebst berufsberatung.ch die wichtigsten Player im schweizerischen Vermittlungsgeschäft von Lehrstellen. Alle drei Portale haben ihre Stärken und Schwächen, und es stellt sich die Frage, was sie für die Lehrstellensuche konkret taugen.

Das Kapital von Gateway sind die Ergebnisse der «Multicheck-Junior-Eignungsanalysen». Die Firmen Multicheck und Gateway sind eng miteinander verbunden. Daher landet jeder durchgeführte Multicheck-Junior automatisch in Gateway, wo ihn der Jugendliche abholen muss. Momentan sind in Gateway rund 26 000 Multicheck-Ergebnisse gespeichert. Gemäss Auskunft von Rufener ergänzen knapp 40 Prozent der Jugendlichen ihr Profil in Richtung einer elektronischen Bewerbungsmappe. Neuerdings schickt die

Firma Gateway-Botschafter an die Schulen. Sie erklären die Berufswahlanalyse von Gateway, eine Interessenerkundung ähnlich dem BFT22, und helfen den Jugendlichen beim Erstellen der Online-Bewerbungen. Rufener erwähnt unter anderem folgenden Vorteil: «Für die Jugendlichen ist Gateway kostenlos und in einer ersten Phase sogar komplett anonym. Nicht der Name und auch nicht das Passwort entscheiden über das Interesse, sondern Leistung, Qualifikation sowie personenbezogene Merkmale.»

Selektionieren mit dem Premium-Abo

Den Firmen verkauft Gateway den Zugang zu den Profilen der Jugendlichen. Je nachdem, wie viel die Firma bezahlt, hat sie mehr oder weniger Möglichkeiten: Ein kostenloser Eintrag macht die Firma für die Jugendlichen sichtbar, und mit einem Premium-Abo kann die Firma in der Datenbank gezielt nach geeigneten Auszubildenden suchen und diese kontaktieren. Sobald der Jugendliche sein Einverständnis dazu gibt, erhält die Firma Zugang zum gesamten Profil, also auch zu Name und Adresse. Inbegriffen ist bei den teuren Abos auch die Möglichkeit für die Firmen, direkt in Gateway digitale Bewerbungen zu erhalten und zu verwalten. Bis jetzt haben sich lediglich rund 70 Firmen auf Gateway eingekauft. Die Plattform hat gemäss Rufener aber noch Einiges vor: «Gateway wird in den nächsten Jahren weiter zum Serviceportal ausgebaut und mit hilfreichen Informationen und Angeboten ergänzt.»

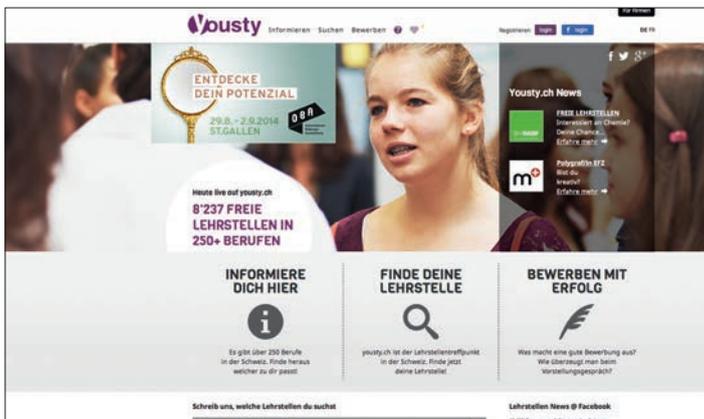
Die Stärken von Yousty sind nicht Testergebnisse, sondern die Anzahl Besucherinnen und Besucher sowie eine gute Ab-

deckung der offenen Lehrstellen. Gemäss Casty besuchen rund 150 000 bis 180 000 Personen pro Jahr seine Seite, welche für alle frei zugänglich ist. Und auf Facebook verzeichnet Yousty rund 20 000 Likes. Das ist schon fast eine Sensation, verglichen mit den einigen Hundert Likes, die etwa öffentliche Berufsberatungen erreichen. Geschafft hat das Yousty mit einer konsequenten Suchmaschinenstrategie. Und ebenso konsequent ist die Seite inhaltlich für Jugendliche optimiert: «Die Berufsbeschreibungen sind von Jugendlichen verfasst. Wir schauen berufsberatung.ch an und schreiben um», sagt Casty.

Yousty.ch besteht aus drei Hauptmenüs: Erstens aus Informationen über Beruf, zweitens einem Verzeichnis von Lehrstellen und drittens aus Bewerbungstipps. Viele Funktionen sind miteinander verlinkt. Die offenen Lehrstellen stammen unter anderem von rund 600 Firmenkunden, welche dafür bezahlen, dass sie auf yousty.ch prominent erscheinen. Casty sagt: «Firmen können bei uns nicht nur eine Adresse, sondern eine elektronische Broschüre hinterlegen. Sie sind damit das ganze Jahr auf einer virtuellen Berufsmesse präsent.» Die Jugendlichen ihrerseits können gemäss Casty online schnuppern: «Sie sehen, wie es in der Firma aussieht, welche Maschinen es hat, wie der Arbeitsplatz ist, wer die Berufsbildner sind und welche Erfahrungen andere Lernende gemacht haben.» Diese anderen Lernenden stammen von den Firmenkunden und können von interessierten Jugendlichen auf yousty.ch angesprochen werden.

Webcrawler sucht Lehrstellen

Den weitaus grössten Teil der Lehrstellen bezieht Yousty automatisiert aus dem Web,



Lehrstellensuche im Internet: Private und öffentliche Anbieter positionieren sich mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Geschäftsmodellen in der Berufswahl jugendlicher Schulabgänger.

vor allem von berufsberatung.ch. Daher gibt es Firmen, welche zu ihrem Erstaunen Lehrstellenbewerbungen mit Bezugnahme auf Yousty bekommen, obwohl sie dort nie inseriert hatten. Neu dazugekommen ist kürzlich die Möglichkeit für registrierte Jugendliche, ein Online-Dossier zu erstellen und die verschiedenen Bewerbungen zu verwalten. Bei den SwissSkills 2014 schliesslich hat sich Yousty einen prestigeträchtigen Auftrag geholt: Sie durfte das Vorbereitungstool für Schulklassen beisteuern. Anhand der Angabe von sieben Vorlieben gibt ein sogenannter Berufsinteressencheck an, welche drei der neun Berufsfelder nach Egloff zu einem passen könnten. Aufgrund der geringen Anzahl Fragen und der Heterogenität der Egloff'schen Berufsfelder ist allerdings von einer geringen Aussagekraft dieses Tools auszugehen.

Bleiben die öffentlichen kantonalen Lehrstellennachweise (LENA): Diese sind einerseits auf den kantonalen Websites, andererseits auf berufsberatung.ch aufgeschaltet. Geschätzte 950 000 Besucherinnen und Besucher waren 2013 auf den LENA-Seiten von berufsberatung.ch. Zum Stellenwert der verschiedenen Portale äussert sich der Berufs- und Laufbahnberater Martin Ziltener, Vizepräsident des Fachverbandes Profunda Suisse, so: «An erster Stelle steht sicher berufsberatung.ch respektive LENA. Die meisten Schulen kennen das am besten, und auch die Berufs- und Laufbahnberatern den portieren es, wenn sie die Klassen informieren. Die anderen Plattformen werden meist gar nicht erwähnt.» Die meisten Lehr-

personen seien skeptisch gegenüber Gateway/Multicheck und würden Yousty nur am Rande kennen.

Auf berufsberatung.ch findet sich auch das Online-Tool myberufswahl.ch, welches abgestimmt auf sieben mögliche Schritte der Berufswahl Tipps, Checklisten und Links zur Verfügung stellt, unter anderem auch Interessenkompass. Dieser Test wurde nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelt und zeigt die Ausprägung des Interesses in den neun Berufsfeldern nach Egloff.

Die Seiten von berufsberatung.ch erfüllen sicherlich ihren Zweck des Nachweises der offenen Lehrstellen und bieten umfangreiche Informationen und Tools. Sie kommen aber verglichen mit Gateway und Yousty eher altbacken daher. Die Lancierung des Redesigns von berufsberatung.ch ist für Frühling 2015 geplant, wobei die Social-Media-Anbindung zeitlich nach hinten geschoben worden ist. Notabene genau der Teil, der wohl massgeblich zur Verbreitung von Yousty beigetragen hat.

Internet nur für die ersten Schritte geeignet

Ein Problem bei LENA ist gemäss Ziltener die Datenpflege: «Nur rund zwei Drittel der offenen Lehrstellen sind auf LENA abgebildet. Und wenn wir im Mai alle noch als offen gemeldeten Lehrstellen abtelefonieren, sehen wir, dass von diesen schon ein Drittel besetzt ist.» Betriebe, die gar nicht erst im LENA ausschreiben, haben gemäss Ziltener durchaus ihre Gründe: Beispielsweise seien es Einmannbetriebe, die nicht

überschwemmt werden wollten, oder Firmen mit grosser Anziehungskraft, die so wieso genügend Bewerbungen erhielten: «Diese Firmen werden sich in den seltensten Fällen in ein anderes Portal hineinbegeben.»

Eine kürzlich durchgeführte Befragung im Kanton Zug ergab, dass eine grosse Mehrheit der Lehrbetriebe den Lehrstellennachweis nützlich findet. Für Grossbetriebe hat LENA tendenziell einen höheren Stellenwert als für KMU. Ein Zimmermann formulierte es so: «Wir haben immer genügend Bewerbungen von Jungen, die uns kennen und sich zuerst für eine Schnupperwoche bewerben, bevor sie sich dann für eine Lehrstelle bewerben.»

Per Mausklick zur Lehrstelle? Die Antwort lautet eher nein. Erste Schritte können heute durchaus online gemacht werden, sei es auf berufsberatung.ch, Gateway oder Yousty. Danach aber ist die Konfrontation mit der handfesten Realität gefragt. Ziltener stellt fest: «Diese Portale haben durchaus Anziehungskraft auf die Jugendlichen. Aber für eine nachhaltige Berufswahl braucht es anderes: Die Eindrücke vor Ort, beispielsweise an Infoveranstaltungen, bei Bekannten oder an Tagen der offenen Türen sind zielführender. Und am wichtigsten bei der Berufswahl sind realistische Berufswünsche. Daran arbeiten wir von der Berufsberatung zusammen mit den Schulen.» —

.....
www.gateway-junior.net, www.yousty.ch,
www.berufsberatung.ch

Lebensbegleitende Beratung in Europa

Ein entscheidender Aspekt des lebenslangen Lernens

Das «Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung» unterstützt die Mitgliedsstaaten bei der Entwicklung bereichsübergreifender Modelle in den nationalen Bildungs- und Beschäftigungssystemen. Die Schweiz ist als Beobachterin mit dabei, um Konsequenzen für die eigenen Strategien und Massnahmen ableiten zu können.

Von Isabelle Zuppiger, Arbeits- und Organisationspsychologin FSP

— Die Teilnahme der Schweiz an den Konferenzen des «European Lifelong Guidance Policy Network» (ELGPN) wird von den Mitgliedsländern des Netzwerks sehr geschätzt. Denn die schweizerische Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung mit ihrer langen Tradition, ihrer Regelung im Bundesgesetz sowie ihren qualitativ hochstehenden und gut ins Schulsystem eingebetteten Aktivitäten stossen bei den Mitgliedsländern auf grosses Interesse. Zwei Vertreterinnen aus der Schweiz nehmen im Auftrag des SBFJ und der ch Stiftung sowie als Delegierte der Schweizerischen Konferenz der Leitenden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB) an den ELGPN-Konferenzen teil: Beatrice Kunovits, Leiterin der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Basel-Landschaft, und Isabelle Zuppiger, Arbeits- und Organisationspsychologin sowie ehemalige Präsidentin der KBSB.

In den Diskussionen zeigt sich jeweils, dass die Zusammenarbeit von Bildung, Beratung, Arbeitsmarktintegration und Sozialhilfe eine grosse Herausforderung ist.

Diese Bereiche folgen verschiedenen Denkmodellen: Die Förderung von Potenzialen durch Bildung (unter Berücksichtigung von Fähigkeiten, Begabung, Motivation und individuellen Lebenszyklen) versus die rasche Integration in den Arbeitsmarkt beziehungsweise in die Gesellschaft (über Erwerbsarbeit und Berufsbildung).

Die Berufsberatungen in den einzelnen Ländern der EU haben Mühe, neben den finanziell gut dotierten Initiativen zu Bildung, Beschäftigung und Arbeitsmarktintegration eine starke Position einzunehmen und entsprechende ideelle und finanzielle Unterstützung zu erhalten.

Vier thematische Schwerpunkte

Das ELGPN wurde 2007 gegründet mit dem Ziel, seine Mitgliedsländer und die EU-Kommission bei der Entwicklung der Kooperation auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung zu unterstützen. Zurzeit zählt das Netzwerk 31 Mitgliedsländer, darunter Staaten der EU und Kandidatenländer sowie weitere Länder des europäischen Wirtschaftsraums. Das Netzwerk wird seit Beginn von einem Team am finnischen Institut für Bildungsforschung der Universität von Jyväskylä koordiniert. Die Mitglieder des ELGPN ernennen einen Lenkungsausschuss, um die effektive Verwaltung des Netzwerks sicherzustellen und den Koordinator bei der Definition der Prioritäten und der Zuweisung der Budgets zu unterstützen. Das Netzwerk arbeitet eng mit der Europäischen Kommission, dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) zusammen.

Das ELGPN befasst sich mit vier thematischen Aktivitäten, die in den EU-Ratsbeschlüssen 2004 und 2008 genannt wurden:

- Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen
- Zugang zu Beratung, einschliesslich Anerkennung früherer Lernleistungen
- Mechanismen der Kooperation und Koordination in der Beratungspolitik und Entwicklung von Systemen sowie
- Qualitätssicherung und empirische Nachweise für Politik- und Systementwicklung

Das Netzwerk legt grossen Wert auf eine bereichsübergreifende Sicht für die Entwicklung lebensbegleitender Beratungspolitiken. Es untersucht, wie Beratung als Querschnitelement zur Entwicklung der EU-Politik in den folgenden sechs Kernbereichen beitragen kann: Schule, Berufsausbildung, Hochschulbildung, Erwachsenenbildung, Beschäftigung und soziale Inklusion.

Hilfestellung und Konzepte für die Praxis

Eines der ersten Ziele des ELGPN war die Erarbeitung einer Handreichung, um Entscheidungsträger und andere Beteiligte bei der Überprüfung bestehender Strategien zum lebenslangen Lernen in ihren Ländern zu unterstützen. Ziel dieser Handreichung ist es, eine politische Überprüfung und einen fachlichen Lernprozess innerhalb und zwischen den Ländern zu fördern.

Der in den letzten Jahren erfolgte schnelle Aufbau eines nationalen Beratungssystems in Litauen zeigt als konkretes Beispiel, dass die Handreichung für den Aufbau eines lebenslangen Beratungssystems sehr gut eingesetzt werden kann.



Laufbahnberatung in der EU soll sowohl sozialen als auch wirtschaftlichen Zielen dienen.

Andere Ergebnisse sind die vom Netzwerk in Auftrag gegebenen Konzeptpapiere über Flexicurity und Jugendarbeitslosigkeit sowie ein Glossar zur Entwicklung der Strategien lebensbegleitender Beratung. Zurzeit wird ein Konzeptpapier zu frühem Schulabbruch und lebenslanger Beratung sowie ein Handbuch zum Nachweis der Wirkung von Beratungsdiensten erarbeitet. Dieses gibt eine wertvolle Übersicht über den Stand der internationalen Forschung – auch mit Beiträgen aus der Schweiz. Gleichzeitig dient es als Unterstützung für die politische Arbeit in den einzelnen Ländern. Alle diese Dokumente

sind auf der Website des ELGPN abrufbar. Auf nationaler Ebene haben die Mitglieder aus dem Erfahrungsaustausch Nutzen für die Entwicklung von Online-Beratungsdiensten und die Entwicklung nationaler Strategien oder entsprechender Gesetzgebungen gezogen. Es gab auch nachweislich Fortschritte in der Entwicklung von Mechanismen zur nationalen Koordinierung. Es ist eindrücklich zu beobachten, wie durch die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen in Europa die Erkenntnis gestärkt wird, dass sich die Herausforderungen im Bereich der Bildung, Beschäftigung und sozialen Integra-

tion nur in enger internationaler Zusammenarbeit lösen lassen.

Das ELGPN leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Die Zukunft des Netzwerks hängt vom Engagement der Mitglieder ab. Ebenso entscheidend ist, ob und wie weitgehend es gelingt, die Politik einer lebenslangen Beratung in die europäische Initiative «Area of Skills and Qualification EASQ» einzubetten. —

.....
www.elgpn.eu

Internationale Netzwerke in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Neben dem ELGPN (siehe Haupttext) gibt es zahlreiche weitere internationale Organisationen und Verbände der BSLB.

Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IVSBB)

Die IVSBB ist der grösste und traditionsreichste internationale Berufsverband. Sowohl Einzelpersonen als auch nationale und regionale Verbände können Mitglied werden. Die Vereinigung will allen Menschen Zugang zu einer qualitativ hochstehenden Bildungs- und Berufsberatung durch Fachleute ermöglichen, Qualitätsstandards für die Bildungs- und Berufsberatung durchsetzen, die Aus- und Weiterbildung der Berater/innen weiterentwickeln sowie den internationalen Austausch fördern. Die IVSBB publiziert das Fachjournal «International Journal for Educational and Vocational Guidance» und organisiert jedes Jahr eine internationale Konferenz.

www.iaevg.org

Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE)

Dieses von der EU unterstützte Netzwerk ist der Hochschulbildung gewidmet. Es vereint rund dreissig europäische Hochschulen, darunter die Universitäten Lausanne und Zürich. Das Netzwerk will die universitäre Ausbildung von Berufs- und Laufbahnberatern fördern sowie Studien- und Doktoratsprogramme entwickeln. Es hat das «NICE Handbook» für die universitäre Ausbildung von Berufs- und Laufbahnberatern herausgegeben. Dieses Thema wird auch am Kongress von Canterbury im September 2014 im Zentrum stehen.

www.nice-network.eu

European Society for Vocational Designing and Career Counseling (ESVDC)

Die Mitglieder der ESVDC sind renommierte Forscher. Die Gesellschaft will die Forschung im Bereich der BSLB unterstützen, den europäischen und internationalen Austausch fördern sowie eine neue Generation von Fachleuten aufbauen.

www.esvdc.org

European Association of Career Guidance (EACG)

In der EACG können Einzelpersonen und Organisationen Mitglied werden. Sie ist aus der European Association of Erasmus Coordinators hervorgegangen. Die Vereinigung will die Ausbildung, Berufsberatung und Beschäftigungssituation in der EU unterstützen sowie den Austausch zwischen Berufsberatern und HR-Verantwortlichen fördern.

www.eacg.eu

Euroguidance

Dieses europäische Netzwerk dient dem Austausch zwischen nationalen Bildungs- und Berufsberatungszentren. Euroguidance will über die Bildungssysteme der Partnerländer informieren sowie die Mobilität von Lernenden, Studierenden, Berufstätigen und Stellensuchenden fördern. Das Netzwerk betreibt das Internetportal PLOTEUS für Lernangebote in ganz Europa.

www.euroguidance.eu

The International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP)

Das ICCDPP entstand aus einer Zusammenarbeit der OECD, der Weltbank, der Europäischen Kommission und mehrerer Berufsverbände. Es will

erfolgreiche Methoden sowie Know-how aus aller Welt austauschen, die weltweit vorhandenen Ressourcen optimal nutzen sowie die Qualität der Bildungs-, Beratungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auf nationaler Ebene verbessern.

www.iccdpp.org

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)

Das CEDEFOP ist die EU-Agentur für die Entwicklung der Berufsbildung und führt unter anderem ein Projekt zur lebensbegleitenden Beratung durch.

www.cedefop.europa.eu

Nationale Verbände

Schweiz: Verband der Fachleute für Laufbahnentwicklung

www.profunda-suisse.ch

Frankreich: Association des conseillers d'orientation-psychologues (ACOP)

www.acop-asso.org

Deutschland: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (NFB)

www.forum-beratung.de

Deutschland: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (DVB)

www.dvb-fachverband.de

Italien: Società Italiana per l'Orientamento

www.sio-online.it

Grossbritannien: National Institute for Career Education and Counselling (NICEC)

www.nicec.org

USA: Society of Counseling Psychology

www.div17.org

ir

Wie wichtig ist das Geld?

Meistens wird die Bedeutung monetärer Motive für die Berufswahl als unwichtig bezeichnet. Eine Erhebung bei Jugendlichen der 8. Klasse im Kanton Bern zeigt die Bedeutung des Lohnes in einem anderen Licht.

Von Stefan C. Wolter, Leiter der Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern

– Im Spätsommer 2013 wurden von der Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern 1519 Schülerinnen und Schüler im Kanton Bern zu Themen der Berufswahl befragt. Die klassenweise Befragung während der Unterrichtszeit stellte sicher, dass die Ergebnisse nicht durch eine Selbstselektion in die Befragung verzerrt wurden. Bezüglich der Aspekte, die den Schülerinnen und Schülern an einem zukünftigen Beruf besonders wichtig oder unwichtig sind, wurden ihnen fünf verschiedene positive Attribute zur Auswahl gegeben, welche sie in der Reihenfolge der Priorität zu rangieren hatten. Zur Auswahl standen fünf positive berufliche Attribute: Spass machen, anderen Menschen helfen können, eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, ein hoher sozialer Status und genügend Einkommen, um ein sorgenfreies Leben zu garantieren.

Wenig überraschend landet das Motiv «Spass machen» fast immer auf dem ersten oder dann zweiten Rang, das heisst, einen Beruf zu erlernen, der keinen Spass macht, wird jede Schülerin und jeder Schüler – wenn es sich vermeiden lässt – ausschlagen. Da dieses Motiv für alle an der Spitze steht, lassen sich auch keine signifikanten erklärbaren Unterschiede in der Bedeutung dieses Motivs zwischen Schülerinnen und Schülern finden. Schaut man aber die Rangfolge der übrigen vier positiven Motive an, dann erweist sich der Lohn als eindeutig und statistisch signifikant wichtiger als die übrigen Motive.

Analysiert man die individuellen Unterschiede bei den Präferenzen für die einzelnen Berufsattribute, dann zeigen sich – wiederum wenig überraschend – geschlechtsspezifische und statistisch signifikante Unterschiede bei den Motiven Lohn und anderen Menschen helfen zu können (siehe auch Grafik).

Bei den anderen Motiven fällt auf, dass Realschüler im Vergleich zu Sekundarschülern nicht etwa der Arbeitsplatzsicherheit eine höhere Bedeutung beimessen, sondern dem sozialen Ansehen.

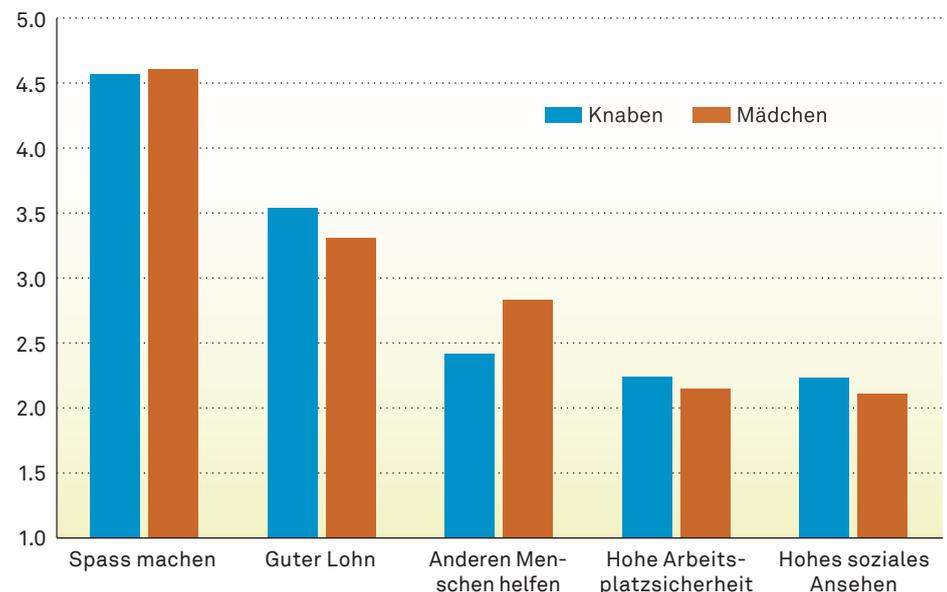
Der gewählte Beruf soll vor allem Spass machen, aber auch ein gutes Einkommen versprechen

Arbeitsplatzsicherheit steht dafür bei Schülerinnen und Schülern im Vordergrund, die sich über einen tiefen Wert in der Kontrollüberzeugung auszeichnen. Das ist erwartungskonform, da Jugendliche, die eher davon ausgehen, dass ihr Schicksal fremdbestimmt ist, nach grösserer Sicherheit streben.

Mit der vorliegenden Befragung lässt sich der Rang, aber nicht die relative Be-

deutung des Geldes für die Berufswahl messen. Mit anderen Worten: Man weiss nicht, um wie viel der Lohn in einem Beruf steigen müsste, damit man auch einen Beruf wählen würde, der nicht so viel Spass macht, oder um wie viel sicherer ein Beruf sein müsste, damit man auch einen tieferen Lohn akzeptieren würde. Um solche Fragen beantworten zu können, müssen weitergehende Forschungsarbeiten gemacht werden. Entscheidend ist nur, dass der mit einem Beruf zu erzielende Lohn für Jugendliche sicherlich kein unwichtiges Berufswahlmotiv ist, wie ab und zu behauptet wird. –

Die Bedeutung von fünf Berufswahlmotiven



Für den ersten Rang wurden fünf Punkte vergeben, für den letzten Rang ein Punkt. Die Grafik zeigt den Durchschnitt pro Motiv und Geschlecht.

ARBEITSMARKT



Im Kanton Genf sollen vakante Stellen in öffentlich-rechtlichen Institutionen vermehrt mit einheimischen Stellensuchenden besetzt werden.

Supported Employment

Doppelt so hohe Vermittlungsquote

Herkömmliche Wiedereingliederungen in den Berufsalltag nach dem Prinzip «erst trainieren – dann platzieren» zeigen geringe Erfolgsquoten bei schwer und anhaltend psychisch Kranken. Der grösste Teil der Betroffenen ist nach Abschluss der Massnahme entweder arbeitslos, in einer geschützten Werkstatt beschäftigt oder befindet sich weiter in Rehabilitation. Lediglich 5 bis 30 Prozent erreichen das Ziel einer Festanstellung. Mit der Einführung von Supported Employment («erst platzieren – dann trainieren») wurde für psychisch beeinträchtigte Menschen ein Paradigmenwechsel bei der Wiedereingliederung vollzogen. Wie erfolgreich er ist, zeigt nun eine vom renommierten «American Journal of Psychiatry» zur Publikation angenommene Studie von Berner Forschern unter der Leitung von Professor Holger Hoffmann, leitender Psychiater der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern (UPD). Sie untersuchte weltweit erstmals den Verlauf über einen Zeit-

raum von fünf Jahren und konnte zeigen, dass 65 Prozent der von einem Job-Coach begleiteten Teilnehmer eine Anstellung in der Wirtschaft fanden – doppelt so viele wie bei den traditionellen Wiedereingliederungsmassnahmen. Zudem waren der Verdienst besser, die Anstellungsverhältnisse länger und nachhaltiger sowie die Inanspruchnahme (teil-)stationärer psychiatrischer Dienste geringer. *dfl*

www.be.ch>Suche nach «Paradigmawechsel» Hoffmann, H. et al. (erscheint demnächst): Long-term effectiveness of supported employment: Five-year follow-up of a randomized controlled trial. In: The American Journal of Psychiatry. Arlington, American Psychiatric Publishing.

Internet

OECD-Website zum regionalen Wohlbefinden

Die Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD) hat eine Website lanciert, auf der man sich anhand einer interaktiven Karte einen Überblick über das Wohlergehen in 34 verschiedenen OECD-Ländern verschaffen

kann. Die Website, die den Standort der Benutzer lokalisieren kann, vergleicht 362 Regionen und stuft sie anhand von acht Indikatoren – Einkommen, Beschäftigung, Gesundheit, Sicherheit, Zugang zu Dienstleistungen, Zivilengagement, Bildung und Umwelt – auf einer Skala von 1 bis 10 ein. Diese Indikatoren fördern grosse Unterschiede zwischen einzelnen Regionen zutage: So belegt etwa die Region Zürich in den Bereichen Einkommen, Sicherheit, Zugang zu Dienstleistungen und Bildung den Spitzenplatz, ist aber die Schweizer Region, die im Bereich Umwelt am schlechtesten abschneidet. *gp*
www.oecdregionalwellbeing.org

Jobunsicherheit

Wenn Menschen alles negativ sehen

Wenn ein Arbeitgeber mitteilt, dass der Arbeitsplatz gefährdet ist, hat das immer negative Auswirkungen. Martin Kleinmann, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Zürich: «Die physische und psychische Gesundheit leidet, die Motivation und die

Bindung ans Unternehmen werden beeinträchtigt.» Doch welche Rolle spielen Persönlichkeitsmerkmale dabei? Eine neue Studie zeigt, dass die «negative Affektivität» (die Tendenz, belastende Emotionen wie Ängstlichkeit, Ärger oder Depressivität zu erleben) und eine niedrige «internale Kontrollüberzeugung» (das Gefühl, kaum etwas im Griff zu haben) einen stärkeren Einfluss auf die Arbeitsplatzunsicherheit haben als die finanzielle Lage eines Unternehmens. Wer also eher grau statt Sonnenschein sieht, wird sich auch verunsichert zeigen, wenn es dem Unternehmen gut geht. Umgekehrt: Wer vieles entspannt sieht, wird auch bei der Ankündigung von Entlassungen nicht gleich aus der Bahn geworfen. *dfl*

Debus, M. E., König, C. J., Kleinmann, M. (2014): *The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions.* In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (Nr. 2). Hoboken, Wiley-Blackwell.

Berufliche Reintegration

Betriebliches Gesundheitsmanagement wichtig

Weshalb gelingt es einigen Erwerbspersonen besser als anderen, sich nach einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeitsphase wieder in den Erwerbsprozess zu integrieren? Eine mehrere Jahre dauernde Studie zeigt, dass zum Gelingen der beruflichen Wiedereingliederung nach einer längeren krankheitsbedingten Arbeitsabsenz zwei Dinge wichtig sind. Zum einen spielen die den Betroffenen zur Verfügung stehenden individuellen und sozialen Ressourcen eine bedeutende Rolle – und zwar unabhängig von der objektiven Schwere des Gesundheitsproblems. Zum anderen gelingt eine Reintegration besonders gut in Firmen, die ein betriebliches Absenzenmanagement zur Früherkennung von Absenzen und Gesundheitsmanagement zur aktiven Begleitung von Personen mit längeren Absenzen besitzen. Arbeitgebende sollten also die Unterstützung bei der Eingliederung nicht vollständig der IV überlassen,

sondern im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht alles Zumutbare unternehmen, um erkrankte Arbeitnehmende weiter-zubeschäftigen, so die Studie. *dfl*

Pärli, K., Guggisberg, J., Hug, J., Oesch, Th., Petrik, A., Rudin, M. (2013): *Arbeit und Krankheit. Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger andauernder Arbeitsunfähigkeit – Eine Untersuchung zur Rolle des Rechts und des sozialen Umfelds.* Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Zentrum für Sozialrecht. Download: www.project.zhaw.ch/de/management

Handbuch

Caritas macht Armut sichtbar

Über eine Million Schweizer/innen leben laut Caritas in Armut oder knapp über der Armutsgrenze. Fast jede fünfte Person ist nicht in der Lage, eine unerwartete Rechnung von 2000 Franken, etwa eine Zahnarztrechnung, zu bezahlen. Armut bedeutet, mit einem Einkommen unter dem Existenzminimum zurechtkommen zu müssen. Vor allem aber bedeutet Armut, am gesellschaftlichen Leben nicht teilhaben zu können. Mit ihrer Publikation «Neues Handbuch Armut in der Schweiz» macht Caritas die Prekarität durch Zahlen und Fakten sichtbar. Verständliche Begriffserklärungen und anschauliche Darstellungen machen die Mechanismen von Armut und sozialer Sicherheit einem breiten Publikum begreiflich. Das Handbuch zeigt Wege auf, wie die Schweiz allen Bürgern/-innen soziale Sicherheit bieten kann. Das «Neue Handbuch Armut» ist eine komplett überarbeitete und aktualisierte Ausgabe des seit acht Jahren jährlich erscheinenden Werks und trägt den aktuellen Entwicklungen in der Sozialpolitik und den jüngsten Erkenntnissen der Armutsforschung Rechnung. *gp*

Schuwey, C., Knöpfel, C. (2014): *Neues Handbuch Armut in der Schweiz.* Luzern, Caritas.

Modell finforma

Validierungen für Fachleute im Berufsfeld ICT

Vor gut drei Jahren lancierte das beco Berner Wirtschaft das Pilotprojekt «Modell finforma» zur Validierung von

Bildungsleistungen in der höheren Berufsbildung und an Fachhochschulen im Berufsfeld ICT. Das Projekt ist inzwischen erfolgreich abgeschlossen, das Validierungsverfahren bildet seit Januar 2014 Teil des IK-Angebotes (individuelle Kurse). Durch die Validierung werden berufsfeldspezifische Handlungskompetenzen dokumentiert und angemessen angerechnet. Das Projekt zeige, so der Studienbericht, dass die Validierung auf Stufe Tertiär A und B einen Mehrwert schaffe, indem sie Kompetenzen von Stellensuchenden sichtbar sowie arbeitsmarktlich verwertbar macht. Die Erfolgsfaktoren für eine solche überdurchschnittliche Wirkung sind vielfältig und können zusammenhängen mit einer gezielteren Stellensuche, der gesteigerten Motivation, dem Aufbau des Selbstwertgefühles während dem Validierungsverfahren, der spezifischen fachlichen Beratung oder dem Erhalt eines offiziellen Dokuments mit Ergebnissen der Lernleistungen. *dfl*
www.informa.modellf.ch

Kanton Genf

Vorrang für einheimische Stellensuchende

Die Regierung des Kantons Genf beabsichtigt, vakante Stellen beim Kanton, in öffentlich-rechtlichen Institutionen und in allen vom Kanton subventionierten Einrichtungen vermehrt mit einheimischen Stellensuchenden (Bild) zu besetzen – sofern das gewünschte Profil stimmt. Vor diesem Hintergrund wird der Kanton als Arbeitgeber die Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt verstärken. Mittelfristig möchte Mauro Poggia, Vorsteher des Departements Arbeit, Soziales und Gesundheit, die gleichen Leistungen der gesamten Privatwirtschaft anbieten können. Die Lehren aus dem Ende Mai 2014 beendeten Pilotprojekt des Arbeitsamts mit rund 1200 Stellensuchenden werden nun analysiert, die Evaluation soll im Herbst veröffentlicht werden. Danach wird entschieden, ob die Massnahmen auf alle Stellensuchenden ausgeweitet werden. *gp*

Das Projekt «BernTop»

Radikaler Kulturwandel im Kanton Bern

Seit einem Jahr arbeiten die RAV im Kanton Bern nach einem neuen Konzept. Mit dem Projekt «BernTop» wurden die Kundennähe der RAV gesteigert, das Anmeldeverfahren beschleunigt und die Beratungsdienstleistungen bedarfsgerechter ausgestaltet.

Von Marc Gilgen, Leiter des Geschäftsbereichs Arbeitsvermittlung, beco Berner Wirtschaft

– Wer mit dem RAV zu tun hat, soll nicht primär an Formulare, Arbeitsbemühungen oder «Stempeln» denken, sondern an Beratende, die sich professionell und mit Freude für die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung ihrer Kundinnen und Kunden einsetzen. So lautet eine von vielen Zielsetzungen des Projektes «BernTop – L'excellence du service de l'emploi», für das sich in den letzten Jahren RAV-Mitarbeitende aller Stufen und Fachbereiche engagiert haben. Das Projekt wurde nach gut zweijähriger Arbeit am 30. Juni 2013 abgeschlossen und umgesetzt.

Ineffektive und demotivierende Zuweisungspraxis

Eine dem Projekt vorgelagerte Situationsanalyse berücksichtigte einschlägige Studien, eigene Auswertungen und über 15 Jahre Vollzugserfahrung im Kanton Bern. Sie führte zu folgenden Erkenntnissen.

- Es fehlen ein ausformuliertes Unternehmensziel und eine Strategie und somit die Grundlagen, um alle RAV-Aktivitäten und -Dienstleistungen optimal auf ein Ziel hin auszurichten.
- Das Anmeldeverfahren und die Informationsvermittlung dauern zu lange, sind zu bürokratisch und nicht bedarfsgerecht.
- In der Beratung fehlen übergeordnete Wiedereingliederungsstrategien, die es erlauben, den Beratungs- und Mitteleinsatz – etwa von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) – systematisch auf ein Ziel auszurichten.
- Die Praxis der Arbeitsbemühungen («Massengeschäft») und die Praxis der Zuweisungen sind ineffektiv und demotivierend und beeinflussen das RAV-Image bei Arbeitgebern und Stellensuchenden



Umgestalteter Empfang im RAV: Ausdruck neuer kultureller und strategischer Grundlagen.

negativ (über 90% der Zuweisungen bleiben erfolglos).

- Viele AMM sind nicht «marktnah». Die erworbenen Qualifikationen können im Arbeitsmarkt kaum verwertet werden.
- Das Aufgaben- und Rollenverständnis der Mitarbeitenden ist uneinheitlich.

Kultureller und strategischer Rahmen

Gestützt auf diese Erkenntnisse wurden in mehreren Vollzugsbereichen Reformen angestossen. Damit die einzelnen Anstrengungen nicht Stückwerk bleiben und an Wirkung einbüßen, bedurfte es eines übergeordneten Rahmens, der die Kohärenz der Aktivitäten gewährleistet. Diesen Rahmen bildete die Entwicklung kultureller («Menschenbild») und strategischer Grundlagen.

Im Menschenbild sind die Grundwerte und Haltungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Stellensuchenden und die Zusammenarbeit untereinander verbind-

lich festgehalten. Eigenverantwortung, Vertrauen und Verbindlichkeit sind die zentralen Elemente. Stellensuchende sind im Kanton Bern «Kundinnen» und «Kunden». Die gefühlte Wertschätzung ihnen gegenüber ist höher als gegenüber einem «Klienten» oder «Stellensuchenden».

Das neu ausformulierte Unternehmensziel «Nachhaltig überdurchschnittliche Wirkungen erzielen» orientiert sich an einem umfassenden Wirkungsbegriff, der beispielsweise auch die Verhütung von Arbeitslosigkeit umfasst. Die «Strategie der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Kanton Bern» stützt sich auf die drei Säulen:

- Arbeitsmarkttransparenz erhöhen: Das Angebot (offene Stellen) und die Nachfrage (Stellensuchende) sind differenzierter erfasst und für alle Marktteilnehmenden transparent.
- Arbeitslosigkeit verhüten: Von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen finden vor Eintritt der Arbeitslosigkeit wieder eine Stelle.

- Arbeitsmarktattraktivität fördern: Die Attraktivität der Kundinnen und Kunden auf dem ersten Arbeitsmarkt ist hoch.

Die wichtigsten Reformen

Die Reformen leiteten sich von den strategisch-kulturellen Grundlagen ab. Erhöhte Arbeitsmarkttransparenz basiert insbesondere auf der intensivierten Arbeit mit den Plattformen Job-Room (treffpunkt-arbeit.ch) und jobagent.ch sowie der regelmässigen Durchführung von Job-Speed-Datings. Zusätzlich zu den bestehenden Produkten bei Kurzarbeit, Schlechtwetter und Massenentlassungen sollen künftig gezieltere Informationen und die frühzeitige RAV-Anmeldung und -Beratung zur Verhütung von Arbeitslosigkeit beitragen. Die wichtigsten Anstrengungen zur Förderung der Arbeitsmarktattraktivität:

- Die Beratungsdienstleistungen sind individueller und bedarfsgerechter ausgestaltet. Sie basieren auf einer Kundensegmentierung in Markt-, Beratungs- und Betreuungskunden. Marktkunden sind in der Lage, selbstständig oder mit geringfügiger Unterstützung der RAV eine Stelle zu finden; Beratungskunden benötigen die gezielte Unterstützung der RAV, um eine Stelle zu finden; Betreuungskunden verfügen, unter Berücksichtigung ihrer aktuellen Situation, nur über geringe Chancen im ersten Arbeitsmarkt. Gemeinsam mit diesen Kunden vereinbaren die Beraterinnen die Ziele, legen eine Wiedereingliederungsstrategie fest. Dies erlaubt es, den Beratungs- und Mitteleinsatz systematisch auf ein Ziel auszurichten. Die getroffenen Vereinbarungen werden schriftlich festgehalten und sind damit transparent und verbindlich.
- Kundinnen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Kunden, bei denen nebst dem RAV auch weitere Sozialversicherungen oder Institutionen involviert sind, werden von spezialisierten IIZ-Beraterinnen unterstützt.
- Mit der Möglichkeit der direkten Anmeldung bei einem der 14 RAV im Kanton Bern wird die Anmeldung verkürzt und kundenorientierter. Die Kundinnen und Kunden erhalten bereits bei der Anmel-

dung beim RAV wichtige Informationen für ihre Stellensuche; offene Fragen können vor Ort rasch und kompetent geklärt werden.

- Das RAV unterstützt die Kundinnen und Kunden, sich im Job-Room attraktiv zu präsentieren. Spezielle Fähigkeiten und Erfahrungen werden systematisch erfasst.
- Das AMM-Portfolio ist strategisch ausgerichtet. Der Schwerpunkt liegt beim Erhalt und bei der Förderung von arbeitsmarktrelevanten Soft Skills, die eigentliche «Qualifizierung» hat stark an Bedeutung verloren. Jede AMM ist an eine oder mehrere Wiedereingliederungsstrategien gekoppelt.
- Die RAV im Kanton Bern verzichten auf den ineffektiven und aufwendigen Versand amtlicher Zuweisungen auf offene Stellen. Arbeitsmarktfähige Personen, die Mühe haben, sich im Bewerbungsprozess zur Geltung zu bringen, erhalten über ein neu entwickeltes «Vermittlungsmandat» Unterstützung. Sie profitieren vom Arbeitgeber-Netzwerk der RAV. Im Gegensatz zu früher werden die Vermittlungsressourcen nur für Kundinnen und Kunden aus dem Beratungs- und Betreuungskundensegment investiert.

Zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Strategie wurden die Führungszahlen ausgebaut und verfeinert. Alle Formulare, Publikationen und die Korrespondenz wurden verständlicher formuliert und gestaltet – weg vom «Beamteudeutsch». Zusätzlich bestehen zu ausgewählten Themen «Kundeninformationen», welche bei Bedarf ausgehändigt werden (zum Beispiel Mutterschaft, Aussteuerung, Zwischenverdienst). Das Erscheinungsbild der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Kanton Bern wurde weiter vereinheitlicht. So hat man die Empfangsbereiche der RAV neu gestaltet oder sogar neue Standorte bezogen.

Projektumsetzung und erste Erfahrungen

BernTop war und ist herausfordernd. Zunächst galt es, die kulturellen und strategischen Aspekte zu verinnerlichen. Dazu wurde vorgängig zur Projekteinführung

ein von den Führungskräften begleiteter Change-Prozess initiiert, in dessen Rahmen sich alle Mitarbeitenden mit den eigenen Werthaltungen, dem persönlichen Rollen- und Aufgabenverständnis sowie mit den anstehenden Veränderungen auseinandersetzen. Zusätzlich zu den internen, mehrtägigen BernTop-Schulungen wurden die Mitarbeitenden im lösungsorientierten Beraten (LOB) geschult. Der LOB-Ansatz entspricht der mit BernTop eingeschlagenen Richtung.

Es ist noch zu früh, die Auswirkungen von BernTop auf die SECO-Wirkungsmessung zu kommentieren. Es ist davon auszugehen, dass sich die strategische Orientierung der RAV im Kanton Bern an einem «umfassenden» Wirkungsverständnis positiv auswirken wird – dies im Gegensatz zu einer kurzfristig ausgerichteten Input-Steuerung. Eine erste Bilanz fällt aber positiv aus. Nebst vielen guten Reaktionen von Kunden und Arbeitgeberinnen zeigen interne Auswertungen erfreuliche Entwicklungen:

- Die Dauer von der Anmeldung bis zum ersten Beratungsgespräch wurde von bisher etwa 25 Tagen auf 9 Tage verkürzt.
- Die Möglichkeit zur frühzeitigen Beratung wird immer öfter in Anspruch genommen.
- Arbeitsbemühungen werden nicht mehr flächendeckend in hohem Masse eingefordert – das Bild differenziert sich entlang der Kundensegmente und Strategien.
- 80% der Kundinnen und Kunden verfügen im Job-Room über ein differenziertes Profil.
- Die Job-Room-Zugriffe von Arbeitgebern und privaten Arbeitsvermittlerinnen sind markant angestiegen, die Nachfrage nach CVs von Kundinnen und Kunden um 50 Prozent.
- Über das Vermittlungsmandat konnten in gut einem Jahr knapp 180 Kundinnen und Kunden vermittelt werden. –

Die negative Spirale von Sucht und Arbeitslosigkeit

Sucht macht arbeitslos, Arbeitslosigkeit macht süchtig. Diese Effekte sind längstens erwiesen, wie eine Tagung in Zürich in Erinnerung rief. Trotzdem ist das Thema noch kaum in die von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Beratungs- und Massnahmenkonzepte eingeflossen.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– Arbeitslose sind häufiger süchtig als erwerbstätige Personen. Diese These ist durch über 50 Studien aus nahezu allen Ländern der OECD belegt und gilt für Alkohol, Cannabis, psychoaktive Medikamente, pathologisches Glücksspiel mit Geldeinsatz und Tabak gleichermaßen. Nicht selten multiplizieren sich dabei selektive (Suchtprobleme erhöhen das Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben) und kausale Effekte (Arbeitslosigkeit begünstigt die Entwicklung von Suchtproblemen). «Ohne Bewältigung des Suchtproblems ist eine dauerhafte berufliche Integration selten möglich», sagt darum Urs Frey, Job-Coach und Leiter Arbeitsintegration der Klinik Südhang, eines Berner Kompetenzzentrums für Mensch und Sucht. «Eine rasche Erfassung der Problematik und die rasche Einleitung angemessener Massnahmen sind zwingend, um das Ziel der Eingliederung zu erreichen.»

Projekt «Suchtfragen in der Regelversorgung»

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG), die Expertengruppe Weiterbildung Sucht (EWS) und Infodrog haben das Projekt «Suchtfragen in der Regelversorgung» lanciert. Es soll einen optimalen Umgang mit suchtgefährdeten oder süchtigen Menschen ausserhalb der spezifischen Betreuung dieser Personen ermöglichen – zum Beispiel in RAV-Stellen oder im schulischen Umfeld. Deren Mitarbeitende sollen Menschen mit einer Suchtgefährdung möglichst rasch an die richtigen suchtspezifischen Dienstleistungen heranführen können, ohne sie dabei zu diskriminieren.

Allerdings tun sich die zuständigen Stellen wie die RAV mit dem Thema schwer. Das ist angesichts der vom Gesetz definierten Aufgabe – die rasche und nachhaltige Wiedereingliederung der Klienten/-innen – nicht weiter verwunderlich. So enthält das EDV-System AVAM (Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik), das auch Auskunft über die Vermittlungsfähigkeit von arbeitslosen Personen macht, keine Auskünfte zum Thema Sucht. Auch fehlen Formulare zum «Screening» der Gesundheit der Stellensuchenden, wie sie in Deutschland etwa von Dieter Henkel (Institut für Suchtforschung der Fachhochschule Frankfurt am Main) gefordert werden. Schliesslich hindern auch die gesetzlichen Grundlagen sowohl Versicherte wie RAV-Beratende, offen über das Thema Sucht zu sprechen. Arbeitslosengelder können nur Personen beziehen, die als vermittelbar gelten. Eine offengelegte Sucht kann diesen Anspruch zunichte machen – zumindest wenn die betroffene Person ihren Pflichten nicht nachkommt.

Die Herausforderungen

Am 5. Juni trafen sich Suchtfachleute und Fachleute aus Arbeitsmarktbehörden und arbeitsmarktlichen Massnahmen zu einer Tagung des Fachverbandes Sucht und der Expertengruppe Weiterbildung Sucht (EWS). Es wurden unter anderem folgende Feststellungen gemacht:

- Der selektive und kausale Zusammenhang von Sucht und Arbeitslosigkeit ist offensichtlich; er verdient in der Praxis wesentlich mehr Aufmerksamkeit. Eine erfolgreiche Suchttherapie setzt in der Regel eine (wieder) vorhandene Erwerbsarbeit voraus. Nützlich wären etwa regelmässige Fallbesprechungen zwischen Suchtberatungen und RAV-Stellen.

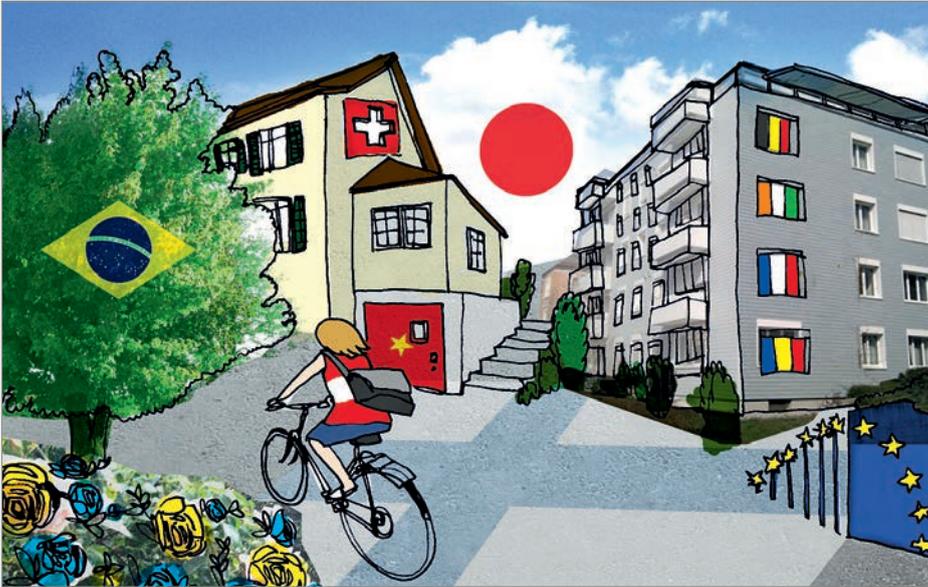


Suchtberatung kollidiert mit der Aufgabe der raschen und nachhaltigen Wiedereingliederung.

- RAV-Mitarbeiter sind keine Suchtberater, zumal in diesen Beziehungen nur selten Vertrauensverhältnisse wachsen. Trotzdem sollten sie über bessere Informationen darüber verfügen, wie sie mit entsprechenden Wahrnehmungen umgehen können. Nützlich könnte die gezielte Weiterbildung einzelner Teammitglieder sein. Auch eine bessere Gewichtung der «langfristigen Erfolgsfaktoren» könnte ein Weg sein.
- Es bestehen zu wenige arbeitsmarktliche Massnahmen, in denen Süchtige eine qualifizierte Betreuung erhalten. Gute Beispiele bestehen im Kanton St. Gallen («Mühlhof») und im Kanton Bern («Contact Netz»). Süchtigen Arbeitslosen bleiben oft nur geschützte Werkstätten, deren Vermittlung nicht über das RAV, sondern über die Invalidenversicherung erfolgt.
- Denkbar ist die Einrichtung einer nationalen Ombudsstelle, an die sich Betroffene unter Wahrung der Anonymität wenden können. Ob eine solche Stelle Sinn machen würde, ist umstritten. –

Unterlagen zur Tagung: www.fachverband-sucht.ch>Downloads>Veranstaltungen

BERUFE MIT ZUKUNFT



Beflagger/in EFZ

Vor vielleicht zwei Jahrzehnten war «Flagge zeigen» nicht sonderlich en vogue. Ein Beispiel: Die deutschen Bundesbehörden hissten nur während der «regelmässigen allgemeinen Beflaggungstage» die Fahnen. Das hat sich in der Zwischenzeit geändert. Nationalflaggen oder Fahnen von Sportvereinen sind in den Quartieren und Schrebergärten allgegenwärtig. In den Ortschaften werden passende Flaggen gehisst, wenn ein Anlass stattfindet, egal ob Filmfestival, Blasmusiktreffen oder Alpenstadtfest. Und bei Grosseignissen wie der Fussball-WM sind auch Autos, Kinderwagen oder Dackel nicht vor der Beflaggung sicher. Die Fahnenindustrie ist eine aufstrebende Branche, der es bisher an qualifiziertem Personal gefehlt hat.

Der neue Beruf Beflagger/in EFZ wird das ändern. In drei verschiedenen Fachrichtungen suchen die Berufsleute innovative Lösungen, bei denen die Flaggen optimal zur Geltung kommen, ohne dass die Umgebung zu sehr von ihnen dominiert wird. Beflagger/innen der Fachrichtung Events planen Grösse, Standorte, Anzahl und Anordnung der Flaggen. Sie erledigen zudem administrative Arbeiten, wie das Einholen von Bewilligungen, und beraten Privatpersonen bei der dauerhaften oder temporären Beflaggung von Haus und Garten. Ihr oberstes Ziel ist laut Bildungsverordnung, «dass Flaggen und beflaggtes Gebiet wie eine natürliche Einheit wirken». Berufsleute der Fachrichtung Gestaltung sind für die Form, die Gestaltung und die Betextung der Flaggen zuständig. Sie sind die Kreativköpfe der Branche. Beflagger/innen der Fachrichtung Offizialbeflaggung beraten Bund, Kantone und Gemeinden bei der Präsentation ihrer National- oder Regionalsymbole. Die hohe Kunst dieser Berufsleute wird sein, die ideale Mischung zwischen Repräsentation und Unaufdringlichkeit zu finden. *pek*

AUSBLICK PANORAMA NR. 5 2014 erscheint am 23. Oktober

Kompetenzen

Kein anderer Begriff hat die (berufs-)bildungspolitischen Debatten der letzten Jahre so geprägt wie derjenige der Kompetenz. Viele Projekte und Konzepte drehen sich um Kompetenzorientierung, Kompetenzentwicklung oder Kompetenzmessung. Doch die unterschiedlichen Interpretationen und Konnotationen des Begriffs sind verwirrend. —

IMPRESSUM

Herausgeber

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB). Mit Unterstützung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) und 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, redaktion@panorama.ch
www.panorama.ch

Redaktion

Nick Manouk (nm), Chefredaktor
Andreas Minder (am), Berufsbildung
Pierre-Yves Puipe (pyp), Formation
Stefan Krucker (sk), Berufsberatung
Ingrid Rollier (ir), Orientation
Daniel Fleischmann (df), Arbeitsmarkt
Grégoire Praz (gp), Marché du travail
Peter Kraft (pek), Kolumne
Jean-Noël Cornaz (jc), Produktion und Kolumne

Layout: Manuela Boss (mb)

Druckerei

Schlaefli & Maurer AG
Industriestrasse 12, 3661 Uetendorf
Tel. 033 828 80 80, info@schlaefli.ch

Verlag, Inserate und Vertrieb

Weber AG Verlag
Gwattstrasse 144, 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 an den Verlag.

Preise

Die Fachzeitschrift PANORAMA erscheint zweimonatlich in Deutsch und Französisch.
Einzelausgabe: CHF 19.- (EUR 17.-)
Jahresabonnement (6 Ausgaben): CHF 92.- (EUR 78.-)
Jahreskombiabonnement (deutsche und französische Ausgabe): CHF 111.- (EUR 93.-).
Jahresabonnement Studierende: CHF 50.- (EUR 40.-)
Probeausgabe: gratis
ISSN: 1661-9552, 28. Jahrgang

Bilder

Titelseite: Fotolia/Nataliya Hora; **S. 4:** Keystone/Bally; **S. 6:** Fotolia/Goodluz; **S. 8:** Daniel Fleischmann; **S. 9:** zvg; **S. 10:** Fotolia/Brux; **S. 12:** Fotolia/Nikesidoroff; **S. 16:** Fabian Stamm; **S. 18:** zvg; **S. 20:** Fotolia/Robert Kneschke; **S. 21:** Stefan Krucker; **S. 24:** EU-Mediendienst; **S. 28:** Keystone/Gilliéron; **S. 30:** zvg; **S. 33:** Fotolia/Ilja Burekhardt