

**FOKUS**

## Kaufmännische Karrieren

Die kaufmännische Berufsbildung ist die meistgewählte Ausbildung der Schweiz. Es ist deshalb von volkswirtschaftlicher Bedeutung, dass die Kaufleute adäquat auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet werden und sie im Laufe ihrer Laufbahn flexibel auf den Strukturwandel in ihrem Berufsfeld reagieren können. Wo steht das «KV» zehn Jahre nach der Reform der kaufmännischen Grundbildung?



**BERUFSBILDUNG**

**Jugendarbeitsmarktindex**

Ein neues Instrument analysiert die Lage von Jugendlichen auf den Arbeitsmärkten.

**BERUFSBERATUNG**

**Mentoratsprogramm**

Mit langfristigem Coaching begleitet die Universität Genf ihre Absolventinnen und Absolventen beim Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt.

**ARBEITSMARKT**

**Motivationssemester**

Toni Erb, Ressortleiter Arbeitsmarktmassnahmen im SECO, zieht 20 Jahre nach dem Start eine Bilanz der Integrationsprogramme für stellenlose Jugendliche.

Von Nick Manouk, Chefredaktor

# Kaufmännische Karrieren

## FOKUS

- 4 Ein weites Feld | Andreas Minder
- 5 «Arbeitsmarktorientierung nicht aufs Spiel setzen» | Interview: Res Minder Roland Hohl (Geschäftsleiter IGKG) und Claude Meier (Leiter Bildung KV Schweiz) zu den Entwicklungen in der kaufmännischen Berufsbildung.
- 8 Karriereverläufe: Weiterbildung ist ein Muss | Daniel Fleischmann Die kaufmännische Grundbildung bietet gute Voraussetzungen für Berufswechsel und eine erfolgreiche Berufslaufbahn.
- 10 Berufliche Perspektiven erarbeiten | Ingrid Rollier KV Schweiz, seine Partnerinstitutionen und die kantonalen Berufsberatungen unterstützen KV-Angestellte bei der komplexen Laufbahnplanung.

## BERUFSBILDUNG

- 14 Der Jugendarbeitsmarktindex | Ursula Renold und Maria Esther Egg Ein Instrument für die Analyse der Jugendbeschäftigung.
- 16 «Ich kann Sie mir nicht als Lehrer vorstellen» | John Andrew Ein dunkelhäutiger Lehrer über Diskriminierung an der Berufsschule.

## BERUFSBERATUNG

- 20 Interkulturelle Kompetenz | Interview: Stefan Krucker Die Mitarbeitenden des BIZ Zug gehen auf Studienreise quer durch Europa.
- 22 Von der Hochschule in die Arbeitswelt | Ingrid Rollier Das Mentoratsprogramm «Alumni UNIGE – Uni-emploi».
- 25 Jugendliche fördern, nicht platzieren | Manfred Kuonen Die Berufsberatung soll die berufliche Anpassungsfähigkeit stärken.

## ARBEITSMARKT

- 28 Der Einfluss des sozialen Beziehungsnetzes | Nicolas Turtschi, Anna von Ow Über ein Drittel der Stellen wird über den Bekanntenkreis vermittelt.
- 31 Berufliche Ausbildung für Behinderte | Anne Parpan-Blaser, Michaela Studer Eine Studie zeigt, von welchen Faktoren eine erfolgreiche Integration beeinträchtigter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt abhängt.
- 32 Jubiläum: 20 Jahre Motivationssemester | Interview: Grégoire Praz Tony Erb, Ressortleiter Arbeitsmarktmassnahmen im SECO, zieht eine positive Bilanz des Integrationsprogramms für stellenlose Jugendliche.

## AUSBLICK

- 34 Berufe mit Zukunft / Impressum



Jährlich werden im Rahmen der kaufmännischen Grundbildung über 30 000 Jugendliche auf einen Beruf in Handel und Gewerbe vorbe-

reitet. Sie ist die weitaus beliebteste Ausbildung der Schweiz. Es ist deshalb von grosser volkswirtschaftlicher Bedeutung, dass sie die Kaufleute adäquat auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet und dass sie – angesichts des rasanten Wandels der Wirtschaft – innovativ bleibt.

Vor einigen Jahren reformierten die Verbundpartner in einem Kraftakt sondergleichen die kaufmännische Grundbildung. Die Lehrbetriebe waren damals der Meinung, die Lehrmethoden seien zu stark auf schulische Aspekte und zu wenig auf die Anforderungen in der Praxis ausgerichtet. Die neue kaufmännische Grundbildung sensibilisiert seither die Lernenden «kompetenzorientiert» für die Arbeitsabläufe in den Betrieben und fördert das vernetzte Denken. Diese Reform hatte erhebliche Auswirkungen auf alle Berufsbildungsverordnungen und auf die Steuerung des Berufsbildungssystems als Ganzes: Die Grundsätze der Reform werden seit dem Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes 2004 auf alle Berufe angewendet.

In unserem Fokus versuchen wir zu analysieren, wie sich die kaufmännischen Berufsfelder zehn Jahre danach präsentieren und welche Karrieremöglichkeiten sich bieten. So lässt sich etwa beobachten, dass Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernen unumgänglicher denn je ist, um Flexibilität und Mobilität im sich ständig verändernden kaufmännischen Umfeld zu erhalten. In einem nächsten Schritt sollten in der Zukunft die Brücken zwischen der Grundbildung der Jugendlichen und der Weiterbildung für Erwachsene verstärkt werden.

Mit diesen Zeilen verabschiede ich mich von der geschätzten Leserschaft. Ab der nächsten Ausgabe wird Stefan Krucker neu die Redaktionsleitung von PANORAMA übernehmen. Er war bisher für die Themenfelder der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verantwortlich und bietet somit Gewähr für inhaltliche Kontinuität und eine weiterhin hohe Qualität in Fachzeitschrift und Newsletter.

### Ergänzende Infos auf [www.panorama.ch](http://www.panorama.ch)

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



## Ein weites Feld

«Ich mache das KV.» Das ist die mit Abstand häufigste Antwort, wenn man in der Schweiz Lernende nach ihrer Berufsausbildung fragt. Rund 44 000 Auszubildende gibt es zurzeit, 2013 machten 7500 Frauen und 4000 Männer den Abschluss «Kauffrau/Kaufmann EFZ». Zum kaufmännischen Berufsfeld gehört auf der Stufe Grundbildung ausserdem die zweijährige Attestlehre «Büroassistent/in EBA». Mit rund 870 Lehrverhältnissen fristet sie neben der grossen Schwester EFZ ein Mauerblümchendasein.

Der Beruf «Kauffrau/Kaufmann EFZ» kennt zwei Profile, die sich in der schulischen Ausbildung unterscheiden: das B-Profil, wobei B für Basis-Grundbildung steht, und das E-Profil, erweiterte Grundbildung. Neben dem Profil wählen die Lernenden auch eine von 21 Branchen, die sich in der Ausbildung im Betrieb und in den überbetrieblichen Kursen unterscheiden. Träger dieser Kurse sind die vom Bund anerkannten Ausbildungs- und Prüfungsbranchen. Sie sind auch für die branchenspezifische Bildung und das Qualifikationsverfahren in beruflicher Praxis verantwortlich. Rund 85 Prozent aller Lernenden werden in den sieben grössten Branchen ausgebildet: Dienstleistung und Administration (D&A); Öffentliche Verwaltung; Bank; Maschinen-, Elektro und Metallindustrie; Treuhand/Immobilien; Privatversicherung; Handel. Die generalistisch ausgerichtete Branche D&A umfasst rund 40 Prozent aller Lernenden.

Die schulisch organisierte Grundbildung spielt im Kaufmännischen eine bedeutende Rolle. Das EFZ kann auch an Handelsmittelschulen (HMS) und privaten Handelsschulen erworben

werden. Von den 44 000 Lernenden machen gut 13 000, also fast 30 Prozent, ihre Ausbildung an einer HMS. Seit der Bildungsverordnung von 2012 gelten für den schulischen und den betrieblichen Bildungsweg die gleichen Anforderungen. Auf Lehrbeginn 2015 wird ein neuer Bildungsplan eingeführt, welcher den organisatorischen Unterschieden der schulisch organisierten Grundbildung Rechnung trägt.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld sind vielfältig. Es existieren über 60 Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen, acht Studiengänge und neun Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen (HF). Getragen werden die Rahmenlehrpläne der HF und die Prüfungsordnungen von diversen Verbänden in den unterschiedlichsten Kombinationen. 2013 wurde rund ein Drittel der 24 000 vom Bund reglementierten Abschlüsse in der höheren Berufsbildung im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld gemacht. Den grössten Teil machen dabei mit zwei Dritteln die Berufsprüfungen (eidg. Fachausweise) aus. Die höheren Fachprüfungen (eidg. Diplome) machen rund einen Zehntel aus, die Diplome HF ca. 15 Prozent, die Nachdiplomstudien HF ca. 7 Prozent. KV-Absolventinnen und -Absolventen mit Berufsmatura stehen zudem die Türen zu den Fachhochschulen offen. Diese bieten eine Vielzahl von Bachelor- und Masterstudiengängen an mit einem breiten Spektrum an Vertiefungsrichtungen in den Bereichen Betriebsökonomie, Business Administration, Management und Informatik. *am*

# «Arbeitsmarktorientierung nicht aufs Spiel setzen»

Roland Hohl und Claude Meier erklären, was die kaufmännische Berufsbildung auszeichnet, weshalb sie ein Sprungbrett ist, wo es Verbesserungspotenzial gibt und wie die Akademisierung das Erfolgsmodell bedroht.

Interview: Andreas Minder

### PANORAMA: Die kaufmännische Grundbildung gibt den Eindruck eines Allerweltsberufs. Was ist das «KV» heute?

Roland Hohl: Es handelt sich um eine typische Querschnittsausbildung, wobei zum Teil auch erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen bestehen. Die Entwicklungen etwa in der anwendungsbezogenen Informatik oder in den betrieblichen Prozessen verändern die Anforderungen an Kaufleute stark und verlangen viel Selbstständigkeit, Kreativität und Eigeninitiative von ihnen.

Claude Meier: Kaufmann/Kauffrau ist ein Grundlagenberuf, eine gute Basis für lebenslanges Lernen. Auf die Grundbildung folgt die Spezialisierung, die es ermöglicht, Karriere zu machen. 93 Prozent der Absolventinnen und Absolventen der Grundbildung sagen, dass sie innerhalb von zwei Jahren nach dem Abschluss die nächsten Schritte in der Weiterbildung machen wollen.

### In welche Richtung wird oder muss sich der Beruf weiterentwickeln?

Claude Meier: Wenn wir eine starke duale Bildung wollen, müssen wir immer auf ihren Kern schauen, und das ist die Arbeitsmarktorientierung. Wenn sich in einer Branche wie zum Beispiel bei den Banken grosse Veränderungen abzeichnen, sind die relevanten Berufsbilder ebenfalls weiterzuentwickeln. In der Grundbildung ist es vorgeschrieben, zumindest alle fünf Jahre die Bildungsverordnung zu überprüfen. Für die neue Bildungsverordnung Kauffrau/Kaufmann EFZ hat die Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) mit einer Tätigkeitsanalyse untersucht, welche Kom-

petenzen die Kaufleute auf dem Arbeitsmarkt benötigen, und mit einer Szenarioanalyse auch einen Blick in die Zukunft geworfen. Darauf abgestützt wurde die neue Bildungsverordnung überarbeitet und implementiert.

Roland Hohl: Mit diesen Instrumenten können wir optimal ausbilden und die Bedürfnisse der Branchen und der Betriebe sehr flexibel aufnehmen. Wenn man in einer betrieblichen Situation Kompetenzen entwickeln will, muss das auch Gegenstand des Lernens sein. Deshalb braucht es flexible Bildungspläne und Ausbildungsinstrumente, die zum Einsatzgebiet der einzelnen Betriebe und Lernenden passen. Das ist manchmal ein Streitpunkt zwischen den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) und den Behörden. Die Passung zu dem, was den Bedürfnissen der Branchen entspricht, und zu dem, was in den Betrieben tatsächlich passiert, ermöglicht die Entwicklung von beruflichen Kompetenzen. Das kann in Widerspruch zum Drang nach Vereinfachung geraten.

### Wo sehen Sie – über die laufende Anpassung des Berufsbildes hinaus – Handlungsbedarf?

Claude Meier: Von zentraler Bedeutung ist die Durchlässigkeit. Nicht nur zwischen Grundbildung und höherer Berufsbildung, sondern auch von der höheren Berufsbildung in den Hochschulbereich. Hier haben wir zurzeit keine systematische Lösung, sondern eine, die häufig auf Absprachen zwischen einzelnen Bildungsanbietern beruht. Ich bin froh, dass der Bund den Ball aufgenommen hat und das Thema mit den Fachhochschulen und den Verbundpartnern der Berufsbildung à fonds anschaut.



### Die Gesprächsteilnehmer

**Claude Meier** (rechts) ist Leiter Zentralsekretariat und Leiter Bildung von KV Schweiz. Der Kaufmännische Verband Schweiz vertritt 52 000 Angestellte und trägt als Organisation der Arbeitswelt (OdA) über 20 eidgenössische Berufsbilder in der Grund- und höheren Berufsbildung mit. Er ist (Mit-)Eigentümer oder Träger von über 25 Berufsfachschulen, HF und einer Wirtschaftsfachhochschule.

**Roland Hohl** (links) ist Geschäftsleiter der Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Schweiz (IGKG Schweiz) und der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB). Er ist ausserdem Präsident der beiden Schweizerischen Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (SKBQ) Kauffrau/Kaufmann EFZ und Büroassistent/in EBA. Die SKKAB ist Trägerin des Berufs «Kaufrau/Kaufmann EFZ» und setzt die SKBQ Kauffrau/Kaufmann EFZ ein. Die IGKG ist Trägerin des Berufs «Büroassistent/in EBA» und der Branche Dienstleistung und Administration.

[www.kvschweiz.ch](http://www.kvschweiz.ch), [www.igkg.ch](http://www.igkg.ch),  
[www.skkab.ch](http://www.skkab.ch)

Roland Hohl: Man muss aufpassen, dass man die Grundbildung nicht überlastet, sondern eine vernünftige Stufung zwischen EFZ, Berufsprüfung und Höherer Fachprüfung findet.

Claude Meier: In der höheren Berufsbildung werden die Berufsbilder weniger systematisch überarbeitet als in der Grundbildung. Der rasante Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft sowie die dynamischen Entwicklungen in gewissen Branchen fordern die Verbände und Träger der jeweiligen Berufsbilder inskünftig noch stärker heraus: Es geht darum, rascher auf Veränderungen zu reagieren und Berufsbilder adäquat und kompetenzorientiert weiterzuentwickeln.

#### **Ist die Abstimmung Grundbildung – höhere Berufsbildung demnach ungenügend?**

Roland Hohl: In unserem Berufsfeld sind die Angebote der höheren Berufsbildung eher anbietergetrieben. Institutionalisiert ist die Abstimmung zwischen Grundbildung und höherer Berufsbildung nur dort,

wenn die Branche ihren betrieblichen Teil und die üK selber steuert, statt auf spezialisierten Berufskundeunterricht an den Schulen zu setzen.

won die einzelnen Branchen – wie im Banken- oder Versicherungsbereich – direkt auch Träger von Angeboten in der Höheren Berufsbildung sind. Wenn das nicht gegeben ist, braucht es freiwillige Zusammenarbeit oder Koordination. Trotz einer engen Verflechtung der Akteure stehen wir hier noch in den Anfängen.

Claude Meier: Das kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufsfeld besteht aus zahlreichen branchenübergreifenden Querschnittsberufen. Das sieht man zum Beispiel in den Disziplinen HR, Finanzen und Marketing. Diverse Verbände in den unterschiedlichsten Kombinationen bilden jeweils eine Trägerschaft für eine oder mehrere Prüfungsordnungen oder die Rahmenlehrpläne höherer Fachschulen.

#### **Wie liesse sich die Situation vereinfachen?**

Roland Hohl: Es wäre falsch, diese Komplexität reduzieren zu wollen. Dass sich die richtigen Akteure je nach Beruf zusammenfinden, um Steuerungsaufgaben zu übernehmen, macht die Qualität des Systems aus. Das lässt sich nicht anders lösen. Wenn die Akteure sinnvoll zusammenarbeiten, lässt sich das bewältigen.

#### **Ist die eine Lehre für 21 recht unterschiedliche Branchen tatsächlich der Weisheit letzter Schluss? Was spricht zum Beispiel gegen eine Banklehre?**

Roland Hohl: Diese Frage wurde bei der Ausarbeitung der neuen Bildungsverordnung intensiv diskutiert. Mit der aktuellen Lösung können die inhaltlichen und qualitativen Anforderungen der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen gut erfüllt werden. Im betrieblichen Teil der Ausbildung und in den überbetrieblichen Kursen (üK) haben die Branchen eine sehr hohe Flexibilität und ihre Ansprüche fliessen auch in die Schullehrpläne ein. Zudem gibt es die Berufsmaturität. Bei den Banken, die viel Mathematik wollen, gehen 60 Prozent der Lernenden diesen Weg. Eine Aufteilung der Grundbildung in mehrere Berufe würde alles viel aufwendiger machen, insbesondere in der Schulorganisation. Die Erkenntnis ist gewachsen, dass es besser ist,

wenn die Branche ihren betrieblichen Teil und die üK selber steuert, statt auf spezialisierten Berufskundeunterricht an den Schulen zu setzen.

#### **In der kaufmännischen Grundbildung spielt der schulisch organisierte Weg eine bedeutende Rolle. Ist die Gleichwertigkeit zur dualen Lehre gewährleistet?**

Claude Meier: Es ist eine gute Entwicklung, dass die Bildungsverordnung 2012 die beiden Wege integriert. Sie haben nun das gleiche Berufsbild, das gleiche Qualifikationsprofil und die gleichen Bildungsziele, sprechen aber nicht die gleichen Zielpublika an. Über die HMS können eher schulisch orientierte Lernende für die Berufsbildung gewonnen werden. Wir stellen in unseren Beratungen aber auch fest, dass Personen, die ihre Ausbildung an Handelsschulen absolviert haben, beim Jobeinstieg scheinbar eher etwas grössere Schwierigkeiten haben als Absolventen der betrieblich organisierten Grundbildung. Ich will dies überhaupt nicht dramatisieren. Es scheint mir aber wichtig, dass man sehr sorgfältig hinschaut, vor allem bei den Praktika während der Ausbildung, damit die Gleichwertigkeit zwischen der schulisch und der beruflich organisierten Grundbildung wirklich gewährleistet ist.

Roland Hohl: Für die SKKAB als Trägerin des neuen Bildungsplans ist zentral, dass darin auch die Aufgabenteilung zwischen den Lernorten Schule, Betrieb und überbetriebliche Kurse sowie die Zuständigkeiten zwischen den Oda und den Anbietern der schulisch organisierten Grundbildung verankert werden konnte.

#### **Was sind die ersten Erfahrungen mit der revidierten Ausbildungsverordnung von 2012?**

Roland Hohl: Im Vergleich mit der umfassenden Reform von 2003 ging es diesmal lediglich um Aktualisierungen und Optimierungen. Ein Gradmesser für die Akzeptanz ist, dass die Umsetzung relativ ruhig verläuft. Für eine abschliessende Beurteilung ist es aber noch zu früh. 2015 finden die ersten Abschlussprüfungen statt und die Umsetzung des Bil-



Claude Meier: «Wichtig sind die Durchlässigkeit und Abstimmung zwischen den Bildungsstufen.»

dungsplans für die schulisch organisierte Grundbildung steht noch bevor.

**Man hört, die Verordnung 2012 sei ein Beispiel für Überreglementierung, die kaum pädagogische Spielräume lasse.**

Roland Hohl: Es gibt für alle Lernorte nach wie vor viel Freiraum. Es ist beispielsweise die Aufgabe der einzelnen Schulen, aufgrund von Bildungsverordnung und Bildungsplan ihre Schullehrpläne zu entwickeln. Hier sind Weiterbildung und Austausch von zentraler Bedeutung.

**Wie beurteilen Sie die Profile? Das B-Profil soll ein Imageproblem haben.**

Roland Hohl: Man hat versucht, dass B-Profil etwas aufzuwerten, indem es sich nur noch schulisch vom E-Profil unterscheidet. In der nächsten Überprüfung wird man diskutieren müssen, wie das umgesetzt wurde und wie sich die Zahlen entwickelt haben. Wichtig wäre, dass die Lernenden von Anfang an im richtigen Profil landen und nicht aus Prestigedenken von Lernenden, Eltern oder Betrieben im zu anspruchsvollen E-Profil beginnen.

**Wie steht es um die EBA-Ausbildung?**

Roland Hohl: Die Ausbildung zur Büroassistentin, zum Büroassistenten hat nach wie vor mit Vorurteilen zu kämpfen, sie ist besser als ihr Ruf. Allerdings bleibt die Nachfrage nach qualifizierten Berufspersonen, die im kaufmännischen Alltag zuverlässig Routineaufgaben erledigen, auf einem eher tiefen Niveau stabil. Der Beruf wird eine Nische bleiben. Er ist vor allem auch ein Einstiegsgefäss und gewährt den Zugang zum lebenslangen Lernen.

**Zurzeit ist die «Akademisierung» der Berufsbildung ein kontrovers diskutiertes Thema. Beobachten Sie in der kaufmännischen Bildung einen Trend zur Akademisierung?**

Claude Meier: Die Gymnasialquote war über die letzten 10 Jahre stabil. Die Einführung der Berufsmaturität hat die duale Lehre attraktiver gemacht. Von daher sehe ich da kein grosses Risiko. Anders sieht es bei der höheren Berufsbildung aus. Dort macht mir

Sorgen, was politisch diskutiert wird. Man redet über akademische Titel für die höhere Berufsbildung, man will ECTS, das Leistungspunktesystem der Hochschulen, einführen, man redet darüber, ob höhere Fachschulen (HF) wie Hochschulen akkreditiert werden sollten, man diskutiert, ob es an den HF mehr hauptamtliche Dozierende brauche, um die Qualität zu verbessern. Dabei ist es gerade eine Stärke der Dualität, dass man auch Dozenten hat, die ihr berufliches Hauptstandbein direkt im jeweiligen Berufsfeld haben. Wir haben zwei verschiedene Systeme: Die Hochschulwelt, die sich an der akademischen Logik orientiert, und die Berufsbildung, die einer Arbeitsmarktlogik folgt. Wenn wir versuchen, immer mehr Elemente aus der Hochschulwelt in die höhere Berufsbildung zu integrieren, frisst sich das System der Berufsbildung mit der Zeit selber auf. Dazu kommt etwas Zweites: Wir stellen eine zunehmende Aufspaltung zwischen den Interessen der HF und jenen der eidgenössischen Prüfungen fest. So ist das Bedürfnis nach akademischen Titeln bei HF-Absolvierenden viel stärker als bei den Inhabern von eidgenössischen Diplomen und Fachausweisen. In der Finanzierung hat man diese Gefässe der höheren Berufsbildung auch auseinanderdividiert. Für die HF gibt es neu ein Konkordat, die neue Finanzierung der Vorbereitungskurse auf die Prüfungen hin wird separat diskutiert. Eine Aufspaltung der höheren Berufsbildung wie auch die Orientierung am akademischen Bildungssystem wäre fatal und schadet langfristig dem Berufsbildungssystem als Gesamtem.

**Ein Teil der Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung der höheren Berufsbildung klagen, dass man ihren Abschluss nicht kennt – im In- und Ausland. Wären da akademische Titel nicht hilfreich?**

Claude Meier: Eine Umfrage von KV Schweiz hat Verschiedenes gezeigt. Erstens: Das effektive Problem ist geringer als befürchtet. Trotzdem sind die Sorgen der Absolventen sehr ernst zu nehmen. Zweitens: Das Anerkennungsproblem ist im Inland gravierender. Das hat unter ande-



Roland Hohl: «Es wäre falsch, die Komplexität bei den Trägerschaften reduzieren zu wollen.»

rem auch damit zu tun, dass HR-Verantwortliche, die aus dem Ausland kommen, unser duales System zu wenig gut kennen. Der zweite Grund ist, dass der Wert der Berufsbildungsabschlüsse im Vergleich zu den Abschlüssen der Hochschulstufe bis heute zu wenig transparent dargestellt werden konnte. Wir müssen handeln. Das Instrument dazu steht bereit: Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR). Er wird die Anerkennung, die Transparenz und die Verständlichkeit der Abschlüsse – im Zusammenspiel mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen – im In- und Ausland verbessern. Ähnlich wie das europäische Sprachenportfolio, dessen Stufen heute jeder HR-Verantwortliche einschätzen kann.

Roland Hohl: Wir haben eine hohe Vielfalt in der Grundbildung und es ist darum wichtig, dass auch die EFZ individuell, das heisst dem effektiven Qualifikationsprofil entsprechend, eingestuft werden können. Das erfordert allerdings, dass die Kohärenz der Einstufungen sichergestellt werden muss. —

Karriereverläufe

# Weiterbildung ist ein Muss

Jedes Jahr schliessen gegen 12 000 junge Erwachsene eine kaufmännische Grundbildung ab. Die meisten von ihnen haben, wie Statistiken und Auskünfte von Fachpersonen zeigen, gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Berufslaufbahn.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– In der Schweiz arbeiten rund 447 000 Personen in einem «kaufmännischen oder administrativen Beruf» (Berufsklasse 72), weitere 88 000 üben einen «Beruf des Bank- und Versicherungsgewerbes» (Berufsklasse 73) aus. Dies zeigen Auswertungen des Bundesamtes für Statistik (siehe Kasten). Rund 534 000 Erwerbstätige in einem Arbeitsmarkt mit 4 163 000 Personen: Das ist eine bedeutende Gruppe. Was zeichnet sie aus?

### Viele Zuzüge, wenige Abgänge

Eine erste Feststellung betrifft die berufliche Herkunft der Erwerbstätigen in den beiden betrachteten Berufsklassen. Die Statistik zeigt, dass von den 534 000 Personen nur 263 000 eine Ausbildung in einer der beiden Berufsklassen durchlaufen haben; 272 000 Personen kommen aus ande-

ren Bereichen (siehe Tabelle). Die meisten von ihnen (78 000) stammen aus Handels- und Verkehrsberufen, eine Berufsabteilung, in der hauptsächlich Personen aus dem Verkauf erfasst werden – freilich mit gewissen Unschärfen, wie das Beispiel der «Reisebüroangestellten» zeigt, eine kaufmännische Grundbildung, die ebenfalls hier erfasst wird.

Fachleute bestätigen dieses von der Statistik gezeichnete Bild: «Für viele Berufsleute ist der Wechsel in die Administration oder das Marketing ihres Berufes eine attraktive Karriereoption – nicht zuletzt aus gesundheitlichen Gründen», sagt Berufs- und Laufbahnberater Thomas von Sauberzweig, der den Fachzirkel Dienstleistung und Administration im BIZ Bern-Mittelland leitet. «Allerdings sind solche Wechsel kaum möglich ohne Weiterbil-

dung.» Weitere wichtige Zulieferer für die Berufsklasse 72 sind die Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe mit 11 000 Personen oder jene des Baugewerbes mit 8000 – beides Berufsklassen, die kaum Personen in das Bank- und Versicherungsgewerbe (73) verlieren. Noch bedeutender für beide untersuchte Berufsklassen sind zudem die meist akademisch geprägten Berufe der Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften (31 000) sowie die Berufe des Gesundheitswesens (19 000). Die in der Berufsklasse 72 tätigen Personen verfügen zu 22 Prozent über eine Tertiärausbildung; jene der Berufsklasse 73 über 44 Prozent.

Wie attraktiv die Berufsklassen 72 und 73 sind, zeigt aber auch die Berufstreue der Personen, die hier ihre erste Ausbildung absolviert haben. 436 000 Personen zählen zu ihnen. Von ihnen arbeiten 252 000 weiterhin in einem kaufmännischen oder administrativen Beruf respektive einem Beruf des Bank- und Versicherungsgewerbes. Weitere 37 000 Erwerbstätige sind im Zweisteller «Unternehmerin/Direktor» tätig – wohl noch im angestammten Umfeld. Wenn der Beruf aber gewechselt wird, so am häufigsten in die zweistellige Kategorie «Berufe des Handels und Verkaufs» (30 000), darunter etwa 12 000 Personen im fünfstelligen «Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte». Auch hier bestätigt Thomas von Sauberzweig, dass er nur selten Personen mit einer kaufmännischen Grundbildung berate, die ihren Beruf verlassen wollen. Einen möglichen Grund dafür nennt Naomi Bogerd, Laufbahnberaterin KV Zürich: «Die kaufmännische Grundbildung ist eine Grundlage für spätere, interessen geleitete Spezialisierungen. Wenn junge Erwachsene im Alter von 25 Jahren merken, dass sie in einem technischen, krea-

## Berufswechsel: Methodische Hinweise

Die vorliegenden statistischen Auswertungen wurden vom Bundesamt für Statistik für PANORAMA erstellt. Sie stützen sich auf Daten der Strukturhebung 2012, bei der 200 000 Personen (2,7 Prozent der Wohnbevölkerung) schriftlich befragt wurden. Die verwendeten Bezeichnungen entsprechen der Schweizer Berufsnomenklatur 2000. Sie gliedert die Berufe in fünf Detaillierungsniveaus, die grösste Klasse (Einsteller) enthält neun Berufsabteilungen. Die Begrifflichkeit lautet (im Beispiel die Aggregationsstufen der Lastwagenchauffeure):

• Einsteller	Berufsabteilung	5	Handels- und Verkehrsberufe
• Zweisteller	Berufsklasse	53	Transport- und Verkehrsberufe
• Dreisteller	Berufsgruppe	532	Berufe des motorisierten Verkehrs
• Fünfsteller	Berufsart	53202	Lastwagenchauffeure/-chauffeusen

Die vorliegende Betrachtung der kaufmännischen Karrieren stellt auf die Berufsklassen «kaufmännische und administrative Berufe» (72) und «Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes» (73) ab. Sie ist nicht trennscharf, da sie u. a. Funktions- und Berufsbezeichnungen enthält. In die Berufsklasse 72 gehören folgende Berufsarten (72 101 bis 72 107): Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe; Verwaltungsbeamte/-innen; Buchhalter/-innen; Immobilienfachleute und -verwalter/-innen; Import-Export-Fachleute; Organisationsfachleute; Übrige Administrationsangestellte. In die Berufsklasse 73 gehören (73 101 bis 73 103): Berufe des Bankwesens; Versicherungsagenten und -inspektorinnen; Berufe des Versicherungswesens.

tiven oder sozialen Bereich tätig werden wollen, so können sie das innerhalb des gelernten Berufes tun. Sie brauchen dafür keinen Berufswechsel.»

### Lebenslanges Lernen

Trotzdem: Eine Jobgarantie ist eine kaufmännische Grundbildung nicht mehr, wie die befragten Fachpersonen sagen. «Man kann mit einer kaufmännischen Grundbildung viele Jahre erfolgreich arbeiten und eine verantwortungsvolle Position erreichen», nennt Rolf Butz, Geschäftsführer von KV Zürich, eine spezifische Gefahr. «Aber wenn mit 40 Umstrukturierungen stattfinden, stehen Leute ohne Weiterbildung fast mit leeren Händen da. Die Auseinandersetzung mit der beruflichen Entwicklung sollte deshalb laufend erfolgen und nicht erst, wenn Veränderungen drohen.» Zudem unterstreicht Rolf Butz: «Die Zahl der einfachen Tätigkeiten schwindet. Immer mehr Firmen lagern HR-Bereiche wie die Lohnbuchhaltung aus.»

Das bestätigt auch Sabine Pfeifle, die im RAV Zürich Hardturmstrasse tätig ist: «Je enger das berufliche Portfolio einer Stellensuchenden Person ist, desto schwieriger findet sie Arbeit. Das gilt auch für kaufmännische Tätigkeiten.» Pfeifle betont aber, dass heute auch gut qualifizierte ihre Stelle verlieren können. Diese finden häufig über berufliches Netzwer-

ken wieder eine neue Stelle; der Kanton Zürich hat darum ein Pilotprojekt für gut qualifizierte Stellensuchende gestartet, denen Mentoren/-innen aus der Wirtschaft zur Seite stehen. Besondere Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden, haben zudem Personen, die nur eine zweijährige Grundbildung «Büroassistent/in EBA» oder eine kaufmännische Basis-Grundbildung absolviert haben, wie Thomas von Sauberzweig beobachtet hat.

Die Suche nach einer geeigneten Weiterbildung ist denn auch das wichtigste Anliegen, mit dem Kaufleute eine öffentliche oder private Laufbahnberatung aufsuchen. Kein Wunder: Das Angebot ist, wie alle von PANORAMA angefragten Fachleute unterstreichen, enorm vielfältig, ja unübersichtlich. Rolf Butz etwa spricht von einem «Wirrwarr der Bezeichnungen», das für Laien nur noch schwer zu durchschauen sei. Ebenso brauchen die Ratsuchenden oft Hinweise, welche Weiterbildung für sie zugleich passend und zukunftsichernd sei, wie Thomas von Sauberzweig sagt. Die Antworten darauf fallen je nach Altersgruppe unterschiedlich aus. Bei Personen mit 40 erlebe er es nicht selten, dass aus familiären Gründen auf eine fundierte Weiterbildung zugunsten eines Stellenwechsels und dazu passenden, kürzeren Kursen verzichtet werde.

Zu den Optionen gehören auch Branchenwechsel, die dank der generalistischen Ausrichtung der kaufmännischen Grundbildung gut möglich sind, wie Roland Hohl, Geschäftsleiter der Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen, erläutert; die schulischen Bildungsinhalte sind in den 21 Branchen identisch. Wie viele solche Branchenwechsel tatsächlich stattfinden, ist statistisch allerdings nicht erfasst. Klar ist: Ganz durchlässig ist das System nicht. Roland Hohl weist darauf hin, dass bei einzelnen Branchen (beispielsweise Bank, öffentliche Verwaltung, Versicherungen) mit der kaufmännischen Grundbildung traditionell ein Fundament für die weitere Entwicklung innerhalb der Branche geschaffen werde. Dies gelte es bei der Berufswahl zu berücksichtigen. Thomas von Sauberzweig sagt, dass im Anschluss an eine Berufslehre ein Branchenwechsel sehr schwierig sei. Einige Jahre Berufserfahrung erleichterten diesen Schritt. Und RAV-Beraterin Sabine Pfeifle: «Es ist schwieriger als früher, die Branche zu wechseln. Wir versuchen, den Stellensuchenden mit passenden Kursangeboten unter die Arme zu greifen – Bewerbungs-, Sprach-, Computer- und Fachkurse sowie Einarbeitungszuschüsse.» –

Erlerner Beruf	Ausgeübte Berufs-kategorie 72 Kaufmännische und administrative Berufe	Ausgeübte Berufs-kategorie 73 Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes	Total 72+73
1 Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht	4	(0)	4
2 Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	21*	3	23
3 Technische Berufe sowie Informatikberufe	15	4	19
4 Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	8	(1)	8
5 Handels- und Verkehrsberufe	67	11	78
6 Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	14	1	15
7 Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens	217	46	263
8 Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	50	14	64
9 Nicht klassierbare Angaben	14	4	18
Nicht zuteilbar/ohne Angaben	38	(4)	42
<b>TOTAL</b>	<b>447</b>	<b>88</b>	<b>534</b>

\*Lesebeispiel: 21 000 Personen, die heute einen kaufmännischen oder administrativen Beruf ausüben, haben ihre Ausbildung in einem Produktionsberuf in der Industrie oder im Gewerbe (ohne Bau) absolviert. Die Angaben sind gerundet und können im Total +/- 1 variieren.

( ): Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: BFS

Beratungsangebote

# Berufliche Perspektiven erarbeiten

Jugendliche und KV-Angestellte können aus einer Vielzahl von Beratungsangeboten auswählen. Der Kaufmännische Verband Schweiz, seine Partnerorganisationen und die kantonalen Berufsberatungen unterstützen sie bei der Laufbahnplanung.

Von Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

– Keine Berufslehre ist beliebter als die kaufmännische Ausbildung. Mit seiner allgemeinen Ausrichtung und seinen 21 Branchen bietet «das KV» vielseitige Perspektiven und zahlreiche Vertiefungsrichtungen. Ist das eidgenössische Fähigkeitszeugnis einmal erlangt, können Lehrabgänger sofort in die Arbeitswelt einsteigen, einen Ausbildungsgang der höheren Berufsbildung besuchen oder (via Berufsmaturität) ein Hochschulstudium in Angriff nehmen. Es ist nicht zuletzt dieses breite Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten, das die Ausbildung so attraktiv macht.

Gemäss Jannick Converset, Berufsberaterin der Orientierungsschule in Genf, haben interessierte Jugendliche heutzutage ziemlich viele Möglichkeiten, sich umfassend über die verschiedenen kaufmännischen Ausbildungswege zu informieren. Im Berufswahlunterricht können sie sich eingehend mit ihrem Berufswunsch befassen, sie können sich im BIZ Videos zu verschiedenen Berufen ansehen oder Vorträge von Berufsleuten aus den verschiedenen Branchen besuchen.

Schülerinnen und Schülern, die sich für das KV interessieren, sich ihrer Berufswahl aber nicht ganz sicher sind, bietet Jannick Converset persönliche Beratung an. Mithilfe von Interessentests und Gesprächen versucht sie herauszufinden, ob das Profil ihrer jugendlichen Klienten mit den Eigenschaften übereinstimmt, die im kaufmännischen Bereich gefragt sind. Dazu gehören etwa Teamgeist, Kontaktfähigkeit und Organisationstalent. Auch sprachliches und mathematisches Flair sind unabdingbar. Die Berufsberaterin erklärt den Jugendlichen, welche Tätigkeiten der Beruf umfasst, und hilft ihnen so, sich den beruflichen Alltag von KV-Angestellten besser vorstellen zu können.

Weiter klärt sie die Jugendlichen über Bildungswege auf und informiert sie über Schnuppermöglichkeiten.

### Beratung vom Verband

Informationen zum Beruf sind auch bei KV Schweiz erhältlich. Bei der Jugendberatung, einer telefonischen Beratungsstelle, können Deutschschweizer Jugendliche ihre Fragen stellen. In der Romandie ist es Maria Borel, die sich um die zahlreichen Anfragen kümmert und den interessierten Personen erklärt, welches Profil kaufmännische Angestellte mitbringen sollten, welche Bildungswege zum KV-Abschluss führen, welches der Unterschied zwischen EBA und EFZ ist und welche Weiterbil-



dungsmöglichkeiten die KV-Lehre bietet. Für rechtliche Fragen ist Nicole Cerjat zuständig. Die Juristin von KV Schweiz berät die Mitglieder auch, wie sie sich in bestimmten Situationen verhalten sollten, wie sie sich bewerben oder wie sie das Thema Lohn ansprechen. Jugendliche auf Lehrstellensuche sowie Personen, die detailliertere Informationen zu Bildungseinrichtungen wünschen, werden an die Website [berufsberatung.ch](http://berufsberatung.ch) oder an die entsprechenden Schulen verwiesen. Jugendliche, die sich ihrer Berufswahl nicht sicher sind, oder Erwachsene, die eine umfassendere Beratung brauchen, werden an die Berufsberatungsstellen verwiesen.

Die Website von KV Schweiz liefert umfassende Antworten auf konkrete Fragen wie etwa: Wie finde ich eine Lehrstelle? Welche Eigenschaften sollten angehende KV-Angestellte unbedingt mitbringen? Wie bereite ich mich auf ein Bewerbungsgespräch vor? Wie verhalte ich mich am ersten Arbeitstag? Weiter findet man hier Empfehlungen für das Bewerbungsdossier oder Informationen zu wichtigen Regeln für das Bewerbungsschreiben und den Lebenslauf. Abgerundet werden diese Informationen durch die Infoschrift «Kaufmännische Lehre: Alles klar!» und weiteres Informationsmaterial. Diese Unterlagen werden auf Deutsch verfasst und ins Französische übersetzt.

### Nicht ohne Hürden

Selbst wenn sich Jugendliche vor der Aufnahme der kaufmännischen Lehre eingehend über ihren Wunschberuf informiert haben, klaffen Erwartungen und Realität manchmal auseinander. Die Berufsberaterin Evelise Paradella hat jahrelang Genfer Lernende beraten, die ihre KV-Ausbildung an einer Vollzeitschule absolvieren. Sie hat erfahren, dass manche Jugendliche den Schwierigkeitsgrad oft unterschätzen. So stellen viele im ersten Ausbildungsjahr fest, dass mathematische und betriebswirtschaftliche Fächer sie vor grössere Herausforderungen stellen als erwartet. Viele Jugendliche interessieren sich aufgrund der Beziehungskomponente für die kaufmännische Ausbildung, vergessen dabei aber, dass auch logisches Denken und mathematische Fähigkeiten gefragt sind. Selbst wenn sie um die hohen Anforderungen wissen, sind sie in der Realität manchmal überfordert. Evelise Paradella unterstützt die Jugendlichen bei diesem Erkenntnisprozess und sucht mit ihnen nach Lösungen, ob es nun darum geht,

schulische Defizite zu beheben oder eine Neuorientierung in Angriff zu nehmen.

Oft hat sie es auch mit Lernenden zu tun, die von einer vollzeitschulischen Ausbildung in eine betriebliche KV-Lehre wechseln möchten. Einige Branchen sind beliebter als andere; zurzeit erfreuen sich Ausbildungen im Bereich der Luxusgüter, in der Immobilien- oder Tourismusbran-

## KV-Interessentests

Im Rahmen von Berufs- und Laufbahnberatungen wird der KV-Interessentest von Robert Bollschweiler und Stephan Toggweiler eingesetzt. Der Fragebogen umfasst 151 Aussagen, welche in der Auswertung den folgenden zehn Skalen zugeordnet werden: Kundenkontakt, Marketing, Personalwesen, Deutsch (schriftlich), Fremdsprachen, Administration, Finanz- und Rechnungswesen, IT & Informatik, Betriebsanalyse, Bereichs- und Unternehmensführung. Es liegen repräsentative Normen für 20- bis 60-jährige Personen vor, mit und ohne Führungsfunktion. Der Test beinhaltet ein aktualisiertes, umfangreiches Berufsregister.

KV Schweiz hat auf seiner Website ebenfalls einen Fragebogen aufgeschaltet, der den Verbandsmitgliedern helfen will, ihre berufliche Laufbahn ihren Interessen entsprechend zu planen und sich im Weiterbildungsdschungel zurechtzufinden. Ein erster Fragebogen dient der Ermittlung von Interessen fachlicher Art, während der zweite Test aufzeigt, ob die Anforderungen in insgesamt 80 Berufen zu den persönlichen Interessen passen. Je nach Antworten schlägt die Software eine bestimmte Fachrichtung vor. Der Test wurde vom Psychologen Bruno Bär entwickelt und mit den Trägerverbänden der jeweiligen Prüfungen abgeglichen. Die französischsprachige Version ist auf Anfang 2015 vorgesehen.

[www.shop.sdbb.ch](http://www.shop.sdbb.ch) > Beratung,  
Fachpersonen > Tests und Arbeitsmittel  
[www.kvschweiz.ch](http://www.kvschweiz.ch) > Laufbahn > Laufbahn-  
support

che oder im Eventbereich grosser Beliebtheit. Umso schwieriger ist es für die Jugendlichen, eine Lehrstelle in der Wunschbranche zu finden. Im Gespräch mit ihren Klienten versucht Evelise Paradella, die Jugendlichen dazu zu bewegen, ihr Spektrum an Wunschbranchen zu erweitern, Lehrstellenangebote aus anderen Branchen anzunehmen oder die vollzeitschulische Ausbildung fortzusetzen. Mit «MatuproAvenir» gibt es auch ein Angebot für Berufsmaturanden: Der Workshop soll die Teilnehmenden zum Nachdenken und zum Austausch über ihre Laufbahn nach dem Lehrabschluss anregen und die Entscheidung für oder gegen ein Fachhochschulstudium oder den Eintritt in die Arbeitswelt erleichtern.

## Qual der Wahl

Nach Erhalt des EFZ müssen sich die Lehrabgänger erst einmal einen Überblick über die umfassenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten verschaffen. In einigen Sektionen von KV Schweiz gibt es Beratende, die KV-Angestellte bei der Wahl des weiteren Bildungswegs unterstützen. Auf seiner Website betont der Kaufmännische Verband die Wichtigkeit der Laufbahnbegleitung, doch nur die Sektionen Zürich und Bern bieten diese Dienstleistung tatsächlich an. Deshalb wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die klären soll, welche Angebote allgemein verfügbar gemacht werden sollen. Bis die entsprechenden Dienstleistungen einem breiten Publikum zugänglich sind, kümmern sich öffentliche Ämter und Fachstellen für Laufbahnplanung und Coaching um die Anliegen der KV-Angestellten.

In der Romandie wenden sich kaufmännische Angestellte für Laufbahnberatungen oft an eine Partnerorganisation von KV Schweiz, das Centre Dupont in La Tour-de-Peilz ([www.centre-dupont.ch](http://www.centre-dupont.ch)). Dessen Direktorin Elisabeth Leo-Dupont ist Arbeitspsychologin und Fachfrau für Karriereplanung und Personalfragen. Sie stellt fest, dass KV-Absolventen oft unzufrieden sind: Die Ausbildung hat ihnen eine breite Allgemeinbildung und umfassendes Know-how vermittelt, eine eindeu-

tige berufliche Identität konnten sie aber nicht entwickeln. Die Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Kaufleute sind so umfangreich, dass die berufliche Zukunft lange unklar bleiben kann. Die Berufsberater im Centre Dupont helfen ihnen dabei, sich in diesem breiten Gebiet zu positionieren. Dabei nutzen sie die traditionellen Hilfsmittel der Berufsberatung und versuchen, anhand von Fragebögen, Tests und Gesprächen die Interessen, Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale, Werte und Ressourcen der Klienten zu ermitteln. Oft werden die Klienten aufgrund ihres schulischen Rucksacks in eine bestimmte Vertiefungsrichtung gelenkt, doch es kommen zahlreiche weitere Faktoren ins Spiel. Nur durch das Zusammenspiel aller Faktoren kann ihnen eine Richtung wie etwa Marketing, Buchhaltung, Public Relations vorgeschlagen werden. Elisabeth Leo-Dupont erinnert sich: «Für eine Klientin war das Zwischenmenschliche bei der Arbeit sehr wichtig. Aufgrund ihrer Interessen war ich geneigt, ihr eine Berufstätigkeit im Gesundheitswesen, im Sozialbereich oder in den Human Resources vorzuschlagen. Nach den Gesprächen und Tests kam ich allerdings zum Schluss, dass eine komplette berufliche Neuausrichtung und eine Zweitausbildung in der Pflege für sie der bessere Weg war.»

Zur Kundschaft von Elisabeth Leo-Dupont gehören nicht nur Lehrabgänger, sondern auch KV-Angestellte mit Berufserfahrung, die aus ganz anderen Gründen an sie gelangen. Viele leiden unter zu hohem Arbeitsdruck oder vermissen die Anerkennung in ihrem Beruf. Einige haben ein Burn-out und möchten nicht mehr in ihren bisherigen Beruf zurückkehren. Die Berufsberaterin erfasst gemeinsam mit ihnen die gesammelten Erfahrungen und prüft, welche Lösung – Zusatzausbildung, Weiterbildung oder Neuorientierung auf einem anderen Gebiet – für sie die beste Option ist. Im Falle einer beruflichen Neuorientierung schlägt sie den Klienten ein Coaching vor, das sie in die neue Richtung begleitet, in der Übergangsphase unterstützt und ihnen hilft, die berufliche Veränderung anzugehen. —



Ausstellungsraum im Museum des Menschen «Kulturama»: Wissenschaftliches und Kurioses zum Thema Lernen.

## Ausstellung

### **Wie Lernen funktioniert**

«Wie wir lernen» heisst die neue, interaktive Dauerausstellung des Museums des Menschen Kulturama in Zürich. Absichtlich oder zufällig, durch Vorbilder, aus Fehlern und durch Übung: Wir lernen unser Leben lang. Aber wie funktioniert das genau? Was passiert in unserem Gehirn? Welche Hilfsmittel und Techniken helfen uns dabei und wie können wir die altersbedingt abnehmende Lernfähigkeit dennoch aufrechterhalten? Die Ausstellung gibt Antworten und Tipps für jedes Alter. An zahlreichen interaktiven Medien- und Experimentierstationen können Besucherinnen und Besucher an sich selbst Funktionsweisen von Gedächtnis, Lerntheorien und Lernstrategien ausprobieren. Die Ausstellung ist an bestimmten Sonntagen von 13 bis 17 Uhr geöffnet. Es finden regelmässig öffentliche Führungen statt. Gruppen und Schulklassen können Workshops zur Ausstellung buchen. *am*

[www.kulturama.ch](http://www.kulturama.ch)

## Studie

### **Die duale Berufsbildung aus französischer Sicht**

Die dem französischen Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Berufsbildung und sozialen Dialog unterstellte «Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques» (Dares) hat sich im Rahmen einer Studie mit der dualen Berufsbildung Deutschlands befasst. Die Publikation zeugt vom Interesse Frankreichs an diesem Berufsbildungsmodell. Auch die Zahlen sprechen für sich: Gegenwärtig absolvieren über 1,5 Millionen junge Deutsche eine Berufsbildung, in Frankreich sind es bloss etwas mehr als 400 000. Das deutsche Modell unterscheidet sich deutlich vom französischen System. In Deutschland ist die duale Berufsbildung ein eigenständiger Bildungsweg in einem stark segmentierten Bildungssystem und oft der einzige Zugang zu einer qualifizierten Berufstätigkeit. Doch die Effizienz des deutschen Modells muss relativiert werden: Sowohl das Bildungsniveau als auch das Alter bei Eintritt in die Lehre sind gestiegen, während die Vielfalt der Laufbahnen und

Profile zugenommen hat. Die strengere Selektion der Lehrbetriebe und das Ungleichgewicht zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage führen ausserdem dazu, dass ein Teil der Jugendlichen aus der tiefsten schulischen Leistungsstufe ausgeschlossen wird. *pyp*  
Delaure, G. (2014): *Le modèle dual allemand. Caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne*. In: Dares (Hrsg.), *Document d'études* (Nr. 185). Paris. Download: [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)> Etudes, recherches, statistiques de la Dares> Etudes et recherches> Publications Dares

## Gesundheitswesen

### **Pflegeberufe haben viel Zulauf**

Die Grundbildungen zu Fachfrau/ Fachmann Gesundheit (FaGe) und zu Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS) erfreuen sich ungebrochener Beliebtheit. 2014 haben sich 4047 Personen für die FaGe-Lehre entschieden, 245 oder 6,4 Prozent mehr als im Vorjahr. Bei der zweijährigen Attestausbildung AGS war der Anstieg noch deutlicher. 889 Personen (+ 17,6 Prozent) streifen neu den Pflegekittel über.

Ähnlich ist die Tendenz bei den Lehrabschlüssen. 2013 machten 3380 Personen das EFZ FaGe, in diesem Jahr waren es 50 mehr (+ 1,5 Prozent). Fulminant war die Entwicklung bei den AGS: Von 306 Attesten letztes Jahr wuchs die Zahl der Abschlüsse auf 887 im Jahr 2014 (+ 189 Prozent). Diese Explosion lässt sich auch damit erklären, dass diese Grundbildung erst 2012 schweizweit eingeführt wurde. Vorher war sie während einer Pilotphase erst in einzelnen Kantonen angeboten worden. *am*

### Berufsfachschulen

#### **Multikultur auf der Bühne**



Im Sommer 2014 ist das Theaterprojekt «Rookie – verschiedene Nationalitäten im Lehrlingsalltag» abgeschlossen worden. Travail Suisse hatte es 2006 lanciert. Es bot

Berufsfachschulen die Möglichkeit, mithilfe der partizipativen Methode des Forumtheaters die multikulturelle Welt mit ihren Chancen und Spannungen – von Anziehung und Zusammenarbeit bis Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus – zum Thema zu machen. Entwickelt und gespielt wurden die Szenen von der Theatergruppe Maralam. Die Berufsfachschulen machten regen Gebrauch von diesem Angebot. Es wurden 150 Vorstellungen mit insgesamt 19 300 Teilnehmenden durchgeführt. Der Verband der Berufsschullehrpersonen BCH, das SBFI und Education 21 unterstützten «Rookie». Ein Nachfolgeprojekt ist geplant. *am*

[www.rookie-forumtheater.ch](http://www.rookie-forumtheater.ch)

### Arbeitsmarktintegration

#### **Stiftung Speranza wird aufgelöst**

Die Stiftung ist das Kind des 2012 verstorbenen Luzerner Unternehmers und FDP-Nationalrats Otto Ineichen. Sie bereitet leistungsschwache Schüler und Schülerinnen auf die Berufswelt vor und

setzt sich für die Schaffung neuer Lehrstellen ein. In Zusammenarbeit mit Bund und Kantonen schuf sie über 10 000 neue Lehrstellen. Auf den 31. Juli 2015 wird sie nun aufgelöst. Mark Ineichen, Stiftungspräsident und Sohn von Gründer Otto Ineichen, hält die Mission der Stiftung für erfüllt. «Wurden früher noch Lehrstellen gesucht, sucht man heute qualifizierte Lehrlinge», sagte er gegenüber der «Luzerner Zeitung». Durch die Auflösung der Stiftung verlieren 20 Personen ihre Stelle. *am*

### Berufsbildungsinformationen

#### **berufsbildung.ch goes English**

Das Portal der Schweizer Berufsbildung ([www.berufsbildung.ch](http://www.berufsbildung.ch)) gibt es neu nicht nur in den drei Landessprachen, sondern auch auf Englisch ([www.vpet.ch](http://www.vpet.ch), vpet steht für vocational and professional education and training). Es enthält die wichtigsten Dokumente und wird laufend ausgebaut. In einem Linkkatalog finden Englischsprachige die Internetadressen von kantonalen, nationalen und europäischen Websites. Drittes Element der Website ist das Lexikon der Berufsbildung, das vollständig übersetzt wurde und ausserdem auch in gedruckter Form als Taschenbuch vorliegt. *am*

### Internet

#### **Mehrsprachige Plattform für die Erwachsenenbildung**

EPALE ist eine mehrsprachige Plattform mit offener Mitgliedschaft und wird von der EU finanziert. Sie ist die neueste Entwicklung im Rahmen der stetigen Qualitätsverbesserung in der Erwachsenenbildung in Europa. Die Website richtet sich an Lehrende, Ausbilder, Forschende, Hochschulvertreter, politische Entscheidungsträger und weitere Fachpersonen im Bereich der Erwachsenenbildung. Die Plattform wartet mit einem Veranstaltungskalender, einem Newsroom, einem Newsletter und einem Bereich für die Partnersuche auf. Weiter können die Benutzer mit anderen Fachpersonen Informationen, Meinungen

und Ressourcen austauschen. Die Inhalte auf EPALE werden anhand fünf wichtiger Kernthemen organisiert: Unterstützung für Lernende, Lernumgebungen, Qualifikationen, Erwachsenenbildungspolitik und bewährte Praktiken zur Verbesserung der Bildungsqualität. *pyp*  
[ec.europa.eu/epale](http://ec.europa.eu/epale)

### Generationenbefragung

#### **Wenn die Schule fertig ist**



Schützt ein Abschluss die Jugendlichen in Frankreich heute noch ausreichend vor Arbeitslosigkeit? Wie wirken sich die soziale und geografische Herkunft auf die

Integration aus? Erleben junge Frauen andere berufliche Situationen als junge Männer? Die fünfte Auflage der Studie «Quand l'école est finie» wirft einen Blick auf die ersten Schritte ins Arbeitsleben von Jugendlichen, die 2010 aus der Schule ausgetreten sind und im Jahr 2013 zu ihrer Laufbahn befragt wurden. Die Neuauflage ist Teil einer Publikationsreihe, die auf den Ergebnissen sogenannter Generationenbefragungen basiert. Die vom «Centre français d'études et de recherches sur les qualifications» (Céreq) realisierten Studien beobachten in regelmässigen Abständen, wie Jugendliche, die im selben Jahrgang die Schule verlassen haben, den Einstieg in den Arbeitsmarkt bewältigen. Beschäftigung, Ausbildung, Erwerbs- oder Arbeitslosigkeit, Wiederaufnahme einer Ausbildung – die Themenvielfalt zeugt von der Vielseitigkeit der eingeschlagenen Laufbahnen und zeigt, wie das wirtschaftliche und soziale Umfeld die berufliche Integration junger Menschen beeinflusst. *pyp*

Céreq (Hrsg., 2014): *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2010. Enquête 2013.* Marseille. Download: [www.cereq.fr/Publications/Ouvrages](http://www.cereq.fr/Publications/Ouvrages)

Jugendarbeitsmarktindex

# Die Situation der Jugendlichen auf den Arbeitsmärkten

In der Schweiz gelingt es, die Jugend früh und wirksam in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Es wird vermutet, dass das Berufsbildungssystem dabei eine wichtige Rolle spielt. Um zu überprüfen, ob dem wirklich so ist, hat die Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH Zürich einen Jugendarbeitsmarktindex entwickelt.

Von Ursula Renold, Leiterin, und Maria Esther Egg, Doktorandin des Forschungsbereichs Bildungssysteme der KOF ETHZ

– Die Berufsbildung erfährt weltweit neue Aufmerksamkeit. Das ist unter anderem auf die OECD-Studie «Learning for Jobs» aus dem Jahr 2010 zurückzuführen, in der namentlich die Schweiz gut abgeschnitten hat. Viele Länder wollen deshalb verstehen, was das Schweizer Modell auszeichnet. Die Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH Zürich teilt die These, wonach das Schweizer Berufsbildungssystem ein massgebender Faktor für die gute Integration der Jugend in den Arbeitsmarkt ist. Die Jugendarbeitslosenquote reicht aber nicht aus, um der Komplexität der Situation von Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Die KOF hat deshalb ein Instrument entwickelt, das die Situation von Jugendlichen aus verschiedenen Gesichtspunkten analysiert: den KOF-Ju-

gendarbeitsmarktindex (KOF-YLMI). In Grafik 1 sind die Indikatoren für Deutschland, Griechenland, Spanien und die Schweiz dargestellt, wobei ein höherer Wert eine vorteilhaftere Situation impliziert. Ist der Wert null, so fehlen vergleichbare Daten.

### Zwölf Indikatoren, vier Dimensionen, ein Index

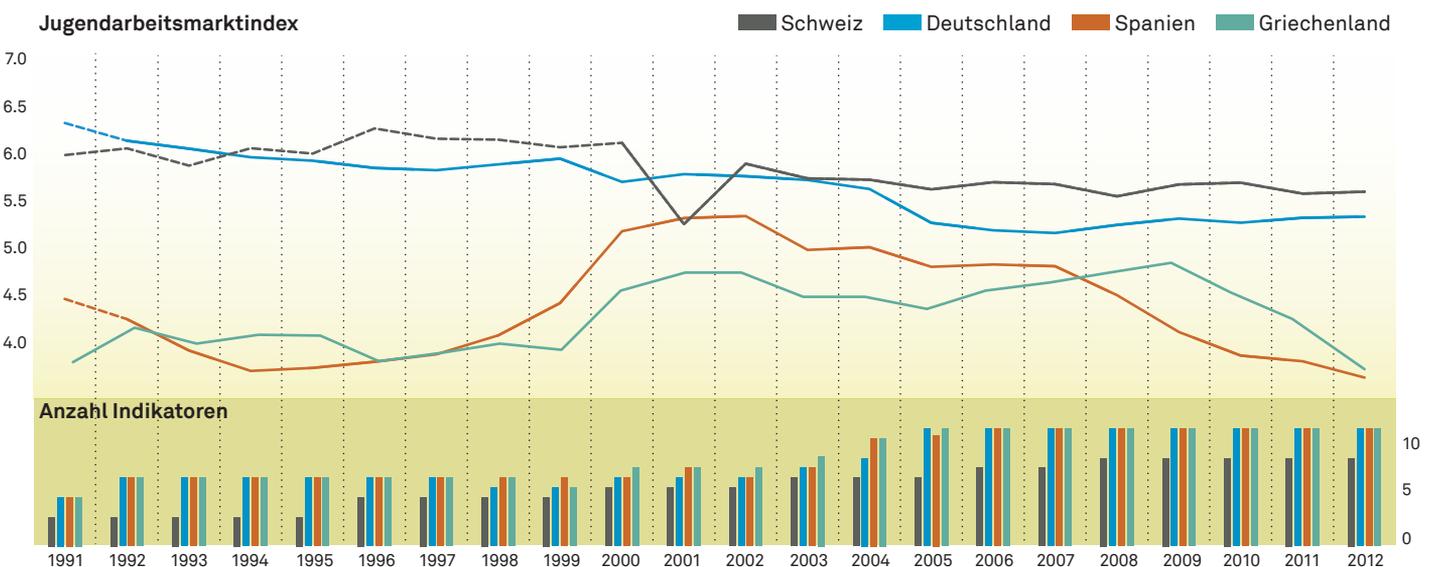
Der KOF-YLMI besteht aus vier Dimensionen, denen zwölf Indikatoren zugeordnet sind.

- Der Dimension Beschäftigungsstatus (Activity State) sind folgende Quoten zugeteilt: Arbeitslose (unemployment), Arbeitslose, die aufgegeben haben, nach Arbeit zu suchen (relaxed unemployment) und Jugendliche, die weder arbeiten noch in Ausbildung sind (NEET).
- Unter die Dimension Arbeitsqualität

(working conditions) fallen die Quoten für Temporärarbeit (temporary worker), unfreiwillige Teilzeitarbeit (involuntary part-time), Sonntags-, Nacht- oder Schichtarbeit (atypical working hours), armutsgefährdete Erwerbstätige (in-work-at-risk-of-poverty) und Erwerbstätige, die aufgrund von Selbstständigkeit oder unbezahlter Arbeit in der Familie weniger gesetzlichen Schutz geniessen (vulnerable employment).

- Der Indikator formale Ausbildungsquote (formal education and training) gibt an, wie viele Jugendliche einen Ausbildungsabschluss haben oder anstreben. Die Qualifikations-Diskrepanz-Quote (skills mismatch) zeigt, ob diese Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt auch gefragt sind. Zusammen bilden sie die Dimension «Education».

## KOF Jugendarbeitsmarktindex 1991–2012



In den Indexwerten der Schweiz fehlen aufgrund der Datenverfügbarkeit 3 Indikatoren. Schliesst man diese von der Berechnung aus, ergibt sich ein ähnliches Bild.

- Die Dimension «Transition Smoothness» erfasst, wie der Übergang von der Bildung in den Arbeitsmarkt gelingt. Dazu gehören die Indikatoren relative Arbeitslosigkeit (relative unemployment), welche die Arbeitslosenrate von Jugendlichen in Relation zu derjenigen der Erwachsenen zeigt, und die Langzeitarbeitslosigkeit unter Jugendlichen (long-term unemployment).

Die KOF hat die Indikatoren in einer Indexkennziffer pro Land zusammengefasst, die sich über die Zeit von 1991 bis 2012 vergleichen lassen (vgl. Grafik 2). Sie hat 2012 für Deutschland den Wert 5,36, für Griechenland 3,94, für Spanien 3,72 und für die Schweiz 5,61. In Worten: Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt sieht in der Schweiz am besten aus, gefolgt von Deutschland und mit einigem Abstand Griechenland und Spanien.

### Mit Aus- und Weiterbildung gegen die Qualifikations-Diskrepanz

Das Indikatorensystem erlaubt nun, ein paar Aspekte genauer anzuschauen. Auffällig ist zum Beispiel der hohe Wert der Qualifikations-Diskrepanz-Quote von Griechenland. Diese misst die Diskrepanz zwischen der Nachfrage und dem Angebot von Arbeitskräften. Bei detaillierter Analyse der Daten kann man feststellen, dass Griechenland Arbeitslose auf jeder Ausbildungsstufe hat, und zwar entsprechend der Beteiligung am Arbeitsmarkt. Im Gegensatz dazu haben Deutschland, Spanien und die Schweiz einen Überschuss an Arbeitnehmern mit nur Grundschulbildung und einen Mangel an Tertiärausgebildeten.

Untersucht man die Zeitreihen, sieht man, dass in Griechenland alle Wirtschaftssektoren von der Krise um 2008 stark getroffen wurden. In Spanien hingegen ist der Überschuss an Arbeitnehmern mit Grundschulbildung nach der Baukrise 2008 stark angestiegen, das heisst, hier war ein Sektor stark betroffen. Die Entwicklung in Deutschland ist vergleichbar. Sie beginnt jedoch schon 2006. Das kann so interpretiert werden, dass Griechenland zwar bedarfsgerecht ausbildet, aber eine so starke Krise durchlebte, dass unabhängig

von der Ausbildung Arbeitslosigkeit entstanden ist. In Deutschland und Spanien sollten hingegen mehr Anreize zur Aus- und Weiterbildung geschaffen werden.

In der Schweiz schwankt der Indikator sehr stark. Dies könnte auf die tiefe Arbeitslosenquote zurückzuführen sein, wodurch eine kleine Verschiebung in deren Zusammensetzung eine grosse Wirkung hat. Wegen den starken Schwankungen in den Daten ist es schwierig, Schlussfolgerungen zu ziehen.

### Temporärarbeit als Einstieg in den Arbeitsmarkt nimmt zu

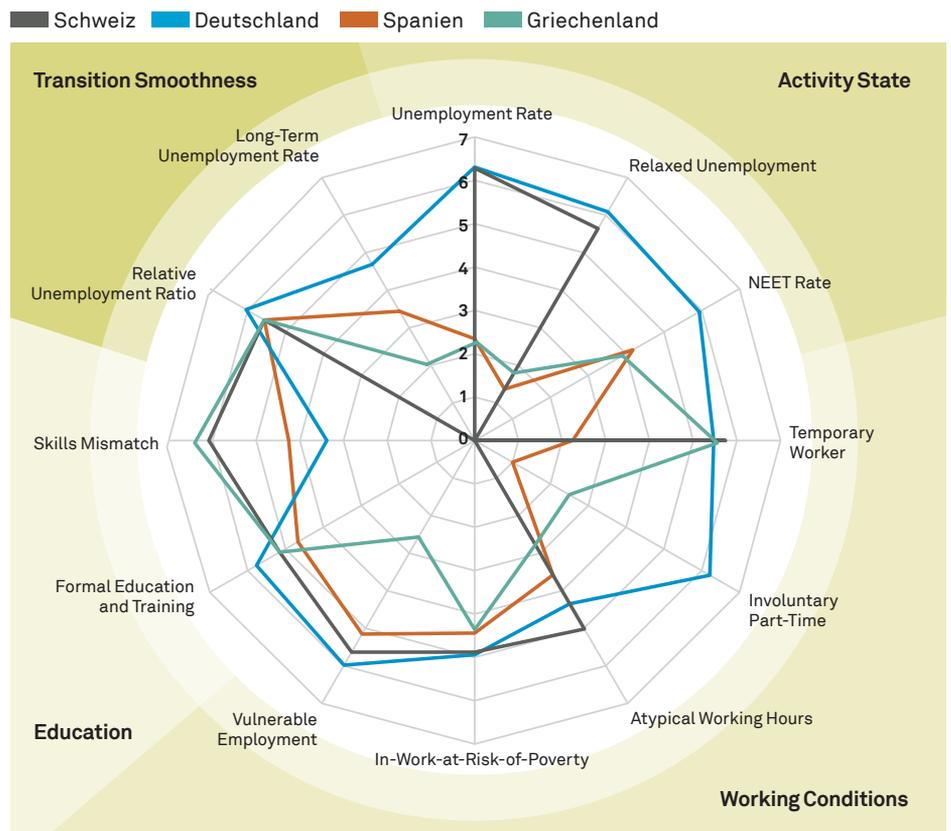
Interessant sind auch die Werte bei der Temporärarbeit. Es scheint, dass Jugendliche in Spanien als Einstieg in den Arbeitsmarkt vor allem temporäre Arbeitsverträge bekommen (<18 Monaten). In Griechenland, Deutschland und der Schweiz werden die Jugendlichen hingegen eher fest angestellt. Dies ist für sie von Vorteil, da die Vertrags-

bedingungen besser sind. Die Differenzen zwischen den Ländern können unter anderem auf unterschiedliche Arbeitsmarktregulierungen zurückgeführt werden. Die Datenanalyse über die Jahre hinweg zeigt, dass die Temporärarbeit in der Schweiz zugenommen hat. Dasselbe gilt für Deutschland und in einem geringeren Mass für Griechenland, während sich Spanien in der Tendenz verbessert hat.

Um genauere Aussagen über mögliche Szenarien und Gründe machen zu können, sind weitere Analysen nötig, insbesondere auch um Zusammenhänge zwischen den Bildungswegen und der Situation von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt wissenschaftlich erklären zu können. Der KOF-Forschungsbereich Bildungssysteme hat dazu verschiedene Projekte initiiert. –

.....  
[www.kof.ethz.ch/de/indikatoren/ylm-index](http://www.kof.ethz.ch/de/indikatoren/ylm-index)

### KOF Jugendarbeitsmarktindex 2012



Indikatorensystem zur Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen für vier Länder und ihre Zuordnung zu vier Dimensionen

Quelle: KOF ETHZ / Die Volkswirtschaft

## Diskriminierung in der Arbeitswelt

# «Ich kann Sie mir nicht als Lehrer vorstellen»

Die Diskriminierung von Menschen nicht weisser Hautfarbe ist eine spezifische Form des Rassismus. Der dunkelhäutige Berufsschullehrer John Andrew\* berichtet, welche Erfahrungen er in der Arbeitswelt gemacht hat.

Von John Andrew, Berufsschullehrer

– An den Beginn meiner Betrachtungen möchte ich Erfahrungen stellen, die ich als Lehrer für Allgemeinbildung und Deutsch in einem Motivationssemester gemacht habe. Nur einer meiner zwölf Lernenden hatte keinen Migrationshintergrund. Als Lehrperson mit Migrationsgeschichte gelang es mir von Anfang an gut, einen emotionalen Zugang zu den 16- bis 18-jährigen Schülern zu finden. Die Jugendlichen mit brasilianischen, spanischen, argentinischen, peruanischen, serbischen und schweizerischen Wurzeln fühlten sich von mir besser verstanden, vor allem wenn sie eigene Diskriminierungserfahrungen beschrieben. Das zahlte sich aus, denn es gelang mir, das Selbstbewusstsein der Heranwachsenden zu stärken. Elf der Lernenden fanden eine Lehrstelle – trotz Nachteilen wie beispielsweise sprachlichen Defiziten.

Wenn wir die Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungswesen angehen wol-

len, sollten wir uns gleichzeitig für eine grössere kulturelle Heterogenität unter den Lehrerinnen und Lehrern engagieren. Umso mehr, als davon auch einheimische Kinder und Jugendliche profitieren. Untersuchungen weisen darauf hin, dass Klassen mit Lehrpersonen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten ein positiveres Bild von Minderheiten vermittelt wird. Das Bild einer mangelnden zivilisatorischen Kompetenz von «farbigen» Völkern wird korrigiert.

### Versteckter Rassismus

Im Bildungssektor begegnen mir dagegen häufig Personen, die unbewusst von Vorstellungen geleitet werden, wie sie im Kolonialismus zur Blüte kamen. Sie sehen sich als Teil einer normalen, leistungsfähigen und aufgeklärten Elite, während die «Fremden» im besten Fall für praktische Tätigkeiten geeignet seien: eine Form des versteckten Rassismus. Verschiedene Facetten dieser Haltung lernte ich bei meiner

Suche nach einer Festanstellung im Bildungssektor kennen. Und ich vermute, dass es nicht nur mir so ergangen ist. Oder kennen Sie einen dunkelhäutigen Berufsschullehrer?

Nach meinem Einsatz im Motivationssemester habe ich an verschiedenen Schulen für einzelne Semester befristete Lehraufträge erhalten. Diese Bildungsstätten hatten eine Gemeinsamkeit: Es gab keine Dunkelhäutigen im Lehrkörper. Nicht anders war es am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) in Zollikofen, an dem ich mich zum Berufsfachschullehrer weiterqualifizierte.

### Abgründige Absagegründe

An einer Berufsfachschule für Sozialpädagogik wurde für eine bilinguale Klasse von Studierenden eine Lehrperson gesucht. Beim Vorstellungsgespräch sagte mir die zuständige Ressortchefin, dass sie meine Bewerbung als interessant einstufte. Wegen meiner besonderen Erfahrung als Sozialpädagoge und Internatsleiter und auch wegen meiner bilingualen Biografie. Danach hörte ich nichts mehr. Nach mehrmaligem Nachfragen wurde mir lediglich mitgeteilt, dass man sich mich als Lehrer schlicht nicht vorstellen könne.

Bei einem Motivationssemester im Thurgau waren die beiden Leitungspersonen von meinen Qualifikationen sehr überzeugt. Bei einem Schnuppertag lernte ich das Team kennen. Ein älterer Deutscher und eine ältere Schweizerin schienen einermassen überrascht, auf einen dunkelhäutigen Pädagogen zu treffen. Sie fragten, ob ich denn wirklich Lehrer sei und wo ich bisher gearbeitet hätte? Die Absage wurde damit begründet, dass ich nicht in das Team passe.



Heterogenität im Klassenzimmer: Nicht nur Jugendliche haben vielfach einen Migrationshintergrund, sondern auch Lehrerinnen und Lehrer.

Bei der Lehrlingsbetreuung der katholischen Kirche in Zürich hatten die Zuständigen gar Bedenken, dass mich die zuständigen Ausbilder wegen meiner Hautfarbe ablehnen könnten. Eine einschneidende Begegnung hatte ich im Kanton Zürich beim Schweizerischen Roten Kreuz, wo mir die Personalchefin die Tatsache meiner befristeten Einsatzstellen negativ auslegte. «Warum haben Sie ihre Stellen so oft gewechselt?» Meine Haut hatte auf mein Curriculum abgefärbt, das nun seinerseits zum Anstellungshindernis wurde.

### Fragen an die Verantwortlichen

Allen Institutionen, mit denen ich zu schaffen hatte, ist gemeinsam, dass dort keine einzige Person mit dunkler Hautfarbe beschäftigt war – und dass viele Jugendliche und Studierende mit Migrationsgeschichte unterrichtet werden. Ich hätte den Personalverantwortlichen gerne ein paar Fragen gestellt; Fragen, die man im Bewerbungsgespräch nicht stellen kann:

1. Interessiert Sie die Förderung der Jugendlichen mit Migrationsgeschichte wirklich? Auch wenn das bedeuten würde, dass Sie mit Kollegen diskutieren müssten, die anders geschnittene Augen und unordentliche Hautfarben haben?
2. Wie vielen Schülerinnen und Schülern an Ihrer Schule wurde der Mut genommen, weil sie keine dunkelhäutigen Lehrpersonen einstellen?
3. Wenn Sie Macht hätten, jedwede Art von Diskriminierung zu verbieten, würden Sie es tun? Selbst gegen den Widerspruch der Mehrheit? Warum?

### Lösungsansätze

Mit dem Beschreiben meiner Erfahrungen geht es mir nicht darum, Vorwürfe zu erheben, sondern die Verantwortlichen im Bildungsbereich für die Hürden zu sensibilisieren, denen Migrantinnen und Migranten begegnen, die als Lehrpersonen arbeiten wollen. Wer sich dessen bewusst ist, kann Lösungen suchen, um die Situation zu verbessern.

Auf der anderen Seite ist es für die Angehörigen einer Minderheit elementar, dass sie sich zusammenschliessen, um

über ihre Erfahrungen zu sprechen. Oft erkennen viele dann erst, dass das Verhalten der Mehrheit verletzend ist. Das ist eine wichtige Voraussetzung zur Selbstermächtigung und zur Bekämpfung von Rassismus. Ein gelungenes Beispiel dafür, wie das geschehen könnte, sind die Gesprächsrunden, die an der Pädagogischen Hochschule Schaffhausen (PHSH) mit Lehrpersonen beziehungsweise Studierenden mit ausländischen Wurzeln durchgeführt werden. Die PHSH berücksichtigt auch in der Ausbildung die Tatsache, dass Lehrkräfte oft auf Klassen mit vielen Nationalitäten treffen werden. Der Umgang mit Heterogenität wurde in den Lehrplan integriert. Dabei werden Schulklassen besucht und deren Vielfalt porträtiert.

«Wenn es keinerlei Kontakt zu sozialen Fremdgruppen gibt, dann kann man auch keine persönlichen Erfahrungen machen und hält an pauschalen negativen Bewertungen länger fest», schreibt der Jenaer Psychologe Andreas Beelmann. Sollte diese Erkenntnis nicht gerade und vor allem für die Institution Schule gelten? –

.....  
**\*John Andrew (Name von der Redaktion geändert) lebt seit 2001 in der Schweiz. Er war der erste dunkelhäutige Internatsleiter des Landes. Nach Nachdiplomstudien an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik in Luzern, dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) in Zollikofen und der ZHAW in Winterthur ist er heute als Lehrer im Sektor Berufsbildung tätig.**

## Diskriminierung am Arbeitsplatz

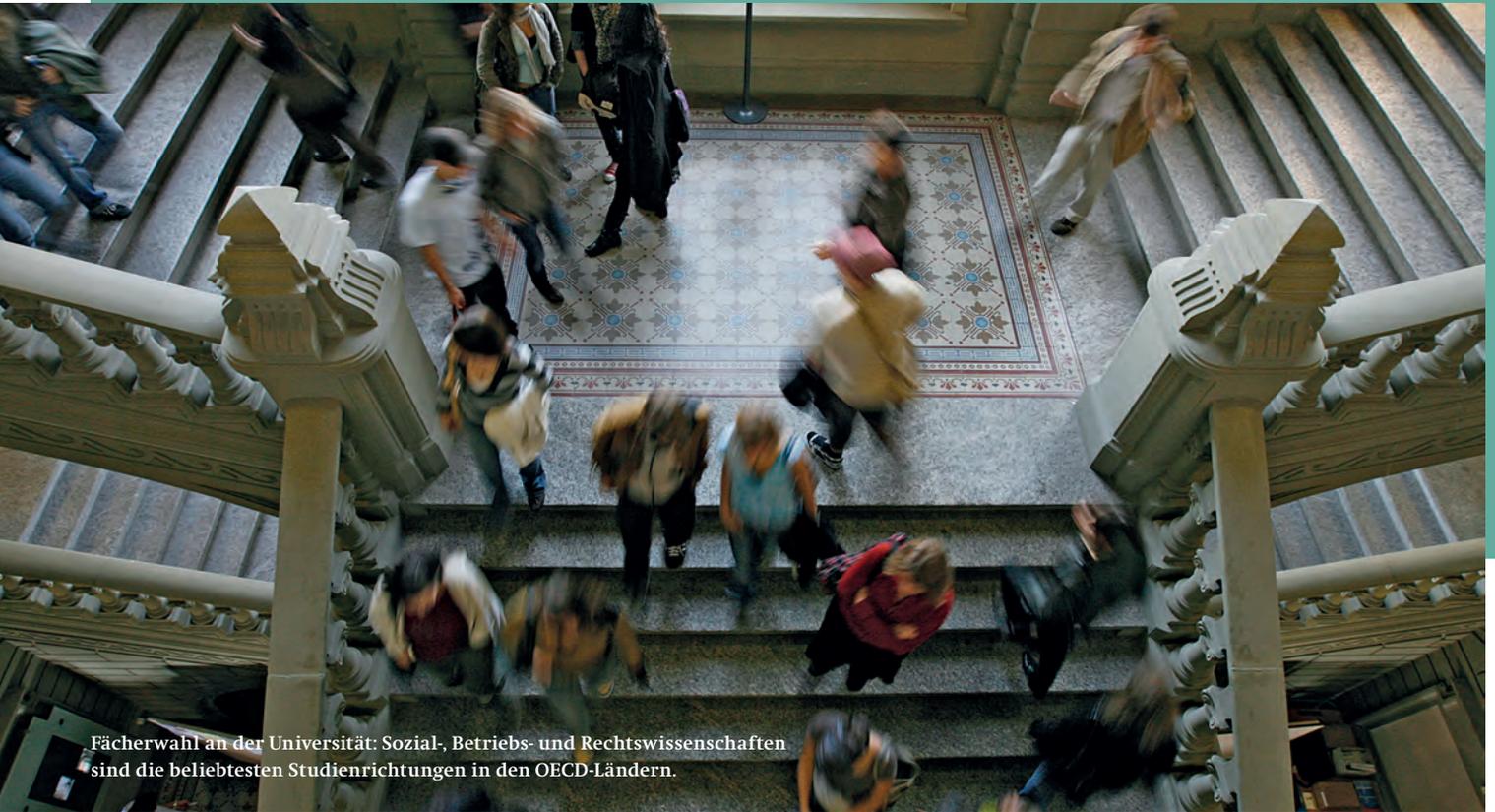
Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) des Eidgenössischen Departements des Innern hat das Merkblatt «Die Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz lohnt sich» publiziert. Die wichtigsten Bereiche und Formen der Diskriminierung werden erläutert und Handlungsempfehlungen abgegeben.

- Bereits im Bewerbungsverfahren kommt es zu Diskriminierung. So dokumentiert etwa der Lehrstellenbarometer des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) die Benachteiligung ausländischer Jugendlicher klar. Die FRB empfiehlt, (Lehr-)Stellen so auszusprechen, dass sich auch Personen mit Migrationshintergrund angesprochen fühlen. Ausländische Diplome sollten geprüft statt generell als wertlos abgestempelt werden. Weiter wird vorgeschlagen, die persönlichen Angaben und das Foto der Bewerber von jemandem abdecken zu lassen, der nicht ins Bewerbungsverfahren involviert ist.
- Bei Weiterbildungen, Beförderungen und Lohnerhöhungen kommen Ausländerinnen und Ausländer in einzelnen Unternehmen zu kurz. Die FRB rät, alle Mitarbeitenden über

Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren, regelmässig Förderungsgespräche mit ihnen zu führen, sie bei der Laufbahnplanung zu unterstützen und auf Lohngleichheit zu achten.

- Die FRB empfiehlt, gegen Belästigung und Mobbing ein Reglement zu erarbeiten. Darin ist die rassistische Diskriminierung explizit anzusprechen und zu kommunizieren, dass Verstösse sanktioniert werden. Die Mitarbeitenden seien für ein multikulturelles Umfeld zu sensibilisieren.
- Kündigungen aufgrund äusserlicher Merkmale wie Herkunft, Hautfarbe, Kultur oder Religion sind missbräuchlich. Die FRB rät Unternehmen, die Gründe für eine Kündigung genau zu prüfen.
- Viele Migrantinnen und Migranten arbeiten in Bereichen und Berufen, die physisch und psychisch belastend sind. Unternehmen sollten sicherstellen, dass die Informationen über Schutz- und Sicherheitsmassnahmen für alle Mitarbeitenden zugänglich sind und verstanden werden.

Weiterführende Informationen unter [www.panorama.ch](http://www.panorama.ch)



Fächerwahl an der Universität: Sozial-, Betriebs- und Rechtswissenschaften sind die beliebtesten Studienrichtungen in den OECD-Ländern.

## Forschung

### **Unsichere Bildungsentscheidungen**

Wie andere Investitionen sind auch jene in Humankapital Wetten auf die Zukunft mit ungewissem Erfolg. Laut der Theorie investieren Individuen wie Unternehmen nur, wenn der zu erwartende Ertrag den Aufwand übersteigt. Yvonne Oswald von der Universität Zürich hat in ihrer Dissertation untersucht, wie individuelle Unterschiede in Präferenzen und Verhaltensweisen zu unterschiedlichen Bildungsentscheidungen führen. In einem ersten Teil hat Oswald Bildungsentscheidungen von Lernenden in der Berufsausbildung untersucht. Es zeigte sich, dass geduldige Lernende ihre Ausbildung mit geringerer Wahrscheinlichkeit abbrechen als weniger geduldige, und ungeduldige Lernende stärker auf finanzielle Anreize reagieren als geduldige. Ein zweiter Teil der Arbeit behandelt Bildungsentscheidungen von Firmen, die als Anbieter von berufsbezogener Weiterbildung mit Unsicherheiten bezüglich des zu erwartenden Verbleibs der Arbeitnehmer in der Firma konfrontiert sind.

Hier zeigte sich, dass die Unsicherheit bezüglich Firmentreue insbesondere von Teilzeitbeschäftigten die Entscheidungen von Firmen geschlechtsabhängig beeinflusst: So werden Männer in Teilzeit vom Arbeitgeber bei ihren Weiterbildungsaktivitäten signifikant weniger unterstützt als Männer in Vollzeit. Frauen hingegen werden unabhängig vom Arbeitspensum in ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützt. *sk*

Oswald, Y. (2013): *Educational decisions under uncertainty*. Dissertation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich. Download: [opac.nebis.ch/ediss/20131885.pdf](http://opac.nebis.ch/ediss/20131885.pdf)

## Jugendbefragung

### **Leben im Netz**

Als Spezialthema wurde im diesjährigen Credit-Suisse-Jugendbarometer die digitale Identität der Schweizer Jugendlichen untersucht. Wenig überraschend spielt das Internet eine ausgesprochen wichtige Rolle in ihrem Leben. 21 Prozent geben an, dass sie sich zumindest einer Online-Community zugehörig

fühlen. Im Vergleich zu anderen Gemeinschaften spielt diese jedoch eine untergeordnete Rolle. Trotzdem ist das Internet allgegenwärtig und die Jugendlichen sind sich bewusst, welche Gefahren in der digitalen Welt lauern: Aussagen zum Schutz der digitalen Identität erhalten allesamt viel Zustimmung. Smartphones sind weiter auf dem Vormarsch. Über das Tagesgeschehen informiert sich bereits eine Mehrheit von 55 Prozent der Jugendlichen über News-Apps. WhatsApp wird aktuell von 80 Prozent der Jugendlichen für den Kontakt zu Freunden genutzt, SMS sind weiter klar rückgängig und werden noch von 28 Prozent als wichtiges Kontaktmedium angegeben. Facebook stagniert und wird weniger trendy als noch vor einem Jahr eingeschätzt. Auch dessen tägliche Nutzung nahm in den letzten Jahren stetig ab. Smartphones werden aktuell von 94 Prozent der Jugendlichen benutzt. *sk*

gfs.bern (Hrsg., 2014): *Credit Suisse Jugendbarometer Schweiz*. Bern. Download: [www.credit-suisse.com/ch](http://www.credit-suisse.com/ch) > Wir über uns > Unternehmerische Verantwortung > News > Barometer

## Studienwahl

### Die beliebtesten Studienfächer

In den Mitgliedstaaten der OECD gehören die Sozial-, Betriebs- und Rechtswissenschaften zu den beliebtesten Studienrichtungen. Im Schnitt belegt rund ein Drittel (32 Prozent) der neu immatrikulierten Studierenden einen Studiengang in einem dieser drei Fachbereiche, mit Ausnahme von Korea und Finnland. Dort sind Studiengänge in den Bereichen Ingenieurwesen, verarbeitende und produzierende Industrie am beliebtesten (ein Viertel aller neu eingeschriebenen Studierenden). Betrachtet man alle OECD-Mitgliedstaaten zusammen, stehen diese Studienrichtungen mit 15 Prozent der Anmeldungen im Jahr 2011 an zweiter Stelle. 14 Prozent belegen einen Studiengang im Bereich Gesundheit und Soziales, gefolgt von den Geisteswissenschaften (12 Prozent) und Kunst (10 Prozent). Auffallend sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Rund 80 Prozent der Studienabgänger in den Fachbereichen Ingenieurwesen und Informatikwissenschaften sind männlich. In den Studienrichtungen Erziehungswissenschaften, Gesundheit und Soziales ist das Geschlechterverhältnis mit 80 Prozent weiblichen Absolventinnen gerade umgekehrt. Nahezu ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis in den Bereichen Dienstleistungen, Sozialwissenschaften, Mathematik und Statistik, Landwirtschaft sowie Naturwissenschaften. *ir*

[www.oecd.org/fr/edu](http://www.oecd.org/fr/edu)>Compétences au-delà de la scolarité > Indicateurs de l'éducation à la loupe > Nr. 19

## Studie

### Versteckte Kompetenzen

Der vom «Centre for International Mobility» (CIMO) veröffentlichte Bericht «Hidden Competences» geht der Frage nach, wie Arbeitgeber diejenigen Kompetenzen bewerten, die im Rahmen internationaler Erfahrungen (wie etwa Ausbildungen oder Arbeitseinsätzen im Ausland) erworben wurden. Fazit: Sogar international tätige Unternehmen

erkennen den Nutzen dieser «verborgenen» Kompetenzen oft nicht. Dennoch sind sie für den Arbeitsmarkt unabdingbar. Traditionell gelten Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen und Toleranz als internationale Basiskompetenzen. Die Studie nennt drei weitere – Produktivität, Neugier und Resilienz – und hebt deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt hervor. Sie stellt aber zugleich fest, dass es Jugendlichen, die diese Kompetenzen erworben haben, an Instrumenten und Unterstützung fehlt, um sie zu erkennen und bei potenziellen Arbeitgebern zur Geltung zu bringen. Deshalb hält der Bericht Institutionen, Bildungsakteure und Behörden an, für eine bessere Anerkennung und Sichtbarkeit internationaler Kompetenzen zu sorgen. *ir*

CIMO (2014): Hidden competences. In: Faktaa – Facts and figures (Nr. 1). Helsinki. Download: [www.cimo.fi](http://www.cimo.fi)>Services>Studies, analyses and evaluations>Hidden competences

## Kampagne

### Überhöhte Ideale hinterfragen



Forschungsinstituts im Auftrag von Pro Juventute unter 1000 Jugendlichen. Ein Fünftel der Jugendlichen fühlt sich gemäss Umfrage verunsichert durch den Vergleich mit perfekten Selfies und aufregenden Partyfotos von Gleichaltrigen. Neben Selbstzweifeln können Ängste, Zwangs- oder Essstörungen bis zu psychischen Krisen und Depressionen die Folge sein. Mit solchen Fällen ist gemäss Pro Juventute die Notrufnummer 147 laufend konfrontiert. Mehrmals am Tag melden sich Jugendliche mit Fragen und

Sorgen zu den Themen Selbstwertgefühl und Aussehen. Um Jugendliche darin zu bestärken, sich nicht durch den Vergleich mit überhöhten Idealen unter Druck setzen zu lassen, lanciert Pro Juventute die schweizweite Jugendkampagne «Echtes Leben». Sie soll das Bewusstsein stärken, dass das vermeintlich perfekte Leben der anderen nicht der Realität entspricht. *sk*

[www.projuventute.ch/echtesleben](http://www.projuventute.ch/echtesleben)

## Berufsintegration

### Wer hilft mir, was zu werden?



Dieser Sammelband lanciert eine Diskussion zur professionellen Begleitung von Jugendlichen bei der Berufsintegration. Wirtschaftliche Veränderungen führten seit

den 1990er-Jahren zu strukturellen Problemen. Die Anforderungen an Jugendliche im Übergang von der Schule in eine Ausbildung sind gestiegen. Sie müssen Umwege in Kauf nehmen und brauchen mehr Unterstützung. Bund, Kantone und Private haben reagiert und Programme wie etwa Brückenangebote und Motivationssemester eingerichtet. Das Buch enthält Aufsätze von Fachpersonen aus der Schweiz und Deutschland, unter anderem zu folgenden Themen: das Übergangssystem, Berufswahl zwischen Wahl und Selektion, Lehrvertragsauflösungen, die Rolle von Lehrpersonen, interkulturelle Elternarbeit, Ermöglichungsdidaktik und Coachingmethoden. Um die unterschiedlichen Perspektiven sichtbar zu machen, sind allen Hauptartikeln Erfahrungsberichte und Reflexionen aus der Praxis gegenübergestellt. *sk*

Rytter, A., Schaffner, D. (Hrsg., 2014): Wer hilft mir, was zu werden? Professionelles Handeln in der Berufsintegration. Bern, hep Verlag.

Interkulturelle Kompetenz

# Ein BIZ reist durch Europa

Wie funktioniert das Bildungssystem in Norwegen, England, Deutschland, Holland und Frankreich? Das BIZ Zug hat diese Länder in Gruppen besucht. PANORAMA hat Leiter Urs Brütsch gefragt, was diese Besuche verändert haben.

Interview: Stefan Krucker

**PANORAMA: Wie sind Sie auf die Idee gekommen, mit Ihrem Team ins Ausland zu gehen?**

Urs Brütsch: Im Kanton Zug leben Menschen aus 140 Nationen. Viele arbeiten als gut qualifizierte Fachkräfte in international tätigen Firmen mit Sitz in Zug. Neben den typischen Expats, welche nach zwei bis drei Jahren weiterziehen und ihre Kinder in den International Schools unterrichten lassen, gibt es auch immer mehr, deren Kinder die öffentlichen Schulen besuchen. Diese Familien möchten sich hier integrieren. Ein Viertel der Jugendlichen, welche aus der Oberstufe austreten, sind ausländischer Herkunft und stammen aus 40 verschiedenen Nationen. Dazu kommt, dass bei den Erwachsenen, die unsere Beratung aufsuchen, der Anteil von Ausländern bei 25 Prozent liegt – mit steigender Tendenz.

**Wie haben Sie die Besuche ins europäische Ausland organisiert?**

Wir reisten in Gruppen zu zwei bis drei Personen. Jede Gruppe war sieben Tage unterwegs, inklusive Hin- und Rückreise. Das ganze Projekt haben wir zusammen mit der CH Stiftung im Rahmen von Leonardo da Vinci organisiert, dem europäischen Programm für die Berufsbildung. Konkret erhielten wir von der CH Stiftung die Adressen von Partnerorganisationen und finanzielle Unterstützung.

**Kann sich ein solches Reiseprojekt nur ein reicher Kanton leisten?**

Vom Leonardo-Programm haben wir 20 000 Franken erhalten. Dadurch sind uns nur noch zusätzliche Kosten von 300 Franken pro Person entstanden. Der hauptsächliche Aufwand war die investierte Arbeitszeit: Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter beteiligte sich mit zwei

Tagen Freizeit am Projekt, die übrige Zeit konnten wir mit dem Weiterbildungsbudget verbuchen.

**Was ist der Nutzen des Projektes?**

Der Nutzen zeigt sich auf verschiedenen Ebenen: auf der persönlichen Ebene der Teilnehmenden, dem Know-how-Zuwachs der ganzen Stelle und dem Nutzen, den die Kunden in der Beratung haben werden. Durch den Austausch mit Beratungs-

**Ein Viertel der Zuger Jugendlichen stammt aus 40 verschiedenen Nationen**

und Bildungsprofis der besuchten Länder haben wir viel gelernt über die jeweilige Kultur des Landes, ihr Bildungs- und Beratungsverständnis. Da der Austausch meistens in einer Fremdsprache (Englisch oder Französisch) stattfand, konnten wir auch unsere Sprachkompetenz inkl. Fachwortschatz verbessern. Und schliesslich war für alle frappant, wie sehr sich der berufliche Besuch eines Landes von einem Ferienaufenthalt unterscheidet. In den informellen Gesprächen beim Essen oder in den Pausen erfährt man unglaublich viel über die kulturellen und politischen Aktualitäten des jeweiligen Landes.

**Können Sie ein Beispiel geben, was Sie Neues erfahren haben?**

Beim Zusammentragen der Ergebnisse aus den verschiedenen Ländern haben wir gemerkt, dass Bildung in allen Ländern einen hohen Stellenwert hat. Allerdings sehen die anderen Länder Bildung vor allem im schulischen Kontext. Sogar in den Ländern, die eine Berufsbildung haben, findet die praktische Ausbildung nur am Rande in den Betrieben statt. So wurde für uns direkt nachvollziehbar,

warum unsere ausländischen Eltern stets auf einen langen Schulbesuch ihrer Jugendlichen drängen. Wir staunten auch darüber, dass von den besuchten Ländern nur Frankreich über eine mit der Schweiz vergleichbare Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verfügt. In den anderen Ländern sind die Beratungsstellen immer an Bildungs- oder Sozialinstitutionen angehängt, welche nur für ihre eigene Klientel Berufsberatungen anbieten. Laufbahnberatungen, wie wir sie in der Schweiz als neutrale Ansprechpartner für Weiterbildungsfragen anbieten, gibt es in keinem der vier anderen besuchten Länder. Oft ist dort der Besuch einer Beratungsstelle mit einem sozialen Makel wie Erwerbslosigkeit oder sonst einer Bedürftigkeit behaftet.

**Welchen Nutzen haben Ihre Ratsuchenden von Ihren Erkenntnissen?**

Wir sind sicher viel verständnisvoller gegenüber den ausländischen Klienten geworden, nachdem wir selber erlebt haben, wie schwierig es ist, ein gänzlich anderes



Urs Brütsch, Leiter des BIZ Zug: «Man erfährt viel über die kulturellen und politischen Aktualitäten des jeweiligen Landes.»

System zu verstehen. Denn abgesehen vom Vokabular benötigten wir alle einige Zeit, bis wir den Zusammenhang, den inneren Aufbau und das grundlegende Bildungsverständnis verstanden hatten. Das Bewusstsein, dass wir Schweizer mit unserer Berufsbildung die Exoten sind und andere Länder wie zum Beispiel Norwegen ein ebenso austariertes Bildungswesen haben, welches aber ganz anders funktioniert, hat unseren Blick geweitet. Dies sind die ersten, sehr wichtigen Schritte zu mehr interkultureller Beratungskompetenz.

#### Und wie geht es weiter?

Wir haben die Reisen während eines Jahres mit externen Fachpersonen vorbereitet. Die Ergebnisse aus den einzelnen Ländergruppen haben wir an einem Teamtag systematisch zusammengetragen und in Berichten festgehalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen nun aber dieses Wissen weiter vertiefen: Aspekte der multikulturellen Beratung werden wir noch stärker in unser Beratungskonzept einarbeiten. Und in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Migration des Kantons Zug wollen wir unser Know-how zu anderen Kulturen weiterentwickeln.

#### Zum Schluss: Gab es Überraschungen bei diesem Projekt?

Zum einen hätte ich nicht erwartet, dass der Nutzen auch für diejenigen, die nicht selber gereist sind, so hoch ausfallen würde. Die lebendigen Schilderungen der Erlebnisse und Erfahrungen, wenn jeweils wieder eine Gruppe von einem Aufenthalt zurückkehrte, hat alle beeindruckt. Zum andern war ich sehr positiv überrascht, wie gross der Effekt auch auf der Ebene Teambildung ausfiel. Eine gemeinsame Woche im Ausland schuf viele neue Begegnungsmöglichkeiten, welche sich weit über den sachlichen Nutzen positiv auf das Team auswirken. —

## Deutschland

# Alles unter einem Dach

**Die Berufsberatung ist in Deutschland eng mit anderen Beratungsdiensten verbunden. Sie wird straff geführt und soll die Menschen in die passende Ausbildung, in den passenden Betrieb vermitteln. Laufbahnberatung ist kaum existent.**

Von Claudia Fugazza und Ursula Stocker, BIZ Zug

— Die Berufsberatung gehört in Deutschland unter das Dach der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die politische Ausrichtung der BA wird in Berlin und Nürnberg definiert, in den Bundesländern finden sich die Regionaldirektionen, die ihre verschiedenen Agenturen verwalten und Netzwerkarbeit leisten. Die Agenturen vor Ort bieten ein umfassendes Angebot, das ganz dem BA-Leitbild «Menschen und Arbeit zusammenbringen» entspricht.

Zur BA gehören einerseits die Berufsberatung für Akademiker/innen, die Berufs- und Studienwahlvorbereitung, der berufspsychologische Dienst und das Berufsinformationszentrum BIZ. Andererseits ist die Agentur auch für Arbeitslose und Harz-IV-Bezüger/innen zuständig und bietet Menschen mit Behinderung Integrationshilfen an.

#### Ähnlich wie bei uns

Die Berufswahlvorbereitung ist ab der 5. Klasse obligatorisch. Es finden Schulaussprechstunden und Veranstaltungen für Eltern statt. Die Klassen besuchen alle das BIZ. Die persönliche Beratung ist ähnlich wie bei uns, allerdings erscheint sie betreffend Anschlusslösung verbindlicher. Die Beratungsperson tritt mit Ausbildungsfirmen oder Schulen in Kontakt nach dem Motto «Die richtige Person an den richtigen Platz». Für Erwachsene gibt es ein grosses Kursangebot rund um Arbeit, Wiedereinstieg, Arbeitslosigkeit, usw., jedoch eher selten Laufbahnberatung im Einzelsetting.

#### Anders als bei uns

Alle Dienstleistungen der BA sind untereinander verknüpft. So werden zum Beispiel die Angebote des schulpsychologischen Dienstes oder des hausinternen Testzent-



Integrierte Berufsberatung: Hauptsitz der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

rums auch von den Berufsberatenden genutzt. Diese können zudem bestimmte Ausbildungen und Brückenangebote bewilligen und die Finanzierung in eigener Verantwortung veranlassen. Die Aktenführung ist völlig papierlos; alle Stellen der BA haben Zugriff auf die nötigen Unterlagen.

Die Laufbahnberatung für Berufsleute ist erst im Aufbau. Das hat unter anderem damit zu tun, dass die offiziell anerkannte Weiterbildung in Deutschland wenig verbreitet ist. Weiterbildung findet vor allem massgeschneidert in den Betrieben statt. Dazu gibt es von der Agentur grosszügige Unterstützung in Form von Beratung, Vernetzung und Finanzierung, dies alles fokussiert auf Qualifizierung und Einstiegshilfen für Arbeitslose.

Bei den Agenturen herrscht ein ausgeprägtes Controlling, das heisst, die Vermittlungszahlen in Ausbildungs- und Arbeitsplätze sind relevant für die Stellenplanung. Die Ausbildung für Mitarbeitende bei der BA wird an einer eigenen Fachhochschule in Mannheim angeboten. Der Abschluss ist ein Bachelor in «Arbeitsmarktmanagement und Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement». —

## Mentorate

# Von der Hochschule in die Arbeitswelt

Mit dem Mentoratsprogramm «Alumni UNIGE – Uni-emploi» hilft die Universität Genf ihren Absolventinnen und Absolventen, in der Arbeitswelt Fuss zu fassen. Die Studierenden erhalten Gelegenheit für persönliche Gespräche mit Berufsleuten und werden während sieben Monaten begleitet.

Von Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

– Linn Larsdotter hat einen Bachelorabschluss in Kunstgeschichte und studiert zurzeit im zweiten Jahr des Masterstudiengangs Gender Studies an der Universität Genf. Ihre Berufspläne sind noch vage. Die Studentin träumt davon, Teil einer Reflexionsgruppe oder eines Thinktanks zu

sein und zur Lösung von gesellschaftlichen Problemen beizutragen. Sie möchte die Gleichberechtigung von Mann und Frau vorantreiben, und sie hat eine Affinität zum Kultur- und Medienbereich. Um eine klarere Vorstellung von diesen Tätigkeitsfeldern und den damit verbundenen

Berufschancen zu erhalten, hat sich die junge Frau für das Mentoratsprogramm ihrer Universität eingeschrieben.

Ihr Mentor Pascal Praplan, ein erfahrener Journalist und Autor, begleitet und unterstützt sie mehrere Monate lang auf ihrem Weg. Er lässt sie an seiner reichen Erfahrung im Medienbereich teilhaben. Zudem verschafft er ihr einen Einblick in den Verwaltungs- und Verbandsbereich, denn Praplan ist seit sechs Jahren Präsident des Ehemaligenvereins der Universität Genf (Alumni UNIGE).

### Praxisbeispiel: Das Mentorat einer Übersetzerin

Die Übersetzerin und Konferenzdolmetscherin Muriel Julliard hat einen Studenten im letzten Masterstudienjahr der Fakultät für Übersetzen und Dolmetschen begleitet. Zuerst war sie unsicher, welche Art von Hilfestellung sie einem angehenden Übersetzer an der Schwelle zum Berufseinstieg geben könnte. In den ersten Sitzungen ging es dann vor allem um konkrete Informationen und Ratschläge: Wie schreibt man eine Rechnung? Wie erstellt man eine Offerte? Wie etabliert man sich als selbstständiger Übersetzer? Julliard lud ihren Mentee in ihr Büro ein, wo er ihren Geschäftspartner kennenlernte. Sie stellte ihn weiteren Übersetzern vor, die in verschiedenen Fachbereichen als selbstständig Erwerbende, in einer Übersetzungsagentur oder bei internationalen Organisationen arbeiten. Der Nachwuchsobersetzer konnte sich mit diesen Berufsleuten unterhalten und sie zu ihrem Profil, ihrer Laufbahn und ihrer Tätigkeit befragen.

Beim Mentorat geht es auch darum, die erworbenen Fachkompetenzen zu einem aussagekräftigen Profil zusammenzustellen. Muriel Julliard zeigte ihrem Mentee, wie er sein Profil schärfen, seine Stärken hervorheben und sich auf Jobplattformen

oder sozialen Netzwerken wie LinkedIn präsentieren kann. Zudem hat sie ihm bei der Ausarbeitung eines Bewerbungsschreibens geholfen.

Im Laufe des Mentorats kristallisierte sich ein immer klareres Profil des Studenten heraus. Das verschaffte ihm schliesslich ein Praktikum beim Übersetzungsdienst des International Labour Office. Dort zeigte man sich am Profil des jungen Absolventen interessiert und vertraute ihm in der Folge mehrere Aufträge an. «Ein Mentorat ist ein Geben und Nehmen, ein gemeinsamer Prozess beider Beteiligten», betont Muriel Julliard. Sie meint, sie habe auf persönlicher und beruflicher Ebene von ihrem Mentoring-Einsatz profitiert. Der Austausch mit der nächsten Berufsgeneration habe ihre eigene Laufbahn in ein neues Licht gerückt. Sie habe einen frischen Blick auf ihren Beruf und die Entwicklungen in ihrem Tätigkeitsfeld erhalten. Dieses Jahr wird Muriel Julliard erneut ein Mentoring-Tandem mit einer Übersetzungsstudentin im letzten Studienjahr bilden. Die Anregungen aus dem Mentoren-Workshop helfen ihr, die Begleitung zu gestalten.

[uniemploi.unige.ch/mentorat-alumni](http://uniemploi.unige.ch/mentorat-alumni)  
[alumni.unige.ch](http://alumni.unige.ch)

### Berufsfeld kennenlernen

Bei einem ersten Treffen lernten sich die Mentee und der Mentor kennen und tauschten sich über ihre Laufbahnen aus. Sie unterzeichneten eine Vereinbarung und stellten eine Liste mit Themen auf, die sie bei den nächsten Sitzungen behandeln wollten: Klärung der Laufbahnvorstellungen, Erfahrungsaustausch, Erfassung der Kompetenzen und Kennenlernen des Berufsumfelds. Der Mentor bringt die Studentin mit Personen aus seinem beruflichen Netzwerk in Kontakt und hilft ihr dabei, ihre Kompetenzen einzuschätzen und zu präsentieren. Das Programm sieht mindestens drei Treffen vor. Doch Linn Larsdotter und Pascal Praplan möchten während des siebenmonatigen Mentoratsprogramms von Oktober bis Mai noch weitere Sitzungen durchführen.

Die Studierenden sollen durch das Mentoring an der Uni:

- die Berufswelt, insbesondere das angestrebte Berufsfeld, besser kennenlernen. Dazu gehören Sitten und Usancen, die verschiedenen Funktionen, Aufgaben und Kompetenzen der Tätigkeiten sowie die Unternehmen in diesem Bereich.

- Informationsgespräche mit Berufsleuten aus dem Netzwerk des Mentors führen.
- ihr Profil entwickeln (Laufbahn, Kompetenzen) und ihre Berufsziele klären.
- an Selbstvertrauen gewinnen.

Die Mentorinnen bieten Beratung, Begleitung und moralische Unterstützung, haben aber nicht die Aufgabe, dem Mentee eine Stelle zu verschaffen. Die Studierenden sind selber für die Stellensuche verantwortlich.

### Wirkungsvolle Tandems

Das Genfer Mentoratsprogramm unterscheidet sich durch die langfristige Betreuung und Begleitung vom Angebot anderer Schweizer Hochschulen. Es wurde vor fünf Jahren ins Leben gerufen und erfreut sich wachsender Beliebtheit. Verantwortlich für das Projekt ist die Arbeitspsychologin Sandra Jaunin Dacquin. Sie arbeitet als Laufbahnberaterin bei der Stellenvermittlung- und Beratungsstelle «Uni-emploi», die gemeinsam von der Universität und dem Amt für Berufsberatung, Berufs- und Weiterbildung des Kantons Genf betrieben wird. Für das Mentoratsprogramm arbeitet Jaunin Dacquin eng mit dem Ehemaligenverein Alumni UNIG zusammen.

Im Studienjahr 2014/15 kamen 86 Mentoring-Tandems zustande. Für jede Anfrage von Studierenden wird eine passende Person aus dem angestrebten Berufsfeld gesucht. Sandra Jaunin Dacquin versucht, möglichst gute Tandems zusammenzustellen. Dafür sollten die Interessen von Mentor und Mentee übereinstimmen. Die Men-

toring-Paare werden aufgrund der in einem Fragebogen erhobenen Interessen und Erwartungen sowie der eingereichten Lebensläufe gebildet.

Für das derzeitige Programm gingen 120 Anfragen von Studierenden ein. Etwa gleich viele Personen haben sich als ehrenamtliche Mentoren zur Verfügung gestellt. Doch nicht immer stimmen Angebot und Nachfrage überein. So sind zum Beispiel viele Mentoren aus dem HR-Bereich vertreten, einem Karriereweg, den nur wenige Studierende einschlagen möchten. Umgekehrt gibt es von Studierendenseite eine grosse Nachfrage im Bereich internationale Organisationen und NGOs, aber gerade hier mangelt es an verfügbaren Mentoren. Die meisten Mentorinnen sind Mitglieder von Alumni UNIGE. Um ein vielfältiges Mentoringpanel anbieten zu können, zapft Uni-emploi auch die eigenen Kontakte zur Berufswelt an und sucht zusätzlich Freiwillige aus allen möglichen Berufsrichtungen. Grundsätzlich melden sich mehr Studierende aus Studiengängen, die nicht auf bestimmte Berufslaufbahnen vorbereiten. 2013/14 kamen die interessierten Studierenden hauptsächlich aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (26%), Psychologie und Erziehungswissenschaften (23%) sowie Naturwissenschaften (18%).

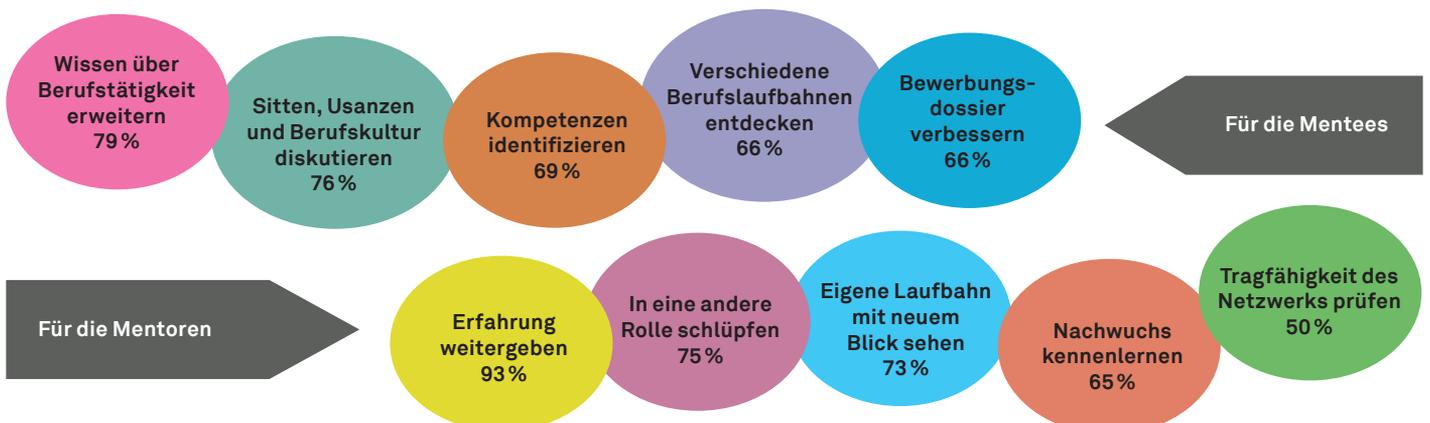
### Vorbereitung in Workshops

Die Mentees nehmen an zwei halbtägigen Workshops teil. Ein weiterer Workshop richtet sich an die Mentoren. Im ersten Studenten-Workshop, der von Sandra Jaunin Dac-

quin geleitet wird, üben die Studierenden, wie sie sich in einem Gespräch Informationen beschaffen können. Sie lernen Gesprächstechniken, die sie später bei den verschiedenen von den Mentoren vermittelten Berufsleuten anwenden können. Zudem lernen sie, ihre Kompetenzen richtig einzuschätzen und zu präsentieren. Dafür erstellen sie ihr Profil anhand des CAR-Modells (Context, Action, Result), das in Bewerbungsgesprächen häufig zum Einsatz kommt. Der zweite Workshop wird von HR-Fachleuten begleitet und dient der Weiterentwicklung der verschiedenen Laufbahnprojekte. Die Studierenden üben anhand eines Rasters, wie sie sich und ihre Berufsziele überzeugend vorstellen können.

Das Mentoratsprogramm wird regelmässig evaluiert und weiterentwickelt. So kam dieses Jahr der Workshop für die Mentoren dazu. Er soll den Austausch zwischen erfahrenen und neuen Mentoren fördern. Zudem vermittelt er konkrete Tipps, wie die in den Studentenworkshops begonnenen Aktivitäten in den Einzelsitzungen weitergeführt werden können. Ein pädagogisches Dossier hilft den Mentorinnen und Mentoren, die in den meisten Fällen keine professionellen Berater sind, ihre Mentees Schritt für Schritt zu begleiten, und bietet Themenvorschläge für die Mentoring-Sitzungen. Neben den Mentoren stehen den Studierenden 54 Berufs- und Branchenexperten für spezifische Gespräche und Fragen zu bestimmten Tätigkeiten zur Verfügung. —

### Was mit dem Mentoratsprogramm erreicht wird (Auswertung 2013/14)



Langfristige Betreuung und Begleitung: Das Projekt der Uni Genf unterscheidet sich von anderen Angeboten an Schweizer Hochschulen.

# Jugendliche fördern, nicht platzieren

Wie können Jugendliche einen Berufsentscheid fällen, der sich positiv und nachhaltig auf die weitere Laufbahn auswirkt? Indem Schule und Berufsberatung die berufliche Anpassungsfähigkeit fördern und den Jugendlichen nicht einfach nur offene Ausbildungsplätze zuweisen.

Von Manfred Kuonen, Direktor der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Oberwallis

– Berufswahl wird kontrovers diskutiert: Die einen verstehen sie als eine Zuweisung zu den offenen Ausbildungsplätzen. Analog der früheren Rekrutierung im Militär werden die freien Plätze mit Stellungspflichtigen aufgefüllt. Die anderen verstehen Berufs- und Laufbahnwahl als einen Entwicklungsprozess. Durch diesen Prozess entwickelt sich die berufliche und persönliche Identität, was für die weiteren Schritte im Leben entscheidend ist.

## Anpassungsfähigkeit ersetzt Berufswahlreife

Früher hat man im Zusammenhang mit diesem Prozess von Berufswahlreife gesprochen, was nahelegt, einfach abzuwarten und zu hoffen, dass schon alles gut kommt. Heute weiss man, dass die Anpassungsfähigkeit oder Adaptabilität einer Person der wichtigste Faktor im beruflichen Entscheidungsprozess ist. Die Anpassungsfähigkeit besteht aus vier Aspekten: Neugierde, Zuversicht, Anteilnahme und Kontrolle.

Unter Neugierde wird ein aktives Erkunden der Berufswelt verstanden. Auch die eigenen Interessen, Werte und Fähigkeiten sollen überdacht werden. Zuversicht meint Selbstvertrauen, also das Ausmass, in dem man sich zutraut, die eigene Laufbahn erfolgreich zu gestalten. Anteilnahme beschreibt, ob man fähig ist, aktiv seine berufliche Zukunft zu planen. Kontrolle oder auch Entscheidungsbereitschaft heisst, sich für eine bestimmte berufliche Richtung entscheiden zu können.

Diverse Studien haben gezeigt, dass diese vier Aspekte der Anpassungsfähigkeit einen positiven Zusammenhang mit der Laufbahnentwicklung haben, zum

Beispiel mit dem Erfolg bei der Stellensuche. Zu beachten ist auch, dass die Anpassungsfähigkeit aktiv beeinflusst werden kann, während andere Faktoren wie die soziale Situation oder der Arbeitsmarkt kaum veränderbar sind.

Jugendliche, die über eine grössere Anpassungsfähigkeit verfügen, fällen einen Berufsentscheid, der dauerhaft und nachhaltig ist. Dieser wirkt sich positiv auf die weitere berufliche und persönliche Entwicklung aus. Mit einer geringen Anpassungsfähigkeit wird der Berufsentscheid hingegen eher zufällig gefällt, was Ausbildungsabbrüche oder Motivationskrisen zur Folge haben kann. Erstaunlich ist zudem, dass in einer bei der Berufsberatung Oberwallis durchgeführten Masterarbeit die männlichen Jugendlichen generell über eine höhere Anpassungsfähigkeit berichteten als weibliche

## Direkte Zuweisungen zu Ausbildungsplätzen funktionieren längerfristig nicht

Jugendliche. Dieser Befund könnte eine Erklärung dafür sein, warum die Mädchen in der ersten Berufswahl aus einem engeren Berufsspektrum wählen als die Jungen.

## Gezielte Berufswahlvorbereitung statt Zuweisungen

Berufsberaterinnen und Berufsberater gehen heute zu Recht davon aus, dass direkte Zuweisungen zu offenen Ausbildungsplätzen in der Berufswahl längerfristig nicht funktionieren. Gleichzeitig wird immer deutlicher, dass die erste Berufswahl – trotz Möglichkeiten zu spä-



Manfred Kuonen: «Anpassungsfähige Jugendliche fällen nachhaltigere Berufsentscheide.»

teren Berufswechseln – äusserst wichtig für die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen ist. Die soziale Situation und der Arbeitsmarkt müssen als Rahmenbedingungen akzeptiert und berücksichtigt werden. Eine gelingende Berufswahl kann aber nur gewährleistet werden, wenn achtsam an der Anpassungsfähigkeit der Jugendlichen gearbeitet wird. Die Jugendlichen sind mit ihrer Persönlichkeit ernst zu nehmen und die Neugierde, die Zuversicht, die Anteilnahme sowie die Entscheidungsbereitschaft sind aktiv zu fördern.

Im Kanton Wallis wird die Berufswahlvorbereitung in den Schulen mithilfe des Berufswahl-Portfolios umgesetzt. Alle Partner (Eltern, Schule, Wirtschaft, Berufsberatung) werden verbindlich miteinbezogen. Nur dies ermöglicht einen nachhaltigen Berufsentscheid, welcher sich positiv auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. –



Ältere Stellensuchende: Zähe Wiedereingliederung, aber gute Noten für die Frühinterventionen, das Coaching und die Mentoringprogramme der RAV.

## OECD-Länderbericht

### **Wie gut geht Arbeit im Alter?**

Die OECD stellt der Schweiz in einem Länderbericht «Alterung und Beschäftigungspolitik» ein durchzogenes Zeugnis aus. Der guten Beschäftigungsquote von 70,5% der 55–64-Jährigen (Bild) steht etwa die Feststellung gegenüber, dass es auch bei uns arbeitslose ältere Menschen deutlich schwerer als jüngere haben, wieder aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen. Der Bericht erachtet darum die Erarbeitung einer «Gesamtstrategie» als notwendig, um Verbesserungen auf allen Stufen (Behörden, Sozialpartner, Firmen, Personen) zu erzielen. So seien Anreize für längeres Arbeiten zu schaffen, aber auch Massnahmen, die Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit von Älteren abzubauen. Die Arbeit der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) wird im Bericht immer wieder positiv gewürdigt. So erhält das Steuerungssystem via Leistungsvereinbarungen gute Noten. Ebenso werden innovative Aktionen der RAV zugunsten der Rückkehr von älteren Stellensuchenden auf den Arbeitsmarkt gelobt. Die Kantone

Aargau, Genf und St. Gallen etwa haben die Frühintervention, die Beratung, das Coaching und die Mentoring- und Patensysteme insbesondere für die älteren Arbeitslosen intensiviert. *dfl* OECD (2014): **Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz. Bessere Arbeit im Alter.** Paris. Download: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) >Aktuell> Medienmitteilungen 2014 (23.10.2014)

## Temporärbranche

### **Erfolgreicher Weiterbildungsfonds**

Die Temporärbranche verfügt seit 2012 über einen Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih. Der Jahresbericht 2013 des Verbands «swisstaffing» zeigt etwa, dass 168 «Kontrollbeschlüsse» durchgeführt wurden, bei denen in 33 Fällen Konventionalstrafen nötig wurden. Eine gute Nachfrage erlebte der Weiterbildungsfonds für Temporärarbeitende (temptraining). Dieser steht denjenigen Personen offen, die mindestens 176 Arbeitsstunden verrichtet haben, und erlaubt pro Person Zahlungen von bis zu 7300 Franken. Es wurden 3190 Weiterbildungsgesuche bewilligt; sie führten zur Ausschüttung von 5,8 Millio-

nen Franken, davon 4,9 Millionen Franken zur Vergütung von Kurskosten. Im Interesse der Temporärarbeitenden, die häufig ihre Einsatzbranche wechseln, unterstützt temptraining Weiterbildungen sowohl im aktuellen als auch im angestrebten Beruf. Rund die Hälfte der Weiterbildungsgesuche wurde direkt von den Temporärarbeitenden gestellt, die andere Hälfte der Gesuche ging über den Personaldienstleister bei temptraining ein. *dfl* [www.swisstaffing.ch](http://www.swisstaffing.ch), [www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch)

## Wirkungsindikatoren

### **«Nachhaltig eingegliedert» erst nach 12 Monaten**

Das SECO hat den Kantonen die neuen RAV-Wirkungsvereinbarungen für die Periode 2015–2018 zur Unterschrift vorgelegt. Darin sind auch geänderte Wirkungsindikatoren enthalten. Zwei Anpassungen fallen besonders ins Gewicht. Erstens ist der vierte Indikator der Wirkungsmessung AVIG, mit dem die Anzahl der Wiederanmeldungen von Taggeldbezüglern gemessen wird, den Erfordernissen angepasst worden. Neu sollen Personen erst nach zwölfmonatiger

Erwerbstätigkeit als «dauerhaft wiedereingegliedert» gelten und nicht bereits nach vier Monaten. Wie sich diese Veränderung auf die Erfolgsstatistik auswirken wird, ist noch nicht bekannt. Zweitens werden künftig auch Personen ohne Anspruch auf Taggelder («Nicht-Leistungsbezüger»), die gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) jedoch Anspruch auf die Dienstleistungen der RAV haben, in die Beobachtung einbezogen. Die Indikatoren für die Wirkungsmessung AVG sind festgelegt und werden in den nächsten vier Jahren in allen Kantonen erprobt. Auf weitere Einzelheiten geht die Zeitschrift «Die Volkswirtschaft» in ihrer Dezembernummer ein, deren Dossier der «Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung» gewidmet ist. *dfl*

#### Buch

### Die Zukunft der Arbeit ist 3-D

Wie sieht Arbeit in Zukunft aus? Welche Faktoren sind es, die Veränderungen bewirken? Solchen Fragen geht der Autor Sven Rahner in 18 Interviews nach, die er mit so prominenten Personen wie



Richard Sennet, Richard B. Freeman oder Kurt Biedenkopf geführt hat. Dabei geht jedes dieser Interviews auf gesonderte Fragen wie «Humanisierung der Arbeit», «Internet der Dinge», «Soziale Ungleichheit» oder «neue Organisationsmodelle» ein – der Bogen ist so zwischen Visionen und konkreten Verbesserungsvorschlägen anregend weit gespannt. In seinem Vorwort fasst Sven Rahner die Interviews auf die These zusammen, dass die Zukunft der Arbeit «3-D» sei: digitalisiert, diversifiziert und demokratisiert. Digitalisiert durch die Entwicklungen wie die «Smart Factory», diversifiziert durch die flexible Gestaltung von Arbeitszeitmodellen und eine stärkere Einbindung von Älteren und

Frauen, demokratisiert dank einer wachsenden Mitbestimmung der Belegschaft. Das Buch ist trotz deutschem Einschlag auch für Schweizer Leser/innen interessant. *dfl*

Rahner, S. (2014): *Architekten der Arbeit: Positionen, Entwürfe, Kontroversen*. Hamburg, edition Körber-Stiftung.

#### IAO-Studie

### Ein Drittel der Erwerbstätigen ist unterqualifiziert

Einer Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zufolge leidet der europäische Arbeitsmarkt unter einem starken Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage. Sie stellt weiter fest, dass in der Schweiz fast ein Drittel der Arbeitnehmer für ihren Job zu wenig qualifiziert sei. Die Schweiz hat damit einen der höchsten Anteile an unterqualifizierten Arbeitskräften. Für die Studie wurden 24 europäische Länder untersucht. Den Ergebnissen zufolge sind zwischen 10 und 20% der Arbeitnehmenden für ihre Stelle überqualifiziert, zwischen 15 und 25% sind unterqualifiziert. In neun europäischen Ländern bringen über 25% der Arbeitskräfte nicht die notwendigen Qualifikationen für ihre Stelle mit. Zu diesen Ländern gehört auch die Schweiz mit einem Anteil von 30%. Dagegen gibt es in der Schweiz mit einem Anteil von 5,7% nur wenig Überqualifizierte. Die Studie weist auch auf die Kosten hin, die den Unternehmen aufgrund des Ungleichgewichts entstehen können. Sie hält die Regierungen und Sozialpartner deshalb an, für eine effizientere Stellenvermittlung zu

sorgen, Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern und den Dialog zwischen dem Bildungssystem und der Arbeitswelt weiter zu verstärken. *gp*

[www.ilo.org>statistics and databasis > Skills mismatch in Europe](http://www.ilo.org>statistics and databasis > Skills mismatch in Europe)

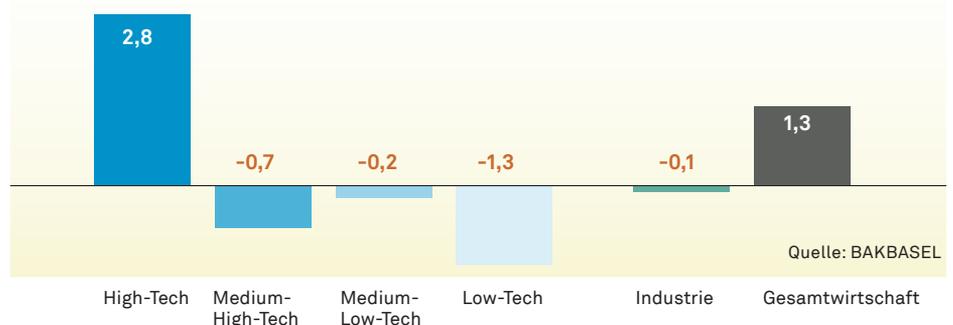
#### Strukturwandel

### Hightech-Sektor wird immer wichtiger

Der Industriestandort Schweiz wird immer stärker von technologieintensiven Branchen geprägt. Während die Non-Hightech-Industrien seit 2000 kaum noch expandieren konnten, steigerte der Hightech-Sektor die Bruttowertschöpfung um durchschnittlich 6,3 Prozent pro Jahr und erhöhte damit seinen Anteil an der Industrie von 34 auf 47%. Dies zeigt eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts BAK Basel Economics. Das Wachstum der Industrie wurde zwischen 2000 und 2012 fast ausschliesslich im Hightech-Sektor generiert. Dieser Strukturwandel hinterlässt auch Spuren auf dem Arbeitsmarkt (siehe Grafik): Während die Zahl der Erwerbstätigen im Hightech-Sektor um 55 000 Personen anstieg, kam es in der restlichen Industrie zu einer Abnahme um 60 000. In Zukunft warten aber Herausforderungen: So werde sich der Fachkräftemangel durch die demografische Entwicklung und eine allfällige Einführung von Ausländer-Kontingenten weiter zuspitzen, so die Studie. Eine Fachkräftestrategie werde dringend benötigt. *dfl*

BAK Basel (2014): *High-Tech-Standort Schweiz. Eine Bestandesaufnahme*. Basel. Download: [www.bakbasel.ch>Reports & Studies](http://www.bakbasel.ch>Reports & Studies)

Strukturwandel: Wachstum der Erwerbstätigen 2000–2012 (in %)



Berufliche Reintegration

# Der Einfluss des sozialen Netzes

Das Beziehungsnetz von Stellensuchenden ist ein wichtiger Faktor beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Rund 30 bis 40 Prozent der Stellen werden über den Bekanntenkreis vermittelt. Eine neue Datengrundlage ermöglicht nun erstmals, die unterschiedlichen Charakteristiken der sozialen Vernetzung auf ihre Wirksamkeit hin zu untersuchen.

Von Nicolas Turtschi und Anna von Ow, Assistenten und Doktoranden am Hochschulinstitut für öffentliche Verwaltung (IDHEAP)

– Die Bedeutung sozialer Netzwerke für den Wiedereingliederungsprozess ist in Theorie und Praxis unbestritten. Doch wie diese Beziehungsnetze wirken, ist immer noch weitgehend unerforscht. In der Schweiz gibt es bisher keine grössere Studie, die den Einfluss des sozialen Umfelds auf die Wiedereingliederungsaussichten von Stellensuchenden untersucht. Das Amt für Arbeit des Kantons Waadt, die Universität Lausanne und der Nationale Forschungsschwerpunkt LIVES haben gemeinsam eine neue Datengrundlage geschaffen, mit deren Hilfe einige Funktionsmechanismen von sozialen Netzen analysiert werden können.

Durchgeführt wurde die besagte Studie mit 3546 Stellensuchenden im Kanton Waadt, die sich zwischen Februar und April 2012 bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) anmeldeten. Es wurde untersucht, ob und wie diese Personen in den 13 bis 16 Monaten nach der Anmeldung wieder Zugang zum Arbeitsmarkt fanden. Aus dieser Population erhielten 40 Prozent der Personen, die innerhalb des Beobachtungszeitraums eine neue Stelle fanden, den ersten Hinweis darauf aus ihrem sozialen Umfeld (Freunde, Familie, ehemalige Arbeitskollegen, andere Bekannte). 60 Prozent fanden ihre neue Stelle über eine andere, formelle Quelle (Stellenanzeigen, RAV, private Stellenvermittler oder Blindbewerbung). Das soziale Netz ist folglich eine wichtige Hilfe bei der beruflichen Wiedereingliederung. Wie gross dessen Nutzen ist, hängt jedoch vom Einzelnen und von der Zusammensetzung seines Netzwerks ab.

## Grösse des Netzwerks

Ein wichtiger Faktor für die Wirksamkeit des Beziehungsnetzes ist seine Grösse. So hat die Anzahl ehemaliger Schul- oder Ar-

beitskollegen einen wesentlichen Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. 50 Prozent der Personen, die drei bis vier Freunde oder Bekannte aus der Schul- und Ausbildungszeit hatten, fanden nach rund 240 Tagen eine neue Stelle. Hingegen waren mehr als die Hälfte der Personen ohne Kontakt zu ehemaligen Schulkollegen nach einem Jahr immer noch arbeitslos. Ebenso hilfreich sind berufliche Kontakte: 50 Prozent der Personen, die drei bis vier Freunde oder Bekannte aus einer früheren Berufstätigkeit hatten, fanden nach rund 230 Tagen eine neue Stelle. Von den Personen ohne Kontakt zu ehemaligen Arbeitskollegen waren hingegen mehr als die Hälfte auch nach einem Jahr noch arbeitslos. Dieser Zusammenhang konnte jedoch nicht für alle Beziehungstypen festgestellt werden. So hatte etwa die Anzahl Freunde aus demselben Wohnquartier keinen Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Diese Ergebnisse bestätigen die Relevanz des sozialen Netzes für die Wiedereingliederung, weisen aber auch darauf hin, dass gewisse Beziehungstypen in dieser Hinsicht wirksamer sind als andere.

## Zusammensetzung des Netzwerks

Die Grösse ist ein wichtiger, aber nicht der einzige Einflussfaktor auf die Wirksamkeit eines Netzwerks. Einige Personengruppen im Bekanntenkreis stellen interessantere Ressourcen dar als andere. Besonders wirksam sind beispielsweise Kontakte im gleichen Berufs- und Tätigkeitsfeld sowie Kontakte mit Führungsverantwortung. Erstere liefern nützliche Informationen zu freien Stellen, Letztere können den Bewerbungsprozess positiv beeinflussen.

Auch hier brachte die Studie einen Zusammenhang zwischen Dauer der Arbeitslosigkeit und Zusammensetzung des sozi-

alen Netzes zutage: Personen, die mehrheitlich Kontakte aus dem gleichen Berufsfeld wie sie selber hatten, fanden schneller wieder eine Stelle als diejenigen, die nur wenige oder keine solchen Kontakte hatten. Auch Bekannte mit Führungsverantwortung tragen zu einer Verkürzung der Arbeitslosigkeit bei: Die Hälfte der Personen, die mehrheitlich Kontakte mit Führungsverantwortung hatten, fand nach rund 220 Tagen wieder eine Arbeit, während die Arbeitslosigkeit bei Personen mit wenigen oder keinen solchen Verbindungen 320 Tage dauerte.

Das bestätigt, dass neben der Grösse auch die Zusammensetzung des Netzwerks relevant ist. Beide Faktoren können die Wahrscheinlichkeit einer Wiedereingliederung erhöhen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit hängt umgekehrt von der Struktur des Beziehungsnetzes und den darin enthaltenen Ressourcen ab.

## Nutzung des Netzwerks

Nicht nur bei der Zusammensetzung der Bekanntenkreise, sondern auch bei ihrer Nutzung gibt es Unterschiede. Personen mit geringeren Qualifikationen oder wenig Berufserfahrung in der Schweiz sowie ältere und ausländische Stellensuchende scheinen diese informellen Quellen häufiger anzuzapfen. Gerade für diese schwieriger zu vermittelnden Gruppen könnte das soziale Netz also ein Mittel sein, um bestehende Nachteile etwas auszugleichen. Denn für diese Personengruppe ist der Zugang zu formellen Quellen wie schriftlichen Stellenangeboten oft hinderlicher. Da diese Menschen zudem oft in Bereichen arbeiten, in denen die Rekrutierung über den Bekanntenkreis üblich ist (Gastgewerbe, Raumpflege usw.), nutzen sie eher informelle Quellen für die Stellen-

suche. Die am schwersten zu vermitteln- den Arbeitslosen setzen ihre Netzwerke zwar häufiger ein, ihre sozialen Netze sind aber hinsichtlich einer Wiedereingliederung nicht besonders wirksam.

### Nutzung der verschiedenen Beziehungstypen

Noch interessanter als die Frage nach der unterschiedlichen Nutzung der Netzwerke ist diejenige nach der Nutzung der verschiedenen Beziehungstypen. So besteht das soziale Netz von Stellensuchenden ohne nach-obligatorische Ausbildung häufig aus an- und ungelerten Arbeitskräften. Diese Personen greifen deshalb eher auf enge Freunde und Familienangehörige zurück, um wieder eine Stelle zu finden. Stellensuchende mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe sowie Führungskräfte und Freiberufler mit Hochschulabschluss (Architekten, Rechtsanwälte, Ärzte usw.) nutzen eher ihre beruflichen Kontakte wie beispielsweise ehemalige Arbeitskollegen, um wieder eine Stelle zu finden. Die zwei Personengruppen setzen also nicht die gleichen Kontakte ein: Weniger gut ausgebildete Stellensuchende nutzen eher die nichtberuflichen, solche mit einer höheren Ausbildung eher die beruflichen Verbindungen ihres Netzwerks.

Dieser Unterschied hat einen direkten Einfluss auf die Erfolgchancen der Wiedereingliederung. Die Studie bestätigt, dass berufliche Kontakte bei der Stellensuche wirksamer sind. Personen, die auf solche Verbindungen zurückgriffen, waren weniger lang arbeitslos und fanden Arbeitsstellen mit höherem Lohn und/oder Ansehen. Umgekehrt erhielten Personen, die sich bei der Stellensuche auf Familienangehörige oder enge Freunde verliessen, tendenziell eine weniger gut entlohnte Arbeit und blieben länger arbeitslos.

Dies zeigt, dass die Nutzung von sozialen Kontakten bei der Überwindung von Ungleichheiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt zwei Seiten hat. Zwar können Stellensuchende, für die sich die berufliche Wiedereingliederung schwieriger gestaltet (Personen kurz vor dem Pensionsalter, ohne Berufserfahrung in der Schweiz oder



**Wertvoller Trumpf bei der Arbeitssuche: Wer viele Kontakte zu Freunden, Bekannten und ehemaligen Arbeitskollegen pflegt, hat grössere Chancen auf einen heissen Tipp.**

mit geringer Qualifikation), ihre Situation dank ihrem Netzwerk geringfügig verbessern. Die Studienergebnisse zeigen aber, dass gerade diese Personen über ein weniger eingliederungswirksames Netzwerk verfügen als leichter vermittelbare und besser ausgebildete Stellensuchende. Nicht zuletzt ist das soziale Netz auch von der Stellung der betroffenen Person im Arbeitsmarkt abhängig sowie von ihrer Fähigkeit, berufliche Kontakte zu nutzen. Es scheint also, dass soziale Netzwerke bestehende Nachteile bei der Stellensuche nur geringfügig wettmachen können, da die Zusammensetzung der Netze von denselben soziodemografischen Faktoren abhängt, die eben diesen Nachteilen zugrunde liegen.

### Frauen und Ausländer im Nachteil

Eine Analyse des Zusammenhangs zwischen soziodemografischen Merkmalen und sozialem Netz zeigt, dass Einwanderer aus Spanien, Portugal und dem Balkan stärker von Kontakten profitieren, die im gleichen Berufsfeld tätig sind wie sie selber. Das deutet darauf hin, dass ihnen Informationen über offene Stellen besser zugänglich sind. Grund dafür ist sicher auch, dass gewisse Nationen in bestimmten Tätigkeitsbereichen stärker vertreten sind. Personen

mit abgeschlossener Ausbildung haben ebenfalls einen Vorteil, auch sie haben mehr Kontakte, die im gleichen Berufsfeld arbeiten.

Hinsichtlich der Anzahl Kontakte mit einer Führungsfunktion sind Frauen deutlich im Nachteil. Der Grund dafür ist vermutlich, dass Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit solche Funktionen erreichen. Bei fast allen ausländischen Stellensuchenden (mit Ausnahme von Spaniern und Franzosen) konnte ein Nachteil gegenüber den Schweizern festgestellt werden. Personen mit einer höheren Ausbildung haben hingegen einen sehr deutlichen Vorteil. Benachteiligt sind die jüngeren Stellensuchenden, weil ihre Berufslaufbahn noch in den Anfängen steckt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das soziale Netz eines Individuums von dessen soziodemografischen Merkmalen abhängt und somit Ungleichheiten beim Zugang zu den Ressourcen eines solchen Netzwerks bestehen. —

.....  
Bonoli, G., Lalive, R., Oesch, D., Turtschi, N., von Ow, A., Arni, P., Parrotta, P. (2013): L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs. Lausanne/Bern, IDHEAP/SECO.  
Download: [www.lives-nccr.ch](http://www.lives-nccr.ch) > Publications

## IV-Anlehre und Praktische Ausbildung (PrA)

# Wie Integration gelingt

Jährlich schliessen in der Schweiz rund 500 bis 600 Jugendliche mit Beeinträchtigungen eine berufliche Ausbildung ab. Eine Studie zeigt, dass ihre weitere Integration in den Arbeitsmarkt davon abhängt, dass sie Begleitung erfahren und der Beruf ihren Interessen entspricht.

Von Anne Parpan-Blaser (FHNW) und Michaela Studer (HFH)

– K. verfügt über eine Ausbildung als Praktikerin Hauswirtschaft und arbeitet in der Kantine einer Wohn- und Werkstätte für Menschen mit Beeinträchtigungen. G. hat in einem Ausbildungsinternat eine IV-Anlehre in der Gärtnerei absolviert. Er arbeitet seit fast zehn Jahren in derselben Gartenbaufirma, seine Anstellungsbedingungen sind prekär. F. ist gelernter Kleingerätewart und arbeitet im technischen Dienst eines Altersheims. Ein Job Coaching begleitet ihn.

Die Arbeitssituation von Personen mit Beeinträchtigungen ist äusserst unterschiedlich. Eine Studie der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW und der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik HfH zeigt erstmals auf, welche Faktoren die Berufsbiografien von Absolventen/-innen einer IV-Anlehre oder einer Praktischen Ausbildung (PrA) beeinflussen. Die Ergebnisse werden im Buch «Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen» dargestellt; zudem liegt ein Bericht in «Leichter Sprache» vor.

### Interessenentscheide statt Platzierung

Eine wichtige Weichenstellung in der beruflichen Biografie von Personen mit Beeinträchtigungen stellt die Berufsfindung dar. Deren berufliche Ausbildung wird gemäss Bundesgesetz nur einmal finanziert und qualifizierende Weiterbildungsangebote fehlen weitgehend. So kann es weitreichende Folgen für die Betroffenen haben, wenn in dieser Phase nicht die inhaltliche Ausrichtung der Ausbildung im Vordergrund steht, sondern das blosses Finden einer Anschlusslösung.

Unabhängig davon, ob ein Berufswunsch konkretisiert oder entwickelt wird, ist es entscheidend, dass die berufliche Orientierung zusammen mit der angehenden Lernenden gestaltet wird und Be-

rufsvorstellungen darin aufgehoben sind. Schreibt der Betroffene der Ausbildung eine positive Bedeutung zu, gelingt die Arbeitsintegration besser. Allgemein profitieren Absolventen/-innen einer IV-Anlehre oder PrA besonders von fachlicher Begleitung, die kontinuierlich angelegt ist und nicht auf das Bewältigen des jeweils nächsten Übergangs begrenzt ist (Finden eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes, Anstellung im ersten Arbeitsmarkt).

Auch der Ausbildungsabschluss erlangt nicht per se eine Bedeutung sozialer, wirtschaftlicher oder persönlicher Art. Vielmehr ist die abgeschlossene IV-Anlehre oder PrA als Investition für die Zukunft anzusehen, die gepflegt sein will und deren Bedeutung sich erst unter geeigneten Bedingungen positiv entfaltet.

### Heikle Karrieren in den Institutionen

Dass Übergänge Chance und Risiko zugleich bedeuten, zeigt sich beim Berufseinstieg: Erfolgt dieser innerhalb der Ausbildungsinstitution oder des geschützten Arbeitsmarkts, verläuft er für die Befragten zwar meist fließend, unproblematisch und ohne grösseren Effort. Zugleich aber eröffnet er ihnen auch kaum Perspektiven und führt zu einer eher passiven Haltung dem weiteren beruflichen Werdegang gegenüber. Ein Wechsel in die freie Wirtschaft ist dagegen komplexer und anfälliger für ein Scheitern. Dafür berichten Befragte, die einen Berufseinstieg in den ersten Arbeitsmarkt angestrebt haben, von beruflichen Ambitionen und dem Wunsch nach Weiterbildung.

Gelingende Arbeitsintegration bedeutet also nicht für alle Befragten das Gleiche. Um sie zu ermöglichen, sollten Fachpersonen in der Zusammenarbeit mit Absolventen/-innen einer IV-Anlehre oder



Arbeitsintegration bei einer Beeinträchtigung: Geschützter Arbeitsmarkt mit wenig Perspektiven oder risikobehafteter erster Arbeitsmarkt?

PrA eine längerfristige Entwicklungsperspektive schaffen, die Unterstützung partnerschaftlich gestalten und vorgefasste Bilder «klassischer» Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen hinter sich lassen. Gesetzlich und institutionell vorhandene Möglichkeiten (z. B. Durchlässigkeit der PrA zur beruflichen Grundbildung mit Attest, Supported Education) sind im Einzelfall systematisch zu prüfen, flexible Konzepte wie Job Coaching zu fördern und die SBFI-Anerkennung der PrA weiter voranzutreiben. –

.....  
Parpan-Blaser, A., Häfeli, K., Studer, M., Calabrese, S., Wyder, A., Lichtenauer, A. (2014): Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen. Arbeitsbiografien nach einer IV-Anlehre oder Praktischen Ausbildung. Zürich, SZH-Verlag. Der Bericht ist in «Leichter Sprache» auf der Website der beiden Hochschulen FHNW und HfH aufgeschaltet und kann unter [info@hfh.ch](mailto:info@hfh.ch) kostenlos bestellt werden.

## 20 Jahre Motivationssemester

# «Pro investierten Franken sparen wir zehn Franken an Folgekosten»

1994 lancierten Alain Métral und Alain Granger in Monthey das allererste Motivationssemester (SEMO) für stellenlose Jugendliche ohne beruflichen Abschluss. Heute laufen landesweit rund 80 Programme. Tony Erb, Ressortleiter Arbeitsmarktmassnahmen im SECO, war damals ziemlich skeptisch, ob Jugendliche direkt ab der Schule in die ALV eintreten sollten. Im Interview mit PANORAMA zieht er heute eine positive Jubiläumsbilanz.

Interview: Grégoire Praz

## PANORAMA: Vor 20 Jahren hat Sie das in Monthey initiierte SEMO zuerst nicht überzeugt. Weshalb?

Tony Erb: Meiner Meinung nach funktionieren das Berufsbildungssystem und das Berufsberatungsangebot gut und ermöglichen allen Jugendlichen einen erfolgreichen Übertritt an der ersten Schwelle. Wir haben uns deshalb gefragt: Was machen Jugendliche, die aus der Schule direkt in die Arbeitslosenversicherung eintreten? Gibt es keinen anderen Weg? Lässt sich das Problem lösen oder wird es sich nur verschlimmern? Ich war vom Nutzen der ALV-Massnahmen nicht überzeugt. Damals hatte sich noch niemand mit diesem Problem befasst. Mit der Umsetzung des SEMO zeigte sich, dass Interventionen möglich waren. Heute können wir sagen, dass wir ein Rettungsanker sind, zum Glück nicht mehr der einzige, denn unsere Partner in den Kantonen und Gemeinden haben eine ganze Reihe von Massnahmen ergriffen, um Jugendlichen ohne Job oder Ausbildung unter die Arme zu greifen. Das SEMO ergänzt diese Massnahmen, ist ein letzter Ausweg.

## Was machte sie skeptisch?

Ich glaubte, dass das Projekt von Alain Métral aus verschiedensten Gründen scheitern würde: Weil die Jugendlichen keine Lust zum Arbeiten hatten, am Morgen nicht aufstehen wollten usw. Ich war der Meinung, dass diese jungen Leute ein strengeres Regime brauchten als bloss ein Motivationssemester. Ich habe mich getäuscht. Man muss auch den damaligen Kontext betrachten: Die Teilrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von

1995 war in Vorbereitung und ich konnte das Jugendprojekt SEMO nur dank der ersten Erfahrungen in Monthey retten. Ich habe also Alain Métral seine Versuche fortsetzen lassen und war wider Erwarten positiv überrascht: Ich sah in den Versuchsmonaten motivierte Jugendliche, die ihre Ausbildung in Angriff nahmen. Die anschliessende Förderung des SEMO in den anderen Kantonen und bei meinen Kollegen kostete mich aber viel Überzeugungskraft.

## Hat das SEMO seine Daseinsberechtigung heute bewiesen?

Ja, und die ALV tut gut daran, die Jugendlichen im SEMO zu unterstützen. In einem anderen, schwerfälligeren System müssten wir noch Massnahmen wie IV-Ausbildungen, 10. Schuljahr, Nachhilfe, Internatsschulen usw. ergreifen, die weitaus teurer wären als das SEMO. Manche Massnahmen sind so schwerfällig, dass sie mehr Schaden anrichten als helfen. Bei uns war das nie der Fall. Das Schweizer Schulsystem funktioniert für etwa 90 Prozent der Jugendlichen hervorragend, die restlichen zehn Prozent machen in der Volksschule schlechte Erfahrungen. Mit diesen Jugendlichen haben wir es in den Motivationssemestern zu tun.

## Zielen die SEMO in erster Linie auf die schnelle, berufliche Integration ab, oder sollen sie eher den Weg in eine Ausbildung ebnen?

Die Programme dienen in gewisser Weise der Akklimatisierung und sollen auf den Arbeitsmarkt vorbereiten. Die Jugendlichen werden dort abgeholt, wo sie stehen,

man gibt ihnen Zeit, sich anzupassen. Das SEMO ist eine Arbeitsmarktmassnahme und hatte ursprünglich eine vorübergehende Beschäftigung zum Ziel. Wir behandeln die Jugendlichen respektvoll, verlangen aber auch, dass sie sich anstrengen. Sie müssen gewisse Anstandsregeln befolgen, man siezt sich. Aber es gibt keine Strafmassnahmen wie in der Schule. Die Arbeit wird zu einem Instrument, mit dem die Jugendlichen eine neue, vorher vielleicht unbekannte Lebensweise kennenlernen und bestehende schulische Defizite überwinden können. So können die Jugendlichen etwa beim Parkettverlegen ihre mathematischen Kenntnisse erweitern, beim Berechnen von Rohrlängen ihre rechnerischen Fähigkeiten verbessern oder durch die Lektüre des Modell-Lehrgangs Kleinmotoren ihr Deutsch aufpolieren. Sie erwerben also durch die Arbeit neue Fähigkeiten.

## Die Abbruchrate liegt seit Einführung des SEMO bei etwa 20 Prozent. Woran liegt das?

Bei einigen Jugendlichen kommen Probleme zum Vorschein, die uns vor Augen führen, dass das SEMO für sie nicht der richtige Weg ist. Das vermag zwar einen Teil der Abbrüche zu erklären, rechtfertigt aber keine Vorselektion, bei der wir einzelne Jugendliche von vornherein aus dem SEMO ausschliessen würden. Sogar im Falle eines Abbruchs muss das SEMO nicht umsonst gewesen sein, vielleicht hat es den Jugendlichen aufgezeigt, was sie nicht können, obwohl sie immer noch nicht wissen, was sie in Zukunft tun sollen. Auch wenn man weiss, was

man nicht kann, hat man sich besser kennengelernt. Wenn sich etwa zeigt, dass für einen Jugendlichen eine IV-Ausbildung oder aufgrund gesundheitlicher Probleme oder zwecks Vermeidung einer Depression andere Massnahmen angezeigt sind, ist das auch schon ein Erfolg. Die Abbruchfälle zeigen, dass das SEMO eine Möglichkeit ist, um einen Weg zu erschliessen, an den man noch nicht gedacht hat. Es wäre natürlich ideal, wenn 100 Prozent unserer Klienten während des Motivationssemesters oder danach eine Ausbildung beginnen. Doch die Jugendlichen treten ja nicht ohne Grund in das SEMO ein, sie kommen, weil sie schon verschiedene Möglichkeiten ausgeschöpft haben.

**Stehen Aufwand und Ertrag hier im richtigen Verhältnis? Seit seiner Einführung haben die Motivationssemester die Arbeitslosenversicherung 862 Millionen gekostet.**

Diese Zahl wurde nie publiziert. Überdies handelt es sich um die Kosten für 20 Jahre SEMO. Wenn ich diesen Betrag mit den Gesamtausgaben der ALV in 20 Jahren vergleiche (4 bis 7 Mrd. CHF pro Jahr, also 80 bis 140 Mrd. CHF in 20 Jahren), entfällt auf das SEMO nur gerade etwa ein Prozent der Gesamtausgaben der ALV, und das für eine Versichertengruppe, die immerhin knapp drei Prozent der Anspruchsberechtigten ausmacht. Im Vergleich zu anderen Massnahmen sind die Kosten also bescheiden. Die Kosten entsprechen etwa zehn Prozent der Gesamtausgaben für AMM und sind im Vergleich zu anderen Massnahmen also relativ gering. Pro SEMO-Klasse rechnen wir mit einer Million Franken, bei 70 angebotenen Motivationssemestern sind das 70 Millionen. Da jedes Jahr zwei Semesterklassen gestartet werden, profitieren davon pro Angebot jährlich 18 bis 20 Jugendliche. Bis heute konnten rund 80 000 Jugendliche von den Motivationssemestern profitieren, für die Betreuung der Jugendlichen waren im Jahr 2013 insgesamt 540 Vollzeitstellen nötig. Gemessen an der Anzahl Nutzniesser kostet das SEMO nicht viel, dennoch muss die Massnahme sinn-



Tony Erb: «Neben der Arbeitslosenversicherung sollte sich auch das Berufsbildungssystem an der Finanzierung beteiligen. So könnten weitere Klassen eröffnet werden.»

voll eingesetzt werden. Zudem setzen wir einen politischen Willen um, der nicht vom Staatssekretariat für Wirtschaft, sondern von den Kantonen vorgegeben wird.

**Lässt sich der Nutzen der Motivationssemester evaluieren?**

Ich bin sicher, dass wir pro Franken, den wir in die Motivationssemester investieren, in der Folge zehn Franken sparen. Das ist zwar meine ganz persönliche Schätzung, sie beruht aber auf plausiblen Annahmen. Ich bin nach wie vor vom grossen Nutzen und der Weitsicht der Massnahme überzeugt, die von den Kantonen mit Bedacht eingesetzt wird. Es wird kein Missbrauch betrieben, es werden stets Jugendliche mit Problemen betreut, die zwar die geistigen Fähigkeiten mitbringen und denen es gut geht, die aber ein wenig Hilfe brauchen. Bei vielen macht es in dieser arbeitsmarktlichen Massnahme «klick». Sie sind froh, dass man ihnen Arbeit gibt und ihnen hilft, diese zu erledigen. Im SEMO handeln wir wie Lehrmeister. Für die Jugendlichen ist es wertvoll, dass man ihnen Verantwortung überträgt. Ich glaube, dass sich daran in den nächsten Jahren nichts ändert.

**Wie sehen Sie die Zukunft?**

Kinder, die heute geboren werden und in 15 Jahren an der ersten Schwelle stehen, werden mit ziemlicher Sicherheit immer noch vom SEMO profitieren können. Denn es ist eine geeignete Massnahme und wird auch in Zukunft gezielte, arbeitsmarktorientierte, professionelle und auf die Bedürfnisse der Betroffenen zugeschnittene Lösungen ermöglichen. Es stellt sich nur die Frage, ob sich neben der ALV nicht auch andere Institutionen finanziell an diesem System beteiligen könnten, um weitere Klassen eröffnen zu können. Ich denke in erster Linie an die Berufsbildung. So könnten wir spezielle SEMO-Klassen führen, die von öffentlicher Hand finanziert werden. Das könnte etwa dann nötig werden, wenn die ALV die Finanzierung des SEMO einstellt. Aber warum sollten die politischen Entscheidungsträger die Rolle der ALV infrage stellen? Ich glaube nicht, dass die Politik an etwas rütteln wird, das gut funktioniert. —

.....  
[www.ch-semo.ch](http://www.ch-semo.ch)

## BERUFE MIT ZUKUNFT



## Pistenpolizist/in (BP)

War das Skifahren früher ein gemütliches Dahingleiten auf langen, geraden Latten, donnern die Wintersportler heute auf Hightech-Renngeräten durch die Berge. Längst nicht alle setzen die Carver, Rocker und Twintips so ein, dass sie ihnen gewachsen sind. Die Folge: Helme und Schutzpanzer allenthalben, die aber immer schwerere Verletzungen auch nicht verhindern können.

Kein Wunder also, hat das Bundesamt für Verkehr (BAV) den Alpinski kürzlich vom Sportgerät zum Verkehrsmittel hochgestuft. Damit verbunden ist die Schaffung einer neuen Weiterbildung: Pistenpolizistinnen und Pistenpolizisten (BP) mit eidg. Fachausweis nehmen ab dieser Saison die verkehrshoheitlichen Aufgaben in den Wintersportgebieten wahr. Besonders zahlreich stehen die Berufsleute mit Vertiefung «Patrouillendienst» im Einsatz. Sie ermahnen riskante und zu schnelle Fahrerinnen und Fahrer. Bei besonders halbsbrecherischem Verhalten verteilen sie Bussen. Auch stehen sie an unübersichtlichen, aber landschaftlich schönen Stellen bereit, um die Wintersportler/innen z. B. vom Betrachten des Matterhorns hinter einer scharfen Kurve abzuhalten. Berufsleute mit Vertiefung «Kategorisierung» beobachten die Skifahrer/innen genau und kleben den Unerfahrenen blaue oder rote Kleber auf den Helm. Diese kennzeichnen die höchste Pistenkategorie, welche von den markierten Personen befahren werden darf. Auf die Frage, wie helmlose Wintersportler markiert werden sollen, antwortet der Berufsverband Pista Secura: «Mit solchen Verkehrsteilnehmenden rechnen wir eigentlich nicht.»

Eher im präventiven Bereich arbeiten die Berufsleute mit Vertiefung «Trockenlegung». Sie machen trinkfreudige Personen an den Pistenbars auf ihr problematisches Verhalten aufmerksam. Sie sind auch befugt, das Verkehrsmittel besonders eifriger Schluckspechte vorübergehend einzuziehen. pek

**AUSBLICK** PANORAMA NR. 1 | 2015 erscheint am 19. Februar

### Arbeit und Gesundheit

Am Arbeitsplatz können Gesundheitsrisiken organisatorischer, ergonomischer, psychischer oder chemischer Art auftreten. Eine moderne betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, ungünstigen Arbeitsbedingungen und Krankheiten vorzubeugen – um das Wohlbefinden, aber auch Motivation und Leistungsfähigkeit zu steigern.

## 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:** Andrea Lüthi (al)

### 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: SDBB/Thierry Parel; S. 4: SDBB/Thierry Parel; S. 5–7: Jean-Noël Cornaz; S. 10: Fotolia/fotomek; S. 12: kulturama.ch; S. 13: rookie-forumtheater.ch; S. 16: Fotolia/Monkey Business; S. 18: Universität Bern; S. 20: zvg; S. 21: zvg; S. 25: zvg; S. 26: Fotolia/lightpoet; S. 29: Fotolia/Sven Hofmann; S. 31: Fotolia/Jörg Buchheim; S. 33: zvg.