

Lebenslanges Lernen

Vor allem Hochqualifizierte besuchen Weiterbildungen, kräftig gefördert durch die Arbeitgeber. Im Bereich der Grundkompetenzen könnten die RAV eine Schlüsselrolle spielen. Die Tertiärstufe schliesslich experimentiert mit Lehrveranstaltungen im Internet. Und wo steht eigentlich das Weiterbildungsgesetz?



Berufsbildung braucht Talente

Der Kanton Zürich hat ein Förderkonzept erarbeitet | Seite 16

Berufliche Eingliederung ist kein Wettbewerb

Amtsleiter Marc Chassot fordert eine bessere Koordination | Seite 25

Geldflüsse in Sozialfirmen

Löhne und Finanzierungsquellen unterscheiden sich stark | Seite 30

Lebenslanges Lernen

FOKUS

- 4 Weiterbildung in der Schweiz** | Stefan Denzler
Fakten und Zahlen
- 6 Lernen via Internet** | Daniel Fleischmann
Die Tertiärstufe experimentiert mit Lehrveranstaltungen im Internet
- 8 Nachholbildung: Aufgabe der Arbeitslosenversicherung?** | Daniel Fleischmann
Die RAV haben einen direkten Zugang zu einem Teil des Zielpublikums
- 10 Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes** | Daniel Fleischmann
Es ist offen, wie viel Geld zur Verfügung stehen wird
- 11 Bildung heisst Veränderung** | Ingrid Rollier
Auch die Haltung des Arbeitgebers ist wichtig

BERUFSBILDUNG

- 14 So führen die Chefs der Berufsfachschulen** | Serge Imboden et al.
Lehrpersonen kritischer als die Schulleitungen selbst
- 16 Berufsbildung braucht Talente** | Monika Andermatt Thoma
Der Kanton Zürich hat ein systematisches Förderkonzept erarbeitet
- 17 Begabung wird nicht angeboren** | Désirée Jäger
Leistungsbereitschaft, Motivation und Unterstützung sind wichtiger

BERUFSBERATUNG

- 20 Geschlecht und Schultyp entscheidend** | David Glauser, Rolf Becker, Lena Greber
Ungleichheiten durch die sozioökonomische Situation beeinflusst
- 21 Hartnäckige Selektionseffekte** | Irene Kriesi, Ariane Basler, Marlis Buchmann
Anforderungsniveau auf der Sekundarstufe I stellt die Weichen
- 23 Lohnerwartungen fliessen in Entscheidung ein** | Jürg Schweri
Laufbahnentscheide von Fachfrauen und -männern Gesundheit (FaGe)
- 25 Standpunkt: Eingliederung ist kein Wettbewerb** | Marc Chassot
Marc Chassot fordert eine bessere Koordination
- 26 Theater sensibilisiert für Vorurteile** | Anna Zbinden Lüthi
Jugendliche sollen ihre Berufswahl offener angehen

ARBEITSMARKT

- 30 Schweizer Sozialfirmen** | Daniela Schmitz und Domenico Ferrari
Lohnmodelle und Finanzierungsquellen unterscheiden sich stark
- 31 Neues Programm, weniger Geld** | Daniel Fleischmann
SECO reduziert den Plafond für nationale Arbeitsmarktmassnahmen
- 32 Von der Beschäftigung zur Arbeitsintegration** | Christine Bitz
Caritas Jura hat seit 30 Jahren eine Abteilung Eingliederung

GLOSSE

- 34 Berufe mit Zukunft** | Jean-Noël Cornaz
MSc in Regenmacherei



Fast 50-jährig ist der Gedanke einer lebenslangen Bildungsphase. Und trotzdem hatten wir in der Redaktion noch ein paar Fragen dazu.

Erste Frage: Wie häufig ist Weiterbildung denn tatsächlich? Wer bezahlt und wer gewinnt? Die erste Antwort von Stefan Denzler, Mitautor des letzten Bildungsberichtes, ist eine Warnung: Es herrscht ein ziemliches Definitions- und Zahlen-Wirrwarr. Was man trotzdem weiss, haben wir in Grafiken und Kurztexten für Sie zusammengestellt (Seite 4).

Zweite Frage: Was sind Moocs? Gibt es das auch in der Berufsbildung? Daniel Fleischmann hat sich auf die Suche gemacht und fand Kurse mit 100 000 Teilnehmenden, Hochschulen und Höhere Fachschulen, die mit diesen Formen experimentieren, sowie Fachpersonen, welche die Erwartungen an das virtuelle Lernen dämpfen (Seite 6).

Dritte Frage: Wo steht eigentlich die Umsetzung des Schweizer Weiterbildungsgesetzes, das letztes Jahr in Kraft getreten ist? Wir zeigen die wichtigsten Fortschritte, die das Gesetz bringt, und beleuchten seine Grenzen. Klar ist: Vieles hängt davon ab, wie viel Geld zur Verfügung steht (Seite 10).

Ausserdem im Fokus: Personen, die eine Weiterbildung absolvieren, verändern sich unter anderem in ihrer Identität. Und sie wollen das neu erworbene Wissen und Können anwenden. Hier sollten sich die Arbeitgeber noch verbessern, wenn sie ihre engagierten Mitarbeitenden nicht verlieren wollen (Seite 11). Das Initiieren von Nachholbildung ist unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Aufgabe der RAV. Im Kanton Genf arbeiten diese vorbildlich mit der Berufsberatung und weiteren Stellen zusammen und die Teilnehmenden können sich im Rahmen eines Programms zur vorübergehenden Beschäftigung gezielt qualifizieren (Seite 8).

Und nun laden wir Sie ein, sich mit diesem Heft informell und hoffentlich gewinnbringend weiterzubilden. Es warten noch weitere praxisrelevante Beiträge auf Sie.

Weiterbildung in der Schweiz: Fakten und Zahlen

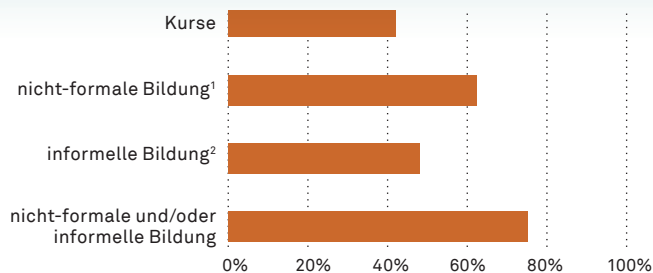
Von Stefan Denzler, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)



Tücken der Statistik

Das Weiterbildungsgeschehen in der Schweiz ist viel schlechter mit statistischen Daten zu beschreiben als andere Bildungsbereiche. Die geringe Formalisierung und Institutionalisierung bringt es mit sich, dass die Daten nur mittels Stichproben erhoben werden können, entweder bei den Teilnehmenden oder bei den Anbietern. Hinzu kommt, dass der Gegenstand, die Messgrössen, aber auch die Bezugsgruppen unterschiedlich gefasst werden. Je nachdem, ob man von lebenslangem Lernen im weitesten Sinn spricht und dabei auch informelle Bildung mit einbezieht oder ob man ausschliesslich von Weiterbildungskursen spricht, werden sehr verschiedene Teilnahmequoten beobachtet. Diese Quoten sind ausserdem in Bezug zum Beobachtungszeitraum (beispielsweise 4 Wochen oder 12 Monate) sowie zur Bevölkerungsgruppe (Erwerbstätige oder die gesamte Wohnbevölkerung) zu setzen. Diese komplexen Rahmenbedingungen erschweren den internationalen Vergleich und den Vergleich über die Zeit hinweg.

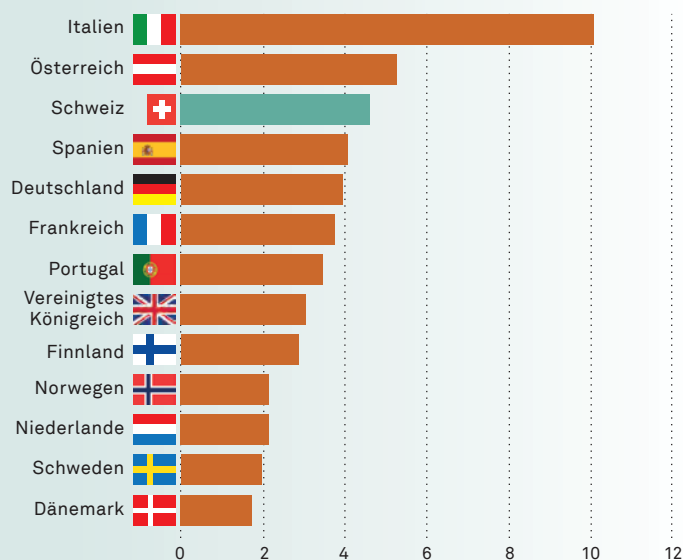
Teilnahme an Weiterbildung innerhalb eines Jahres, 25- bis 64-jährige Wohnbevölkerung



¹ Bildung ausserhalb des institutionalisierten und regulierten Bildungssystems (Weiterbildung)

² Bildung ohne klassische Lehrsituation (Unterricht)

Bildungsdisparität* (allgemeine und berufliche Bildung) zwischen tertiär Gebildeten und Personen ohne nachobligatorische Bildung



* Bildungsdisparität: Verhältnis der Teilnahmequote höher qualifizierter Personen zur Quote tiefer qualifizierter Personen.

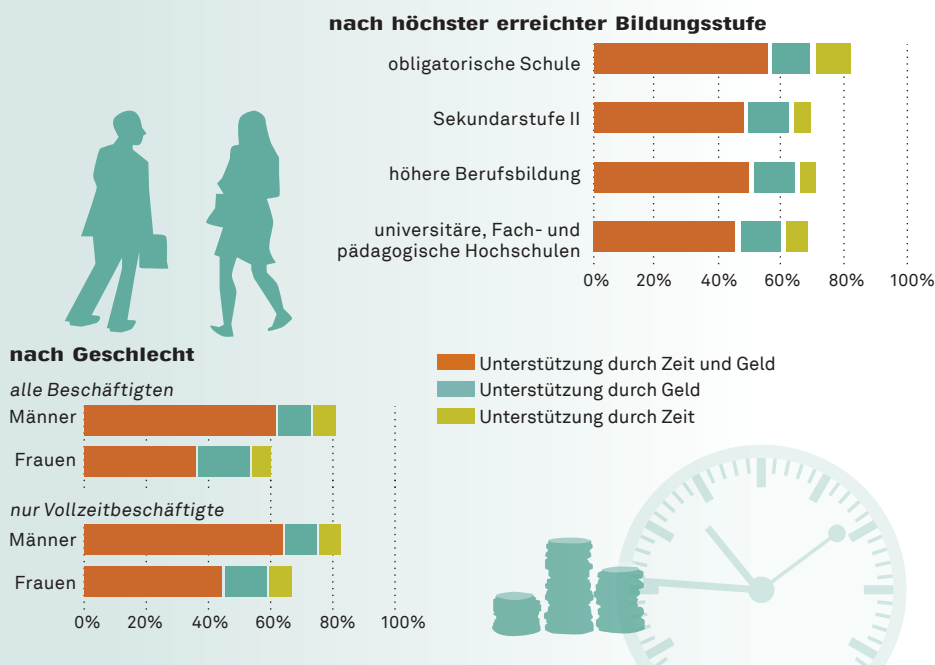
Daten: Eurostat (Labour Force Survey 2012)

Hochqualifizierte sind übervertreten

Die Teilnahme an Weiterbildung hängt stark vom individuellen Bildungsniveau und vom Erwerbsstatus ab. Weiterbildung hat einen zentralen Stellenwert in der Wirtschaft; entsprechend investieren Firmen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden – und zwar gemäss deren Produktivität. Höher Gebildete und Kaderangehörige bilden sich häufiger weiter als die durchschnittlichen Mitarbeitenden: Verglichen mit Geringqualifizierten nehmen tertiär Gebildete in der Schweiz mehr als viermal so oft an Weiterbildung teil (Bildungsdisparität). In den Nachbarländern ist diese Quote ähnlich hoch wie in der Schweiz, in Italien extrem ausgeprägt. In der Schweiz kommt das Ungleichgewicht vor allem dadurch zustande, weil sich Akademiker/innen in der Schweiz sehr häufig weiterbilden und Personen ohne nachobligatorische Ausbildung besonders selten. Im Durchschnitt ist die Weiterbildungsteilnahme der Schweizer Wohnbevölkerung hoch; die Quote ist etwa dreimal so hoch wie die deutsche.

Unterstützung durch den Arbeitgeber bei nicht-formaler beruflich orientierter Bildung

Eine zufällig ausgewählte Aktivität beruflich orientierter Bildung, während der letzten 12 Monate, 25- bis 64-jährige Erwerbstätige



Jeder Zweite erhält Zeit oder Geld

Das Engagement der Arbeitgeber in die Weiterbildung ist beträchtlich. Im Schnitt wird jeder zweite Arbeitnehmer in seinen Weiterbildungs-Bemühungen vom Arbeitgeber zeitlich oder finanziell unterstützt – unabhängig vom Bildungsniveau. Das Problem ist allerdings, dass Geringqualifizierte generell weniger an Weiterbildung teilnehmen und auch seltener durch ihre Arbeitgeber dafür ausgewählt werden.

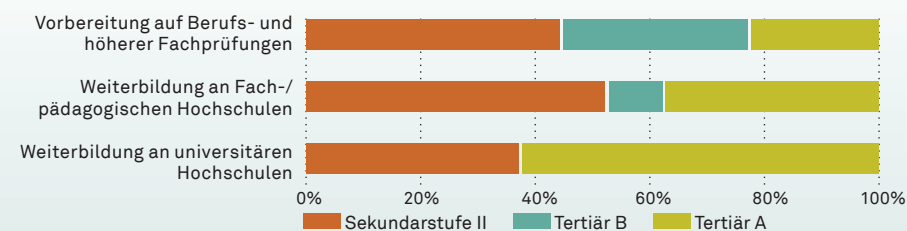
Frauen werden diskriminiert

Frauen werden von ihren Arbeitgebern benachteiligt: Sie werden unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad weniger stark unterstützt als die Männer.

Durchlässigkeit funktioniert

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden an Ausbildungen der Tertiär-B-Stufe (Höhere Berufsbildung) verfügt bereits über einen Tertiär-B-Abschluss. Es handelt sich also bei vielen dieser Kurse um eine Form von Weiterbildung, die im Ausland häufig ausschliesslich universitär organisiert ist. Insgesamt scheint die tertiäre Weiterbildung aber relativ durchlässig zu sein in Bezug auf die Bildungsherkunft der Teilnehmenden: Personen mit einem universitären Abschluss bilden sich an Fachhochschulen weiter, Absolventen der Höheren Berufsbildung an Universitäten und umgekehrt. Dies führt andererseits auch dazu, dass ein universitärer MAS (Master of Advanced Studies) weniger exklusiv ist als ein entsprechender MA (Master of Arts).

Weiterbildung an Institutionen der Tertiärstufen A und B, nach höchster erreichter Bildungsstufe



Tertiär B: Berufsprüfungen BP, Höhere Fachprüfungen HFP, Höhere Fachschulen HF
Tertiär A: Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen
Abschlüsse auf der Stufe Tertiär A:
MAS (Master of Advanced Studies): Weiterbildungsabschluss (60 ECTS-Punkte)
MA (Master of Arts): regulärer Hochschulabschluss (300 ECTS-Punkte)

Anbieter beruflicher Weiterbildung



Marktwirtschaft

Weiterbildung wird überwiegend privat angeboten, primär durch die Unternehmen und die Organisationen der Arbeitswelt. Dies zeigt sich auch in der Höheren Berufsbildung: Die Vorbereitungskurse für die meisten Abschlüsse werden von privaten Schulen angeboten.

Moocs und Co.

Lernen via Internet

Heute kann man via Internet zur Uni gehen, viele Hochschulen nutzen die Möglichkeit von «Moocs». In der höheren Berufsbildung bewegt man sich in kleineren Schritten. Spannende Entwicklungen gibt es aber auch hier.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– «Online Learning is revolutionizing the world, education will never be the same again.» Anant Agarwal spricht die Worte ruhig in die Kamera, aber er ist sich ihres Gewichtes sicher. Er sagt: «Eine Klasse von 100 000 Menschen, die an den besten Kursen der besten Professoren der besten Universitäten teilnehmen, und du bist ein Teil davon – this is a lot of fun!»

ETH: Globale Kommunikation

Die besten Universitäten, eine Klasse von 100 000? Anant Agarwal übertreibt nicht. Er spricht von edX, deren CEO er ist, einer nicht gewinnorientierten Plattform für internetbasiertes Lernen. Sie wurde von zwei führenden Universitäten der Welt lanciert, Harvard und Massachusetts Institute of Technology, und ist eine von vielen Foren für Online-Lehrveranstaltungen, sogenannten Moocs (Massive Open Online Courses). Derzeit versammelt edX 500 Seminare zu allen möglichen Studienrichtungen, drei Millionen Nutzende sind angemeldet. Anbieter sind auch die ETH Zürich und die EPF Lausanne. Der Mooc «Future Cities» etwa behandelt die Frage, welche Funktionen Städte haben und wie man sie weiterentwickelt. Er wurde von einem Team um Gerhard Schmitt, Professor für Informationsarchitektur, entwickelt und führt mittels Tutorials, Übungen und Lektüren durch eine Vielzahl von Einzelthemen – verbunden mit Prüfungen sowie Chats mit anderen Studierenden und dem Leitungsteam. Zehn Wochen dauert der Kurs, zweimal wurde er bisher durchgeführt, 20 000 Studierende aus 165 Ländern haben daran teilgenommen, 2000 der Studierenden haben bis zum Schluss durchgehalten. «Die Erfahrungen sind sehr positiv», sagt Gerhard Schmitt. «Wer sich weiterbilden will, kann es – da gibt es keine sozialen Grenzen mehr. Die Diskus-

sionen waren so anregend wie in konventionellen Seminaren. Dank solcher Moocs kann die ETH neben Rankings über Inhalte global kommunizieren. Gute neue Bewerbungen sind das Resultat.»

Die Teilnahme an edX gehört für die ETH Zürich zu den Verpflichtungen einer international ausgerichteten Hochschule. Aber sie befolgt sie zurückhaltend. Daniel Künzle, Leiter des Zentrums für Weiterbildung, spricht von hohen Abbruchraten in Moocs und einem meist konservativen Darbietungsunterricht. «Internet verändert die Lehre dank Moocs, kein Zweifel», sagt er. «Aber es wird niemals die Qualität des Präsenzunterrichts erreichen. Am Georgia Tech kann man einen Master of Engineering erwerben, ohne je die Universität zu betreten. Die ETH will das nicht.»

20 Prozent der Menschen können mit Distanzlernen umgehen, 80 Prozent nicht.

Die Lehre brauche Köpfe und Auseinandersetzung. Darum führe die ETH die Studierenden rasch über den Wissenserwerb hinaus an die Probleme von aktuellen Forschungen heran. «Critical thinking» lasse sich nur im direkten Kontakt lernen. Zudem würden im Studium auch soziale oder ethische Kompetenzen vermittelt; auch das erfordere reale Situationen.

Statt nur auf frei zugängliche Moocs setzt die ETH darum auf einen Präsenzunterricht, der dank gut gemachter Moocs – das Haus spricht von Torques (Tiny, Open-with-Restrictions courses focused on Quality and Effectiveness) – von Teilen der reinen Wissensvermittlung entschlackt sein wird. Erste Versuche sind so ermutigend verlaufen, dass die ETH-Leitung 2015 die Umsetzung des Konzepts beschlossen

hat. Dafür wird derzeit ein Studio geplant und gebaut, das mit umfassender didaktischer und technischer Begleitung die flexible und raschere Produktion unterschiedlicher Videoformate ermöglicht. Die Rolle des Professors verändere sich damit «from sage on the stage to guide on the side», zitiert Daniel Künzle die Erziehungswissenschaftlerin Alison King.

Flipped Classroom

An der EPF Lausanne ist diese Entwicklung mit dem Rolex Learning Center Architektur geworden. Hier sind die traditionellen Grenzen zwischen den Disziplinen aufgehoben, hier ist Raum für projektbezogenes Arbeiten und Lernen in kleinen Teams. Per Bergamin, der Leiter des Instituts für Fernstudien- und eLearningforschung (IFeL) der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) nennt das Center einen «flipped classroom», ein umgedrehtes Klassenzimmer. Hausaufgaben und Wissenserwerb finden in diesem Konzept individuell statt, während der eigentliche Unterricht nur für komplexe Übungen verwendet wird.

An der FFHS selber, wo 80 Prozent des Lernens zuhause erfolgt, hat dieses Konzept eine lange, vom Internet unabhängige Tradition. Einen weiteren Schritt macht sie nun mit dem Pilotprojekt «Adaptives Lernen mit Moodle» (ALMoo). Hier werden in einer ersten Phase die Bedürfnisse und das Lernverhalten von Fernstudierenden analysiert und dann zur Etablierung von sich laufend anpassenden Studienprogrammen genutzt. «Das Studium kann so sehr eng auf die beruflichen Tätigkeiten der Absolvierenden ausgerichtet werden», erklärt Per Bergamin. Das verändert die Rolle der Dozierenden zusätzlich. Sie müssen künftig in der Lage sein, auf Moodle individuelle Lernprogramme einzurichten und zugleich passende Übungen für

das gemeinsame Präsenzstudium zu entwickeln. «Wir werden zukünftig unsere 190 aktiven Dozierenden didaktisch entsprechend weiterbilden – eine Riesübung», sagt Per Bergamin.

Möglichkeiten und Grenzen in der höheren Berufsbildung

Mit solchen Entwicklungen beschäftigen sich auch Bildungsanbieter der höheren Berufsbildung. Die Höhere Fachschule für Technik Mittelland in Biel etwa entwickelt – ausgehend von einer Sparvorgabe des Kantons im Umfang von einer Million Franken jährlich – ein Blended-Learning-Konzept, das die Nutzung der Lernplattform Moodle ergänzen wird. «Wir begreifen die Sparvorgabe als Chance und werden rund einen Drittel des Lernstoffs als begleitetes Selbststudium konzipieren. Der Freitag wird unterrichtsfrei», sagt Vizedirektor Daniel Sigron. Er geht davon aus, dass das Projekt «zu keinen grossen Qualitätseinbussen» führen werde. Start ist im Oktober 2016. Zur Unterstützung der Dozierenden wird auch der Leiter des Kompetenzzentrums für angewandte Berufspädagogik am ZBW, Andreas Schubiger, Blended-Learning-Programme einrichten. Eine weitere Säule bildet das Internet-Netzwerk ceyeclon.com, an dem sich über den Verein Sitela (swiss international teaching equipment & learning association) weitere Schulen sowie Siemens beteiligen. Es erlaubt das Arbeiten mit internetzugänglichen, realen Arbeitsplätzen gepaart mit neu entwickelten Unterrichtsunterlagen.

Auch am SFB-Bildungszentrum wird Blended Learning immer konkreter. Die Höhere Fachschule bietet vier Diplombildungen HF an und will diese in den nächsten Jahren mit entsprechenden Lernformen ergänzen, so Geschäftsführer Klaus Küfner. Die Fachschaft «Neue Lernformen» erarbeitet derzeit entsprechende Materialien, im Lehrgang «Techniker Unternehmensprozess HF» werden sie seit einigen Monaten bereits eingesetzt – hauptsächlich Trainingsprogramme, die online zugänglich sind und Studierenden mit Nachholbedarf Übungsmöglichkeiten er-



Rolex Learning Center der EPFL: Raum für projektbezogenes Arbeiten und Lernen in kleinen Teams.

öffnen. Vor weiter gehenden Erwartungen warnt Küfner: «Wir haben unsere Studierenden nach ihren Wünschen befragt: Sie wollen 85 Prozent Präsenzunterricht. Dieses Setting ist verbindlich und störungsfrei, während das selbst organisierte Lernen eine hohe Lernmotivation und aktives Lernverhalten voraussetzt, welche oft fehlen.» Skeptisch stimmt Küfner zudem das eher schlechter werdende Niveau in den Fächern Deutsch und Mathematik sowie die teilweise fehlenden Fertigkeiten im Umgang mit PCs.

Geringe Nachfrage

Auch Peter Petrin, Direktor des SIB (Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie), sieht deutliche Grenzen des Selbststudiums, auch des internetgestützten. Seine Schule nutze zwar die Möglichkeiten des Internets als Kommunikationsplattform und intelligenten Ablageort zur Unterrichtsvorbereitung und -begleitung; zugänglich sind Lernspiele, Übungen, Lehrmittel oder Übersichten zur Lernplanung und Elemente des Qualifikationssystems. Interaktive Lerneinheiten oder betreute Chats aber biete man nicht an, nachdem Versuche damit auf äusserst geringen An-

klang gestossen sind. «20 Prozent der Menschen können mit Methoden, die selbst gesteuertes Distanzlernen in den Mittelpunkt setzen, umgehen, 80 Prozent nicht. Der Mensch bevorzugt zum Lernen meist die direkte soziale Interaktion mit anderen», begründet Petrin. «Fernunterricht wird meist gewählt, wenn die Umstände es verlangen. Zudem dient die höhere Berufsbildung nicht in erster Linie der Vermittlung von Wissen, sondern von Handlungskompetenzen. Das verlangt reale Situationen und Übungen.»

Die Nutzung von internetbasierten Lernformen erfolgt in der höheren Berufsbildung also unterschiedlich rasch – und hängt auch von den Inhalten der Bildungsgänge und den für die Didaktisierung verfügbaren Ressourcen ab. Eine internationale Dimension, wie sie die Hochschulen anstreben, ist für sie – auch aus sprachlichen Gründen – praktisch ausgeschlossen. Und sie ist nicht jedermanns Sache. Wer sich bei edX anmeldet, erhält zur Freistellung seines Accounts die Mitteilung: «Change your life and start learning today by activating your edX account.» Change your life? Muss das wirklich sein? —

SECO-Studie

Nachholbildung: Aufgabe der Arbeitslosenversicherung?

Nachholbildung für Erwachsene lohnt sich, auch wenn sie teuer ist. Die RAV haben einen direkten Zugang zu einem Teil des Zielpublikums. Um ihn noch besser nutzen zu können, ist die ALV auf erwachsenengerechte Angebote der Berufsbildung angewiesen. Dies zeigt eine Studie im Auftrag des SECO.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

— Personen ohne nachobligatorische Ausbildung unterliegen einem erhöhten Risiko, arbeitslos zu werden. 2012 waren von allen arbeitslos gemeldeten Personen knapp 40 000 oder 31,9 Prozent gering qualifiziert. In seiner Strategie zur Bekämpfung von Armut von 2013 definierte der Bundesrat Erwachsene ohne eine berufliche Grundbildung als eine Hauptzielgruppe: «Erwachsene ohne nachobligatorische Ausbildung sind oft von Armut bedroht. Sie haben ein erhöhtes Risiko, ihre Stelle zu verlieren, und haben geringere Chancen, eine neue Stelle zu finden. Wer über keinen Abschluss auf dem Niveau der Sekundarstufe II verfügt, hat eine mehr als doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, als jene mit einem entsprechenden Abschluss.»

Eigentlich keine Aufgabe der ALV

Die Unterstützung der beruflichen Grundbildung oder die formale Höherqualifizierung von arbeitslosen Personen gehört gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz nicht zu den Kernaufgaben der Arbeitslosenversicherung (ALV); diese Praxis wurde in verschiedenen Gerichtsurteilen bestätigt. Dennoch können die RAV im Rahmen von «speziellen Massnahmen» den Stellensuchenden Ausbildungszuschüsse (AZ) an eine höchstens dreijährige Ausbildung gewähren, wenn die Stellensuchenden unter anderem mindestens 30 Jahre alt sind und über keine abgeschlossene berufliche Ausbildung verfügen oder in ihrem erlernten Beruf erhebliche Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden. Die RAV sind dazu prädestiniert, solche Massnahmen einzuleiten: Im Vergleich mit den übrigen Akteuren im Bereich der Nachholbildung haben sie einen viel direkteren Zugang zu

einem wesentlichen Teil des Zielpublikums, und dies zu einem Zeitpunkt, an dem noch eine grosse Nähe der Stellensuchenden zum Arbeitsmarkt vorhanden ist.

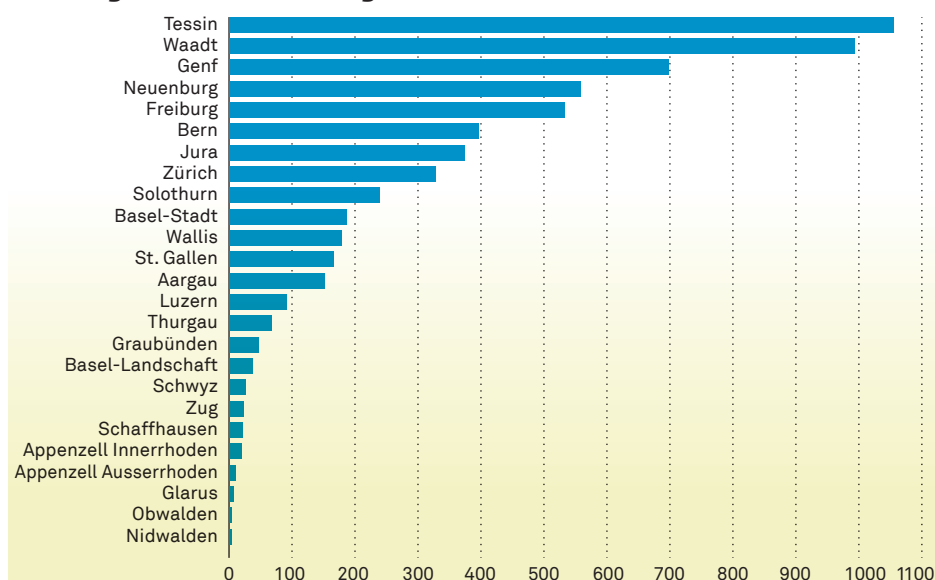
Damit die Kantone durch die Ausbildungszuschüsse nicht zusätzlich belastet werden, werden diese direkt über den Fonds der ALV finanziert. Die Kantone nutzen die Zuschüsse «sehr unterschiedlich», wie eine Studie von KEK-CDC Consultants im Auftrag des SECO zeigt. Zwischen 2001 und 2013 haben im Kanton TI über 1000 Personen einen Ausbildungszuschuss erhalten, in den Kantonen VD, GE, NE und FR waren es je über 500 und in den Deutschschweizer Kantonen lag die Zahl der Bezüger/innen mit Ausnahme von ZH, BE und SO unter 200 (vgl. Grafik). Die Gründe für diese Unterschiede sind unklar. Sie deuten aber darauf hin, dass eine chancengleiche Behandlung der Stellensuchenden nicht immer gegeben ist.

Am besten entwickelt sind die Strukturen der Nachholbildung für Erwachsene im Kanton Genf: Das Programm «Qualifications+» stellt einerseits eine Brücke zwischen dem kantonalen System für die Validierung von Bildungsleistungen und der ALV dar. Andererseits ermöglicht der Kanton ein duales Ausbildungsmodell in Form eines Programms zur vorübergehenden Beschäftigung (siehe separaten Text). Weitere interessante Modelle sind «Step4» und die Fachstelle Ausbildungszuschüsse (SO) oder «Navigation 20:30» und Berufslehrezeit-Zuschüsse (GL, GR, SG und Liechtenstein).

Im Vergleich sehr teuer

Wie effektiv die Finanzierung von Nachholbildungen durch die ALV ist, wurde bisher nicht untersucht. Sicher ist, dass Ausbildungszuschüsse für die ALV teuer sind. Stel-

Anzahl gewährte Ausbildungszuschüsse von 2001 bis 2013



Die Kantone nutzen die Ausbildungszuschüsse sehr unterschiedlich.

lensuchende, die Ausbildungszuschüsse beziehen, verursachen mit rund 67 000 Franken rund fünf Mal so hohe Kosten wie Personen mit gleichen Merkmalen (Alter, kein Berufsabschluss, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung), die lediglich Taggeld beziehen. Gemäss Zahlen von 2012 erfüllen rund 17 Prozent aller Stellensuchenden (21 000 Personen) die sprachlichen Voraussetzungen für eine Nachholbildung. Wegen der hohen Kosten kann die ALV die Zahl der Ausbildungszuschüsse aber nicht beliebig steigern. Der höhere Finanzierungsaufwand ergibt sich in erster Linie durch die bedeutend längere Bezugsdauer.

Aufgrund des Berichts thematisiert das SECO die stärkere Förderung der Nachholbildung, soweit diese der raschen und nachhaltigen Eingliederung in den Arbeitsmarkt dient. Es prüft in den nächsten Monaten in Zusammenarbeit mit den Gremien der Berufsbildung entsprechende Massnahmen.

Der Zeitpunkt dafür ist günstig. So hat das SBFI vor einem Jahr den Grundlagenbericht «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene» veröffentlicht. Nun erarbeitet das SBFI zusammen mit den Verbundpartnern die Umsetzung der Empfehlungen des Berichtes. Ziel ist es, die Abschlussquote von Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung (EBA/EFZ) zu erhöhen. Hierfür werden politische Grundlagen geschaffen, der Ausbau und die Entwicklung erwachsenengerechter Berufsbildungsangebote unterstützt, die Information verbessert, die Zielgruppen sensibilisiert sowie Fragen rund um Finanzierung und Begleitung geklärt.

Die Studie von KEK-CDC macht fünf Empfehlungen:

1. Das SECO erarbeitet zusammen mit den kantonalen RAV und LAM-Stellen (Logistik arbeitsmarktlischer Massnahmen) Broschüren und Massnahmenbeschriebe zur Förderung der Nachholbildung im Rahmen der ALV. Diese Unterlagen sollen Kriterien für die Auswahl des Zielpublikums sowie für die Eingrenzung der möglichen Formen der Nachholbildung enthalten.
2. Das SECO erstellt ein Inventar der kantonalen Massnahmen zur Förderung der

Nachholbildung. Es führt regelmässig Good-Practice-Workshops durch.

3. Das SECO bringt eine Reihe von Anliegen in die nationale interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) zur Förderung der Nachholbildung Geringqualifizierter ein. Dazu gehört die Forderung an die Berufsbildung nach einer gemeinsamen Finanzierung der Nachholbildung. Ebenso sollen vermehrt erwachsenengerechte (berufsbegleitende) Angebote eingerichtet werden. Dazu zählen Module, Teilabschlüsse und Abendkurse an Berufsfachschulen.
4. Die kantonalen LAM-Stellen berücksichtigen künftig vermehrt Bildungsangebote mit Abschlüssen, die an eine Berufsbildung angerechnet werden können. Die

RAV werden ermutigt, die Gewährung von Ausbildungszuschüssen massvoll zu fördern und anhand von Kriterien geeignete Stellensuchende dafür zu identifizieren. Ihnen soll in Zusammenarbeit mit der Berufsbildung und der Berufsberatung ein Berufsabschluss mit eidgenössischem Attest oder eidgenössischem Fähigkeitszeugnis ermöglicht werden.

5. Das SECO fördert und unterstützt Pilotprojekte zur Förderung der Nachholbildung im Rahmen der ALV und evaluiert diese systematisch. —

Stalder, M., Guntern, R. (2015): *Angebote der Nachholbildung – Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung. Bericht zur Analyse und Bestandsaufnahme*. Zürich, KEK-CDC Consultants.

Das Genfer Programm «Qualifications+»

Zu den Good Practices, die KEK-CDC Consultants identifiziert hat, gehört unter anderem das Modell des Kantons Genf. Der Pionierkanton in Sachen Erwachsenenbildung – das kantonale Weiterbildungsgesetz für Erwachsene trat 2001 in Kraft – erarbeitet seit 2013 duale Bildungsprogramme für ungelernete Stellensuchende im Gesundheits-, Bau- und Reinigungswesen und in der Uhrenindustrie. Um die Nachholbildung zu fördern, hat das kantonale Amt für Berufsberatung, Berufs- und Weiterbildung (OFPC) zusammen mit dem kantonalen Arbeitsamt das in der Schweiz einzigartige Programm «Qualifications+» entwickelt: Nach eingehender Prüfung der Dossiers der Arbeitsuchenden durch das kantonale Arbeitsamt werden die Stellensuchenden, die für das Programm infrage kommen, an das OFPC verwiesen, das die Anträge für Nachholbildungen entgegennimmt und die Antragsteller auf ihrem Weg begleitet. Zusammen mit der zuständigen Organisation der Arbeitswelt (OdA) erfolgt anschliessend eine berufliche Positionierung und Validierung, die über die endgültige Aufnahme ins Programm entscheidet. Die ausgewählten Kandidaten treten

damit in ein «Programm zur vorübergehenden Beschäftigung» ein und wechseln zwischen theoretischer Ausbildung und Praktikum in einem Unternehmen oder einer Partnerinstitution. Die Dauer des Programms ist von der Branche abhängig, richtet sich aber nach den Rahmenfristen für den Leistungsbezug. Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, erhalten die Teilnehmer/innen von «Qualifications+» zudem eine persönliche Begleitung.

Der Leistungsausweis des Programms lässt sich durchaus sehen. Seit Januar 2013 fanden 87 von 134 Teilnehmenden nach Abschluss der Ausbildung eine bezahlte Erwerbstätigkeit, was einer Wiedereingliederungsquote von 65 Prozent entspricht. Für den Erfolg gibt es viele Faktoren, so etwa die persönliche Begleitung, den pragmatischen Ansatz und die aktive Zusammenarbeit zwischen dem Bildungs- und Arbeitsamt, den OdA und den Arbeitgebern, die sich im Programm engagieren. Der Kanton leistet überdies einen massgeblichen Beitrag, indem er den Grossteil der Kosten trägt und ausgesteuerte Arbeitslose auf dem Weg zum Berufsabschluss in Form von Taggeldern finanziell unterstützt. *cbi*

Weiterbildungsgesetz

Schläfli's Traum

Die Schweiz hat seit einem Jahr ein Weiterbildungsgesetz, in diesen Wochen finden die Diskussionen über die Verordnung ihren Abschluss. Grundkompetenzen dürften künftig besser gefördert werden. Wie viel Geld dafür da ist, entscheidet sich aber erst später.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

— Wenn in diesen Wochen die letzten Beratungen zum Weiterbildungsgesetz (WeBiG) beendet werden, geht für André Schläfli ein Traum in Erfüllung. Schläfli ist seit 1992 Direktor des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB) und hat wie niemand sonst für dieses Gesetz gekämpft. 1998 war er Mitverfasser des ersten Weiterbildungsberichtes, später verrichtete sein SVEB unermüdlich Lobbyarbeit. Schläfli sagt heute: «Endlich haben wir dieses Gesetz. Die Weiterbildung ist jetzt als Teil des Bildungssystems anerkannt.» Kritiker sprechen von einem Pyrrhussieg. Schläfli entgegnet mit Artikel 1 des Gesetzes, wonach die Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens gestärkt werden soll.

Massiv wird diese Stärkung nicht sein. Als Rahmengesetz macht das WeBiG vor allem einheitliche Vorgaben zur Förderung der Weiterbildung in rund 80 Spezialgesetzen. In diesem Rahmen investiert der Bund rund 600 Millionen Franken, etwa die Hälfte für Bildungsmassnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung. Die vom Gesetz zusätzlich genannten

Massnahmen werden zudem nur unterstützenden oder ergänzenden Charakter haben und insbesondere

- einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern leisten;
- den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen;
- die Integration von Ausländern/-innen erleichtern;
- den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern.

Konkret können Bund und Kantone zum Beispiel Verfahren der Qualitätssicherung und -entwicklung unterstützen, um bei den Bildungsgängen und -abschlüssen Transparenz zu schaffen. Auch kann das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) Organisationen der Weiterbildung finanziell unterstützen. Verbindlich setzen sich Bund und Kantone schliesslich dafür ein, Erwachsenen den Erwerb und den Erhalt von Grundkompetenzen zu ermöglichen. Dazu zählen Lesen und Schreiben in einer Landessprache, Mathematik und IT-Anwendung, nicht aber soziale, politische oder alltagspraktische Fähigkeiten. Über den Erfolg der Massnahmen führt das SBFI ein Monitoring durch.

Welche Konsequenzen das WeBiG haben wird, ist nur teilweise klar, da nur für Artikel 12 (Finanzhilfen an Organisationen der Weiterbildung) sowie für die Artikel 13–16 (Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener) eine Verordnung erarbeitet wird. Der Entwurf dazu befindet sich bis 2. Oktober in Anhörung. Bei Artikel 12 fällt die Festlegung auf, dass Finanzhilfen in der Regel auf der Grundlage eines Leistungsvertrags gewährt und nur für Aktivitäten im Bereich Information, Koordination und Qualitätssicherung geleistet werden.

Zur Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener vereinbaren Bund und Kan-



André Schläfli: «Weiterbildung ist endlich anerkannt».

tone unter Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt strategische Ziele. Sie werden alle vier Jahre überprüft. Das Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung legt nach Anhörung der Kantone den Verteilungsschlüssel der finanziellen Beiträge an die kantonalen Programme fest, wobei der Bund maximal die Hälfte der jeweiligen Aufwendungen der Kantone einbringt.

Die weiteren Artikel des Gesetzes bleiben zum Bedauern des SVEB vorerst ohne Ausführungsbestimmungen, so Artikel 6 (Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung), Artikel 7 (Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung) und Artikel 9 (Wettbewerb).

Die Auswirkungen des neuen Gesetzes werden schliesslich auch von der Finanzierung abhängen. Diese erfolgt über die Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2017–2020, deren Beratungen im Frühling 2016 beginnen dürften. «Ich werde unsere Position wieder einbringen», sagt André Schläfli. Aus dem Traum muss Wirklichkeit werden. —

Definition Weiterbildung

Weiterbildung – das ist gemäss Definition in Artikel 3 des Weiterbildungsgesetzes strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung (nicht-formale Bildung). Ihr steht die formale Bildung gegenüber, die staatlich geregelt ist und zu entsprechenden Abschlüssen führt. Als «strukturiert» gelten Bildungen namentlich in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung. Sie sind von «informeller Bildung» zu unterscheiden, in der Kompetenzen ausserhalb strukturierter Bildung erworben werden.

Bildung heisst Veränderung

Berufliche Entwicklung geht Hand in Hand mit Persönlichkeitsentwicklung. Welche Bildungsziele jemand verfolgt, hängt von den bereits erworbenen Kompetenzen und nicht zuletzt von der Haltung des Arbeitgebers ab.

Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

– Berufliche Praktiken und die Technik entwickeln sich ständig weiter. Darum kommen Arbeitnehmer nicht darum herum, sich laufend neue Fähigkeiten anzueignen. In einem immer stärker wettbewerbs- und leistungsorientierten Umfeld ist das lebenslange Lernen nicht nur zum Credo der Unternehmen geworden, auch Bildungskreise und die Berufsberatung haben es sich auf die Fahne geschrieben. Doch wie reagieren Arbeitnehmer/innen auf die Notwendigkeit, sich ständig weiterzuentwickeln? Wie und warum stellen sie sich der Herausforderung der beruflichen Weiterbildung? Der Lernprozess, die Bedingungen, die den Kompetenzerwerb begünstigen, die betrieblichen Bildungspraktiken und -massnahmen sind Gegenstand zahlreicher Studien. In den Publikationen «Apprendre au travail» und «Apprendre dans l'entreprise» werden die Untersuchungen mehrerer Forschungsgruppen zusammengefasst.

Die betriebliche Erwachsenenbildung kann unterschiedlich ausgestaltet werden. So können die selbst gewählten oder vom Arbeitgeber auferlegten Bildungsleistungen etwa in Form eines Kurses, einer Supervision, eines Erfahrungsaustausches oder in Form einer Begleitung oder eines Coachings erbracht werden. Lernen verändert durch das neu erworbene Wissen und Know-how die Kognition, es verändert aber auch die Identität. Die Motivation zum Lernen gründet einerseits auf operativen Zielen – man möchte zum Beispiel ein Diplom erlangen oder eine neue Software beherrschen –, andererseits verbirgt sich dahinter aber auch das Ziel, die eigene Identität zu erweitern und das Selbstbild zu beeinflussen. So erlangt man mit einem eidgenössischen Fachausweis nicht einfach nur ein Prüfungsergebnis und neues Fachwissen, der Abschluss verbessert auch die

Selbst- und die Fremdwahrnehmung. Auf die Lernmotivation wirken noch andere Faktoren ein. Für manche ist die Weiterbildung eine Art «Wiedergutmachung». Wer Mühe in der Schule hatte oder im familiären Umfeld nicht die nötige Anerkennung erhielt, sieht in der Höherqualifizierung vielleicht eine Möglichkeit, Anerkennung zu erlangen und frühere Mankos zu beheben. Isabelle Bosset hat in einer Reihe von Untersuchungen festgestellt, dass viele Menschen sich weiterbilden, weil sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten wollen. Sie möchten eventuellen Veränderungen im Arbeitsumfeld vorgreifen oder betrachten es als ihre Pflicht, konkurrenzfähig zu bleiben. Ihr Ziel ist weniger ein Stellenwechsel als der Verbleib in der aktuellen Funktion. Sie möchten zum Erfolg ihres Unternehmens beitragen und sich am Arbeitsplatz neue Perspektiven erschliessen.

Auf das Arbeitsumfeld kommt es an

Sich auf einen Lernprozess einzulassen heisst, sich an Neues heranzutasten und Risiken einzugehen. Um erfolgreich lernen zu können, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Eine wichtige Rolle spielt die wahrgenommene psychische Sicherheit, wie Cecilia Mornata und Etienne Bourgeois im Artikel «Apprendre en situation de travail: à quelles conditions?» betonen. Wer sich bildet, muss Fragen stellen und Fehler machen dürfen, ohne das Urteil der Kollegen oder Sanktionen vom Vorgesetzten fürchten zu müssen. Gute zwischenmenschliche Beziehungen erleichtern das Lernen und verbessern die Gesamtleistung. In einem kooperativen Arbeitsumfeld lernt es sich zudem besser als in einer konkurrenzorientierten Umgebung, kann doch die Aussicht auf veränderte Rollen im Betrieb Ängste hervorrufen, die sich nicht so einfach wegwischen lassen.

Isabelle Bosset hat in ihrer Längsschnittstudie Personen befragt, die eine berufsbegleitende Weiterbildung im Personalwesen absolvierten. Sie kommt zum Schluss, dass sich Motivation und Zielsetzung der Befragten im Laufe der Zeit verändern und von den Reaktionen im Arbeitsumfeld, namentlich von der – nicht immer vorhandenen – Unterstützung des Arbeitgebers abhängen. «Erhalten Arbeitnehmer keine positive Rückmeldung und keine Gelegenheit, ihre neuen Kompetenzen anzuwenden, dann ziehen sie sich zurück, nutzen das Gelernte für persönliche Zwecke und ziehen andere Beschäftigungsoptionen in Betracht», erklärt die Forscherin. Zwar ermutigen die Unternehmen ihre Angestellten zur Weiterbildung und beteiligen sich nicht selten an den Kosten, doch ihr Hauptaugenmerk liegt auf der Produktivitäts- und Leistungssteigerung. Sie wollen Resultate sehen und erwarten, dass sich ihr finanzielles Engagement lohnt. Oft aber mangelt es an klaren Vorstellungen, wie das neue Wissen im Unternehmen nutzbringend eingesetzt werden kann, oder an Massnahmen, die gewährleisten, dass sich der finanzielle Aufwand für das Unternehmen lohnt. Isabelle Bosset rät daher zu einem regelmässigen Austausch über die erworbenen Kompetenzen, die Möglichkeiten, diese in die Praxis umzusetzen, und über die Entwicklungsperspektiven im Betrieb, und zwar sowohl vor, während als auch nach der Weiterbildung. –

.....
www.unige.ch/fapse/for

Bourgeois, E., Durand, M. (Hrsg., 2012):

Apprendre au travail. Paris, PUF.

Bourgeois, E., Enlart, S. (Hrsg., 2014): Apprendre dans l'entreprise. Paris, PUF.

Bosset, I. (2014): Le soutien organisationnel perçu à la formation. In: Bourgeois, E., Enlart, S. (Hrsg.), Apprendre dans l'entreprise (S. 193–206). Paris, PUF.



Jurabogen

Imageförderung für technische Berufe

In den technischen Berufen ist das Personal knapp. Es fehlt an Mechanikern, Elektronikerinnen, Automatikern oder Uhrmacherinnen. Damit die Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Schweiz gesichert werden kann, braucht es qualifizierten Nachwuchs. Deshalb haben die Kantone des Jurabogens (Neuenburg, Bern, Jura und Waadt) das Förderprogramm «ValMéTech» entwickelt, um Jugendliche für technische Berufsausbildungen zu gewinnen. Teil des Programms ist das originelle Kommunikationskonzept #bepog (für «be part of the game»). Es nutzt das virale Potenzial von sozialen Netzwerken, um den Jugendlichen aufzuzeigen, wie wichtig die Technik für ihren Alltag ist und wie sie deren Entwicklung mitgestalten können. #bepog besteht aus verschiedenen Sensibilisierungs- und Informationsaktionen für Jugendliche, Schulklassen und Lehrpersonen. Die «Fondation Arc Jurassien Industrie» und die «Fédération romande de promotion

des métiers techniques» hoffen, dass #bepog zu einer gemeinsamen Plattform für alle Imageförderungsaktionen der technischen Berufe wird. *pyp*
www.bepog.ch

Schreibkompetenzen

Grosser Förderbedarf

Viele Jugendliche in der Berufsbildung haben Mühe mit Schreiben – insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund. Eine Studiengruppe der Zürcher Fachhochschule entwickelte daher ein Rahmenkonzept für eine prozessorientierte Schreibdidaktik zwischen Deutsch als Muttersprache und Deutsch als Zweitsprache. Das Konzept wurde im allgemeinbildenden Unterricht an Berufsfachschulen der deutschsprachigen Schweiz erprobt. Im Rahmen einer kontrollierten Interventionsstudie konnte die Wirksamkeit der Schreibförderung nachgewiesen werden. So wiesen die Texte der Lernenden der Experimentalgruppe in Form, Inhalt und kommunikativer Wirkung eine höhere Qualität auf als die der übrigen Lernenden. Das Konzept scheint besonders hilfreich zu

sein für leistungsschwächere Lernende. Gemäss der Studienautoren sei deswegen zu erwägen, das Rahmenkonzept auch für Lernende in speziellen Förderkursen nutzbar zu machen. *dfl*

Hoefele, J. et al. (2015): Förderung der allgemeinen Schreibkompetenz an Berufsfachschulen. Valorisierungsbericht. Zürich, ZHAW.

Dank der Berufsmaturität

Die Zahl der Maturitäten wächst weiter

Die Zahl der Maturitätszeugnisse wächst weiter. 2014 wurden 34 958 Zeugnisse ausgestellt. Seit 1999 konnte die Zahl damit um über 50 Prozent erhöht werden (22 780). Treiber der Entwicklung ist vor allem die Berufsmaturität, deren Abschlüsse sich im genannten Zeitraum von 6026 auf 14 177 entwickelten. Die Maturitätsquote (19- bis 21-Jährige) liegt heute bei 37,5%, im Jahr 2000 hatte sie 25,8 Prozent betragen. Im Einzelnen liegt die Gymnasialquote bei 20,2 Prozent, die Berufsmaturitätsquote bei 14,8 Prozent und die Fachmaturitätsquote bei 2,5 Prozent. Die Zahl der Fachmaturitätsabschlüsse bleibt mit 2343

bescheiden (1999: 1900 Diplommittelschul-Abschlüsse). dfl

www.bfs.admin.ch>15. Bildung, Wissenschaft>Sekundarstufe II: Allgemein- und Berufsbildung>Übersichtstabellen

Kompetenzprofil

Sportlehrpersonen der Berufsfachschule

Den Sportlehrpersonen stellen sich in ihrem Berufsalltag vielfältige Herausforderungen. Die Untersuchung «Kompetenzaspekte von Sportlehrpersonen an Berufsfachschulen in der Schweiz», die von einer Autorengruppe der Schweizerischen Vereinigung für Sport an Berufsfachschulen (SVSB) in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sport erstellt wurde, benennt acht Top-Aspekte, die für erfolgreiches Unterrichten unerlässlich seien: Führungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Fachliches Können, Beziehungsfähigkeit, Fachliches Wissen, Flexibilität, Empathiefähigkeit und Wirkung. Das mit Unterstützung von diversen Fachleuten aus der Berufspraxis erarbeitete Kompetenzprofil soll als Orientierungshilfe für die Weiterentwicklung von Sportlehrpersonen an Berufsfachschulen genutzt werden. Diese Zielsetzung ist umso brisanter, als eine berufsfachschulsport-spezifische Didaktik an den meisten Ausbildungsstätten verschwunden ist. Die SVSB möchte mit den Erkenntnissen der Untersuchung eine Broschüre erarbeiten und den Sportkollegien an Berufsfachschulen zur Verfügung stellen. dfl

www.svsb.ch

Projekt «Stabil»

Lehrvertragsauflösungen vorbeugen

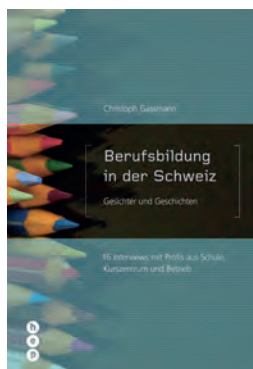
In zwei Dritteln der Fälle erfolgt die Auflösung eines Lehrvertrags überraschend. Dies ist ein Ergebnis des Forschungsprojekts «Stabil», über das diese Zeitschrift in Ausgabe 2/2014 bereits berichtete. Hauptergebnis der Studie war, dass die 35 Prozent der Lehrbetriebe mit der höchsten Ausbildungsqualität kaum oder gar keine Lehrvertragsauflösungen

zu beklagen haben. Untersucht wurden die Berufe Köchin und Maler. Im Valorisierungsbericht zuhanden des SBFI werden mit dem Projektabschluss verschiedene Empfehlungen formuliert. So sollten sich Betriebe bei der Selektion von Lernenden nicht nur auf die Eindrücke aus der Schnupperlehre verlassen, sondern auch systematisch Bewerbungsgespräche durchführen. Weiter wird eine Verbesserung der Ausbildung der betrieblichen Berufsbildner/innen angeregt. Schliesslich sollte die Kommunikation zwischen den Betrieben und den Ämtern verbessert werden – die Studie regt hier eine Art Frühwarnsystem an. Die Betriebe fühlten sich zum Teil alleine gelassen, während die Ämter umgekehrt den Eindruck hätten, dass sie zu spät involviert werden. dfl

Schumann, S. et al. (2015): Die Studie Stabil «Stabile Lehrverträge – Die Rolle des Ausbildungsbetriebs». Freiburg/Konstanz, Universität Freiburg/Universität Konstanz. Download: www.sbfli.admin.ch>Themen>Berufsbildung>Berufsbildungsforschung>Einzelprojekte>Nahtstellen I und II

Buch

Helden des Berufsbildungsalltags



Bücher zur Berufsbildung finden sich selten auf Nachttischchen. Das Buch «Berufsbildung in der Schweiz. Gesichter und Geschichten» aber hat das

Zeug dazu. Es versammelt 16 Interviews mit den «eentlichen Helden des Berufsbildungsalltags», wie Autor Christoph Gassmann sie nennt, den Lehrpersonen und Ausbildnern/-innen an allen drei Lernorten. Diese Interviews sind leicht zu lesen und erlauben vertiefte Einblicke in die Praxis der Berufsbildung. In der Berufsbildung sollte auch Scheitern seinen Platz haben, so Gassmann, der sich nicht scheut, danach zu fragen. Und vielleicht

sind genau hier die interessantesten Antworten zu finden: Auf den Einwand, dass das Konzept des selbst organisierten Lernens sich nur für starke Lernende eigne, antwortet der Fachdidaktiker Andreas Sägesser mit dem Bild des Pinguins: So unförmig er an Land gehe, so geschmeidig könne er schwimmen. Das Buch könnte noch etwas straffer redigiert sein; einzelne Auskünfte leiden daran, dass die Interviews schon vor Längerem geführt wurden. dfl

Gassmann, Ch. (2015): *Berufsbildung in der Schweiz. Gesichter und Geschichten*. Bern, hep-Verlag.

Kaufmännische Grundbildung

Faktoren des Erfolgs

Welche Faktoren erklären den Ausbildungserfolg in der dualen kaufmännischen Berufslehre? Die Untersuchung von 320 Deutschschweizer Lernenden zeigt, dass vor allem individuelle Faktoren der Lernenden die Abschlussnoten erklären – beispielsweise die Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit (positiver Effekt) oder Extraversion (negativer Effekt). Teils werden auch unterschiedliche Prädiktoren für die berufsfachschulische und die ausbildungsbetriebliche Abschlussnote der Berufslehre gefunden. So ist der Schulabschluss auf der Sekundarschule I für die berufsfachschulische, nicht aber für die ausbildungsbetriebliche Abschlussnote prädiktiv. Zudem beeinflussten Faktoren der Berufsfachschule (Zufriedenheit mit der Berufsfachschule) und des Ausbildungsbetriebs (zum Beispiel Anzahl kaufmännische Lernende im Ausbildungsbetrieb) die Abschlussnoten. dfl

Schafer, Y., Baeriswyl, F. (2015): *Erfolg in der Berufsbildung. Faktoren des objektiven Ausbildungserfolgs bei Absolventen/-innen der dualen kaufmännischen Berufslehre*. In: Häfeli, K. et al. (Hrsg.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Befunde zu beruflichen Übergängen und Verläufen in der Schweiz*. Wiesbaden, VS-Verlag.

Leadership in der Berufsbildung

So führen die Chefs der Berufsfachschulen

Lehrpersonen an Berufsfachschulen beurteilen die Führungskompetenzen der Schulleitenden kritischer als diese selbst. Die Schulleitenden führen vorwiegend auf Basis von gemeinsamen Zielen, Vertrauen und Loyalität. Dieser Führungsstil hängt mit einer konstruktiven Arbeitsatmosphäre und der Förderung des Schulklimas zusammen.

Von Serge Imboden, Lara Forsblom (HES-SO) und Stephan Schumann, Matthias Conrad (Universität Konstanz)

— Verschiedene wissenschaftliche Studien zeigen, dass die Schulleitung die Leistungen der Lernenden signifikant beeinflussen kann. Besonders positiv wirken sich klare Zielvorgaben und eine hohe Erwartungshaltung, gute Mitarbeiterführung und -entwicklung sowie gute soziale Beziehungen auf die Qualität des Unterrichts aus. In unserer Befragung wurden die Selbsteinschätzungen der Leitungspersonen zu ihren Führungskompetenzen und die Fremdeinschätzungen durch die Lehrpersonen erfasst. Als Indikatoren wurden acht für die Führung als besonders bedeutsam geltende Merkmale des schulischen Leitungshandelns herangezogen.

Die Bewertungen der Führungskompetenzen sind mehrheitlich positiv. Eine Gegenüberstellung mit der Fremdeinschätzung durch die Lehrpersonen zeigt jedoch, dass die Schulleitungen ihre Führungskompetenzen im Mittel signifikant höher einschätzen als die Lehrerschaft.

Dieses Phänomen konnte bereits in anderen Studien beobachtet werden. Bei einigen Fragen ist in unserer Untersuchung der Unterschied allerdings markant, insbesondere bei den Einschätzungen zur konstruktiven Arbeitsatmosphäre und zum verbindlichen Leitungshandeln. Lehrerinnen und Lehrer schätzen Zielvorgaben oder Projektaufträge meist als weniger verbindlich ein als die Schulleitungen.

Die weiteren Auswertungen zeigen, dass die Leitungs- und die Lehrpersonen ihre berufliche Zufriedenheit hoch einschätzen (5,0 beziehungsweise 4,9 Punkte, Skala 1–6). Schulleitende mit ausgeprägten Leadership-Kompetenzen sind zudem meist erfahrener, haben ein höheres Stellenpensum für Leitungsaufgaben, arbeiten mehr, fühlen sich weniger belastet und sind beruflich zufriedener.

Frauen und Männer führen ähnlich

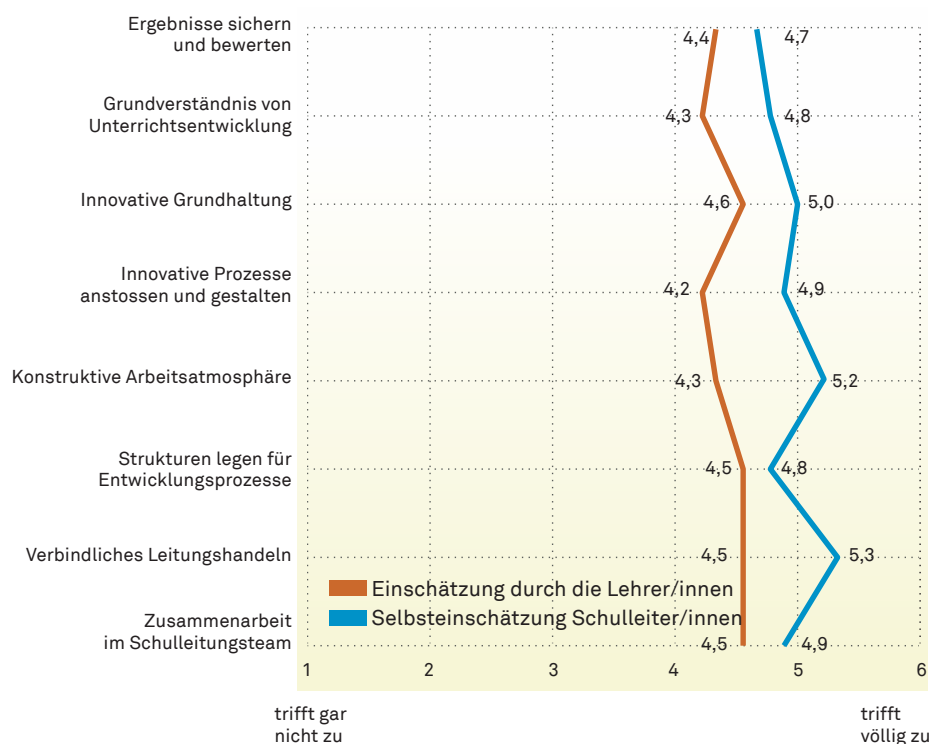
In den befragten Schulen wird vorwiegend auf Basis von gemeinsamen Zielen, Vertrauen und Loyalität geführt (transformationaler Stil). Dieser Führungsstil ist häufig kombiniert mit Zielvorgaben und der Delegation von Aufgaben (transaktionaler Stil). Nur selten lässt sich ein passiver Führungsstil (bewusste Nichteinmischung) beobachten. Es konnte zudem ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen transformationaler Führung, konstruktiver Arbeitsatmosphäre und Förderung des Schulklimas festgestellt werden.

Führungsstil der Schulleitung

Zwischen dem Führungsstil der Frauen und demjenigen der Männer zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Einzig der transaktionale Führungsstil ist bei den befragten Frauen signifikant stärker ausgeprägt als bei den Männern. Zudem ist der Anteil an Frauen auf der Führungsetage mit 19 Prozent eher gering, beträgt dieser doch unter den Lehrpersonen immerhin 41 Prozent.

Obwohl lediglich 40 Prozent der Schulleitungsmitglieder eine formale Führungsausbildung absolviert haben, sind die Lehrpersonen mit ihrer Schullei-

Führungskompetenzen der Schulleitungen



tung zufrieden (4,5 Punkte auf Skala 1–6). Es bestehen signifikante Unterschiede zwischen Schulleitenden mit und ohne formaler Schulleitungsausbildung: Jene mit formale Ausbildung führen tendenziell weniger transaktional als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne formale Ausbildung.

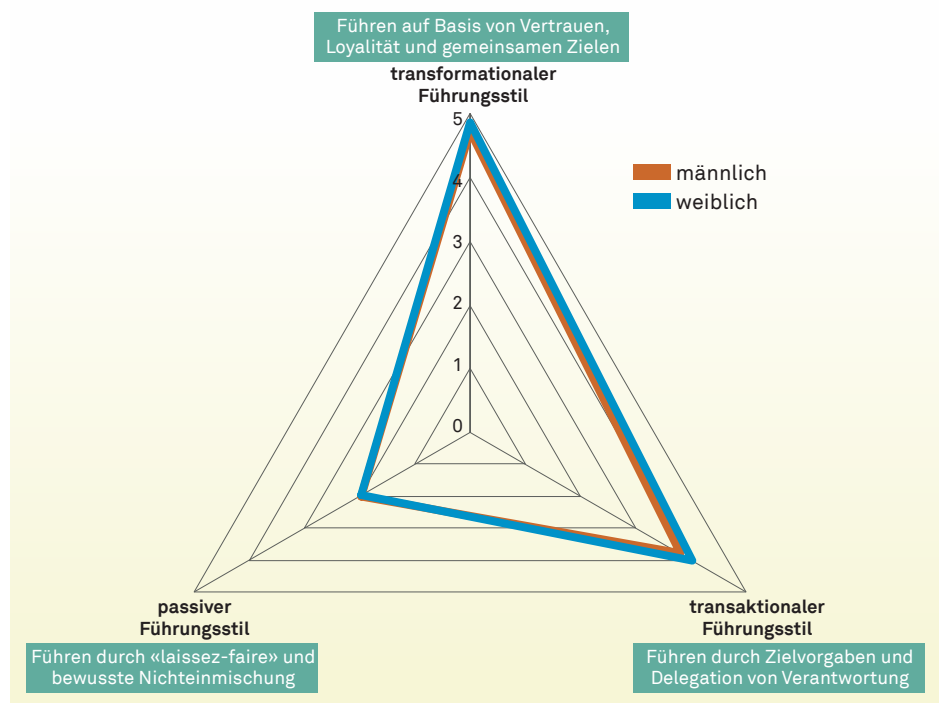
Gute Leitung hat konkrete Auswirkungen

Vergleicht man die an der Studie teilnehmenden Schulen hinsichtlich der vorzufindenden Ausprägung zentraler Merkmale des Leitungshandelns, treten grosse Unterschiede zutage. Eine Gegenüberstellung der fünf «besten» mit den fünf «schlechtesten» Schulen (bezogen auf das Kriterium Schulleitungshandeln) macht folgende Unterschiede deutlich: In Schulen mit ausgeprägtem Leitungshandeln werden Innovationen und Entwicklungsprozesse häufiger angestossen. Die Arbeitsatmosphäre ist konstruktiver und der Unterrichtsentwicklung wird eine höhere Priorität gegeben. Auch werden Leistungsziele und Ergebnisse häufiger überprüft und die Zusammenarbeit im Schulleitungsteam wird besser bewertet.

Die Interventionsstudie «Leadership in der Berufsbildung»

Das Hauptziel des vom SBFI und der SBBK geförderten Projekts der Fachhochschule Wallis (HES-SO), welches von der Universität Konstanz wissenschaftlich begleitet wird, liegt darin, die Leadership-Kompetenzen von Schulleitenden zu stärken und sie bei der Einführung von einfachen Führungsinstrumenten zu coachen. Dabei werden die Führungskräfte in vier halbtägigen Workshops geschult und anschliessend bei der Umsetzung von Führungsprozessen vor Ort begleitet. Die wissenschaftliche Prüfung von Effekten wird in einer Längsschnittstudie mit drei Erhebungszeitpunkten realisiert. An der ersten Erhebung, die zwischen September und November 2014 durchgeführt wurde, nahmen 42

Führungsstil der Schulleitungen



Aufgrund dieser Beobachtungen können verschiedene Zusammenhänge festgestellt werden, die auch in anderen Studien aufgezeigt wurden:

1. Eine Orientierung an Strategien und Leistungszielen ist eine wichtige Voraussetzung für effektives Leitungshan-

deln. Schulen sind effizienter mit einer von allen getragenen Vision, die als Basis für die strategische Ausrichtung und die Formulierung von klaren, sinnvollen und motivierenden Leistungszielen dient.

2. Effektives Leitungshandeln begünstigt die berufliche Zufriedenheit, senkt die wahrgenommene Arbeitsbelastung und fördert das professionelle Handeln der Lehrpersonen.
3. An Schulen mit ausgeprägtem Leitungshandeln werden strategisches Handeln, Leistungsziele und Mitarbeiterzufriedenheit deutlich stärker überprüft.
4. Ein gutes Leadership-Verhalten steigert die Arbeitszufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer.
5. Ein transformationaler Führungsstil geht häufiger mit einer konstruktiven Arbeitsatmosphäre und der Förderung des Schulklimas einher. —

berufsbildende Schulen (29 Deutschschweiz, 12 Romandie, 1 Tessin) mit 2070 Lehrpersonen und 176 Schulleitungen teil. Es handelt sich damit um die umfangreichste Studie zur Erfassung und Verbesserung des Schulleitungshandelns an beruflichen Schulen in der Schweiz. Das Projekt ist auf drei Jahre ausgelegt. Eine Gruppe an Schulen hat im vergangenen Schuljahr 2014/15 bereits die Leadership-Ausbildung und die Coaching-Einheiten absolviert. Eine zweite Gruppe wird ab September 2015 das Interventionsprogramm durchlaufen. Die in diesem Artikel erwähnten deskriptiven Befunde stammen aus der Eingangserhebung.
www.2leadership.ch

Kanton Zürich

Berufsbildung braucht Talente

Die Förderung von Talenten erfolgt in der Berufsbildung nur punktuell. Mit dem Projekt «Talentförderung in der Berufsbildung» will der Kanton Zürich dies ändern. Es wurde an einer Tagung der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) erstmals öffentlich vorgestellt.

Von Monika Andermatt Thoma, Projektleiterin Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich

– Verschiedene Branchen, unter anderen die in der Presse immer wieder genannte MEM-Branche, haben Mühe, ihre Lehrstellen zu besetzen. Dadurch entsteht der Eindruck, dass die Berufsbildung für leistungsstarke Lernende zu wenig tue und gegenüber dem Gymnasium an Attraktivität verliere. Der Kanton Zürich will diese Situation verbessern. An der Zürcher Konferenz Berufsbildung 2012 verabschiedeten Regierungsrätin Regine Aeppli und Regierungsrat Ernst Stocker zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft ein entsprechendes Massnahmenpapier. Es führte zum Projekt «Talentförderung in der Berufsbildung», das vom SBFI über Art. 54 des Berufsbildungsgesetzes unterstützt wird.

Die Stärkeren gehen vergessen

Ein erster Projektschritt bestand darin, bestehende Talentförderangebote zusammenzutragen und den Bedarf an Investitionen zu bestimmen. Dazu wurden die Berufsfachschulen sowie eine Auswahl von natio-

nal oder international tätigen Lehrbetrieben interviewt und die Branchen schriftlich befragt. Zwei Ergebnisse stechen hervor.

Erstens: Die Heterogenität der Angebote ist gross. Die Eigenheiten der verschiedenen Berufe, die Grösse der Schulen oder Betriebe schaffen ganz unterschiedliche Ausgangslagen. Zudem herrschen auch sehr unterschiedliche Traditionen. So spielen bei den kaufmännischen Berufen Fremdsprachen eine wichtige Rolle, womit der bilinguale Unterricht einen hohen Stellenwert bekommt. Dagegen setzen handwerkliche Berufe häufig auf Berufswettbewerbe und werden dabei von Branchen und Betrieben unterstützt.

Zweitens: Alle Berufsfachschulen bieten ihren Lernenden Freikurse an, aber nur wenige richten sie auf Talentierte aus. Auch in den Betrieben sind besondere Angebote für Lernende mit überdurchschnittlichem Leistungsvermögen Ausnahmen. Ähnlich sieht die Situation bei der Erfassung von Lernenden aus: Identifiziert werden leistungsschwache Lernende,

nicht aber leistungsstarke. So führt eine Schule einen Stellwerk-Test durch, um die Lernenden, für welche Stützkurse angezeigt sind, ansprechen zu können. Die Ergebnisse der Lernenden mit überdurchschnittlichen Leistungen aber werden nicht weiter genutzt.

So ist an Schulen und Betrieben gezieltes Talentmanagement die Ausnahme und nicht die Regel. Talenterkennung hängt von den einzelnen Lehrpersonen und Berufsbildungsverantwortlichen ab. Diese versuchen im Regelunterricht, den leistungsstarken Lernenden mit Individualisierung und Binnendifferenzierung gerecht zu werden; im Betrieb werden ihnen verantwortungsvollere Aufgaben übertragen. Die Qualität solcher Massnahmen sind, wenn sie ohne Konzept auskommen, von den Fähigkeiten der Lehrerin oder des Berufsbildners sowie vom Lernenden selbst abhängig.

Zürich schafft Rahmenkonzept

Das Projekt «Talentförderung in der Berufsbildung» will talentfördernde Massnahmen und Angebote schaffen – in möglichst vielen Berufen, auch in der zweijährigen Grundbildung! Nur: Wie kann das Ziel erreicht werden, wenn die Heterogenität so gross ist, die Bedürfnisse und Ausgangslagen so unterschiedlich sind? Auf diese Herausforderung kann man nur mit einem offenen Konzept reagieren, in dem die Betriebe und Schulen das jeweils für sie sinnvolle Talentmanagement selber erarbeiten. Während für ein internationales Unternehmen vielleicht Auslandsaufenthalte nützlich sind, können es für Grossunternehmen Talentförderprogramme zur Rekrutierung des eigenen Nachwuchses sein oder für einen KMU-Betrieb geeignete Weiterbildungen. Ebenso sehen in Branchen mit Nachwuchsproblemen beim mittleren Ka-



Berufswettbewerbe wie Swiss Skills Bern 2014 sind eine gut etablierte Form der Begabtenförderung in der Berufsbildung.

der Sensibilisierungsmassnahmen anders aus als bei Branchen mit Fachkräftemangel. Gleiches gilt für die Berufsfachschulen.

In diesem Umfeld kann der Kanton unterstützend wirken. Derzeit sind Arbeiten auf folgenden vier Ebenen im Gange:

1. Der Kanton zeigt, was Talentförderung sein kann. Talent wird oft mit intellektuellen oder künstlerischen Fähigkeiten assoziiert; aber das ist nur ein Teil der Wahrheit. Es gibt auch eine «praktische Intelligenz» (vgl. separaten Text). Wie sie gefördert werden kann, soll in einer Sammlung von Best Practices aufgezeigt werden.
2. In einem Rahmenkonzept, das von der Bildungsdirektion bereits erlassen wurde, formuliert der Kanton den Grundsatz, dass talentierte Lernende von den Schulen erfasst und gefördert werden müssen. Es nennt zudem Eckwerte, was bei Förderangeboten zu beachtet ist. Die Schulen erarbeiten entsprechende Förderkonzepte. Dabei bedarf es der Koordination zwischen den Schulen und Betrieben und Verbänden und anderen Schulen.
3. Der Kanton soll Hindernisse aus dem Weg räumen. Längere Auslandsaufenthalte etwa stossen bei Betrieben grundsätzlich auf Interesse. Die Koordination mit den Berufsfachschulen und dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt hindert sie aber daran, solche Aufenthalte tatsächlich zu realisieren. Im Rahmen des Projekts soll die Koordination mit diesen beiden Partnern erleichtert werden; eine Möglichkeit dazu könnte die Erarbeitung einer Mustervereinbarung sein.
4. Das bestehende Interesse am Thema soll mit einer Sensibilisierungskampagne zusätzlichen Schub erhalten. Verbände und Branche sollen diese Kampagne für ihre Bedürfnisse nutzen können – zusammen mit der Möglichkeit, beim Zürcher Berufsbildungsfonds Pauschalbeiträge für ihre Talentförderung zu beantragen. Denn die Botschaft ist klar: Talente fördern lohnt sich für alle. —

Dokumente unter www.mba.zh.ch
(Suche «Talentförderung»)

Praktische Intelligenz

Begabung wird nicht angeboren

Talent hat wenig zu tun mit Glück oder guten Genen. Wichtiger sind Leistungsbereitschaft, Motivation und Unterstützung. Die Betreuungspersonen sollten die Jugendlichen fordern und ihnen Wertschätzung entgegenbringen.

Von Désirée Jäger, Co-Gründerin des Vereins Social Innovation Summit (sisummit.ch) und von entrepreneurship.ch

— Das Bild, das wir von Talent oder Begabung haben, könnte einer der Gründe sein, warum wir Mühe haben, Berufslernende als «Talente» zu sehen. Begabte Personen sind in unserer Vorstellung «Genies», die sich durch ihre herausragende Intelligenz vom grossen Rest der Bevölkerung abheben. Nur wenigen Personen ist dies zuteil, glauben wir, ihre Leistung ist für «normale» Menschen unerreichbar.

Talente üben deutlich mehr, intensiver und konzentrierter.

Dass Begabung gleich «Schul-Intelligenz» ist, ist jedoch ein Mythos: «Genies» sind überall zu finden, bei den Maurern EBA wie bei den Informatikerinnen im vierten Jahr. Es lohnt sich also ein Blick auf einzelne Jugendliche. Auch wenn das duale System ungleich weniger Angebote für Begabte als für Benachteiligte bereithält, können Talente individuell gefördert werden.

Wenig Gene, viel Übung

Um Talente zu fördern, braucht es ein Verständnis davon, welche Ursachen Begabung hat. Talent hat wenig zu tun mit Glück oder «guten Genen», Veranlagung macht nur einen geringen Teil aus. Wichtiger ist, was ein Lernender aus dieser Veranlagung macht. Drei Faktoren sind dafür relevant: Leistungsbereitschaft, Motivation und Unterstützung.

Leistungsbereitschaft ist der Schlüssel zur vermeintlich natürlichen Begabung. Talente üben deutlich mehr, intensiver und konzentrierter und verbringen auch Teile ihrer Freizeit, um auf ihrem Gebiet

besser zu werden. Um dies durchzuhalten, braucht es ein Interesse am Fachgebiet – Menschen können nur das, was sie können wollen. Die intrinsische Motivation, also die Motivation aus eigenem Antrieb heraus, ist ein entscheidender Faktor, der Lernende zu Talenten werden lässt.

Schliesslich ist die Förderung von Talenten ein pädagogisch begleiteter Veränderungsprozess, den die Lernenden durchlaufen. Begabte, das heisst leistungswillige und motivierte Jugendliche mit einem bestimmten Interesse, müssen erkannt, unterstützt und gefördert werden, damit sie ihr Potenzial voll entwickeln können. Zu «Talentmanagement» gehört eine fordernde, aber gleichzeitig wertschätzende Haltung, die jede Berufsschullehrerin und jeder Ausbildner als Vorbild und Mentor/in einnehmen kann.

Dass Begabung tatsächlich wenig mit Glück und Genen zu tun hat, zeigen verschiedene Studien von Margrit Stamm, die an der SGAB-Frühjahrstagung 2015 «Berufsbildung für Talente – Talente für die Berufsbildung. Wie können wir sie fördern?» vorgestellt wurden. Aus der Längsschnittstudie «Mirage» ging beispielsweise hervor, wie Migranten/-innen ihre Lehre trotz bildungsfernem Elternhaus und diskontinuierlicher Schullaufbahn mit Bestnoten abschliessen konnten: Sie waren besser selbstorganisiert und wurden von ihren Ausbildnern und ihrer Familie unterstützt. —

Tagungsdokumente: www.sgab-srpf.ch/de/talente; seit Juli findet sich zudem das Paper «Praktische Intelligenz: Ihre missachtete Rolle in der beruflichen Ausbildung» auf der Website von Margrit Stamm (margritstamm.ch).



Sozialeinsatz

Auf und davon

Auf der Insel Galoa Maniok ernten, sich in Brüssel mit dem Vizepräsidenten des Europäischen Parlaments austauschen, im Zentrum von Transsilvanien historische Häuser renovieren: Dank aktueller Angebote auf der Online-Plattform «Last Minute Offers» von Eurodesk können Menschen zwischen 13 und 30 Jahren Zwischenzeiten sinnvoll nutzen. Auf der Plattform sind nichtkommerzielle und teilfinanzierte Angebote aufgeschaltet. Eurodesk Schweiz, eine Abteilung der «ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit», bietet kostenlose Beratung und Information an zu Austausch- und Mobilitätsmöglichkeiten in Europa. Einen Austausch zwischen den Sprachregionen der Schweiz ermöglicht das Programm Piaget der gleichen Stiftung mit einem sechsmonatigen Berufspraktikum. Vorausgesetzt werden für dieses Programm eine Anmeldung beim RAV sowie eine in der Schweiz abgeschlossene Berufslehre oder ein Hochschulstudium. Jeder interkulturelle Austausch verändert, fördert Kompetenzen. Intermundo

unterstützt diesen Prozess mit der interkulturellen Erweiterung des Online-Portals Boostbox, einer Initiative von Infoklick.ch und Microsoft. Jugendliche können mit dieser interaktiven Plattform ihre Kompetenzen und Stärken überprüfen und Weiterentwicklungen ableiten. az

www.eurodesk.eu

www.ch-go.ch

www.boostbox.ch

Gender

Typisch Frau, typisch Mann

Von der werbewirksamen Ikone auf Wertpapieren zur Investorin und Gründerin: Bis Ende Februar 2016 läuft die Online-Ausstellung «Frauen, Geld und Banken» des Instituts für Unternehmensentwicklung der Berner Fachhochschule. Die Projektleiterin Christiane Koncilja will mit dieser Ausstellung aufzeigen, wie Frauen in der Vergangenheit mit dem Thema Geld umgegangen sind und wie sich die Situation heute präsentiert. Ausschliesslich an männliche Studierende richtet sich die Lehrveranstaltung «Men's Walk & Talk» der Pädagogischen

Hochschule St. Gallen und der Fachhochschule St. Gallen. Männer sollen in dieser Lehrveranstaltung in ihrer Genderkompetenz gefördert werden und lernen, diese Kompetenzen im beruflichen Alltag umzusetzen. Alle Themenschwerpunkte werden in eine Aktivität eingebettet, sei dies an der Kletterwand oder im Tanztraining. Die Projektleiter haben anhand ihrer Erfahrungen ein Konzept entwickelt, das auch von anderen Bildungsinstitutionen genutzt werden kann. az

www.frauenundgeld.ch

www.phsg.ch > Die PHSG > Rektorat > Fachstelle Gender & Diversity

Projekt

Azra macht Mut

Von Gebäudereinigerinnen bis zu Kaufmännern – 13 junge Berufstätige meldeten sich 2014 bei «ask!», den Beratungsdiensten für Ausbildung und Beruf Aargau, als die Projektleitenden von «gemeinsam unterwegs» auf die Suche nach möglichen Vorbildern gingen. In diesem Projekt engagieren sich junge Berufstätige mit Migrationshintergrund gemeinsam mit Schulen,

der Berufsberatung und Unternehmen für Jugendliche auf der Lehrstellensuche. Die Freiwilligen werden in einer ersten Phase an zwei Seminarabenden geschult: Themen sind die Reflektion der eigenen Geschichte und Präsentationen vor Gruppen. Den Seminarabenden folgt der Einsatz in Schulklassen, wo sie über ihre eigenen Erfahrungen berichten. Ein wichtiges Engagement, bestätigt eine Reallehrerin: «Ich habe von allen Schülern positive Rückmeldungen erhalten. Die Geschichte von Azra hat ihnen Mut gemacht und ihr Selbstvertrauen gestärkt. Sie haben gesehen, wie wichtig es ist, nicht aufzugeben, und dass man an sich glauben und dranbleiben soll.» In einer zweiten Phase können sich die Jugendlichen für einen Workshop bei den «young professionals» anmelden: In Kleingruppen werden Erwartungen der Familie, Suchstrategien für eine Lehrstelle, Vorstellungsgespräche und das schweizerische Bildungssystem thematisiert. Das Projekt wird von der Nico- und Ruth-Kats-Stiftung während fünf Jahren finanziert. *az*
www.gemeinsam.bdag.ch

Frankreich

Die Sichtbarkeit von Expertinnen erhöhen

Eine neue Website führt ein Verzeichnis mit über 1000 Expertinnen (Spezialistinnen aus allen Berufsbereichen, Forscherinnen, Geschäftsführerinnen, Verbandspräsidentinnen, Institutsleiterinnen usw.), die bereit sind, zu verschiedenen Themen Auskunft zu geben. So können die Medien nicht mehr behaupten, sie hätten keine Frauen als Fachexperten gefunden, wie das heute leider noch oft der Fall ist. In Frankreich sind heute nur gerade 20 Prozent der von den Medien eingeladenen Fachleute Frauen. In der Schweiz ist dieser Anteil ähnlich. Die Website wurde von der Gruppe Egalis, einer Ausbildungs- und Beratungsagentur für Gleichstellung, in Zusammenarbeit mit Radio France und France Télévisions lanciert. Das Ziel ist, die Sichtbarkeit von Expertinnen zu erhöhen und so gegen

vorherrschende Rollenbilder und Ungleichheiten anzukämpfen. Die Profile der Expertinnen sind in drei Bereiche gegliedert (Beruf, Forschung und Gesellschaft) und zeigen die jeweiligen Spezialgebiete auf. Sie enthalten Angaben zum Lebenslauf, zur beruflichen Tätigkeit, zum Forschungsgebiet und zu den Publikationen. Neueinträge sind willkommen und die Datenbank wird regelmässig erweitert. *ir*
www.expertes.eu

OECD-Prognosen

Starke Zunahme der Tertiärabschlüsse

Der Anteil der 25- bis 34-jährigen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe hat zwischen 2005 und 2013 um fast 45 Prozent zugenommen. Am stärksten war der Zuwachs in den G20-Staaten, die nicht Mitglied der OECD sind: Südafrika, Saudi-Arabien, Argentinien, Brasilien, China, Russland, Indien und Indonesien. In den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwissenschaften und Mathematik haben die Schwellenländer (Brasilien, Russland, Indien, Indonesien und China) den grössten Vorsprung. Gemäss Prognose der OECD sollen bis 2030 drei Viertel der Personen mit einem entsprechenden Abschluss aus diesen Ländern kommen, während auf Europa 8 Prozent und auf die USA 4 Prozent der Abschlüsse in diesen Bereich fallen. Um diese Anteile zu erhöhen, müssten, so die neusten Forschungsergebnisse, Programme eingeführt werden, die Tertiärausbildungen in Naturwissenschaften, Technik und Ingenieurwissenschaften mit geistes- und sozialwissenschaftlichen Ausbildungen vereinen. Die USA und die EU haben bereits entsprechende Massnahmen ergriffen. So hat die EU beispielsweise das Programm «Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft» lanciert. *ir*

OECD (2015): How is the global talent pool changing (2013, 2030)? Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Download: www.oecd.org/edu > Skills beyond school > Education Indicators in Focus

KOMMENTAR

Fangen Sie an zu träumen

Von Stefan Krucker

Von 100 Akademikerkindern gehen in Deutschland 71 an die Universität, von 100 Nicht-akademikerkindern 24. Bei Marco Maurer*, der die Schule in Deutschland besucht hat als Sohn eines Kaminfegers und einer Coiffeuse, war es ein Satz des Lehrers zu seiner Mutter, der ihn für Jahre entmutigte: «Das hat doch keinen Wert bei ihm, Frau Maurer.» Und der Berufsberater doppelte nach: «Herr Maurer, fangen Sie nicht an zu träumen.»

Die beiden Artikel auf der folgenden Doppelseite zeigen unter anderem: Auch in der Schweiz wird schichtspezifisch entschieden und geträumt. Unser stark segregiertes Ausbildungssystem fördert die ungleiche Verteilung von Bildungschancen zwischen Kindern aus dem Bildungsbürgertum und jenen aus der Arbeiterschicht.

Ist also Chancengleichheit plötzlich wieder ein Thema? Kaum. Eine Bekannte meinte kürzlich: «Ich kann es nicht mehr hören.» Auch in der Politik ist das Wort nicht in Mode. Aber vielleicht wird es ja wiederentdeckt angesichts des drohenden Fachkräftemangels: Wenn der Wirtschaft die Leute fehlen, bemüht sie sich auch um die Unprivilegierten.

Dass sich gewisse Familien Nachhilfeunterricht leisten können und wollen und andere nicht, kann man nicht ändern. Muss man auch nicht. Aber dort, wo die Eltern ihre begabten Kinder nicht pushen, sollte es die Schule tun. Und Berufsberatende sollten ihren Klienten aus bildungsfernen Familien ganz bewusst und häufiger sagen: «Fangen Sie an zu träumen.»

Marco Maurer hat es übrigens trotz aller Widerwärtigkeiten geschafft: Nach einer Lehre als Molkereifachmann hat er das Abitur nachgeholt und sich zum Journalisten ausgebildet. Gut möglich, dass ein unbekannter Kollege mit den gleichen Talenten nie an eine solche Laufbahn zu denken wagte. Das müsste nicht sein.

.....

* Maurer, M. (2015): Du bleibst was du bist. Warum bei uns immer noch die soziale Herkunft entscheidet. München, Droemer.

Bildungspläne und ihre Realisierung

Geschlecht, Schultyp und soziale Herkunft sind entscheidend

In der 8. Klasse wissen die meisten Schülerinnen und Schüler, welcher Ausbildungstyp auf der Sekundarstufe II für sie infrage kommt. Ungleichheiten bei der Realisierung bestehen nach Geschlecht und nach Schultyp auf der Sekundarstufe I, der seinerseits von der sozioökonomischen Situation beeinflusst wird.

Von David Glauser, Rolf Becker und Lena Greber, Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Bildungssoziologie, Universität Bern

— Der Übergang von der obligatorischen Schule in zertifizierende Ausbildungen (Berufsausbildungen oder schulische Ausbildungen) der Sekundarstufe II ist ein bedeutsamer Lebensabschnitt. Jugendliche treffen zu einem frühen Zeitpunkt Entscheidungen, die massgeblich ihre Erwerbs- und Weiterbildungschancen im weiteren Lebensverlauf beeinflussen. Obwohl die Relevanz dieses Bildungsübergangs unbestritten ist, liegen für die Schweiz nur wenige Studien vor, in welchen der Prozess der Bildungsentscheidung analysiert wird. Diese Aspekte stehen im Vordergrund der Studie «Determinanten der Ausbildungsentscheidung und Berufsbildungschancen» (DAB-Panelstudie). Hierbei wird sowohl der Entscheidungsprozess als auch der tatsächliche Übergang in Ausbildungen der Sekundarstufe II von rund 2300 Jugendlichen der Schulaustrittskohorte des Jahres 2013 in der deutschsprachigen Schweiz detailliert untersucht.

Projektskizze DAB-Panelstudie

Untersucht wurde eine Zufallsstichprobe. Die Grundgesamtheit umfasste die achten Klassen der öffentlichen Schulen der deutschsprachigen Schweiz des Schuljahres 2011/12. Die Schüler/innen wurden zu folgenden Zeitpunkten befragt: Mitte achte Klasse (Januar/Februar 2012), Beginn und Ende der neunten Klasse (August/Oktober 2012 und Mai/Juni 2013) sowie 15 Monate nach Schulaustritt (Oktober/November 2014).

www.berufswahl.unibe.ch

Betreffend die Formation von Ausbildungsaspirationen zeigen die DAB-Daten, dass die grosse Mehrheit der Jugendlichen – unabhängig vom besuchten Schultyp auf der Sekundarstufe I – bereits Mitte der 8. Klasse eine klare Vorstellung davon hat, welche zertifizierenden, nachobligatorischen Ausbildungsoptionen für sie infrage kommen.

Bei der Umsetzung der Bildungsaspirationen bestehen bedeutsame Ungleichheiten nach Schultyp und somit nach sozialer Herkunft sowie nach Geschlecht. Folgende Aspekte sind hervorzuheben:

- Schülerinnen gelingt der direkte Eintritt in eine zertifizierende Ausbildung der Sekundarstufe II deutlich schlechter als Schülern. Die anteilmässigen Unterschiede bei Schulaustritt betragen beim Schultyp mit erweiterten Anforderungen 12 Prozentpunkte (Knaben: 8%, Mädchen: 20%) bzw. beim Schultyp mit Grundanforderungen 26 Prozentpunkte (Knaben: 18%, Mädchen: 44%).
- Trotz Aspiration für eine berufliche Ausbildung treten Jugendliche des Schultyps mit Grundanforderungen zu einem geringeren Anteil direkt in eine Berufsausbildung ein als Jugendliche des Schultyps mit erweiterten Anforderungen.
- Schülerinnen des Schultyps mit erweiterten Anforderungen weisen einen höheren Anteil mit Aspirationen für eine Mittelschule auf und setzen ihre Bildungsabsicht zu einem höheren Anteil um als Schüler.
- Wie beim Übergang in die Sekundarstufe I bestehen auch bei den Ausbildungsaspirationen und beim Übergang in die Sekundarstufe II deutliche Unter-

schiede nach Bildungsniveau und Sozialstatus des Elternhauses.

Die Nachteile der Jugendlichen des Schultyps mit Grundanforderungen beim Zugang zu zertifizierenden Ausbildungen, insbesondere für Mädchen, sind auch dann bedeutsam, wenn die soziale Herkunft und der Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Jugendliche mit schlechten Noten in Mathematik beginnen häufiger eine Zwischenlösung, während die Deutschnote keinen Einfluss hat. Die Ergebnisse für Schülerinnen des Schultyps mit Grundanforderungen machen deutlich, dass ihnen nicht die Motivation für eine Berufsausbildung, sondern eine Lehrstelle fehlt.

Für Jugendliche des Schultyps mit erweiterten Anforderungen zeigt sich, dass diese bei besseren Schulnoten seltener eine Zwischenlösung beginnen. Junge Frauen absolvieren häufiger eine Zwischenlösung oder eine Mittelschule, während sie von einer Berufsausbildung eher absehen. Die soziale Herkunft ist insofern relevant, als dass sich Knaben aus statushöheren Familien zusätzlich zur EFZ-Ausbildung für eine Berufsmaturität und Mädchen für eine Mittelschule und gegen eine Berufsausbildung entscheiden. Neben den schulischen Leistungen bestimmen leistungsfremde Kriterien wie die sozioökonomische Ressourcenausstattung des Elternhauses den weiteren Ausbildungsweg nachwachsender Generationen. —

.....
Glauser, D. (2015): Berufsausbildung oder Allgemeinbildung. Soziale Ungleichheiten beim Übergang in die Sekundarstufe II in der Schweiz. Wiesbaden, Springer VS.

Hartnäckige Selektionseffekte

Das besuchte Anforderungsniveau auf der Sekundarstufe I stellt die Weichen für den Ausbildungstyp auf der Sekundarstufe II. Dabei sind nicht nur leistungsbezogene Kriterien ausschlaggebend. Die soziale und nationale Herkunft spielt immer noch eine bedeutende Rolle.

Von Irene Kriesi, Eidgenössisches Hochschulinstitut EHB IFFP IUFPF, Ariane Basler und Marlis Buchmann, Jacobs Center for Productive Youth Development, Universität Zürich

— Die Schweiz hat im internationalen Vergleich ein stark ausdifferenziertes und hierarchisch gegliedertes Sekundarschulsystem mit verschiedenen Leistungsniveaus. Die international vergleichende Bildungsforschung weist nach, dass die soziale Herkunft via Bildung und Sozialstatus der Eltern in solchen Bildungssystemen einen besonders starken Einfluss auf den erreichten Ausbildungsabschluss der Kinder hat. Im Rahmen einer ländervergleichenden Studie wurde für die Schweiz untersucht, welche Bedeutung die soziale Herkunft, der Schultyp auf der Sekundarstufe I und die Schulleistungen für die Entscheidung haben, ob Jugendliche in eine berufliche Grundbildung mit tiefen/mittleren intellektuellen Anforderungen, eine Grundbildung mit hohen intellektuellen Anforderungen, eine Fachmittelschule oder ein Gymnasium übertreten.

Weichenstellung mit langfristigen Konsequenzen

Die Studie verwendet Daten der schweizerischen Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON, welche die Bildungsverläufe und Lebensbedingungen von rund 3000 Kindern und Jugendlichen erhebt. Ausgewählt wurden Jugendliche, die zum ersten Erhebungszeitpunkt (2006) 15 Jahre und zum letzten (2012) 21 Jahre alt waren. Gut 41 Prozent dieser Jugendlichen beginnen eine berufliche Grundbildung mit tiefen oder mittleren und 22 Prozent eine solche mit hohen Anforderungen. Etwa 26 Prozent treten in ein Gymnasium und 8 Prozent in eine Fachmittelschule ein. Diese Weichenstellung auf der Sekundarstufe II hat langfristige Konsequenzen, da die Möglichkeiten für eine spätere Tertiärbildung vor allem für Jugendliche mit weniger anspruchsvollen beruflichen

Grundbildungen deutlich schlechter sind als für die übrigen Jugendlichen.

Der Übertritt in eine berufliche Grundbildung mit höheren Anforderungen (im Vergleich zu Übertritten in berufliche Grundbildungen mit tiefen/mittleren Anforderungen) wird am stärksten davon beeinflusst, ob die Jugendlichen einen anspruchsvollen Schultyp auf der Sekundarstufe I besucht haben und gute Mathematiknoten vorweisen können. Jugendliche

Intelligenz ist nur für junge Leute entscheidend, deren Eltern keinen Hochschulabschluss aufweisen.

mit Migrationshintergrund haben allerdings auch bei guten Schulleistungen deutlich geringere Chancen als Einheimische, eine anspruchsvolle Berufsausbildung zu absolvieren.

Fachmittelschulen werden typischerweise von jungen Frauen aus sozial gut gestellten Elternhäusern besucht, die auf der Sekundarstufe I einen Schultyp mit hohen Anforderungen absolviert haben, allerdings nicht mit überdurchschnittlichen Noten. Für den Übertritt ans Gymnasium ist ein Schultyp mit hohen Anforderungen auf der Sekundarstufe I die wichtigste Voraussetzung. Auch gute Schulleistungen und Intelligenz sind wichtig, wobei Letztere nur für junge Leute entscheidend ist, deren Eltern keinen Hochschulabschluss aufweisen. Kinder hoch gebildeter Eltern gelangen unabhängig ihrer Schulleistungen und ihrer Intelligenz häufiger ins Gymnasium als Kinder aus weniger gebildeten Elternhäusern.

Die soziale Herkunft wirkt sich bei allen Jugendlichen auch indirekt auf die

Platzierung in der Sekundarstufe II aus: Kinder aus sozial gut gestellten Elternhäusern erbringen im Durchschnitt bessere Schulleistungen und haben grössere Chancen, einen anspruchsvollen Schultyp auf der Sekundarstufe I zu besuchen. Dies verstärkt den direkten Einfluss der sozialen Herkunft nochmals deutlich.

Berufsberatung ist gefordert

Gesamthaft zeigen die Ergebnisse, dass das besuchte Anforderungsniveau auf der Sekundarstufe I die Weichen für den Ausbildungstyp auf der Sekundarstufe II stellt. Allerdings sind nicht nur leistungsbezogene Kriterien ausschlaggebend für die Art der nachobligatorischen Ausbildung. Die soziale und nationale Herkunft spielt immer noch eine bedeutende Rolle. Dem kann die Berufsberatung entgegenwirken: Erstens kann sie Jugendliche und deren sozial gut situierte Eltern deutlich darauf hinweisen, dass auch (anspruchsvollere) Berufsbildungen sehr gute berufliche Möglichkeiten bieten. Zweitens kann sie bei fähigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterstützend wirken, indem sie hohe Ambitionen stärkt. Drittens kann sie Strategien für den Umgang mit dem Handicap eines Migrationshintergrundes aufzeigen, das vor allem im Zuge der betrieblichen Rekrutierungspraxis entstehen dürfte. —

.....
Buchmann, M., Kriesi, I., Koomen, M., Imdorf, Ch., Basler, A. (erscheint demnächst): Differentiation in secondary education and inequality in educational opportunities: The case of Switzerland. In: Blossfeld, H.-P. et al. (Hrsg.), Differences in secondary education and their short- and longer-term effects on inequalities of educational opportunities. Cheltenham, Edward Elgar.

Lohnerwartungen fliessen in Entscheidung ein

Neben Geschlecht, Alter, Schulleistungen und Interessen beeinflussen auch Lohnerwartungen die Laufbahnentscheide von Fachfrauen und -männern Gesundheit (FaGe).

Von Jürg Schweri, Bildungsökonom und Leiter des Forschungsschwerpunktes «Steuerung der Berufsbildung» am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB IFFP IUFPF

— Im Gesundheitswesen herrscht ein Mangel an Pflegefachkräften, der sich in den kommenden Jahren noch zu verschärfen droht. Die Berufsverbände der Pflege fordern daher höhere Löhne für das Pflegepersonal, um den Beruf attraktiver zu machen. Aber lassen sich junge Menschen mit einem höheren Lohn zur Aufnahme eines Pflegestudiums motivieren?

Im Rahmen einer Laufbahnstudie zu Fachfrauen und -männern Gesundheit (FaGe) des EHB IFFP IUFPF und der Oda Santé haben wir den Einfluss von Lohnerwartungen auf die Laufbahnwahl untersucht. Gut 2000 angehende FaGe in der ganzen Schweiz wurden im dritten Lehrjahr gefragt, welchen Lohn sie erwarten, wenn sie nach der Ausbildung entweder als FaGe arbeiten oder aber (nach einem entsprechenden Studium) als Pflegefachfrau oder -mann arbeiten.

Die Lohnerwartungen der angehenden FaGe liegen sehr nahe bei den tatsächlichen Löhnen gemäss den kantonalen Lohntabellen. Die FaGe wissen im dritten Lehrjahr demnach gut Bescheid über ihre Lohnaussichten als künftige FaGe resp. Pflegefachkräfte und verfügen über die notwendigen Informationen, um den zukünftigen Verdienst in ihre Laufbahnentscheidung einfließen zu lassen.

In einem nächsten Schritt haben wir untersucht, ob die später gewählte Karriere auch tatsächlich von den Lohnerwartungen im dritten Lehrjahr beeinflusst wird. Dazu haben wir die erwartete Rendite aus den Lohnerwartungen berechnet: Welchen Lohnvorteil erwarten die Befragten für Pflegefachfrauen/-männer gegenüber Fachfrauen/-männern Gesundheit in Prozent, bezogen auf die gesamte Berufslaufbahn bis zur Pensionierung? Im

Durchschnitt beträgt der erwartete Vorteil im Lebens Einkommen 21 Prozent, die Unterschiede zwischen den Befragten sind jedoch erheblich.

Ein Drittel studiert Pflege

Ein Jahr nach Lehrabschluss haben wir die FaGe erneut befragt, und zwar zu ihrem weiteren beruflichen Weg. 41 Prozent der Befragten arbeiten als FaGe, 36 Prozent studieren Pflege an einer HF oder FH und 24 Prozent haben eine andere Ausbildung aufgenommen oder tun etwas anderes (Auslandsaufenthalt usw.). Untersucht wurde nun, ob die erwartete Rendite einen Einfluss darauf hat, welche der drei Karriereoptionen gewählt wurde. Tatsächlich

Eine um 10 Prozentpunkte höhere erwartete Rendite erhöht die Wahrscheinlichkeit, Pflege zu studieren, um 5 Prozentpunkte.

haben ein Jahr nach Lehrabschluss jene FaGe signifikant häufiger ein Pflegestudium aufgenommen, die bereits im dritten Lehrjahr eine höhere Rendite für ein Pflegestudium erwarteten. In Zahlen: Erwartete jemand mindestens eine um 10 Prozentpunkte höhere Rendite für ein Pflegestudium als für die Arbeit als FaGe, steigt die Wahrscheinlichkeit, Pflege zu studieren, um gut 5 Prozentpunkte. Wer dagegen eher eine unterdurchschnittliche Rendite erwartete, entschied sich eher dafür, als FaGe zu arbeiten oder einen anderen Weg einzuschlagen (beispielsweise einen anderen Gesundheitsberuf wie Rettungssanitäter/in, Hebamme, Physio- oder Ergotherapeut/in zu erlernen).

Wir haben in unsere Untersuchung auch weitere aus der Forschung bekannte Einflussfaktoren auf Laufbahnentscheide einbezogen. Wie erwartet üben auch viele dieser Faktoren einen bedeutenden Einfluss auf die Laufbahn aus. So ist die Wahrscheinlichkeit, ein Pflegestudium aufzunehmen, für Männer um einen Fünftel tiefer als bei Frauen. Männer entscheiden sich viel häufiger für andere Gesundheitsberufe als Frauen. Ausserdem nehmen jüngere FaGe eher ein Pflegestudium auf als ältere. Einen grossen Einfluss hat auch der Notendurchschnitt in der Berufsfachschule: Ein Notenpunkt mehr erhöht die Wahrscheinlichkeit, Pflege zu studieren, um über 15 Prozentpunkte. Schliesslich studieren Befragte, denen der Patientenkontakt überdurchschnittlich wichtig ist, deutlich häufiger Pflege als andere Befragte.

Als Schlussfolgerung ergibt sich, dass die Renditeerwartungen ein Faktor unter vielen sind, die die Berufslaufbahn von FaGe nach Lehrabschluss beeinflussen. Die Ausgestaltung der Löhne und die Information des Berufsnachwuchses über Lohn- und Karriereaussichten in der Pflege sollten in einer umfassenden Politik zur Bekämpfung des Fachkräftemangels deshalb nicht vernachlässigt werden. —

Schweri, J., Hartog, J. (2015): Do wage expectations influence the decision to enroll in nursing college? Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Download: www.iza.org
Publikationen> Discussion Papers> Nr. 9120

Die berufliche Eingliederung von Jugendlichen ist kein Wettbewerb

Projekte für Jugendliche auf Lehrstellen- oder Arbeitssuche schiessen wie Pilze aus dem Boden. Privatwirtschaftliche Angebote sind grundsätzlich zu begrüßen, doch bedarf es einer besseren Koordination mit den bestehenden staatlichen Strukturen.

Von Marc Chassot, Leiter des Amtes für Berufsberatung und Erwachsenenbildung des Kantons Freiburg

— In den letzten Jahren sind zahlreiche neue Angebote für die berufliche Eingliederung von Jugendlichen entstanden: «Rock your Life!», «Berufsinfo-Pass», «Rent-a-Stift», «Check your Chance» usw. Das zeugt von einem erfreulichen sozialen Engagement von privatwirtschaftlicher Seite. Doch einige der privaten Projekte stellen Angebote bereit, die von den staatlichen Strukturen bereits abgedeckt werden. Will man Überschneidungen und die

Einige der privaten Projekte stellen Angebote bereit, die bereits abgedeckt sind.

Verschwendung von Ressourcen vermeiden, ist eine gute Koordination deshalb unabdingbar.

Im Allgemeinen laufen privatwirtschaftliche Projekte unter anderen Bedingungen ab und folgen einer anderen Logik als Dienstleistungen der öffentlichen Hand. Während Unternehmen ihre Angebote zum Beispiel mit aktivem Marketing rasch bekannt machen wollen, müssen die staatlichen Anbieter ihre Projekte nicht vermarkten, sondern die Öffentlichkeit über alle bestehenden Dienstleistungen informieren. Berufsberaterinnen und Berufsberater erfahren aber oft erst aus den Medien von neu lancierten privaten Projekten. Um die nötigen Finanzmittel für ihre Projekte zu erhalten, müssen private Anbieter zudem in sehr kurzer Zeit messbare Resultate liefern. Kurzfristige Ergebnisse sind jedoch im Bereich der beruflichen Eingliederung, die nach langfristigen Lösungen verlangt, wenig aussagekräftig. Ausserdem werden private Projekte oftmals von Personen durchgeführt, die zwar

sehr engagiert, aber mit dem Berufsbildungssystem und den Abläufen in einem Lehrbetrieb wenig vertraut sind. Staatliche Stellen hingegen müssen die Qualität ihrer Dienstleistungen durch hohe Kompetenzen und Qualifikationen der Akteure garantieren.

Ergänzung statt Konkurrenz

Das heisst keineswegs, dass die privatwirtschaftlichen Bestrebungen eingeschränkt werden sollen, denn sie haben auch viele Vorzüge. Zum einen kommen sie meist mit weniger Bürokratie aus als staatliche Strukturen. Zum andern eröffnen sie neue Blickwinkel auf die gesellschaftliche Realität, und ihre Initianten sind oft von idealen Zielen geleitet. Damit diese Projekte aber einen echten Mehrwert für die berufliche Eingliederung bringen, sollten sie gewisse Bedingungen erfüllen. Organisationen, die solche Projekte auf die Beine stellen wollen, müssten sich von Beginn an

Der Bedarf an Massnahmen für Erwachsene, die den Anschluss verloren haben, ist sehr gross.

bei den öffentlichen Stellen über die bereits bestehenden Massnahmen informieren. Gleichzeitig sollten sie mögliche Aktionsbereiche und Bedürfnisse eruieren, die von staatlichen Institutionen weniger gut abgedeckt werden. So gibt es beispielsweise zahlreiche Coaching-Angebote für die Lehrstellensuche, während der Bedarf an Begleitmassnahmen für junge Erwachsene, die den Anschluss ans Berufsbildungssystem verloren haben, noch sehr gross ist. Damit sich private und öffentli-



Marc Chassot: «Private und öffentliche Projekte müssen von Anfang an koordiniert werden.»

che Angebote optimal ergänzen, müssen sie von Anfang an koordiniert werden. Die Projekte sollten sich nicht gegenseitig konkurrieren. Vielmehr sollten die Kompetenzen und Voraussetzungen beider Seiten erkannt und genutzt werden.

Die berufliche Eingliederung von Jugendlichen darf nicht zu einem Markt verkommen, auf dem die verschiedenen Angebote miteinander im Wettbewerb stehen. Viel gewinnbringender ist es, alle bestehenden Kräfte einzubeziehen und sie dort einzusetzen, wo sie am nützlichsten sind. —

Theater sensibilisiert für Vorurteile

Wie gewinnt man Jugendliche dafür, die Berufswahl offen und vorurteilsfrei anzugehen? In der Innerschweiz wurde dazu 2010 ein Theaterprojekt lanciert. Die Rückmeldungen sind positiv.

Von Anna Zbinden Lüthi, PANORAMA-Redaktorin

– Zoé steht selbstbewusst vor der Klasse und schwärmt von ihrem Schnuppertag als Metallbauerin. Bereits nach wenigen Stunden wusste sie: Das ist es! Ihr Kollege Zack provoziert: «Frauen und Metall, haha.» Er prahlt mit seinem Maurerberuf, einem Job für «echte Kerle» – und schon entsteht in einem witzigen turbulenten Hin und Her ein Dialog rund um Berufliches und Privates, um Haltungen und Vorurteile zur Berufswahl. Das Publikum erfährt, dass Zack mehrere Schnupperlehren absolviert hat, darunter auch eine Schnupperlehre in einem Coiffeurgeschäft, die ihm eigentlich sehr gut gefallen hat. Wegen des Spotts seiner Klassenkameraden und des tiefen Lohns hat er diesen Berufswunsch aber verworfen und einen typischen Männerberuf gewählt.

Zack und Zoé sind das Schauspielteam Mario Schelbert und Madlen Arnold, die in den Schulzimmern von ersten Oberstufen der Kantone Uri und Zug ein Stück von Dagny Gioulami unter der Regie von Jürg Schneckenburger aufführen. Die Autorin spielt die Rolle der Berufsberaterin «Frau

Gygax». Unmittelbar nach dem theatralischen Auftritt moderiert die Theatercrew mit der Klasse eine Diskussion und sensibilisiert mit einem Workshop für Rollenklischees und Vorurteile. Die Klassen, die bewusst nicht auf diese Thematik vorbereitet werden, lassen sich gemäss den bisherigen Erfahrungen begeistern und verstehen schnell die Botschaft, die in zwei Lektionen übermittelt wird: Ein Job soll Spass machen, die eigene Berufswahl darf offen erfolgen, aus dem ganzen Spektrum der möglichen Berufslehren soll frei von Vorurteilen ausgewählt werden.

Ansteckende Begeisterung

Zu Beginn dieses Projekts stand die Frage: Wie bewegt man Jugendliche dazu, dass sie offen und frei von Stereotypen an die Berufs- und Schulwahl herangehen? Sepp Renner, Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Uri, entwarf eine Kampagne und erteilte den Auftrag, besagtes Theaterstück zu schreiben. Urs Brütsch, Leiter des BIZ Zug, sass 2010 im Zuschauer-raum. Vom Theaterprojekt und von der

Umsetzung der Urner Kampagne überzeugt, initiierte Urs Brütsch das Projekt «Optimierung Nahtstelle Schule – Arbeitswelt» für eine vorurteilsfreie Berufswahl. Er konnte mit seiner Begeisterung das Amt für Berufsbildung, Wirtschafts- und Berufsverbände und Rektoren dazu bringen, das Projekt mitzutragen und zu finanzieren. Drei Jahrgänge der ersten Oberstufe haben das interaktive Theater bereits gesehen. Flyer, Medienberichte und eine Website machen zusätzlich auf die Thematik aufmerksam.

Durch das Theaterprojekt und die Medienkampagne sollen mehrere Ziele erreicht werden:

- Sensibilisieren der Jugendlichen und ihrer Bezugspersonen
- Hinterfragen von Stereotypen über Berufe
- Thematisieren von geschlechtsspezifischen Meinungen
- Offenes Herangehen an die Berufswahl

Den Zeitpunkt der ersten Oberstufe begründet Franz Müller, Projektleiter im BIZ Zug, wie folgt: «Das ist noch vor den Schnupperlehren. Die Jugendlichen werden noch nicht in grossem Ausmass von Eltern oder Kolleginnen und Kollegen beeinflusst, es ist der Moment, in dem sie noch offen sind für diese Themen.»

Liebe und Berufswahl

Das Drehbuch beinhaltet zwei Themen, zum einen die Liebesgeschichte zwischen Zack und Zoé, zum anderen geschlechtsspezifische Vorurteile und Prestigedenken. «Die Jugendlichen werden durch den witzigen Disput der ausgezeichneten Schauspieler und Schauspielerinnen voll hineingezogen», sagt Franz Müller und ergänzt: «Im interaktiven Workshop nach dem Stück wurde durch die Rollenspiele immer klar, dass die Schüler und Schülerinnen die Botschaften sehr bewusst aufgenommen hatten.»



Theater im Schulzimmer: Szene mit Zack, Berufsberaterin Frau Gygax und Zoé.

Wie erhält man sich das Interesse für ein Thema, das bei vielen in diesem Bereich Tätigen durch seine zähen Fortschritte Ermüdungseffekte hervorruft, nach drei Jahren Projektleitung und 91 Aufführungen? Der Projektleiter lacht: «Man kann nicht erwarten, dass sich diese Tatsachen, die sich in den letzten 25 Jahren kaum verändert haben, durch das Theater plötzlich in eine ganz neue Richtung bewegen. Dazu würde es auf höherer Ebene gesellschaftliche, bildungspolitische und lohnspezifische Veränderungen brauchen. Aber vielleicht lässt sich bei manchen etwas in diese Richtung auslösen.»

Traditionelle Wahlen

Tatsächlich hat sich laut dem Bundesamt für Statistik die markant geschlechtsspezifische Berufs- und Studienfachwahl in der Schweiz in den letzten zwei Jahrzehnten nur wenig aufgeweicht. Technische Berufe und Studiengänge werden eher von jungen Männern gewählt, Frauen entscheiden sich häufiger für Berufsausbildungen und Studiengänge des Gesundheitswesens, der Geistes- und Sozialwissenschaften, der sozialen Arbeit und des Unterrichts. Fest steht aber auch: Signifikant häufiger als in der Vergan-

genheit wählen junge Frauen männertypische Bildungsfelder und Studiengänge. Als Gründe dafür nennen sie höheres Prestige, Aufstiegsmöglichkeiten und den besseren Lohn. Junge Männer entscheiden sich hingegen nach wie vor nicht häufiger als früher für frauentypische Ausbildungen.

Die Nachhaltigkeit des 186 000 Franken teuren Projekts wurde mit einer Online-Befragung der Lehrpersonen und der Eltern überprüft: Beide Gruppen beobachteten eine Sensibilisierung für die Themen der offenen Berufswahl bei den Jugendlichen, wobei die Eltern die Selbstbestimmung der Jugendlichen betonten. Die Befragung ergab auch, dass sich ein Drittel der Jugendlichen tatsächlich mit ungewöhnlichen Berufen auseinandersetzte. Jugendliche, die das Theater gesehen hatten, gingen tendenziell häufiger in untypischen Berufen schnuppern. Interessant wird sein, ob signifikant mehr Jugendliche des ersten Jahrgangs auch entsprechende Lehrstellen wählen werden. Aufgrund der guten Rückmeldungen ist die Weiterführung des Projekts jedenfalls bereits beschlossen: Die Albert-Koechlin-Stiftung hat das Projekt übernommen und führt es zusammen mit den beteiligten Kantonen bis 2020 weiter. —

Projekte zur offenen Berufs- und Studienwahl

2001 wurde der Nationale Zukunftstag als «Nationaler Tochtterttag» von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten initiiert. Am Nationalen Zukunftstag lernen Jungen und Mädchen untypische Arbeitsfelder und Lebensbereiche kennen, Ziel ist die Förderung der Gleichstellung bei der Berufswahl und der Lebensplanung. Als Vertiefung des Zukunftstags bietet der Kanton Bern die Schulprojektwoche AVANTI an. Kern der Woche ist ein 3-tägiges Praktikum, in dem Mädchen und Knaben der siebten und achten Klassen geschlechtsuntypische Berufsfelder und Lebensentwürfe kennenlernen können.

Mit dem Impulstag Profil+ können Lehrpersonen an Berufsfachschulen und Bildungsverantwortliche in Lehrbetrie-

ben Lernende bei der Entwicklung zeitgemässer Lebensmodelle unterstützen. In verschiedenen Modulen wird die Möglichkeit angeboten, sich mit Familien- und Laufbahnplanung auseinanderzusetzen. Die Theater- und Medienfalle Basel organisiert in Kooperation mit Stadt und Kanton Zürich ein Forumtheater zu Motiven, Rollenbildern und Geschlechtsstereotypen in der Berufswahl («SiggSaggSugg – und du wählstch us»). Jugendliche treffen in einem über Funkkopfhörer angeleiteten Rundgang im öffentlichen Raum auf vorbereitete Einspielungen und live gespielte Szenen zur Thematik. Danach wird das Erlebte diskutiert und in Form eines interaktiven Theaters weiterentwickelt. az

www.nationalerzukunftstag.ch
www.profil-plus.ch

DREI FRAGEN

an Miriam Aschwanden,
 Reallehrerin in Zug



«Wirkung ist kurzfristig»

Wie wirkte «mytopjob» auf Sie und Ihre Klasse?

Ich fand das Theater sehr witzig und erfrischend, auch bei der Klasse ist es gut angekommen. Ich hatte den Eindruck, dass die Schüler/innen in das Stück eintauchten. Die schauspielerische Leistung war hervorragend. Zudem wurden viele Themen aus der Welt der Jugendlichen aufgegriffen und es wurde ihre Sprache gesprochen.

Wie reagierte die Klasse auf die Thematik der offenen Berufswahl?

Die Botschaft ist sicher angekommen. Ich glaube aber, dass diese Wirkung sehr kurzfristig ist. Die Schüler/innen wissen, dass das persönliche Interesse entscheidend ist für die Berufswahl, bei der eigentlichen Wahl spielen aber viele andere Faktoren mit: Umgebung, Meinung der Eltern und der Freunde, Stereotypen usw.

Wo sehen Sie die Grenzen dieses interaktiven Theaters?

Um eine nachhaltigere Wirkung zu erzielen, braucht es ein Umdenken in der Gesellschaft. Stereotypen und Rollenbilder werden den Kindern schon sehr früh vermittelt und sind dadurch tief verankert. Vermutlich muss man schon viel früher starten, solche Gedankenmuster zu hinterfragen (schon im Kindergarten oder in der Primarstufe?). Es bleibt auch die Frage, wie viel die Schule bewirken kann. Sind das Umfeld und die Familie nicht viel entscheidender? az

ARBEITSMARKT



Erfolgreiches Pilotprojekt

Zürich bekommt «Sozialberatung im RAV»

Wer in der Stadt Zürich arbeitslos wird, kann künftig vom freiwilligen und kostenlosen Angebot «Sozialberatung im RAV» profitieren. Dieses neue Angebot unterstützt arbeitslose Personen bei der Bewältigung von sozialen Schwierigkeiten, die bei der Stellensuche hinderlich sind, seien sie finanzieller, familiärer, organisatorischer oder gesundheitlicher Natur. Bis im Mai 2016 wird die Sozialberatung in allen sechs RAV der Stadt Zürich eingeführt; sie steht dann an einem Tag pro Woche denjenigen stellensuchenden Personen mit Wohnsitz in der Stadt Zürich zur Verfügung, die keine Sozialhilfe beziehen. Bei Stellensuchenden, die Sozialhilfe beziehen, ist die gleiche Beratung bereits durch ihren zuständigen Sozialarbeiter oder ihre zuständige Sozialarbeiterin abgedeckt. Das Angebot ist die Fortsetzung des Pilotprojekts «Coaching für Ausgesteuerte», das die Schnittstelle zwischen Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe optimieren und Ausgesteuerte in den

ersten Arbeitsmarkt vermitteln sollte. Es war erfolgreich: Ein Viertel der Ausgesteuerten der beiden am Pilotprojekt beteiligten RAV nutzten das Angebot, rund 30 Prozent der Teilnehmenden haben während des Coachings eine Stelle gefunden. Für die «Sozialberatung im RAV» stehen – wie auch schon im Pilotprojekt – 150 Stellenprozente zur Verfügung, die auf die fünf Sozialzentren der Stadt Zürich aufgeteilt werden. Dadurch wird die Ausweitung des Angebotes auf die gesamte Stadt Zürich bei gleichbleibenden Ressourcen möglich. Auch für die regionalen Arbeitsvermittlungszentren sind keine zusätzlichen Ressourcen erforderlich. *dfl*

Studie

Mittelstand-Jobs fallen tendenziell weg

Die klassischen «Mittelstand-Jobs» der Nachkriegszeit, mit denen auch durchschnittlich Ausgebildete noch gut verdienten, verschwinden tendenziell. Dies zeigt eine Studie der Universität Zürich. Konkret stieg der Anteil von Managern (ISCO 1, International Stan-

dard Classification of Occupations) bei neu eingewanderten Personen zwischen 1980 und 2010 von 2,7% auf fast 15% – bei einheimischen Personen von 6% auf 11%. Demgegenüber sank der Anteil von Handwerkern/-innen (ISCO 7) von 41% auf weniger als 16% (Eingewanderte) respektive 23% auf 14%. Studienautor Andreas Beerli spricht von einer Polarisierung auf Kosten der klassischen «Mittelstand-Jobs» der Babyboomer-Generation. Diese Jobs seien entweder wegautomatisiert oder ins Ausland verlagert worden. Der Trend hat gemäss Beerli ungefähr 1980 eingesetzt, als die ersten Computer aufkamen. *dfl*

Beerli, A., Indergand, R. (2014): Which factors drive the skill-mix of migrants in the long-run? Universität Zürich. Download: www.econ.uzh.ch > Research: Working Paper Series > Nr. 182

Supported Employment

Qualitätslabel entwickelt

«Zuerst vermitteln, dann ausbilden» – seit rund zwanzig Jahren werden auch in der Schweiz Personen mit psychischen Beeinträchtigungen nach dem Modell

des «Supported Employment» in den Arbeitsmarkt integriert. Das Modell hat sich in jüngster Zeit dank der Bemühungen der IV («Arbeit statt Rente») weit über den psychiatrischen Kontext hinaus auf neue Zielgruppen ausgebreitet; der Verein Supported Employment Schweiz zählt bereits über 80 institutionelle Mitglieder. Dieser Verein legt in diesen Wochen ein Dokument vor, das als Grundlage für ein Qualitätslabel zur Sicherung von Supported-Employment-Dienstleistungen dient. Das Qualitätslabel erlaubt Organisationen die praxisnahe Überprüfung ihrer Dienstleistungen und kann auftraggebenden Institutionen als Entscheidungshilfe dienen. Das Label orientiert sich an amerikanischen und europäischen Vorbildern und definiert fünf Teilschritte des Begleitungsprozesses. Es berücksichtigt aber auch Schweizer Gegebenheiten und beschreibt zudem die Anforderungen, die an Betriebe sowie an fachliche Begleitpersonen zu richten sind. Das Label existiert vorerst nur auf Deutsch; es soll aber auf Französisch und Italienisch übersetzt werden. *dfl*

www.supportedemployment-schweiz.ch

Hohe Kosten

Pilotprojekt «Passage Basel» wird beendet

Der Kanton Basel-Stadt testete während einiger Jahre ein Programm, in dem Personen, die Sozialhilfe beantragten, zuerst einen einmonatigen, entlohnten Arbeitseinsatz in einer niederschweligen Beschäftigung erbringen mussten. Damit sollten die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen erhalten, die Möglichkeiten der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt abgeschätzt und eine Hürde beim Eintritt in die Sozialhilfe eingebaut werden. «Passage Basel» startete 2011, wird aber Ende Jahr eingestellt. Die Erwartungen haben sich nur teilweise erfüllt. So habe der Einsatz zwar zu einer kurzfristigen Verbesserung der psychischen Verfassung und zur sozialen Integration beigetragen. Zu einem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und

Vermittelbarkeit habe Passage aber nur bei einigen Teilnehmenden und zumeist auf tiefem Niveau beigetragen. Passage habe letztlich kaum Auswirkungen auf die Reintegrationsprozesse und die Wiedereingliederungschancen. Diesen Effekten stehen relativ hohe Kosten gegenüber. *dfl*

econcept (2014): Evaluation Pilotprojekt Passage. Zürich. Download: www.sozialhilfe.bs.ch > Sozialhilfe > Neuaufnahme

Working Poor

Armutsbekämpfung statt Stärkung der Lohnansprüche



Drei Forschende der «Haute école de travail social et de la santé» (EESP) Lausanne haben einen Artikel zur Erwerbsarmut in der Schweiz veröffentlicht. Darin beschäftigen sie sich unter anderem mit den Massnahmen, welche die öffentliche Hand bei unzureichenden Einkommen ergreift. Der Artikel fasst zusammen, wie die Armutsstatistiken berechnet werden, und weist auf die grossen Unterschiede hin, die je nach berücksichtigten Indikatoren auftreten. Gemäss Statistik erhalten mehr als zehn Prozent der Arbeitnehmenden einen Tieflohn und die Quote der armutsgefährdeten Erwerbstätigen liegt bei nahezu sieben Prozent. Die Forschenden gehen auf zwei Unterstützungsmassnahmen für Working Poor ein: die Familien-Ergänzungsleistungen, welche die Situation von Familien mit tiefem Einkommen verbessern und gleichzeitig die Sozialhilfe entlasten sollen, sowie die Einkommensfreibeträge und Integrationszulagen im Rahmen der Sozialhilfe. Die Autoren sind überzeugt, dass diese Massnahmen letztlich dazu führen, dass die Grenzen zwischen

Erwerbseinkommen und staatlicher Unterstützung verschwimmen. Sie kommen zum Schluss, dass «unterstützte Working Poor» sich doppelt unterordnen müssen, nämlich einerseits gegenüber ihrem Arbeitgeber und andererseits gegenüber den Einrichtungen der Sozialhilfe. *cbi*

Kuehni, M., Cousin, P.-F., Odier Da Cruz, L. (2015): Les travailleurs pauvres en Suisse: mécanismes de différenciation et enjeux de subordination. In: Institut européen du salariat (Hrsg.), Notes de l'IES (Nr. 35). Nanterre. Download: www.ies-salariat.org > Publications

Bericht

Wiedereingliederungsquote seit 2007 gesunken

Ein aktueller Bericht der Arbeitsmarktbeobachtung Westschweiz und Tessin (ORTE) untersucht die Entwicklung der Wiedereingliederungsquote zwischen 2006 und 2014 in der Romandie. Diese Quote beziffert den Anteil der RAV-Abmeldungen, die wegen eines neuen Stellenantritts erfolgen. Dieser Anteil ist zwischen 2007 und 2011 deutlich gesunken und hat sich anschliessend auf einem tieferen Stand als vor 2007 eingependelt. Als Ursache für diese Entwicklung werden zwei Faktoren genannt: die Verschlechterung des Arbeitsmarktes zwischen 2009 und 2010 sowie die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ab 2011 (Senkung der Anzahl Taggelder). Aufgrund ihrer Analysen geht die ORTE davon aus, dass dieser zweite Faktor den Rückgang der Wiedereingliederungsquote stärker beeinflusst hat als der erste und es sich deshalb um einen anhaltenden Rückgang handelt. *cbi*

ORTE (Hrsg., 2015): Evolution du taux de retour en emploi en Suisse romande entre 2006 et 2014. Genf. Download: www.ge.ch/oce > Rapports & études

Forschungsprojekt

Lohnmodelle und Finanzierungsquellen von Schweizer Sozialfirmen

Sozialfirmen wurden in letzter Zeit wiederholt infrage gestellt. Die Beschäftigten seien staatlich subventionierte Billigarbeitskräfte, und ein Grossteil der staatlichen Gelder flosse in die Administration, heisst es. Das «INSOCH-Projekt» geht solchen Fragen nach.

Von Daniela Schmitz (FFHS) und Domenico Ferrari (SUPSI)

— Seit 25 Jahren gewinnen Sozialfirmen an Bedeutung; heute bieten in der Schweiz über 400 Sozialfirmen rund 43 000 Klientinnen und Klienten eine Beschäftigung – darunter Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung (18% bzw. 16%) Sozialhilfebezüglerinnen (11%) und ALV-Bezügler (19%). Sie sind mehrheitlich im industriellen Bereich, in der Logistik, in der Gastronomie und im Handel und Verkauf tätig. Je nach Schwerpunkt der Sozialfirma steht die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt oder die dauerhafte Beschäftigung in einem geschützten Rahmen im Vordergrund.

Sozialfirmen werden nicht selten kritisiert. Bemängelt werden fehlende Lohnzahlungen an Klientinnen und Klienten, mangelhafte Betreuung oder die luxuriöse Ausstattung mit öffentlichen Geldern. Das Forschungsprojekt «INSOCH» geht dieser Kritik nach und analysiert 21 Sozialfirmen auf ihre betriebswirtschaftliche Funktionsweise. Die Auswahl der Firmen ist repräsentativ.

Zwei Drittel zahlen einen Lohn

Der Erhalt eines Lohnes hat eine grosse Bedeutung für die Klientinnen und Klienten; er bestätigt den Wert der geleisteten Arbeit und ist motivierend. In zwei Dritteln der 21 untersuchten Sozialfirmen bekommen die Beschäftigten eine Form von Entlohnung. Die Modelle reichen dabei von einer Rentenaufstockung (43%), einem Taggeld (19%) bis hin zu produktivitätsbezogenen (43%) oder gar branchenüblichen Löhnen (19%). Die Ausgestaltung des Lohns ist individuell in Arbeitsverträgen geregelt und richtet sich nach verschiedenen Kriterien, zum Beispiel nach den Fähigkeiten und Fertigkeiten der betroffenen Person, der Art der Tätigkeit oder der zuweisenden bzw. finanzierenden Stelle.

Die Organisationen können diese Kriterien frei definieren, sie werden aber im Rahmen von Leistungsvereinbarungen von den Sozialpartnern geprüft – nicht zuletzt um Lohndumping vorzubeugen. Die Frage, ob ein Lohn ausbezahlt wird und wie hoch er ist, wird in den Organisatio-

nen allerdings sehr unterschiedlich gehandhabt. Eine angemessene, das heisst leistungsbezogene, Entschädigung würde fundierte Beurteilungsinstrumente erfordern; sie sind nur teilweise vorhanden. Andere Klientengruppen erhalten keinen Lohn, da sie beispielsweise über ein Beschäftigungsprogramm entschädigt werden. In einzelnen Kantonen ist es zudem aufgrund von gesetzlichen Regelungen nicht möglich, branchenübliche Löhne zu bezahlen. Die Frage der Lohnzahlung ist insofern immer auch abhängig von den sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen. Darüber hinaus besteht bei allen untersuchten Organisationen ein vielfältiges Angebot an nichtmonetären Leistungen; dazu zählen Bewerbungstrainings, Weiterbildungskurse oder eine psychosoziale und sozialpädagogische Betreuung. Davon profitieren die Beschäftigten mindestens genauso wie von einer Lohnzahlung – nämlich im Hinblick auf eine professionelle Begleitung und eine erfolgreiche Wiedereingliederung. Diese Effekte werden in einer späteren Projektphase detaillierter ausgewiesen.

Unbeständige Finanzierungssituation

Die untersuchten Sozialfirmen machen keine Profite auf Kosten der Allgemeinheit. Sie dürfen Gewinne nicht ausschütten, sondern müssen diese in der Organisation einbehalten, und finanzieren sich auf vielfältige Weise. Wichtig sind gemäss Analyse der Jahresrechnungen 2012 neben den öffentlichen Beiträgen (37,5%, Median), Spenden (1,0%, Median) und übrigen Erträgen vor allem die Erlöse aus dem Verkauf eigener Produkte und Dienstleistungen (57,6%, Median). Mehr als die Hälfte der untersuchten Sozialfirmen erzielt am Markt also mehr



Viele Sozialfirmen sind in der Industrie, Logistik und Gastronomie tätig.

Erträge als durch öffentliche Beiträge. Die öffentlichen Zuschüsse sind in erster Linie Entgelte für erbrachte Dienstleistungen, beispielsweise die Betreuung und Begleitung der Klientinnen, Coachings, Ausgleich für die eingeschränkte Produktivität der Klientinnen und Klienten. Sie fliessen in keinem Fall à fonds perdu.

Die Finanzierungssituation der untersuchten Sozialfirmen ist unbeständig – nicht zuletzt aufgrund schwankender Verkaufserträge. Ebenso schwanken die öffentlichen Beiträge, etwa nach der Anzahl von zugewiesenen Personen oder der Art von Leistungsvereinbarungen. Sie bieten in keinem Fall einen finanziellen Ausgleich zum unternehmerischen Risiko der Sozialfirma. Ein Viertel der untersuchten Organisationen verzichtet ganz auf öffentliche Beiträge; andere Sozialfirmen streben an, die Markterlöse zu steigern und den Anteil der öffentlichen Beiträge zu reduzieren. Die finanzielle Unabhängigkeit gegenüber den zuweisenden bzw. finanzierenden Stellen entspricht dem Selbstverständnis der Sozialfirmen, die sich mehr als Unternehmen denn als soziale Institution sehen. —

.....
www.grstiftung.ch/de>Portfolio>Projekte>Laufende Projekte

INSOCH-Projekt – worum geht es?

Im Rahmen des von der Gebert-Rüf-Stiftung finanzierten nationalen Forschungsprojekts «INSOCH» untersuchen die Fachhochschule der Südschweiz (SUPSI), die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und die Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) erstmals systematisch die Schweizer Sozialfirmenlandschaft. In den weiteren Phasen wird sich das INSOCH-Projekt insbesondere einer Stakeholder-Analyse, der Identifikation von Erfolgsfaktoren sowie der Beschreibung eines Wirkungsmodells widmen (siehe auch «Im Spannungsfeld von sozialen und ökonomischen Zielen», PANORAMA 3/2014, www.panorama.ch).

Tagung des SECO

Neues Programm, weniger Geld

Die Anbieter von nationalen Arbeitsmarktmassnahmen müssen den Gürtel enger schnallen: Das SECO reduziert den Plafond 2016 um zehn Prozent, wie anlässlich einer Tagung bekannt wurde.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

— In der Schweiz existieren zwanzig nationale Arbeitsmarktmassnahmen (nationale AMM). Sie werden über die Arbeitslosenversicherung (ALV) finanziert und bilden überregionale Angebote für spezielle Anspruchsgruppen.

Neues Programm für Kaderleute

Ein neues Programm ist «Stao-intensiv», ein Gruppen-Outplacement für arbeitslose Kaderangehörige mit individueller Betreuung. Es wurde anlässlich der jährlichen nationalen AMM-Tagung vom 9. Juni vorgestellt. Ein anderes Programm ist «Mikrokredit Solidarität Schweiz», das seit zwölf Jahren in der Westschweiz existiert. Es wurde nun vom SECO beauftragt, Mikrokredite und Coaching für Arbeitslose zu gewähren, die eine Firma gründen wollen.

Kürzung trotz hoher Nachfrage

Die nationalen AMM müssen vermehrt nach neuen Finanzierungsquellen suchen. Der finanzielle Plafond 2016 soll um zehn Prozent verringert werden, obwohl die Nachfrage in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Zudem soll eine sinnvollere Verteilung der Mittel auf alle Organisatoren entsprechend der kantonalen Bedarfe erreicht werden. Eine delicate Aufgabe wird die transparente Rechnungslegung bilden. Das Subventionsgesetz verbietet die Reservebildung aus Subventionsbeiträgen. Bei nicht budgetiertem Finanzierungsbedarf oder ausserordentlichen Ausgaben können aber Gesuche ans SECO gestellt werden. Zudem können die Organisationen über Leistungen für Dritte durchaus Gewinne erzielen. Ein Workshop zur Buchführung

bei mehreren Kostenstellen gab anlässlich der Tagung Gelegenheit zur Vertiefung des Themas.

Gesättigte Märkte

In einem weiteren Beitrag stellte «Inno Park Schweiz» ihre Aktivitäten vor. Geschäftsführer Martin Geser machte deutlich, welche Auswirkungen die erwähnten Kürzungen haben können. Man führe bereits heute Wartelisten von teilweise über sechs Monaten. Die angestrebte Diversifizierung sei angesichts der ebenfalls knappen Sozial- und IV-Gelder anspruchsvoll und die kantonalen AMM-Märkte seien in einzelnen Regionen gesättigt.

Zudem lernten die Teilnehmenden das Projekt «Arbeitsintegrations-Zuschüsse (AIZ)» kennen. Das Projekt läuft als Pilot beim kantonalen Amt für Wirtschaft und Arbeit Luzern und soll gemäss einem Beschluss der Aufsichtskommission der ALV erweitert werden. Das SECO klärt derzeit ab, welche weiteren kantonalen und privatwirtschaftlichen Akteure sich daran beteiligen können. —

.....
Die Dokumente zur Tagung können beim SECO angefordert werden.

Caritas Jura

Von der Beschäftigung zur Arbeitsintegration

Caritas Jura feiert dieses Jahr das 30-jährige Bestehen der Abteilung Eingliederung. Die Geschichte der Institution zeigt auch die Entwicklung der Arbeitsintegration: Früher ging es um Beschäftigung, heute um berufliche Eingliederung. Die Klientel ist heute vielfältiger und die Zuweisenden haben höhere Ansprüche als früher.

Von Christine Bitz, PANORAMA-Redaktorin

— Man könnte meinen, ein kleiner, für seine rege Uhrenindustrie bekannter Kanton wie der Jura habe kaum Probleme mit der Arbeitslosigkeit und der beruflichen Integration. Wenn man Propul's, die Abteilung Eingliederung von Caritas Jura (CAJU), kennenlernt, stellt man aber fest, dass die berufliche Eingliederung ein wichtiger und notwendiger Tätigkeitsbereich ist.

Bernard Prétôt-Bilat, Gründer und Leiter der Abteilung, ist stolz, dass diese bald ihr 30-Jahr-Jubiläum feiert. 1985 entwickelte er das erste CAJU-Beschäftigungsprogramm im Secondhand-Bereich. Damals gab es im Kanton Jura zahlreiche Massenentlassungen. Viele Menschen wurden gleichzeitig arbeitslos und es mussten Lösungen gefunden werden, um sie zu beschäftigen. Dafür konnte der Verein CAJU Beiträge in Anspruch nehmen, die das kurz zuvor in Kraft getretene Arbeitslosenversicherungsgesetz damals für «Präventivmassnahmen» zur Vermeidung und Verkürzung der Arbeitslosigkeit vorsah.

Ein ständiger Anpassungsprozess

CAJU arbeitete zu Beginn mit den Gemeinden zusammen, welche die Beschäftigungsprogramme mitfinanzierten. Als die Arbeitslosigkeit in den frühen 1990er-Jahren zunahm, passte Caritas Jura die Aufnahmekapazität der wachsenden Nachfrage an und entwickelte in wenigen Monaten neue Angebote. Durch sein Engagement und die hohe Reaktionsfähigkeit erwarb sich der Verein schnell die Anerkennung seiner Partner und stiess auch beim Bundesamt für Sozialversicherungen auf Interesse. Von da an nahmen die CAJU-Beschäftigungsprogramme neben Stellensuchenden auch IV-Bezügerinnen und -Bezüger auf. Gemäss

Bernard Prétôt-Bilat war diese Durchmischung nie ein Problem, sondern im Gegenteil eine Bereicherung für die Betroffenen selbst, aber auch für den Verein CAJU. Der wurde dadurch gewissermassen zu einer «sozialen Beobachtungsstelle», deren Erkenntnisse für die Entwicklung von neuen kantonalen Eingliederungsmassnahmen genutzt werden konnten.

Ab 1995 wurden die Stempelbüros der Gemeinden durch die RAV und deren Beraterinnen und Berater ersetzt. Der Kanton, der damit zum wichtigsten Partner von CAJU wurde, erhöhte die Anforderungen an die Angebote: Es mussten professionellere, auf die Wiedereingliederung ausgerichtete Massnahmen mit klaren Bewertungskriterien erarbeitet werden. Caritas Jura überdachte das Angebot grundlegend und startete 1997 einen Pilotversuch mit dem Eingliederungsprogramm Propul's.

Aus dem einstigen Pilotversuch ist inzwischen eine eigene, rund 20 Mitarbeitende umfassende Abteilung von CAJU geworden. Die Eingliederungsangebote von Propul's decken heute acht Branchen ab und bieten Arbeitsmöglichkeiten in rund 15 anerkannten Berufen. Propul's verfügt über einen Katalog von 15 bis 20 Massnahmen. Diese sind auf Personen ausgerichtet, die Leistungen zur sozialen oder beruflichen Eingliederung beziehen (Arbeitslosenversicherung, IV oder Sozialhilfe). Zurzeit betreut Propul's rund 350 Personen pro Jahr. 2014 lag die Vermittlungsquote bei über 20 Prozent.

Kein Auswahlverfahren

Ging es früher einfach darum, die Menschen zu beschäftigen, bis sie wieder Arbeit fanden, steht heute die Wiedereingliederung

in den Arbeitsmarkt im Vordergrund. Diese Aufgabe ist für CAJU eine grosse Herausforderung, da bei Propul's die Stellensuchenden mit den schlechtesten Voraussetzungen betreut werden. CAJU unterzieht die an sie verwiesenen Klienten keinem Auswahlverfahren. Oft ist Propul's die letzte Anlaufstelle für diejenigen, die bereits «ganz unten angekommen sind und am Boden liegen», wie es Bernard Prétôt-Bilat ausdrückt. Bevor die Teilnahme an einem Eingliederungsprojekt überhaupt infrage kommt, muss man diese Menschen zuerst aufrichten und ihnen wieder Selbstvertrauen geben. Doch die Zeit ist begrenzt: «Man erwartet von uns, dass wir in sechs Monaten schaffen, was vorher in zwei oder mehr Jahren nicht gelungen ist», sagt der Abteilungsleiter.

Damit ein Erfolg möglich wird, muss man herausfinden, welche Faktoren den Eingliederungsprozess bremsen. Bernard Prétôt-Bilat stellt fest, dass sich das Profil der Klienten verändert hat: Viele können einen einwandfreien Lebenslauf vorlegen, sind aber durch schlechte Erfahrungen im Berufsleben eingeschüchtert, andere leiden unter einer chronischen Depression. Die angebotene Begleitung muss sich diesen neuen Problemstellungen und den Anforderungen der IV, die der CAJU immer spezifischere Mandate überträgt, anpassen.

Eingliederungsmassnahmen sind zu einem umkämpften Markt geworden und Aufträge werden nicht für ewig vergeben. Bernard Prétôt-Bilat hat in den letzten fünf bis zehn Jahren eine Zunahme der Konkurrenz beobachtet. Es gilt, die steigenden Erwartungen der Partner zu erfüllen, aber gleichzeitig möglichst kostengünstig

Massnahmen anzubieten. «Bei uns landen häufig die Personen, die von den anderen Akteuren nicht oder nur dann aufgenommen werden, wenn unsere Aufbauarbeit bei Propul's schon erste Früchte trägt. Wenn es den Klienten wieder gut geht, sind sie nicht mehr bei uns», so der Verantwortliche weiter.

Eine weitere Besonderheit ist, dass CAJU fast 20 Jahre lang ein Quasimonopol im Bereich der Eingliederung hatte. Das liegt insbesondere am jungen Alter des 1979 gegründeten Kantons Jura, der auf externe Strukturen zurückgreifen musste, um einige seiner Aufgaben zu erfüllen. Trotz dieser Monopolstellung war der Verein aber immer innovativ und hat sich ständig weiterentwickelt.

Sich nicht auf den Lorbeeren ausruhen

Zu den vielfältigen Aktivitäten von Propul's gehören die Kontrolle und Wiederverwertung von Drehteilen, die Entgegennahme, Reparatur und der Verkauf von Second-hand-Artikeln, das Flechten von Korbstühlen, die Produktion von Holz- und Reisigbündeln, von Bio-Gemüse und von Baumwoll-Putzlappen aus Altkleidern, der Betrieb von Recyclinghöfen und seit Kurzem einer Velostation.

Im Jahr 2014 nahm die Anzahl der Klienten zu und die Einnahmen aus der Produktion stiegen über 600 000 Franken. Dennoch ruhen sich die Abteilung Eingliederung und ihr Leiter Bernard Prétôt-Bilat nicht auf den Lorbeeren aus. Vor fünf Jahren wurde Propul's reorganisiert, um eine noch leistungsfähigere sozialpädagogische Begleitung anbieten zu können. Dabei fand eine Spezialisierung der verschiedenen Stellen statt. Zudem hat die Abteilung die Software Pul's entwickelt, mit welcher der Eingliederungsprozess evaluiert und dokumentiert werden kann, und sie hat einen Berufskatalog erarbeitet, der auf den Berufsinformationen von www.berufsberatung.ch aufbaut.

Der Erfolg von Propul's ist nicht zuletzt der Zusammenarbeit mit Partnern innerhalb und ausserhalb des Kantons zu verdanken. «Im Kanton Jura hat man gar keine andere



«Wenn es den Klienten wieder gut geht, sind sie nicht mehr bei uns.» – Bernard Prétôt-Bilat, Gründer und Leiter der Abteilung Eingliederung von Caritas Jura.

Wahl, als über die Kantonsgrenzen hinaus-zuschauen», sagt Bernard Prétôt-Bilat. Er hat immer schon auf den Austausch erfolgreicher Praktiken gesetzt, wenn nötig Experten beigezogen und in zahlreichen kantonalen und interkantonalen Arbeitsgruppen mitgewirkt. Ein Beispiel ist die CRIEC (Commission romande de l'insertion par l'économie) von Arbeitsintegration Schweiz, in der weitere Westschweizer Pioniere im Bereich der Eingliederung vertreten sind (z. B. Réalise in Genf oder La Thune im Wallis). Nach dem Prinzip der gegenseitigen Hilfe, das im Leitbild von CAJU verankert ist, teilt Bernard Prétôt-Bilat die Erfahrungen und das Know-how seiner Abteilung gerne mit anderen und empfängt regelmässig interessierte Organisationen, wobei er sagt, durch den zusätzlichen Aufwand auch ein «Opfer des eigenen Erfolgs» zu sein.

Zukunftsperspektiven

Der Abteilungsverantwortliche weiss, dass es noch viel zu tun gibt. So müssen beispielsweise neue Beschäftigungsmöglichkeiten für diejenigen gefunden werden, für die nach Abschluss der Propul's-Massnahmen ein Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt nicht garantiert ist. Bernard Prétôt-

Bilat denkt etwa an die Schaffung von unabhängigen Mikrounternehmen, die keine subventionierten Sozialfirmen sind und beispielsweise für die regionalen Recyclingstellen arbeiten. In diesen Kleinstunternehmen könnten solche Klienten arbeiten und ihre Kompetenzen und ihre Arbeitskraft einbringen. Ein erfolgreiches Beispiel ist das Restau-Verso. Das Restaurant wurde vor fünf Jahren in der Nähe der Propul's-Werkstätten eröffnet und funktioniert als unabhängige GmbH. Es liegt im Industriequartier von Delémont und wird vor allem von den Arbeitern der umliegenden Betriebe genutzt. Das Restau-Verso, das zurzeit fünf Fachkräfte und 13 IV-Bezüger beschäftigt, erhält keinerlei finanzielle Unterstützung von der öffentlichen Hand. Vor der Gründung sagte sich Bernard Prétôt-Bilat: «Wenn wir es nicht machen, macht es ein anderer.» Solche Projekte seien aber nur möglich, wenn der Projektträger bereit sei, ein gewisses Risiko auf sich zu nehmen. «Wenn man nicht damit leben kann, im schlimmsten Fall 200 000 bis 300 000 Franken zu verlieren, dann lässt man es besser sein.» –

.....
www.caritas-jura.ch

BERUFE MIT ZUKUNFT



MSc in Regenmacherei

Es gibt mehrere Methoden für die Erzeugung von Regen oder die Erhöhung des Niederschlagsvolumens. Am verbreitetsten ist das Impfen von Wolken. Dabei werden Aerosole in Wolkenfelder eingebracht, um den Niederschlagsprozess zu beschleunigen. Weinbauern beispielsweise lösen auf diese Weise frühzeitig Gewitter aus, damit keine grossen Hagelkörner auf ihre Reben niedergehen. Mit derselben Methode lösen Flughäfen hartnäckigen Nebel auf, und gewisse Staaten nutzen sie im Kampf gegen die Dürre.

Bereits während des Vietnamkriegs versuchte die US-Armee, durch Wolkenimpfungen den Ho-Chi-Minh-Pfad lahmzulegen. In den letzten Jahrzehnten nahmen die Missbräuche jedoch zu. So geriet beispielsweise der Wüstenstaat Dubai in die Kritik der Umweltschützer, als er unter freiem Himmel eine Langlaufloipe aus frisch gefallenem Schnee anlegte. Auch die Schweiz ist vor solchen Missbräuchen nicht gefeit: Die Sonnenstube Tessin steht seit Langem im Verdacht, heimlich Silberjodid-Raketen in die Wolken der Nachbarkantone zu schießen. Die unter Druck geratene Weltorganisation für Wetterbeeinflussung geht in die Offensive und will die Regenmacherei professionalisieren. Als erste Massnahme wird ein universitärer Studiengang geschaffen.

Zudem wird die Berufsausübung der Regenmacher/-innen künftig strengstens reguliert. Beispielsweise dürfen Länder die Wolken von Nachbarstaaten mit Wüstengebieten oder Wassermangel nicht mehr entwenden, um sich potenzielle Niederschläge anzueignen. Die Londoner Polizei hat kürzlich im Zuge der neuen Regulierungsmassnahmen einen älteren Touristen verhaftet. Der amerikanische Ureinwohner hatte am Themseufer einen unbewilligten Regentanz aufgeführt. *jc*

AUSBLICK **PANORAMA NR. 5** 2015 erscheint am 22. Oktober

Ausbildungsabbruch

Abbrüche sind manchmal ein Segen. Trotzdem: Die hohe Zahl der Lehrvertragsauflösungen im schweizerischen Berufsbildungssystem verunsichert Politik und Wirtschaft. Aus- und Umstiege sind für die Betriebe und die Jugendlichen eine Belastung. Was lässt sich dagegen unternehmen? Und was wird eigentlich aus den Studienabbrechern?

IMPRESSUM

Herausgeber

Schweizerisches Dienstleistungszentrum
Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Lauf-
bahnberatung (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

Stefan Krucker (sk), Chefredaktor
Daniel Fleischmann (dfl), Berufsbildung und
Arbeitsmarkt
Anna Zbinden Lüthi (az), Berufsberatung
Pierre-Yves Puippe (pyp), Formation
Ingrid Rollier (ir), Orientation
Christine Bitz (cbi), Marché du travail
Heinz Staufer (hs), Glosse
Jean-Noël Cornaz (jc), Produktion und Glosse

Layout: Andrea Lüthi (al)

Korrektur: Carsten Zuege

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/EUR 19.–
Jahresabonnement (6 Ausgaben):
CHF/EUR 92.–
Jahreskombiabonnement (deutsche und
französische Ausgabe): CHF/EUR 111.–
Jahresabonnement Studierende:
CHF/EUR 50.–
Probeausgabe: gratis
ISSN: 1661-9552, 29. Jahrgang

Bilder

Titelseite: Fotolia/Woodapple; S. 7: EPFL/Alain
Herzog; S. 10: zvg; S. 12: SDBB/Niklaus Spoerri;
S. 13: zvg; S. 16: Philipp Zinniker; S. 18: Fotolia/
Kaikoro; S. 25: zvg; S. 26: zvg; S. 27: zvg; S. 28:
Nandor Nagy; S. 29: Fotolia/Cozyta; S. 30: SDBB/
Niklaus Spoerri; S. 33: zvg.