

PANORAMA

Nr. 6 | 2015

Sprachen

Sprachen spielen auf dem Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle, sowohl für In- als auch für Ausländer/innen. Moderne Sprachkurse trainieren Alltagssituationen und in den Unternehmen gelten Sprachkenntnisse als Wettbewerbsvorteil.



Mehr Praxis, weniger Schriftlichkeit

Warum das Zürcher Validationsverfahren anders wird. | Seite 12

Berufsberatende sind Individualisten

Untersuchung weist auf lückenhafte Professionsbildung hin. | Seite 24

Was Langzeitarbeitslosen beim Bewerben nützt

Prof. Bonoli berichtet über den aktuellen Erkenntnisstand. | Seite 30

Sprachen

FOKUS

- 4 Kulturelle und sprachliche Vielfalt | I. Rollier**
Eine Einführung.
- 5 Wie wichtig sind Sprachen bei der Stellensuche? | KFM & UNIL**
Wer wenig Deutsch oder Französisch kann, hat mehr Probleme, eine Stelle zu finden.
- 7 Sprechen heisst, den Alltag zu bewältigen | D. Fleischmann**
Das neue Sprachlernkonzept «fide» erlaubt es, eine Zweitsprache ohne Grammatikpauke zu lernen.
- 8 Sprachliche Vielfalt fördert Kreativität und Wohlstand | I. Rollier**
In einer globalisierten Welt sind gute Sprachkompetenzen unverzichtbar.

BERUFSBILDUNG

- 12 Mehr Praxis, weniger Schriftlichkeit | B. Wöhler und K. Senn**
Zürich hat sein Validierungsverfahren evaluiert und angepasst.
- 15 Vorabklärungen helfen, den Bildungsbedarf zu ermitteln | P.-Y. Puippe**
Genfer Beratende ziehen Experten aus dem Berufsfeld bei, um den individuellen Bildungsbedarf zu ermitteln.
- 17 Jeder Vierte nutzt eine Zwischenlösung | Ch. Landert**
Das SBFI hat eine Bestandsaufnahme erstellen lassen.
- 18 «Ich bin nicht einfach Regalfüller» | K. Duemmler, I. Caprani und A. Felder**
Wie Lernende im Detailhandel damit umgehen, in einem Beruf mit schlechtem Image zu arbeiten.

BERUFSBERATUNG

- 22 Beratung und Coaching am Bildschirm | C. Weininger**
Wie Coachs im Online-Setting schreiben.
- 24 Beratende sind Individualisten | B.-J. Ertelt, Th. Röser und H. Bleckmann**
Untersuchung weist auf lückenhafte Professionsbildung hin.
- 26 Frauenförderung an den Universitäten | I. Rollier**
Wie Frauen ihre akademische Laufbahn weiterführen.

ARBEITSMARKT

- 30 «Aktivierung hat grosse Signalwirkung» | Interview: Ch. Bitz**
Giuliano Bonoli zeigt Ansätze der Wiedereingliederung auf.
- 32 Jugendliche mit besonderem Förderbedarf | C. Schellenberg und C. Hofmann**
«Supported education» im ersten Arbeitsmarkt liegt im Trend.

GLOSSE

- 34 Berufe mit Zukunft | F. Mülhauser**
Dipl. Preisdrucker/dipl. Preisdruckerin FH



Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft, sagt man. In der Weihnachtszeit erst recht. Wir fanden: Warum nicht für einmal unsere Leserschaft beschenken? Und Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser, mit einem kleinen Präsent für Ihre Treue zur Zeitschrift PANORAMA danken?

Gesagt, getan: Von den «Berufen mit Zukunft», die seit fünf Jahren jeder Ausgabe dieser Zeitschrift einen humoristischen Schlussspunkt geben, haben wir die besten 27 ausgewählt. Verfasst wurden die Glossen von Heinz Staufer, Peter Kraft, Jean-Noël Cornaz und Fanny Mülhauser. Sie nahmen den Zeitgeist auf, erfanden entsprechende Berufe, versahen sie mit einer Extraportion Bildungssprache und den dazugehörigen Abkürzungen und schwupps: kreierten Glaubwürdigkeit. Das zeigt sich zum Beispiel darin, dass uns Leserinnen und Leser ab und zu nach näheren Informationen zu diesen Berufen fragen.

Angereichert durch die prächtigen Illustrationen von Andrea Lüthi und Lea Huber sowie durch ein Vorwort des Slam-Poeten Gabriel Vetter, ergeben die ausgewählten Glossen ein kleines Lexikon der «Berufe mit Zukunft», das wir dieser Ausgabe gerne beilegen.

Weitere Exemplare können Sie im Shop des SDBB Verlags erwerben (www.shop.sdbb.ch).

Die PANORAMA-Redaktion, verantwortlich für die Zeitschrift, den Newsletter und die Website www.panorama.ch, wünscht Ihnen eine anregende Lektüre und einen guten Rutsch ins neue Jahr!





Kulturelle und sprachliche Vielfalt

In der Schweiz ist die Sprachenvielfalt besonders gross: Schweizer Jugendliche sprechen sage und schreibe 126 unterschiedliche Sprachen. Am weitesten verbreitet sind Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch, gefolgt von Spanisch, den slawischen Sprachen Exjugoslawiens sowie Albanisch, wie aus der in diesem Herbst erschienenen eidgenössischen Jugendbefragung «ch-x» hervorgeht. Die Jugendlichen sind am Erlernen von Sprachen interessiert und bereit, in ihre Sprachkompetenzen zu investieren. Gefragt nach den Beweggründen, geben sie vorwiegend die persönliche Befriedigung an. An zweiter Stelle steht die Absicht, die beruflichen Chancen zu verbessern. Sprachkenntnisse vergrössern das Berufswahlspektrum der Jugendlichen, ermöglichen ihnen Arbeitsaufenthalte im Ausland, besser bezahlte und interessantere Stellen und raschere Karrierefortschritte.

Sprachen kommen in allen Lebensbereichen zum Tragen: auf persönlicher Ebene, in der Ausbildung, beim sozialen und geschäftlichen Austausch, in der Arbeitswelt und in der Politik. Den einen helfen Sprachkenntnisse bei der Stellensuche, anderen erleichtern sie die Integration, und für andere wiederum schlagen Sprachen die Brücke zwischen verschiedenen Kulturen. In den sozialen Netzwerken treten neue Arten des Sprachgebrauchs auf. Auch auf dem Bildungsmarkt mischen Sprachkurse und -aufenthalte vorne mit und rufen entsprechende Anbieter auf den Plan. Fremdsprachen dienen nicht bloss der Kommunikation, vielmehr öffnen gute praktische Sprachkenntnisse das Tor zur Welt und ermöglichen eine bessere zwischenmenschliche und

kulturelle Verständigung. Somit wirken sich Sprachkenntnisse positiv auf die Wirtschaftsentwicklung aus und haben für Arbeitgeber einen immer höheren Stellenwert.

Sprachenvielfalt ist nicht nur für das Individuum von Bedeutung, sondern auch eine Bereicherung für die Schweiz. Der Umgang damit ist aber nicht immer einfach: Die Landessprachen verlieren zugunsten von Englisch an Bedeutung, einige Kantone wollen dem Englischunterricht mittlerweile gar den Vorzug vor einer zweiten Landessprache geben. Angesichts der zahlreichen Herausforderungen gilt es, bei der strategischen Bewältigung der Sprachenvielfalt verschiedene Fragen zu klären: Stellenwert der Landessprachen im Austausch zwischen den Sprachregionen, in der Bildung allgemein, in der Berufs- und Erwachsenenbildung, Sprachanforderungen der Arbeitswelt, Erweiterung der Sprachenvielfalt dank neuer Migrationssprachen, soziale und wirtschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten mit gezielten Sprachkursen. Diese Faktoren werden im Rahmen von Studien, die sich mit dem Fremdsprachenlernen und -lehren und mit den sozialen und ökonomischen Auswirkungen der Mehrsprachigkeit befassen, seit rund 15 Jahren eingehend erforscht. Das Wissenschaftliche Kompetenzzentrum für Mehrsprachigkeit der Universität und der Pädagogischen Hochschule Freiburg etwa betreibt seit 2011 angewandte Forschung auf diesem Gebiet, während die Beobachtungsstelle «Observatoire Economie Langues Formation» der Universität Genf die Dimensionen der Sprachenvielfalt auf nationaler und internationaler Ebene beleuchtet. *ir*

Wie wichtig sind Sprachen bei der Stellensuche?

Wer wenig Deutsch oder Französisch kann, hat mehr Probleme, eine Stelle zu finden. Aber es wäre viel zu teuer, alle Stellensuchenden in Sprachkurse zu schicken. Wie gehen die Berater:innen in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren mit diesem Dilemma um?

Von Mitarbeitenden des Wissenschaftlichen Kompetenzzentrums für Mehrsprachigkeit und der Universität Lausanne

Wie wichtig sind Sprachkenntnisse für die Stellensuche? Zu dieser Frage führten wir bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) von 18 Kantonen eine standardisierte Online-Umfrage durch, an der 646 Personalberater:innen teilnahmen (Rücklauf: 54 Prozent). Zudem begleiteten wir in drei RAV des Kantons Freiburg 31 Stellensuchende im Prozess der öffentlichen Arbeitsvermittlung und interviewten ihre Personalberater:innen sowie einige Arbeitgebervertreter.

Sowohl die Personalberater:innen (PB) als auch die Arbeitgebervertreter betonen den hohen Stellenwert der kantonalen Amtssprache. Gute Kenntnisse von zwei Amtssprachen (vor allem Deutsch und Französisch) und des Englischen seien vor allem für den Tertiärsektor und für administrative Funktionen sehr vorteilhaft. Für andere Positionen (vor allem in der Produktion) und andere Branchen (Baugewerbe oder Landwirtschaft) hingegen werden Kompetenzen in der Amtssprache nicht als zwingend erachtet, sondern teilweise eher Kenntnisse von Migrationssprachen erwartet (wie Portugiesisch oder Spanisch). 37 Prozent der PB geben an, dass stellensuchende Personen (STES) schon «häufig» einzig wegen unzureichender Sprachkenntnisse eine Stelle nicht erhalten haben. 51 Prozent der PB geben an, dass das «manchmal» der Fall gewesen sei. 64 Prozent der PB finden die von den Arbeitgebern gesuchten Sprachkompetenzen in der Regel zu hoch, verglichen mit den für den Job notwendigen Kompetenzen.

Der Verlauf der Arbeitslosigkeit der begleiteten STES hängt von vielen individuellen Faktoren ab. Sprachkompetenzen werden von 91 Prozent der befragten PB als «wichtig» bis «sehr wichtig» bezeichnet. Aber ihre Rolle ist nicht unveränderbar;

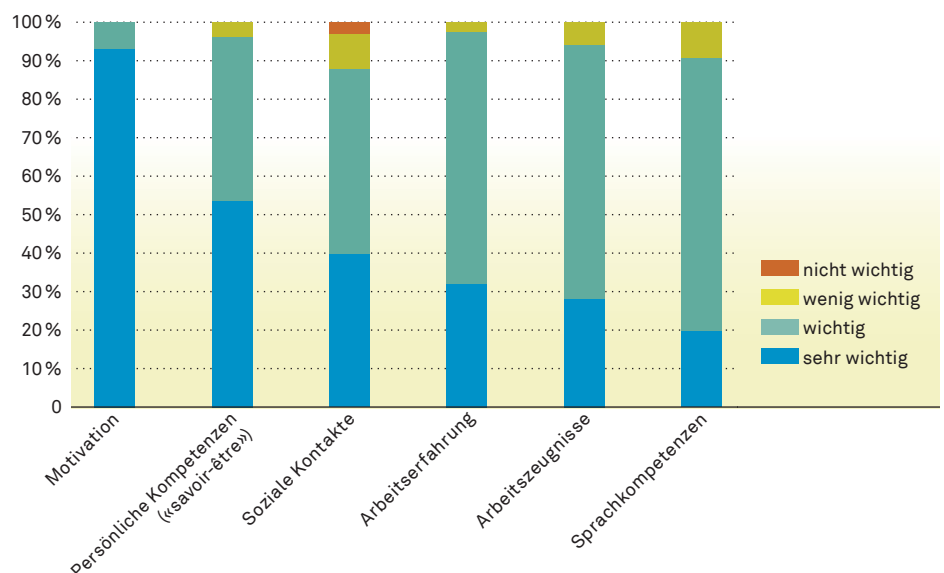
Sprachkompetenzen treten je nach Anforderungen einer Stelle in den Vorder- oder Hintergrund. Einig sind sich 93 Prozent der PB, dass die Motivation für den Erfolg bei der Stellensuche «sehr wichtig» ist (Ausbildung). Deshalb werden Sprachkurse als arbeitsmarktliche Massnahme (AMM) nicht automatisch verfügt, sondern je nach Motivation. Gesamtschweizerisch wird rund ein Fünftel der Weiterbildungsausgaben der Arbeitslosenversicherung für arbeitsmarktbezogene Sprachkurse ausgegeben. Sie folgen nach den Standortbestimmungs- und Bewerbungskursen an zweiter Stelle und erreichten 2010 rund 20 000 Teilnehmende.

Bei fremdsprachigen STES steht vor allem die Förderung von Kompetenzen in der lokalen Amtssprache im Zentrum. Während nicht oder niedrig qualifizierte fremdsprachige STES tendenziell für In-

tegrationssprachkurse oder für Programme zur vorübergehenden Beschäftigung angemeldet werden, denen auch eine positive Wirkung auf die Aneignung der lokalen Amtssprache zugeschrieben wird, besuchen qualifizierte STES eher intensivere Sprachkurse. Kollektivsprachkurse (im Rahmen der AMM) werden gemäss der Umfrage in erster Linie zur Erlangung eines minimalen Niveaus der kantonalen Amtssprache eingesetzt (90%), in zweiter Linie zur Integration von ausländischen STES (82%) sowie zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt (81%).

Die begleiteten STES lassen sich in drei Kategorien einteilen. Als «geförderte Mehrsprachige» bezeichnen wir Personen, die die PB als besonders motiviert erleben; sie erhalten Sprachfördermassnahmen, damit sie ihre Chancen auf Erwerbsarbeit erhöhen (je nach Herkunft und Qualifikation in der lo-

Wichtigkeit verschiedener Faktoren bei der Stellensuche gemäss den Einschätzungen der Personalberatenden



Sprachkompetenzen werden von 71% der Personalberatenden als wichtig und von 20% als sehr wichtig für die Stellensuche beurteilt. Anzahl Befragte: 646.

kalen Amtssprache oder in einer Fremdsprache, meist Englisch). Zu den «zurückgesetzten Mehrsprachigen» zählen wir STES, die über sehr hohe Sprachkompetenzen verfügen, dank denen sie in der Vergangenheit oft Vorteile bei der Stellensuche erfuhren. Ihr sprachliches Kapital kann heute jedoch die Nachteile, die eine biografische Veränderung (z. B. Betreuungspflichten, Alter) mit sich bringt, nicht aufwiegen. Eine dritte Kategorie von STES bilden die «vernachlässigten Mehrsprachigen». Ihre begrenzten Sprachkompetenzen (und oft auch niedrigen beruflichen Qualifikationen) stellten in der Vergangenheit kein Hindernis für die Erwerbsarbeit dar. Sie erhalten daher während der Arbeitslosigkeit nur bedingt Zugang zu Sprachfördermassnahmen, da die PB die Arbeitssuche, die Mobilisierung des sozialen Netzes und Zwischenverdienste als hilfreicher einstufen.

Kantonale Unterschiede

Die vorliegende Studie zeigt, dass Sprachkompetenzen im Prozess der öffentlichen Arbeitsvermittlung keine klar fassbare Rolle spielen. Biografische, berufliche und persönlichkeitsbedingte Faktoren üben einen ebenso grossen oder noch grösseren Einfluss aus. Die Vorhersage und Unterstützung der Faktoren, die die berufliche Vermittelbarkeit eines STES erhöhen, erweisen sich deshalb als äusserst schwierig. Da den Sprachkompetenzen jedoch immer wieder eine «Gatekeeping»-Funktion zu-

kommt, indem sie den Zugang zu einer Anstellung (oder zu Leistungen der Arbeitslosenversicherung) ermöglichen oder verhindern können, sollte ihr Einfluss nicht unterschätzt werden. Umso bemerkenswerter ist, wie unterschiedlich die Kantone – und sogar einzelne PB innerhalb eines Kantons – mit der Herausforderung umgehen. Hier wären weitere Forschungen angebracht, um zu vermeiden, dass die Sprachkurse nach Gutdünken verfügt oder nicht verfügt werden. Das ist auch eine Frage der gerechten Chancenzuteilung.

Insbesondere bestehen unterschiedliche Ansichten darüber, ob Sprachfördermassnahmen nur bei unmittelbarem Nutzen für die Arbeitsintegration eingesetzt werden sollen oder ob auch STES berücksichtigt werden sollen, die wegen ihrer unzureichenden Sprachkenntnisse in prekären Arbeitsverhältnissen gearbeitet haben («vernachlässigte Mehrsprachige»). Angesichts der teilweise divergierenden Vorgaben und Praktiken wäre eine Klärung der Frage hilfreich, ob PB interessierte Nicht- und Niedrigqualifizierte beim Spracherwerb fördern sollen und welche weiteren Institutionen beansprucht werden könnten.

.....
KFM (Flubacher, M.-Ch., Coray, R., Duchêne, A.) et UNIL (Zurbriggen, S., Pante, I., Singy, P.) (2015): Öffentliche Arbeitsvermittlung und Sprachkompetenzen. Fribourg/Lausanne. Download: www.zentrum-mehrsprachigkeit.ch/zugang-zum-arbeitsmarkt.html



Wer einen Sprachkurs besuchen darf, bestimmt der RAV-Berater. Klare Kriterien aber fehlen.

Zum Beispiel in Zürich

«Im Kanton Zürich besuchen von etwa 34 000 Stellensuchenden pro Jahr rund 2500 Deutschkurse – intensive Sprachkurse mit vier Lektionen täglich, drei Monate lang. Schulgewohnte Personen können damit eine Verbesserung ihrer Sprachkompetenzen um etwa eine Stufe gemäss «Gemeinsamem Europäischem Referenzrahmen» erreichen, schulungsgewohnte eine halbe Stufe. Die Ermittlung der Sprachkenntnisse erfolgt mithilfe der «Deutscheinschätzung» – eines einstündigen Tests, der von Mitarbeitenden der EB Zürich und ECAP Zürich durchgeführt wird. Die Zuweisung in solche Kurse ist Aufgabe der Personalberatenden. Sie ist anspruchsvoll, denn sie verlangt eine Einschätzung der Wirkung verbesserter Deutschkenntnisse auf die Chance, eine Stelle zu finden. Für viele Branchen und Tätigkeiten verfügen wir über Erfahrungswerte oder stützen uns auf Anforderungsprofile. Die Einteilung in bestimmte Lerngruppen ist Aufgabe des Bildungsanbieters. Die Qualität der Sprachkurse ist sehr gut. Die Kursanbieter sind eduqua-zertifiziert; zudem beobachten wir die Qualität der zielgruppenspezifischen Umsetzung, die Didaktik und die vereinbarten Ziele und Inhalte. «fide» (siehe Seite 7) motiviert die Schulen zusätzlich, in die Entwicklung neuer Kursformate und die Weiterbildung ihrer Lehrpersonen zu investieren. Es ist insbesondere für schulungsgewohnte Personen ein adäquates Lernformat. Dabei entsprechen gleich mehrere der dort didaktisierten Handlungsfelder den Bedürfnissen der Stellensuchenden, «Arbeit» beispielsweise oder «Arbeitssuche». Das ist interessant für uns. In welchem Mass aber die Schulen mit «fide» arbeiten wollen, werden wir weiterhin ihnen überlassen.»

Edwin Hof, Teamleiter Bildungsangebote im Bereich «Qualifizierung für Stellensuchende» im Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich; notiert von Daniel Fleischmann.

Sprechen heisst, den Alltag zu bewältigen

Integration ist ohne Sprache nicht möglich. Ein neues Sprachlernkonzept erlaubt es, eine Zweitsprache ohne Grammatikpauke zu lernen – anhand von Alltagssituationen, die für die Betroffenen wichtig sind. Dazu gehören auch Situationen der Arbeitssuche und Weiterbildung.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Wenn wir sprechen, vollziehen wir Sprechhandlungen: Wir vereinbaren einen Termin oder erkundigen uns nach dem Preis einer Ware. Es ist darum gut, auch beim Erlernen einer Sprache alltägliche Sprechsituationen zu üben – und damit aufzuhören, Grammatik zu pauken. Dieser Gedanke ist nicht neu. Aber mit dem Sprachlernsystem «fide» wird er erstmals systematisch für die Förderung erwachsener Migrantinnen und Migranten fruchtbar gemacht – schweizweit mit einem einheitlichen System. Davon werden auch Personen profitieren, die im Rahmen einer arbeitsmarktlichen Massnahme ihre Sprachkenntnisse verbessern.

Elf Handlungsfelder

Die Entwicklung des Sprachlernkonzepts «fide» wurde vom Bundesrat im Rahmen seiner Integrationsmassnahmen im August 2007 angestossen. Ausgangslage war die Erkenntnis, dass Integration ohne Sprache nicht möglich ist, aber viele Sprachkurse zu wenig auf die Lernvoraussetzungen und die Bedürfnisse der Teilnehmenden ausgerichtet waren. Hier wurde «Fremdsprache» gelernt statt «Zweitsprache», wie Fachleute sagen. Den Kern von fide bildet ein Rahmencurriculum, das den Sprachunterricht eng an Situationen bindet, wie sie die Sprachlernenden im Alltag erleben. Dafür wurden elf Handlungsfelder bezeichnet, zu denen typische Szenarien gehören. «Einkäufe» ist ein solches Feld mit Szenarien wie «Möbel kaufen»; «Gesundheit» ein anderes Feld mit Szenarien wie «zum Hausarzt gehen». Für Erwerbstätige typische Felder sind «Arbeitssuche», «Arbeit» oder «Weiterbildung». So muss, wer Arbeit sucht, sprachlich in der Lage sein, sich «bei einem RAV anzumelden», «sich für eine

Stelle zu bewerben» oder «ein Bewerbungsgespräch bei einer Vermittlungsagentur zu führen». Wer einen Sprachkurs gemäss fide besucht, lernt, solche Szenarien zu meistern.

Ein zweiter Hauptgedanke ist, dass die Teilnehmenden mitbestimmen, in welchem Handlungsfeld ihre Lernbedürfnisse liegen, welche Situationen sie also üben wollen. Das ist für viele Migrantinnen und Migranten sehr ungewohnt – auch sie haben in der Regel einen lehrerzentrierten Unterricht durchlaufen. Zudem stossen sie bei ihren Schilderungen an die engen Grenzen ihrer Sprachkenntnisse. Aber die Vorteile scheinen zu überwiegen: Die Bedürfnisorientierung erhöht die Motivation für sprachliche Rollenspiele oder das Führen von Lerndokumentationen. Und bei

24 Filme machen deutlich, wie Beratende mit sprachungewohnten Personen effizient kommunizieren können.

der Festlegung der Lernziele helfen fotografische Aufnahmen der Szenarien, die dann auch im Unterricht selber eingesetzt werden können. Dabei geschehen auch Überraschungen. So wählten junge Mütter in einer Pilotklasse nicht wie erwartet das Handlungsfeld «Kinder», sondern entschieden sich für das Bearbeiten des Felds «Behörden». Das Vokabular für die Anmeldung im Kinderhort oder für Elternabende hatten sie sich bereits angeeignet.

Sprachnachweis und Label in Entwicklung

Am didaktischen Grundsatz der Handlungsorientierung orientieren sich auch

die weiteren im Rahmen von fide entwickelten Instrumente. Zu erwähnen sind Materialien zur sprachlichen Einstufung, die dazu dienen, geeignete Sprachkurse zu wählen. Nützlich sind auch 24 Filme von drei bis fünf Minuten, die Alltagsdialoge auf den Niveaus A1 bis B2 zeigen. Die Filme, die via Internet zugänglich sind, machen unter anderem deutlich, wie Beratungspersonen etwa in RAV mit sprachungewohnten Personen effizient kommunizieren können. Weiter dienen standardisierte Beurteilungsbögen dazu, die Lernfortschritte festzuhalten und in einem Kursattest zusammenzufassen. Für Personen, die einen Sprachnachweis gemäss «Gemeinsamem Europäischem Referenzrahmen» (GER) benötigen, wird ein «Sprachnachweis fide» entwickelt, der zwischen mündlichen und schriftlichen Kompetenzen unterscheidet. Es wird dies das erste für alle Landesteile einheitliche Sprachzertifikat sein. Schliesslich ist ein Label in Entwicklung, mit dem die Geschäftsstelle Kursangebote auszeichnen will, welche die Unterrichtsprinzipien von fide konsequent umsetzen.

Mit dem neuen Konzept leisten der Bund und die Kantone einen wesentlichen Beitrag für die Qualitätsentwicklung von subventionierten Sprachkursangeboten. Die Integrationsfachstellen haben bereits mit der Umsetzung des fide-Ansatzes bei ihren Anbietern begonnen; auch einige kantonale Arbeitsämter befassen sich mit dem neuen Ansatz (Kasten Seite 6).

.....
www.fide-info.ch

Unternehmen

Sprachliche Vielfalt fördert Kreativität und Wohlstand

In einer globalisierten Welt sind gute Sprachkompetenzen unverzichtbar. Mehrsprachigkeit ist ein Mehrwert, der die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stärkt.

Von Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

Wenn eine Firma beispielsweise eine Niederlassung in Chile aufbauen möchte, ist sie auf Mitarbeitende mit Spanischkenntnissen angewiesen, um ihren Namen bekannt zu machen, die lokale Kundschaft anzusprechen, einheimisches Personal zu rekrutieren und sich von den Mitbewerbern abzuheben. Für den Vertrieb, den Kontakt mit den Lieferanten und die Mitarbeiterkommunikation sind zudem unterschiedliche Sprachkompetenzen nötig. Die Bewältigung dieser Kommunikationssituationen muss strategisch geplant werden. Wo soll mit wem in welcher Sprache kommuniziert werden? Wie können die sprachlichen Anforderungen erfüllt werden? Soll man auf eine einsprachige oder eine mehrsprachige Strategie setzen? Und welche Vorteile und Kosten sind mit der Sprachenvielfalt verbunden?

François Grin, Experte für Sprachwirtschaft und Professor an der Universität Genf, zeigt in seinen Studien die Vorteile von Mehrsprachigkeit auf individueller, betrieblicher, gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene auf. «Die Vorstellung, dass alle Handelsbeziehungen im globalisierten Wirtschaftsumfeld auf Englisch ablaufen, ist weit verbreitet. Doch die wirtschaftliche Realität ist mehrsprachig: Mitarbeitende verwenden ihre Muttersprache ebenso häufig wie die Landessprachen der Handelspartner. Englisch ist heute sicher eine Notwendigkeit und nimmt in der Wirtschaftswelt eine Vorrangstellung ein. Doch ein Monopol des Englischen ist auch problematisch, weil englischsprachige Staaten und die dort beheimateten Unternehmen dadurch einen Vorteil erhalten», erklärt der Experte. Von globaler Sprachenvielfalt können hingegen alle Volkswirtschaften und Unternehmen profitieren, wie das folgende Beispiel illustriert: Nach-

dem Koreanisch (neben Deutsch, Englisch, Arabisch, Chinesisch, Spanisch, Französisch, Japanisch, Portugiesisch und Russisch) als offizielle Sprache für internationale Patentanmeldungen zugelassen wurde, stieg die Zahl der eingereichten Anmeldungen in Korea stark an, was sich positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung des Landes auswirkte.

Kreativere Mitarbeitende

Mehrsprachigkeit bringt aber auch auf persönlicher Ebene Vorteile. Stellensuchende ohne Fremdsprachenkenntnisse haben grössere Probleme, eine Stelle zu finden – selbst dann, wenn sie englischsprachig sind. Freie Positionen in Londons Finanzwelt gehen regelmässig an Kontinentaleuropäer, die neben Englisch auch noch Deutsch, Französisch oder Italienisch sprechen. Briten, die nur ihre Muttersprache beherrschen, haben das Nachsehen. Studien haben gezeigt, dass Erwerbstätige mit Fremdsprachenkenntnissen höhere Löhne erhalten und weniger Gefahr laufen, bei einer Umstrukturierung ihre Stelle zu verlieren, weil ihre Sprachkompetenzen für den Arbeitgeber wertvoll sind. Denn für Unternehmen ist Mehrsprachigkeit ein Wertschöpfungsfaktor. Die durch Sprachkompetenzen erzielten Gewinn- und Produktivitätssteigerungen bringen der Schweizer Wirtschaft einen Mehrwert von zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts, wie Forscher berechnet haben.

In seinen aktuellen Forschungsprojekten untersucht François Grin den Zusammenhang zwischen Mehrsprachigkeit und Kreativität. «Es ist erwiesen, dass mehrsprachige Personen disparate Elemente besser miteinander verknüpfen können, eine Fähigkeit, die auch für die Kreativität ent-

scheidend ist», erklärt der Professor. Zusammen mit Forschern aus diesem Bereich haben François Grin und sein Team die kreative Produktivität von 300 Testpersonen gemessen, indem sie diese verschiedene Aufgaben (den Schluss einer Geschichte erfinden, Fantasiewesen zeichnen usw.) lösen liessen. Die ersten Ergebnisse deuten darauf hin, dass es auf individueller Ebene eine signifikante Korrelation zwischen Mehrsprachigkeit und Kreativität gibt. In einem nächsten Schritt untersuchen die Forscher nun den Zusammenhang zwischen kollektiver Mehrsprachigkeit und Kreativität, einen Aspekt, der besonders für die Berufswelt interessant ist. Sie wollen aufzeigen, inwiefern die sprachliche Vielfalt einer Gruppe deren Kreativität fördern und dadurch die Innovation und schliesslich den Wohlstand vorantreiben kann.

Interkulturelle Verständigung ist gefragt

Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sind Deutsch, Französisch und Englisch die begehrtesten Sprachen. Gemäss Bundesamt für Statistik wurde im Jahr 2013 bei der Arbeit am häufigsten Schweizerdeutsch gesprochen, gefolgt von Hochdeutsch, Französisch, Englisch und Italienisch. Weitere im Arbeitsumfeld gesprochene Sprachen sind in absteigender Reihenfolge Portugiesisch, Spanisch, Tessiner oder bündneritalienischer Dialekt, Serbisch oder Kroatisch, Albanisch und Rätoromanisch. Nach einer 2009 veröffentlichten Studie von Grin mangelt es 77 Prozent der Deutschschweizer Unternehmen an Mitarbeitenden mit Französischkenntnissen, 51 Prozent der Firmen haben nicht genug Personal mit Englischkenntnissen. In der Romandie fehlt es 54 Prozent der Unter-

nehmen an Mitarbeitenden mit Deutschkenntnissen, und 42 Prozent der Firmen haben zu wenig Angestellte mit Englischkenntnissen.

Ein Bedarf an zusätzlichen Sprachkompetenzen ergibt sich aus der Zusammenarbeit mit Wirtschaftspartnern in Nachbar- oder auch in Schwellenländern (Lateinamerika, China, Indien, Osteuropa). So können Sprachkenntnisse in der Lokalsprache eines Wirtschaftspartners bei der Personalrekrutierung ausschlaggebend sein. Mehrere europäische Studien haben in den letzten Jahren die sprachlichen Praktiken und Bedürfnisse von Unternehmen untersucht. Die jüngste Umfrage aus den Jahren 2014/2015 wurde im Rahmen des EU-Projekts LEMP (Langues et employabilité) bei rund 800 Unternehmen in

Frankreich durchgeführt. Sie kommt zum gleichen Resultat wie die bisherigen Studien: Mehrsprachigkeit ist für alle Unternehmen in allen Branchen wichtig. Waren Fremdsprachenkompetenzen früher hauptsächlich in Kaderpositionen gefragt, sind sie heute auf sämtlichen Ebenen und in allen Bereichen gefordert. Auf dem europäischen Arbeitsmarkt ist die Nachfrage nach den Sprachen Englisch, Deutsch, Französisch, Russisch und Spanisch am grössten. Die Arbeitgeber wünschen sich aber Mitarbeitende, die nicht nur über die nötigen Sprachkenntnisse verfügen, sondern die darüber hinaus eine gewisse Welt-offenheit, ein Verständnis für die verschiedenen Kulturen und deren Funktionsweise mitbringen. Deshalb werden Sprachkompetenzen, die bei einem Arbeits- oder Bil-

dungsaufenthalt im Ausland erworben wurden, besonders geschätzt. Vielseitige Sprachkompetenzen erleichtern den Austausch mit der internationalen Kundschaft und verbessern das Image eines Unternehmens. Die Sprache des Kunden zu sprechen, ist die beste Visitenkarte einer im Ausland tätigen Firma. So werden Sprachkompetenzen zum Wettbewerbsvorteil. 70 Prozent der Arbeitgeber sind der Meinung, dass Mitarbeiter mit guten Sprachkenntnissen einen Mehrwert mitbringen.

Sprachliche Vielfalt strategisch planen und verwalten

Unternehmen, die bewusst Mitarbeitende mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen beschäftigen, wenden Strategien an, welche die sprachliche Vielfalt begünstigen: Beschäftigung von mehrsprachigen Personen, Rekrutierung von einheimischem Personal, Bereitstellung von Sprachkursen, mehrsprachige Internetauftritte, Übersetzung von Dokumenten usw.

Eine ausgewogene Mehrsprachigkeitsstrategie ist auch für die Bundesverwaltung ein Thema. Eine 2015 veröffentlichte Studie des Kompetenzzentrums für Mehrsprachigkeit kommt zum Schluss, dass der Rekrutierungsprozess der Bundesverwaltung deutschsprachige Bewerber bevorzugt. Um dem abzuhelpen, wurden bereits 2014 verschiedene Massnahmen eingeführt. So wurden unter anderem Regeln zur Personalrekrutierung aufgestellt, die vor allem in Kaderpositionen zu einer besseren Vertretung der sprachlichen Minderheiten führen sollen. Zudem sollen die Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden mit Sprachkursangeboten für Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch verbessert werden.

Grin, F. (2014): Le débat sur les langues en quinze questions: arguments, faits et chiffres. Genf, Observatoire Economie Langues Formation. Download: [www.unige.ch/Traduction et interprétation > Recherches > Groupes de recherche > Observatoire elf > Actualités](http://www.unige.ch/Traduction%20et%20interpr%C3%A9tation%20>Recherches%20>Groupes%20de%20recherche%20>Observatoire%20elf%20>Actualit%C3%A9s)
www.centre-plurilinguisme.ch
www.observatoireplurilinguisme.eu

Mehrsprachigkeit am Beispiel Nestlé

Die internationale Nestlé-Gruppe ist in der Schweiz nicht nur mit dem Konzernhaupt-sitz in Vevey und der Direktion von Nestlé Schweiz in La Tour-de-Peilz präsent, sondern auch mit verschiedenen Forschungszentren und Produktionsstätten. Der Bedarf an Sprachkompetenzen hängt von der Funktion, vom Standort



der Betriebe und vom jeweiligen Stellenprofil ab. Für die meisten Arbeitsplätze, die in Zusammenhang mit dem internationalen Konzernsitz und den Forschungszentren stehen, sind gute Englischkenntnisse erforderlich. Im Verwaltungszentrum von Nestlé Schweiz sowie in den Verteil- und Produktionszentren, die über die ganze Schweiz verteilt sind, sind hingegen Deutsch- oder Französischkenntnisse gefragt. Die Nestlé-Gruppe ist in rund 150 Ländern tätig. An den diversen Standor-

ten rekrutiert der Grosskonzern einheimisches Personal. Die jeweilige Landessprache ist neben Englisch also die Hauptarbeitssprache. Die internen und externen Dokumente sowie die Website werden jeweils in der Lokalsprache und auf Englisch verfasst. Deshalb müssen Mitarbeitende des Konzernsitzes, die beispielsweise mit den südamerikanischen Niederlassungen zusammenarbeiten, natürlich auch über hervorragende Spanisch- oder Portugiesischkenntnisse verfügen. Häufig sind es Nestlé-Mitarbeitende aus den entsprechenden Ländern, die nach einigen Jahren Erfahrung im dortigen Markt zum Konzernsitz stossen. Für einige Positionen, die regelmässige Reisen in alle Nestlé-Märkte umfassen, müssen mindestens drei Hauptsprachen beherrscht werden. An diesen Stellen arbeiten meist junge Ingenieure oder Ökonomen, die je nach den ihnen zugewiesenen Aufgaben verschiedene Weltregionen bereisen. Am internationalen Hauptsitz in Vevey sind alle Märkte und über 80 Sprachen vertreten. Bei Meetings mit Personen aus verschiedenen Weltregionen wird auf Englisch kommuniziert.



«QualiGastro»

Bessere Qualität der beruflichen Bildung

Man kann die Qualität der betrieblichen und überbetrieblichen Bildung mit gezielten Massnahmen fördern. Dies zeigt das Berner Projekt QualiGastro. Seine Bilanz nach drei Jahren: Alle geförderten Berufe weisen beim Qualifikationsverfahren eine Erfolgsquote von über 90 Prozent auf, und auch die Quote der Lehrvertragsauflösungen ging deutlich zurück. Seit Beginn des Projekts haben zwanzig Fachpersonen von QualiGastro rund 650 Lehrbetriebe besucht und es fanden Weiterbildungen statt. Jetzt setzen die Lehrbetriebe die Ausbildungsinstrumente (Semesterarbeiten, Probekochen, Standortbestimmungen für Berufsbildende und Lernende) konsequenter als bisher ein. Diese Instrumente sind Thema eines zweiten Bulletins von QualiGastro, das im Oktober erschienen ist. Das Projekt dauert noch bis Ende 2016. Zurzeit prüft die Projektleitung mit den Organisationen der Arbeitswelt, wie die positiven Erfahrungen auch danach Wirkung

entfalten können. Seit 2014 ist QualiGastro auch im Kanton Neuenburg und im französischsprachigen Teil des Kantons Bern aktiv. *dfl*

www.erz.be.ch/qualigastro

Sparen in der Berufsbildung

Kontrast zu den Sonntagsreden

Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) hat auf der Grundlage von Auskünften seiner kantonalen Sektionen eine Übersicht zu den Sparmassnahmen bei der Bildung erarbeitet. Präsident Beat W. Zemp spricht von einer beunruhigenden Tendenz. Sowohl die Unterrichtsbedingungen für die Schülerinnen und Schüler als auch die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen würden verschlechtert. Für einige Kantone (AG, BE, BL, SH, SO, SG, ZG, ZH) liegen auch Auskünfte zur Berufsbildung vor. Sie vermitteln Einblicke, die mit dem Selbstbild einer hoch geschätzten Berufsbildung kontrastiert: Verzicht auf Klassenleitungsentlastung in Solothurn, Einschränkungen des Case Managements Berufsbildung in

Schaffhausen, Erhöhung der Wochenpflichtlektionen für Lehrkräfte der höheren Berufsbildung in Bern. Eine Übersicht über alle Kantone fehlt, da die Berufslehrpersonen nicht überall den kantonalen LCH-Sektionen angehören und der Dachverband Berufsbildung Schweiz (BCH) über keine eigenen Erhebungen verfügt. *dfl*

www.lch.ch

Buch

Wie Übergänge gelingen

Die Forschung zu den Übergängen von der Volksschule in die berufliche Bildung und von dort in den Arbeitsmarkt ist erstaunlich mager. Diese Einschätzung machen die Herausgeber einer Aufsatzsammlung, die diesen Missstand beseitigt. Das Buch ist in die Kapitel «Berufsfindung», «Berufsausbildung» und «Berufliche Laufbahn» gegliedert, sieben der elf Beiträge basieren auf neuen, vom SBFI geförderten Studien. Damit bietet das gut 300 Seiten starke Werk einen breiten Überblick über die wichtigsten Forschungsprojekte der Schweiz im genannten Bereich. Ein zusammenfas-

sender Ausblick und eine bildungspolitische Würdigung der Ergebnisse hätte den Einstieg in die Lektüre zusätzlich erleichtert. Das Buch ist online kostenlos zugänglich. *dfl*

Häfeli, K., Neuenschwander, M. P., Schumann, S. (Hrsg., 2015): *Berufliche Passagen im Lebenslauf*. Heidelberg, Springer VS. Download: link.springer.com>Suche nach: 3-658-10094-0

Mechatronik

«Metalli» will neuen Beruf lancieren

Die Mechatronik Schule in Winterthur (MSW) – ehemals «Metalli» – soll auch in Zukunft bestehen, ab 2020 aber nur noch 160 Lernende ausbilden (heute 240). Das schlägt ein Projekt vor, das tragfähige Zukunftslösungen für die MSW sucht. Damit könnte eine städtische Sparvorgabe von jährlich 2,5 Millionen Franken erreicht werden. Das Budget der Schule (ab 2020 6,5 Mio. Franken) wird weiterhin durch die Stadt Winterthur sowie durch Subventionen des Kantons finanziert. Künftig soll sich die Schule noch konsequenter auf Bildungsgänge konzentrieren, die dual nicht angeboten werden können – etwa eine neue berufliche Grundbildung Mechatroniker/in EFZ. Diese Grundausbildung würde die Bereiche Elektronik, Polymechanik und Automatik zusammenfassen. Ein Projektteam klärt derzeit entsprechende Lösungen. *dfl*

SVEB-Zertifikat Praxisausbilder/in

Professionellere Betreuung von Lernenden



Die Tätigkeit von Berufs- und Praxisbildenden wird unterschätzt und unterliegt auch keinen gesetzlichen Regelungen. Nun hat der Schweizerische Verband für

Weiterbildung (SVEB) sein modulares Ausbildungssystem mit dem neuen SVEB-Zertifikat Praxisausbilder/in ergänzt. Die Weiterbildung ist eine Alternative zum SVEB-Zertifikat Kursleiter/in und richtet sich an Personen, die in der beruflichen Praxis hauptsächlich Einzelbetreuungen durchführen. Sie begleiten und unterstützen Lernende, Studierende und Mitarbeitende und gestalten Ausbildungs- und Lernsituationen im Praxisfeld. Der Kurs dauert ein Semester und kostet rund 4000 Franken. *dfl*

www.alice.ch>Ausbildung der Auszubildenden>Zertifikate

Lebenslanges Lernen

Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz

Lebenslanges Lernen ist eine Idealvorstellung, welche die Bildungswelt seit Ende des 20. Jahrhunderts beschäftigt. Ein möglicher Lösungsweg für diesen neuen Anspruch ist das Lernen am Arbeitsplatz, auch Workplace Learning genannt. Nachdem die Forschung zuerst der Frage nachging, wie die im Arbeitsprozess gemachten Erfahrungen die formal erworbenen Kompetenzen ergänzen können, wendet sie sich nun den äusseren Bedingungen und Ressourcen zu, die dem Lernprozess von Erwerbstätigen zuträglich sind. Beispielsweise hat sich gezeigt, dass die Lernbereitschaft in einem partizipativen Umfeld höher ist. Auch die Übertragung von Aufgaben, welche die Entwicklung von neuen Kompetenzen fordern und fördern, bietet gute Lernchancen. Durch Coaching am Arbeitsplatz kann die Aneignung von neuem Know-how zusätzlich gefördert werden. Damit verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Ausbildung. Das Handeln im Arbeitsumfeld, das Reflektieren der eigenen Arbeit und das Lernen verschmelzen zu einem einzigen Prozess. *pyp*

Endrizzi, L. (2015): *Le développement de compétences en milieu professionnel*. Lyon, ENS. Download: ife.ens-lyon.fr/vst>Dossier de veille de l'IFE N° 103

Materialien

Bildungsmassnahmen in den Betrieben

Zwei Drittel der Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen sind erwerbstätig. Deshalb ist der Arbeitsplatz der ideale Ort, um Bildungsmassnahmen zur Förderung der Grundkompetenzen umzusetzen. Diesem Ansatz folgt das europäische Projekt «A & O». Ausgehend von den Ergebnissen des vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung durchgeführten Projekts «GO» sowie von in Deutschland, Österreich und Luxemburg gemachten Erfahrungen wurde ein Handbuch für Weiterbildungsanbieter entwickelt. Es gibt Hinweise für die Umsetzung von Bildungsmassnahmen in den Betrieben und bietet verschiedene Werkzeuge dafür an. *pyp*

www.alice.ch/de>SVEB>Projekte>Förderung von wenig Qualifizierten>A und O

Buch

Weg von den Noten

Auf allen Schulstufen erfolgt die Selektion traditionellerweise über die Benotung. Eine Gruppe von Forscherinnen und Forschern aus Frankreich ist überzeugt, dass Noten sich negativ auf die Bildung auswirken, weil die Einteilung in gute und schlechte Schüler/innen ihrer Meinung nach «nichts Naturgegebenes» ist. Sie schlagen alternative Beurteilungsförmlichkeiten vor und untersuchen, wie Ausbilden ohne Ausschiessen gelingt. Durch geeignete pädagogische Methoden kann die Abhängigkeit von der Benotung durchbrochen werden. Ziele wie das Selbstvertrauen der Schülerinnen und Schüler stärken, sie begleiten und ihre Lernfreude aufrechterhalten können nur durch notenförmlichen Unterricht erreicht werden. Damit Lehrpersonen diesen Unterricht umsetzen können, müssen die Bildungsinstitutionen von der bisher gewohnten Selektion Abstand nehmen. *pyp*

Neumayer, M., Vellas, E. (2015): *Evaluer sans noter. Eduquer sans exclure*. Lyon, Chronique sociale.

Validierung im Kanton Zürich

Mehr Praxis, weniger Schriftlichkeit

Validierungsverfahren erlauben es, beruflich erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse anerkennen zu lassen. Der Kanton Zürich hat sein Verfahren evaluiert und angepasst. Die Kompetenznachweise werden praxisnaher und stellen weniger hohe Hürden an die Schriftkompetenzen der Teilnehmenden.

Von Bettina Wöhler, Validierung, und Kaspar Senn, Berufsinspektor Nachholbildung, Bildungsdirektion Kanton Zürich

Die Validierungsverfahren werden in der deutschen Schweiz hauptsächlich von den Kantonen Bern und Zürich getragen, in der Westschweiz sind Genf und das Wallis die wichtigsten durchführenden Kantone. Um die Ratsuchenden über die Möglichkeiten, einen Berufsabschluss zu erlangen, zu informieren und an die Verfahrenskantone zu überweisen, betreiben alle Kantone ein Eingangsportal. Koordiniert werden die Angebote durch die Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK). Den Rahmen für die Umsetzung bildet der nationale Leitfaden für die Validierung von Bildungsleistungen des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).

Der Kanton Zürich bietet seit 2005 die Validierung von Bildungsleistungen an, seit 2010 ist das Validierungsverfahren vom SBFI bewilligt. Aktuell validiert der Kanton in vier Berufen, zwei Berufe sind in Aufbau. Zielgruppen der Angebote sind Personen ohne Berufsabschluss, mit abgebrochener Ausbildung, mit Berufsfeldwechsel bzw. mit Migrationshintergrund. Im Verfahren weisen die Teilnehmenden

die Handlungskompetenzen «sur dossier» nach. Als Basis dienen die Qualifikationsprofile sowie Bestehensregeln der jeweiligen Bildungsverordnung. Das strukturierte Verfahren mit Dossiererstellung und Dossierbeurteilung wird in Zürich online angeboten.

Zur Überprüfung und zur Weiterentwicklung des Verfahrens wurde 2013 eine Evaluation in den beiden Berufen Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ und Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ durchgeführt. Dafür gab es gleich mehrere Gründe. Zum einen hatte der Kanton Zürich in der laufenden Legislaturperiode den Ausbau und die Förderung der Nachholbildung definiert. In der Folge will das Mittelschul- und Berufsbildungsamt ein Kompetenzzentrum für die Nachqualifikation von Erwachsenen werden. Zum anderen gab es öffentliche und interne Kritik am bestehenden Verfahren. Beanstandet wurden eine fehlende ganzheitliche Betrachtung der Teilnehmenden und hohe zeitliche und finanzielle Belastungen.

Für die Evaluation wurden verschiedene Akteure der Verfahren befragt – ak-

tuelle und ehemalige Teilnehmende, die Verfahrensträger des Kantons, Prüfungsexpertinnen und -experten sowie Dritte, etwa Arbeitgeber und Verbände. Dabei sollten Stärken und Schwächen des Verfahrens festgestellt und Stolpersteine zwischen den verschiedenen Akteuren bzw. der Verfahrensschritte identifiziert werden. Ziel war eine Optimierung und Weiterentwicklung des Verfahrens.

Zu hohe Hürden

Die Evaluation bestätigte, dass die Validierung von Bildungsleistungen bedeutsam ist, auch wenn sich der tatsächliche Bedarf kaum abschätzen lässt. Unbestritten ist, dass nicht formal erworbene Kompetenzen beim Zugang zu Aus- und Weiterbildungen sowie in der Berufswelt stärker berücksichtigt werden sollten. Auf diese Weise kann das Validierungsverfahren zur optimalen Förderung von Fachkräften beitragen. Für den Einzelnen bedeutet die Validierung seiner Fähigkeiten zudem Anerkennung, persönliche Wertschätzung, allenfalls mehr Lohn und neue Chancen auf dem Arbeits- und Weiterbildungsmarkt. Der Weg der Validierung wird von vielen Personen alternativen Wegen vorgezogen, da er eine sehr hohe Flexibilität und schrittweises Nachweisen der Handlungskompetenzen erlaube, so die Evaluation.

Kritisch wurden hohe Hürden im Verfahren festgestellt, namentlich hohe Anforderungen an die Sprachkompetenz (Schreib- und Ausdrucksfähigkeit), ein hoher zeitlicher Aufwand und hohe Anforderungen an die Selbstständigkeit der Teilnehmenden zur Lösung einer komplexen Anordnung. Zudem bemängelten externe Fachpersonen und ein Teil der Teilnehmenden das Fehlen einer Gesamtbe- trachtung.

	Fachmann/-frau Gesundheit EFZ	Fachmann/-frau Betreuung EFZ	Informatiker/in EFZ	Logistiker/in EFZ
Berufliche Grundbildung	471	609	431	215
Qualifikations- verfahren nach Art. 33	2	20	0	29
Validierungs- verfahren	153	51	4	Erst seit Sommer 2013 möglich

Der Anteil der Berufsabschlüsse mit Validierungsverfahren an der Gesamtzahl der Berufsabschlüsse ist je nach Beruf sehr unterschiedlich hoch.

tung der Teilnehmenden, die bruchstückhafte Anerkennung von in der Praxis erworbenen Kompetenzen sowie den Fokus auf vermeintliche Defizite.

Die wichtigsten Neuerungen

Die 27 Empfehlungen der Evaluation wurden im Rahmen eines Vorprojekts geprüft. Dabei konnte eine grosse Anzahl an Massnahmen zur Verbesserung des Verfahrens erarbeitet und genehmigt werden. Sie werden Anfang 2016 eingeführt. Mit ihnen verbindet sich die Erwartung, noch mehr Teilnehmende bis zum Ende des Prozesses zu führen.

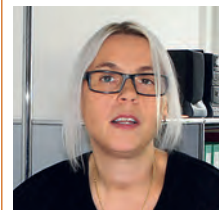
In der Vergangenheit nahmen jährlich rund 900 Personen an den obligatorischen Informationsveranstaltungen

teil. Von ihnen stiegen etwa zwei Drittel tatsächlich in ein Validierungsverfahren ein, aber nur rund die Hälfte davon erreichte den angestrebten Abschluss. Die wichtigsten Neuerungen sind:

- Intensivierung der Information, Beratung und Begleitung während des gesamten Verfahrens. Damit sollen etwa Personen besser unterstützt werden, die an einen Ausstieg aus dem Verfahren denken. Zudem wird das internetbasierte Validierungstool zur besseren Abwicklung des gesamten Verfahrens weiterentwickelt.
- Die Eignung der Personen, über die Validierung von Bildungsleistungen einen Berufsabschluss zu erhalten, soll künftig besser abgeklärt werden. Dazu gehören berufsspezifische Definitionen der Zulassungsbedingungen, die frühzeitige Überprüfung der Zulassungsbedingungen (notwendige Berufserfahrung inkl. spezifischer Berufserfahrung gemäss Bildungsverordnung) und ein früher Entscheid zur anrechenbaren Vorbildung. Zudem sollen die Teilnehmenden mit einem Selbstcheck ihre Eignung für das Validierungsverfahren selbst überprüfen können.
- Neben den bekannten Kompetenznachweisen «schriftlicher Erfahrungsbericht» (bisher «Lupe») und «Praxisbesuch» wird es neue Formen von Kompetenznachweisen geben: eine mündliche Form des Erfahrungsberichtes sowie eine Projekt- und Auftragsdokumentation. Ebenso wird die Möglichkeit zur Fremdbeurteilung durch den Arbeitgeber als Ergänzung der Selbstbeurteilung und der Kompetenznachweise geschaffen. Insgesamt wird die Schriftlastigkeit des Dossiers durch die Erhöhung der Anzahl Praxisbesuche und des mündlichen Erfahrungsberichtes reduziert.

DREI FRAGEN

an Franziska Berger, Ausbildungsberaterin Validierung, BE



«Nicht vergleichbar»

Ist die Reform des Zürcher Validierungsverfahrens für Bern inspirierend?

Im Kanton Zürich werden andere Berufe als in Bern validiert, darum lassen sich die Verfahren – abgesehen von ihrer Gliederung in fünf Phasen – nicht vergleichen. Eine Ausnahme bildet die Feststellung der Zürcher Evaluation, die Verfahren seien zu sprachlastig. Sie traf auch auf unser Verfahren für Detailhandelsfachleute zu, das wir in diesem Frühling überarbeitet haben. Demgegenüber darf man etwa für die kaufmännische Bildung höhere Anforderungen an die Sprachkompetenzen stellen.

Aber gute Sprachkompetenzen werden auch künftig eine wichtige Voraussetzung für die Validierung sein.

Richtig. Die Validierung eignet sich nur für Personen mit guten Kenntnissen der Landessprache, mündlich und schriftlich. Zudem verlangt sie eine gewisse Selbstständigkeit und Durchhaltevermögen. Im Durchschnitt benötigen die Teilnehmenden rund ein Jahr, bis sie das Dossier erstellt haben. Viele Teilnehmende müssen zudem einzelne Handlungskompetenzen in ergänzenden Bildungen erwerben. Die Abklärung der Eignung von Bewerbenden ist Aufgabe des Eingangsportals. Sie ist nicht immer ganz einfach.

Wie rege weisen die RAV Kandidaten fürs Verfahren an?

Das kann ich nicht beurteilen. Generell ist die Validierung noch zu wenig bekannt. Wir bemühen uns, das Verfahren in den Branchenverbänden und den Firmen noch besser bekannt zu machen. dfl

www.erz.be.ch/validierung

Validierung

Mit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Berufsbildung wurden sogenannte andere Qualifikationsverfahren (Art. 33 BBG) möglich. Die Validierung von Bildungsleistungen ist ein solches Verfahren. Es richtet sich an Erwachsene, die aufgrund ihrer bisherigen Lebensumstände keinen formalen Berufsabschluss absolviert haben oder als Quereinsteigende in einem neuen Berufsfeld arbeiten und nun den fehlenden Abschluss erwerben möchten. Mit dem Validierungsverfahren können sie berufliche Handlungskompetenzen, die sie im beruflichen oder ausserberuflichen Umfeld erworben haben, gleichwertig an formale Qualifikationen anrechnen lassen. Gegenwärtig können in der Romandie 14 Berufe, in der Deutschschweiz 7 Berufe und im Tessin 3 Berufe validiert werden. 2016 kommen in der Deutschschweiz weitere 5 Berufe dazu: Im Kanton Bern sind dies Maurer/in EFZ, Koch/Köchin EFZ und Restaurationsfachmann/-frau EFZ, im Kanton Zürich Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA und Medizinische Praxisassistent/in EFZ.

Liste der Berufe mit Validierungsmöglichkeit:
www.berufsberatung.ch/dyn/51009.aspx

.....
www.validierung.zh.ch
www.validacquis.ch



Das neue Lernangebot zum Umgang mit Geld

MoneyFit ist die umfassendste Initiative zur Stärkung der Finanzkompetenz von Kindern und Jugendlichen. Sie besteht aus Modulen für die **Mittelstufe**, die **Sekundarstufe I** und die **Sekundarstufe II**. Das Lernangebot basiert auf dem neuesten Lehrplan.

Mit Hilfe interaktiver Medien lernen die Schülerinnen und Schüler, was Geld ist und wie es verdient, verwaltet und in eigener Verantwortung ausgegeben wird. Beim Onlinespiel gibt es zudem tolle Preise zu gewinnen.

Alle weiteren Infos sowie das gedruckte Lehrmittel sind kostenlos erhältlich unter: moneyfit.postfinance.ch

PostFinance 
Besser begleitet.

bb businessbroker
Erfolgreich in die Zukunft

Weiterbildungszentrum mit 15-jähriger Marktpresenz zu verkaufen

Umsatz: CHF 677'000.–

Preis: CHF 595'000.–

Ausgezeichneter Ruf, idealer Standort

Grosse Zielgruppe und treuer Kundenstamm

Flexibles Kurs-Management mit individuellem Angebot

Erfahrene und zuverlässige Ausbilder

Breite Auswahl an Kursen

Business Broker AG
T +41 (0)44 420 11 11
info@businessbroker.ch

www.businessbroker.ch



SDBB Verlag

www.shop.sdbb.ch



Ausbildungsziel: Kommunikations-Profi

BA Kommunikation mit den Vertiefungen

- Journalismus
- Organisationskommunikation

BA Angewandte Sprachen mit den Vertiefungen

- Mehrsprachige Kommunikation
- Multimodale Kommunikation
- Technikommunikation

MA Angewandte Linguistik mit den Vertiefungen

- Fachübersetzen
- Konferenzdolmetschen
- Organisationskommunikation

www.zhaw.ch/linguistik/studium

ZHAW, Departement Angewandte Linguistik
Theaterstrasse 15c, 8401 Winterthur
Tel. +41 58 934 60 60, info.linguistik@zhaw.ch

Zürcher Fachhochschule

n|w

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

Eingliederungsmanagement Fähigkeit und Kompetenzen zu Innovation in der Arbeitsintegration

4. Fachtagung Eingliederungsmanagement

21. bis 22. Januar 2016 in Olten

Decent Work! Internationale Perspektiven in
Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement

Certificate of Advanced Studies CAS

- Eingliederungsmanagement Fallbearbeitung:
Beginn 14. September 2016
- Eingliederungsmanagement Zielgruppen und
Methoden: Beginn 15. Februar 2017

Fokusweiterbildung 2016

- 50Plus – Berufliche Entwicklungsperspektiven
und Eingliederungsmanagement bei älteren
Beschäftigten (11. bis 12. Februar)
- Arbeitsintegration in Sozialen Diensten
(14. bis 16. April)
- Beratung von Migrantinnen und Migranten im
Eingliederungsmanagement (28. bis 29. April)

www.das-ingliederungsmanagement.ch

www.fachtagung-ingliederungsmanagement.ch

Vorabklärungen helfen, den Bildungsbedarf zu ermitteln

Beratende des Genfer Beratungszentrums Cité des métiers ziehen Experten aus dem Berufsfeld bei, um den individuellen Bildungsbedarf von erwachsenen Ratsuchenden zu ermitteln. Diese Idee fliesst auch in ein interkantonales Projekt zur Nachqualifizierung Erwachsener ein.

Von Pierre-Yves Puijpe, PANORAMA-Redaktor

Im Rahmen des Genfer Modells für die Ausbildung und Nachqualifizierung von Erwachsenen werden gegenwärtig fast 2500 Personen betreut. Bei 800 von ihnen gibt es noch keinen Bildungsgang, der ihrem Bedarf entspricht. Bei den anderen präsentiert sich die Situation wie folgt: 60 Prozent nehmen an einem Validierungsverfahren teil, 10 Prozent besuchen eine schulische Berufsausbildung und 15 Prozent absolvieren Gruppenkurse. Diese Gruppenkurse für Erwachsene bereiten auf einen bestimmten Berufsabschluss vor, das Kursangebot

richtet sich nach der Nachfrage. Die restlichen 15 Prozent besuchen diverse modulare Ausbildungen.

Beratende fragen Berufsleute

Wendet sich ein Erwachsener an das Genfer Beratungszentrum Cité des métiers, weil er eine Qualifikation erlangen möchte, ist es für den Berater mitunter schwierig herauszufinden, welcher Qualifikationsweg sich für den Klienten oder die Klientin am besten eignet. In solchen Fällen können die Beratenden Expertinnen und Experten aus dem angestrebten Berufsfeld beiziehen. Mit ihrer Hilfe klären sie ab, welche Fachkompetenzen dem oder

Ruder, da einzelne Module natürlich günstiger sind als eine komplette Ausbildung.

Dem Fachkräftemangel entgegenwirken

Die Vorabklärungen, die modularen Bildungsangebote und die Validierungsverfahren setzen eine enge Zusammenarbeit zwischen den Beratungsstellen, den lokalen Berufsverbänden und den nationalen Organisationen der Arbeitswelt (OdA) voraus. Für die Validierungsverfahren ist der vom SBFI herausgegebene nationale Leitfaden ein wertvolles Hilfsmittel, das einen klaren Rahmen vorgibt und die Qualität des Verfahrens gewährleistet.

In den nächsten Jahren wird die Berufsbildung für Erwachsene sicherlich noch an Bedeutung gewinnen, gilt es doch, dem Fachkräftemangel mit gut ausgebildeten Arbeitskräften entgegenzuwirken. Dafür braucht es Bildungsgänge, die erwerbstätigen oder stellensuchenden Erwachsenen eine Nachqualifizierung ermöglichen. Da das Problem des Fachkräftemangels vor den Kantonsgrenzen nicht haltmacht, sollten die Kantone zusammenarbeiten. Ein Beispiel für eine solche kantonsübergreifende Zusammenarbeit ist das Westschweizer Projekt IQAR (siehe Kasten).

Interkantonale Zusammenarbeit

Die Westschweizer Kantone arbeiten gegenwärtig am Projekt IQAR (Information et qualification des adultes romands). Dahinter steht die Absicht, 500 Erwachsene ab Beginn ihrer Ausbildung bis zum Qualifikationsverfahren zu betreuen und ihre Ausbildungskosten zu übernehmen. Nach der Anmeldung machen die Kandidatinnen und Kandidaten einen Eintrittstest («Positionierung»), um ihren Bildungsbedarf abzuklären. In Absprache mit einzelnen Organisationen der Arbeitswelt (OdA) werden anschliessend Module mit zwei Teilprüfungen angeboten, die die Vorgaben der Bildungsverordnungen erfüllen. Dank diesen Abklärungen können Personen ihrem Bildungsbedarf und ihrer Wohnregion entsprechend in Gruppen eingeteilt werden. Damit wollen die Kantone im Kampf gegen den Fachkräftemangel Synergien nutzen.

85 Prozent der Teilnehmenden müssen zusätzliche Bildungsmodule absolvieren.

der Ratsuchenden für den angestrebten Abschluss noch fehlen. Diese «Positionierung» ist für die Ratsuchenden eine wertvolle Entscheidungshilfe, und sie ermöglicht es dem Cité des métiers, Personen zu identifizieren, die vor dem Beginn einer Ausbildung bestimmte Grundkompetenzen erwerben müssen.

Von den Personen, die danach ein Validierungsverfahren durchlaufen, müssen 85 Prozent zusätzliche Bildungsmodule absolvieren. Eine solche modulare Ausbildung hat den Vorteil, dass Erwachsene ihren Bildungsweg flexibler gestalten und Berufs- und Privatleben miteinander vereinbaren können. Und dass ihre Kompetenzen teilweise anerkannt werden, ist für die Kandidatinnen und Kandidaten motivierend. Schliesslich laufen auch die Kosten nicht aus dem

.....
www.citedesmetiers.ch

Spannendes Studium mit dem neuen HSR Hochspannungslabor

Ohne Strom läuft nichts. Wie und wo Strom erzeugt, verwendet und transportiert wird, ändert sich jedoch ständig. Damit Infrastruktur und Geräte sich entsprechend weiterentwickeln, braucht es praktische Versuche. Die HSR Hochschule für Technik Rapperswil kann neu solche Versuche in einem eigenen Hochspannungslabor durchführen. Auch die Studierenden können es nutzen.

Im Alltag ist es für uns alle selbstverständlich. Ein Schalter umgelegt – und schon ist das Wohnzimmer erhellt, frischer Kaffee kommt aus der Maschine oder der Computer erwacht zum Leben. Die zuverlässige Versorgung mit elektrischem Strom ist etwas Alltägliches. Damit das auch so bleibt, stehen der technischen Kette im Hintergrund derzeit tiefgreifende Veränderungen bevor. Der Trend zu erneuerbaren Energien, dezentraler Stromerzeugung und weniger umweltbelastenden Technologien bringt die Infrastruktur an ihre Grenzen. Die HSR forscht deshalb seit diesem Jahr im neuen Hochspannungslabor im Auftrag diverser Forschungspartner an neuen Geräten und Technologien, um den Herausforderungen der Stromversorgung in Zukunft störungsfrei begegnen zu können.

Praktische Ausbildung der Studierenden

Von den neuen Möglichkeiten im Hochspannungslabor profitiert nicht nur die Industrie. Auch die Lehre an der HSR gewinnt an Ausbildungsqualität im Bereich Energie- und Hochspannungstechnik. Ein speziell eingerichteter Laborteil bietet den Studierenden die in der Schweiz seltene Möglichkeit einer praktischen Ausbildung im Hochspannungsbereich. Damit ist die HSR eine von nur zwei Hochschulen, die diese Ausbildung ermöglicht. Die Studierenden können damit Studien- oder Bachelorarbeiten mit praktischen Versuchen empirisch belegen.

Praxisorientiertes Studium in Voll- oder Teilzeit

Die HSR Hochschule für Technik Rapperswil bietet in den Fachbereichen Technik/IT und Architektur/Bau/Planung acht Bachelorstudiengänge an:

- Bauingenieurwesen
- Elektrotechnik
- Erneuerbare Energien und Umwelttechnik
- Informatik
- Landschaftsarchitektur
- Maschinentechnik | Innovation
- Raumplanung
- Wirtschaftsingenieurwesen

Mit einem Bachelorstudium an der HSR erreichen Sie einen international anerkannten Hochschulabschluss, der Sie für verantwortungsvolle Positionen in der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand qualifiziert.

Persönliche Atmosphäre

Fächerübergreifende Lehrveranstaltungen und Praktika fördern den persönlichen Austausch zwischen Studierenden



Im neuen Hochspannungslabor der HSR können Studierende und Unternehmen in Versuchen theoretische Berechnungen praktisch überprüfen (lassen).

verschiedener Fachrichtungen und den Lehrpersonen. Die attraktive Infrastruktur mit den Labors und Versuchsanlagen in den Instituten ermöglicht ein praxisnahes Studium. Durch ihre 16 Institute der anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung pflegt die HSR eine intensive Zusammenarbeit mit Projektpartnern aus der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand, an der die Studierenden aktiv teilnehmen. Der Campus direkt am Zürichsee, das neue Studentenwohnheim sowie die unmittelbare Nähe zur Altstadt und zum Bahnhof Rapperswil runden die Attraktivität der HSR ab.

Informationstage:

19. März 2016

Lernen Sie die HSR kennen: Dozierende und Studierende präsentieren Ihnen unsere acht Bachelorstudiengänge, den Campus und beantworten Ihre Fragen. Besuchen Sie uns – wir freuen uns auf Sie! www.hsr.ch/infotag



HSR

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK
RAPPERSWIL

FHO Fachhochschule Ostschweiz

Oberseestrasse 10, CH-8640 Rapperswil

T +41 (0)55 222 41 11

office@hsr.ch, www.hsr.ch

www.facebook.com/hochschule.rapperswil

**INNOVATIVE HOCHSCHULE –
ERSTRANGIGES KOMPETENZZENTRUM**

Jeder Vierte nutzt eine Zwischenlösung

Nicht wenige Jugendliche verfügen am Ende ihrer Schulzeit weder über einen Ausbildungsplatz noch über den Zugang zu einer allgemeinbildenden Schule. Zwischenlösungen helfen ihnen, den Übertritt in eine Ausbildung zu schaffen. Nun liegt die vom SBFI veranlasste Bestandsaufnahme über das mit öffentlichen Mitteln finanzierte Angebot vor.

Von Charles Landert, Landert Brägger Partner

Zu den kostenintensiven Massnahmen an der Nahtstelle I gehören die Brückenangebote (BA) und die Motivationssemester (SEMO). Ihre Zielgruppe sind Jugendliche mit Bildungslücken, belasteten Biografien, erschwelter sprachlich-kultureller Integration, Lernbehinderung oder Berufsunreife. Fünf Profile von Zwischenlösungen werden unterschieden:

- Kantonale BA mit den drei Profilen «Schule», «Kombi» (Praxis und Schule) und (sprachlich-kulturelle) «Integration». Der Bund kofinanziert die BA im Rahmen der pauschalen Abgeltung der beruflichen Grundbildung.
- SEMO für Jugendliche mit Anspruch auf eine von der Arbeitslosenversicherung finanzierte arbeitsmarktliche Massnahme.
- Berufsvorbereitungsjahr für Jugendliche aus Sonderschulung/integrativer Schulung (BVJ); keine Erwähnung im Berufsbildungsgesetz.

BA und SEMO unterscheiden sich unter anderem in ihrer Finanzierung, in den Programmen, der Dauer und den Eintrittszeitpunkten sowie im Alters- und Kompetenzprofil der Klientel.

Gute Übertrittsquote

2013/14 erfasste das Bundesamt für Statistik 16 500 Nutzende eines Brückenangebots. Die Kapazität des BVJ in Sonderschulung schätzen wir auf 300 Plätze. Die SEMO verfügen über 2850 Plätze. Total nutzen somit 19 650 Personen eine öffentlich finanzierte Zwischenlösung – das sind 22,6 Prozent der rund 87 000 16-Jährigen. Über ein ganzes Jahr betrachtet, liegt die Nutzerzahl allerdings höher (Fluktuation), ebenso bei langfristiger Betrachtung. Kon-

servativ berechnet nutzen innerhalb von zehn Jahren über 25 Prozent eines Jahrgangs von Schulabgängerinnen und -abgängern eine öffentlich finanzierte Zwischenlösung.

Die Nahtstelle I (Früherfassung von «Fällen», Berufsinformation, Screening der Schülerpopulation, Triage, Zwischenlösungen, Coaching, Case Management, Koordination der Akteure usw.) ist in den meisten Kantonen funktional organisiert.

Mit HarmoS könnte der Bedarf bald zusätzlich ansteigen.

Professionalisierung und Differenzierung kennzeichnen die Arbeit der letzten 15 Jahre. Die Anstrengungen für eine kohärente Systementwicklung zeigen Wirkung: Je nach Kanton, Profil und Jahr treten 50 bis deutlich über 80 Prozent der Absolventinnen und Absolventen eines BA in eine berufliche Grundbildung oder allgemeinbildende Schule über (SEMO 2013: 46 Prozent).

Keine temporäre Massnahme

Zwischenlösungen sind keine temporäre Massnahme in Phasen begrenzter Aufnahmefähigkeit der Ausbildungsbetriebe. Mit der Senkung des Schuleintrittsalters (HarmoS) könnte der Bedarf bald zusätzlich ansteigen. Dass viele Jugendliche die Ausbildungsbefähigung nur mit zusätzlicher Hilfe erlangen, ist breit anerkannt. Dennoch möchten einige Kantone aus Spargründen die Kapazität der BA reduzieren. Modelle für Folgekosten bei Arbeitslosigkeit, Erkrankung und Invalidisierung, Sozialhilfe, allenfalls auch Polizei- und Jus-

tizkosten zeigen indessen schnell, wie sehr sich unterlassene präventive Massnahmen auswirken.

Aufgrund der Bestandsaufnahme der Zwischenlösungen scheinen Aufmerksamkeit und Anstrengungen bezüglich folgender Punkte bedeutsam:

- Ganzheitliche Betrachtung und Steuerung der Nahtstelle I
- Begriffe und Kennzahlen vereinheitlichen; aussagekräftige Daten erheben
- Nutzen von Zwischenlösungen breit bewusst machen, auch durch Quantifizierung des Erfolgs
- Standardprozesse definieren, Unterstützungslücken schliessen
- Verstärkte (branchenspezifische) Prävention von Lehrvertragsauflösungen
- Gleichbehandlung der Jugendlichen in Sonderschulung gewährleisten
- Achtsamkeit für spät zugewanderte Jugendliche und unbegleitete minderjährige Asylsuchende
- Koordination von Zwischenlösungen und Case Management sowie der BA und SEMO
- Sek I: Konzentration der Fördermassnahmen auf berufliche Integration; Schulen auf gemeinsames Ziel Berufsinformation einschwören

Nach Kenntnisnahme der Bestandsaufnahme durch die Kantone prüft nun die Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK) die Umsetzung von Vorschlägen des Berichts.

Landert, Ch., Eberli, D. (2015): Bestandsaufnahme der Zwischenlösungen an der Nahtstelle I. Bern: SBFI. Download: www.sbfi.admin.ch

Detailhandel: Geringe Wertschätzung

«Ich bin nicht einfach Regalfüller»

Lernende im Detailhandel arbeiten in einem Beruf mit schlechtem Image. Um diesen Mangel an Anerkennung zu bewältigen, haben sie individuelle Strategien entwickelt – zum Beispiel eine ausgeprägte Aufstiegsorientierung oder die Identifikation mit den Waren.

Von Kerstin Duemmler, Isabelle Caprani und Alexandra Felder (EHB IFFP IUFPF)

Nicht jeder Beruf geniesst die gleiche gesellschaftliche Wertschätzung. Es gibt Berufe, die viele für erstrebenswert halten, und Berufe mit weniger Prestige. Das Prestige eines Berufes ist eine Kombination aus dem Wissen und den Kompetenzen, die für dessen Ausübung als notwendig angesehen werden, sowie den damit verbundenen Privilegien wie Einkommen oder Autorität.

Erfahrung geringer Wertschätzung

Wie erleben Lernende einen Ausbildungsberuf, der ein eher niedriges Prestige hat? Und wie bewältigen sie berufliche Erlebnisse, in denen sie die geringe gesellschaftliche Wertschätzung erfahren? Ein Forschungsprojekt zur beruflichen Identitätsentwicklung während der beruflichen Grundbildung ist diesen Fragen am Beispiel Lernender im Detailhandel nachgegangen. Dafür wurden vier Berufsfachschulklassen aus drei Kantonen über mehrere Wochen begleitet, Gruppendiskussionen geführt und 25 ausgewählte Lernende persönlich interviewt.

Viele Lernende berichten, dass ihr Beruf von Aussenstehenden – Kundinnen, Kollegen oder Familienangehörigen – oft als «einfach» angesehen wird. Dafür brauche es keine spezifische Ausbildung oder Kompetenzen, heisse es, jeder könne diesen Beruf ausüben, da man hauptsächlich an der Kasse arbeite, Regale auffülle oder die Verkaufsfläche im Blick behalte. Diese Vorurteile gegenüber dem Detailhandel zeigen den Lernenden eine geringe persönliche Wertschätzung und vermitteln ihnen das Gefühl, wenig begabt, kompetent und ambitioniert zu sein – Lernende, die nichts Besseres gefunden haben. Unter dieser geringen Wertschätzung leiden Lernende in Lebensmittelgeschäften besonders. Celine

berichtet, dass Kolleginnen aus der Sekundarschule gelacht hätten, als sie von ihrer Lehrstelle in einem Supermarkt erfuhren. Ihre Tätigkeit gilt als Prototyp «des einfachen Verkaufsjobs» – ungeachtet der Tatsache, dass Supermärkte teilweise hohe Ansprüche an ihr Personal stellen, da für das intensive Produktmanagement erweiterte Kompetenzen und ein ausgeprägtes Engagement benötigt werden.

Aufstiegsorientierung

Angesichts des geringen Berufsprestiges entwickeln viele Lernende im Detailhandel eine bemerkenswerte Aufstiegsorientierung, die sie aber weg vom gelernten Beruf führt. Viele planen, nach dem EFZ eine weitere Lehre in Angriff zu nehmen oder Weiterbildungen in anderen Bereichen zu absolvieren. Andere sagen, dass sie zumindest im Detailhandel etwa als

«Viele denken, diese Detailhändler füllen Regale auf, stehen ein wenig rum und sind nicht so gebildet. Sie schätzen uns falsch ein.»
Marcel, Möbelgeschäft

Filialleiter/in aufsteigen oder gar ein eigenes Geschäft eröffnen wollen. Diese Karriereorientierung ist nicht nur durch die gesellschaftliche Geringschätzung des Berufes motiviert, sondern auch durch die eher negativ bewerteten Arbeitsbedingungen. Edith zum Beispiel sagt: «Die Kunden haben keinen Respekt mehr vor uns. Das ist schade, denn ich denke, es wird immer weniger Leute geben, die diesen Beruf machen wollen. Denn zum einen sind wir schlecht bezahlt, zum anderen ist der Beruf an-

strengend.» Auch sie arbeitet in einem Lebensmittelgeschäft.

Viele Lernende kompensieren das geringe Prestige ihres Berufes zudem damit, dass sie sich auf die Verkaufsprodukte konzentrieren und ein ausgesprochenes Interesse für deren Details entwickeln. Sie sehen sich nicht einfach nur als beliebiger Verkäufer, sondern als Fachperson beispielsweise für Elektronikartikel, Pflanzen oder Mode. Sabine zum Beispiel sagt: «Ich bin nicht so wie gewisse andere, die irgendwie sagten: Ich will Detailhandelsfachfrau werden.» Ich habe das einfach gewählt, weil es halt was mit Parfüm zu tun hatte.»

Abgrenzung zu gering qualifiziertem Personal

Für ihren Expertenstatus erhalten diese Lernenden häufig soziale Anerkennung aus ihrem Umfeld, denn ihr Wissen über die neuesten oder besten Produkte ist kostbar. Häufig geben sie Kaufberatungen für Freunde oder Familie ausserhalb ihrer Arbeitszeit. Manchmal hilft auch das Prestige der Produkte – begehrte Elektronik- oder Sportartikel zum Beispiel oder die Möglichkeit, über neuestes Wissen zu verfügen. Für einige wirkt auch das Prestige des Geschäftes kompensatorisch. Nicht selten tragen die Lernenden untereinander kleine Schlachten im Klassenzimmer darüber aus, welches Geschäft denn nun besser sei.

Am häufigsten bewältigen die Lernenden ihr geringes Berufsprestige schliesslich damit, dass sie sich auf ihre beruflichen Kompetenzen konzentrieren. Ihre Stärken liegen vor allem im Expertenwissen über Produkte und in der Betreuung von Kundinnen und Kunden – Dinge also, die sie sich in einer dreijährigen Lehre erst einmal aneignen müssen. Vielen Ler-

nenden ist es daher wichtig klarzustellen, dass ihr Beruf nicht von irgendeiner Person ausgeführt werden kann. Marcel: «Ich sage immer, ich bin Detailhandelsfachmann und arbeite in der Möbelbranche. Dann fragen die Leute, ja was denn genau. Dann sage ich, ich verkaufe Betten, Möbel, einfach alles für Wohnungen, und ich muss die ganze Zeit beraten. Also ich erkläre immer, nicht dass sie denken ich fülle nur Regale auf, das ist mir wichtig. Ich bin nicht einfach ein Regalfüller, sondern ich muss was im Kopf haben, ich muss was erzählen.»

«We love Detailhandel»

Die verschiedenen Strategien ermöglichen einigen Lernenden, ihre individuelle Wertschätzung zu erhöhen und sich mit dem Beruf zu identifizieren – trotz des geringen Prestiges. Dass der Beruf allerdings häufig als Sprungbrett für andere berufliche Wege angesehen wird, zeigt, dass es den Lernenden noch nicht umfassend gelingt, einen gewissen Berufsstolz aufzubauen.

Schulen und Lehrbetriebe könnten die Lernenden deshalb noch besser darin

Von zwei auf drei Jahre verlängert

Der Detailhandel versammelt die zweitgrösste Zahl an Lernenden in der Schweiz. 2014 begannen 5212 Lernende in 27 Branchen (zum Beispiel Sportartikel, Möbel und Einrichtungsgüter, Supermärkte, Bekleidungsgeschäfte, Bäckereien und Konditoreien) eine berufliche Grundbildung, die zu einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) führt. Bemerkenswert am Verkaufsberuf ist, dass er erst 2003 im Zuge der Berufsbildungsreform von einer zwei- zu einer dreijährigen EFZ-Ausbildung umstrukturiert wurde. Bis dahin wurden die zu erwerbenden beruflichen Kompetenzen eher als gering eingeschätzt – ein Urteil, mit dem Lernende weiterhin zu kämpfen haben, obwohl ihr Beruf anspruchsvoller geworden ist.



Der Detailhandel wird unterschätzt. Unter dieser geringen Wertschätzung leiden Lernende in Lebensmittelgeschäften besonders.

unterstützen, zum Beispiel indem sie das geringe Berufsprestige im Unterricht oder Betrieb thematisieren und bewusst hinterfragen. Bisher geschieht dies nicht systematisch, sondern nur auf Initiative einzelner Lehrpersonen. Die Gespräche mit Lernenden haben aber gezeigt, dass ein Bedarf besteht. Positiv auf die berufliche Identitätsentwicklung könnte sich

«Zum einen sind wir schlecht bezahlt, zum anderen ist der Beruf anstrengend.»

Edith, Lebensmittelgeschäft

insbesondere die Förderung der von den Lernenden bereits entwickelten Strategien auswirken. Denn nur wenn man auf seinen Beruf stolz sein kann, ist man auch motiviert, zu lernen und zu arbeiten. Es sollte allerdings darauf geachtet werden, dass sich die Detailhandelsbranchen, -geschäfte und -spezialisierungen (Bewirtschaftung und Beratung) nicht gegeneinander ausspielen, sondern einen gemeinsamen Berufsstolz entwickeln.

Die Werbekampagne «We love Detailhandel» des Berufsverbandes Bildung Detailhandel Schweiz geht in diese Richtung. Schliesslich soll auch das vorliegende Forschungsprojekt die Schulen und ihre Lehrpersonen für diese Problematik sensibilisieren. Sie betrifft auch andere Berufe mit geringem Prestige.

Gegenstand weiterer Untersuchungen bilden die Arbeitsbedingungen, die die Lernenden kritisch und belastend wahrnehmen (z. B. Stress, Flexibilität bei den Arbeitszeiten, geringes Lohnniveau). Auch die Arbeitsbelastung kann die berufliche Identitätsentwicklung beeinträchtigen.

www.ehb-schweiz.ch > Forschung und Entwicklung > Forschungsschwerpunkte > Lehren und Lernen in der Berufsbildung

BERUFSBERATUNG



Meta-Studie

Wie Jugendaustausch wirkt

Die Gastschwester in Liverpool lügt und stiehlt, in Kapstadt wird man wegen der Hautfarbe schroff behandelt, wegen der Regenzeit kann man das Haus kaum mehr verlassen: Mit solchen Herausforderungen ist man in einem Jugendaustausch konfrontiert. Eine Meta-Studie von Intermundo zeigt auf, welche Kompetenzen durch einen Jugendaustausch gefördert werden: Sprachkompetenzen, Toleranz gegenüber Fremden und anderen Kulturen, grössere Akzeptanz fremder Verhaltensweisen, grössere Offenheit und Zunahme der Sicherheit in der Interaktion mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft, Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeitserwartung, Mobilität auch im beruflichen Bereich, erhöhte Fähigkeit zu unkonventioneller Problemlösung. Der grösste Zugewinn an sozialen und persönlichen Kompetenzen nach einer Auslandserfahrung lässt sich bei Jugendlichen aus sozial schwächeren und bildungsfernen Familien beobachten. Wahrgenommen wird die Möglich-

keit eines Austauschs allerdings vor allem von Jugendlichen aus sozioökonomisch gut situierten Schichten. Die Publikation Wirkungskompodium Jugendaustausch von Intermundo zeigt übersichtlich 232 Forschungsergebnisse zur Wirkung von interkulturellem Austausch auf. *az*

www.intermundo.ch > Infothek > Publikationen

Praxishandbuch

Gesamtkonzept zur Berufsorientierung an Schulen

Was gehört zu einer umfassenden Berufsorientierung an einer Schule? Dieser Frage widmet sich ein Praxishandbuch. Es richtet sich an Schulleitungen und Lehrpersonen, in zweiter Linie auch an Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende, die gemeinsam ein systematisches Gesamtkonzept für die Berufsorientierung einrichten wollen. Die Autoren gehen bei den vorgeschlagenen Massnahmen von vier Dimensionen aus: Aktivitäten innerhalb des Klassenzimmers, ausserunterrichtliche Aktivitäten, Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft und Kooperatio-

nen zwischen Schule und weiteren Partnern. Der Leitfaden enthält viele praktische Anleitungen und Unterrichtsmaterialien zur Berufsorientierung. Ausgiebig widmen sich die Autoren dem Qualitätsmanagement: Mit vielen Hinweisen und Vorlagen beschreiben sie den Prozess von der Planung über die Umsetzung bis hin zur Qualitätssicherung. Diese detaillierte Beschreibung der Arbeitsformen (z. B. Sitzungsprotokollvorlage) könnte auf manche Leser als zu reglementiert wirken, andere werden sie als unterstützend betrachten. Die beschriebenen Massnahmen werden in vielen Schweizer Schulen bereits umgesetzt. Der Leitfaden bietet aber eine gute Basis, um sämtliche Projekte in ein Gesamtkonzept einzufügen, das von vielen Partnern getragen wird. *az*

Bertelsmann Stiftung, Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT, MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH (Hrsg., 2015): Leitfaden Berufsorientierung. Praxishandbuch zur qualitätszentrierten Berufs- und Studienorientierung an Schulen. Güterslohe, Verlag Bertelsmann Stiftung.

Buch

Laufbahnmodelle in der Personalentwicklung

Personalentwicklung lohnt sich für Unternehmen und für Mitarbeitende. Massnahmen im Personalmanagement sollten für eine nachhaltige Wirkung individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden abgestimmt werden. Diese beiden Thesen widerspiegeln die Grundhaltung des Autorenteam dieses Buchs. Als Basis für Instrumente des Personalmanagements werden drei Laufbahnmodelle vorgestellt: Das Modell der Boundaryless Career von Michael Arthur und Denise Rousseau, das die Dimensionen der psychologischen und physischen Mobilität fokussiert. Das Laufbahnmodell der Protean Career von Douglas Hall, das wiederkehrende Lernphasen und die persönliche Entwicklung in den Mittelpunkt stellt. Als drittes Modell wird der Karriereanker von Edgar Schein beschrieben: Werte, Fähigkeiten und Bedürfnisse lassen ein Selbstbild entwickeln, das Laufbahnerwartungen hemmt oder verstärkt. Voraussetzung für das Gelingen dieser Art Personalmanagement ist eine gute und offene Kommunikation; durch die Individualisierung könnten Mitarbeitende sonst ein Gefühl unfairer Behandlung entwickeln. Mit Kompetenz und viel Fachwissen praxisnah geschrieben, nützt dieses Buch Führungskräften, Personalfachleuten und Laufbahnberatern. *az*

Barmettler, C., Gubler, M., Ziltener, G. (2015): **Individualisiertes Personalmanagement**. Zürich, Versus Verlag AG.

Filme

Das Geschlechtergleichgewicht fördern

Welche Gedanken macht sich eine 45-jährige Frau, die nach einer fünfjährigen Familienpause erstmals zu einem Vorstellungsgespräch geht? Wie handelt eine Mitarbeiterin für sich den gleichen Lohn wie ihre männlichen Arbeitskollegen aus? Fünf Kurzfilme zeigen das Zusammenspiel und die Kommunikation von Frauen und Männern im Arbeitsumfeld

auf. Anhand von persönlichen Geschichten werden verschiedene Themen angesprochen: berufliche Wiedereingliederung nach einer Pause, funktions- und kompetenzgerechte Löhne, Jobsharing, Schlüsselmomente in der Berufslaufbahn von Frauen und die Förderung des Geschlechtergleichgewichts durch die Unternehmensleitungen. Françoise Piron, die das Projekt konzipiert hat, will mithilfe von fiktiven Geschichten eine Identifizierung mit den Charakteren ermöglichen und emotionale Reaktionen hervorrufen, die zu einer Verhaltensänderung führen. Zu den Videos gibt es Zusatzmaterialien für Personalverantwortliche, Bildungs- und Beratungsorganisationen sowie für Privatpersonen, die eine berufliche Neuorientierung oder Wiedereingliederung ins Auge fassen. *ir*

www.pacte.ch

Frankreich

Online-Berufswahltagung



Im Oktober 2015 fand in Frankreich die zweite Online-Berufswahltagung statt. Sie stand unter dem Thema «Studien- und Laufbahnplanung im digitalen Zeitalter». Dank neuer Technologien konnten Interessierte über Internet in Echtzeit an rund einem Dutzend Vorträgen und interaktiven Diskussionsrunden teilnehmen. Sie stellten den Experten live Fragen und tauschten sich aus über die Nutzung von digitalen Medien im Berufswahlunterricht und in der Berufsberatung. Es wurden zahlreiche neue Projekte und Tools vorgestellt: Mit der neuen App «Mon orientation augmentée» (bessere Berufswahl) beispielsweise können Schülerinnen und Schüler ihr Profil bestimmen und erhalten personalisierte Lösungsvorschläge. Die E-Book-Reihe «eParcours» stellt mit Text, Ton und Videos verschiedene Berufswelten vor. Das soziale

Netzwerk «Viaeduc» erleichtert die Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und Berufsberatern. Die Vorträge der Online-Berufswahltagung können auf der Website des französischen Amts für Studien- und Berufsberatung (Onisep) angeschaut werden. *ir*

www.onisep.fr > Ressources pédagogiques > Salon virtuel

Studie

Höhere Bildungsabschlüsse in Frankreich

Das Bildungsniveau beim Eintritt in den Arbeitsmarkt wird in Frankreich immer höher. Zu diesem Schluss kommt eine Studie, die den Eintritt ins Erwerbsleben von Inhabern eines höheren Bildungsabschlusses in Frankreich untersucht hat. Im Gegensatz zu Jugendlichen, welche die höhere Bildungslaufbahn ohne Abschluss verlassen, haben junge Menschen mit einem Hochschuldiplom oder einem Dokortitel kaum Schwierigkeiten, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Absolventen und Absolventinnen einer berufsorientierten Ausbildung haben gegenüber solchen mit einer allgemeinbildenden Studienrichtung einen Vorteil, doch dieser wird, verglichen mit früheren Generationen, tendenziell kleiner. Die Umfrage untersuchte auch die Angebote, die Studierende bei der Berufswahl und beim Einstieg ins Erwerbsleben unterstützen. An den meisten französischen Universitäten werden solche Hilfen erst seit Kurzem angeboten und stecken noch in der Entwicklungsphase. Die Studierenden finden sie besonders hilfreich, um ihre Kompetenzen zu analysieren, ihre berufliche Laufbahn zu planen und ihre Berufsperspektiven kennenzulernen. *ir*

Calmand, J., Ménard, B., Mora, V. (2015): **Faire des études supérieures, et après? Enquête Génération 2010 – Interrogation 2013**. Marseille, Céreq. Download: www.cereq.fr > Publications > Nef

Sprachwissenschaften

Beratung und Coaching am Bildschirm

Schriftliche Beratungsformen im Internet gewinnen immer mehr an Bedeutung. Vor allem die Entwicklung einer längerfristigen Beratungsbeziehung ist eine Herausforderung. Eine Studie der Universität Zürich geht der Frage nach, wie in Coaching-Prozessen online geschrieben wird.

Von Caroline Weininger, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Seminar der Universität Zürich

Im Gegensatz zum flinken Gespräch ist die schriftliche Kommunikation per E-Mail oder in einem Forum langsamer und behäbiger. Das kann von Vorteil sein, da man sich als Beratungsperson für eine Antwort Zeit nehmen kann und so lange an einem Text feilen kann, bis er die eigenen Vorstellungen genau trifft. Führen die eigenen Worte aber zu Missverständnissen oder Verunsicherungen beim Ratsuchenden, kosten die Korrekturen viel Zeit. Daher lohnt es sich, bereits beim

Vom Monolog zum Dialog

Während bei einem einmaligen Hin und Her von Frage und passender Antwort vor allem die verständliche Übermittlung von Informationen zentral ist, ändern sich die Anforderungen an einen Text, wenn man das Gegenüber ermuntern will, in einen wechselseitigen Dialog einzutreten. Hier stellt sich die Frage: Wie bringe ich mein Gegenüber dazu, auf das, was ich schreibe, zu reagieren? Oder umgekehrt: Wie führe ich den Abschluss eines Themas oder gar der Beratung herbei?

Die Coachin dieser Studie steuert den Kommunikationsprozess, indem sie zahlreiche Anlässe für Reaktionen liefert: Sie stellt Fragen, zieht überraschende Vergleiche oder stellt provokante Thesen auf, die dazu einladen, Stellung zu beziehen. Grundsätzlich kann man sagen: Ambivalenz und Widerspruch sind die Zündsteine für den Austausch. Hinweise darauf, dass es sich bei einem Thema um ein Problem handelt, das verschiedene Blickwinkel erlaubt, laden zur Reflexion ein. Beispielsweise zeigt die Beraterin mit Unsicherheitsmarkierungen wie «vielleicht» und mit Rückfragen wie «oder?», dass aus ihrer Sicht Diskussionspotenzial besteht. Oder sie geht sogar so weit, Einschätzungen der Klientin kritisch zu hinterfragen oder nachzuhaken (zum Beispiel mit «Trotzdem bleibt die Frage»). Selbst Umstellungen in der Gliederung eines Textes können als Widerspruch gelesen werden, wenn etwa der letzte Listenpunkt einer Nummerierung von der Coachin prominent an den Anfang verschoben wird.

Das Ausbleiben von inhaltlichen Anknüpfungspunkten und der Wechsel zu Allgemeinplätzen oder organisatorischen

Fragen hingegen führen schnell zu einem Erlahmen der Diskussion und deren Abschluss. Ebenso verzichtet die Beraterin bei Themen, die nicht länger verfolgt werden sollen, auf kritische Hinweise. Stattdessen verstärkt sie Einschätzungen ihres Gegenübers mit positiven Bewertungen und Emoticons (z. B. «Wie schön, dass Sie es schon geschafft haben, aus Ihrem Rückzugsmechanismus herauszukommen [...] 😊»). Je nachdem, ob man die Kommunikation lebendig halten oder abschliessen möchte, lohnt es sich also, den eigenen Text auf entsprechende Hinweise zu prüfen.

Korrekt und locker zugleich

Für längerfristige Beratungen wird natürlich auch die Frage nach der Beziehungsgestaltung wichtig. Eine vertrauensvolle Beziehung ist die Grundlage jedes Coachings. Im schriftlichen Umfeld stehen teilweise andere Möglichkeiten

«Liebe Frau XY»

Schreiben ein möglichst genaues Bild davon zu entwerfen, was der eigene Text auslösen könnte: Ist er inhaltlich verständlich und eindeutig? Welche Reaktion soll damit bewirkt werden? Welche Beratungsbeziehung wird über den Text transportiert? Kann er das Gegenüber gar verunsichern oder verstören?

Um ein Bild davon zu gewinnen, welche sprachlichen Mittel die Beteiligten im Online-Coaching einsetzen und wie sie diese Art der Kommunikation mit schriftlichen Mitteln gestalten, untersuche ich in einem Dissertationsprojekt die vollständigen Prozesse einer Coachin mit vier Klienten und Klientinnen sprachwissenschaftlich. Dabei stehen die Strategien der Coachin im Vordergrund und die Frage, wie sie den Prozess auf der Online-Plattform steuert.

«Ah, Sie haben schon...»

zur Verfügung als im Gespräch, um Beziehungen dieser Art zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Das beginnt schon bei der Anrede, bei der man sich entscheiden muss, wie formell oder freundschaftlich man miteinander verkehren möchte. In den Untersuchungsdaten wählt die

Coachin die Variante «Liebe Frau XY», sie bleibt also mit Titel und Nachnamen auf einer professionell distanzierten Ebene, bricht diese jedoch durch die Anrede «Liebe» (anstelle von z. B. «Sehr geehrte»)

«Das liest sich ja wunderbar»

zugunsten eines lockereren Umgangs- tons auf. Diese Kombination von distanz- und nächsprachlichen Mitteln zieht sich durch all ihre Postings. So schreibt sie konsequent orthografisch korrekt und in vollständigen Sätzen und vermittelt so das Bild einer gebildeten, kompetenten Schreiberin. Zugleich wählt sie einen un-

verknappten Schreibstil: Sie setzt Emoticons, wie 😊, verwendet umgangssprachliche Ausdrücke, wie «moin» oder «fein», und lehnt ihre Sprache an prototypisch mündliche Sprachverwendungen an, durch Ausrufe und Gesprächspartikel («So, und jetzt ...», «Ah, sie haben schon ...»). Auf diese Weise lesen sich ihre Texte leicht, erzeugen eine ungezwungene Atmosphäre und laden zu einem offenen Austausch ein. Abhängig von Klient und Situation variiert sie die Ausprägungen dieser Sprachmittel etwas, bleibt im Grundsatz jedoch ihrem Stil treu.

Je nach Art der Beratung, Klientel und Vorlieben der beratenden Person kann also aus dem ganzen sprachlichen und typografischen Instrumentarium die geeignete Mischung zusammengestellt werden, um die Beziehung und die Rollen im Prozess angemessen zu gestalten. Die Herausforderung besteht wohl vor allem darin, abschätzen zu können, welcher Grad an Formalität angemessen ist und welche Mittel diesen am besten repräsentieren.

Sprachwissenschaftliche Dissertation

Caroline Weinzinger untersucht im Rahmen ihrer Dissertation am Deutschen Seminar der Universität Zürich sprachliche Aspekte von Online-Coaching. Dabei beschäftigt sie sich unter anderem mit der Strukturierung von Coachingprozessen auf einer Online-Plattform und mit der Beziehungsgestaltung mit schriftlichen Mitteln. Grundlage ihrer Analysen sind vier Prozesse aus dem Bereich des Berufs- und Karriere-Coaching. Methodisch stützt sich die Untersuchung auf ethnomethodologisch orientierte Ansätze der Textlinguistik und Konversationsanalyse. Die Dissertation mit dem Arbeitstitel «Medial bedingte sprachliche Aspekte von Online-Coaching als Form institutioneller Kommunikation» wird voraussichtlich Ende 2016 fertiggestellt.

Vorsicht mit kritischen Bemerkungen

Was die untersuchte Coachin durch ihre lockere Sprachwahl zusätzlich erreicht, ist eine Abfederung von potenziell gesichtsbedrohenden Äusserungen. Eine Besonderheit von schriftlichen, zeitversetzten Beratungen ist, dass die beratende Person nicht wissen kann, in welchem Zustand sich die Klientin befindet, wenn sie ihr Posting liest. Eine kritische Bemerkung birgt das Risiko, ein verletzliches Gegenüber grundsätzlich zu erschüttern, ein gut gemeinter Rat kann als Bevormundung verstanden werden – und die Schreiberin selbst hat keine Möglichkeit, diesen Eindruck unmittelbar zu korrigieren. In diesem Umfeld ist also besondere Rücksichtnahme geboten. In den vorliegenden Daten wird dieser Herausforderung mit verschiedenen Strategien begegnet. So nimmt die Beraterin einleitend stets positive Bewertungen vor. Vor allem der Einstieg in ein Posting erfolgt fast durchweg mit einer positiven Evaluation des Be-

richts, z. B. «Wie schön, dass Ihnen das Online-Coaching taugt! 😊» oder «Das liest sich ja wunderbar». Kritische Rückmeldungen erfolgen erst später und abgemildert mit sehr vorsichtigen und abschwächenden Formulierungen. Zumeist werden kritische Bemerkungen auch mit einer positiven Evaluation eingeleitet, wie z. B. «Ihre guten Gründe sind wirklich gut! Aber Ihr Muster vor Augen, wünsche ich Ihnen, dass ...». Ausserdem wählt die Coachin häufig Frageformulierungen anstelle von direkten Aussagen («Vielleicht macht es Sinn, [Person X] mal zu erklären, was Sie eigentlich wollten und was daraus geworden ist?»). Damit gibt sie ihrer Leserin die Möglichkeit, ohne grosse Hürden zu widersprechen, wenn eine Einschätzung nicht deren Meinung entspricht.

Weitere Forschung nötig

Diese Strategien sind natürlich erst ein Eindruck der vielfältigen sprachlichen Möglichkeiten, die Coachin und Ratsuchende nutzen, um den gemeinsamen Prozess zu gestalten. Diese systematisch

«Vielleicht macht es Sinn, ...»

zu sammeln, einzuordnen und auszuwerten, ist Ziel des Dissertationsprojektes, das sich als eines der wenigen aus sprachwissenschaftlicher Perspektive mit schriftlichem Coaching befasst. Für Folgeprojekte wäre eine Erweiterung der Daten auf unterschiedliche Coaches und Coachingstrategien interessant.

Befragung

Beratende sind Individualisten

Bildungs- und Berufsberatende fühlen sich primär den Ratsuchenden verpflichtet. Den Erfolg einer Beratung messen sie am eigenen Eindruck und an der Zufriedenheit der Ratsuchenden. Institutionelle Vorgaben und wissenschaftliche Theorien betrachten sie als nicht besonders hilfreich. Wichtig ist ihnen hingegen ihr eigener Handlungsspielraum.

Von Bernd-Joachim Ertelt, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim, Thomas Röser und Heiner Bleckmann, Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung

«Was verstehen Beratende unter individuellem Erfolg?» – Diese Frage steht im Zentrum eines Projekts des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung (dvb). Wir berichten hier über erste Ergebnisse einer internationalen Befragung.

Während in vielen Studien Ratsuchende im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen, haben wir die Beratenden in den Fokus der Betrachtung gestellt. Dadurch konnten wir originäre und präzise Informationen aus der Praxis erfassen und sie durch die Beratenden bewerten lassen. Bei den Interviewten handelt es sich um eine zufällig ausgewählte, nicht homogene Gruppe aktiver Beraterinnen und Berater.

In Anlehnung an die «Qualitätsmerkmale guter Beratung» des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung haben wir narrative Interviews, einen Nachfrageteil und vertiefende Fragen konzipiert. Der Aufbau des Erhebungsbogens orientierte sich am systemischen Modell arbeitsweltbezogener Beratung von Schiersmann. Zu den dort unterschiedenen Ebenen «Beratungssystem», «Organisationaler Kontext» und «Gesellschaftlicher Kontext» haben wir noch «Berufsberatung als Profession» hinzugefügt.

Wir haben auch Personen und Verbände aus anderen Ländern angefragt, ob sie eine ähnliche Befragung durchführen möchten. Positive Rückmeldungen kamen aus der Schweiz, Frankreich, Polen, Tschechien, den Niederlanden, Spanien, Luxemburg. Entsprechend den unterschiedlichen Arbeits- und Organisationsbedingungen haben die Kolleginnen und Kollegen unseren Erhebungsbogen jeweils angepasst.

So war es in der Schweiz nicht möglich, die verschiedenen Situationen und Meinungen der Berufsberatung in allen 26 Kantonen zu eruieren. Deshalb hat unser Schweizer Kollege Karl Giezendanner die wichtigsten Erkenntnisse zu den Abschnitten des Erhebungsbogens mit Beratungspersonen aus der Nordwestschweiz diskutiert und die Situation zusammengefasst.

Vorläufig können wir feststellen, dass trotz der sehr unterschiedlichen Vorgehensweisen in den verschiedenen Ländern die Ergebnisse sehr ähnlich ausfallen. Der folgenden Darstellung liegen 30 Interviews mit Beratungspraktikern aus Deutschland sowie die Zusammenfassungen der Befragungen in der Schweiz und in den Niederlanden zugrunde.

Erfolg ist subjektiv

Die Beratenden betrachten Erfolg fast durchgängig als vornehmlich subjektiv empfundene Angelegenheit. Seine Feststellung erfolgt über die persönliche Erfahrung, ob man den Ratsuchenden in

ren Eindruck im Einzelfall. Ferner gibt es Hinweise auf eine innere Wertordnung (Beratungsethik), an der man den persönlichen Erfolg misst, auch unabhängig der Ratsuchenden.

Beratende äussern häufig den Wunsch, bestimmte Standards der Beratungsorganisation einzuhalten und, wenn dies gelungen ist, die Handlungsfähigkeit des Ratsuchenden zu stärken. Die Bedeutung von Berufswahltheorien und operativen Theorien für die Beratung werden anerkannt, doch wird ihre Anwendung nur mit Blick auf den einzelnen Ratsuchenden als sinnvoll erachtet, ist also nicht Selbstzweck.

Einer beraterischen Zielvereinbarung (im behavioristischen Sinne) stehen die Beratenden eher distanziert gegenüber. Offenbar werden in Deutschland negative Assoziationen mit der Eingliederungsvereinbarung gemäss Sozialgesetzbuch II wach. Wenn Zielvereinbarungen akzeptiert werden, dann vor allem als Hilfe für den Ratsuchenden.

Die organisatorischen Rahmenbedingungen dürfen nach Ansicht der Beratenden eine unabhängige Beratung nicht behindern. Es gibt Hinweise darauf, dass deshalb manche organisatorische Vorgaben eigenständig interpretiert und befolgt werden. Dies betrifft auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten. Teilweise werden die Freiheiten der Berufsberatung innerhalb der Bundesagentur für Arbeit lobend hervorgehoben.

Die Berufsberatung als Profession zeigt sich nach Ansicht der Befragten vor allem in der Kompetenz und intrinsischen Motivation des Beratenden. In Bezug auf einen eigenständigen Berater-Habitus sind die Meinungen gespalten. Als wichtig wird

Beratende beschäftigen sich möglicherweise zu wenig differenziert mit Theorien der Berufsentwicklung und Beratung.

seiner eigenständigen Berufsentscheidung (bei Jugendlichen auch unter Einbeziehung der Eltern) weitergebracht hat. Die Zufriedenheit des Ratsuchenden gilt als zentrales Erfolgskriterium, wobei es weniger um eine systematische Erhebung (schon gar nicht durch Externe) geht, sondern um den unmittelba-

jedoch die Zugehörigkeit zu einer Berater-Organisation betrachtet.

Einheitlich wird die gesellschaftliche Bedeutung der Berufsberatung vor allem mit Blick auf ihren Beitrag zur Chancengleichheit betont. Doch auch hier ist der Fokus immer wieder auf den einzelnen Ratsuchenden gerichtet. Insgesamt fiel bei

Der Konflikt zwischen den Anforderungen der Organisation und einer selbstdefinierten professionellen Herangehensweise ist ungelöst.

den narrativen Interviews auf, dass Aussagen zur gesellschaftlichen Verpflichtung der Bildungs- und Berufsberatung vor allem im Nachfrageteil gemacht wurden. Dies könnte darauf hindeuten, dass dieser Aspekt für die Beratenden nicht von primärer Wichtigkeit ist.

Dem Kunden verpflichtet

Die Zufriedenheit des Ratsuchenden ist für die Beratungspersonen das zentrale Erfolgskriterium, doch bleibt offen, ob dieses eher situativ oder mittelfristig zu verstehen ist und ob es auf systematischer oder fallweiser Rückmeldung beruht. Dass Beratende externe Erhebungen ablehnen, ist wohl der Tatsache geschuldet, dass sie sich sehr der Schwierigkeit bewusst sind, alle intervenierenden Variablen angemessen zu berücksichtigen.

Dass die Beratenden den Beratungserfolg subjektiv beurteilen – auch unabhängig von den Ratsuchenden – findet ihre Begründung in einem eigenständigen Ethikbezug (Anwaltschaft für den Ratsuchenden, fachliche Empathie als persönlicher Wertemassstab – auch mit christlich-humanistischem Hintergrund) und im Wunsch nach Einhaltung bestimmter Standards.

Die Distanz zu den grundlegenden Theorien der Berufsentwicklung und Beratung sehen wir kritisch. Diese beruht möglicherweise auf einer nicht ausreichend

differenzierten Beschäftigung mit diesen Theorien. So liesse sich etwa das durch uns vermutete Missverständnis hinsichtlich der Funktion einer Zielvereinbarung im Beratungsgespräch deuten.

In den Bewertungen zu den Rahmenbedingungen spiegelt sich nach unserer Einschätzung ein bisher kaum gelöster Konflikt zwischen den Anforderungen der Organisation und den Anforderungen einer selbstdefinierten professionellen Herangehensweise wider.

Ein wesentlicher Grund für diese unbefriedigende Situation ist möglicherweise, dass in der Beraterschaft noch keine eigenständige Professionsbildung und dementsprechend keine tragfähige Definition des Beratungsstatus existiert. Umso wichtiger erscheint den Befragten daher die Zugehörigkeit zu einer Berater-Organisation, der offenbar eine wesentliche identitätsstiftende Funktion zukommt.

In der Sicht auf die gesellschaftliche Bedeutung der Berufsberatung steht die Anwaltschaft für den Einzelnen deutlich im Vordergrund: «Keiner soll verloren gehen», lautet das Motto. Hier deuten sich interessante nationale Unterschiede an: Während die Befragten aus den Niederlanden ihren Beitrag eher auf individueller Ebene sehen, stellen diejenigen aus

der Schweiz ihre Beratungstätigkeit stärker in einen grösseren volkswirtschaftlichen Zusammenhang.

Austausch statt Controlling

Eine zukunftsfähige Reaktion auf die überwiegend subjektiv ausgerichtete Erfolgswahrnehmung der Berufsberatenden kann kaum in einer Verstärkung externer Messungen oder Controlling-Verfahren liegen. Vielmehr liegt es nahe, den systematischen Erfahrungsaustausch unter den Beratenden zu fördern. Dabei kommt den Berater-Organisationen eine wichtige Funktion zu, etwa bei der Zusammenführung, der fachlichen Einordnung der Ergebnisse sowie der Rückspiegelung dieses Erfahrungsaustauschs.

In der Subjektivität der Erfolgsfeststellung sehen wir eine durchaus angemessene Antwort auf die täglich erfahrene Einzigartigkeit jeder Beratung, was vor entindividualisierender Routine schützt. Doch diese Orientierung kann nur in Verbindung mit fachwissenschaftlicher Kompetenz und beratungsethischer Einbindung zu einer eigenständigen Professionalität führen, die den Anspruch auf beraterische Freiheit glaubwürdig macht.

.....
www.dvb-fachverband.de



Beratende tun sich schwer damit, ihre Türen für Aussenstehende zu öffnen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen

Frauenförderung an den Universitäten

Obwohl sie in den Bachelor- und Masterstudiengängen mittlerweile die Mehrheit stellen, führen Frauen ihre akademische Laufbahn nur selten weiter. Die Aktionspläne der Schweizer Hochschulen wollen dieser Talentvergeudung entgegenwirken.

Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

Nach ihrem Doktorat in Sozialpsychologie an der Universität Lausanne arbeitete Klea Faniko als Postdoktorandin und als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Genf. Ihr Ziel: eine wissenschaftliche Laufbahn und letztlich eine Professur an einer Universität. Auf dem Weg dorthin gibt es aber viele Hürden, und Stellen sind rar. Ob an Hochschulen oder in der Privatwirtschaft, für Frauen wird die Luft mit jeder Sprosse, die sie auf der Karriereleiter erklimmen, dünner. Über 80 Prozent der Professuren werden von Männern bekleidet, obwohl im Schnitt mehr als die Hälfte der Studierenden an Schweizer Hochschulen weiblich sind. Der Konkurrenzkampf um die wenigen festen Stellen an den Universitäten ist gross. In diesem schwierigen und selektiven Umfeld werfen Frauen die Flinte schneller ins Korn als ihre männlichen Kollegen.

Langsame Fortschritte

Heute gibt es mehrere Frauen an der Spitze von Schweizer Hochschulen. Höhere akademische Ämter scheinen für Frauen also weniger unerreichbar zu sein als früher. In den letzten 20 Jahren ist der Frauenanteil in Führungspositionen gestiegen, wenn auch nur langsam. 2012 waren 18 Prozent der Professuren von Frauen besetzt, 2014 war der Frauenanteil mit 19 Prozent nur geringfügig höher. Bei den Neuernennungen sieht es zwar besser aus, aber das in den Aktionsplänen der Universitäten festgesetzte Ziel – ein Frauenanteil von 25 Prozent auf Stufe Professur bis Ende 2016 – ist ausser Reichweite.

Die Aktionspläne zur Bekämpfung des tiefen Frauenanteils haben die Universitäten mit Unterstützung des Bundes erarbeitet. Damit der Anteil der Frauen, die ihre wissenschaftliche Laufbahn bis zur Spitze

weiterführen, erhöht werden kann, müssen die Frauen schon nach der Promotion unterstützt werden, betont Brigitte Mantilleri, Leiterin des Gleichstellungsbüros der Universität Genf. Wird die kritische Masse auf dieser Stufe erhöht, steigt auch die Chance, dass mehr Frauen ihr Karriereziel erreichen. Der nächste Karriereschritt nach der Promotion ist in der Regel ein Postdoktorat, gefolgt von einer Tätigkeit als Oberassistentin oder als leitende wissenschaftliche Mitarbeiterin und schliesslich einer Assistenzprofessur. All diesen Tätigkeiten ist gemeinsam, dass es sich nicht um feste, sondern um zeitlich begrenzte Anstellungen handelt oder um Stellen, die mittels Stipendien finanziert werden. Brigitte Mantilleri betont, dass auf verschiedenen Ebenen gleichzeitig gehandelt werden müsse: «Auf institutioneller Ebene sensibilisieren wir die Dekanate der Fakultäten und die Professorinnen und Professoren, damit sie ihre Sicht- und Vorgehensweise überdenken, gerade im Berufungsverfahren. Weibliche Kandidatinnen müssen sichtbarer werden. Wir haben eine neue Art Stipendium geschaffen, um Assistenzprofessuren zu unterstützen, die auf die Nachfolge eines Professors vorbereiten. Diese Stipendien werden an besonders begabte Frauen vergeben, die mit einem Professor forschen, der kurz vor der Pensionierung steht.»

Beratung und Begleitung

Auf persönlicher Ebene gilt es, die Nachwuchsforscherinnen mit geeigneten Massnahmen in allen Phasen ihrer Laufbahn zu unterstützen. Das Mentoring-Programm «StartingDoc» hilft den jungen Frauen, den richtigen Einstieg in ihre Forschungstätigkeit zu finden und herauszufinden, ob der gewählte Weg ihren Erwar-

tungen entspricht. In allen Westschweizer Kantonen werden zudem «Regard»-Workshops für junge Frauen auf allen Karriere-stufen angeboten. Ihr Programm wechselt jährlich und richtet sich nach den Bedürfnissen der Akademikerinnen. In einigen dieser Workshops stehen Forschungsmethoden, die Erarbeitung eines CV oder Bewerbungsdossiers im Vordergrund, andere wiederum fokussieren auf Aspekte wie Kommunikation, Teamführung, Selbstwahrnehmung oder auf die Entwicklung von Selbstkompetenzen. «Ich dachte, ich wüsste, wie man ein Bewerbungsschreiben verfasst oder wie man sich in der Öffentlichkeit präsentiert, doch dank der

«Meine Mentorin bestärkte mich, die Grenzen zu überschreiten, die uns die Gesellschaft mit ihren tief verankerten Rollenbildern setzt.»

Klea Faniko

Feedbacks der Moderatorin und der anderen Teilnehmerinnen konnte ich noch viel dazulernen», erzählt Klea Faniko. Die Palette der Workshops umfasst auch die Themen Motivation, Karrierewahl und Karrierenhürden. Der Workshop «Conjuguer une carrière au féminin» von Françoise Piron, Ausbilderin und Geschäftsführerin der Organisation Pacte, befasst sich mit den Hürden, die es im Verlauf der Karriere zu überwinden gilt, ebenso wie mit den inneren Blockaden, die die Frauen möglicherweise ausbremsen. In diesem Workshop sollen sich die jungen Frauen mit ihren privaten und beruflichen Plänen befassen und sich ihrer Einstellung ihrer Karriere gegenüber klar werden. «Ich zeige den

Frauen nicht den Weg zum Erfolg. Vielmehr will ich sie dazu anregen, über ihre Gefühle nachzudenken, um mit sich selbst ins Reine zu kommen», erklärt Françoise Piron. Die Workshop-Leiterin legt den Teilnehmerinnen unter anderem nahe, sich mit den Schuldgefühlen auseinanderzusetzen, die eine Mutter eventuell plagt, weil ihre Karriere lange Auslandsaufenthalte erfordert. «Eine Person, die sich über ihre Gefühle im Klaren und sich ihrer Ziele sicher ist, kann sich voll und ganz dem beruflichen Fortkommen widmen», betont Françoise Piron.

Berufs- und Privatleben miteinander vereinbaren

Um die Beratung einer Frau in Anspruch nehmen zu können, die den gleichen Weg eingeschlagen hat und dabei erfolgreich war, hat Klea Faniko am Mentoring-Programm «Relève académique» der Universitäten der französischen Schweiz teilgenommen, das sich an fortgeschrittene Doktorandinnen und Postdoktorandinnen richtet. Die Mentorin hat sie bei der Erarbeitung einer Karrierestrategie unterstützt. Weil Klea Faniko ein wichtiges Projekt im Ausland angeboten wurde, sah sich die Mutter von zwei Kindern im Alter von

drei und sechs Jahren gleich mit der Frage nach der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben konfrontiert. «Man muss etwas wagen», erklärt Klea Faniko. «Meine Mentorin war einst in derselben Situation, sie gab mir Selbstvertrauen und bestärkte mich darin, die Grenzen zu überschreiten, die uns die Gesellschaft mit ihren tiefverankerten Rollenbildern setzt. Letztes Jahr ging ich mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung drei Monate in die Niederlande und arbeitete mit zwei der besten Expertinnen auf meinem Fachgebiet zusammen.» Diese Zusammenarbeit brachte ihr eine neue Stelle in Utrecht ein, die sie 2016 antreten wird.

Für Klea Faniko sind Kinder kein Karrierehindernis, sie setzen aber eine gute Organisation voraus. Sie hat etwa gelernt, sich klare Ziele und Fristen zu setzen, und sie pflegt beruflich vorwiegend die Kontakte, die für ihre Karriere nützlich sind. So ist es ihr während ihres Auslandsaufenthalts gelungen, regelmässig zu ihrer Familie zu reisen. «Frauen, die eine akademische Laufbahn einschlagen, haben die gleichen Probleme wie ihre Kolleginnen in der Privatwirtschaft», fügt die Wissenschaftlerin an.

Gegenwärtig konzentrieren sich die Hochschulen auf Massnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und damit auf einen wichtigen Aspekt bei der Karriereplanung. Ihr Leistungsangebot richtet sich vermehrt an beide Geschlechter und umfasst unter anderem Paarberatungen, konkrete Unterstützung für Eltern (z. B. Krippenplätze) und die Bereitstellung von Informationsmaterial. Zudem führen die Hochschulen Sensibilisierungskampagnen durch. Die Kampagne «Stéréotypes Tip Tip» der Universität Genf etwa hinterfragt die tief verankerten Vorstellungen der Gesellschaft zur Berufs- und Laufbahnwahl. Weitere Aktionen zielen darauf ab, jungen Frauen eine naturwissenschaftliche Karriere schmackhaft zu machen und so ihren Anteil in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu erhöhen.

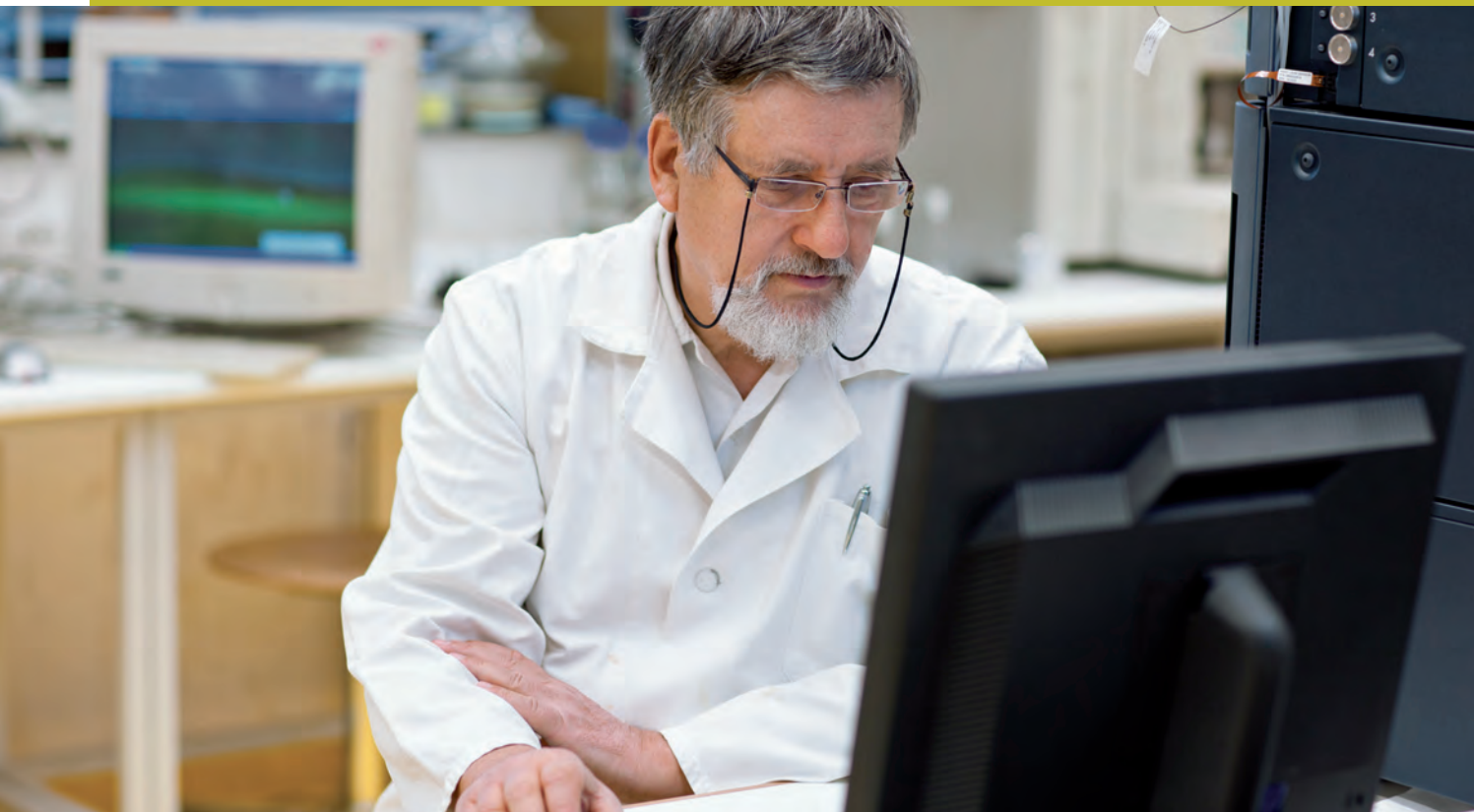
«Die wissenschaftliche Laufbahn gleicht einem Marathon»



Schon als Sévane Garibian ihr Studium der Rechtswissenschaften aufnahm, war klar, dass sie in die Forschung gehen und Professorin werden wollte. Nach dem Lizentiat absolvierte sie zwei Masterstudiengänge und ein Doktorat in Frankreich und ging anschliessend als

Postdoktorandin nach Spanien und Argentinien. Um möglichst viele Chancen für sich selbst herauszuholen, muss man sich in der Schweiz und im Ausland vernetzen, Artikel veröffentlichen, sich einen Namen machen, überzeugende Bewerbungsdossiers einreichen und den nächsten Karriereschritt antizipieren. Was die junge Forscherin antreibt, ist die Leidenschaft für ihren Beruf und die Überzeugung, dass der Frauenanteil in der Wissenschaft steigen muss. «Meine Laufbahn und mein Forschungsbereich – Recht im Kontext von Massenverbrechen – erfordern vollen Einsatz», erklärt Sévane Garibian, die 2008 einen Lehrstuhl an der Universität Neuenburg und 2011 ein Leistungsstipendium der Universität Genf bekam. Dank dieser Unterstützung

konnte sie ihre Forschungsarbeit intensivieren und ein umfassendes Projekt einreichen, für das der Schweizerische Nationalfonds (SNF) vier Jahre lang Pate stand. Ab 2016 wird Sévane Garibian im Rahmen einer Förderprofessur des SNF ein neues Forschungsteam leiten. «Wie eine Unternehmensleiterin baue ich eine neue Struktur auf», freut sich die junge Frau. «Dann möchte auch ich dem Nachwuchs eine Chance bieten und drei Personen auf Stufe Forschungsassistentin, Doktorat und Postdoktorat rekrutieren. Dieses Projekt ist eine ausgezeichnete Chance, eine feste Anstellung als Professorin ist damit aber nicht garantiert. Die wissenschaftliche Laufbahn gleicht einem Marathon: Neben Kompetenzen braucht es auch viel Energie und Ausdauer.»



Fachkräftemangel

Frühpensionierungen verhindern

In den nächsten fünf Jahren gehen 300 000 Fachkräfte in Pension, während Fachkräfte fehlen. Eine Studie der Fachhochschule St. Gallen untersucht, wie mit flexiblen Arbeitsmodellen ungewollte Frühpensionierungen vermieden werden können. Sie hat dafür Befragungen durchgeführt und Modelle entwickelt. Bei den Befragungen nahmen 730 Personen ausgewählter Ostschweizer Arbeitgeber teil (Rücklauf 7,6 Prozent). Es zeigte sich unter anderem, dass die Auseinandersetzung mit dem Pensionierungszeitpunkt früher stattfindet als erwartet. Rund die Hälfte der 46- bis 50-Jährigen machen sich bereits Gedanken dazu. Insgesamt möchte jeder oder jede zweite Befragte frühzeitig in Ruhestand gehen oder tendiert dazu. Demgegenüber möchten 37 Prozent über die Pensionierung hinaus arbeiten oder können sich das unter Umständen vorstellen; 59 Prozent schliessen das «unter gegebenen

Bedingungen» aus. Die Studie schlägt flexible Beschäftigungsmodelle vor – eine frühzeitige Reduktion des Beschäftigungsgrades, die altersgerechte Entwicklung von Aufgabenportfolios sowie die breitere Einführung von beruflichen Auszeiten. Die Fachhochschule St. Gallen wird diese Modelle in den nächsten Monaten gemeinsam mit Unternehmen erproben. *dfl*
www.fhsg.ch/fachkraeftemangel

Studie

Arbeitslosigkeits-Dauer schwierig zu prognostizieren

Wie gut kann man voraussagen, wie lange Stellenlose benötigen, bis sie wieder Arbeit haben? Solche Prognosen wären nützlich, denn dann könnte der RAV-Beratungsprozess schon früh auf das Risikoprofil einer Person ausgerichtet werden. Eine Studie (SECO, Kanton Fribourg, IZA Bonn) zeigt, dass die RAV-Personalberatenden im Durchschnitt die Anzahl der Fälle mit kurzer und langer Arbeitslosigkeitsdauer unterschätzen und die Anzahl der Fälle mit einer mittleren Arbeitslosigkeits-

dauer überschätzen. Etwas besser sind die Prognosen des Jobchancen-Barometers (JCB), eines Profilinginstruments, das im Rahmen der Studie erprobt wurde. Der JCB konnte in rund 60% der Fälle ein richtiges Signal für den/die Personalberater/in setzen. Zudem hatte die Barometer-Prognose einen signifikanten Einfluss auf den frühen Sucherfolg von Stellensuchenden. Trotzdem beurteilen die Studienautoren die Präzision des Barometers sowie den Anteil der erzielten richtigen Signale in der für den Pilot benutzten Version des JCB als nicht zufriedenstellend. Ein Profiling-Tool mit einer höheren Prognose-Qualität würde bei den Personalberatenden durchaus auf Anklang stossen. *dfl*

Arni, P., Schiprowski, A. (2015): Pilotprojekt Jobchancen-Barometer – Erwartungshaltungen der Personalberatenden, Prognosen der Arbeitslosendauern und deren Auswirkungen auf die Beratungspraxis und den Erfolg der Stellensuche. Ein ausführlicher Bericht zur Studie erscheint im Dezember 2015 in der Zeitschrift «Die Volkswirtschaft» (dievolkswirtschaft.ch).

Soziale Netzwerke

Der Facebook-Check



Der Personalvermittler Adecco untersuchte in seiner «Work Trends Study», wie Personalrekrutierer und Stellensuchende die sozialen Netzwerke nutzen.

Die in 26 Ländern, unter anderem auch in der Schweiz, durchgeführte Studie wertete die Umfragedaten von über 23 000 Stellensuchenden und 1825 Unternehmen aus. Sie zeigt, dass Unternehmen bei der Personalsuche immer häufiger auf soziale Netzwerke zurückgreifen. Während LinkedIn vor allem für die Suche nach geeigneten Profilen genutzt wird, dient Facebook dazu, die Persönlichkeit und den Ruf von Bewerberinnen und Bewerbern zu überprüfen. Auch die Bewerber/innen nutzen das Internet, um etwas über den Ruf der Unternehmen zu erfahren. Befragt zum allgemeinen Trend, gaben die Personalverantwortlichen an, dass die Bedeutung der sozialen Netzwerke 2016 noch zunehmen werde. Jeder Fünfte der befragten Stellensuchenden gab zudem an, schon einmal von einem Personalrekrutierer über ein soziales Netzwerk kontaktiert worden zu sein. *cbi*

Adecco management & consulting SA (Hrsg., 2015): Work Trends Study. Glattbrugg. Download: www.adecco.com/worktrends

Gute Sache

Sprachaufenthalte für junge Stellenlose

Das Programm «Piaget-Offene Stellen» der ch-Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit bietet seit 1993 jungen stellenlosen Lehr- und Studienabgängern die Möglichkeit, ein sechsmonatiges Berufspraktikum in einer anderen Sprachregion der Schweiz zu absolvieren. Die Teilnehmenden sind zu 80 Prozent in einem Betrieb tätig und widmen 20 Prozent ihrer Zeit dem Sprachenlernen. So können junge Berufsleute sowohl ihre

berufsfachlichen Kompetenzen wie auch ihre Fremdsprachenkenntnisse weiterentwickeln und ihre Arbeitsmarktfähigkeit steigern. Voraussetzungen für die Teilnahme sind eine in der Schweiz anerkannte abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung sowie eine Anmeldung beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV). *dfl* www.ch-go.ch

Migranten

Deutsch lernen mit einer App



Die österreichische Bildungsministerin Gabriele Heinisch-Hosek hat die Lancierung der kostenlosen Sprachlern-App «hallo App Deutsch» bekannt gegeben. Diese richtet sich in einer ersten

Version an unter 13-jährige Kinder. Mit der App, die als Ergänzung zum schulischen Deutschunterricht konzipiert ist, lässt sich ein Grundwortschatz von 1000 Wörtern mithilfe von Bildern und Tönen erlernen und üben. Eine Version für Erwachsene ist für Dezember 2015 geplant. Eine berufsorientierte und eine auf Jugendliche über 13 Jahre ausgerichtete Version sind für nächstes Jahr geplant. Kinder lernen eine neue Sprache und neue Wörter in der Regel leichter und schneller als Erwachsene. Sie können deshalb als Integrationshelfer für ihre Eltern fungieren, indem sie ihnen das Gelernte mündlich weitergeben. *cbi*

DREI FRAGEN

an Filomena Sabatella, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)



Wenn «etwas nicht stimmt»

Die ZHAW hat ein Instrument zur Erfassung psychischer Störungen bei Jugendlichen entwickelt. Wie funktioniert es?

Das Instrument enthält rund 40 Fragen, die durch die Jugendlichen beantwortet werden. Sie decken ein breites psychopathologisches Feld ab und berücksichtigen Themen wie Sucht, Depressionen, Schizophrenie oder Essstörungen. Das Instrument liefert valide Hinweise auf psychische Störungen, aber es ersetzt in keiner Weise eine klinische Diagnose.

Wo kommt das Instrument zum Einsatz?

Das Instrument ist für den Einsatz im Rahmen der Berufs- und Arbeitssuche von Jugendlichen gedacht – etwa in RAV oder in Berufsberatungen. Es ist dann nützlich, wenn Beratungspersonen das Gefühl haben, dass bei einem Jugendlichen «etwas nicht stimmt». Das Screening soll also nicht als Eintrittsverfahren angewendet werden, sondern erst auf Grundlage einer gefestigten Beziehung zwischen Ratsuchendem und Beratungsperson. Ein Leitfaden dient der fachmännischen Anwendung. Sind Verdachtsmomente bestätigt, soll dem oder der Jugendlichen eine Diagnose durch Fachleute empfohlen werden.

Warum wurde das Instrument entwickelt?

Die meisten psychischen Störungen entstehen im Jugendalter. Je früher man sie erkennt, desto eher können Folgen wie dysfunktionales Gesundheitsverhalten oder Suizid vermieden werden. *dfl*

Das «Adoleszenz-Screening-Instrument psychischer Störungen» ist kostenlos erhältlich bei filomena.sabatella@zhaw.ch.

Langzeitarbeitslosigkeit

«Aktivierungspolitische Massnahmen haben grosse Signalwirkung»

Die staatliche Aktivierungspolitik, insbesondere die arbeitsmarktlichen Massnahmen, spielen eine wichtige Rolle im Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit. Giuliano Bonoli, Professor an der Universität Lausanne, ist Experte für Beschäftigungspolitik und berufliche Eingliederung. Im Interview zeigt er mögliche Ansätze der Wiedereingliederung auf.

Interview: Christine Bitz

PANORAMA: Sie haben sich in mehreren Studien mit dem Thema Langzeitarbeitslosigkeit befasst. Was sind die neusten Erkenntnisse dazu?

Giuliano Bonoli: In der einschlägigen Literatur gibt es viele Hinweise darauf, dass Langzeitarbeitslosigkeit zu einer besonders grossen Benachteiligung führt. Verschiedene Quellen bestätigen dies: Laufbahnanalysen zeigen, dass die Chance, wieder eine Stelle zu finden, zu Beginn der Arbeitslosigkeit am grössten ist und dann kontinuierlich sinkt. Auch Studien, bei denen potenziellen Arbeitgebern mehrere Lebensläufe geschickt wurden, die bis auf einen Punkt, eine beispielsweise sechsmonatige Arbeitslosigkeit, identisch waren, kamen zum gleichen Schluss. Bei anderen Befragungen gaben Arbeitgeber an, es sei sehr riskant, einen Langzeitarbeitslosen anzustellen. Die Begründung: Wenn jemand seit zwei Jahren eine Stelle suche und noch nichts gefunden habe, dann müsse mit dem irgendetwas nicht stimmen. Solche möglichen Probleme scheuen die Arbeitgeber.

Langzeitarbeitslosigkeit geht häufig mit weiteren Diskriminierungsfaktoren einher ...

Das stimmt. Ältere Stellensuchende, aber auch ausländische Arbeitslose aus bestimmten Herkunftsländern werden diskriminiert. Das gilt aber nicht für alle Nationalitäten. Eine unserer Studien zeigt beispielsweise, dass Portugiesen im Kanton Waadt ebenso schnell wieder eine Stelle finden wie Schweizer. Da es dafür keine andere Erklärung gibt, schliessen wir daraus, dass die Diskriminierung von Ausländern von deren Herkunftsland ab-

hängig ist, zumindest im Kanton Waadt. Wenn jemand zu einer diskriminierten Gruppe gehört, müssen für eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt neue Wege gesucht werden.

Welche Ansätze sind in so einem Fall möglich?

Ein gutes Netzwerk und Empfehlungen bei potenziellen Arbeitgebern sind ein möglicher Ansatz. Eine Studie im Rahmen des Forschungsschwerpunkts LIVES hat jedoch gezeigt, dass die Wirkung eines Netzwerks nicht so gross ist wie erwartet. Netzwerke sind eine ungleich verteilte Ressource: Meist haben gerade diejenigen kein verlässliches Netzwerk, die es am nötigsten brauchen. Unsere Hypothese war, dass Vernetzung die Nachteile einer Langzeitarbeitslosigkeit kompensieren kann, insbesondere bei Ausländergruppen, die eher am Rand der Schweizer Gesellschaft stehen, sich aber untereinander helfen. Es scheint jedoch, dass dies nicht zutrifft. Nach anderthalb Jahren Arbeitslosigkeit ist die Netzwerkpflege schwierig, weil man in einem Netzwerk auch etwas bieten muss, und das ist ohne Arbeit nicht einfach.

Gibt es noch andere Möglichkeiten?

Ein anderer Ansatz ist das Arbeiten auf Probe im Rahmen eines zeitlich begrenzten Praktikums oder einer Temporärstelle. Bei der Probearbeit können die Stellensuchenden zeigen, was sie können, und das negative Signal «Arbeitslosigkeit» kompensieren. Das führt nicht zwangsläufig dazu, dass der Arbeitgeber seine Vorurteile gegenüber Langzeitarbeitslosen grundsätzlich ändert. Doch wenn sich ein Bewerber bei der Probearbeit bewährt hat, denkt der

Arbeitgeber vielleicht: «Diesen einen habe ich jetzt bei der Arbeit gesehen und der ist produktiv, den behalte ich.» Er sieht ihn dann sozusagen als Ausnahme von der Regel.

Was ist mit Temporärstellen für Langzeitarbeitslose?

Temporärstellen sind eine gute Möglichkeit. Mehrere der von uns befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gaben an, Temporärverträge auch bei der Rekrutierung für feste Stellen einzusetzen, da sie so die neuen Mitarbeitenden prüfen und beobachten können. Sobald eine feste Stelle frei wird, vergeben sie diese an einen Temporärangestellten, der sich bewährt hat. Obwohl der Schweizer Arbeitsmarkt recht flexibel ist, gehen die Arbeitgeber lieber auf Nummer sicher und bleiben vorsichtig. Es ist viel einfacher, einem Personalvermittlungsbüro mitzuteilen, der Arbeitnehmer brauche am nächsten Tag nicht mehr zu kommen, als diesen zu entlassen. Dadurch sind die Unternehmen eher bereit, Bewerberinnen und Bewerber mit Risikoprofilen zu beschäftigen, die sie sonst meiden würden.

Gibt es noch andere Ansätze, um die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen zu fördern?

Eine dritte Möglichkeit ist der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen dem Stellenvermittler und dem Unternehmen. Organisationen wie die Stiftung IPT pflegen die Beziehung zu den Unternehmen und schaffen so gegenseitiges Vertrauen. Der Stellenvermittler muss die einzelnen Stellensuchenden gut kennen, da er sonst Gefahr läuft, das Vertrauen des



Giuliano Bonoli ist Professor für Sozialpolitik am Hochschulinstitut für öffentliche Verwaltung (IDHEAP) in Lausanne. Seine Schwerpunkthemen sind die Arbeitspolitik und die berufliche Wiedereingliederung.

Unternehmens zu verlieren. Er muss die Situation der zu vermittelnden Personen erklären können.

Kann ein Lebenslauf, in dem eine arbeitsmarktliche Massnahme aufgeführt ist, zu einer Stigmatisierung der Kandidaten führen?

Das ist eine wichtige Frage, die noch untersucht werden muss. Man geht heute davon aus, dass eine berufliche Eingliederungsmassnahme schlimmstenfalls nichts nützt, aber auch nicht schadet. Aber das stimmt vielleicht nicht. In der wissenschaftlichen Literatur wird aktivierungspolitischen Massnahmen eine grosse Signalwirkung von 8 bis 9 Prozent zugeschrieben. Einige dieser negativen Signale können zwar schwerwiegende Auswirkungen haben, lassen sich aber leicht optimieren. Jeder Stellensuchende sendet zahlreiche Signale aus, die vermutlich zusammenspielen. Wir führen zurzeit eine Umfrage bei Arbeitgebern durch. Anhand

von Fragebögen müssen sie Kandidatenprofile mit verschiedenen Signalen bewerten. Darunter sind auch zwei Profile von Bewerbern, die ein bzw. zwei Beschäftigungsprogramme absolviert haben, sowie ein drittes Profil, bei dem der Arbeitgeber von Einarbeitungszuschüssen profitieren kann.

Worauf beruht dieses Konzept zur Optimierung von Signalen?

Es beruht zum Teil auf dem Spence-Modell, das auf die Entscheidungsfindung in einem Kontext mit unvollständigen Informationen angewendet wird, also beispielsweise bei der Personalrekrutierung. Bei seiner Entscheidungsfindung stützt sich der Arbeitgeber auf Signale, die seiner – richtigen oder falschen – Auffassung nach Aufschluss über die wahren Qualitäten des Bewerbers geben. Auf dem Arbeitsmarkt gilt beispielsweise das Bildungsniveau als aussagekräftiges Signal für persönliche Eigenschaften: Wer ein Diplom erworben hat, muss, so der Eindruck, über eine gewisse Stabilität, Lernfähigkeit und Disziplin verfügen.

Wie kann das negative Signal «Langzeitarbeitslosigkeit» abgeschwächt werden?

Indem andere Signale, die das negative Signal der Langzeitarbeitslosigkeit kompensieren, verstärkt werden. Menschen aus Exjugoslawien beispielsweise haben mit ihrer Herkunft ein Signal, das ziemlich stark negativ wahrgenommen wird, vermutlich wegen der in den Medien häufig dargestellten angeblichen Aggressivität. Ausgehend von dieser Hypothese, haben wir in der erwähnten Studie auch zwei Profile von Personen aus dem Balkan integriert. In einem davon wurde als Hobby Boxen und im anderen eine ehrenamtliche Tätigkeit bei der Pro Senectute angegeben. Wir werden sehen, ob das einen Unterschied macht. Ich bin ausserdem überzeugt, dass alle Langzeitarbeitslosen aus einem bestimmten Grund arbeitslos sind. Vielleicht müsste man ihnen helfen, ihre Geschichte so zu erzählen, dass sie den Erwartungen der Arbeitgeber entspricht, und dies mit den richtigen Signalen zu unterstützen.

Stellen Ihre Ergebnisse die Berechtigung gewisser Arbeitsmarktmassnahmen infrage?

Wir müssen die Resultate der laufenden Studie abwarten. Wenn Profile, die Einarbeitungszuschüsse enthalten, schlechter bewertet werden, würden wir empfehlen, dass diese Zuschüsse den Arbeitgebern nicht mehr systematisch angeboten werden. Meiner Meinung nach sollten sie ein Instrument sein, das RAV-Berater dann einsetzen können, wenn sie es für nötig halten. Schätzungen für den Kanton Waadt ergaben, dass 25 Prozent der Einarbeitungszuschüsse unnötig waren: Die Kandidaten wären auch ohne diese Massnahme eingestellt worden. In anderen Kantonen lag dieser Anteil sogar bei 60 Prozent. Ich bin dafür, dass Einarbeitungszuschüsse gezielt eingesetzt werden, sonst ist das eine Verschwendung von öffentlichen Geldern. Das Staatssekretariat für Wirtschaft könnte beispielsweise von drei oder vier Kantonen eine Evaluation des Zuschussystems verlangen.

Was muss die Forschung in diesem Bereich noch untersuchen?

Es fehlen noch Studien zu den Signalen und zur Dynamik des Arbeitsmarktes für benachteiligte Stellensuchende. Ein weiterer wichtiger Forschungsbereich sind die nicht kognitiven Kompetenzen, die oft entscheidend, aber schwer zu überprüfen sind. Dazu gehören etwa Pflichtbewusstsein, Durchhaltevermögen, Geduld oder Umgänglichkeit. Eine deutsche Studie mit Auszubildenden, die beim Abschluss sowohl ein Zeugnis mit den erzielten Noten als auch eine Bescheinigung der nicht kognitiven Kompetenzen erhielten, zeigte, dass Letztere für die Arbeitgeber wichtiger waren. Gemäss dieser Studie zählt ein verlässlicher Charakter also mehr als gute Noten. Die Untersuchung dieser Kompetenzen und der Möglichkeiten, sie zu bescheinigen und zu signalisieren, ist sehr wichtig.

.....
Bonoli, G. (2014): Employers' attitudes towards long-term unemployed people and the role of activation in Switzerland. In: *International Journal of Social Welfare* (Nr. 4 [23], S. 421–430). Hoboken, Wiley-Blackwell.

Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf

Gestiegene Anforderungen, flexiblere Ausbildungsmodelle

Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf gelingt der Übergang in eine weiterführende Schule oder in den Arbeitsmarkt heute eher besser als vor zehn Jahren. Gute Erfahrungen werden mit Ausbildungsmodellen wie «supported education» im ersten Arbeitsmarkt gemacht. Es gibt aber immer noch Jugendliche, die institutionell zwischen Stuhl und Bank fallen.

Von Claudia Schellenberg, Dozentin, und Claudia Hofmann, Mitarbeiterin an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH)

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für viele Jugendliche mit besonderem Förderbedarf eine Herausforderung: Manchen gelingt der Übertritt in die Ausbildung nicht direkt, andere scheitern während der Ausbildung. Eine abgeschlossene Ausbildung und Arbeit sind jedoch für die soziale Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben von Menschen mit einer Beeinträchtigung zentral. So fordert die UNO-Behindertenrechtskonvention ein Recht auf Arbeit. In diesem Beitrag gehen wir der Frage nach, wie gut den Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf der Übertritt von der Schule in die Arbeitswelt gelingt.

Ausbildungs- und Begleitangebote

Jugendliche haben nach der obligatorischen Schulzeit die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Ausbildungsformen auf der Sekundarstufe II zu wählen. Jugendliche mit besonderem Förderbedarf haben aber eingeschränkte Auswahlmöglichkeiten und kommen nicht darum herum, sich mit ihrer Beeinträchtigung auseinanderzusetzen. Bewährt hat sich bei der Berufsfindung ein enger Bezug zur Arbeitswelt: Jugendliche lernen sich und ihre Fähigkeiten am besten beim Schnuppern oder in Praktika kennen. Es ist aber schwierig, entsprechende Plätze im ersten Arbeitsmarkt zu finden, sagen viele Lehrpersonen. Zudem wünschen sie sich besser geeignete und sprachlich einfachere Arbeitsmittel, die mehr Informationen zu niederschwelligen Ausbildungsgefässen und Begleitangeboten enthalten.

Die Bildungsangebote im niederschwelligen Bereich haben sich mit der

Einführung der Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) vor zehn Jahren stark verändert. Mit der zweijährigen Grundbildung war die Hoffnung verbunden, dass sich dank standardisierter Ausbildungsinhalte die Arbeitsmarktfähigkeit und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen verbessern

Besonderes Augenmerk ist auf Jugendliche zu legen, für welche die EBA zu anspruchsvoll ist, die aber ohne IV-Verfügung keinen Zugang zur Praktischen Ausbildung haben.

würden. Die bisherigen Evaluationsergebnisse sind weitgehend positiv. Aber trotz der angebotenen fachkundigen individuellen Begleitung (FiB) sind manche Jugendliche überfordert. Für sie wurde vom Branchenverband INSOS die Praktische Ausbildung (PrA) lanciert. Sie setzt aber eine Anmeldung bei der IV voraus; zudem kann das zweite Ausbildungsjahr nur absolvieren, wer gute Aussichten auf eine Integration im ersten Arbeitsmarkt hat. Die Zahl der PrA-Lehrverhältnisse hat in den letzten Jahren stetig zugenommen (von rund 350 im Jahr 2007 auf heute 700).

Demgegenüber setzt das Ausbildungsmodell «supported education» bereits während der Ausbildung auf eine Integration im ersten Arbeitsmarkt. Diese Ausbildungsform hat in den letzten Jahren sehr stark zugenommen. Im Gegensatz zum geschützten Rahmen gilt «first place, then train»: Zuerst wird ein passen-

der Ausbildungsplatz gesucht und dann die Unterstützung durch einen Jobcoach (Beratung bei Arbeitsplatzanpassungen, Begleitung in der Berufsfachschule oder Vermittlung bei Konflikten). In der Praxis wird das meist von der Invalidenversicherung finanzierte Modell unterschiedlich umgesetzt: So gibt es Lernende, die direkt im ersten Arbeitsmarkt starten, während andere im Verlauf der Ausbildung vom geschützten Rahmen in den ersten Arbeitsmarkt wechseln. Zudem kann bei einer ärztlich attestierten Beeinträchtigung ein Nachteilsausgleich angefordert werden. Dieser hilft, das Bildungsangebot und insbesondere die Qualifikationsverfahren den spezifischen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen anzupassen (z. B. Zeitzuschläge, technische Hilfsmittel), ohne dabei die Lernziele zu verändern. An der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) wird zurzeit ein Forschungsprojekt zum Nachteilsausgleich auf der Sekundarstufe II durchgeführt (hfh.ch/de/forschung/projekte).

Von der Berufsausbildung in die Arbeitswelt

Bei der sogenannten «zweiten Schwelle» gibt es erneut Brüche: Die betroffenen Jugendlichen müssen sich auf ein neues Arbeitsumfeld einstellen. Gleichzeitig fallen vertraute Bezugspersonen weg. Wie dieser Schritt gelingt, zeigen verschiedene Studien. Von EBA-Lernenden, die drei Jahre nach Abschluss von der HfH befragt wurden, sind rund 85 Prozent beruflich integriert. Demgegenüber findet nur rund ein Drittel der Lernenden einer PrA-Ausbildung eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt,

teilweise mit einer IV-Rente. Sie haben zudem oft wenig attraktive Anstellungsbedingungen (z. B. befristete Verträge, tiefe Löhne). Erfolgversprechender sind die Verläufe nach einer Ausbildung mit «supported education»: Rund zwei Drittel dieser Personen sind im ersten Arbeitsmarkt integriert, wie die Studie «Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen» zeigt.

Menschen mit Behinderungen haben aufgeholt

Menschen mit Behinderungen haben bei der beruflichen Bildung zwar aufgeholt, sind aber immer noch stärker von Ausschluss, Erwerbslosigkeit und Armut betroffen und weiterhin bestehen Barrieren beim Übergang von der Schule in den Beruf. Die Berufsbildung in der Schweiz entwickelte sich im letzten Jahrzehnt weg von einem System, das sich an den Möglichkeiten der einzelnen Lernenden orientierte (IV-Anlehre, BBT-Anlehre), hin zu einer stärkeren Standardisierung der Abschlüsse mit Blick auf die Anschlussfähigkeit im Arbeitsmarkt (EBA und PrA INSOS). Der Spielraum für Individualisierung ist damit kleiner geworden.

Zugleich sind die Ausbildungsinstitutionen dank Modellen wie «supported education» offener und flexibler bei der Gestaltung der Ausbildungen geworden. Dass gerade Jugendliche mit Beeinträchtigungen am wenigsten Zeit für ihre berufliche und persönliche Entwicklung erhalten, stösst bei vielen Ausbildungsverantwortlichen allerdings auf wenig Verständnis. Besonderes Augenmerk ist auf Jugendliche zu legen, für welche die EBA zu anspruchsvoll ist, die aber ohne IV-Verfügung keinen Zugang zur PrA haben. Sie drohen zwischen Stuhl und Bank zu fallen. Hier braucht es weitere Angebote mit niederschwelligem Zugang (z. B. Vorlehre oder Praktika).

Übergang in Arbeitswelt bleibt kritisch

Die EDK hat das Ziel, dass mindestens 95 Prozent der Jugendlichen einen nachobligatori-



Der zweite Arbeitsmarkt ermöglicht jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigungen, einen Beruf zu lernen – zum Beispiel bei altra Schaffhausen.

schen Abschluss erwerben. Das ist sinnvoll. Zu wenig beachtet wird aber, ob die jungen Erwachsenen auch eine Anschlusslösung im Arbeitsmarkt finden. Jugendliche mit besonderem Förderbedarf können sich in dieser Situation oft nur noch auf die Eltern stützen. Hier sind eine frühzeitige Planung des Übergangs und eine längerfristige Begleitung durch ein professionelles Netzwerk geboten. Verbessert werden sollte auch das Know-how bei den wichtigen Bezugspersonen. Auch die Konzepte der Berufswahlvorbereitung an der Schule und die Lehr- und Arbeitsmittel für die Berufswahlvorbereitung müssen sich für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf eignen. So hat die Bildungsdirektion des Kantons Zürich 2013 eine für die Sonderschulung angepasste Orientierungshilfe zum Berufswahlfahrplan herausgegeben. An der HfH wird zudem ein Projekt zur Entwicklung eines angepassten Lehrmittels für Jugendliche mit einer geistigen Behinderung durchgeführt. Es soll 2016/17 vorliegen.

Seitens der Wirtschaft sind oft flexible Lösungen betreffend Arbeitsanforderungen und -abläufen gefordert. Betriebe müs-

sen dabei verstärkt mit anderen Akteuren (z. B. Jobcoach, IV) in einen Dialog treten. Für Branchen mit Lehrlingsmangel könnte eine weitere Öffnung gegenüber Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf auch eine Chance sein, zumal diese gemäss Arbeitgebenden viele geschätzte Eigenschaften mitbringen, wie zum Beispiel Treue zum Betrieb.

Schellenberg, C., Hofmann, C. (2013): Fit für die Berufslehre! Bern, Verlag SZH/CSPS. Download: www.hfh.ch>Unser Service>Shop

Hofmann, C., Häfeli, K. (2013): Zweijährige Grundbildung mit Berufsattest: Eine Chance für Jugendliche aus Sonderschulen oder -klassen? In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik (Nr. 11–12 [19], S. 26–33). Bern, SZH.

Hofmann, C., Schaub, S. (2015): Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen. Schlussbericht. Zürich, HfH. Weitere Literaturangaben in der im Internet publizierten Fassung dieses Textes: www.panorama.ch

BERUFE MIT ZUKUNFT



Dipl. Preisdrucker/dipl. Preisdrückerin FH

«Was, 3000 Rupien für dieses Tuch? Wollen Sie mich in den Ruin treiben? Ich muss eine Familie ernähren! Was würde Ihre Mutter sagen, wenn sie wüsste, wie schamlos Sie hier die Leute ausnehmen?» Solche Worte wird man von einem Schweizer oder einer Schweizerin kaum je zu hören bekommen. Der schweizerische Arbeitsfrieden, die Neutralität oder die zähneknirschend akzeptierten Radio- und Fernsehgebühren beweisen: Schweizer halten sich lieber zurück, als viel Aufhebens zu machen. Das macht sie zur leichten Beute für Händler, die nur auf das nächste Opfer warten, das sie übers Ohr hauen können. Wer hat sich nicht schon einmal ohne Gegenwehr ausnehmen lassen – von einem Strassenhändler in den Ferien oder von einem Autohändler im eigenen Land?

Doch damit ist jetzt Schluss. Ein neuer Studiengang garantiert, dass Schweizer Bürger sich nicht mehr auf der Nase herumtanzen lassen müssen. Wer feilschen will, kann künftig die Dienste eines diplomierten Preisdruckers in Anspruch nehmen. Der indische Strassenhändler verlangt einen überzogenen Preis für das synthetische Tuch? Man will Ihnen für ein schrottartiges Occasion-Auto eine horrend Summe abknöpfen? Sie möchten Ihren Hypothekarzins neu verhandeln? Dank professioneller Hartnäckigkeit erzielen Preisdrucker für Sie den bestmöglichen Preis. Die ausgebildeten Feilscher zeichnen sich durch Finanzwissen aus, beherrschen psychologische Manipulationsmethoden und fortgeschrittene Schauspieltechniken. Auch die Stiftung für Konsumentenschutz begrüsst den neuen Studiengang, der endlich eine Gleichbehandlung aller Konsumenten ermöglicht.

Da die Preisdrucker anteilmässig zur erzielten Einsparung vergütet werden, können Sie sicher sein, dass sie sich mit aller Kraft für eine Preisreduktion einsetzen. Der einzige Wermutstropfen: Sie müssen diesen Anteil zuerst mit dem professionellen Feilscher aushandeln. *fym*

AUSBLICK PANORAMA NR. 1 2016 erscheint am 18. Februar

Berufswechsel

Heutzutage ist es selbstverständlich, den Beruf zu wechseln, hört man. Wir fragen: Ist das so? Was ist eigentlich ein Berufswechsel? Welche Rolle spielt der Arbeitsmarkt? Gelingen Berufswechsel mittels Selbstständigkeit? Ausserdem im Heft: Personen, die es sogar nach der Pensionierung geschafft haben, nochmals ganz neu zu beginnen.

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 Puipe (pyp), Formation
Ingrid Rollier (ir), Orientation
Christine Bitz (cbi), Marché du travail
Fanny Mülhauser (fym), 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

Abbonemente

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/Rawpixel; S. 4/6: SEM Bern/ik
Fuchs; S. 9: Nestlé; S. 10: SDBB/Niklaus Spoerri;
S. 11: Daniel Fleischmann; S. 13: zvg; S. 19:
SDBB/Iris Krebs; S. 20: Fotolia/eyetronic; S. 21:
zvg; S. 25: Fotolia/Jürgen Fächle; S. 27: zvg;
S. 28: Fotolia/lightpoet; S. 29: zvg; S. 31: zvg;
S. 33: altra Schaffhausen/Diego Bally