

Flüchtlinge

Von der Alphabetisierungsklasse bis zum Universitätsstudium:
Arbeitsintegration durch Bildung ist ein Gebot der Stunde.
Eine Bestandesaufnahme.



Lernen, wann und wie es richtig ist

Der Kanton Bern flexibilisiert die Informatik-Lehre. | Seite 14

Humor als Werkzeug in der Berufsberatung

Von der intuitiven Praxis zum bewussten Einsatz. | Seite 20

Das RAV erhält ein Gesicht

Arbeitgeberkontakte werden immer wichtiger. | Seite 30

Flüchtlinge

FOKUS

- 4 Es gibt noch viel zu tun** | D. Fleischmann
Verschiedene Programme wollen die Arbeitsmarktfähigkeit der Flüchtlinge verbessern.
- 6 Fit werden für die Schweizer Arbeitswelt** | I. Rollier
Am Beispiel des Kantons Genf zeigen wir, welche Strukturen die Kantone für junge Flüchtlinge aufgebaut haben.
- 8 Ein Jahr lang für eine Lehre üben** | Th. Fuhrmann
Im August 2018 startet die Integrationsvorlehre für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen.
- 10 Damit der WTO-Unterhändler nicht Taxifahrer wird** | I. Rollier
Einige Universitäten stellen spezielle Programme bereit, um Flüchtlingen ein Studium zu ermöglichen.

BERUFSBILDUNG

- 14 Lernen, wann und wie es richtig ist** | D. Fleischmann
Die Flexibilisierung der Informatik-Grundbildung im Kanton Bern stösst auf breite Zustimmung.
- 16 AHVN13 birgt enormes Analysepotenzial** | L. Perret Ducommun
Die neue AHV-Nummer nützt der Bildungsforschung.
- 17 Berufsbildung in einer internationalen Stadt** | L. Josserand
In Genf boomt die zweisprachige KV-Ausbildung.

BERUFSBERATUNG

- 20 Humor als Werkzeug in der Berufsberatung** | E. Banet
Eine qualitative Untersuchung hat Beratungsgespräche analysiert.
- 22 FaGe und FaBe: Sprungbrett oder Sackgasse?** | P. Salzmann, Z. Bühler, S. Berweger
Die Laufbahnen der beiden Berufsgruppen unterscheiden sich deutlich.
- 23 Die Studienwahl unterstützen – aber wie?** | A. Zbinden Lüthi
Die Gymnasien aktualisieren ihre Konzepte zum Studienwahlprozess.
- 25 Auffällige Persönlichkeiten – eine Herausforderung** | F. Stoffel
Beratende sollten auf die wichtigsten Störungsbilder vorbereitet sein.

ARBEITSMARKT

- 30 Ein Amt erhält ein Gesicht** | D. Fleischmann
Dank persönlichen Kontakten gelingt den RAV die Vermittlung häufiger.
- 32 Ausländische statt weibliche Arbeitskräfte** | A. Afonso
Die Einwanderungspolitik nach dem Zweiten Weltkrieg wirkt bis heute.

GLOSSE

- 34 Berufe mit Zukunft** | H. Staufer
Schnüffler/in BP



Flüchtlingsströme im Fernsehen. Das Erstarren der SVP und ihrer restriktiven Einwanderungspolitik. Tote Kinder am Strand. Deal mit der Türkei. – Als durchschnittlich politisch Interessierter bin ich überfordert, solche Nachrichtensplitter einzuordnen. Zurück bleibt ein ungutes Gefühl. Aber auch meine grundsätzliche Empathie für alle Menschen in Not, unabhängig von ihrer Herkunft.

Gegenwärtig kommen viele Asylsuchende aus Eritrea, Afghanistan, Syrien und Somalia in die Schweiz. Einige können weder lesen noch schreiben. Andere haben ein Studium abgeschlossen. Viele werden für immer hierbleiben.

Das stellt die staatlichen Stellen und Bildungseinrichtungen vor Herausforderungen, welche diese annehmen: Die Kantone eröffnen Integrationsklassen, der Bund fördert Integrationsvorlehren, die Universitäten führen spezielle Programme ein. Es gibt zudem viele private und lokale Initiativen zur Arbeitsintegration. Diese Aktivitäten stellen wir auf den ersten Seiten dieses Hefts vor.

Damit hätten wir unser Fachgebiet abgedeckt und politische Fragestellungen umschiffen. Das eine kann vom anderen aber nicht vollständig getrennt werden: Der Kanton Basel-Stadt beispielsweise startet eine Kampagne, mit der er die Bevölkerung und die Wirtschaft für die soziale und berufliche Integration von Flüchtlingen sensibilisieren will. Die Tageswoche als Medienpartnerin porträtiert einen Bildungsverantwortlichen, der sich ausdrücklich für die Vergabe von Lehrstellen an Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene ausspricht.

Ich wage zu bezweifeln, dass eine solche Kampagne in einem rechtsbürgerlich regierten Kanton möglich wäre und dass dafür die Basler Zeitung als Medienpartnerin hätte gewonnen werden können.

In diesem Zusammenhang lege ich Ihnen noch den allerletzten Artikel in diesem Heft ans Herz: Alexandre Afonso analysiert die Zuwanderungspolitik der Schweiz nach dem Zweiten Weltkrieg. Diese hat Auswirkungen bis heute.



Es gibt noch viel zu tun

In den letzten Jahren sind in der Schweiz die verschiedensten Programme entstanden, die die Arbeitsmarktfähigkeit von geflüchteten Personen verbessern wollen. Die Erwerbsquote ist allerdings immer noch tief.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Im Januar 2017 starteten in Bern 16 Flüchtlinge eine kostenlose Ausbildung im Programmieren. Diese wird von ehrenamtlich tätigen Kursleitern ermöglicht, vom Verein Powercoders via Crowdfunding finanziert und vom Migros-Kulturprozent unterstützt. Für das Programm hatten sich 120 Bewerberinnen und Bewerber angemeldet. Zielpublikum sind Personen, die entweder Vorkenntnisse in der IT oder ein Flair für IT-Themen haben. «Jetzt arbeiten wir daran, dass das Konzept auch in anderen Kantonen und Ländern übernommen werden kann», sagt Christian Hirsig, einer der vier Projektinitianten. Die Programmierschule für Flüchtlinge sei bisher einzigartig und trage dem Umstand Rechnung, dass auch beruflich höher qualifizierte Flüchtlinge in der Schweiz

ankommen. Auf die zwölfwöchige Ausbildung folgt ein dreimonatiges Praktikum, für das der Verein namhafte Partner gefunden hat. Danach besprechen die Teilnehmer/innen und ihre Mentoren mit der Firma, wie es weitergeht – und ob eine Festanstellung möglich ist.

«Sie sind die Antwort»

In den letzten Monaten und Jahren sind in der Schweiz viele solche Programme und Projekte zur Arbeitsintegration der in die Schweiz geflüchteten Personen entstanden. Daran beteiligen sich private oder zivilgesellschaftliche Akteure wie Vereine und Lehrbetriebe. Ein Beispiel ist auch das Hilfswerk HEKS. Letztes Jahr richtete es die Plattform «sie-sind-die-antwort» ein, die über 80 Profile von gut ausgebildeten Flüchtlingen zeigte. Nun startet das Hilfs-

werk das Projekt MosaiQ, eine Fachstelle für qualifizierte Migrantinnen und Migranten, die aus einem Land ausserhalb des EU/EFTA-Raums kommen. Darunter sind Personen im Familiennachzug (zum Beispiel Heirat mit einer Schweizerin oder einem Schweizer) und aus dem Asylbereich. Die Mitarbeitenden der Fachstellen in den Regionen Aargau, Ostschweiz und Basel beraten die Personen und zeigen realistische berufliche Wege in der Schweiz auf. Zudem begleiten sie die Flüchtlinge während des Diplomanerkennungsprozesses oder einer Nachholbildung.

Aktiv ist auch die öffentliche Hand. Artikel 53 des Ausländergesetzes definiert Integrationsförderung als Verbundaufgabe der Behörden von Gemeinden, Kantonen und Bund. Deren Umsetzung basiert seit 2014 auf den in den kantona-

len Integrationsprogrammen (KIP) definierten integrationspolitischen Zielen, auf die sich Bund und Kantone geeinigt haben. Sie sind auf drei Bereiche ausgerichtet: Information und Beratung, Bildung und Arbeit sowie Verständigung und gesellschaftliche Integration. Die Aktivitäten im Bereich der Bildung und Arbeit beanspruchen knapp drei Viertel der für die nächsten vier Jahre vorgesehenen Kosten von 590 Millionen Franken.

Abläufe und Arbeitshaltungen erlernen

Ein Beispiel eines sehr niederschweligen Programmes des zweiten Arbeitsmarktes befindet sich im Betriebscenter des Kompetenzzentrums Integration der Stadt Bern, das seit 13 Jahren existiert und jährlich 120–140 Personen eine meist einjährige Tätigkeit erlaubt. Hier erhalten Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge die Möglichkeit, in Bereichen wie Reinigung und Hausdienst, Zwischenreinigung der Linienfahrzeuge, etwa von Bernmobil («Team Sauber»), oder der Landschaftspflege aktiv zu werden. Dafür müssen sie kein Deutsch sprechen oder eine Ausbildung vorweisen. Nach Auskunft von Teamleiter Markus Vogel geht es weniger um direkte Arbeitsintegration als um die Möglichkeit, Abläufe und Arbeitshaltungen zu erlernen. Zum Programm gehören auch Kurse in Deutsch, Gesundheit und Computeranwendung. Die Teilnahme ist freiwillig. Markus Vogel: «Die Teilnehmenden lernen bei uns die Regelstrukturen kennen; sie erhalten eine Tagesstruktur und Orientierung, anstatt in ihren Unterkünften zu verharren.»

An eine Tätigkeit im Kompetenzzentrum Integration schliessen Einsätze in Aufbauprogrammen an, die in Bern Namen wie «Fokus» oder «Perspektiven» tragen und auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt hinarbeiten. Markus Vogel sagt: «Ohne solche Programme geht es nicht. Um überhaupt eine Chance zu haben, eine Stelle zu finden, brauchen die Menschen Bildung und Qualifizierung. Der Arbeitsmarkt ist brutal geworden. Wir haben keine Vollbeschäftigung

und werden in Zukunft auch keine mehr erreichen – auch wenn die Politik noch immer so tut als ob.» Die Erwerbsbeteiligung bei den anerkannten Flüchtlingen

«Die Teilnehmenden lernen bei uns die Regelstrukturen kennen; sie erhalten eine Tagesstruktur und Orientierung, statt in ihren Unterkünften zu verharren.»

Markus Vogel

liegt gemäss dem Staatssekretariat für Migration bei 22,5 Prozent. Auch bei anerkannten Flüchtlingen, die sich bereits seit sieben Jahren in der Schweiz aufhalten, liegt die Quote bloss bei rund 40 Prozent (bei den vorläufig Aufgenommenen gar nur bei 20 Prozent).

Anspruchsvolle Ziele

Tatsächlich ist die Umsetzung der integrationspolitischen Ziele anspruchsvoll. Ein Kernziel: «Migrantinnen und Migranten, die keinen Zugang zu den Angeboten der

Regelstrukturen finden, verfügen über ein Förderangebot, das ihre Arbeitsmarktfähigkeit verbessert.» Ein erster Zwischenbericht der KIP 2014–2017 bilanziert Erfolge und Probleme auf diesem Weg. So sei das Kursangebot im Bereich Sprache und Bildung vielerorts erweitert und qualitativ verbessert worden. Dennoch sei der Bedarf an Sprachförderung immer noch grösser als das Angebot und die Kurse seien an die Lebenssituation der Lernenden anzupassen. Die Angebote im Bereich der beruflichen Integration seien ebenfalls ausgebaut worden, aber die Zahl von unqualifizierten Zugewanderten sei hoch. Schliesslich seien Qualifizierungsangebote teuer und die Plätze beschränkt, eine gute Zuweisung sei daher wichtig.

.....

Die Fotoporträts in diesem Heft zeigen Teilnehmende des Programms «Team Sauber». Es sind dies: Gebremeskel Henok, Eritrea (Titelseite); Haidari Eulam Sakhi, Afghanistan (S. 4); Girma Fikerte, Äthiopien (S. 12); Shishai Solomon, Eritrea (S. 18); Semereah Mihert, Eritrea (S. 28). Fotografiert hat Adrian Moser, Schweiz.

Dürfen Flüchtlinge arbeiten?

- Alle Asylsuchenden erhalten den N-Ausweis. Während der ersten drei Monate nach dem Einreichen des Asylgesuchs besteht ein generelles Arbeitsverbot, das auf sechs Monate verlängert werden kann, wenn innerhalb der ersten drei Monate ein negativer erstinstanzlicher Entscheid erfolgt.
- Vorläufig aufgenommene Ausländer/innen erhalten einen F-Ausweis. Sie können von den Kantonsbehörden eine Arbeitsbewilligung erhalten – unabhängig von der Wirtschaftslage und der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Sie haben jedoch keinen Anspruch auf Zugang zum Arbeitsmarkt.
- Personen, die als Flüchtling anerkannt, aber nach nationalem Recht vom Asyl ausgeschlossen sind, erhalten ebenfalls einen F-Ausweis. Sie

dürfen ohne Einschränkung eine Erwerbstätigkeit ausüben und sowohl ihre Stelle als auch ihren Beruf wechseln. Voraussetzung ist einzig, dass der Arbeitgeber ein entsprechendes Gesuch stellt und die ortsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen der Branche einhält.

- Flüchtlinge, denen Asyl gewährt wird, erhalten eine Aufenthaltsbewilligung (B-Bewilligung). Die Bedingungen für die Erwerbstätigkeit sind die gleichen wie für vorläufig aufgenommene Flüchtlinge: Sie können ohne Einschränkung arbeiten, der Arbeitgeber muss lediglich ein Gesuch stellen.
- Abgewiesenen Asylsuchenden ist es nach Ablauf der Ausreisefrist verboten, eine Erwerbstätigkeit auszuüben.

Quelle: www.fluechtlingshilfe.ch

Junge Flüchtlinge

Fit werden für die Schweizer Arbeitswelt

Die Kantone organisieren die Betreuung, Ausbildung, Berufsberatung und berufliche Integration von jungen Flüchtlingen selber. Der Kanton Genf beispielsweise musste sein Angebot von einer Alphabetisierungs-klasse auf zehn Klassen erweitern.

Von Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

In den Jahren 2015 und 2016 reiste eine grosse Zahl von Flüchtlingen in die Schweiz ein, darunter viele Jugendliche zwischen 15 und 20 Jahren. Diese haben zum Teil eine chaotische Schullaufbahn hinter sich, einige können weder lesen noch schreiben. Ihre Betreuung und Ausbildung erfordert flexible und bedürfnisgerechte Strukturen. Im Kanton Genf ist der «Service de l'accueil du postobligatoire» (ACPO) für die Bereitstellung von solchen Strukturen im nachobligatorischen Bereich zuständig. Zum Schuljahresbeginn 2016 musste der ACPO das Angebot von einer Alphabetisierungs-klasse auf zehn erweitern. Über 100 Schüler/innen besuchen zurzeit eine solche Vollzeit-klasse, wo sie hauptsächlich in Französisch, Lesen, Schreiben und Mathematik unterrichtet werden. Insgesamt stellt der ACPO im laufenden Schuljahr für 800 Jugendliche ein Angebot zur Verfügung. Etwa 50 Prozent der jungen Menschen kommen aus dem Asylbereich und erhalten Sozialhilfe: Asylsuchende (Ausweis N), vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) oder anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B).

Die Aufnahme- und Eingliederungsphase dauert in der Regel zwei Jahre: ein Jahr in einer Aufnahmeklasse und ein weiteres in einer schulischen oder beruflichen Integrationsklasse. «Über die Zuweisung wird fallweise entschieden, und wir passen unsere Strukturen ständig den Bedürfnissen an», erklärt Joël Petoud, Leiter des ACPO. Bei jungen Migranten/-innen mit geringer Vorbildung dauert es meist drei Jahre, bis ihre Kenntnisse auf dem nötigen Stand sind und sie eine Berufswahl getroffen haben. In den Aufnahmeklassen werden sie in Französisch, Mathematik, Allgemeinbildung, Werken und

Sport unterrichtet. Die Kurse führen über mehrere Zwischenstufen von der Alphabetisierung zu fortgeschrittenen Sprach- und Mathematikkenntnissen. Ab einer Gruppe von zehn Schülern/-innen mit derselben Muttersprache werden zudem Kurse in der Herkunftssprache erteilt. Das erleichtert die Verknüpfung von sprachlichen und kulturellen Zusammenhängen. Dieses Jahr wurden beispielsweise erstmals Kurse in Kurdisch und Paschtu angeboten. Der Lehrer, der heute Somali unterrichtet, war früher selber Schüler in einer ACPO-Klasse. «Die Lehrpersonen für die Herkunftssprachen haben eine wichtige Funktion», betont Joël Petoud. «Weil sie die kulturellen Codes der Schüler kennen, können sie ihnen die impliziten Codes des Gastlandes leichter vermitteln.» Sie wirken als Referenzpersonen, die den Jugendlichen den Schlüssel zum Verständnis ihres neuen Umfelds in die Hand geben.

Alles funktioniert anders

Viele junge Flüchtlinge sind traumatisiert und durch ihren Status und ihre Lebensgeschichte benachteiligt. Einige haben sich als unbegleitete minderjährige Asyl-suchende (UMA) bis in die Schweiz durchgeschlagen. Hier erhalten sie zwar soziale, medizinische und psychologische Unterstützung, doch sie müssen sich in einem Umfeld zurechtfinden, das ganz anders funktioniert als alles, was sie bisher erlebt haben. Joël Petoud erzählt, dass die jungen Migranten/-innen fleissig, ehrgeizig und sehr regenerationsfähig sind. Einen weiteren Beitrag zur Integration leisten die zwei Französischkurse, welche die Lehrpersonen der Jugendlichen für deren Eltern anbieten, um den Kontakt zwischen Schule und Elternhaus zu fördern.

Grosse Unterschiede bei der Vorbildung

Die schulischen Integrationsklassen bereiten die Migranten/-innen in einem Jahr auf den Besuch einer gymnasialen Mittelschule, einer Handels- oder einer allgemeinbildenden Schule vor. Auf dem Stundenplan stehen Französisch, Mathematik und allgemeinbildende Fächer. Dieses Jahr besuchen fast 100 Schüler/innen diesen Klassentyp. Sie kommen vor allem aus Syrien, Eritrea und Afghanistan. Voraussetzung für diesen Integrationsweg ist, dass die Jugendlichen bereits vor ihrer Ankunft eine gute Schulbildung genossen haben.

Die Genfer Dienststelle für Bildungsforschung (SRED) hat die Schullaufbahn ehemaliger Schüler/innen von Aufnahmeklassen in einer Studie untersucht: Ein Jahr nach Abschluss einer schulischen Integrationsklasse besuchte über die Hälfte der Jugendlichen entweder eine gymnasiale Mittelschule (31%) oder eine andere allgemeinbildende Schule (20%). Andere absolvierten eine berufliche Grundbildung, hauptsächlich im kaufmännischen Bereich (24%).

«Einige Schüler mit geringer Vorbildung hingegen sind nach der Aufnahmeklasse noch nicht bereit für eine berufliche Integrationsklasse», stellt Joël Petoud fest. «Deshalb haben wir dieses Jahr eine Zwischenstufe eingeführt.» In dieser Klasse lernen die Schülerinnen und Schüler spezifisches Vokabular für ein bestimmtes Berufsfeld und Grundkompetenzen für die Berufswelt: soziale und kulturelle Codes, korrektes Verhalten, Umgangsformen, Pünktlichkeit usw. Zudem stehen praktische Unterrichtseinheiten und Betriebsbesuche auf dem Programm.

Ein Berufsziel erarbeiten

In den beruflichen Integrationsklassen schliesslich steht die Berufswahl im Vordergrund. «Die jugendlichen Migranten sind motiviert und haben ehrgeizige Ziele», berichtet Marina Sevastopoulo, die früher die beruflichen Integrationsklassen leitete und heute für die Aufnahmeklassen verantwortlich ist. «Sie träumen davon, Ärztin oder Anwalt zu werden, doch ihr Bildungsniveau ist tief. Wir begleiten sie bei der Erarbeitung eines realistischen Berufsziels.» Im Rahmen des Berufswahlunterrichts lernen sie sich besser kennen, erkunden verschiedene Berufe, nehmen an Betriebsbesichtigungen und Treffen mit Arbeitgebern teil, etwa an den Berufs- und Unternehmenstagen, welche die Genfer «Cité des métiers» durchführt. Sie lernen, wie man einen Lebenslauf schreibt, und bereiten sich auf Eignungstests vor. Während einer Blockwoche, die in Zusammenarbeit mit dem Amt für Berufsberatung, Berufs- und Weiterbildung (OFPC) organisiert wird, absolvieren sie verschiedene Schnuppertage. Je nach Angebot der ACPO-Schnupperbörse können sie auch noch weitere Schnupperlehren absolvieren. Die Lehrpersonen der beruflichen Integrationsklassen stehen mit verschiedenen Betrieben in Kontakt und besuchen die Schüler/innen am Schnupperort. Darüber hinaus unterstützt der Verein Reliance etwa 20 unbegleitete Minderjährige beim Lernen und bei der gesellschaftlichen Integration (vgl. Kasten).

«Trotz aller Bemühungen haben die meisten Schüler Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden», bedauert Marina Sevastopoulo. «Ich höre oft, dass es dafür Lehrmeister mit einer sozialen Ader braucht. Aber das stimmt nicht. Die Jugendlichen, die bei uns zur Schule gehen, wollen genauso behandelt werden wie alle andern. Sie sind zuverlässig, motiviert und bereit, auch hohen Anforderungen gerecht zu werden.» Doch ihr schulisches Niveau ist tief. Die Eignungstests und die im Kanton Genf üblichen Schulabschluss-tests sind deshalb eine grosse Hürde. «Heute fehlen niederschwellige Angebote in der beruflichen Grundbildung», fügt Marina Sevastopoulo an. Sie wünscht sich, dass neue Lösungen gesucht werden, etwa dass Kleinunterneh-

mer in der Gastronomie oder im Bauwesen auch ohne EFZ Berufsbildnerkurse besuchen und Jugendliche ausbilden dürfen.

Gemäss der Studie der SRED haben ein Jahr nach Abschluss einer beruflichen Integrationsklasse nur gerade 15 Prozent der Jugendlichen eine EBA- oder EFZ-Lehrstelle gefunden. Rund 60 Prozent besuchen über das Genfer Zentrum für Brückenangebote (CTP) eine Vorlehre oder absolvieren ein Praktikum mit zwei Schultagen pro Woche. Das Ziel ist, nach einem Jahr eine EBA- oder EFZ-Ausbildung zu beginnen. Noch schwieriger ist es, eine Lösung für junge Sans-Papiers oder Asylsuchende mit Ausweis N zu finden. Denn sie dürfen keine EBA- oder EFZ-Lehre antreten, selbst wenn sie gute Schulleistungen erbringen. Für

junge Erwachsene, die keine Anschlusslösung gefunden haben, arbeitet der ACPO mit dem «Hospice général», einer Sozialeinrichtung des Kantons, zusammen. Diese bietet Ausbildungsplätze in Lehrwerkstätten (Mechanikerwerkstatt, Küche usw.) und Praktika im Gesundheitsbereich an. Für den Austausch zwischen dem ACPO und anderen kantonalen Institutionen hat der Kanton eine Taskforce gebildet, in der alle involvierten Departemente (Gesundheit, Soziales, Bildung, Arbeit) vertreten sind.

.....
Links und Quellenverweise auf www.panorama.ch

«Elektriker ist mein Traumberuf»

Abdirizak Burhan war 15, als er nach Genf kam. Er kam mitten im Schuljahr in eine Aufnahmeklasse. «Am Anfang war es schwierig. Ich kannte niemanden», erinnert sich der junge Somalier. In seiner Heimat hatte er nur bis zum zwölften Altersjahr eine Schule besucht. Doch in seinem Lieblingsfach Mathematik erbrachte er in Genf schon bald hervorragende Leistungen. Neben der Schule besuchte er abends zusätzlich Französischkurse, die von einem Flüchtlingshilfswerk angeboten wurden. Nach zwei Jahren in der Aufnahmeklasse konnte er in eine berufliche Integrationsklasse wechseln und mehrere Schnupperlehren absolvieren: als Metallbauer, Automatiker, Polymechaniker, Informatiker und Elektroniker. Das einmonatige Praktikum in einem Elektronunternehmen gefiel ihm am besten. «Ich ging gerne auf Baustellen oder zu Kunden, um Reparaturen auszuführen, und ich war sehr gut integriert. Elektriker ist mein Traumberuf», verrät der junge Mann. Im vergangenen Frühling wagte er sich an den Eintrittstest, doch leider klappte es trotz aller Anstrengungen nicht: Die Französischprüfung war zu schwer. Seit einem Jahr trifft Abdirizak einmal pro Woche seinen Mentor Olivier Chanson

vom Verein Reliance. Dank der wertvollen Unterstützung des pensionierten Fachleiters einer Berufsfachschule kann Abdirizak nun ein bezahltes zehnmonatiges Praktikum in einem Elektrobetrieb absolvieren. Daneben besucht er an zwei Tagen pro Woche den allgemeinbildenden Unterricht. Diesen Frühling will er noch einmal alles geben, um den Eintrittstest zu bestehen und eine Lehrstelle zu finden. Dafür besucht er zusätzlich einen Französisch-Intensivkurs, der über einen Bildungsgutschein finanziert wird. Und er büffelt Vokabeln und technisches Wissen mit seinem Mentor. Soeben hat der fleissige und zielstrebige Jugendliche mühelos die Fahrprüfung bestanden.



Abdirizak Burhan bereitet sich mit seinem Mentor auf einen Eintrittstest vor.

Integrationsvorlehre

Ein Jahr lang für eine Lehre üben

Im August 2018 startet die Integrationsvorlehre für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen. Im Rahmen der einjährigen Ausbildung sollen zuerst 800, dann 1000 Personen auf eine berufliche Grundbildung vorbereitet werden. Das Staatssekretariat für Migration hat im März 2017 die formale Ausschreibung an die Kantone publiziert.

Von Thomas Fuhrmann, Fachreferent im Staatssekretariat für Migration (SEM) und Projektleiter Integrationsvorlehre

In den letzten drei Jahren ist die Zahl der Schutzsuchenden angestiegen. Diese Personen kommen aus Syrien, dem Irak, aus Staaten Afrikas, in welchen Kriege oder Menschenrechtsverletzungen den Alltag prägen. Es sieht danach aus, dass weiterhin viele Schutzbedürftige nach Europa kommen werden. Die berufliche und arbeitsmarktliche Integration dieser Menschen, die längerfristig in unserem Land bleiben können, ist eine herausfordernde Aufgabe. Sie ist notwendig, um die finanzielle Selbstständigkeit und soziale Anerkennung dieser Personen zu erreichen; gleichzeitig beschleunigt sie die sprachliche und kulturelle Integration in die Gesellschaft der Schweiz.

Die Gründe, weshalb es für Flüchtlinge oder vorläufig Aufgenommene oft schwierig ist, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, sind vielfältig. Neben den fehlenden Sprachkenntnissen entsprechen oft die Ausbildung oder die (berufliche) Tätigkeit, die sie im Herkunftsland erlernt oder ausgeübt haben, kaum den nötigen Anforderungen, um direkt in den Schweizer Arbeitsmarkt einzusteigen. Weiter fehlen ihnen in der Regel Kenntnisse über die Kultur, die Werte und die Normen, die man beachten muss, um im hiesigen Arbeitsmarkt zu bestehen.

Potenzial nutzen

Die berufliche Integration der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen bietet zugleich viele Chancen. Auf der Basis von Stichproben geht das Staatssekretariat für Migration (SEM) davon aus, dass rund 70 Prozent der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen über ein Arbeitsmarktpotenzial verfügen – entweder in Form von mehrjähriger Berufserfahrung oder einer (nachobligatorischen oder

beruflichen) Ausbildung im Anschluss an eine Grundschulausbildung. Das Pilotprogramm «Integrationsvorlehre», das der Bundesrat beschlossen hat, will dieses Potenzial besser nutzen. Die Integrationsvorlehre soll möglichst an den Fähigkeiten, der Erfahrung und der Motivation dieser Personen anknüpfen und mit einer zielgerichteten Vorbereitung die Voraussetzungen schaffen für eine Berufslehre oder eine anderweitige anerkannte Ausbildung. Das Pilotprogramm beginnt im August 2018 und dauert vier Jahre.

Das SEM hat in enger Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), den Kantonen sowie unter Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) die Rahmenbedingungen festgelegt und die Umsetzung vorbereitet. Die operative Umsetzung des Pilotprogramms erfolgt in den Kantonen, in den Strukturen der Berufsbildung und Brückenangebote – unter der Federführung der zuständigen Berufsbildungsbehörden. In den ersten beiden Projektjahren kann das SEM je 800 Plätze, dann zweimal 1000 Plätze mitfinanzieren. Das SEM wird für bewilligte Integrationsvorlehren einen pauschalen Beitrag von 13 000 Franken pro Platz und Jahr leisten. Eine Mitfinanzierung durch die Kantone ist Voraussetzung für die Teilnahme am Pilotprogramm; sie tragen die weiteren Kosten des Angebots.

Es baucht viele Plätze

Im Jahr 2016 sind zum Beispiel fast 6000 Personen im Alter zwischen 18 und 40 Jahren als Flüchtling anerkannt oder vorläufig aufgenommen worden. Somit ist alleine aus diesem Jahr mit über 4000 potenziell geeigneten Personen zu rechnen. Die Zielgruppe dieses Pilotpro-

gramms sind jene anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen, die aus dem Herkunftsland Berufserfahrung und/oder eine Berufsausbildung mitbringen oder anderweitig das Potenzial für eine berufliche Tätigkeit haben. Das SEM macht bezüglich Alter keine Vorgaben.

Es ist zudem möglich, die Integrationsvorlehren in den Kantonen für andere Zielgruppen zu öffnen, zum Beispiel für Jugendliche oder junge Erwachsene, die im Rahmen des Familiennachzuges nach der obligatorischen Schulzeit in die Schweiz eingereist sind und in ihrem Herkunftsland keine nachobligatorische Ausbildung absolviert haben. Im Rahmen des Pilotprogramms kann das SEM jedoch nur Plätze für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene mitfinanzieren.

Vorbereiten, nicht ausbilden

Die Integrationsvorlehre soll die Teilnehmenden auf eine berufliche Grundbildung vorbereiten. Dabei soll möglichst auf ihren Vorerfahrungen und Kenntnissen aufgebaut werden. Ergänzend zu ihrem «Ausbildungs- und/oder beruflichen Erfahrungsrucksack» sollten sie erste Informations- und Sprachkurse im Rahmen der spezifischen Integrationsförderung der Kantone besucht haben. Der Sprachstand sollte zu Beginn der Integrationsvorlehre in der Regel dem Niveau A2 mündlich und A1 bis A2 schriftlich entsprechen.

Inhaltlich liegt der Schwerpunkt der Integrationsvorlehre auf den praktischen Grundfertigkeiten und dem Betriebseinsatz, der Sprachförderung sowie den überfachlichen Kompetenzen mit besonderem Fokus auf den betrieblichen Normen und Werten. Zudem sollen schulische Grundlagen vermittelt oder Lücken im Bereich der Grundkompetenzen geschlossen werden,

die im angestrebten Berufsfeld wichtig sind. Bei allen inhaltlichen Elementen der Integrationsvorlehre (unter anderem Sprachförderung, praktische Grundfertigkeiten, schulische Kenntnisse) ist es wichtig, sie möglichst auf die Anforderungen des Berufsfeldes auszurichten, damit die investierten Mittel effektiv eingesetzt und die Teilnehmenden während diesem Jahr gut auf eine berufliche Grundbildung vorbereitet werden.

Entgegen Medienberichten handelt es sich bei der Integrationsvorlehre nicht um eine eigenständige Ausbildung; es findet auch keine Abschlussprüfung statt. Die Integrationsvorlehre ist keine «Flüchtlingslehre». Im Gegenteil: Das Absolvieren einer Integrationsvorlehre soll die Voraussetzungen schaffen, dass anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene ihr Potenzial in einer beruflichen Grundbildung nutzen können. Die Integrationsvorlehre ist in diesem Sinne auch als ein ergänzender «Rekrutierungskanal» zu sehen – insbesondere für Branchen, die Probleme haben, ihre Lehrstellen zu besetzen.

Immer mehr produktive Arbeiten

In Betriebseinsätzen können die anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen im angestrebten Berufsfeld Arbeits-

erfahrungen sammeln. Der Betriebseinsatz muss insgesamt mindestens acht Wochen dauern, wobei eine längere Dauer oder duale Modelle (zum Beispiel drei Tage pro Woche im Betrieb) möglich und erwünscht sind. Wichtig ist, dass Gelerntes in den verschiedenen Kompetenzbereichen in einem realen Arbeitsumfeld angewendet und gefestigt wird und ein aussagekräftiges Leistungs- und Verhaltenszeugnis (Arbeitszeugnis) erworben werden kann. Anfänglich wird der Anleitungs- und Begleitungsaufwand der Betriebe in der Regel überwiegen. Im Verlaufe des Betriebseinsatzes sollten die Teilnehmenden aber immer mehr produktive Arbeiten zum Nutzen des Betriebs übernehmen.

Die richtigen Personen in die Vorlehre aufnehmen

Damit möglichst passende und motivierte Personen die Integrationsvorlehre absolvieren, ist eine Potenzialabklärung wichtig. Deren Durchführung und die Triage liegt bei den Kantonen. In der Regel bestehen dort bereits entsprechende Funktionen und Prozesse; das SEM empfiehlt den Kantonen jedoch im Zusammenhang mit der Integrationsvorlehre, die Potenzialabklärung zu professionalisieren.

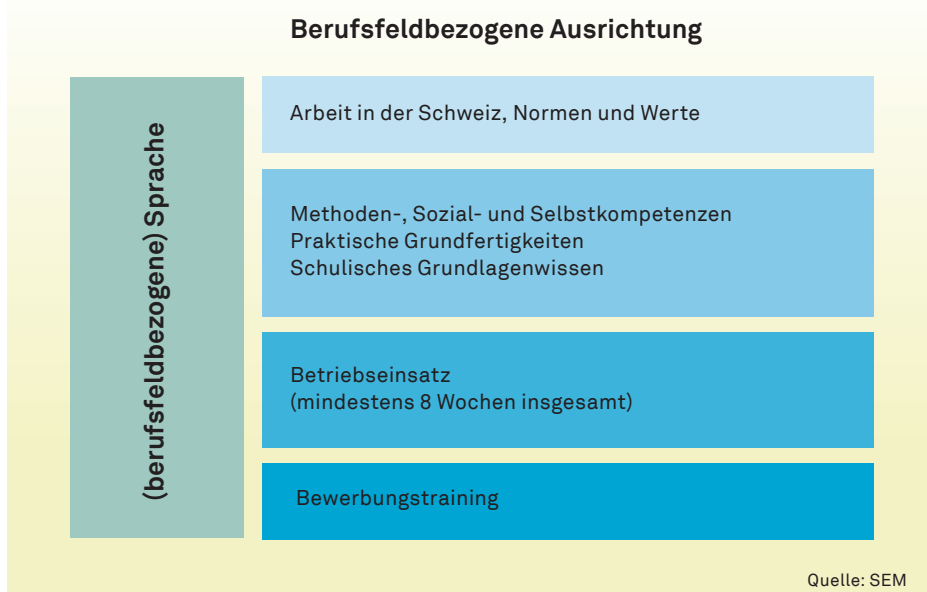
Darüber hinaus sollte es nicht nur für die Teilnehmenden, sondern auch für die Betriebe Ansprechpersonen für Fragen oder Zwischengespräche geben. Für die anerkannten Flüchtlinge oder vorläufig Aufgenommenen werden dies wahrscheinlich Job-Coaches oder Sozialhilfestellen sein. Für die Betriebe könnte beispielsweise ein Bildungsverantwortlicher an einer Berufsfachschule oder eine Stelle in den kantonalen Behörden diese Funktion übernehmen.

Die berufsfeldbezogenen Integrationsvorlehren sind auf Basis der Grundlagen des SEM (Eckpunkte und Rundschreiben) durch die Kantone in partnerschaftlicher Zusammenarbeit, in der Regel mit den OdA, zu entwickeln. Diese kennen die Anforderungen der Berufsbildung und die Bedürfnisse der Betriebe in ihrer Branche am besten. Vorgesehen ist, dass die OdA mindestens bei der Ausarbeitung des Kompetenzprofils und einer Teilnahmebestätigung mitwirken.

Eine weitergehende Mitwirkung der OdA bei der Entwicklung oder auch bei der Umsetzung der Integrationsvorlehre ist natürlich sinnvoll (aber nicht immer möglich). Die OdA kann zum Beispiel die Inhalte zur Vermittlung von praktischen Grundfertigkeiten an dritten Lernorten entwickeln oder durchführen (zum Beispiel in üK-Zentren).

Bei jenen Berufsfeldern, für die mehrere Kantone eine Integrationsvorlehre aufbauen möchten, ist das SEM bestrebt, in Zusammenarbeit mit den nationalen OdA ein Kompetenzprofil und eine Vorlage für eine Teilnahmebestätigung auszuarbeiten und den Kantonen zur Verfügung zu stellen. Aktuell laufen solche Entwicklungsarbeiten in acht Berufsfeldern; eine Übersicht ist auf der Website des SEM zu finden. Die Kantone haben nun Zeit, bis 22. September 2017 eine definitive Programmangabe einzureichen.

Inhalte der Integrationsvorlehre



Projektdokumente: www.sem.admin.ch
(Suche: Integrationsvorlehre)

Zugang zum Universitätsstudium

Damit der WTO-Unterhändler nicht Taxifahrer wird

Flüchtlinge, die ihr Studium im Herkunftsland unterbrochen haben, werden nicht gerade ermutigt, ihre Studienlaufbahn in der Schweiz weiterzuverfolgen. Die Anerkennung der erbrachten Studienleistungen ist schwierig. Um Flüchtlingen den Zugang zum Studium zu erleichtern, stellen einige Hochschulen spezielle Programme bereit, so auch die Universität Genf.

Von Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

Als Jaklin und Merry Gourieh Syrien verlassen mussten, hatten die Schwestern schon mehrere Jahre Pharmazie studiert und standen kurz vor dem Abschluss. Doch mit einem syrischen Hochschulreifezeugnis können sie nicht direkt an einer Schweizer Universität weiterstudieren. Dazu müssen sie die Ergänzungsprüfung der schweizerischen Hochschulen (ECUS) – das Äquivalent zur Matura – ablegen. Zur Vorbereitung auf die Prüfung und aufs Studium haben sie sich fürs Programm «Horizon académique» der Universität Genf (UNIGE) angemeldet. Es unterstützt die Flüchtlinge bei der Studienwahl und bei der Erfüllung der Zulassungsbedingungen zur Hochschule. Die Teilnehmenden müssen in ihrem Herkunftsland ein Studium begonnen oder abgeschlossen haben, in der Schweiz leben und eine Französischprüfung auf dem Niveau A2 bestanden haben. Nach einer Pilotphase im Frühling 2016 hat die UNIGE für das aktuelle

Studienjahr 35 Personen ins Programm aufgenommen. Dieses setzt sich aus drei Teilen zusammen:

- Zugang zu Vorlesungen als Hörer oder Hörerin,
- einen auf den Hochschulgebrauch ausgerichteten Französischkurs, der zum Niveau B2 führt,
- Mentoring zur Unterstützung der akademischen und sozialen Integration, wenn möglich durch eine Studentin oder einen Studenten der gleichen Fakultät.

Die teilnehmenden Flüchtlinge erhalten eine Kursbestätigung und dürfen auch Prüfungen ablegen. Die erworbenen ECTS-Punkte können später angerechnet werden. «Unser Ziel ist, dass die jetzigen Hörer sich ab Herbst 2017 als reguläre Studierende immatrikulieren können», sagt Mathieu Crettenand, Rektorsadjunkt und Verantwortlicher für das Programm «Horizon académique». Die Teilnehmenden kommen aus zwölf verschiedenen Ländern, haupt-

sächlich aber aus Eritrea und Syrien. Die meisten besuchen Vorlesungen in Naturwissenschaften, Biologie, Chemie, Medizin, Pharmazie, Ökonomie oder Management. Viele von ihnen haben bereits einen Bachelor-Abschluss, der hier nicht oder nur teilweise anerkannt wird. Eine weitere Hürde sind die Sprachkenntnisse. «Wir kamen im Juli 2015 in die Schweiz, konnten aber erst ab März 2016 Französischkurse besuchen, die von der Sozialhilfe finanziert wurden», erzählt Jaklin Gourieh. «Wir machten dann schnell Fortschritte und bestanden die Prüfung auf Stufe A2, die für den Einstieg ins Programm Bedingung ist.» Heute kommen zu den 15 Stunden Sprachunterricht, die von der Sozialhilfe bezahlt werden, sechs Französischlektionen an der UNIGE hinzu. Als Hörerinnen haben sich die Schwestern mithilfe ihrer Mentoren für einen Kurs im dritten Bachelor-Jahr beziehungsweise für zwei Master-Kurse in Pharmazie eingeschrieben.



Jaklin und Merry Gourieh haben ein Ziel: Sie wollen ihr Pharmaziestudium in Genf abschliessen.

Studienberatung verbessern

Gemäss Schätzungen haben etwa zehn Prozent der Flüchtlinge ein unerkanntes Potenzial für ein Hochschulstudium. Mathieu Crettenand glaubt, dass bessere Information und Beratung viel Zeitverlust und Frustration verhindern könnten, und zählt ein paar Beispiele auf: Einem Chemiker wurde eine Arbeit als Reinigungskraft empfohlen; eine junge Frau mit Bachelor-Abschluss kam ins erste Jahr einer Mittelschule und ein syrischer Diplomat, der einst als WTO-Unterhändler tätig gewesen war, wurde Taxifahrer, statt Politikwissenschaften zu studieren. Andere Kandidaten wollen sich an einer Universität einschreiben, obwohl eine Fachhochschule ihren

Berufszielen besser entsprechen würde. In einigen Fällen ist eine Zulassung «sur Dossier» die Lösung. So hat die UNIGE einen eritreischen Biologen aufgrund seiner Berufserfahrung im Gewässerschutz zum Masterstudium in Umweltnaturwissenschaften zugelassen.

Engagierte Mentoren

Für das Mentoringprogramm arbeitet die UNIGE mit der Studierendenorganisation zusammen. Rund 300 Studierende haben sich für ein Mentoring interessiert. Joanna Bärtsch, Studentin der Politikwissenschaften, gehört zu den 35 Mentorinnen und Mentoren, die schliesslich ausgewählt wurden. Die junge Frau, die sich für soziale Probleme interessiert und sich in mehreren Vereinen engagiert, kann sich hier konkret für Flüchtlinge einsetzen. Sie gibt ihre Studienerfahrungen weiter, hilft der von ihr begleiteten Person, sich im komplexen Hochschulablauf zurechtzufinden und die passenden Kurse auszuwählen, erklärt die ungeschriebenen Verhaltensregeln an einer Uni und gibt Dokumente weiter. So entsteht im Laufe der Monate eine enge Verbindung zur begleiteten Person. Die Studierendenorganisation hilft bei Fragen weiter, organisiert eine halbtägige Schulung und Austauschsitzen für die Mentorinnen und Mentoren. Lidya Demirsoy, Studentin der Internationalen Beziehungen, hat festgestellt, dass die Tandems unterschiedlich intensiv zusammenarbeiten. «Es ist wichtig, je nach Gegenüber das richtige Mass an Distanz zu finden und den Mentees zu helfen, ohne sie zu bemuttern.»

Für das Programm arbeitet die Universität mit dem Genfer Integrationsbüro für Ausländerinnen und Ausländer zusammen. Dieses finanziert die Französischkurse und das Mentoring. Von privaten Stiftungen erhalten die Flüchtlinge zudem Hilfe bei der Wohnungssuche sowie bei der Finanzierung der studienbedingten Anschaffungen und Reisekosten oder der beglaubigten Übersetzung von Diplomen. Mathieu Crettenand knüpft aber auch für die Finanzierung von Stipendien Kontakte mit privaten Spendern und Stiftungen, denn der Studentenstatus ist nicht mit der Sozialhilfe vereinbar. Der

Programmverantwortliche möchte auch gangbare Lösungen für die ECUS-Vorbereitung finden. Die Vorbereitungskurse werden heute nur von Privatschulen angeboten und sind deshalb sehr teuer. Die Programmteilnehmenden wurden an einer Informationsveranstaltung über die Ergänzungsprüfungen orientiert. Jaklin und Merry Gourieh sind entschlossen, die ECUS-Prüfungen in Französisch, Mathematik, Geschichte, Englisch und Biologie zu bestehen. In drei Monaten konnten sie ihr Französisch um zwei Niveaustufen von A2 auf B2 verbessern. Am Semesterende haben sie drei Prüfungen in Pharmazie abgelegt. «Es war sehr schwierig, den Vorlesungen zu folgen, Notizen zu machen und die Fachbegriffe zu lernen», geben sie zu, «doch wir haben gesehen, dass es machbar ist, und wollen nun einen fünfwöchigen Vorbereitungskurs für die Ergänzungsprüfung besuchen und diese im August ablegen.» Ihr Wunsch: Das Pharmaziestudium abschliessen und dann in einem Pharmaunternehmen arbeiten.

.....
www.unige.ch/admissions> Horizon académique

Angebote für Flüchtlinge an Schweizer Hochschulen

Mehrere Schweizer Hochschulen bieten Programme wie «Offener Hörsaal» oder «Schnuppersemester» für Flüchtlinge an. Häufig wurden die Programme von den Studierendenorganisationen initiiert. Alle bieten Plätze für Hörer/innen und eine Begleitung durch Mentoren/-innen an. Es werden Sprachkenntnisse auf Niveau B1/B2 (in Genf A2) empfohlen. Nur an der Universität Genf dürfen die Flüchtlinge auch Prüfungen ablegen. Universitäre Hochschulen mit Flüchtlingsprogramm, Anzahl Hörerplätze (Stand Frühling 2017):

- Bern: 22 Plätze (+ 9 Teilnehmer des Wintersemesters)
- Basel: 20 Plätze
- Genf: 35 Plätze
- Luzern: 10 Plätze
- Zürich: 20 Plätze
- ETH Zürich: 40 Plätze

DREI FRAGEN

an Martina von Arx, Verband der Schweizer Studierendenschaften (VSS)



«Zulassung teilweise ungerecht»

Woraus besteht das Projekt «Perspektiven – Studium»?

Wir fördern Programme, die Flüchtlingen den Zugang zu Schweizer Hochschulen erleichtern. Wir beraten die Studierendenorganisationen, geben Informationen und Tipps für das Mentoring und wirken bei der Mentorenschulung mit. Im Sommer soll zudem eine Online-Plattform mit nützlichen Infos für Flüchtlinge, Mentoren, Professorinnen und Sozialarbeiter aufgeschaltet werden.

Sind die Zulassungsbedingungen zu streng?

Die Universitäten möchten die Zulassungsstandards, die viele formale Kriterien umfassen, nicht senken. Gewisse Zulassungsbedingungen sind aber ungerecht. So wird etwa für die ECUS das sehr hohe Sprachniveau C1 verlangt, für Schweizer Studierende aus anderen Sprachregionen aber nicht.

Warum ist es wichtig, dass Flüchtlinge mit Potenzial Hilfe erhalten?

Die Sozialhilfe muss ihnen oft eine berufliche Eingliederung vorschlagen, die nicht ihrem Ausbildungslevel entspricht. Mit einer gering qualifizierten Arbeit bleiben sie in einer prekären Situation und abhängig von der Sozialhilfe. Ein Studium braucht zwar mehr Zeit, eröffnet nach dem Abschluss aber bessere Integrations- und Erwerbchancen, was letztlich die Sozialkosten reduziert und das Fachkräfteangebot erhöht.

www.vss-unes.ch> Projekte & Dienstleistungen
> Flüchtlingsprojekt



«high-voltage-learning»

Neues Unterrichtsmodell für die höhere Berufsbildung

Das Schweizerische Institut für Unternehmensschulung (SIU) lanciert ein neues Unterrichtsmodell für die höhere Berufsbildung, vorerst für die Vorbereitungskurse zum/zur Elektroprojektleiter/in BP und zum/zur Techniker/in HF Elektrotechnik. Es kombiniert den Präsenzunterricht mit einem virtuellen Klassenraum, selbst produzierten Lernvideos, Workshops und Selbstlernen – nach Auskunft von Projektleiter Renato Cadisch eine schweizerweite Innovation. Der virtuelle Klassenraum genüge dabei höchsten Ansprüchen, nachdem in der Vergangenheit technische Mängel die Nutzung erschwerten. Damit kann der Lernanteil im Klassenverband total bei fast 50 Prozent gehalten werden, aber die Zeit in den Schulzentren geht auf 16 Prozent zurück. «Der Präsenzunterricht belastet die höhere Berufsbildung. Ich bin überzeugt, dass sein hoher Anteil in zehn Jahren verschwunden ist», so Renato Cadisch. Start der neuen Ausbildungen ist im Oktober 2017. *dfl*
www.siu.ch

Gering qualifizierte Ältere

Weiterbildung finanzieren

2015 hat der Bundesrat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung beauftragt, die Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden zu untersuchen. Der Auftrag wurde im Anschluss an die erste nationale Konferenz zum Thema «Ältere Arbeitnehmende» von 2015 erteilt und steht in Zusammenhang mit der 2011 lancierten Fachkräfteinitiative. Der Schlussbericht zur Untersuchung wurde 2016 veröffentlicht. Er zeigt, dass das Alter die Weiterbildungspartizipation zwar beeinflusst, dass aber andere Faktoren wie Herkunft (Schweiz/Ausland) und Bildungsniveau eine viel grössere Rolle spielen. Um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, müssen allfällige Massnahmen deshalb alle Risikogruppen einschliessen, insbesondere aber gering qualifizierte Arbeitnehmende. Mögliche Finanzierungsinstrumente sind Bildungsgutscheine, Branchenfonds oder Massnahmen der Arbeitslosenversicherung. *lp*
www.sbf.admin.ch > **Dokumentation**
> **Publikationen** > **Berufsbildung**

«Initiative SwissSkills»

Öffentlich-private Partnerschaft

Anlässlich des «SwissSkills Day» am 8. Februar 2017 in Bern wurde die in öffentlich-privater Zusammenarbeit lancierte «Initiative SwissSkills» vorgestellt. Sie hat zum Ziel, die Schweizer Berufsbildung stärker zu fördern und ihre Vorzüge und Chancen besser bekannt zu machen. Hinter der Initiative stehen die Stiftung SwissSkills, das SBFI, der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerbeverband und die privaten Partner UBS und Ringier. Die UBS wird personelle und finanzielle Unterstützung bieten, Ringier will für eine stärkere Medienbeachtung sorgen. Für die Bekanntmachung der Berufsbildung nutzt die Initiative drei Plattformen: die Schweizer Berufs-Nationalmannschaft, die künftig mehr Unterstützung bei der Vorbereitung auf internationale Meisterschaften erhalten wird; die nächsten nationalen Berufsmeisterschaften, die im September 2018 wieder in Bern stattfinden; die neue Online- und Messeplattform «SwissSkills Career». *lp*
www.swiss-skills.ch

Eidgenössische Prüfungen

Finanzierung der Vorbereitungskurse

Ab 1. Januar 2018 erstattet der Bund den Absolventen/-innen von Vorbereitungskursen auf eine eidgenössische Berufsprüfung (BP) oder höhere Fachprüfung (HFP) unter gewissen Voraussetzungen einen Teil der Kurskosten zurück. Diese neue Leistung, die sich auf 365 Millionen Franken über drei Jahre beläuft, ist Teil der im Dezember 2016 vom Parlament verabschiedeten BFI-Botschaft 2017–2020. Die Vollzugsmodalitäten der geplanten Finanzierung werden mit einer Anpassung der Berufsbildungsverordnung geregelt, deren Vernehmlassung noch bis Mai 2017 läuft. Der Bundesrat wird im Herbst 2017 darüber entscheiden. Die Beiträge werden an Absolventen/-innen von Vorbereitungskursen bezahlt, die auf einer vom Bund erstellten Kursliste aufgeführt sind. Für Kurse, die 2017 begonnen haben, werden rückwirkend Beiträge ausbezahlt. Anrechenbar sind Kursgebühren ab 1000 und bis 19 000 Franken für eine BP- bzw. bis 21 000 Franken für eine HFP-Vorbereitung. Die Kandidaten/-innen müssen zudem in der Schweiz wohnen und die Prüfung abgelegt, aber nicht zwingend bestanden haben. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, erhalten die Absolventen/-innen gegen Vorlage der nötigen Belege 50 Prozent der Kursgebühren erstattet. Das Parlament hat dieses Modell um eine Härtefallregelung für Personen in finanziellen Schwierigkeiten ergänzt, die sich einen Kursbesuch ohne Unterstützung nicht leisten könnten. Sie können unter gewissen Voraussetzungen schon während des Kursbesuchs einen Teilbeitrag an Kurskosten ab 3500 Franken beantragen. *lp*

www.sbf.admin.ch>Themen>Höhere Berufsbildung>Finanzierung vorbereitende Kurse BP und HFP

Anforderungsprofile

Die meisten Berufe sind eingestuft

Wie gut muss man in Mathematik sein, um als Zeichnerin EFZ eine Lehre zu machen? Auf Fragen wie diese geben die Anforderungsprofile Antwort, die im Rahmen eines gemeinsamen Projekts des Gewerbeverbands (sgv) und der Erziehungsdirektoren-Konferenz (EDK) erarbeitet wurden. Inzwischen sind fast alle Lehrberufe erfasst, nämlich rund 230 zwei-, drei- und vierjährige Berufslehren. Die Profile zeigen für vier Lernbereiche, ob ein Beruf einfache, mittlere, hohe oder sehr hohe Anforderungen stellt. Lernbereiche sind Mathematik, Naturwissenschaften, Schulsprache und Fremdsprachen mit total 21 Parametern. Mithilfe der Profile können sich Schüler/-innen gezielter auf Bewerbungsgespräche vorbereiten, heisst es. Christine Davatz, sgv-Vize-direktorin, sagt zudem: «Die Anforderungsprofile sind primär Orientierungshilfe, nicht Selektionsinstrument. Eine Anforderung nicht ganz zu erreichen, soll nicht ausschliessen, sondern anspornen, die Lücken in der verbleibenden Zeit noch zu füllen.» Dass die Schulleistungen nur ein Kriterium für die Lehrstellenvergabe sein sollten, darin sind sich die Fachleute einig. Trotzdem werden sie häufig überbewertet. Margrit Stamm, Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education, kommt in ihrem Dossier «Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses» zum Schluss, dass die Berufsbildung gut daran tue, die Rekrutierungspraktiken zu überdenken, wenn sie tatsächlich Potenzial entdecken und Talente fördern wolle. «Betriebe sollten viel stärker zwischen Leistung und Potenzial unterscheiden und Fähigkeiten, die jenseits schulischen Wissens vorhanden sind, in ihren Massnahmen berücksichtigen. Insbesondere Soft Skills gehören dazu.» *dfl*

www.anforderungsprofile.ch
margritstamm.ch/dokumente/dossiers.html

Bildungsrendite

Deutlich mehr Einkommen dank FH-Studium

Bildung lohnt sich finanziell. Diese Aussage belegte beispielsweise der Bildungsbericht 2014 mit der Aussage, dass pro eingesetztes Bildungsjahr an einer höheren Fachschule eine private Rendite von rund 10 Prozent resultiere. Ebenso zeigte die «Befragung der Kandidatinnen und Kandidaten der eidgenössischen Prüfungen im Bereich der höheren Berufsbildung» durch Econcept (2011), dass zwischen 65 und 90 Prozent der Absolventen/-innen nach der Ausbildung einen Lohnanstieg verzeichnen. Dieses positive Bild bestätigt nun eine Analyse der Studiengänge Wirtschaft und Dienstleistungen, die auf einer Bachelor-Arbeit der HWZ-Absolventin Sarah Nieberle basiert. Ihr zufolge

Ein FH-Bachelor in Betriebsökonomie bringt 1,2 Millionen Franken mehr Lebens-einkommen.

verzeichnen Absolvierende eines Bachelor of Science FH in Betriebsökonomie ein um rund 1,2 Millionen Franken höheres kumuliertes Bruttolebenszeiteinkommen als KV-Absolvierende ohne Bachelor-Abschluss. Das entspricht pro Jahr einer Differenz von 33 472 Franken brutto. Mit dem zusätzlichen Abschluss eines konsekutiven Masters (Master of Science FH) im Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen entsteht eine zusätzliche Differenz von 215 000 Franken. Die Bildungsrenditen für Frauen sind tiefer als die der Männer, was, wie die Autorin findet, eine politische und bildungsökonomische Diskussion auslösen müsste. *dfl*
www.fh-hwz.ch/die-hwz/bildungsrendite

Flexibilisierung der Informatik-Grundbildung im Kanton Bern

Lernen, wann und wie es richtig ist

Im Kanton Bern werden jedes Jahr rund 250 Informatiklernende ausgebildet. Die Wirtschaft braucht aber doppelt so viele. Jetzt wird die Informatiklehre reformiert: Die schulische Bildung soll nicht mehr zu fixen Zeitpunkten stattfinden und auch ausserhalb der Schule absolviert werden können. Das Interesse am Projekt ist gross.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Der Kanton Bern ist ein Informatiker-Kanton, die Bruttowertschöpfung der Branche ist fast doppelt so hoch wie in der übrigen Schweiz. Vor 25 Jahren wurde hier die erste berufliche Grundbildung für Informatiker lanciert, später gehörte man zu den Pilotkantonen für die modularisierte Grundbildung und gab es hier das erste Fachhochschul-Institut für Informatik. Jetzt erfindet Bern die Informatikerlehre neu: Mit dem Projekt «Flexibilisierung ICT-Ausbildung» plant das kantonale Mittelschul- und Berufsbildungsamt (auf Antrag der Oda ICT-Berufsbildung Bern und namhafter Unternehmen) Schritte, die auch für andere Berufe Vorbildcharakter bekommen könnten. «Das ist ein hochinteressantes Projekt», sagt Josef Widmer, stellvertretender Direktor SBF. Und die Direktorin der Gewerblich-industriellen Berufsschule Bern (gibb), Sonja Morgenegg-Marti, ist «völlig begeistert», auch wenn ihre Schule die Hauptlast tragen wird.

Relativ hohe Unzufriedenheit

Mit dem Projekt soll eine Reihe von Herausforderungen bewältigt werden. Mehr als die Hälfte der Lehrabgänger sagen, sie hätten in der Berufsfachschule «wenig» oder «sehr wenig» gelernt; gleichzeitig geben über 60 Prozent an, im Selbststudium «viel» oder «sehr viel» profitiert zu haben (Umfrage ICT-Berufsbildung Schweiz 2015). «Das Schulprogramm ist ungenügend auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lehrbetriebe abgestimmt, das zwingt die Lernenden zum Selbststudium», kommentiert Reto Sollberger. Er war bis vor einem Jahr Leiter der Abteilung für Informations- und Energietechnik an der gibb und ist Leiter des aktuellen Flexibilisierungsprojektes. Das Problem sei nicht der Inhalt, sondern die zeitliche Abfolge der Module.

Ein zweite Herausforderung bilden die ausgeprägten Leistungsunterschiede der Informatiker/innen. «Es gibt Lernende, die eine Stunde benötigen, wofür andere vier brauchen», sagt Reto Sollberger. Damit ist auch die Gestaltung des Unterrichts angesprochen, der schon heute modular aufgebaut und handlungsorientiert ausgerichtet ist. «Diese Ausrichtung gilt es konsequent weiterzuentwickeln», sagt Martin Frieden, Nachfolger von Reto Sollberger an der gibb und Teilprojektleiter. Dazu gehören die vermehrte Nutzung digitaler Lernmedien und des Internets als Informationsquelle oder die Einrichtung von virtuellen Klassenräumen. «Dieses Potenzial nutzen wir in der Berufsbildung noch zu wenig», so Frieden.

Lob von allen Seiten

Das Projekt «Flexibilisierung ICT-Ausbildung» wird vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern (MBA) getragen. Gesamtprojektleiter ist Markus Nufer, Präsident ICT-Berufsbildung Bern. Er wird begleitet von einem Projektausschuss, in dem die am Projekt beteiligten Organisationen vertreten sind. Zu ihnen gehören unter anderem die Gewerblich-industrielle Berufsschule Bern (gibb), ICT-Berufsbildung Schweiz, Die Post, Swisscom, SBB oder die Hasler-Stiftung. Die erste Konzeptphase des Projekts wurde vom MBA finanziert; ein Finanzierungsantrag an das SBF für die weiteren Phasen ist in Vorbereitung. Die geplanten Veränderungen stossen bei Fachleuten und Firmen auf hohes Interesse. Die SBBK unterstützt das Projekt ausdrücklich. Eine Reihe von Berner Informatik-Lehrbetrieben hat

Lernzeit ist nicht Präsenzzeit

Im Rahmen des Berner Projekts wird der berufskundliche Unterricht flexibilisiert. Die 31 schulischen Module bleiben unangetastet, aber ihr Ablauf wird je nach Geschäftsfeld, in dem ein Lehrbetrieb tätig ist, unterschiedlich angeordnet. Basis bilden die wichtigsten rund zehn Geschäftsfelder der Berner Informatikbranche – Webentwicklung etwa, agile Softwareentwicklung, Datenbanken oder Automatisierung – und die entsprechenden Selbstdeklarationen der Firmen. «Mit diesem System hoffen wir, das schulische Lernen besser auf die betrieblichen Bedürfnisse abzustimmen, als es mit den bestehenden Fachrichtungen Betriebsinformatik, Systemtechnik und Applikationsentwicklung möglich ist», sagt Reto

bereits eine Absichtserklärung unterzeichnet und anlässlich einer Mitgliederversammlung gab es viel Applaus. Auch auf nationaler Ebene sind die Rückmeldungen positiv. Jörg Aebischer, Geschäftsführer ICT-Berufsbildung Schweiz, begrüsst das Projekt sehr: «Wir sind überzeugt, dass es bei mindestens einem Teil der Unternehmen offene Türen einrennen wird.» Swisscom und Post, die beiden wichtigsten Informatik-Lehrbetriebe des Kantons Bern, wandten sich sogar brieflich an die Berner Erziehungsdirektion und das SBF. Die Post spricht in ihrem Schreiben von «ausgezeichneten Möglichkeiten» und «äusserst wichtigen Schritten» in einem Projekt, mit dem die Ausbildung von ICT-Fachleuten «noch attraktiver» werde. Der erste Berner Pilotjahrgang soll im Sommer 2018 starten.

Sollberger. Nicht betroffen sind das erste Lehrjahr, das die meisten Lernenden in Bern als Basislehrjahr absolvieren, die überbetrieblichen Kurse und der allgemeinbildende Unterricht. Für den berufskundlichen Unterricht ab dem zweiten Lehrjahr ist jedoch geplant, den Klassenverband aufzulösen; so wäre es denkbar, dass Lernende des zweiten Lehrjahres das gleiche Modul absolvieren wie Lernende des dritten.

Schneller bis zum Master?

Über diese Flexibilisierung hinaus sollen die Lernenden die Möglichkeit erhalten, die Module entweder im Präsenzunterricht oder im selbst organisierten Lernen (SOL) zu absolvieren. Eine Grundlage dieser Entscheidung bilden Lernstandserhebungen zu Beginn jedes Moduls. Während der Präsenzunterricht weiterhin an der gibb zu fixen Zeiten und in der Gruppe stattfinden soll, würde SOL den Jugendlichen erlauben, zu freien Zeitpunkten und in einem individuellen Tempo zu lernen. Das eröffnet ihnen auch die Möglichkeit von längeren Auslandseinsätzen. In Freimodulen sollen begabte Lernende zudem zusätzliche Lernmöglichkeiten erhalten – zum Beispiel in SAP/ABAP oder Cisco-Networking. Ein Ziel des Projektes ist es sogar, mit den Fachhochschulen ein System aufzubauen, das engagierten Jugendlichen eine Verkürzung der Studienzeit ermöglicht. Statt nach vier Lehr- und drei Studienjahren würde damit der Bachelor-Abschluss nach sechs Jahren ermöglicht. «Ich habe oft erlebt, dass Lernende im Betrieb hochinnovative Leistungen bringen und in der Berufsfachschule abhängen. Diese Diskrepanz müssen wir beseitigen», sagt Reto Sollberger.

Hohe Ansprüche

Diese Ideen zur Reform der schulischen Bildung von Informatiklernenden stellen an die Verantwortlichen höhere Ansprüche als mit dem herkömmlichen Unterricht. Die Möglichkeit, zwischen Präsenzunterricht und selbst organisiertem Lernen zu wählen, erfordert von den Lehrbetrieben und den Lernenden eine Ausein-



Im Kanton Bern können Informatik-Lernende schon bald zuhause statt in der Schule lernen.

andersetzung mit den Lernzielen und Lernfortschritten. Die 40 berufskundlichen Lehrpersonen an der gibb erhalten die doppelte Aufgabe, nicht nur den Präsenzunterricht zu erteilen, sondern auch geeignete Lernmaterialien und Aufträge für das SOL bereitzustellen und als Lerncoaches zu agieren. Die didaktischen Konzepte dafür liefert Martin Holder vom EHB und für die Lehrpersonen werden Weiterbildungen durchgeführt.

Entlastung könnte schliesslich von digitalen, kognitiven Systemen kommen, wie sie etwa IBM unter dem Namen Watson entwickelt hat. Im Rahmen eines KTI-Projektes wollen die Projektverantwortlichen ein solches System für die Informatik-Ausbildung entwickeln. Es wäre in der Lage, Routinefragen der Lernenden maschinell zu beantworten. Wie nötig das sein wird, wird sich weisen. Eines jedoch sagen alle Verantwortlichen: Das Projekt dürfe zwar Investitionen verursachen, sein Betrieb aber müsse kostenneutral sein und dürfe weder die Betriebe noch die Lernenden und ihre Lehrpersonen überfordern.

Den höheren Ansprüchen stehen höhere Erwartungen gegenüber. So gilt es

nicht nur, die bestehenden Lehrbetriebe mit einem attraktiven Setting vom Wert der Berufsbildung gegenüber dem gymnasialen Weg zu überzeugen, sondern auch verlorene und neue Lehrbetriebe zu gewinnen. «Durch die Digitalisierung von Dienstleistungen und industriellen Verfahren brauchen wir in Zukunft noch viel mehr Informatiker», sagt Markus Nufer, Präsident ICT-Berufsbildung Bern und Gesamtprojektleiter. Die Studie «ICT-Fachkräftesituation, Bedarfsprognose 2024» von 2016 prognostiziert für die Schweiz bis ins Jahr 2024 einen Mangel von 25 000 ICT-Fachkräften. «Statt 250 Lernende pro Jahr müssen wir 500 ausbilden», so Nufer. Neben der Rekrutierung von Lehrbetrieben und Lernenden ist aber auch die Weiterentwicklung der Ausbildung wichtig: «Die Modularisierung der Informatik-Lehre war ein erster Schritt», sagt Sollberger. «Jetzt treiben wir seinen Grundgedanken konsequent weiter. Vielleicht werden wir eines Tages anstelle der Modul-Noten sogar Credit-Points vergeben.»

.....
www.flex-ict.ch

Berufliche Übergänge

AHVN13 birgt enormes Analysepotenzial

Mit der neuen dreizehnstelligen AHV-Nummer ist es möglich, breit angelegte Analysen von Bildungsverläufen durchzuführen. Das Bundesamt für Statistik BFS schöpft dieses neue Potenzial aus.

Von Laura Perret Ducommun, PANORAMA-Redaktorin

Stellen Sie sich vor, man könnte den Bildungsverlauf einer Person nachzeichnen, vom Eintritt in die Volksschule über die Aufnahme einer höheren Aus- oder Weiterbildung bis hin zur Vorbereitung auf den Ruhestand. Das würde der Politik und der Bildungs- und Forschungssteuerung einen riesigen Informationsschatz und ein enormes Analysepotenzial eröffnen!

2015 wurde diese Fiktion mit der Einführung eines einmaligen Personenidentifikators, der 13-stelligen AHV-Nummer (AHVN13), zur Realität. Die AHVN13 wird künftig für alle statistischen Erhebungen im Bildungsbereich verwendet.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat 2015 mit dem Projekt LABB ein Programm für Längsschnittdaten im Bildungsbereich eingeführt, um das neue Potenzial der AHVN13 besser auszuschöpfen. Das Projekt verfolgt zwei Ziele: 1) Versorgen von Forschenden und Kantonen mit jährlich aktualisierten Daten; 2) Messen von Übertritten und regelmässige Publikation von Studien zu Übergängen und Bildungsverläufen.

Die Verwendung der AHVN13 ist allerdings nicht unproblematisch. Theoretisch wäre es möglich, verschiedene Statistiken miteinander zu verknüpfen und diese für politische Zwecke zu missbrauchen. Damit der Datenschutz dennoch gewährleistet ist, wurden umfassende Sicherheitsmassnahmen getroffen.

Erste Ergebnisse

Seit der Einführung der AHVN13 hat das BFS vier Publikationen veröffentlicht, darunter «Der Übergang am Ende der obligatorischen Schule» (2016), «Übergänge und Verläufe auf der Sekundarstufe II» (2015) und «Übergänge und Verläufe auf der Tertiärstufe» (2015).

Die Analyse des Übergangs am Ende der obligatorischen Schule hat unter anderem ergeben, dass 95% der Abgänger/innen der obligatorischen Schule innerhalb von zwei Jahren in eine zertifizierende Ausbildung auf Sekundarstufe II eintreten. 66% entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung und 29% für eine allgemeinbildende Schule. Frauen wählen öfter als Männer eine Allgemeinbildung oder eine dreijährige EFZ-Ausbildung. In der Westschweiz liegen die EFZ-Ausbildungen und die allgemeinbildenden Schulen gleichauf, während in der deutschsprachigen und rätoromanischen Schweiz Erstere mit beinahe 3 zu 1 überwiegen. Im Tessin ist der Anteil der Jugendlichen, die in eine gymnasiale Ausbildung übertreten, besonders hoch. Insgesamt absolvieren 14% der Schulabgänger/innen eine Übergangsausbildung.

Die Untersuchung der Übergänge auf der Sekundarstufe II zeigte unter anderem, dass 4% der Lernenden im ersten EBA-Lehr-

jahr in eine EFZ-Ausbildung wechseln. 34% der Lernenden, die ein EBA erlangt haben, absolvieren im gleichen Jahr oder im Folgejahr eine EFZ-Ausbildung. Ausserdem zeigte sich, dass die Repetitionsquote sowohl in den Berufsbildungs- als auch in den anderen Bildungsgängen der Sekundarstufe II im ersten Jahr am höchsten ist.

Bei den Übergängen auf der Tertiärstufe sind neuerdings neben Informationen zu den Hochschulen auch Informationen zu den höheren Fachschulen verfügbar. Die Messung der Durchlässigkeit zwischen höheren Fachschulen (HF) und Fachhochschulen (FH) ergab, dass 6% der HF-Absolventen/-innen ihr Studium an einer FH fortsetzen. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Bildungsfeldern: Während 18% der HF-Absolventen mit einem Abschluss in Informatik ihr Studium an einer FH fortsetzen, sind es im Sozialwesen lediglich 1%.

www.labb.bfs.admin.ch

Die AHVN13 kurz erklärt

Die AHVN13 wurde mit dem Registerharmonisierungsgesetz vom 23. Juni 2006 eingeführt. Sie wird einmalig einer einzigen Person zugeteilt und nach deren Tod nicht erneut vergeben. Es handelt sich um eine «nicht sprechende» Zahl, aus der sich keine Informationen wie etwa Geburtsdatum oder Nationalität der Versicherten ableiten lassen. Die Bewirtschaftung obliegt der alleinigen Verantwortung der Zentralen Ausgleichsstelle ZAS (www.zas.admin.ch) in Genf. Die Verwendung ist im Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversiche-

rung strikt geregelt. Mit der Einführung der AHVN13 wurden die Analysemöglichkeiten erweitert und die Zusammenführung von Daten aus verschiedenen Erhebungen und Befragungen für statistische Zwecke erleichtert. Die AHVN13 wird in verschiedenen Bereichen verwendet: Sozialversicherungen, Statistik, Verrechnung von medizinischen Leistungen, Steuerverwaltung, Bevölkerungsschutz, berufliche Vorsorge, Strafregister. Eine fiktive 13-stellige AHV-Nummer könnte wie folgt lauten: 756.1234.5678.97.

Berufsbildung in einer internationalen Stadt

In Genf können angehende Kaufleute ihre Lehre zweisprachig (Französisch/Englisch) absolvieren und gleichzeitig ein EFZ und die Berufsmaturität erlangen. Sie erhöhen so ihre Arbeitsmarktchancen und die Unternehmen lernen das Schweizer Berufsbildungssystem kennen.

Von Laurie Josserand, Amt für Berufsberatung, Berufs- und Weiterbildung (OFPC) des Kantons Genf

Rund 20 internationale Organisationen, so etwa die UNO, haben ihren Sitz in Genf. Dazu gesellen sich 174 ständige Missionen und 250 NGOs, die der Stadt ein internationales Ambiente verleihen. Zudem beherbergt der Kanton rund 1000 multinationale Unternehmen, die wesentlich zum Wachstum der Genfer Wirtschaft beitragen. In diesem internationalen Umfeld erstaunt es nicht, dass rund 46 000 Personen und über 100 000 Arbeitnehmer/innen regelmässig Englisch sprechen.

Vor diesem internationalen Hintergrund hat das Amt für Berufsberatung, Berufs- und Weiterbildung des Kantons Genf («Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue», OFPC) zusammen mit dem SBFI 2013 ein Pilotprojekt gestartet, das Jugendlichen ermöglicht, ihre kaufmännische Ausbildung zweisprachig zu absolvieren. Das Projekt verfolgt zwei Ziele:

1. Jugendliche, die sich für eine duale berufliche Grundbildung entscheiden, sollen ihre Sprachkenntnisse sowohl im beruflichen Umfeld als auch in der Schule erweitern können.
2. Sie sollen in ihren multinationalen Lehrbetrieben zu Botschaftern eines modernen, weltoffenen Bildungssystems werden, das Nachwuchs ausbildet und sich an der Realität der Arbeitswelt orientiert.

Amt unterstützt Rekrutierung

«Die Erfahrungen, die wir in der ersten Projektphase von 2013 bis 2015 gemacht haben, erlaubten uns, die sich wandelnden Anforderungen der Unternehmen an die Sprachkenntnisse zu berücksichtigen. Zudem konnten wir sie angemessen unterstützen, vor allem bei der Rekrutierung der Lernenden», hält Grégoire Évêquoz, Direktor des OFPC, fest. «Diese Matching-Phase» erleichtert

uns die Auswahl der Bewerber, die die Voraussetzungen der Unternehmen und des E- und M-Profiles am besten erfüllen.»

2015 hat die zweisprachige kaufmännische Ausbildung ihren festen Rhythmus gefunden. Neu besteht die Möglichkeit, in der dreijährigen Ausbildung zwei Abschlüsse zu erlangen, das EFZ und die Berufsmaturität, die den Berufsmaturanden die Tür zum Fachhochschulstudium öffnet. «Nach Abschluss der anspruchsvollen Ausbildung können die Jugendlichen zudem die Prüfung für die Passerelle Dubs ablegen, die den prüfungsfreien Übertritt an eine Universität ermöglicht. Das sind sehr interessante Perspektiven, gerade für angelsächsische Unternehmen, die ihren Praktikanten und Mitarbeitenden gerne ein Tertiärstudium nahelegen», betont Christoph Schindler, Projektleiter zweisprachige Ausbildung beim OFPC.

Diese Änderung hatte auch Auswirkungen auf die Organisation des Unterrichts an der Berufsfachschule. Um die Anforderungen des Plan d'études romand zu erfüllen, werden 400 Unterrichtseinheiten in verschiedenen Fächern auf Englisch durchgeführt. Im ersten Lehrjahr sind dies Geschichte und Politik, in den Folgejahren Mathematik sowie Wirtschaft und Recht. Zudem müssen die Lernenden Sprachaufenthalte absolvieren.

Bessere Chancen auf Arbeitsmarkt

Zu Projektbeginn 2013 konnten gerade mal 14 Betriebe die zweisprachige Ausbildung anbieten. Seither hat sich die Anzahl der am Projekt beteiligten multinationalen Unternehmen, Banken, Reisebüros und NGOs verdreifacht: 2016 wurde die zweisprachige kaufmännische Ausbildung in 42 Unternehmen angeboten.

Eine davon ist die Société générale de Surveillance (SGS), ein weltweit tätiges Schweizer Unternehmen, das seit 40 Jahren Lernende ausbildet. Für Arnaud Luisier, der am weltweiten Hauptsitz der SGS die Lernenden ausbildet, macht es absolut Sinn, den Bildungsgang um eine weitere Sprachkompetenz zu erweitern, denn «Englisch ist unsere Arbeitssprache für die schriftliche Kommunikation.» Weiter hält er fest, dass die Lernenden in der dreijährigen Ausbildung dank ihrer Erfahrungen in einem mehrsprachigen Umfeld und dem qualitativ hochwertigen Doppelabschluss das Rüstzeug erwerben, um im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld bestehen zu können. «Sie werden konkurrenzfähiger und sind in der Lage, sich der Realität auf dem Arbeitsmarkt zu stellen», sagt der Berufsbildner.

.....
Mouad, R., Guillely, E. (2017): *Évaluation du projet pilote de mise en place d'un CFC et d'une maturité professionnelle bilingues d'employé de commerce*. Genf, SRED. www.ge.ch/recherche-education

.....
Hinweis: Ein Überblick über die bilinguale Berufslehre in der Deutschschweiz ist in PANORAMA 2/2016 erschienen.



Internationale Organisationen und Firmen verhelfen der zweisprachigen Lehre zum Erfolg.



Buch

Bye Bye Bank

Vom Banker zum Teehändler, zum Erotik-Unternehmer oder zur Blumenverkäuferin. Die 21 für das Buch porträtierten Bankerinnen und Banker sprachen mit dem Autor Matthias A. Weiss über ihre Arbeit bei der Bank, ihre Gründe für den Einstieg in die Bankbranche und den Wechsel in eine neue Aufgabe. Allen Interviewten wurden ähnliche Fragen gestellt, und bewusst wurden Finanzfachleute ausgewählt, die Wege abseits von der Branche gefunden haben. Die einen begründen das Umsatteln mit ihrer Neugier auf neue Lebenserfahrungen oder eigene Unternehmen, andere mit der Veränderung der Firmenkultur in den letzten Jahren. Und wenn auch die finanzielle Ausgangslage für Neuanfänge bei den meisten der Befragten luxuriös ist, widerlegt die Vielfalt der gewählten Optionen Klischees über die Bankerinnen und Banker. *az*

Weiss, M. A. (2016): *Bye Bye Bank – 21 Bankerinnen und Banker auf dem Weg zu neuen Ufern*. Hamburg, tredition GmbH.

Ausbildung

Radio-Projekte für Brückenangebote

Die Radioschule klipp+klang organisiert in der Schweiz seit 1995 Aus- und Weiterbildungskurse für die Programm-schaffenden der freien Radios und für weitere Interessierte. In Empowerment-Projekten werden Menschen mit Beeinträchtigungen oder Biografiebrüchen darin geschult und begleitet, via Radio-sendungen an die Öffentlichkeit zu treten. Anbieter von Brückenangeboten aus der Deutschschweiz und der Roman-die können sich bei der Radioschule melden und das Modul «Ready-Steady-Go!» buchen, entweder als Ergänzung des Unterrichts während mehreren Wochen oder als Radio-Spezialwoche. Interessierten jungen Erwachsenen organisiert klipp+klang auf Anfrage individuelle Angebote oder Coachings. *az*

www.klippklang.ch

Cité des métiers

Gemeinsam für Migranten/-innen

Seit Jahresbeginn 2017 arbeiten die Genfer «Cité des métiers» und das Genfer Integrationsbüro für Ausländerinnen und Ausländer eng zusammen. Die «Cité de métiers» hat neue Workshops für Migranten/-innen eingeführt. Auf dem Programm stehen etwa das individuelle oder gemeinsame Üben von Bewerbungsgesprächen, das Erkennen und Bilden von Netzwerken, das Schreiben eines Lebenslaufs, die Wahl der richtigen Kleidung für ein Vorstellungsgespräch usw. Das Integrationsbüro bietet gleichzeitig Workshops zu Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen an. Informiert wird auch über die Themen «Qualifizierung von Erwachsenen» und «Validierung von Bildungsleistungen», und Übersetzer/innen helfen bei der Erstellung der Dossiers. Die Computer-Workshops, welche die für die Stellensuche nötigen Anwenderkenntnisse vermitteln, wurden ausgebaut. *ir*

www.citedesmetiers.ch/geneve

Ratgeber

Heute fange ich aber wirklich an

Extremes oder problematisches Aufschieben von Arbeiten wird als Störung der Selbststeuerung bezeichnet. Die sogenannte Prokrastination ist mit starkem innerem Druck verbunden. Sie beeinträchtigt das psychische Wohlbefinden und das Erreichen persönlicher Ziele. Ein Autorenteam der Prokrastinationsambulanz der Universität Münster hat einen Ratgeber für Betroffene herausgegeben. Dieser erklärt, was Prokrastination ist, definiert vorläufige Diagnosekriterien und stellt auf einer Website einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung zur Verfügung. Der Ratgeber grenzt Prokrastination von psychischen Problemen wie Prüfungsangst, Depression und ADHS ab. Er erklärt, woher das Aufschieben kommt und warum es nicht von alleine wieder weggeht. Die zweite Hälfte des Ratgebers enthält ein Anti-Prokrastinationsprogramm mit einer Schritt-für-Schritt-Anleitung und einer CD-ROM mit Arbeitsblättern. Die vorgestellten Methoden folgen der kognitiv-emotionalen Verhaltenstherapie. Die Umsetzung des Programms dauert mehrere Wochen: Betroffene, die selbstständig damit arbeiten möchten, sollten eine hohe Veränderungsmotivation haben und etwas vertraut sein mit wissenschaftlicher Sprache und viel Textmaterial. *az*

Höcker, A., Engberding, M., Rist, F. (2017): **Heute fange ich wirklich an!** Göttingen, Hogrefe Verlag.

www.prokrastination-muenster.de

Trend

Mit Achtsamkeit gegen den Stress

Achtsamkeit (Mindfulness) ist ein Begriff, der seit Längerem boomt: Man entdeckt ihn im Weiterbildungsangebot des SDBB, an Google-Konferenzen, in Katalogen von Reiseanbietern. Die Kurzdefinition von Achtsamkeit lautet: Gewahrsein der gegenwärtigen Erfahrung mit Akzeptanz. Das Wort kann ein theoretisches Konstrukt (Achtsamkeit) oder praktizierte Achtsamkeit (wie Meditation) oder ein psychologisches Geschehen (achtsam sein) beschreiben. Beratungsfachleute können Trainings zur Achtsamkeit für die Selbstwahrnehmung gestresster Ratsuchender und für ihren eigenen Umgang mit Stress und Konflikten einsetzen. Als Mutter der Mindfulness wird die Harvard-Professorin Ellen Langer bezeichnet. Ihre Studien drehen sich um die Frage: Wie viel Macht haben Gedanken über uns und über unsere Umwelt und wie wirken sie sich auf unsere Befindlichkeit



aus? Als Vater des Achtsamkeitstrainings gilt der US-amerikanische Molekularbiologe Jon Kabat-Zinn. Er entwickelte in den 1970er-Jahren ein Training für chronisch kranke Patienten (Mindfulness-Based Stress Reduction, MBSR). Vielleicht sei Achtsamkeit die Gegenbewegung zur multimedialen Revolution, sagt Trendforscher Matthias Horx. Kritiker mahnen, dass die Achtsamkeitsbewegung die Menschen darin schule, gelassen Stress zu ertragen. *az*

Umfrage

Meine Beraterin war kompetent

Wie lassen sich die Dienstleistungen der Laufbahnberatung evaluieren und verbessern? Mit dieser Frage vor Augen erhob das Laufbahnzentrum Zürich (LBZ) von 2013 bis 2016 Rückmeldungen zu den Beratungsgesprächen. Im Verlaufe der sechs Messungen bei insgesamt 1938 Erwachsenen wurde eine signifikante Steigerung positiver Antworten festgestellt. Die Verantwortlichen des LBZ erklären sich diese Zunahme vor allem durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit individuellen Rückmeldungen an Beratungspersonen, Gesprächen mit Vorgesetzten und dem Thematisieren an Sitzungen. In den Umfragen wurden mit einem Fragebogen 25 Kriterien erhoben zu Anmeldeprozess, erlebtem Beratungsgespräch, der Beratungsperson sowie zu allgemeinen Fragen wie dem Preis-Leistungs-Verhältnis. Aufgrund der Antworten erfolgten Rückmeldungen an die Beratungspersonen; das individuelle Profil wurde mit dem Gesamtprofil statistisch verglichen und mit den Vorgesetzten besprochen. Der Qualitätsbeauftragte Daniel Jungo und der Abteilungsleiter Benno Bachmann sind mit den Ergebnissen zufrieden: «Die Methode können wir sehr empfehlen, denn die Rückmeldungen haben sich stetig verbessert, vor allem bei den Themen «Nächste Schritte» und «Entscheidung». Wir denken, dass der kontinuierliche Verbesserungsprozess statt eine einmalige Befragung und die individuelle Rückmeldung sowie der Austausch zwischen Beratungsperson und Vorgesetzten für die Verbesserung zentral sind.» *az*

Gesprächstechniken

Humor als Werkzeug in der Berufsberatung

Wie setzen Berufsberaterinnen und Berufsberater Humor ein? Diese Frage hat die Universität Lausanne in Zusammenarbeit mit der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Waadt untersucht.

Von Eloïse Banet, Assistentin und Doktorandin am Psychologischen Institut der Universität Lausanne (UNIL)

Humor wird oft als «sozialer Kit» bezeichnet. Aus unserer Alltagskommunikation mit Freunden, am Arbeitsplatz, am Radio usw. ist er nicht wegzudenken. In der Psychologie ist der Einsatz von Humor jedoch nach wie vor umstritten, da er auch Risiken birgt: Missverständnisse beim Klienten, unangemessenes emotionales Engagement, Unklarheit über die (ernsthafte oder nicht ernsthafte) Haltung des Beraters, Grenzüberschreitungen usw. Trotz alledem findet Humor durchaus Eingang in Beratungsgespräche. Welche Rolle spielt er in der Berufs- und Laufbahnberatung? Kann er vielleicht sogar als bewusstes Interventionsmittel genutzt werden?

Vier Humorebenen

Im Rahmen einer Studie analysierten wir 16 Beratungsgespräche, die acht Berufs- und Laufbahnberater/innen mit Jugendlichen durchgeführt hatten. Die Ergebnisse zeigen, dass während des gesamten Beratungsprozesses immer wieder spontan Humor eingesetzt wird. Der Humor tritt dabei in verschiedenen Erscheinungsformen auf, die sich den folgenden vier Typen zuordnen lassen:

- Kognitiver Humor: Spiel mit Ideen und Vorstellungen, z. B. Paradoxe oder Ironie.
- Sprachlicher Humor: Spiel mit Wörtern und Bedeutungen, z. B. Metaphern oder Euphemismen.
- Aufmerksamkeitslenkender Humor: Konzentration auf ein spezifisches Element, z. B. durch Anekdoten, oder Hinterfragen von Vorstellungen, welche die Klienten/innen als gegeben darstellen.
- Emotionaler Humor: Mehr oder weniger positive und intensive Emotionen scheinen in allen Formen präsent zu sein.

Beratungsbeziehung stärken

An häufigsten verwenden die Berater/innen Humor, um eine positive Beziehung zu schaffen und aufrechtzuerhalten. So dient er etwa dazu, Ausdrucksschwierigkeiten zu überwinden, die Situation zu klären oder die Gefühle der Klientin sichtbar zu machen. Dabei kommt es zu einem Austausch auf emotionaler Ebene. Ein Beispiel: Der Berufsberater spricht mit einer Jugendlichen, die ihr Berufsziel im Bereich Kinderbetreuung nach der Geburt einer besonders unruhigen kleinen Schwester aufgegeben hat. Er versucht, ihr zunächst positive Gegenbeispiele aufzuzeigen, hält dann aber plötzlich inne und fragt: «Wie heisst denn deine kleine Schwester?» Als er den ungewöhnlichen Vornamen hört, sagt er: «Oje!» So zeigt er sein Verständnis und würdigt gleichzeitig die Besonderheit der Situation.

Mithilfe von Humor können Berater/innen zudem in verdichteter Form darstellen, was sie den Klienten/innen vermitteln wollen oder wie sie deren Aussagen verstehen. Dann dient Humor dazu, das Bild, das der Beratende vom Gegenüber und seiner Situation erlangt hat, zu kommunizieren, zu überprüfen oder auch zu bewerten. Wird Humor eingesetzt, um eine unangenehme Botschaft (etwa die Konfrontation mit gewissen Realitäten der Berufswelt) zu entschärfen, kann er dazu beitragen, Konflikte zu vermeiden oder zu bewältigen und somit das Vertrauensverhältnis zu stärken. Manchmal wird Humor aber auch einfach zur Unterhaltung eingesetzt, was ebenfalls die Beziehung und die soziale Nähe stärken kann.

Die Berufswahl erleichtern

Die Berater/innen nutzen Humor auch, um den Berufswahlprozess und die Entwicklung eines Berufsziels zu unterstützen.



Humor kann eine unangenehme Situation entschärfen und in einem anderen Licht zeigen.

Hauptsächlich versuchen sie auf diese Weise, die für den Berufswahlprozess nützlichen Ressourcen ihrer Klienten/innen zu aktivieren. Dieser fördernde Humor scheint sich in der Beratungssituation geradezu anzubieten. In der Praxis kommt er zum Zug, um Vorstellungen von der eigenen Person und der Welt zu hinterfragen, um spezifische Schwierigkeiten anzugehen oder um eine positive Umdeutung zu erzielen. Ein Beispiel: Eine von ihrer Schnupperlehre enttäuschte Schülerin ist am Boden zerstört und sagt: «Ich habe so viele Fragen in meinem Kopf. Ich weiss überhaupt nicht, was ich später einmal machen will.» Der Berater antwortet: «Du hast viele Fragen. Das heisst immerhin, dass du dir Fragen stellst. Das ist doch schon einmal nicht schlecht.»

Positive Psychologie

Humor ermöglicht auch, vorhandene Regeln und Codes sichtbar zu machen. In einem der untersuchten Gespräche spricht der Berufsberater beispielsweise mit einer Jugendlichen, die gerne anderen helfen möchte. Provozierend schlägt er ihr vor, in dem Fall «am besten einen männlichen Beruf wie Schreiner oder Automechaniker» zu ergreifen. Indem Humor gesellschaftliche Vorstellungen und Normen thematisiert und dazu einlädt, eine Situation aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, erweitert er das Feld der Möglichkeiten und unterstützt so die Berufswahl und die Bewältigung von Übergängen. Er ermutigt ausserdem dazu, die Berufswelt zu erkunden, und fördert die Anpassungsfähigkeit. Schliesslich kann Humor auch eingesetzt werden, um Informationen und Ratschläge anzubringen, weil er die Aufmerksamkeit weckt und so die Informationsverarbeitung erleichtert.

Ernst zu nehmendes Interventionsmittel?

Statt den Einsatz von Humor, der ja ein wesentlicher Bestandteil von menschlichen Beziehungen ist, zu beschränken, scheint es uns sinnvoller, darüber nachzudenken, in welcher Form Humor konstruktiv wirken kann. Unsere Beobachtungen weisen darauf hin, dass Berufsberater/innen Humor spontan einsetzen, um den psychologischen Prozess, der im Beratungsgespräch angestossen wird, zu unterstützen. Weitere Studien zu dieser intuitiven Praxis und ihrer Wirkung könnten Aufschluss über die Mechanismen und bewussten Einsatzmöglichkeiten von Humor geben. Durch eine systematische Analyse der Auswirkungen von Humor auf die Klienten/-innen und die Beratenden können die Risiken von unangebrachtem Humor reduziert werden. So könnte Humor zu einem wertvollen, wirksamen und anerkannten Beratungsinstrument werden.

Banet, E. (2016): L'utilisation de l'humour par les psychologues conseillères et conseillers en orientation scolaire et professionnelle. Masterarbeit. UNIL.

«Ein anerkanntes Interventionsmittel»

Willibald Ruch, Professor an der Universität Zürich, plädiert für einen wohldosierten Einsatz von Humor in der Beratung.

Interview: Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

PANORAMA: Welchen Stellenwert hat Humor in zwischenmenschlichen Beziehungen?

Willibald Ruch: Humor hat erwiesenermassen eine positive Wirkung: Er betont die menschliche Dimension einer Beziehung, reduziert die Distanz und wirkt kontakt- und vertrauensfördernd. Eine Studie hat gezeigt, dass Humor zu den zehn am positivsten eingeschätzten Eigenschaften gehört (von 600 untersuchten Eigenschaften). Er hat auch im beruflichen Austausch seinen Platz: In Vorträgen wird Humor oft als Türöffner oder zum Wiedererlangen der Aufmerksamkeit genutzt.

Und in therapeutischen Beziehungen?

Die Wirkung von Humor in Therapie und Beratung ist bisher wenig erforscht. Noch vor 40 Jahren war Humor in diesem Bereich absolut verpönt. Heute ist er ein anerkanntes Interventionsmittel. Spricht der Therapeut mit einer gewissen Leichtigkeit über problematische Ereignisse, kann das dem Klienten helfen, Distanz zu gewinnen. Die Übertreibung eines Symptoms kann die Absurdität einer irrationalen Position aufzeigen und Ängste reduzieren. Doch der Therapeut muss in erster Linie die Anliegen des Klienten ernst nehmen und wird Humor erst einsetzen, wenn eine Basis des Vertrauens gegeben ist. Er muss darauf achten, dass der Humor beim Klienten förderlich ist und keine kulturellen Regeln verletzt.

Ist es sinnvoll, Humor zu lernen?

Wir haben ein Humortraining entwickelt. Dabei lernen die Teilnehmenden, zurück zu ihrer einstigen kindlichen Sichtweise und zu einem spielerischen Umgang mit Wörtern, Ideen und Vorstellungen zu finden. Eine Studie hat gezeigt, dass Humor die Kreativität eines Teams steigert, weil



Willibald Ruch: «Der Therapeut muss in erster Linie die Anliegen des Klienten ernst nehmen und wird Humor erst einsetzen, wenn eine Basis des Vertrauens gegeben ist.»

er das Denken befreit und zu neuen Ideen inspiriert. Er reduziert Spannungen und kann den Zusammenhalt zwischen Arbeitskollegen stärken. Im Unterricht erleichtert Humor die Wissensvermittlung und reduziert die Angst der Lernenden. Im Gesundheitsbereich werden Pflegenden zum Teil speziell geschult, um bei Betagten für Heiterkeit zu sorgen. Und Clowns verbessern bekanntermassen das Wohlbefinden von Kindern im Spital.

In welche Richtung entwickelt sich die Humorforschung?

Wir arbeiten interdisziplinär, in letzter Zeit insbesondere mit Linguisten und Informatikern. Wir untersuchen zum Beispiel die Angst vor dem Ausgelachtwerden oder – im Rahmen eines europäischen Projekts –, wie Avatare in Videos die Betrachter zum Lachen bringen.

www.psychologie.uzh.ch > Fachrichtungen > Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik

Berufliche Laufbahnen

FaGe und FaBe: Sprungbrett oder Sackgasse?

Die Laufbahnen im Gesundheitsbereich unterscheiden sich deutlich von denjenigen im Sozialbereich. Das kann mit den Arbeitsbedingungen und dem Bildungsangebot erklärt werden.

Von Patrizia Salzmann (PHSG, aktuell EHB), Zippora Bühler (PHZH) und Simone Berweger (PHZH, aktuell PHSZ)

Vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels im Gesundheits- und Sozialbereich wurde in der Studie «Committed to the profession» (ProCom) die Laufbahnentwicklung von Fachpersonen Gesundheit (FaGe) und Fachpersonen Betreuung (FaBe) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis rund vier Jahre nach Abschluss der beruflichen Grundbildung analysiert. Es zeigte sich, dass zu diesem Zeitpunkt rund 90% der befragten 533 Personen im angestammten Berufsfeld Gesundheit bzw. Soziales tätig sind. Ein kleiner Teil hat das Berufsfeld verlassen oder kümmert sich ausschliesslich um die Betreuung von Kindern. Etwa jede zehnte Person äussert die Absicht, den Gesundheits- und Sozialbereich verlassen und in einem anderen Berufsfeld arbeiten zu wollen.

Es fällt auf, dass rund 90% der FaBe ihrem Beruf treu geblieben sind. Bei den FaGe hingegen arbeiten rund 60% in ei-

nem anderen Beruf im Gesundheits- und Sozialbereich, gut zwei Drittel davon als diplomierte Pflegefachkräfte. Vier Jahre nach Lehrabschluss haben deutlich mehr FaGe (54%) als FaBe (19%) einen Bildungsabschluss auf Tertiärstufe – insbesondere Stufe höhere Berufsbildung – erreicht. Dabei ist anzumerken, dass zum Zeitpunkt der Untersuchung entsprechende Qualifikationsprofile teilweise noch nicht etabliert waren. Das Interesse an einer Aus- oder Weiterbildung ist jedoch in beiden Berufsgruppen hoch. Knapp ein Viertel der befragten Personen absolviert eine Aus- oder Weiterbildung, ein Teil davon berufsbegleitend. Die grosse Mehrheit macht eine Ausbildung innerhalb des Gesundheits- oder Sozialbereichs, am häufigsten auf Stufe höhere Berufsbildung.

Logischer Karriereschritt

Für mehr als zwei Drittel der FaGe waren die mangelnde Autonomie und der geringe Handlungsspielraum im erlernten Beruf ausschlaggebend für den Berufswechsel innerhalb des Gesundheits- und Sozialbereichs: Eine FaGe, die sich zur Pflegefachfrau weitergebildet hat, schrieb: «Mich hat es gestört, dass ich bei allem, was ich tun wollte, nachfragen und es mir bestätigen lassen musste.» Auch der als zu gering eingeschätzte Lohn war ein wichtiger Grund für den Berufswechsel. Rund ein Drittel der Personen nutzte die berufliche Grundbildung zur FaGe als Ausgangspunkt für die weitere Berufslaufbahn mit dem Ziel, später in ihrem Wunschberuf, häufig Pflegefachkraft, arbeiten zu können. Die zeitliche Belastung war nur für wenige FaGe ein Grund für den Berufswechsel. Für die vergleichsweise wenigen FaBe, die nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten, war der Lohn ebenfalls ausschlaggebend. «Als Fa-

milienvater hatte ich einen zu geringen Lohn, um davon leben zu können», schrieb ein Mann, der die Ausbildung zum Sozialpädagogen absolvierte. Auch fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten wurden von den FaBe als wichtiger Grund für den Berufswechsel angegeben: Man habe als FaBe wenig Aufstiegschancen, andere Berufe würden eine grössere Auswahl in den verschiedenen Arbeitsbereichen und mehr spezifische Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die berufliche Grundbildung zur FaGe von vielen als Sprungbrett für die weitere Berufslaufbahn gewählt wurde, während die Ausbildung zur FaBe direkt in den Wunschberuf mündete, im Hinblick auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten jedoch strukturell bedingte Hürden aufweist. Für das Gesundheitswesen stellt sich die Frage, ob es wünschenswert ist, wenn die Mehrheit der FaGe weniger als vier Jahre im Beruf bleibt. Diese Frage ist insbesondere vor dem Hintergrund zu diskutieren, dass die Befragten als wichtige Motive für den Berufswechsel angeben, dass ihnen Möglichkeiten, Verantwortung zu übernehmen und die erworbenen Kompetenzen im Berufsalltag selbstständig einzusetzen, gefehlt haben. Bei den FaBe wäre es aufschlussreich zu untersuchen, wie sich der Befund, dass in der Betreuung aktuell keine vergleichbar attraktiven Laufbahnperspektiven auf Tertiärstufe geboten werden, längerfristig auf die Berufslaufbahn und den Verbleib im Berufsfeld auswirkt.

.....
www.phsg.ch > Forschung > Institut Professionsforschung und Kompetenzentwicklung > ProCom. Die Studie wurde von der Stiftung Suzanne und Hans Biäsch zur Förderung der Angewandten Psychologie und vom Bundesamt für Gesundheit, Abteilung Gesundheitsberufe, mitfinanziert.



Die Ausbildung zur FaBe mündet in der Regel direkt in den Wunschberuf.

Die Studienwahl unterstützen – aber wie?

In der ganzen Schweiz aktualisieren oder entwickeln die Gymnasien ihre Konzepte zum Studienwahlprozess. Wie es dazu kam und wie zwei ausgewählte Kantone vorgehen.

Von Anna Zbinden Lüthi, PANORAMA-Redaktorin

Gegenwärtig überprüfen oder erarbeiten Mittelschul- und Berufsbildungsämter, Studien- und Laufbahnberatungen und Gymnasien der ganzen Schweiz ihre Konzepte zur Studien- und Berufswahlvorbereitung von Mittelschülern/-innen. Diese Aktivitäten sind eine indirekte Folge des Projekts EVAMAR II, welches vor zehn Jahren Lücken in der Studierfähigkeit der Maturanden/-innen festgestellt hatte. In der Folge haben sich Bund und Kantone auf das bildungspolitische Ziel geeinigt, dass der prüfungsfreie Zugang zu den universitären Hochschulen langfristig gesichert werden solle, indem die Gymnasien die allgemeine Studierfähigkeit gewährleisten.

2012 wurden zur Erreichung dieses Ziels von der Plenarversammlung der EDK zusammen mit dem Bund fünf Teilprojekte in Auftrag gegeben. Teilprojekt vier befasste sich mit der Optimierung der Studien- und Laufbahnberatung an den Gymnasien. Die Teilprojektgruppe empfahl unter anderem, dass Schulleitungen und BSLB ein Konzept mit einem Studien- und Berufswahlfahrplan für die ganze Gymnasialzeit erstellen sollen.

Im Frühjahr 2016 gab die EDK im Einverständnis mit dem Bund folgende Empfehlung ab: «Die Kantone erlassen Rahmenvorgaben zur Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Berufs-, Studien- und Laufbahnwahl an ihren Gymnasien.» Und sie hielt fest, dass es Sache der Kantone bleibe, angemessene Ressourcen für die Einführung und Fortführung der Konzepte zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig beauftragte die EDK die Schweizerische Mittelschulämterkonferenz (SMAK), Instrumente für die Erfolgskontrolle zur Verfügung zu stellen. Die SMAK ihrerseits erteilte dem Schwei-

zerischen Zentrum für die Mittelschule (ZEM CES, ehemals WBZ CPS) ein Mandat mit den folgenden Zielen:

- Die kantonalen Konzepte werden erstellt, umgesetzt und in Zusammenarbeit mit Partnern wie der KBSB auf ihre Wirksamkeit und den Erfolg überprüft.
- Das ZEM CES führt im Auftrag der SMAK die operative Umsetzung der Erfolgskontrolle durch.

Zu diesem Zweck entwickelt derzeit das ZEM CES zusammen mit der KBSB und der KSGR (Konferenz schweizerischer Gymnasialrektorinnen und -rektoren) ein Konzept, mit dem die Wirksamkeit und der Erfolg der von den Gymnasien entwickelten Rahmenkonzepte überprüft werden sollen.

Studienwahlvorbereitung beginnt nun früher

In den Kantonen sind die Umsetzungsarbeiten in vollem Gange: Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich beispielsweise hat in Zusammenarbeit mit betroffenen Institutionen und Konferenzen 2016 ein Rahmenkonzept entwickelt, auf dessen Basis und unter Einhal-

Das ZEM CES wird die Wirksamkeit und den Erfolg der Konzepte überprüfen.

tung der Eckwerte jede Mittelschule ihr eigenes Studien- und Berufswahlkonzept definieren kann. Ein Studienwahl-Fahrplan hält Pflicht- und Wahlmodule fest, eine Dokumentation erläutert die schuleigene Umsetzung des Konzepts und stellt Checklisten zur Verfügung. Gemäss Stefan Gerig, Leiter der Studienberatung Zürich, wurde bereits 2011 als Strategie festgelegt:

- Alle Kantonsschüler/-innen erhalten das gleiche Angebot.
- Die Berufs- und Studienberatung ist integraler Bestandteil des Schulangebotes.
- Die Prozesse sind standardisiert.

Zusätzlich suche die Studienberatung nun häufiger und früher den Kontakt zu den Schülern und Schülerinnen, kooperiere enger mit allen Schulen und achte auf eine regelmässige Kommunikation, so Gerig. Neu gibt es beispielsweise bereits im Untergymnasium Infoveranstaltungen für Eltern, einen Kurzbrief über das Bildungsangebot und die Veranstaltung «Untergymnasium – wie weiter?».

Auch im Kanton Schwyz erstellen die Mittelschulen schuleigene Konzepte zur Studienwahlvorbereitung. Grundlage für die Konzepte sind Richtlinien und Meilensteine, die auf der Website der Schwyzer Studienberatung aufgeschaltet sind. Eine zusätzliche Basis bietet das Konzept der Zentralschweizer Studienberatungsstellen zur Studienwahlvorbereitung an Mittelschulen. Dieses widerspiegelt die gemeinsame Haltung der Zentralschweizer Fachleute. Im Sinne der «lifelong guidance» beginnt die Studienwahlvorbereitung bereits in den ersten beiden Jahren des Gymnasiums. «Wir unterstützen die Mittelschulen bei Bedarf bei der Erstellung der Konzepte und beurteilen diese anschliessend zusammen mit dem Amt für Mittel- und Hochschulen», ergänzt Sandra Thüring, Leiterin der Studienberatung Schwyz.

.....
www.kbsb.ch > Projekte > Teilprojekt 4
www.bi.zh.ch > Bildungsrat > Beschlussarchiv > Sitzung 7. März 2016 > Rahmenkonzept
www.sz.ch > Bildung > Berufs- und Studienberatung > Downloads > Konzepte Studienwahl

Auffällige Persönlichkeiten – eine Herausforderung in der Beratung

Menschen mit einer auffälligen Persönlichkeit nutzen die Angebote der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oft. Daher sollten die Beratenden die wichtigsten Störungsbilder kennen und in der Beratung berücksichtigen.

Von Francisca Stoffel, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

Wenn eine Klientin im Beratungsgespräch mit nichts zufrieden ist oder sich nie richtig festlegen kann, sehr emotional reagiert oder versucht, die Beratungsperson zu einer Entscheidung zu drängen, dann liegt diesem Verhalten möglicherweise eine Persönlichkeit mit auffälligen Ausprägungen zugrunde, eine sogenannte Persönlichkeitsakzentuierung.

Persönlichkeitsakzentuierungen zeichnen sich dadurch aus, dass Verhaltens- und Erlebensmuster mit den sozialen Normen der Gesellschaft nicht konform sind. Dies kann sich in den Bereichen Kognition, Affektivität, Impulskontrolle und im Umgang mit anderen Menschen zeigen. Menschen mit Persönlichkeitsakzentuierungen wirken in der zwischenmenschlichen Interaktion häufig etwas befremdlich, unflexibel und unangepasst.

Für eine begleitende psychotherapeutische Massnahme sind die Auffälligkeiten häufig nicht stark genug, respektive es fehlt den Betroffenen die Einsicht, eine solche könnte nötig sein. Grösstenteils sind sie auch in der Lage, ihren Lebensalltag zu bewältigen. Wenn sie aber an ihre Belastungsgrenzen stossen, ist der Gang in die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung naheliegend. Die Hemmschwelle, diese Unterstützung anzunehmen, liegt aufgrund der Unverbindlichkeit tiefer als bei einer Psychotherapie.

Auffälligkeiten wahrnehmen

Um Personen mit einer Persönlichkeitsakzentuierung adäquat beraten zu können, muss die Beratungsperson eine solche erkennen und interpretieren können. Ich beschreibe daher nachfolgend die wichtigsten Merkmale von emotional instabilen Persönlichkeitsakzentuierungen

(Typ Borderline), von narzisstischen Persönlichkeitsakzentuierungen und von abhängigen Persönlichkeitsakzentuierungen:

- Emotional instabile Persönlichkeitsakzentuierung (Typ Borderline): Bei diesen Personen sind Beziehungsabbrüche besonders auffällig. Die Abbrüche können den Freundeskreis, die Familie und Arbeitgebende betreffen. Im Lebenslauf zeigt sich beispielsweise, dass häufige Stellenwechsel stattgefunden haben. Meist sind aus Sicht der Betroffenen Ausenstehende für diese Wechsel verantwortlich, es wird global external attribuiert. Zudem fällt es den Betroffenen

Diese Personen wirken häufig etwas befremdlich, unflexibel und unangepasst.

oft schwer, sich festzulegen. Sie sind in jeder Beratungsstunde von einem anderen Berufsbild völlig fasziniert und zeigen eine gewisse Verbissenheit, etwas Bestimmtes erreichen zu wollen. Beruflich ist ein Hin und Her, emotional ein Auf und Ab beobachtbar. Stimmungsschwankungen mit emotionalem Verhalten (Wut, Traurigkeit, Euphorie usw.) sind keine Seltenheit.

- Narzisstische Persönlichkeitsakzentuierung: Personen mit dieser Thematik neigen dazu, andere – auch die Beratungsperson – abzuwerten. Es scheint, dass sie ihren tiefen Selbstwert hinter einer Fassade von beeindruckenden Erzählungen über ihre persönliche Grandiosität verbergen. Ihre eigene Realität legen sie sich so zurecht, dass die Welt ihnen vieles nicht gönnt. Auch bei dieser Personen-

gruppe sind häufige Stellenwechsel im Lebenslauf ersichtlich, oft mit der Begründung, dass sie ausgenutzt wurden oder unterqualifizierte Arbeit erledigen mussten. Besonders häufig kommen narzisstische Persönlichkeitsakzentuierungen bei Personen vor, die in einer Führungsposition tätig sind.

- Abhängige Persönlichkeitsakzentuierung: Bei diesen Betroffenen ist zu beobachten, dass sie Entscheidungen meiden möchten. Sie übergeben daher Entscheidungen gerne anderen Personen – auch der Beratungsperson – und fühlen sich selber hilflos und inkompetent. Sie möchten keine Verantwortung für einen möglichen Misserfolg übernehmen. Gleichzeitig zeigen sie eine hohe Trennungsangst. In diesen Fällen kann sich der Beratungsprozess in die Länge ziehen, der Klient oder die Klientin möchte sich nicht festlegen und fühlt sich in Entscheidungssituationen unwohl.

Systemische Techniken einsetzen

Betroffene aller drei Typen von Persönlichkeitsakzentuierungen tendieren dazu, bewusst oder unbewusst manipulativ zu agieren. Deshalb sollte ein Arbeitsbündnis für die Zusammenarbeit erstellt werden. Darin können die Regeln der gegenseitigen Zusammenarbeit festgehalten werden.

Da bei Persönlichkeitsakzentuierungen die zwischenmenschliche Ebene für die Ratsuchenden (und auch für die Beratungsperson) die grösste Herausforderung darstellt, ist der systemische Beratungsansatz besonders sinnvoll und unterstützend. Im systemischen Beratungsansatz geht es darum, die Ressourcen, Kompetenzen

zen und Fähigkeiten der Klienten und Klientinnen und ihres sozialen Systems zu entdecken und zu eruieren, wie diese nützlich sein können.

In der Berufsberatungsarbeit werden die Anzahl der Lösungen vergrößert, Probleme und mögliche Lösungen kontextualisiert und der Fokus auf die Ressourcen

Betroffene neigen dazu, manipulativ zu agieren.

gerichtet. Die Beratungspersonen zeigen Respekt vor der Autopoiese (Selbstkonstruktion und -organisation) des Klientensystems und indizieren Neues mithilfe von gezielten Interventionen.

Neben den Ressourcen sollten Risikofaktoren erhoben werden. Interventionen haben zum Ziel, Beziehungen im System (zu anderen oder zu sich selber) zu verändern. Beratende sollten aber nur intervenieren, wenn ein entsprechender Auftrag des Klienten respektive der Klientin besteht, beispielsweise der Wunsch, die Beratungsperson möge Unterstützung leisten bezüglich einer Veränderung der aktuellen Situation. Ansonsten können bei der Klientin oder beim Klienten Ärger und Ablehnung resultieren, wodurch die erarbeitete Vertrauensbasis erschüttert wird.

Hilfreiche Zusammenfassungen

In der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist es generell besonders wichtig, dass die Beratungsperson das Erzählte immer wieder kurz und prägnant zusammenfasst. Folgende Regeln sollten dabei beachtet werden:

- Klienten und Klientinnen beschreiben störende Verhaltensweisen oft mit den Worten «immer, wenn ...» oder «es macht mir zu schaffen, dass ...». In der Zusammenfassung reden Beratungspersonen aber besser von «bisher ...» oder «in der Vergangenheit ...». Damit implizieren sie, dass Veränderung möglich ist. Ähnlich kann «noch nicht» benutzt werden.
- Bei ersten Fortschritten im Beratungsprozess verwenden Klienten und Klientinnen häufig verneinende Sätze, beispielsweise:

«Seit ich mit Ihnen zusammenarbeite, habe ich nicht mehr das Gefühl, dass alles sinnlos ist.» Beratungspersonen fragen dann sinnvollerweise: «Was denken Sie denn stattdessen?», oder: «Sondern?» So erfahren sie neue Sichtweisen und Handlungsalternativen und machen diese auch den Klienten und Klientinnen bewusst.

Unterstützung suchen

Je nach Art und Ausprägung der Persönlichkeitsakzentuierung kann sich eine Beratungsperson überfordert fühlen. Es gibt bis anhin allerdings noch keine spezialisierten Anlaufstellen, an die man sich wenden könnte. Eine Möglichkeit ist, die Situation mit dem Vorgesetzten zu besprechen und mögliche Vorgehenswei-

sen auszuloten. Auch Supervisionen eignen sich für solche schwierigen Situationen. Besonders wichtig ist, dass sich Beratungspersonen darin üben, sich abzugrenzen.

Persönlichkeitsakzentuierungen sind weit verbreitet, der Schweregrad unterschiedlich. Dank Offenheit, den angezeigten Beratungs- und Interventionsmethoden sowie Freude und Geduld an anspruchsvoller Beratungsarbeit können Betroffene auch in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung adäquat unterstützt werden.

Beratung bei Menschen mit einer Borderline-Störung

Sobald das Wort «Borderline» genannt wird, denken viele Menschen an Selbstverletzung und Unberechenbarkeit. Dass die Krankheit sehr vielseitig sein kann, wird oft übersehen. Rund drei bis zehn Prozent der Normalbevölkerung weisen typische Aspekte einer Borderline-Störung auf.

Für eine Erkundung der Ressourcen und Risikofaktoren bei den Betroffenen stellt die Beratungsbeziehung die wichtigste Basis dar. Auf der Seite der Beratungspersonen sind Geduld und Freude an komplexeren Beratungen zentral, ebenso Durchsetzungsvermögen gegenüber übertriebenen Forderungen. Eine gewisse Gelassenheit ist hilfreich, denn die Betroffenen sind sprunghaft und starken Stimmungsschwankungen unterworfen. Ausserdem muss die Beratungsperson Grenzen setzen können betreffend Thematiken, die nicht in den Beratungsprozess passen. Das Bestehen auf gesetzten Terminen und der Mut zu einem Beratungsabbruch, wenn sich Betroffene nicht an Abmachungen halten, sind besonders wichtig. Ressourcen sind ebenfalls in der Persönlichkeit Betroffener zu finden. Sie haben oft eine strenge Haltung

gegenüber sich selbst und damit einen beinahe eisernen Willen, etwas zu erreichen. Sie werden als strebsam und radikal beschrieben. Anderen helfen sie grundsätzlich gerne. Auch im sozialen Umfeld sind häufig Ressourcen zu finden: Drittpersonen (Psychotherapeutinnen, Case Manager, Familie) unterstützen Betroffene. Im Berufsleben wirken Personen mit einer Borderline-Störung häufig sympathisch auf Aussenstehende. Auf Dauer erleben Arbeitgeber und Teamkollegen die Beziehungen zu den Betroffenen aber häufig als anstrengend. Risikofaktoren können in allen Bereichen auftreten (Persönlichkeit, soziales Umfeld, Gefühlserleben, Biografie, Erkrankung per se) und sollten ebenfalls erfasst werden. Nur so kann festgestellt werden, an welchen Punkten ein Vorhaben scheitern könnte. Berufsberatende können vieles auffangen. Aber: Eine Persönlichkeitsstörung braucht eine Persönlichkeitsentwicklung, und die braucht Zeit.

Stoffel, F. (2016): Ich hasse Sie – bitte unterstützen Sie mich! Masterarbeit MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Zürich, Departement für Angewandte Psychologie, IAP.



Arbeitsintegration Schweiz

Unangemessen hoher Kontrollaufwand

Der nationale Dachverband Arbeitsintegration Schweiz zählt rund 200 Organisationen und Personen. Im Rahmen einer Vorstudie hat er die Kosten erhoben, die zur Kontrolle der von den Mitgliedern erbrachten Leistungen anfallen. An der Befragung haben 15 Organisationen mit 44 Arbeitsintegrationsprogrammen teilgenommen; diese richten sich an Empfänger/innen von Sozialhilfe, Invalidenrenten oder Arbeitslosenunterstützung. Prisca D'Alessandro, Geschäftsleiterin Arbeitsintegration Schweiz, fasst die Ergebnisse so zusammen, dass der Aufwand von allen befragten Organisationen als unangemessen hoch eingeschätzt wird. Der Verband dürfte in den kommenden Monaten versuchen, mit den zuständigen Behörden Erleichterungen zu erwirken. *dfl*

www.arbeitsintegration-schweiz.ch

Digitalisierung

Roboter besteuern?

Nimmt künstliche Intelligenz dem Menschen bald die Arbeit weg? Der Rechtsprofessor Xavier Oberson fordert dringend, dass dieses Problem thematisiert wird. In einem Vortrag, den er Ende Februar 2017 an der Universität Genf hielt, vertrat er die Idee, Roboter zu besteuern. Der Ersatz der menschlichen Arbeitskraft durch künstliche Intelligenz könne zu einem massiven Stellenabbau führen. Dies wiederum würde empfindliche Einbussen für den Staat mit sich bringen, die den Sozialstaat und insbesondere die Arbeitslosenversicherung gefährden könnten. Eine Robotersteuer könne diese Verluste ausgleichen. Dafür könne beispielsweise der rechtliche Status «elektronische Person» geschaffen werden. Bleibt nur noch zu definieren, was ein Roboter ist und was nicht. *cbi*
www.unige.ch/communication>Le journal de l'UNIGE>Archives>N° 127

Wallis

Ursachen der Winterarbeitslosigkeit

Ende 2016 hat die Walliser Dienststelle für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem SECO ein Pilotprojekt gegen die Winterarbeitslosigkeit gestartet, das eine restriktivere und individuellere Betreuung der hauptsächlich aus dem Baugewerbe stammenden Stellensuchenden vorsieht. Der Walliser Baumeisterverband hat seinerseits die Fachhochschule HES-SO Wallis damit beauftragt, zu untersuchen, ob noch andere Faktoren als die Witterungsverhältnisse für die Winterarbeitslosigkeit verantwortlich sind. Die entsprechende Studie wurde Ende Februar 2017 veröffentlicht. Sie kommt unter anderem zum Schluss, dass konkrete Massnahmen wie etwa die Staffelung der Aufträge durch die Bauherren oder die Einführung von Jahresarbeitszeit positive Auswirkungen haben. *cbi*

Barbey, V., Emery, L., Poli, M. (2017): Causes du chômage hivernal dans le secteur principal de la construction (SPC) en Valais – Comparaison avec les cantons des Grisons et du Tessin. Sitten, HES-SO Wallis. www.ave-wbv.ch

Stellensuche

Networking – aber richtig

Es ist effizienter und rentabler, eine Stelle über das berufliche Netzwerk zu finden als über private Kontakte ohne arbeitsbezogene Charakteristiken. Dies zeigt eine Studie, für die unter anderem 2000 Personen, die sich 2012 im Kanton Waadt arbeitslos meldeten, zu Beginn und am Ende ihrer Arbeitslosigkeit befragt wurden. Mehr als 40 Prozent haben ihre neue Stelle über ihr Netzwerk gefunden. In fast drei von vier Fällen waren berufliche Kontakte entscheidend – ehemalige Arbeitskollegen/-innen und berufliche Bekannte, aber auch sonstige Personen, die arbeitsbezogene Charakteristiken mit der stellensuchenden Person teilen. Während eine Stelle übers berufliche Netzwerk im Durchschnitt innerhalb von 25 Wochen gefunden wurde, dauerte dies über nicht berufliche Beziehungen durchschnittlich 33 Wochen; diese Effekte differieren nach Bildung, Geschlecht und Alter. Markant sind auch die Lohneffekte: Während bei einem Arbeitsmarktzugang via berufliche Beziehungen im Schnitt pro Monat 254 Franken mehr verdient wurden als vor der Arbeitslosigkeit, erlitten die Personen, die eine Stelle über nicht berufliche Kontakte fanden, Einbussen von durchschnittlich 289 Franken. Nach Auffassung von Anna von Ow, Autorin der Studie, zeigen die Ergebnisse, dass nicht berufliche Beziehungen in der Stellensuche eher als letzte Alternative zum Zug kommen und dabei keine gute Passung zwischen den Kompetenzen der stellensuchenden Personen und den Jobanforderungen hervorzubringen scheinen. *dfl*

Von Ow, A. (2016): Finding a job through social ties. Dissertation unter der Leitung von Daniel Oesch. Universität Lausanne. www.lives-nccr.ch/de
>Alle Nachrichten> 20.12.2016

Bericht des Bundesrates

Wie die Digitalisierung die Wirtschaft verändert

Die Digitalisierung beeinflusst den wirtschaftlichen Strukturwandel. Der Bundesrat hat im Januar 2017 einen «Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft» vorgelegt. Der Bericht hält unter anderem fest, dass in den letzten beiden Jahrzehnten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ein starker Trend in Richtung bildungsintensives Beschäftigungswachstum zu beobachten gewesen sei. Das bedeutet, dass vor allem nieder- und mittelqualifizierte Tätigkeiten weggefallen sind, während sich gleichzeitig die Nachfrage nach hochqualifizierten Personen erhöht

Es wird fortgeschrittene IT-Kenntnisse brauchen und zugleich interpersonelle Kompetenzen.

hat. Dieser Trend werde sich fortsetzen, so die Prognose. Dabei könne davon ausgegangen werden, dass fortgeschrittene IT-Anwender- und Programmierkenntnisse eine zentrale Rolle spielen werden. Zugleich würden auch komplementäre Fähigkeiten, etwa interpersonelle Kompetenzen, an Bedeutung gewinnen. Der Bericht erörtert auch soziale und arbeitsrechtliche Fragen. In der jüngsten Vergangenheit stand insbesondere die Frage im Zentrum, ob sogenannte Plattform-Beschäftigte (beispielsweise bei Uber oder Airbnb) als selbstständig oder als unselbstständig einzustufen sind – und wer die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten hat. Eine Analyse zeige, dass sich die Plattform-Modelle hinsichtlich ihrer Ausgestaltung unterscheiden und deshalb eine Einzelfallbeurteilung zu erfolgen habe. Aktuell seien mehrere Rechtsverfahren hängig. *dfl*

www.seco.admin.ch>Wirtschaftslage & Wirtschaftspolitik>Digitalisierung

www.dievolkswirtschaft.ch>Schwerpunkte>Digitalisierung der Wirtschaft

Arbeitsintegration der IV

Ohne soziale Verantwortung geht es nicht

Der Staat ist zunehmend bemüht, Sozialhilfe- oder Rentenbezüger/innen wieder ins Arbeitsleben einzugliedern. Dabei haben Arbeitgebende eine Schlüsselfunktion inne. Eine Studie der Hochschule für Soziale Arbeit der FHNW hat untersucht, wie die IV-Stellen damit umgehen. Sie zeigt, dass die IV-Stellen in den letzten Jahren gezielt Mitarbeitende rekrutiert haben, die über ein wirtschaftliches Verständnis verfügen und die Perspektive der Arbeitgeber kennen. Da Zwangsmittel fehlen, müssen sie die Arbeitgeber mit Argumenten und positiven Anreizen überzeugen. Dabei sei eine rein wirtschaftliche Argumentation nicht tragfähig. So seien sich die befragten Arbeitgeberinnen und IV-Mitarbeiter einig, dass Unternehmen Menschen mit Beeinträchtigungen – im Rahmen einer gewissen ökonomischen Vernunft – aus sozialer Verantwortung heraus beschäftigen. Der immaterielle Gewinn: die Stärkung der Loyalität der Mitarbeitenden und ein guter Ruf. Zudem verfügen IV-Stellen über verschiedene Hilfestellungen: Sie können im Rahmen von Frühinterventionen Anpassungen des Arbeitsplatzes oder alternative Einsätze im Betrieb vorschlagen. Sie können die Arbeitgeber vom Zusatzaufwand und von den Anstellungsrisiken entlasten. Oder die IV vermittelt im Rahmen von Arbeitsversuchen Stellenbewerbende für einen maximal sechsmonatigen Arbeitseinsatz in einen Betrieb des ersten Arbeitsmarkts. Dabei entstehen für den Arbeitgeber keine Lohnkosten. Insgesamt gehe die IV im Vergleich zu anderen Sozialversicherungen offensiver auf die Arbeitgeber zu, so die Studie. Wie erfolgreich das ist, beantwortet die Studie nicht; andere Untersuchungen hätten aber grundsätzlich gezeigt, dass die IV mehr Versicherten beim Arbeitsplatzverlust helfen könne als beim Finden einer neuen Stelle. *dfl*

Nadai, E., Gonon, A., Rotzetter, F. (2017): Soziale Verantwortung in ökonomischen Grenzen. Olten, Hochschule für Soziale Arbeit, FHNW.

Arbeitgeberkontakte RAV

Ein Amt erhält ein Gesicht

Die Vermittlung von Stellensuchenden gelingt den RAV besser, wenn sie persönliche Kontakte zu den Arbeitgebern pflegen. Auf dieser Erkenntnis basiert ein Strategiepapier des VSAA, und einige Kantone haben dazu bereits interessante Modelle entwickelt.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen (AWA) blickt auf eine junge Geschichte zurück. Es ist das Ergebnis der Fusion des Amtes für Wirtschaft und des Amtes für Arbeit von 2012. Jetzt befinden sich die Hauptabteilungen Standortförderung, Arbeitsbedingungen, Arbeitslosenversicherung und zentrale Dienste unter einem Dach – und sie lernen, miteinander zu sprechen.

«Starke Lobbyisten»

Ein Dienstagnachmittag Anfang Februar. Peter Kuratli (AWA-Amtsleiter), Roland Lipuner (Leiter Arbeitsbedingungen) und Urs Greuter (RAV-Leiter) sind auf Firmenvsite. Sie besuchen ein Unternehmen, das vor einiger Zeit Mühe mit der Einhaltung der Arbeitsbedingungen (Schichtbewilligungen, Arbeitsbewilligungen Drittstaaten) bekundete. Im Bestreben, nicht als technokratische Vollzugsbehörde aufzutreten, unterstützten die Arbeitsinspektoren das Unternehmen bei der Lösung der Probleme. Und sie machen die Firma, die viele Temporärangestellte beschäftigt, auf die Vermittlungsdienste der RAV aufmerksam. Diese sind in der Lage, kostenlos und rasch geeignete Stellensuchende zu vermitteln und über Einarbeitungszuschüsse oder Eignungsabklärungen zu unterstützen. Einige Wochen später können die drei Besucher ein erfreuliches Ergebnis feststellen: Die Arbeitsbedingungen werden eingehalten, und die Firma stellt in Aussicht, dass man künftige Fachkräfte zuerst via RAV rekrutieren wolle.

Das Beispiel macht den Grundgedanken des reorganisierten St. Galler AWA deutlich: Standortförderer, Arbeitsinspektorinnen und die Mitarbeitenden des RAV-Arbeitgeberservice (AGS) haben zwar spezifische Aufgaben, aber sie denken vernetzt und haben die Interessen der

anderen Abteilungen im Auge. Davon zeugt die gemeinsame Broschüre «Wirtschaft und Arbeit». Hier sind Themen wie «Existenzsicherung für Arbeitslose», «Netzwerke zu Investoren und Nachfolgeregelung» oder «Kurze Bewilligungsverfahren bezüglich Arbeitnehmerschutz» in einem einzigen Dokument dargestellt. Ein anderes Beispiel: Als vor zwei Jahren eine international tätige Firma einen Produktionsbetrieb im Rheintal ansiedeln wollte, wurde sie von einem AWA-Team über Baubewilligungsverfahren, Steuerbedingungen oder arbeitsrechtliche Fragen informiert. Die Dienstleistungen wurden verbunden mit dem Wunsch,

Die RAV investieren sechs Prozent ihrer Personalressourcen in die Pflege von Arbeitgeberkontakten.

dass sich auch Stellensuchende aus dem RAV bei der Vergabe der rund 120 Arbeitsplätze bewerben konnten. 25 Personen konnten so vermittelt werden. «Die vier Tage Gespräche waren perfekt investiert», blickt Peter Kuratli zurück.

Der Kanton St. Gallen zählt rund 25 000 Unternehmen. Das AWA unterhält zu 200 von ihnen regelmässigen Kontakt. Sie gehören zu den Schlüsselunternehmen, weil sie besonders innovativ, gross oder bekannt sind. Besuche müssen in einem elektronischen Meldesystem eingetragen werden, um zu verhindern, dass ein Arbeitgeber innerhalb kurzer Zeit mehrmals Amtsbesuch hat. Zudem besprechen die Leiter der vier Hauptabteilungen jede Woche anstehende Fälle – zum Beispiel Neuansiedlungen, Umstrukturierungen oder Kurzarbeitsfälle. AWA-Amtsleiter Peter Kuratli: «Im Paket

werden wir von den Arbeitgebern als professionelle und dienstleistungsorientierte Partner wahrgenommen. Die RAV erhalten mit den Abteilungen Arbeitsbedingungen und Standortförderung zwei starke Lobbyisten.»

Systematische Kontaktpflege

Der Kanton St. Gallen ist ein Beispiel für eine systematische Kontaktpflege zu den Arbeitgebern durch die Arbeitsmarktbehörden, wie sie in einem Strategiepapier des Verbands schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) empfohlen wird. Das Papier wurde Ende 2016 vom VSAA-Vorstand verabschiedet und nennt Erfolgsfaktoren und macht Empfehlungen. Damit treibt der VSAA eine Entwicklung voran, die seit einigen Jahren in allen Kantonen in Gang ist. Heute investieren die RAV rund 6 Prozent ihrer Personalressourcen in die Pflege von Arbeitgeberkontakten, wie die Studie «Detailanalyse der Unternehmensprozesse, Zuständigkeiten, Anreiz- und Führungssysteme der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren» von Egger, Dreher & Partner aus dem Jahr 2013 zeigt. In den meisten Stellen sind dafür spezialisierte Arbeitgeberbetreuer zuständig, die sich ausschliesslich oder teilweise dieser Aufgabe widmen. Sie alle folgen der Erkenntnis, dass Stellenvermittlung ein «people business» ist, für das persönliche Kontakte und gegenseitiges Vertrauen unabdingbar sind. Job- und Berufsmessen, die aktive Reaktion auf ausgeschriebene Stellen oder die Präsenz an Gewerbeausstellungen gehören zum Portfolio vieler Arbeitsmarktbehörden. Einige Kantone aber machen noch mehr.

Ein Beispiel dafür findet sich im Kanton Baselland. Hier wurden die sieben Ausendienstmitarbeitenden der Organisationseinheit RAVplus vor drei Jahren zu

«Demografie-Beratern» weitergebildet. Diese Intensiv-Qualifizierung ermöglicht ihnen, bei Firmenbesuchen die Altersdurchmischung der Belegschaft anzusprechen und zu analysieren. Dabei wird zum Beispiel aufgezeigt, dass Personen über 50 nicht weniger lernfähig sind und Zusammenhänge besser sehen. Welcher Anteil des Weiterbildungsbudgets fließt in die Gruppe der über 45-Jährigen? Wie steht es um die Krankentage oder Fluktuationen? Ist der Wissenstransfer gesichert? Solche Themen anzusprechen verlangt eine vertrauensvolle Basis und viel Fingerspitzengefühl, wie Inge Müsle, Leiterin Arbeitsvermittlung Basel-Landschaft, sagt. «Aber wir erleben stets sehr positive Reaktionen. Die Firmen sind dankbar für die Denkanstösse.» Werden Stellen ausgeschrieben, reagieren die spezialisierten Aussendienstler der sechs RAV wie private Personalvermittler: Sie klopfen bei den Firmen an. Konkrete Wirkungszahlen in Bezug auf die Demografie-Beratung kann Inge Müsle zwar nicht nennen. Aber einige Unternehmen hätten bereits reagiert und ihre Teams in Bezug auf die Altersstruktur stärker durchmischt. Zudem meldeten sich viele Firmen bei einer Vakanz zuerst beim RAV. Müsle: «Dank des jahrelangen Engagements des RAVplus schätzen die Unternehmen die gute Zusammenarbeit sowie die professionelle und unbürokratische Dienstleistung.»

Keine Pro-forma-Bewerbungen

An diesem Ziel arbeitet auch der Kanton Schaffhausen, der vor zwei Jahren die Abteilung «Arbeitgeber-Service» (AGS) eingerichtet hat. Ihr Leiter ist Daniel Gretler, der während 18 Jahren in der Personalberatung und -vermittlung tätig war. Der AGS bildet mit den Unternehmen Partnerschaften und sucht bei Vakanz amtsintern nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Danach werden deren Lebensläufe beim Stellenanbieter eingereicht oder präsentiert. Wenn dieser passende Profile findet, werden die betreffenden Personen zu einer ausführlicheren Bewerbung eingeladen. Mit diesem Ablauf sei eine bessere Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber



Jobmärkte wie jene in Schaffhausen sind ein gutes Instrument zur Pflege von Arbeitgeberkontakten; hier kommen Stellensuchende und Arbeitgeber in einen persönlichen Kontakt.

möglich als mit der traditionellen Zuweisungspraxis, sagt Vivian Biner, Leiter des Arbeitsamtes: «Wir sorgen für eine Vorselektion, ein besseres Matching. In der Vergangenheit berichteten zu viele Arbeitgeber, dass Stellensuchende sich nur pro forma beworben hätten. Das ist Leerlauf und wirft ein schlechtes Licht auf die Behörde.»

Im Arbeitgeber-Service des Kantons Schaffhausen ist rund die Hälfte der Personalberatenden aktiv. Ein Versuch, alle Beratenden mit Aussendienstaufgaben zu betrauen, sei schwierig verlaufen – «nicht jeder hat Verkaufstalent», so Vivian Biner. Tatsächlich sind er und das AGS-Team regelmässig auf Kaltakquise, in der die Dienstleistungen des RAV präsentiert werden. Dazu gehört etwa der Pronto-Service, mit dem man kurzfristige Arbeitseinsätze organisiert, etwa auf dem Bau. Mit dabei sind natürlich auch alle Informationen zum Schaffhauser Jobjägerprogramm für gut Qualifizierte und einzelne Video Business Cards – Videopräsentationen von Stellensuchenden, mit denen der Kanton schweizweit Beachtung fand. «Die Arbeit-

geber sind meist überrascht über die Professionalität unserer Dienstleistungen und unser Auftreten», sagt Vivian Biner. «Letzte Woche sagte mir ein grösserer Arbeitgeber, das RAV sei das erste Amt seit 17 Jahren, das proaktiv auf ihn zugekommen sei.» Jetzt begännen einzelne Arbeitgeber dem RAV einen zweiwöchigen Vorlauf bei der Besetzung offener Stellen einzuräumen. Auf diesem Weg können Firmen 15 bis 30 Prozent eines Jahresgehalts einsparen, den man bei einem privaten Stellenvermittler entrichten müsste. Das beste Argument: Im Stellenpool des RAV Schaffhausen befinden sich derzeit rund 2600 Personen, 450 von ihnen haben eine tertiäre Ausbildung. «Wir wollen unsere Stellensuchenden rasch und nachhaltig vermitteln. Das gelingt am besten, wenn man uns persönlich kennt und uns vertraut», sagt Vivian Biner. «Aber das ist ein langsamer und mühsamer Weg.»

.....
www.vsaa.ch

Arbeit und Migration

Ausländische statt weibliche Arbeitskräfte

Nach dem Zweiten Weltkrieg setzte die Schweiz, anders als zum Beispiel Schweden, auf Einwanderer statt auf weibliche Arbeitskräfte. Welche Gründe und Folgen hatte diese Entscheidung?

Von Alexandre Afonso, Assistenzprofessor für Politikanalyse an der Universität Leiden (Niederlande)

In den vergangenen 60 Jahren hat die Schweiz zahlreiche ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rekrutiert, um den Arbeitskräftebedarf zu decken. Im Wirtschaftsboom nach dem Zweiten Weltkrieg galt die Anstellung von Gastarbeitern, insbesondere von Saisoniers, als wirksamster Weg zur Vergrösserung des Arbeitsvolumens. Andere, vor allem skandinavische Länder entschieden sich vor dem gleichen Hintergrund für eine völlig andere Lösung: Sie förderten die Erwerbstätigkeit der Frauen durch Ausbau der Kinderbetreuung, eine familienfreundliche Politik und die Einführung von Elternschaftsurlaub.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wuchs die Wirtschaft bis Mitte der 1970er-Jahre in bis dahin unbekanntem Ausmass. Um dem zunehmenden Bedarf an Gütern und Dienstleistungen gerecht zu werden, setzten viele europäische Länder, darunter die Schweiz, Deutschland, Frankreich, Österreich und die Niederlande, auf ausländische Arbeitskräfte aus Mittelmeerländern wie Italien, Spanien, Portugal, Jugoslawien, der Türkei, Marokko und Algerien. Diese Migrationsströme wurden von den Arbeitgeberländern weitgehend selbst organisiert und über bilaterale Verträge mit den Herkunftsländern geregelt. Der Schweizer Bauernverband beispielsweise charterte Sonderzüge, um spanische und portugiesische Saisoniers auf Schweizer Bauernhöfe zu holen.

Vier mögliche Strategien

Der Hauptgrund für die Rekrutierung von ausländischen Arbeitern war der Mangel an Arbeitskräften in den Gastländern – und zwar vor allem an männlichen Arbeitskräften. In der Schweiz beispielsweise lag die

Erwerbsquote von Frauen nämlich 1941 bei höchstens 35 Prozent und stieg bis in die 1970er-Jahre nur sehr langsam an. 1971 erreichte sie gerade einmal 42 Prozent. Man kann sich also fragen, warum Schweizer Arbeitgeber und Behörden es in dieser Situation vorzogen, nicht etwa die Erwerbstätigkeit von Frauen, sondern die Einwanderung

Der Bauernverband charterte Sonderzüge für spanische und portugiesische Saisoniers.

zu erleichtern. Zwar waren die Erwerbsfelder von Frauen und Gastarbeitern in der Nachkriegszeit nicht unbedingt deckungsgleich, bedenkt man, dass Letztere vor allem im Bauwesen und in der Landwirtschaft eingesetzt wurden. Doch die Entscheidung für das eine und gegen das andere hatte auch politische Gründe.

Man kann in dieser Zeit vier Strategien zur Erhöhung des Arbeitskräftevolumens unterscheiden. Die erste Strategie bestand in der Rationalisierung und Mechanisierung der Produktion, um mehr Güter und Dienstleistungen mit weniger Arbeitskräften zu produzieren. In einigen Bereichen, etwa in der Landwirtschaft, konnte das zum Verschwinden vieler kleiner Betriebe führen. Zudem erforderte dieser Weg viel Kapital, das selten vorhanden war. Die zweite Strategie bestand in der Erhöhung der Arbeitszeit der bestehenden Arbeitskräfte. Diese Strategie lief jedoch der in der Nachkriegszeit herrschenden Dynamik zuwider, die eher in Richtung weniger Arbeitszeit ging.

Der dritte Weg bestand in der Erhöhung der Erwerbsquote von Bevölkerungsgruppen, die bisher nicht oder nur gering-

fällig am Arbeitsmarkt teilgenommen hatten. Die wichtigste dieser Gruppen waren sicher die Frauen, insbesondere Frauen im gebärfähigen Alter. Interessanterweise sank die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in der Schweiz zwischen 1910 und 1941 von 47 auf 35 Prozent. Während dieser Zeit setzte sich das bürgerliche Modell von einem (männlichen) Ernährer pro Familie durch, und eine Berufstätigkeit der Frau galt sowohl im bürgerlichen Milieu als auch in Gewerkschaftskreisen als unerwünscht. Doch die Förderung weiblicher Erwerbstätigkeit hätte nicht nur im Widerspruch zum vorherrschenden konservativen Familienmodell gestanden, sie hätte auch Kosten verursacht. Um Müttern eine Berufstätigkeit zu ermöglichen, hätte man ein Krippensystem oder eine Mutterschaftsversicherung einrichten müssen – eine Errungenschaft, die, wie wir wissen, erst über 60 Jahre später eingeführt wurde. Diese drei Strategien hätten alleamt einen Ausbau des Staates bedeutet, und die bürgerlichen Kreise waren nicht bereit, die damit verbundenen höheren Steuern und Abgaben zu leisten.

Einwanderung zur Aufrechterhaltung des Gesellschaftsmodells

Die Schweiz wählte deshalb die vierte Strategie zur Erweiterung des Arbeitsmarktes: die Einwanderung. Dieser Weg hatte den Vorteil, dass er im Vergleich zur Erwerbstätigkeit der Frauen keine zusätzlichen Sozialkosten verursachte. Die Saisonierbewilligungen beinhalteten zum Beispiel kein Recht auf Familiennachzug, was die Kosten für den Staat begrenzte. Zudem galt Einwanderung nicht als inflationsfördernd, da man erwartete, dass die Gastarbeiter ihren Lohn sparen und in ihr Her-

kunftsland mitnehmen würden, statt Güter und Dienstleistungen in der Schweiz zu konsumieren. Zudem sollte der «Import» ausländischer Männer anstelle einer höheren Erwerbsquote von Schweizer Frauen das traditionelle Familienmodell mit Hausfrau aufrechterhalten.

In den 1950er- und 1960er-Jahren galt die Anstellung von ausländischen Arbeitskräften als Massnahme, die keine weitreichenden Folgen für die Schweizer Gesellschaft hatte, da die ausgestellten Arbeitsbewilligungen einen ständigen Wechsel der Arbeitnehmer begünstigten. Damit wollte man verhindern, dass ausländische Arbeitnehmer sich langfristig in der Schweiz niederliessen. Die eingeschränkten Rechte dieser Arbeiter brachten den Arbeitgebern zudem grosse Vorteile, was in gewissen Branchen zu einer massiven Nachfrage führte. Von den 1950er- bis in die 1990er-Jahre nahm die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer signifikant und in viel grösserem Masse als in anderen europäischen Ländern zu. Die Erwerbsquote der Frauen stieg hingegen bis in die 1990er-Jahre nur langsam an.

Schwedens anderer Weg

Es ist interessant, die Situation in der Schweiz mit derjenigen in Schweden zu vergleichen, wo man einen anderen Weg ging. Schweden investierte ab den 1960er-Jahren massiv in die Berufstätigkeit von Frauen. Zwar wurden auch hier Arbeitskräfte aus dem Ausland, insbesondere aus Jugoslawien, rekrutiert, diese Massnahmen waren aber in den 1950er- und 1960er-Jahren viel weniger umfangreich als in der Schweiz und wurden Anfang der 1970er-Jahre ganz eingestellt.

Dass Schweden eine andere Strategie wählte, kann einerseits daran liegen, dass dem konservativen Familienmodell hier weniger Bedeutung zukam. Andererseits waren hier auch die politischen Kräfteverhältnisse günstiger für eine solche Lösung. Im Schweden der Nachkriegszeit hatte die sozialdemokratische Partei entscheidenden politischen Einfluss. Sie bildete jahrzehntelang allein die Regierung und genoss die Unterstützung der mächtigen Gewerkschaften, während die Sozialdemo-

kraten im Schweizer Bundesrat und Parlament in der Minderheit waren. Die Vorherrschaft der sozialdemokratischen Partei schuf in Schweden ein Umfeld, das dem Ausbau des Sozialstaates, der für die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt nötig war, viel positiver gegenüberstand. Bis in die 2000er-Jahre gab Schweden dreimal mehr Staatsgelder im Zusammenhang mit der Elternschaft aus als die Schweiz (siehe Grafik). Ab Ende der 1960er-Jahre wurden zahlreiche familienpolitische Massnahmen ergriffen. Während eine Mutterschaftsversicherung in der Schweiz erst 2005 in Kraft trat, setzte Schweden ab 1974 einen Elternschaftsurlaub um, den sich Vater und Mutter aufteilen konnten. Ausserdem wurde aktiv für die Berufstätigkeit der Frauen geworben, beispielsweise in Radiosendungen.

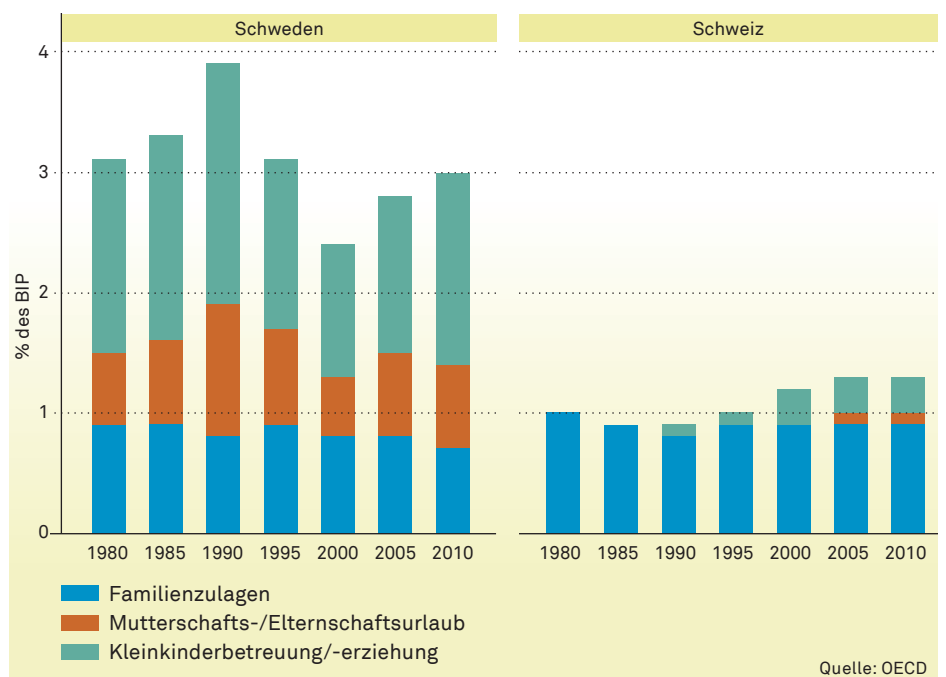
Die Erwerbsquote der Schwedinnen stieg denn auch deutlich schneller an als in anderen Ländern. 1991, als in der Schweiz erst 68 Prozent der Frauen am Arbeitsmarkt teilnahmen, waren es in Schweden bereits 81 Prozent. Ein weiterer Faktor, der die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften in Schweden bremste, war die Tatsache, dass ihre Anstellung den Arbeitgebern weniger

Vorteile brachte. So etwas wie eine auf einen Arbeitgeber oder eine Branche beschränkte Saisonier-Bewilligung gab es in Schweden nicht. Die Gewerkschaften wirkten zudem entscheidend bei der Kontrolle der Arbeitsbedingungen von ausländischem Personal mit. In den ersten schwedischen Arbeitsverträgen mit ausländischen Arbeitnehmern wurden diese verpflichtet, direkt nach ihrer Ankunft Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden. Aufgrund sehr weitgehender Gesamtarbeitsverträge konnten die Arbeitgeber auch nicht von tieferen Löhnen profitieren.

Gerade in einer Zeit wie heute, wo in der Schweiz kontroverse politische Debatten zur Migration geführt werden, lohnt es, sich in Erinnerung zu rufen, dass die Migrationsströme, von denen die Schweiz heute betroffen ist, das Ergebnis von früheren politischen Entscheidungen sind. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen alternative Möglichkeiten und Wege auf, die auch die Schweiz hätte einschlagen können.

Afonso, A. (2016): Foreign Workers or Women? Immigration and Welfare Expansion as Alternative Labour Supply Strategies in Post-War Europe. Universität Leiden.

Sozialausgaben im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen in der Schweiz und in Schweden (1980–2010)



BERUFE MIT ZUKUNFT



Schnüffler/in BP

Seitdem das Parlament die gesetzlichen Grundlagen für den Einsatz von Spionen gegen Sozialbetrüger geschaffen hat, treibt sich in unseren Städten und Dörfern eine steigende Anzahl zwielichtiger Dunkelmänner und -frauen herum. Sie erledigen Bewachungsaufträge, die ihnen die Online-Plattform Ubertrieb vermittelt. Allerdings führt das nicht selten zu brenzligen Situationen, weil es sich zumeist um unausgebildete Hobbydetektive handelt. «So kann es nicht weitergehen», hat das SBFI erkannt und zusammen mit der neu gegründeten Oda Maulwurf eine geregelte Ausbildung zum Schnüffler/zur Schnüfflerin geschaffen.

Der sechsmonatige Vorbereitungskurs zur Berufsprüfung umfasst Persönlichkeitsrechte, Umgang mit Beschattungswerkzeugen (Kameras, Feldstecher, Facebook), die Kunst der Tarnung (Hüte, Sonnenbrillen, Perücken, Gebüsch, Avatare), Arbeitssicherheit und Administration, Bestechungstechniken sowie Moral und Ethik in der Observation. Bisher gibt es vier Fachrichtungen der neuen Ausbildung: Betrug in den Unfall- und Sozialversicherungen, Steuerbetrug und -hinterziehung, Ehebetrug und Verstösse gegen die Gesundheitsprävention. Weitere Ideen (Schwänzen in Kindergarten, Schule oder Parlament, Schwarzfahren, Blaufahren) liegen bereits auf dem Tisch.

«Der Run auf die Ausbildung ist riesig», erklärt Jean-Jacques Le Carré, Präsident der Oda Maulwurf, «weil sie so niederschwellig ist: Vorkenntnisse bringen die meisten mit. Wer von uns hat nicht schon einmal seine Partnerin oder seine Kinder heimlich überwacht?» *hs*

AUSBLICK PANORAMA NR. 3 | 2017 erscheint am 23. Juni

Risiko

In der nächsten Ausgabe: Wie eine Streifenpolizistin, ein Stuntman und ein Chirurg mit ihrem Berufsrisiko umgehen. Was die Forschung über die Risikogruppe der Langzeitarbeitslosen weiss. Warum Jungunternehmer/innen ihr Scheitern an «Fuck-up-Nights» feiern.

IMPRESSUM

Herausgeber

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB). Mit Unterstützung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) und des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).

Anschrift

SDBB, Redaktion PANORAMA
Haus der Kantone, Speichergasse 6
Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 320 29 63, redaktion@panorama.ch
www.panorama.ch

Redaktion

Stefan Krucker (sk), Chefredaktor
Daniel Fleischmann (dfl), Berufsbildung und Arbeitsmarkt
Laura Perret Ducommun (lp), Berufsbildung
Christine Bitz (cbi), Arbeitsmarkt
Anna Zbinden Lüthi (az), Berufsberatung
Ingrid Rollier (ir), Berufsberatung
Jean-Noël Cornaz (jc), Produktion und Glosse
Heinz Stauer (hs), Glosse

Layout: Andrea Lüthi

Korrektorat: Carsten Zuege

Druckerei

Jordi AG, Aemmenmattstr. 22, 3123 Belp
Tel. 031 818 01 11, info@jordibelp.ch

Verlag, Inserate und Vertrieb

Weber AG Verlag
Gwattstrasse 144, CH-3645 Thun/Gwatt
Tel. 033 336 55 55, Fax 033 336 55 56
panorama@weberag.ch

Abonnemente

b.hunziker@weberag.ch; Tel. 033 334 50 15
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, 31. Jahrgang

Bilder

Titelseite, 4, 12, 18, 24: Adrian Moser; S. 7+10: Ingrid Rollier; S. 11: Sandra Siegenthaler; S. 15: Berufsbildungsplus; S. 17: Fotolia/g-konzept.de; S. 19: Fotolia/Photographee.eu; S. 20: Fotolia/contrastwerkstatt; S. 21: zvg; S. 22: Thierry Porchet/SDBB; S. 31: Daniel Fleischmann.