

Handicap

Wie die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit einer Behinderung erhöht werden könnte. Wie der Nachteilsausgleich auf der Sekundarstufe II funktioniert. Und was eine IV-Berufsberaterin so macht.



Wie sich ein Berufsfeld neu erfindet

In der Gebäudetechnik werden alte Zöpfe abgeschnitten. | Seite 16

Ein Lifting für die Infotheken

Wie die BIZ die Berufsinformation modernisieren. | Seite 24

Was Sinn macht, motiviert auch

Stellensuchende und Personalberatende sollen die Ziele von arbeitsmarktlichen Massnahmen vereinbaren. | Seite 30

Handicap

FOKUS

- 4 Arbeit trotz Handicap** | B. Weber-Gobet
Die Erwerbsbeteiligung der Menschen mit Behinderung stagniert. Massnahmen sind angezeigt.
- 6 Porträts von Betroffenen**
Vier Personen mit Handicap erzählen über ihre Erfahrungen bei der beruflichen Integration.
- 8 Der Nachteilsausgleich bewährt sich** | C. Schellenberg
Bei der Umsetzung auf der Sekundarstufe II gibt es noch Optimierungspotenzial.
- 9 «Man verliert wertvolle Zeit»** | Interview: D. Fleischmann
Oft ist nicht klar, wer die Unterstützungsangebote am Übergang I anfordern soll, sagt Sabina Schmidlin von across concept.
- 10 «Sich vom Wunschberuf verabschieden»** | Interview: I. Rollier
Die Psychologin Béatrice Kiriacescu spricht über ihre Arbeit bei der IV.
- 11 Ressourcen stärken** | Sh. Rochat, T. Bellier-Teichmann
Das Tool «Aeres» erweist sich auch in der Berufsberatung als nützlich.

BERUFSBILDUNG

- 14 Die MEM-Industrie fördert Umschulungen** | L. Perret Ducommun
Im GAV ist neu eine Zweitausbildung für Erwachsene festgeschrieben.
- 16 Wie sich ein Berufsfeld neu erfindet** | E. Heinimann
In der Gebäudetechnik werden die Bildungserlasse radikal revidiert.
- 19 Fachkundige individuelle Begleitung (fiB)** | D. Fleischmann
Wie die Kantone dieses Schlüsselement der zweijährigen Grundbildung umsetzen.

BERUFSBERATUNG

- 24 Ein Lifting für die Infotheken** | A. Zbinden Lüthi
Wie die BIZ die Berufsinformation modernisieren.
- 26 Berufliche Interessen im Schweizer Arbeitsmarkt** | A. Hirschi, A. Ghetta
Die Häufigkeit, die Geschlechterverteilung und der Lohn von sechs Berufstypen.

ARBEITSMARKT

- 30 Was Sinn macht, motiviert auch** | D. Fleischmann
Stellensuchende und Personalberatende sollen sich künftig bewusster mit den Zielen von arbeitsmarktlichen Massnahmen auseinandersetzen.
- 32 Die Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen** | Ph. Handschin, J. Rossier
Eine Studie untersucht, wie sich die Persönlichkeit auf die Arbeitsmarktfähigkeit auswirkt.

GLOSSE

- 34 Berufe mit Zukunft** | J.-N. Cornaz
Dipl. Pfeifer/in FH

EDITORIAL

Von Stefan Krucker, Chefredaktor



Arbeitsintegration von Behinderten, Menschen mit Behinderungen, Integration, Inklusion, Handicap: Das waren unsere Ideen für den Titel dieses Hefts. Handicap hat uns schliesslich am meisten überzeugt. Ein Handicap ist eine Beeinträchtigung, ein Hindernis, ein Nachteil.

Dieser Begriff weitet den Blick aus auf Einschränkungen, Beschränkungen aller Art. Wir haben alle unsere mehr oder weniger starken Handicaps. Und wir können – beispielsweise durch einen Unfall, eine physische oder eine psychische Erkrankung – sehr schnell ein sehr einschränkendes Handicap bekommen.

In diesem Fall sind wir froh, wenn wir von der Gesellschaft nicht plötzlich zu einer vernachlässigbaren Randgruppe gezählt werden. Die im Übrigen gar nicht so klein ist: Gemäss Bundesamt für Statistik haben 16 Prozent der Menschen in der Schweiz eine Behinderung.

Diese Personen bilden keine homogene Gruppe, ihre Einschränkungen und Bedürfnisse unterscheiden sich stark. Die Liste der Mitgliederverbände der Dachorganisation «Inklusion Handicap» zeigt das eindrücklich.

Allen Betroffenen gemeinsam ist aber: Ihr Alltag wird meist stärker durch Vorurteile, Ignoranz und unnötige Hindernisse behindert als durch die eigentliche Beeinträchtigung.

Was hilft? Kontakt, Betroffenheit, persönliche Erfahrung. Das Restaurant «Blinde Kuh» in Zürich, aus dem die grossformatigen Bilder in diesem Heft stammen, setzt dies seit 18 Jahren beispielhaft um. Sehende begeben sich in die Welt von Sehbehinderten und erleben, wie sich ihr Handicap anfühlt. Menschen mit einer Sehbehinderung haben eine qualifizierte Arbeit und zeigen ihre Kompetenz. Eine Win-win-Situation vom Feinsten – im wahrsten Sinne des Wortes, wie das Bild auf der nächsten Seite deutlich macht.

.....
www.inklusion-handicap.ch
www.blindekuh.ch



Arbeit trotz Handicap

Trotz vielfältiger Bemühungen stagniert die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz. Das widerspricht dem breit abgestützten Ziel, Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt einzubringen. Weitere Massnahmen sind angezeigt.

Von Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse

Für Menschen mit Behinderungen haben Erwerbsarbeit und Beschäftigung, wie für die meisten anderen Menschen, einen hohen Stellenwert. Denn sie bilden eine Voraussetzung für eine selbstbestimmte Lebensführung und die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe. Dabei spielt nicht nur die Existenzsicherung eine Rolle. Auch soziale Anerkennung oder das Gefühl, gebraucht zu werden, sind häufig mit der Integration in den Arbeitsmarkt verbunden. Fehlen diese, kann das für die Betroffenen nicht nur eine ökonomische Prekarisierung zur Folge haben, sondern auch soziale Isolation, verbunden mit dem Verlust von Selbstvertrauen und Resignation.

Dass es dies zu verhindern gilt, ist seit einigen Jahren ein breit abgestütztes Anliegen von Politik, Wirtschaft und Gesell-

schaft – nicht nur aus sozialer, sondern auch aus volkswirtschaftlicher und rechtlicher Perspektive. Denn einerseits ist die Berentung von Menschen mit Behinderungen ein Kostenfaktor im System der sozialen Sicherheit. Andererseits ist es im Kontext des Fachkräftemangels nicht angezeigt, das inländische Potenzial an Arbeitskräften, zu dem auch Menschen mit Behinderungen gehören, nicht optimal zu nutzen. Ausserdem existieren internationale und nationale Rechtsgrundlagen, die Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt ebnen sollen. So ist das Recht auf Arbeit spezifisch für Personen mit Behinderungen in Artikel 27 des UNO-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention) festgehal-

ten. Für die Schweiz ist die Behindertenrechtskonvention am 15. Mai 2014 in Kraft getreten.

Stagnierende Erwerbsbeteiligung

Obwohl in den letzten Jahren vielfältige Massnahmen zur Stärkung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen ergriffen wurden, insbesondere im Rahmen der Invalidenversicherung, hat eine Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG) gezeigt, dass sich die Erwerbschancen der Betroffenen seit Inkrafttreten 2004 nicht substantiell verbessert haben. Diese ernüchternde Bilanz widerspiegelt sich in den Zahlen des Bundesamts für Statistik: 2015 waren von den Menschen mit

Behinderungen im Erwerbsalter nur 68 Prozent erwerbstätig (Menschen ohne Behinderungen: 84%).

Gründe für diese Stagnation sind auf verschiedenen Ebenen auszumachen. Zum einen mag es an individuellen Voraussetzungen von Menschen mit Behinderungen liegen, welche eine Integration in bestimmten Fällen erschweren. Zum anderen sind es gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie etwa soziale Barrieren (Berührungängste, Zweifel an der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen) oder lückenhafte Rechtsgrundlagen, welche einem Zugang zum Arbeitsmarkt nicht förderlich sind.

Das BehiG der Schweiz sieht zwar Massnahmen zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen vor, das betrifft aber nur Arbeitsverhältnisse, die durch das Bundespersonalgesetz geregelt sind. Auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse findet es keine Anwendung, obwohl der Bund hierzu über die nötige Gesetzgebungskompetenz verfügt. Zudem wurden die allgemeinen Bestimmungen des Obligationenrechts bis heute nie erfolgreich angewandt, um Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen in der Privatwirtschaft zu beseitigen.

Ein Blick ins Ausland zeigt, dass andere Länder eine Beschäftigungspflicht (gesetzliche Quote) für Unternehmen eingeführt haben, um die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen. Der jeweilige einzuhaltende Prozentsatz (zwischen 2 und 7 Prozent) ist von Land zu Land unterschiedlich und gilt ab einer bestimmten, ebenfalls unterschiedlichen Anzahl Beschäftigter in einem Betrieb. In den meisten Ländern gelten die Quoten sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor. In Deutschland sind öffentliche Verwaltungen und Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden seit 1974 verpflichtet, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen. Tun sie es nicht, ist eine Ausgleichsabgabe fällig, die im Umlageverfahren an die Unternehmen verteilt wird, welche Menschen mit Behinderungen einstellen. Mit diesem «Eingliederungszuschuss» können Arbeitgebende

zum Beispiel Umbauten oder andere Integrationsmassnahmen finanzieren. Das zeigt Wirkung: Im Jahr 2003 lag der Anteil von Menschen mit Behinderungen an der erwerbstätigen Bevölkerung noch bei 4 Prozent, seither ist er auf 4,7 Prozent gestiegen. Auch in der Schweiz stand die Einführung einer Quote bereits auf der politischen Agenda; sie wurde aber vom Parlament stets abgelehnt.

Integrationsbemühungen verstärkt

Für eine gelingende berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen werden in der Schweiz von verschiedenen Akteuren immer wieder Projekte lanciert und Massnahmen ergriffen. Eine Bilanz zeigt, dass die Bemühungen in den letzten zehn Jahren sogar deutlich intensiviert wurden.

Für die Massnahmen, welche sich an das Individuum richten, ist in erster Linie die Invalidenversicherung (IV) zuständig. Mit der 4. und insbesondere der 5. sowie der 6. IV-Revision hat die IV einen Paradigmenwechsel von der Rentenversicherung hin zu einer Eingliederungsversicherung eingeleitet. «Eingliederung vor Rente» und «Eingliederung aus Rente» waren dabei die treibenden Leitsätze. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses befindet sich eine weitere Änderung der IV im Parlament, der Bundesrat bezeichnet das Geschäft als «Weiterentwicklung der IV». Das Strategieziel der neuen Reformvorlage besteht nun nicht mehr in der finanziellen Sanierung der IV, sondern in der Weiterentwicklung der IV-Leistungen im Dienste der Integration. Der Invalidisierung vorbeugen und die Eingliederung verstärken sind die Hauptziele der Vorlage. Als Zielgruppe stehen Kinder und Jugendliche sowie Versicherte mit psychischen Beeinträchtigungen im Mittelpunkt. Besonderes Augenmerk gilt den Übergängen von der Schule in die Arbeitswelt. Zurzeit zeichnet sich ab, dass eine Mehrheit der nationalrätlichen Sozialkommission auf Sparelemente nicht verzichten möchte.

Für Massnahmen, welche die Rahmenbedingungen betreffen, zum Beispiel den Abbau von Zugangshindernissen und die Ausgestaltung eines Arbeitsumfeldes, das

den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung trägt, kommt Akteuren wie dem Bund als Arbeitgeber, den Kantonen, der Privatwirtschaft und den Sozialpartnern eine Schlüsselrolle zu. Ein paar Beispiele:

- Das privatwirtschaftliche Informationsportal compasso.ch berät Arbeitgebende zu Fragen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Es steht unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes.
- Gesamtarbeitsverträge (GAV) haben ein spezifisches Potenzial zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen. Mit ihnen lassen sich Lösungen treffen, die der Situation einer Branche oder eines Unternehmens besser gerecht werden als gesetzliche Vorgaben, die für alle gleichermassen verbindlich sind. Eine Studie von Travail.Suisse zeigt, welche Regelungen in GAV zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen vorliegen (zum Beispiel im Zusammenhang mit der Festlegung von Löhnen angesichts einer verminderten Produktivität) und wo Lücken und Probleme bestehen. Die Studie macht Vorschläge an die Sozialpartner, um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen via GAV zu verbessern.
- Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) hat im Auftrag des Bundesrates 2017 – für einen Zeitraum von rund vier Jahren – das Programm «Gleichstellung und Arbeit» lanciert. Es soll die Gleichstellung mit Finanzhilfen für Projekte gezielt fördern. Damit ergänzt es die Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration im Rahmen der IV.
- An der Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung vom Dezember 2017 wurden eine Erklärung verabschiedet und Handlungsansätze vorgestellt, welche die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen fördern sollen.

.....
Links und Literaturhinweise auf
www.panorama.ch/zeitschrift > Download

Persönlichkeitsstörung

«Ich bin der Case Managerin extrem dankbar»

Jana*, in der sozialberuflichen Rehabilitation



«Ich bin jetzt 23. Hinter mir liegt eine anstrengende Zeit, in der ich mich intensiv mit mir und den Menschen um mich herum auseinandersetzen musste. Wer bin ich? Warum bin ich, wie ich bin, wie sind die anderen? Mein Weg war nie leicht; Erlebnisse meiner Kindheit und Jugend sind nicht spurlos an mir vorbeigezogen. Ich spürte kaum Unterstützung von der Familie, im Gegenteil. Immer

hiess es, ich sei anders, ich wurde ausgegrenzt, fühlte mich nicht verstanden, empfand endlose Einsamkeit.

Die letzten Jahre der Schulzeit habe ich in einem Internat verbracht. Dann habe ich ein Berufsvorbereitungsjahr absolviert und startete mit meiner ersten Ausbildung – aber immer wieder gab es Schwierigkeiten auf der zwischenmenschlichen Ebene. Nach einem Jahr Abbruch, wieder ein Praktikum, wieder der Versuch, eine berufliche Ausbildung in Angriff zu nehmen, abermals dieselbe Problematik. Und langsam wurde mir klar, dass das Problem nicht nur die Pubertät war, sondern viel tiefer liegt.

Sich selber einzugestehen, dass etwas nicht stimmt, dass man Hilfe braucht, das braucht grosse Überwindung. Die Entscheidung, in eine Klinik zu gehen, war für mich daher ein wichtiger Schritt, mich selber besser zu verstehen und zu akzeptieren. Mir wurden eine histrionische Persönlichkeitsstörung sowie eine Anpassungsstörung und Anteile einer Borderline-Persönlichkeitsstörung diagnostiziert. Es folgten eine IV-Anmeldung, die abgelehnt wurde, dann viele Behördengänge und grosse Entbehrungen. Ich hatte Kontakt mit dem RAV, dem Sozialamt, der Berufsberatung, war in Integrationsprogrammen, Praktika und Therapien. Ich lebte von 700 Franken Sozialhilfe, die ich mit der Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm auf 850 steigern konnte. Es dauerte knapp drei Jahre, bis ich endlich zu der Unterstützung kam, die ich so dringend brauchte. Ein Anwalt hatte den IV-Entscheid erfolgreich angefochten.

Heute befinde ich mich in einem Aufbautraining, das von der IV finanziert wird. In dem geschützten Umfeld hoffe ich, dass ich den Raum erhalte, an meinen Schwächen zu arbeiten und meine Stärken zu entfalten. Ich wünsche mir ein Leben, das Qualität hat, und die Freiheit, meinen Lebenssinn zu finden. Ich bin auf meinem Weg vielen Menschen begegnet, die mir geholfen haben. Der RAV-Berater, meine Ärztin, die Therapeuten in der Klinik und jetzt die Beraterin vom Case Management Berufsbildung. Mit ihr treffe ich mich regelmässig, sie hilft mir, den Überblick zu behalten. Ihre Unterstützung ist für mich sehr wertvoll. Ich bin ihr extrem dankbar.» dfl

Burn-out

«Super, jetzt wird es schwierig»

Renata Frey*, Hochschulabsolventin, Projektleiterin, Sekretärin

«Die Sitzungen, die auf 8 Uhr morgens terminiert sind, machen mir schon Sorgen. Auf das Antidepressivum, das mich morgens hätte fit machen sollen, habe ich paradox reagiert, und ich bin sitzend eingeschlafen. Ich werde daher meine neue Stelle ohne unterstützende Medikamente antreten. Würde man den Integrationsfachberater fragen, der mir von der IV aufgrund meiner schweren Erschöpfungsdepression zur Seite gestellt wurde, hätte ich eine wesentlich weniger anspruchsvolle Stelle antreten sollen. «Lätzli umhängen und Müüli putzen beispielsweise», obwohl ich während zwanzig Jahren auf immer höheren Stufen Projekte leitete, Entscheidungen fällte und Kurse für Führungskräfte durchführte.

Mein Burn-out begann vor sieben Jahren mit Verdauungs- und Schlafproblemen. 2014 wurde ich für sechs Monate krankgeschrieben. Dem Klinikaufenthalt folgte ein 16-monatiger Wiedereinstieg an der alten Stelle, unterstützt durch Case Management und Therapie.

Als ich wieder voll arbeiten konnte, kündigte ich. Während ich mich auf neue Stellen bewarb, erlitt ich einen schweren Rückfall. Ich meldete mich beim RAV und bei der IV an. Mein RAV-Berater erklärte mir, er sei ratlos über das weitere Vorgehen in dieser Situation, und die IV traute mir nur unqualifizierte Arbeiten zu. Da habe ich gedacht: «Super, jetzt wird es schwierig.» Ich bin ein Typ, der gerne kämpft. So nahm ich eine Stelle als Sekretärin eines Unternehmers an. Das war das niedrigste Niveau, auf das ich mich mit meinen Hochschulabschlüssen einlassen mochte. Begleitet wurde ich durch ein Jobcoaching der IV. Nach drei Wochen wurde mir jedoch langweilig. Die ständige Unterforderung löste bei mir erneute Depressionen aus. Aber ich konnte mich an dieser Stelle wieder an den täglichen Arbeitsrhythmus gewöhnen und habe mittlerweile eine qualifizierte Stelle gefunden.

Vor meiner Zusage für die neue Stelle fragte ich bei meiner ehemaligen Case Managerin nach, ob ich vom Burn-out erzählen müsse. Sie sagte Nein, da ich mich in meiner aktuellen Stelle nie krankmelden musste, die Leistung stets bringen konnte. Ich hoffe, dass es klappen wird, ich habe ja bewusst nur eine Teilzeitstelle gesucht.» az

Porträts

Wir haben verschiedene Personen gebeten, uns ihre Geschichte mit ihrem ganz persönlichen «Handicap» für die berufliche Laufbahn zu erzählen. Es war nicht ganz einfach, Betroffene zu finden, die uns Auskunft geben mochten. Umso mehr bedanken wir uns bei den vier Personen, die dazu bereit waren, ganz herzlich. Ihre Berichte zeigen anschaulich mögliche Schwierigkeiten, aber auch Erfolge sowie persönliche Sichtweisen auf Versicherungen, Ämter und Betreuungspersonen. *Die Redaktion*

Unfall

«Ohne externe Unterstützung kann man in ein tiefes Loch fallen»

Maud Ferrari, Personalfachfrau und Buchhalterin



«Meine Probleme begannen 2015. Ich hatte mehrere Risikoschwangerschaften mit anschliessenden Fehlgeburten. Während meines Arbeitsunterbruchs hat mir mein Arbeitgeber, eine Privatbank in Lausanne, gekündigt. Wenig später hatte ich einen schweren Treppensturz. Bei einem operativen Eingriff verlor ich das Gefühl in einem Bein, was zu einem weiteren Sturz führte. Nach einer zweiten Operation kam es zu Komplikationen und ich

konnte meine unteren Gliedmassen vorübergehend nicht mehr bewegen. Ich verbrachte sechs Wochen im Spital, um wieder gehen zu lernen. Als Sportlerin habe ich schnell Fortschritte gemacht.

Nach einem Jahr wurde ich von der Krankenversicherung an die IV überwiesen. Nach Bewegungsfähigkeitstests bot mir meine IV-Beraterin eine 50-Prozent-Stelle als Personalfachfrau und Buchhalterin in einem Eingliederungsunternehmen an. Ende 2016 erlitt ich erneut einen Mobilitätsverlust, der eine weitere Operation unumgänglich machte. Dabei wurden mir ein Knochenimplantat und eine Bandscheibenprothese eingesetzt. Während der dreiwöchigen Erwerbsunfähigkeit wurde mein IV-Taggeld eingestellt und ich hatte gar kein Einkommen mehr. Trotz Schmerzen wollte ich schnelle Fortschritte erzielen. So habe ich mir zum Ziel gesetzt, am Raid Amazones teilzunehmen, einem Wettkampf ausschliesslich für Frauen, der über 150 km führt und 2017 in Kambodscha stattfand. Dieses Ziel habe ich erreicht und die Schmerzen waren weg.

Mit der Unterstützung meiner IV-Beraterin habe ich die Stellensuche in Angriff genommen, denn mein Vertrag mit dem Eingliederungsunternehmen lief im März 2018 aus. Trotz meiner HR-Kenntnisse fühlte ich mich hilflos, der Stempel «IV-Fall» lastete auf mir. Im Rahmen einer IV-Massnahme habe ich ein Praktikum in der Finanzabteilung einer Stiftung absolviert, doch körperlich und psychisch fühlte ich mich immer noch «kaputt». Meine IV-Beraterin empfahl mir, die von der Schweizer Kader Organisation angebotene «Zertifizierung von Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen» zu absolvieren. Die Arbeit an mir und die Begleitung durch einen Coach haben massgeblich dazu beigetragen, dass ich mich neu positionieren konnte und mir meiner Kompetenzen bewusst wurde. Das half mir, meine innere Stärke wiederzufinden und mir mit 40 Jahren ein neues berufliches Ziel zu setzen. Die Erfahrung hat mir gezeigt, dass man ohne Hilfe von aussen, ob von der Familie, von Freunden, vom beruflichen Umfeld oder von Institutionen, in ein tiefes Loch fallen kann. Sie hat mir aber auch eine neue Sichtweise als Personalfachfrau eröffnet, stellensuchende IV-Berater betrachte ich heute mit anderen Augen.» *ir*

Krebs

«Ich habe gelernt, mit den Folgen meiner Erkrankung zu leben»

Pierre-Alain Sunier, Angestellter in einem öffentlichen Verkehrsbetrieb

«Ich arbeite seit neun Jahren in einem grossen öffentlichen Verkehrsbetrieb. Dort bin ich zu 60 Prozent in der Reisendeninformation und zu 30 Prozent als Buschauffeur angestellt. 2016, im Alter von 50 Jahren, wurde bei mir Krebs diagnostiziert. Die Diagnose war ein Schock: Es war unmöglich für mich, einfach wieder ans Steuer eines Busses zu sitzen oder mit meinen Kollegen über die Krankheit zu sprechen. Ich habe meine Arbeit für drei Monate unterbrochen. Danach nahm ich die Arbeit bis zu meiner Operation im März 2017 mit einem 50-Prozent-Pensum wieder auf.

Nach der Operation war ich ein Jahr lang komplett arbeitsunfähig; in dieser Zeit musste ich 35 Bestrahlungen und sechs Chemotherapien über mich ergehen lassen. Während meiner Abwesenheit habe ich meine beiden Vorgesetzten regelmässig über meinen Gesundheitszustand informiert. Die seltenen Kontakte, die ich mit der Personalabteilung hatte, beschränkten sich auf die Übermittlung von Arztzeugnissen. Auch der Vertrauensarzt der Erwerbsausfallversicherung besuchte mich. Er kannte noch nicht mal die Gründe für meine Krankschreibung. Während meines krankheitsbedingten Arbeitsausfalls habe ich zwar den vollen Lohn erhalten, doch der reichte nicht aus, um alle Behandlungskosten zu decken. Deshalb habe ich mich an die Krebsliga des Kantons Waadt gewendet, deren finanzielle Unterstützung mir eine grosse Hilfe war.

Anfang 2018 begann ich wieder 50 Prozent zu arbeiten. Mein Vorgesetzter im Bereich Reisendeninformation hat sehr gut reagiert, er war sehr flexibel und organisierte für mich eine Schulung, um mich auf den neusten Stand zu bringen. Mein zweiter Vorgesetzter war weniger verständnisvoll, ich musste mehrere Arzttermine absagen, weil er meinen Dienstplan nicht nach meinen Arztterminen ausrichten wollte. Ende Juni habe ich mein Arbeitspensum schrittweise erhöht, um schliesslich ab Juli wieder Vollzeit zu arbeiten. Die Wiederaufnahme der Arbeit war für die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses entscheidend, denn die 720-tägige Leistungsdauer der Versicherung war abgelaufen.

Heute fällt es mir leichter, mit meinen Kollegen über meine Krebserkrankung zu sprechen. Das verdanke ich nicht zuletzt der Unterstützung einer Psychologin. Ich habe gelernt, mit den Folgen meiner Krankheit und den Nebenwirkungen der Behandlungen zu leben. Ich bin zwar häufiger müde, ansonsten beeinträchtigt die Krankheit meine Arbeit aber nicht allzu sehr. Die Hormontherapie, bei der mir alle drei Monate eine Spritze verabreicht wird, erweist sich als viel problematischer, denn sie verursacht Hitzewallungen, Schlafstörungen sowie starke Gelenk- und Muskelschmerzen. Glücklicherweise lassen sich diese Nebenwirkungen dank ärztlicher Betreuung etwas lindern.» *cbi*

Sekundarstufe II

Der Nachteilsausgleich bewährt sich

Eine Studie zeigt, dass der Nachteilsausgleich zur Chancengleichheit beiträgt und viele Betroffene nach dem Schulabschluss erfolgreich ins Erwerbsleben übertreten. Bei der konkreten Umsetzung an Berufs- und Mittelschulen besteht aber immer noch Verbesserungspotenzial.

Von Claudia Schellenberg, Dozentin an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) in Zürich

Verglichen mit der Sekundarstufe I gibt es auf der Sekundarstufe II wenige spezifische Massnahmen für Jugendliche mit einer Beeinträchtigung. Ein wichtiges Instrument ist der Nachteilsausgleich, der dazu dient, Einschränkungen durch Behinderungen aufzuheben oder zu verringern, indem die Bedingungen des Lernens und Prüfens den Bedürfnissen der Lernenden mit Beeinträchtigung angepasst werden. Grundlage dafür ist das Behindertengleichstellungsgesetz vom 13. Dezember 2002, das vorschreibt, dass Massnahmen zur Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung ergriffen werden sollen. Eine Studie der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) untersuchte, wie der Nachteilsausgleich an Berufsfachschulen und Mittelschulen derzeit verwendet wird.

Häufigster Grund ist Dyslexie

Die Studie zeigt, dass die Zahl der Gesuche in den letzten Jahren zugenommen hat. Während der beruflichen Grundbildung dürften 2017 gegen 1000 Lernende einen Nachteilsausgleich in Anspruch genommen haben. Gemessen am Gesamtbestand der Lehrverträge liegen die Quoten je nach Kanton zwischen 0,2 bis 4,3 Prozent (2010 bis 2016), in den meisten Kantonen jedoch unter 1 Prozent. Nur die Kantone Neuenburg (1,1 bis 2,4 Prozent) und Genf (3,0 bis 4,3 Prozent) weisen höhere Quoten auf. Trotz lückenhaften Zahlen zeigt sich, dass Nachteilsausgleiche an Berufsfachschulen doppelt so häufig wie an Mittelschulen vorkommen. Der häufigste Grund für einen Nachteilsausgleich ist mit Abstand Dyslexie, gefolgt von AD(H)S, Dyskalkulie und anderem (zum Beispiel chronischen Erkrankungen, Problemen mit der Sprache).

Der Nachteilsausgleich kommt in drei Vierteln der Fälle in der Berufsbildung erst beim Qualifikationsverfahren zum Einsatz. Häufigste Massnahmen sind die Gewährung von zusätzlicher Zeit bei Prüfungen und der Einsatz von technischen Hilfsmitteln wie Wörterbüchern oder Computern. Andere Massnahmen wie die Anpassung der Aufgabenstellung oder Prüfungsform (zum Beispiel mündliche statt schriftliche Prüfung) oder die Modifikation der Bewertungskriterien (zum Beispiel Nichtberücksichtigen der Grammatik) werden deutlich weniger häufig eingesetzt. Die befragten Schulen erwähnen oft, dass sie die Umsetzung solcher Massnahmen als schwierig erleben.

Teil der Studie war auch die Befragung von jungen Erwachsenen nach Ausbildungsabschluss, die einen Nachteilsausgleich erhielten. Viele geben an, dass sie es (im Rückblick) als aufwendig erlebten, einen Nachteilsausgleich zu bekommen, und sie sich nicht gut informiert fühlten. Dafür erlebten sie dann die Umsetzung an der Schule meist als problemlos und auch die Akzeptanz unter Kolleginnen und Kollegen als gross. Etwas weniger als die Hälfte der befragten Jugendlichen führt einen erfolgreichen Sek-II-Abschluss explizit auf den Nachteilsausgleich zurück.

Übergang in den Arbeitsmarkt

71 Prozent der ehemaligen Berufslernenden mit einem Nachteilsausgleich gehen ein Jahr nach Abschluss einer bezahlten Erwerbstätigkeit nach, jede fünfte Person (19 Prozent) absolviert eine Weiterbildung und 9,7 Prozent haben bisher keine bezahlte Arbeit gefunden. Die Zahlen sind vergleichbar mit der Durchschnittsbevölkerung desselben Alters (zum Beispiel im

Jugendlängsschnitt TREE). Zwei Drittel der befragten Mittelschülerinnen und -schüler studieren direkt nach Abschluss an einer Hochschule, das restliche Drittel macht etwas anderes (zum Beispiel Militärdienst oder ein Praktikum). Die Zufriedenheit der Jugendlichen mit verschiedenen Aspekten der Arbeit ist hoch. Nur eine Minderheit (knapp 10 Prozent) sah sich bei der Integration in einem neuen Team und mit einem neuen Vorgesetzten mit Schwierigkeiten konfrontiert.

Im Zeugnis ist der Nachteilsausgleich nicht aufgeführt, da die erreichten Lernziele und -inhalte nicht verändert wurden. Rund die Hälfte der befragten Berufs- und

Etwas weniger als die Hälfte der befragten Jugendlichen führt einen erfolgreichen Sek-II-Abschluss explizit auf den Nachteilsausgleich zurück.

Mittelschulen erwähnt jedoch, dass die Arbeitgeber über den Nachteilsausgleich informiert werden sollten. Dies widerspiegelt vermutlich die Vorstellung, dass nach Schulabschluss womöglich weiterhin Anpassungen erforderlich sind. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass nur ein kleiner Teil (13 Prozent) weitere Anpassungen am Arbeitsplatz benötigt (wie z. B. Einstellung Telefonlautstärke, angepasste Tastaturen). Fast die Hälfte der Jugendlichen (44 Prozent) berichtet ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern von sich aus, dass sie an der Schule einen Nachteilsausgleich hatten. Die meisten Betriebe nehmen diese Information gut auf, bei rund einem Viertel löste sie jedoch Unsicherheiten aus.

Unterstützungsangebote am Übergang I

Vorschläge zur Verbesserung

Wie können die Umsetzung des Nachteilsausgleichs verbessert und Bildungsgerechtigkeit gefördert werden? Ein wichtiger Punkt ist, dass die Informationen über den Nachteilsausgleich an den Schulen und in den Kantonen besser gestreut werden, so dass alle betroffenen Jugendlichen und deren Eltern frühzeitig von dieser Möglichkeit Gebrauch machen können. Insbesondere ist darauf zu achten, dass bildungsferne Eltern zu den entsprechenden Informationen gelangen. Denn für die Gewährung eines Nachteilsausgleichs sind ein Antrag der Erziehungsberechtigten sowie die ärztliche Bescheinigung einer Beeinträchtigung erforderlich.

Der Übergang an der zweiten Schwelle (von der Sekundarstufe II in den Beruf oder in eine weiterführende Ausbildung) läuft für die Jugendlichen mit und ohne Nachteilsausgleich vergleichbar ab. In wenigen Fällen brauchen Jugendliche mit einer Beeinträchtigung und erhaltenem Nachteilsausgleich bei der Arbeitsstelle weiterhin Anpassungen; dort könnte es für die Arbeitgebenden sinnvoll sein, mit den ehemaligen Lehrpersonen (oder ärztlichen Fachpersonen) der Jugendlichen Kontakt aufzunehmen und den Anpassungsbedarf abzusprechen.

Weiter stehen die Lehrpersonen der Sekundarstufe II zunehmend Jugendlichen gegenüber, welche verschiedene Problemlagen aufweisen. Der Unterricht fordert in Zukunft wohl mehr Individualisierung und dazu nötige Prinzipien einer «integrativen Didaktik». Eine Folgestudie unter dem Titel «Enhanced Inclusive Learning (EIL)» der HfH und der Hochschule für Soziale Arbeit Luzern widmet sich dieser Thematik. Sie geht vor allem der Frage nach, wie Massnahmen des Nachteilsausgleichs im Unterricht genau eingesetzt werden und wie ein entsprechendes Schulungsangebot für Lehrpersonen aufgebaut werden könnte.

Schellenberg, C., Hofmann, C., Georgi, P. (2017): Laufbahnen auf der Sekundarstufe II mit Nachteilsausgleich. Schlussbericht. Zürich, HfH.

«Man verliert wertvolle Zeit»

Für Jugendliche mit einer gesundheitlichen Einschränkung existieren am Übergang von der Schule in den Beruf gute Unterstützungsangebote. Aber oft ist nicht klar, wer sie anfordern soll, wie eine Studie zeigt.

Interview: Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

PANORAMA: Viele IV-Stellen wissen laut Ihrer Studie kaum mehr, welche Lernenden mit sonderpädagogischen Massnahmen sich im Berufswahlalter befinden und Anspruch auf berufliche Massnahmen der IV haben. Warum ist das so?

Sabina Schmidlin: Mit der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) ist die Verantwortung für die Schulung von Kindern und Jugendlichen mit besonderem Bildungsbedarf 2008 vom Bund an die Kantone übergegangen. Damit verloren die kantonalen IV-Stellen die zentrale Erfassung der Betroffenen, ihr Abstimmungsbedarf stieg. Gleichzeitig führte die Tendenz zur integrativen Beschulung dazu, dass die IV-Stellen Ansprechpartner erhielten, die sehr unterschiedlich über Prozesse und Möglichkeiten der IV informiert sind.

Was heisst das konkret?

Insbesondere Lehrpersonen befürchten zu Unrecht eine Stigmatisierung von Jugendlichen, die bei der IV gemeldet werden. Ebenso gelten die Abläufe bei der IV als kompliziert. Schliesslich ist es schwierig, Jugendliche mit diffusen Beeinträchtigungen (psychischen Problemen, Verhaltensauffälligkeiten) frühzeitig zu identifizieren. Viele von ihnen werden darum erst erfasst, wenn es mit dem Einstieg in eine Ausbildung nicht klappt. Hier verliert man wertvolle Zeit. Dabei kann die IV berufsberaterische Abklärungen durchführen, Hilfsmittel oder Coachings zur Unterstützung einer beruflichen Grundbildung finanzieren oder Schnupperlehren und Praktika unterstützen.

Genügen diese Angebote?

Ja. Jetzt geht es darum, dass man Lehrpersonen und weitere Fachleute sensibilisiert, Zuständigkeiten definiert, Schnittstellen



Sabina Schmidlin, Geschäftsführerin von across concept: «Lehrpersonen befürchten zu Unrecht eine Stigmatisierung von Jugendlichen, die bei der IV gemeldet werden.»

klärt. Das Case Management Berufsbildung wäre in vielen Kantonen geeignet, eine führende Rolle zu übernehmen, bis es zu einer definitiven IV-Anmeldung kommt.

Auf der Sekundarstufe II gibt es den Nachteilsausgleich. Reicht das auch?

Der Nachteilsausgleich ist – neben Stützunterricht und fachkundiger individueller Begleitung – ein wichtiger Schritt. Aber er bleibt häufig auf das Qualifikationsverfahren beschränkt. Zu begrüssen wären vermehrte Angebote der «Supported Education» für das Lernen im Betrieb; die Sekundarstufe II ist ja ebenfalls Teil des Sonderpädagogik-Konkordates. Im Kanton Basel-Landschaft versucht man bereits heute, die spezielle Förderung auch im nachobligatorischen Bereich (zum Beispiel in der Vorlehre) zu verwirklichen.

Schmidlin, S. et al. (2017): Angebote am Übergang I für Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen. Naters, across concept.

IV-Berufsberatung

«Sich schweren Herzens vom Wunschberuf verabschieden»

Als Laufbahn- und Rehabilitationspsychologin begleitet Béatrice Kiriacescu Klienten und Klientinnen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Ihr beruflicher Alltag bei der IV-Stelle des Kantons Waadt hat viele Facetten.

Interview: Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

PANORAMA: Was ist das Besondere an der Berufsberatung in einer IV-Stelle?

Béatrice Kiriacescu: Wir betreuen Klienten mit Gesundheitsstörungen. Aufgrund der Arztberichte eruieren wir die damit verbundenen funktionellen Einschränkungen und definieren berufliche Tätigkeiten, die dem Klienten langfristig möglich sind. Als Erstes prüfen wir, ob eine Wiedereingliederung überhaupt infrage kommt und ob die IV die damit verbundenen Kosten übernimmt. Wir begleiten die Klientinnen oft über einen langen Zeitraum. Wir haben Einsicht in alle medizinischen, psychologischen und pädagogischen Unterlagen und sind regelmässig im Gespräch mit allen beteiligten Akteuren.

Welche Rolle spielen Sie bei der Berufsberatung von Jugendlichen?

Wir stehen in Kontakt mit den Regel- oder Sonderschulen, welche die Jugendlichen mit Gesundheitsstörungen besuchen. Zwei Jahre vor Ende der obligatorischen Schulzeit führen wir eine Standortbestimmung durch. Diese umfasst psychometrische und Interessen-Tests, aber auch eine Evaluation des Schulniveaus, logischen Denkens, Konzentrationsvermögens usw. Wir verwenden also die üblichen Instrumente der Berufsberatung. Wir beziehen auch die Schulzeugnisse sowie medizinische und pädagogische Berichte ein. So können wir ein den individuellen Fähigkeiten entsprechendes Ausbildungs- und Berufsziel festlegen. Dabei berücksichtigen wir auch, welche Voraussetzungen für eine Berufsbildung momentan noch nicht vorhanden sind, aber noch erworben werden können.

Nach welchen Kriterien beurteilen Sie, ob Jugendliche eine Berufsbildung in einem

regulären Betrieb oder in einem spezialisierten Ausbildungszentrum absolvieren können?

Ein Jahr vor Ende der obligatorischen Schulzeit wägen wir bei einem Gespräch ab, ob die Jugendlichen über die Fähigkeiten verfügen, relativ autonom eine berufliche Grundbildung in einem Unternehmen zu absolvieren, oder ob sie eher die spezifische Betreuung benötigen, die ein Ausbildungszentrum bietet. Bei diesem Gespräch klären wir auch, ob der Berufswunsch der Jugendlichen mit ihren physischen, psychischen und kognitiven Möglichkeiten übereinstimmt und wie wir ihre Interessen am besten einbeziehen können. So ist zum Beispiel der Beruf des Zimmermanns für einen Jugendlichen mit körperlichen Beeinträchtigungen nicht geeignet, und jemand mit Angststörungen kann eher nicht im Verkauf arbeiten. Oft müssen Jugendliche und ihre Eltern sich schweren Herzens von einem Wunschberuf verabschieden. Ich helfe ihnen dabei, ein passenderes Berufsziel zu formulieren.

Wie geht die Betreuung danach weiter?

Der Bildungsweg von Jugendlichen mit Gesundheitsstörungen kann viele Jahre in Anspruch nehmen. Sie sind doppelt belastet, einerseits durch ihre gesundheitliche Situation und andererseits durch die Anforderungen des Arbeitsmarkts. In einem Ausbildungszentrum durchlaufen sie zuerst eine dreimonatige Berufswahlphase. Danach folgt eine Berufsvorbereitung mit dem Ziel, die Ausbildung im folgenden Jahr zu beginnen. Die Begleitung von Klientinnen, die eine Berufsbildung in einem Betrieb absolvieren, sieht etwas anders aus. Da muss ich zum Beispiel den Berufsbildungsverantwortlichen erklären, dass eine Lernende wegen ihrer gesundheitlichen Probleme öfter Ab-



Béatrice Kiriacescu ist Laufbahn- und Rehabilitationspsychologin bei der IV-Stelle des Kantons Waadt.

senzen haben wird und dass sie dafür nicht bestraft werden sollte. Oder ich nehme Kontakt mit dem Arzt auf, um mir ein besseres Bild von den gesundheitlichen Einschränkungen machen zu können. Ich stehe den Arbeitgebern zur Verfügung, wenn sie unsicher sind oder schwierige Situationen besprechen möchten. Mit allen Klientinnen finden regelmässige Treffen statt, bei denen wir Bilanz ziehen und die Massnahmen wenn nötig anpassen. Bei diesen Gesprächen sind alle beteiligten Akteure (Ärzte, Psychologinnen, Berufsbildner, Arbeitgeber) dabei.

Wird für Ihre Aufgabe eine Ausbildung als Psychologin vorausgesetzt?

Nur für die Begleitung von Jugendlichen. Etwa ein Drittel unserer Beratenden sind diplomierte Psychologinnen oder Psychologen. Berufsberaterinnen und -berater, die bei uns anfangen, erhalten eine 14-monatige interne Schulung, bei der sie von einem erfahrenen Kollegen begleitet werden, der die offiziellen Entscheide unterzeichnet.

Selbsteinschätzungsinstrument

Wie lassen sich Beeinträchtigungen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes vereinbaren?

Wir versuchen herauszufinden, wie eine Person mit Gesundheitsstörungen dank einer passenden Berufstätigkeit so weit wie möglich selber für ihren Lebensunterhalt aufkommen und finanzielle Unabhängigkeit erlangen kann. Damit wir ihre Einkommenschancen abschätzen können, müssen wir die Arbeitswelt, die Berufe und deren Anforderungen, Arbeitsrhythmen, Arbeitsbedingungen und Lohnniveaus gut kennen. Ein Jugendlicher, der die Fähigkeiten für ein EFZ hat, sollte sich nicht mit einem EBA zufriedengeben. Wir fördern ihn mit Coaching und Stützunterricht, damit die Ausbildung gelingt und er dank einer besseren Arbeitsmarktfähigkeit wirtschaftlich möglichst wenig benachteiligt ist. Wenn die Einschränkungen einer Person aber zu gross sind und eine Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt nicht möglich ist, vermitteln wir sie an eine geschützte Werkstatt. Auch dann unterstützen wir aber die Kompetenzentwicklung und zielen langfristig auf eine Eingliederung in ein Unternehmen ab.

Wie gehen Sie bei erwachsenen Klienten vor?

Ganz ähnlich wie bei den Jugendlichen: Wir analysieren zuerst die gesundheitliche Situation. Allerdings stützen wir uns bei Erwachsenen stärker auf die bisherige Berufslaufbahn (Lebenslauf, Ausbildung, Berufserfahrung, Arbeitszeugnisse usw.) und untersuchen, ob sie die frühere Tätigkeit nach einem Unterbruch wieder aufnehmen können. Wenn nötig führen wir Interessen- und Wertetests sowie eine Kompetenzenbilanz durch oder lassen sie extern durchführen. Auf der Grundlage dieser Elemente und vor allem der medizinischen Berichte müssen wir entscheiden, ob die bisherige berufliche Tätigkeit künftig noch geeignet ist oder ob eine von uns begleitete Neuorientierung notwendig wird. Anschliessend unterstützen wir falls nötig die Stellensuche und klären ab, ob Anrecht auf eine IV-Rente besteht.

Die Ressourcen stärken

Das Tool «Aeres», das ursprünglich für die Förderung der psychischen Gesundheit entwickelt wurde, ist auch in der Berufsberatung nützlich.

Von Shékina Rochat (Amt für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Waadt in Lausanne) und Tanja Bellier-Teichmann (Universitätsspital Genf)

Für einen optimalen Ablauf von (Neu-)Orientierungs- und (Wieder-)Eingliederungsprozessen ist es ganz entscheidend, dass sich die Klienten und Klientinnen ihrer persönlichen Ressourcen bewusst werden. «Aeres» ist ein neues Instrument zur Selbsteinschätzung der eigenen Ressourcen. Es besteht aus Bildkarten, die verschiedene Ressourcen symbolisieren: persönliche Stärken und Eigenschaften (zum Beispiel Optimismus oder Humor), Hobbys und Talente (zum Beispiel Sport oder kreatives Gestalten) oder externe Ressourcen (zum Beispiel das persönliche Umfeld oder der Wohnort).

Anleitung

Die Karten werden gemeinsam mit der Beraterin oder dem Berater angeschaut. Dabei sollen die Klienten und Klientinnen in einem ersten Schritt diejenigen Ressourcen herausuchen, über die sie verfügen. In einem zweiten Schritt werden sie angehalten, aus den verfügbaren Ressourcen diejenigen auszuwählen, die zur Bewältigung des Übergangs beitragen könnten. Bei einem dritten Durch-

gang identifizieren die Klienten und Klientinnen die Ressourcen, die sie gerne stärken oder weiterentwickeln möchten. Im Beratungsgespräch wird dann vertieft, wie die Klienten und Klientinnen ihre Ressourcen im Alltag einsetzen und wie die Ressourcen den Übergang erleichtern können.

Überzeugende Ergebnisse

Eine erste empirische Untersuchung mit 213 Personen mit psychischen Schwierigkeiten hat gezeigt, dass die Ressourcen-Identifizierung mit «Aeres» eine Stärkung des Selbstvertrauens sowie des Empfindens von Sinnhaftigkeit, Zufriedenheit, Glück und Ausgeglichenheit der Teilnehmenden begünstigt. Das Instrument ist bisher auf Französisch und Englisch verfügbar. Eine deutsche Ausgabe ist in Planung.

Bellier-Teichmann, T., Fusi, M., Pomini, V. (2017): Évaluer les ressources des patients: une approche centrée sur le rétablissement. In: *Pratiques Psychologiques* (Nr. 1[23], S. 41–59).



Sich der eigenen Ressourcen bewusst zu werden, stärkt das Selbstvertrauen und hilft bei beruflichen Übergängen. Bildkarten können diesen Prozess unterstützen.



Kanton Luzern

Beurteilung von überfachlichen Kompetenzen

Lehrpersonen in der beruflichen Grundbildung müssen auch überfachliche Kompetenzen (Selbst-, Methoden- und Sozialkompetenzen) der Lernenden fördern und beurteilen. Die Beurteilung ist methodisch und zeitlich anspruchsvoll. An den zehn Berufsfachschulen des Kantons Luzern ist vor diesem Hintergrund ein Instrument erprobt worden, das diese Beurteilung unterstützt. Es basiert auf dem Webtool «Kompra» des Instituts für Professionsforschung der Pädagogischen Hochschule St. Gallen. Neu am Luzerner Modell ist, dass die Verantwortung für die Erstellung der Beurteilung durch die Lernenden selber initiiert werden muss. Laut Evaluation findet dieses Vorgehen bei den Lernenden Zuspruch; die Lehrpersonen wünschen noch inhaltliche Anpassungen. In einer zweiten Testphase soll das Instrument auch im allgemeinbildenden Unterricht sowie an Berufsmaturitätsschulen erprobt werden. *dfl*

Flüchtlinge

Integrationsvorlehre in 18 Kantonen gestartet

Im August 2018 haben die ersten einjährigen Integrationsvorlehren begonnen. 18 Kantone haben dafür mit dem Staatssekretariat für Migration (SEM) einen Subventionsvertrag abgeschlossen. Das Pilotprogramm dauert vier Jahre und bietet maximal 3600 Plätze für ein Budget von 46,8 Millionen Franken an. Die Integrationsvorlehre richtet sich an anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen und soll ihnen grundlegende praktische, schulische und sprachliche Kompetenzen für eine anschliessende berufliche Grundbildung vermitteln. An drei Tagen pro Woche arbeiten die Teilnehmenden in einem Betrieb. Die Kantone erhalten vom SEM eine Pauschale von 13 000 Franken pro Teilnehmer/in und Jahr. Allfällige Mehrkosten gehen zulasten der Kantone. *lp*

www.sem.admin.ch>Einreise & Aufenthalt
>Integration: Programme und Projekte von nationaler Bedeutung>Pilotprogramm

EHB

Stärkung der digitalen Kompetenzen

Das EHB erhält sechs Millionen Franken für die Stärkung der digitalen Kompetenzen von Lehrpersonen und Schulleitungen auf der Sekundarstufe II. Das Ziel ist eine möglichst rasche Anpassung der Bildungsangebote an die technologische Entwicklung durch Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien beim Lehren und Lernen. Der Bundesrat folgt damit dem im Juli 2017 erschienenen Bericht «Herausforderungen der Digitalisierung für Bildung und Forschung in der Schweiz» und dem «Aktionsplan Digitalisierung im BFI-Bereich in den Jahren 2019 und 2020». Damit will er die digitalen Kompetenzen in den Bereichen Bildung und Forschung stärken und den Herausforderungen der Digitalisierung begegnen. Für die Jahre 2019 und 2020 wurden zu diesem Zweck 213 Millionen Franken bereitgestellt. *lp*

www.sbf.admin.ch>Das SBFI>Digitalisierung

Pilotprojekt in Bern

Informatikausbildung 4.0

An der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern (gibb) ist das Pilotprojekt «Informatikausbildung 4.0» gestartet – PANORAMA berichtete in Ausgabe 2/2017 darüber. Es nehmen 19 Lehrbetriebe mit 44 Informatiklernenden der Fachrichtung Applikationsentwicklung teil. Im Zentrum des Projektes stehen die Flexibilisierung des berufskundlichen Unterrichts und das selbst organisierte Lernen. Flexibilisiert ist der Unterricht insofern, als dass die am Pilotprojekt beteiligten Lehrbetriebe eines der drei Kompetenzfelder «Application Engineering», «Web Engineering» und «Business Engineering» priorisieren können. Die betriebsrelevanten Kompetenzen werden im gewählten Feld dann bereits im zweiten statt erst im dritten oder gar vierten Lehrjahr erworben. Die Lernenden können entsprechend früher produktiv eingesetzt werden. Das selbst organisierte Lernen erlaubt den Lernenden zudem, bei vorgegebenen Inhalten und Zielen ihr eigenes Lernen vermehrt selber zu steuern. So müssen Lernende mit viel Vorwissen im berufskundlichen Unterricht nicht mehr unnötig Zeit absitzen. Der Unterricht orientiert sich zudem an den individuellen Voraussetzungen und dem individuellen Lerntempo. Das Wissen wird über unterschiedliche Kanäle vermittelt. Die gibb nutzt dafür die intern entwickelte interaktive Lern- und Prüfungsplattform «smartLearn». Sie vermittelt Lerninhalte und beinhaltet Fallstudien und praktische Übungen. Zudem ermöglicht sie den Kompetenznachweis. «Informatikausbildung 4.0» liegt auf der Linie des nationalen Leitbilds «Berufsbildung 2030». Die Berufsbildung soll Kompetenzen bedarfsgerecht und flexibel vermitteln.

Martin Frieden, Abteilungsleiter gibb

www.gibb.ch>Die gibb>Abteilung IET
>Innovationsprojekte

www.informatikausbildung40.ch

Flexibilisierung der Berufsmaturität

Eher bescheidenes Interesse

Die lehrbegleitende Berufsmaturität (BM 1) büsst im Vergleich zur Berufsmaturität nach Lehrabschluss (BM 2) an Terrain ein. 2012 erhielten 7449 Lernende ein BM-1-Zeugnis, 2017 waren es 7427. Demgegenüber steigerte sich die BM 2 von 6086 auf 6893 Zeugnisse. Anlässlich des nationalen Spitzentreffens der Berufsbildung 2014 ist mit dem «Projekt Stärkung der Berufsmaturität» darauf reagiert worden. Im Rahmen des Teilprojekts 2 soll mit Information und Kommunikation das Bewusstsein zur Attraktivität der Berufsmaturität gesteigert werden (www.berufsmaturitaet.ch). Im Rahmen des Teilprojekts 1 soll der lehrbegleitende BM-Unterricht flexibilisiert werden. Eine Erhebung des SBFJ hat inzwischen ergeben, dass von den 24 Kantonen, welche die BM 1 anbieten, 11 Kantone ein Interesse an solchen Flexibilisierungen haben. In knapp 40 Bildungsgängen sollen einer oder mehrere Eckwerte umgesetzt werden. So soll in 20 Bildungsgängen die Vermittlung von bis zu einem Drittel der BM-Lektionen bis spätestens ein Jahr nach der Abgabe des EFZ und Ende des Lehrvertrages ermöglicht werden, was vor allem den 3-jährigen Berufen entgegenkommt. Fast gleich gross ist das Interesse an der Umsetzung des Eckwerts 6 (Teilfachabschlüsse in den Fächern Naturwissenschaften und Sozialwissenschaften). An Eckwert 4 (BM-Prüfung kann frühestens ein Jahr vor Ende der Lehrzeit absolviert werden) sind 11 Bildungsgänge für 4-jährige Berufe interessiert und an Eckwert 5 deren sechs (Einstieg in den BM-Unterricht im 2. Bildungsjahr auch in 3-jährigen Lehren).

Wie weit die Massnahmen zu einer Erhöhung der Zahl an Absolventinnen und Absolventen der BM 1 beitragen, sei kaum vorauszusagen, so die Kantone. Insgesamt ist das Interesse an der Umsetzung der Eckwerte eher bescheiden, zumal einige der möglichen Flexibilisierungen in Verantwortung und auf Antrag der Kantone bereits erfolgt sind. *dfl*

www.sbfj.admin.ch>Bildung>Maturität
>Berufsmaturität

Kanton Waadt

Junge Erwachsene in schwierigen Situationen

Von Januar 2017 bis März 2018 fanden im Kanton Waadt fast 1000 Jugendliche in Problemsituationen den Weg in eine Ausbildung, statt in der Sozialhilfe zu landen. Damit konnte die Zahl der 18- bis 25-jährigen Sozialhilfebezügler/innen im Jahr 2018 um 17,2 Prozent gesenkt werden. Im Fokus stehen die 15–20 Prozent der Jugendlichen, die am Ende der obligatorischen Schulzeit keine Anschlusslösung (weiterführende Schule, 10. Schuljahr, Lehrstelle) haben und bereit sind, an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Zu den Massnahmen gehören einerseits ein Pilotprogramm mit 40 Lehrstellen für junge Sozialhilfebezügler/innen oder Teilnehmende von Brückenangeboten und andererseits ein Angebot zur beruflichen Integration von jungen Migrantinnen und Migranten (mit 90 Lehrstellen für eine verlängerte Berufsbildung und zehn Vorlehrstellen). Zusätzlich wird das Modell der Lehrbetriebsverbände gefördert. Die Massnahmen erfolgen im Rahmen des Legislaturprogramms 2017–2022, das die Schaffung von 1000 Lehrstellen und eine Stärkung der beruflichen Eingliederung vorsieht. Das Departement für Gesundheit und Soziales und das Departement für Bildung, Jugend und Kultur wollen 2018 gemeinsam über 300 neue Lehrstellen für Jugendliche mit Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung schaffen. Eine Reihe von neuen Massnahmen zur Verhinderung von Lehrabbrüchen und zur Förderung von EBA-Lehren ist zurzeit in Vorbereitung. *lp*

www.vd.ch>Autorités>DFJC>Toutes les actualités

Berufsabschluss für Erwachsene

Die MEM-Industrie fördert Umschulungen

Um dem Fachkräftemangel in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) entgegenzuwirken, haben die Sozialpartner im GAV eine Zweitausbildung für Erwachsene eingeführt. Die ersten Bildungsmassnahmen sind für 2019 geplant.

Von Laura Perret Ducommun, PANORAMA-Redaktorin

Der technologische Fortschritt und die Digitalisierung stellen die MEM-Industrie vor grosse Herausforderungen. Zudem ist die Branche mit einem Fachkräftemangel konfrontiert, der sich in Zukunft noch verschärfen wird. Gleichzeitig sind heute viele Arbeitnehmende gezwungen, den Beruf und das Berufsfeld zu wechseln, doch das aktuelle System macht ihnen diese berufliche Neuorientierung nicht immer leicht. Das hat den Verband Swissmem und die Gewerkschaft Unia veranlasst, Umschulungsmodelle für Erwachsene zu entwickeln.

Umschulungsmodell von Swissmem

Die Veränderungen und Herausforderungen in der MEM-Industrie bieten Chancen, lösen aber auch Ängste aus. Laut Robert Rudolph, Bereichsleiter Bildung und Innovation bei Swissmem, fehlt es der Branche an Informatikerinnen, Technikern und Ingenieurinnen. Berufliche Mobilität könnte dem abhelfen, immerhin arbeiten 59 Prozent der Angestellten nicht mehr im Berufsfeld, in dem sie ihre Erstausbildung absolviert haben. Doch die Mobilität wird dadurch behindert, dass das aktuelle Bildungssystem nicht auf berufliche Veränderungen auf der gleichen Qualifikationsstufe ausgelegt ist und damit Quereinsteigenden den Wechsel in ein neues Berufsfeld erschwert. Das heutige System bringt vor allem Verlierer und Verliererinnen hervor, denn berufliche Veränderungen erfolgen oft aus einer Krise heraus, etwa wenn jemand arbeitslos ist. Das belastet die Sozialversicherungen. Ein weiteres Problem ist, dass Arbeitnehmende, denen die Neuorientierung gelungen ist, oft mit einer Stelle mit niedrigerem Qualifikationsprofil Vorlieb nehmen müssen.

«Angesichts dieser Problemstellung haben wir uns entschieden, ein neues Umschulungsmodell zu entwickeln. Es soll zur Behebung des Fachkräftemangels in der MEM-Industrie beitragen, die berufliche Mobilität erleichtern und so dem Arbeitsmarkt als Ganzes dienen», erklärt Robert Rudolph. Das erarbeitete Modell schliesst eine Lücke im heutigen Bildungssystem: Es ermöglicht Arbeitnehmenden jeden Alters eine Zweitausbildung auf der gleichen Qualifikationsstufe. Trotzdem handelt es sich nicht um eine Berufslehre im herkömmlichen Sinn. Das Umschulungsmodell richtet sich an Erwachsene mit Berufs- oder Tertiärabschluss, die einen zweiten anerkannten Abschluss erlangen möchten (zum Beispiel an Polymechaniker, die sich zu Datenanalysten weiterbilden möchten). Bislang mussten Erwachsene, die eine sol-

che Weiterqualifikation erlangen wollten, mangels Alternativen häufig mit jungen Lernenden zusammen die Schulbank drücken. Beim Umschulungsmodell von Swissmem dagegen handelt es sich um ein Angebot, das sich gezielt nach den Bedürfnissen von Erwachsenen richtet und den Erhalt oder die Erhöhung ihres Qualifikationsniveaus zum Ziel hat. Das neue Bildungsangebot soll ihnen die berufliche Mobilität erleichtern und zugleich auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts eingehen: «Mit der Umschulungsinitiative können Personen, die von einem Verlust der Arbeitsmarktfähigkeit bedroht sind, besser im Arbeitsprozess gehalten werden und gleichzeitig kann das inländische Fachkräftepotenzial besser genutzt werden», betont Rudolph. Nach dem neuen Modell erfolgt der Berufs- oder Branchen-

Die sechs Etappen des Umschulungsmodells von Swissmem

- 1) Die betroffene Person muss motiviert und umschulungsbereit sein.
- 2) Sie bekommt die Möglichkeit, eine Standortbestimmung ihrer beruflichen Situation zu machen und ihr Kompetenzprofil in Beziehung zum Arbeitsmarkt zu setzen, um so eine Berufswahl zu treffen.
- 3) Der Vergleich des persönlichen Profils mit dem erforderlichen Kompetenzprofil des angestrebten Berufs hilft dabei, die anrechenbaren Kompetenzen festzustellen und den zusätzlichen Bildungsbedarf zu ermitteln.
- 4) Die betroffene Person absolviert die festgelegten Bildungsmassnahmen im Rahmen einer Umschulung. Existieren keine erwachsenengerechten Bildungsangebote, werden neue geschaffen.

Diese Angebote müssen attraktiv und effizient sein, berufsbegleitend absolviert werden können und somit abends, an Wochenenden oder in Kursblöcken stattfinden. Sie müssen praxisorientiert und modulartig aufgebaut sein und eine gezielte, bedarfsorientierte Ausbildung ermöglichen. Die Bildungsangebote sind so kurz wie möglich zu halten.

- 5) Die Bildungsmassnahme führt zu einem anerkannten Abschluss der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung, einer höheren Fachschule oder Fachhochschule oder zu einem branchenanerkannten Abschluss.
- 6) In einer Ausbildungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber werden der Lohn und die Weiterbeschäftigung nach der Umschulung geregelt.

wechsel in sechs Schritten (vgl. Kasten). Die Bildungsmassnahmen beschränken sich auf das absolut Notwendige. Ein Teilabschluss mit Branchenzertifikat erleichtert einen allmählichen beruflichen Aufstieg und führt schliesslich zu einem anerkannten Bildungsabschluss. Bis Ende 2018 werden in den ersten Kantonen Pilotstrukturen eingeführt, die ersten Bildungsserien sind für 2019 geplant.

«Die grösste Herausforderung dieses Modells besteht in seiner Finanzierung», hält Robert Rudolph fest. «Im aktuellen System gibt es keine finanzielle Unterstützung für berufliche Zweitausbildungen auf der gleichen Qualifikationsstufe. Die Finanzierung der direkten und indirekten

Da das Bildungssystem nicht auf berufliche Veränderungen auf der gleichen Stufe ausgelegt ist, erschwert es den Wechsel in ein neues Berufsfeld.

Kosten kann sich für Personen mit Unterhaltspflichten als problematisch erweisen. Deshalb müssen wir Lösungsansätze finden. Die Finanzierung darf keine unüberwindbare Hürde sein, denn die Sozialkosten, die aus einem Scheitern resultieren, sind deutlich höher.» Da die Ausgangslage für jede Person anders ist, muss jeweils ein individuelles Finanzierungspuzzle zusammengestellt werden. Dabei gilt es, die Möglichkeiten der Umschulungswilligen Person (Sparpotenzial), des Arbeitgebers (Lohn), der Branche (Bildungsfonds) und der öffentlichen Hand (Bildungsfonds, Stipendien, Ausbildungsdarlehen) zu prüfen. Letztlich kann das System nur funktionieren, wenn alle Akteure am gleichen Strick ziehen.

«Berufspasserelle 4.0» der Unia

Die Gewerkschaft Unia legte eine weitere Möglichkeit vor, um die Beschäftigten der MEM-Industrie zu qualifizieren: die «Berufspasserelle 4.0». Corrado Pardini, Leiter Sektor Industrie bei der Unia, erklärt: «Mit dem vorgeschlagenen Modell soll das Qualifika-

tionsniveau der Beschäftigten erhalten oder erhöht werden. Es stellt den Menschen ins Zentrum und soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neue persönliche und berufliche Perspektiven eröffnen. Die Berufspasserelle 4.0 ermöglicht es zudem, den Herausforderungen zu begegnen, die mit der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel in der MEM-Industrie einhergehen.» Die auf dem bestehenden System der dualen Berufslehre basierende Lösung soll den Einstieg in ein neues Berufsfeld erleichtern und damit eine Lücke im bestehenden Berufsbildungssystem schliessen. Konkret soll die Passerelle Beschäftigten jeden Alters die Möglichkeit bieten, sich durch entsprechende Bildung für die Anforderungen der Digitalisierung zu rüsten. Das Angebot soll zu einem anerkannten Abschluss (analog EFZ) führen und eine mindestens sechsmonatige Anschlusslösung in einer neuen Funktion oder einem neuen Betrieb garantieren. Möglich sind vier Transfersituationen:

- 1) von MEM-Betrieb A zu MEM-Betrieb B
- 2) von Funktion I zu Funktion II im gleichen MEM-Betrieb
- 3) von MEM-Betrieb A zu Nicht-MEM-Betrieb B
- 4) von Nicht-MEM-Betrieb A zu MEM-Betrieb B

Laut Corrado Pardini hat die Unia Anfang 2017 mit der Erarbeitung des Konzepts für die Passerelle begonnen, um sie schliesslich in die GAV-Verhandlungen mit der MEM-Industrie einfliessen zu lassen. Die Gewerkschaft strebte eine partnerschaftliche Lösung mit den Sozialpartnern der Branche an. Sie schlug eine Lösung mit der Bezeichnung «Berufspasserelle 4.0» vor, zum Beispiel in Form einer Stiftung. Dieser Stiftung sollten alle Betriebe angehören, die in den Geltungsbereich des GAV der MEM-Industrie fallen. Alle anderen Betriebe könnten sich der Stiftung freiwillig anschliessen. Nach seiner Vorstellung sollte diese Stiftung einen paritätischen Fonds äufnen, der aus Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gespeist wird. «Die Sozialpartner der MEM-Industrie müssten für den Aufbau und den Betrieb dieser Passerelle zusätzliche Finanz-

mittel beim Bund, bei den Kantonen oder den Gemeinden auftreiben», erklärt Pardini. Anschliessend sollten Pilotprojekte in Kantonen mit grossen MEM-Betrieben durchgeführt werden. «Mit der Passerelle 4.0 schliessen wir nicht nur Lücken im Schweizer Bildungssystem, sondern bringen auch erstmals ein konkretes Instrument auf den Tisch, das die Arbeitenden angesichts der Herausforderungen der Digitalisierung tatsächlich unterstützt und begleitet», ist Pardini überzeugt. Für bildungswillige Personen würde sich der Ablauf wie folgt gestalten: Nach Annahme ihres Antrags unterzeichnen sie einen Ausbildungsvertrag. Dieser regelt den Inhalt der Ausbildung und die Transfersituation und garantiert ihnen die Lohnfortzahlung, den Kündigungsschutz und die Weiterbeschäftigung. Danach absolvieren sie die vereinbarten Bildungsmassnahmen und legen eine praktische und theoretische Prüfung ab, um den angestrebten Abschluss zu erlangen. Am Ende der Umschulung erfolgt der Transfer in den neuen Betrieb oder die neue Funktion.

Die gemeinsame Lösung

Anfang Juni 2018 gaben die Sozialpartner bekannt, dass eine Einigung zum neuen GAV für die MEM-Industrie erzielt wurde. Der neue GAV tritt am 1. Juli 2018 in Kraft. Zu den Neuerungen gehört unter anderem die «MEM-Passerelle 4.0», eine Zweitausbildung für qualifizierte Erwachsene aus der MEM-Industrie. In dieser Passerelle sind das vorgeschlagene Umschulungsmodell von Swissmem und das Konzept der Unia zu einer gemeinsamen Lösung verschmolzen. Laut den GAV-Verantwortlichen handelt es sich beim neuen Instrument um eine Lösung, von der alle Beteiligten nur profitieren können. Sie betonen überdies, das gemeinsam erarbeitete Instrument zeuge von einer funktionierenden Sozialpartnerschaft.

.....
www.swissmem.ch > Industrie & Politik
> Umschulungs-Initiative
www.unia.ch > Arbeitswelt > Industrie
> MEM-Industrie > Berufsbildung

Fallbeispiel Gebäudetechnik

Wie sich ein Berufsfeld neu erfindet

Fachkräftemangel, gestiegene Anforderungen, angeschlagenes Image: Diese Entwicklungen fordern auch die Gebäudetechnikberufe heraus. Die Revisionen der Bildungserlasse der vier Berufe zeigen, dass die Branche zu reagieren weiss – und dabei alte Zöpfe abschneidet.

Von Eva Heinemann, b-werk bildung gmbh. Sie war für die pädagogische Begleitung der hier vorgestellten Revision verantwortlich.

Die Produktionshalle der Spenglerei Schnyder in Elgg ZH macht beim Betreten einen leeren Eindruck: Da laufen zwar Maschinen, doch kaum ein Spengler ist in Sichtweite. Die digitale Anzeigetafel im Empfangsbereich zeigt, wo sich die Teams gerade befinden: auf Baustellen der Umgebung. Erst in den offenen Büros trifft man einige Mitarbeitende, die administrative Arbeiten erledigen oder am Computer Pläne zeichnen. Zu ihnen gehört Valentin Schnyder, Inhaber, Geschäftsführer und mitarbeitender Spengler. In seinem schlichten Büro sieht man keine Papierberge, kaum Regale, aber ein Laptop und einen Bildschirm: Valentin Schnyder setzt voll auf den digitalen Betrieb.

Vor 15 Jahren hat Schnyder das Unternehmen gemeinsam mit seiner Frau gegründet, heute zählt es 38 Mitarbeitende, davon vier Lernende. Der Betrieb ist spezialisiert auf Metalldächer und Metallfassaden. «Wir wollen die Kunden glücklich machen. Dabei gehen wir auch unkonventionelle Wege und entwickeln viele Lösungen selber», sagt Schnyder. Das Produkt ab Stange ist nicht sein Ding. Lieber investiert er in neue Maschinen, die neue Möglichkeiten eröffnen: «Geht nicht, gibt's nicht.» Das hat dazu geführt, dass viele Bereiche in seinem Betrieb digitalisiert sind. Schnyder hat viel investiert und ist überzeugt: «Der Spenglerberuf hat seinen Platz in der modernen Arbeitswelt.»

Ziel: Höhere Erfolgsquoten, besseres Image

So zeitgemäss das klingt: Die Branche selber hat ein Nachwuchsproblem. 2011 nahmen schweizweit noch 325 Jugendliche eine Spenglerlehre in Angriff, fünf Jahre später waren es fast 100 weniger. Zudem scheitern über 20 Prozent von ihnen im Qualifikationsverfahren. Mit diesen Prob-

lemen beschäftigt sich auch Valentin Schnyder. Er ist Mitglied der 12-köpfigen Revisionskommission Spengler/in EFZ des Gebäudetechnikverbands suissetec, die aus Berufsbildnerinnen, Lehrpersonen und Leitern der überbetrieblichen Kurse besteht. Die Kommission ist daran, die bisher dreijährige Ausbildung komplett zu erneuern – parallel mit den drei anderen Gebäudetechnikberufen Heizungsinstallateur/in EFZ, Sanitärinstallateur/in EFZ und Lüftungsanlagenbauer/in EFZ. Die Verantwortung für die vier Revisionen liegt bei Dietmar Eglseider, Leiter Berufliche Grundbildung bei suissetec. Er erhofft sich eine Qualitätsverbesserung auf der ganzen Linie: «Wir möchten mit einer zeitgemässen Ausbildung nicht nur neue Inhalte ins Zentrum rücken, sondern auch den Lernprozess stärken. Dies soll schliesslich zu höheren Erfolgsquoten, mehr kompetenten Fachleuten und in der Folge zu einem besseren Image unserer Berufe führen. Das ist für die Zukunft der Branche enorm wichtig.»

Die Revision der vier Berufe wurde vor drei Jahren gestartet. Die Mitglieder der Kommissionen sind gewissermassen die Architekten der neuen Berufe: Sie legen die Eckwerte fest, fällen Grundsatzentscheidungen, formulieren detaillierte Kompetenzen und Ausbildungsziele: Welche Tätigkeiten werden in der Praxis ausgeübt, welche Inhalte sollen vermittelt werden, und wie können die Lernorte besser zusammenarbeiten? Da gibt es auch hitzige Diskussionen, etwa dann, wenn Gross- und Kleinbetriebe unterschiedliche Bedürfnisse haben oder wenn regionale Besonderheiten die Kompetenzanforderungen mitbestimmen. Viele Themen liegen im Spannungsfeld zwischen Tradition und Moderne: Was macht denn eigentlich den Beruf aus? Gehören bestimmte Verfahren

oder Inhalte zum Handwerk, auch wenn sie kaum mehr benötigt werden? Die Arbeitsgruppen haben sich zu teilweise mutigen Veränderungen durchgerungen und schneiden alte Zöpfe ab: Zukünftige Sanitärinstallateure werden nicht mehr in Metall-Schweissen ausgebildet, Heizungsinstallateurinnen lernen nicht mehr Hartlöten und die Spengler verabschieden sich zu einem grossen Teil vom Handzeichnen am Reissbrett. An ihre Stelle treten neue Kompetenzen. Sie lassen sich berufsübergreifend in drei Entwicklungsbereiche gliedern:

- digitale Kompetenzen
- erneuerbare Energien
- stärkere Kunden- und Dienstleistungsorientierung

Online zeichnen und bestellen

Was bedeutet es, wenn ein traditionelles Gewerbe digital wird? In der Spenglerei Schnyder bekommt man einen Eindruck davon. Valentin Schnyder hat nicht nur die interne Kommunikation und das Rapportwesen digitalisiert. Gemeinsam mit einem Software-Hersteller hat er ein Programm weiterentwickelt und auf die Bedürfnisse einer Spenglerei angepasst. Die gesamte Blechproduktion, von der Bestellung bis zur Lieferung, erfolgt digital. Mit der Software können andere Firmen ihre Bleche online zeichnen und via Warenkorb bestellen. Die Kundenkommunikation wie Auftragsbestätigung und Rechnungsstellung erfolgt über automatisch generierte Meldungen. Die Produktionsdaten werden direkt an die Maschinen weitergegeben. Mittels QR-Codes auf den Blechteilen können Schneide-, Biege- und Stanzmaschinen miteinander kommunizieren. Die digitale Produktion und die damit verbundene Rationalisierung der Abläufe ist für Schnyder der Schlüssel für die Zukunft des Spengler-

berufs: «Damit können wir weiterhin zu marktfähigen Preisen produzieren und kurzfristig reagieren.»

Für die Spenglerausbildung bedeutet das, dass im neuen Bildungsplan das Zeichnen und Skizzieren mit digitalen Hilfsmitteln fest verankert ist, etwa mit der Kompetenz «Bekleidungsmuster für Fassaden entwickeln». Die Digitalisierung wird das Handwerk jedoch nie ersetzen, ist auch Schnyder überzeugt. Das Zusammensetzen der Blechteile zu Kamineinfassungen, Fenstersimsabdeckungen oder Dachwasserläufen erfolgt in Handarbeit – mit der nötigen Geschicklichkeit und Sorgfalt.

Auch die erneuerbaren Energien prägen die Entwicklung der Gebäudetechnikberufe. Viele Betriebe haben in den letzten zehn Jahren ihr Geschäft auf diesen Bereich ausgeweitet. Dabei geht es nicht nur um die simple Montage von Solar-Panels auf dem Dach. Die Sanitärinstallateurin etwa bindet thermische Solaranlagen hydraulisch in den Speicher oder Wassererwärmer ein, der Heizungsinstallateur montiert eine Wärmepumpe, die den Strom einer Fotovoltaik-Anlage nutzen kann. Dafür müssen sie Systemzusammenhänge verstehen. Für suissetec sind die erneuerbaren Energien ein wichtiges Element in der Verbandsstrategie. Dazu gehört die stufengerechte Integration in die Bildungsgänge auf allen Ebenen. Und sie sind mit ein Grund dafür, warum die Lehre künftig vier statt drei Jahre dauern wird (Ausnahme: Lüftungsanlagenbauer/in EFZ).

Eine weitere Stossrichtung in der Revision der Gebäudetechnikberufe ist die stärkere Kundenorientierung – ein Trend, der sich im Rahmen der Tertiarisierung der Arbeitswelt schon länger abzeichnet: Handwerkliche Berufe sind zunehmend auch Dienstleistungsberufe. Die Kundschaft stellt hohe Ansprüche an die Flexibilität und Qualität von Handwerksbetrieben. So stehen Sanitärinstallateurinnen im Rahmen von Wartungs- und Servicearbeiten häufig in direktem Kundenkontakt. Mit der neuen Ausbildung sollen die Lernenden nun auch die Kompetenzen dafür erwerben – und einen Termin ver-



Digitalisierung konkret: In der Spenglerei Schnyder in Elgg ZH erfolgt die gesamte Blechproduktion, von der Bestellung bis zur Lieferung, digital.

einbaren, einen Wartungsauftrag erläutern oder die Ursache eines Defekts verständlich erklären können. Auch die «Werkübergabe» an einen Kunden wird in allen vier Berufen als eigene Handlungskompetenz festgeschrieben. Für Valentin Schnyder ist es sehr wichtig, dass ausgebildete Spengler auch kommunizieren können: «Wir sind nur dann erfolgreich, wenn wir die Wünsche der Kundinnen so realisieren, wie sie es sich vorstellen. Daher müssen wir die richtigen Fragen stellen, gut zuhören und passende Lösungen präsentieren.»

Keine Berufskennnisse-Prüfung mehr?

Mit den Revisionen schlägt suissetec auch pädagogisch-didaktisch neue Wege ein. Die bisherigen Ausbildungen orientieren sich stark an den klassischen Fächern wie Fachrechnen, Fachzeichnen, Wärmelehre oder Werkstoffkunde. Diese Ausbildungsstruktur war zu Beginn der Revisionen auch fest in den Köpfen der Arbeitsgruppenmitglieder präsent. Aber die Haltungen haben sich gewandelt. Dietmar Eglseder ist beeindruckt: «Die Fächer sind heute kein

Thema mehr in den Revisionsgruppen. Vielmehr stellen wir uns die Frage, welche Inhalte tatsächlich nötig sind, um berufliche Anforderungen zu bewältigen.» Die neuen Bildungspläne sind nach Handlungskompetenzen aufgebaut. Anfängliche Ängste, dass wichtige Inhalte mit den kompetenzorientierten Bildungsplänen verloren gehen könnten, sind überwunden. Wenn es nach den Arbeitsgruppen geht, dann wird es bei der ersten Abschlussprüfung 2024 keine schriftliche Berufskennnisse-Prüfung mehr geben. Das Wissen soll vielmehr im Rahmen der praktischen Arbeit überprüft werden.

Auch Valentin Schnyder sieht die neue Bildungsverordnung als grosse Chance für die Branche: «Endlich passt die Ausbildung zum beruflichen Alltag.» Die nächste Herausforderung besteht nun darin, die neuen Inhalte und Grundhaltungen in die Branche hinauszutragen. Die Bildungserlasse gehen im September 2018 in die offizielle Anhörung. Ziel ist die Inkraftsetzung 2020 (Lüftungsanlagenbauer/in EFZ: 2019). Die Revision der EBA-Ausbildung «Haustechnikpraktiker/in» wird 2019 in Angriff genommen.

Schlüsselement der zweijährigen Grundbildung

Jugendliche in einer zweijährigen Grundbildung (EBA) haben Anspruch auf eine fachkundige individuelle Begleitung. Das Angebot wird in den Kantonen sehr unterschiedlich umgesetzt. Eine Studie zeigt, dass sie das erfolgreich tun, und macht einige Verbesserungsvorschläge.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Es ist erstaunlich: Jährlich treten rund 7700 Lernende in eine zweijährige berufliche Grundbildung (EBA) ein, weil ihnen die Voraussetzungen fehlen, eine drei- oder vierjährige Lehre (EFZ) erfolgreich zu absolvieren. Die meisten von ihnen haben einen hohen Förderbedarf, sei es auf der schulischen Ebene, sei es im psychosozialen oder lernpsychologischen Bereich. Dennoch liegt die Zahl der Lehrvertragsauflösungen in der zweijährigen Grundbildung mit 22 Prozent nur ein Prozent über dem Durchschnitt aller beruflichen Grundbildungen, und die Quote der erfolgreichen EBA-Lehrerabschlüsse ist mit 94 Prozent gar vier Prozent höher als die im Bereich EFZ (Angaben des Bundesamtes für Statistik).

Die wohl wichtigste Ursache für diesen erstaunlichen Umstand liegt in der fachkundigen individuellen Begleitung (fiB), wie eine neue Studie zeigt. Sie bezeichnet die fiB als «Schlüsselement der zweijährigen beruflichen Grundbildung». Die Studie gibt erstmals eine Übersicht über die kantonal unterschiedlichen Umsetzungen der fiB und führt vertiefende Analysen zur Zufriedenheit der involvierten Akteurinnen und Akteure, zur Wirksamkeit und zum Kosten-Nutzen-Verhältnis der fiB durch. Die Studie schliesst an zwei frühere Evaluationen der zweijährigen beruflichen Grundbildung an.

Grosse kantonale Unterschiede

Die fachkundige individuelle Begleitung hat zum Ziel, Lernende in zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen zu unterstützen und einen Lehrabbruch ohne sinnvolle Anschlusslösung möglichst zu ver-

hindern. Dabei sollen nicht nur schulische Aspekte miteinbezogen werden, sondern sämtliche Aspekte, die den Ausbildungserfolg beeinflussen. Die fiB befasst sich neben schulischen Schwierigkeiten also auch mit den psychosozialen Herausforderungen der Lernenden. Die Grundlagen für die fiB sind im Berufsbildungsgesetz (Art. 18) und in der Berufsbildungsverordnung (Art. 10) festgehalten.

Die Verantwortung für die Umsetzung der fiB liegt bei den Kantonen, die unterschiedliche Modelle entwickelt haben, wie die vorliegende Evaluation zeigt. Zehn Kantone haben die Umsetzung an die Berufsfachschulen delegiert, in fünf Kantonen liegt sie bei der Bildungsverwaltung, in weiteren zehn Kantonen bei Schulen und Verwaltung gemeinsam. Während

die kantonale fiB meist den Charakter einer Einzelberatung durch eine Fachperson hat (Typ D), kann die schulische fiB sehr unterschiedliche Formen annehmen (vgl. Grafik): von der vollständig in den Regelunterricht integrierten Begleitung der Lernenden (Typ A) über das Angebot einer fiB-Zusatzlektion im Klassenverband (Typ B) bis zur Einzelbegleitung durch eine Lehr- oder Fachperson (Typ C).

Gemäss der im Rahmen der Evaluation durchgeführten Erhebung kommt der Typ B «fiB-Zusatzlektion im Klassenverband» unter den drei schulischen fiB-Typen am häufigsten vor. In der Realität gibt es aber auch zahlreiche Umsetzungsvarianten sowie Kombinationen einzelner Typen: So kommt die durch den Kanton gesteuerte Einzelberatung (Typ D) häufig kombiniert

Vier Umsetzungstypen der fachkundigen individuellen Begleitung

A: fiB vollständig in Regelunterricht integriert

- fiB innerhalb Regellektionen und Stundenplan (gemäss Bildungsplan)
- obligatorisch für alle
- nur z. T. EBA-spezifisch
- Lehrpersonen sind auch fiB-Personen

B: fiB-Zusatzlektion im Klassenverband

- Lernförderung als Extralektion im Stundenplan
- teils obligatorisch für alle/teils nach Bedarf
- EBA-spezifisch
- fiB-Person ist meist die Klassenlehrperson

C: Einzelbegleitung an der Schule

- obligatorische Standortgespräche für alle oder Sprechstunde nach Bedarf
- EBA-spezifisch
- fiB-Person ist eine Lehr- oder Fachperson

D: Einzelberatung in kantonaler Regie

- Abklärung der gemeldeten Fälle durch die Ausbildungsberatung oder eine andere kantonale Anlaufstelle
- nur z. T. EBA-spezifisch
- fiB-Person ist eine kantonale oder externe Fachperson

Quelle: Stern, S., von Dach, A., Thomas, R. (2018)

Studieren für eine Zukunft ohne fossile Rohstoffe

Aus den Zutaten Sonnenenergie, Luft und Wasser wird in einer Forschungsanlage der HSR Hochschule für Technik Rapperswil synthetisches Erdgas hergestellt, ein möglicher Energiespeicher für eine Energieversorgung ohne fossile Rohstoffe. Studierende an der HSR profitieren von dieser Forschung: In einer Mini-Version der Forschungsanlage können sie das Power-to-Gas-Verfahren praktisch lernen.



HSR Forscher Christoph Steiner führt einen Test an der Mini-Power-to-Gas-Anlage durch. Im Hintergrund ist die grosse Power-to-Gas-Forschungsanlage zu sehen.

An der Tankstelle der Power-to-Gas-Forschungsanlage wird heute schon gezeigt, wie eine umweltfreundliche Energieversorgung in Zukunft aussehen könnte: Erdgasautos tanken hier «grünen» Treibstoff – Erdgas, das nicht aus fossilen Rohstoffen hergestellt wurde.

Betrieben wird die Anlage vom IET Institut für Energietechnik der HSR. Mit der elektrischen Energie aus Sonnenstrahlen wird Wasser per Elektrolyse aufgespalten und der dabei entstehende Wasserstoff zusammen mit Kohlenstoff aus dem CO₂ in der Luft in Methangas umgewandelt.

So entsteht synthetisches Erdgas, das sich genau gleich nutzen lässt, wie fossiles Erdgas. Mit dem Unterschied, dass beim Verbrennen kein zusätzliches CO₂ freigesetzt wird, wie es bei fossilen Treibstoffen der Fall ist. Aktuell forscht die HSR daran, das Verfahren so effizient zu machen, dass es in grossen industriellen Anlagen kommerziell betrieben werden kann und somit einen Baustein zu einer Energieversorgung ohne fossile Energieträger bilden kann.

Studieren mit der Mini-Power-to-Gas-Anlage

Viele der involvierten IET Forschenden haben ihre Bachelor- oder Masterausbildung im Bereich Erneuerbare Energien und Umwelttechnik an der HSR abgeschlossen. In der Ausbildung können Studierende eine «Mini-PiG» genannte Miniatur-

version der Power-to-Gas-Anlage für ihre Studien- und Abschlussarbeiten nutzen und so bereits mit einem Praxisvorsprung in ihre Arbeit als Energieingenieurinnen und -ingenieure starten.

Die Mini-Anlage kann den gesamten Prozess von der Einspeisung von Sonnenenergie, über die Trennung von Wasser in Wasserstoff und Sauerstoff bis hin zur Umwandlung von Wasserstoff und Kohlenstoff in Methangas via Methanisierungsreaktor abbilden. In Studien- und Bachelorarbeiten kann die Mini-Anlage stetig weiterentwickelt werden – davon profitieren sowohl die Absolventinnen und Absolventen, als auch künftige Studierende. Ideen für die Weiterentwicklung gibt es viele: Vom Betrieb eines auf Erdgasbetrieb umgerüsteten RC-Autos mit synthetischem Gas bis zur vollautomatisierten Anlagensteuerung.

Im Studiengang Erneuerbare Energien und Umwelttechnik können sich Wissenshungrige auf diese Herausforderungen stürzen und so ihren persönlichen Grundstein für einen spannenden Einstieg in ihre Ingenieurskarriere legen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.hsr.ch/eeu oder unter www.iet.hsr.ch.

Informationstag, 3. November 2018

Lernen Sie die HSR kennen: Dozierende und Studierende präsentieren Ihnen unsere acht Bachelorstudiengänge, den Campus und beantworten Ihre Fragen. Erfahren Sie mehr über Studium, Projekte und Berufswelt. Wir freuen uns auf Sie!

hsr.ch/infotag



HSR

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK
RAPPERSWIL

FHO Fachhochschule Ostschweiz

Oberseestrasse 10

CH-8640 Rapperswil

T +41 (0)55 222 41 11

office@hsr.ch, hsr.ch

facebook.com/hochschule.rapperswil

instagram.com/hsr_rapperswil

mit einer schulischen fiB-Umsetzung (Typen A–C) vor. Auch innerhalb der schulischen fiB wird zum Beispiel die fiB im Klassenverband (Typ B) oft mit einer Einzelbegleitung (Typ C) kombiniert.

Empfehlung: Modelle kombinieren

Laut Evaluation lasse sich aus der Vielfalt der Umsetzungsformen keine ideale Umsetzungsform herauskristallisieren. Aber sie empfiehlt, schulische und kantonale Angebote zu kombinieren. So sollten die Schulen zum einen im Rahmen des Regelunterrichts ein umfassendes Lernangebot mit einer differenzierten Didaktik bereitstellen, die den individuellen Voraussetzungen der EBA-Lernenden Rechnung trägt. Zum anderen sollten die für die fiB zuständigen und qualifizierten Lehrpersonen im Rahmen verbindlicher Gefässe (zum Beispiel einer fiB-Lektion) abklären, ob ein weitergehender Förderbedarf besteht. Dazu nutzen sie standardisierte In-

Zu empfehlen ist eine Anlaufstelle beim Kanton, an die sich Lernende, Schulen, Berufsbildende, üK-Leitende oder Eltern wenden können.

strumente wie Standortgespräche oder Tests. Wichtig sei, dass hierbei auch das Umfeld (Betrieb, evtl. üK und soziales Umfeld) einbezogen werde. Zudem sollen bei komplexen Fällen mit spezifischem Förderbedarf immer spezialisierte Fachpersonen (zum Beispiel Psychologinnen, Sozialpädagogen) beigezogen werden.

Zu empfehlen sei daneben aber auch eine Anlaufstelle beim Kanton, an die sich Lernende, Schulen, Berufsbildende, üK-Leitende oder Eltern wenden können, wenn sie Bedarf für eine zusätzliche, über das Angebot der Schule hinausreichende Begleitung feststellen. Gerade bei nicht-schulischen Problemstellungen könne es für Berufsbildende und Erziehungspersonen geeigneter erscheinen, an eine kantonale Anlaufstelle zu gelangen als an die Schule. Weitere Empfehlungen lauten:

- Alle Beteiligten – Lernende, Lehrpersonen, Berufsbildende, üK-Verantwortliche und Erziehungspersonen – sollten das Angebot der fiB kennen und wissen, wie es organisiert und finanziert ist. Gerade in Kantonen, die die fiB vollständig an die Schulen delegiert haben und die über kein Rahmenkonzept oder anderes Regelwerk für die fiB verfügen, besteht hier noch Optimierungspotenzial.
- Eine wirksame fiB, welche den individuellen Bedürfnissen der Lernenden Rechnung trägt und alle drei Lernorte einbezieht, ist aufwendig. Die Evaluation zeigt, dass die Ressourcen für die fiB vielerorts knapp bemessen sind und die schulischen fiB-Personen einen grossen freiwilligen Einsatz leisten. Die fiB trägt dazu bei, Lehrabbrüche ohne sinnvolle Anschlusslösung bei besonders gefährdeten Jugendlichen zu verhindern und Folgekosten einzusparen. Letztere belaufen sich gemäss einer Studie von Travailsuisse auf rund 10 000 Franken pro Jahr und Person (entgangene Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge sowie zusätzlich anfallende Sozialausgaben). Gemessen an diesen Folgekosten erweisen sich die Ausgaben für die fiB als effizient. Gemäss einer groben Schätzung müsste die fiB nur bei 0,5 bis 0,7 Prozent aller EBA-Lernenden einen Lehrabbruch ohne Anschlusslösung verhindern, damit sich die Ausgaben für die fiB bereits lohnen.
- Die grosse Vielfalt der fiB-Modelle stellt einen Ideenpool dar, von dem alle profitieren können. In den für die Evaluation durchgeführten Umfragen und Interviews entstand der Eindruck, dass viele der kantonalen und schulischen fiB-Personen vornehmlich das eigene Modell kennen und sich kaum mit anderen Umsetzungsvarianten auseinandergesetzt haben. Ein Erfahrungsaustausch unter den Kantonen mit Einbezug der Lernorte würde die kritische Reflexion der eigenen Modelle stärken und so zur Optimierung und Weiterentwicklung der fiB beitragen.
- Die Evaluation hat gezeigt, dass die wenigsten Schulen genau Auskunft geben

können über den Umfang der geleisteten fiB oder die Anzahl der Lernenden, die fiB beanspruchen. Im Sinne einer verbesserten Transparenz, Wirkungskontrolle und Qualitätssicherung wird empfohlen, die Umsetzung der fiB besser zu monitoren und systematischer zu erfassen.

Warum die fiB wirksam ist

Obwohl sich die Wirkung der fiB quantitativ kaum messen und von den Wirkungen anderer Unterstützungsangebote isolieren lässt, fällt die Einschätzung der befragten Personen klar aus: Die fiB leistet einen wichtigen Beitrag zum Lernerfolg von EBA-Lernenden und trägt wesentlich dazu bei, Lehrabbrüche ohne eine sinnvolle Anschlusslösung zu verhindern. Folgende Faktoren tragen laut der Befragungen besonders zur Verhinderung von Lehrabbrüchen bei:

- Probleme im Betrieb, in der Schule oder im Privatleben der Lernenden können dank fiB früh erkannt und dadurch rechtzeitig angegangen werden.
- Durch den regelmässigen und engen Austausch zwischen Lernenden und fiB-Person (meist Lehrpersonen) besteht eine Vertrauensbasis. Die fiB-Person kennt die Lernenden und ihr Umfeld und kann in Krisensituationen gezielt intervenieren.
- Oft liegt der Grund für den Lehrabbruch auch beim Betrieb und nicht im schulischen Bereich. Umso wichtiger ist der regelmässige Kontakt zum Lehrbetrieb, damit frühzeitig Lösungen mit allen Beteiligten gesucht werden können.

Stern, S., von Dach, A., Thomas, R. (2018): Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit EBA. Zürich/Biel, INFRAS/Ralph Thomas.



Frankreich (I)

Berufsberatungszentren droht die Schliessung

Ein Gesetzesentwurf der französischen Regierung sieht vor, dass die Zuständigkeit für die Berufsinformation und -beratung ab 2019 vom französischen Bildungsministerium an die einzelnen Regionen übertragen werden soll. Demnach wären künftig die Regionen verantwortlich für die Berufsberatungs- und Berufsinformationsmassnahmen inner- und ausserhalb der Schulen. Die an den heutigen Berufsberatungs- und Berufsinformationszentren (BIZ) tätigen Berater/innen wären danach direkt in den Schulen tätig. 390 BIZ würden geschlossen. Die Ankündigung dieser Gesetzesänderung hat bei den betroffenen Fachleuten heftigen Widerspruch ausgelöst. In einem Brief an die Regierung fordert die französische Vereinigung der BIZ-Leiter/innen den Staat auf, die wichtige Aufgabe dieser Zentren genauer zu untersuchen. *ir*

<https://orientactuel.centre-inffo.fr>> Orientactuel N° 79 (mai 2018) > «Réforme de la formation: où va l'orientation?»

www.andcio.org

Frankreich (II)

Wie Jugendliche berufliche Unsicherheit wahrnehmen

Die meisten jungen Menschen in Frankreich sehen ihrer beruflichen Zukunft optimistisch entgegen. Das hat eine 2013 durchgeführte Untersuchung ergeben, bei der junge Erwachsene drei Jahre nach Abschluss ihrer Ausbildung befragt wurden. 28% der Befragten waren jedoch weniger positiv gestimmt. Als Gründe dafür nannten sie die geringe Aussicht auf eine wunschgemässe Arbeitsstelle (67%), die Angst, nach einem Stellenverlust nicht mehr die gleichen Arbeits- und Lohnbedingungen zu erreichen (56%), den Mangel an beruflichen Perspektiven (51%), einen drohenden Stellenverlust (38%) und das Gefühl, sich im gewählten Beruf nicht mehr weiterentwickeln zu können (24%). Ein Abschluss spielt für diese Befragten zwar eine Rolle für den beruflichen Einstieg, ist aber keine Garantie für eine sichere berufliche Zukunft. *ir*

Béduwé, C., Dupray, A. (2018): D'une génération à l'autre: l'inquiétude des jeunes en question. In: Cereq Bref (Nr. 361).

Forschung

Ehrenamtliches Engagement und Handlungsvermögen

Für ihre Forschungsarbeit hat Saskia Weber Guisan, wissenschaftliche Mitarbeiterin am EHB, die Lebensläufe von 37- bis 63-jährigen ehrenamtlich tätigen Personen untersucht. Die geführten Interviews hat sie in Form von Porträts wiedergegeben und hinsichtlich des Handlungsvermögens analysiert. Das Hauptziel der Untersuchung war, zu verstehen, wie diese Personen ihr Handlungsvermögen in der Welt und in ihrem eigenen Leben erweitern und stärken. Dabei wurden vier Dimensionen des Handlungsvermögens identifiziert und analysiert: die Entscheidungsgrundlagen, der Übergang vom Vorhaben zur Tat, der Bezug zum Engagement und das Verhältnis zu Arbeit im Allgemeinen. *ir*
Weber Guisan, S. (2018): Engagement bénévole et développement du pouvoir d'agir. In: Cahiers de la Section des sciences de l'éducation (Nr. 140). Universität Genf.

Studien

Jugend, Arbeit und psychische Gesundheit

In ihrem Buch präsentieren die Herausgeberinnen Filomena Sabatella und Agnes von Wyl mehrere Forschungsprojekte, die verschiedene Schnittstellen zwischen Jugend, Arbeit und psychischer Gesundheit untersuchen. So zeigen Studien zum Übergang von der Schule in den Beruf, dass soziale Unterstützung, grosse Entschlossenheit und Kontaktfähigkeit eine Lehrstellenzusage begünstigen. Ergebnisse einer Studie über den Einfluss von Arbeitslosigkeit auf die psychische Gesundheit von Jugendlichen weisen auf deutlich mehr Verhaltensauffälligkeiten bei arbeitslosen Jugendlichen hin; dabei hatten das Geschlecht und ein Migrationshintergrund keinen signifikanten Einfluss auf die psychischen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit. Bei einer Studie in Brückenangeboten beobachteten Fachpersonen bei 23 Prozent ihrer Klienten und Klientinnen psychische Auffälligkeiten wie geringe Belastbarkeit, Konzentrationsdefizite, mangelnde Zuverlässigkeit und das Missachten sozialer Normen. Die Evaluation eines Motivationssemesters für arbeitslose junge Frauen schliesslich bestätigt bekannte Risikofaktoren wie geringen sozioökonomischen Status, Migrationshintergrund und frühe Mutterschaft. Die im Buch präsentierten Studien vermitteln in kompakter Form viel aktuelles Wissen über psychische Belastungen und Ressourcen in dieser Lebensphase. *az* Sabatella F., von Wyl, A. (Hrsg., 2018): *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf*. Berlin, Springer.

Automatisierbarkeit von Berufen

Der Job-Futuromat

Kennen Sie das Substituierbarkeitspotenzial Ihres Berufs? Es lässt sich in einer Potenzzahl ausdrücken und definiert die Automatisierbarkeit Ihrer Arbeit. Die Potenzzahl entspricht dem Anteil an wesentlichen Tätigkeiten eines Berufs, die schon heute von Computern oder computergesteuerten Maschinen ausgeführt werden könnten. Eine Beispielauswertung: «Der Arbeitsalltag von Berater/-innen Bildung, Beruf und Beschäftigung besteht im Wesentlichen aus 12 verschiedenen Tätigkeiten. 5 davon und somit 42 Prozent könnten schon heute Roboter übernehmen.» Die Häufigkeit der ausgeübten Tätigkeiten lassen sich im sogenannten Job-Futuromaten mit Schiebereglern einstellen. Weitere Grafiken liefern Informationen

«42 Prozent der Tätigkeiten von Beratenden für Bildung, Beruf und Beschäftigung könnten schon heute Roboter übernehmen.»

zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und zum Monatsgehalt (beides auf Deutschland bezogen). Der Job-Futuromat basiert auf Informationen der Datenbank «Berufenet» der Bundesagentur für Arbeit. Er gibt keine Prognosen ab, sondern weist darauf hin, dass es bei einer hohen Potenzzahl sehr wahrscheinlich ist, dass sich diese Berufe und die in diesem Beruf zu erledigenden Tätigkeiten verändern werden. So haben beispielsweise Kassierer/innen ein Substituierbarkeitspotenzial von 100 Prozent – trotzdem gibt es in fast jedem Geschäft noch Kassierer/innen; vielleicht weil die menschliche Arbeit wirtschaftlicher, flexibler oder qualitativ besser ist, wie die Autorinnen des Job-Futuromaten feststellen. Die angegebenen Potenziale beziehen sich auf die im Jahr 2016 bestehenden technischen Möglichkeiten. *az* <https://job-futuromat.iab.de>

Ratgeber

«Macht zuerst Karriere, dann Kinder»

Quäle dich, ohne aufzuschieben, beantworte E-Mails sofort und merke dir: In fünf Jahren die Arbeitsstunden von zehn Jahren anzuhäufen, ist keine Ausbeutung. Regula Bühler Fecker ist noch keine 40, hat die erfolgreiche Werbeagentur Rod mitgegründet und, wie sie schreibt, in zwei Monaten Nachtschicht das Buch «#Frauenarbeit» geschrieben. Ihr Ratgeber für junge Frauen ist der reinste Antipode zu allen Achtsamkeits- und Abgrenzungsbüchern, die aktuell auf dem Markt sind. «Die Jahre zwischen 20 und 30 sind die mit Abstand geeignetste Phase im Leben von uns Frauen, um so viel wie möglich in die berufliche Karriere einzubringen», sagt Bühler Fecker, die direkt nach der Matura ins Berufsleben eingestiegen ist. Statt gegen Strukturen aufzubegehren, empfiehlt sie: «Macht zuerst Karriere, dann Kinder.» Wie man Karriere machen kann, beschreibt sie entlang ihrer eigenen Laufbahn und ihrer heutigen Erfahrung als Mutter und Unternehmerin und empfiehlt: «Du musst dir angewöhnen, stets eine Meinung zu haben und diese auch zu äussern.» Die Tipps sind konkret, umsetzbar und in einer unverblühten Sprache geschrieben. Für junge Frauen ohne weibliche Vorbilder, die gerne viel arbeiten, viel leisten und Führungsanspruch haben, enthält das Buch garantiert einige nützliche Hinweise. Vielleicht sollte man es aber ausschliesslich zusammen mit einem Achtsamkeitsratgeber abgeben. *az*

Bühler Fecker, R. (2017): *#Frauenarbeit. Tipps und Tricks für junge Berufsfrauen*. Zürich, NZZ Libro.

Berufsinformationszentren

Ein Lifting für die Infotheken

Braucht es überhaupt noch Infotheken, wenn sich die Informationsvermittlung immer mehr in den virtuellen Raum verschiebt? Ja, aber sie müssen modernisiert werden, finden verschiedene Kantone.

Von Anna Zbinden Lüthi, PANORAMA-Redaktorin

Es ist der 24. März 2018, Tag der offenen Tür im BIZ Uster, dem Prototyp der neuen Infotheken im Kanton Zürich. Besucher und Besucherinnen strömen herein, darunter viele interessierte Kolleginnen und Kollegen aus angrenzenden Städten und Kantonen. Drei Jahre lang wurde im Kanton Zürich auf diesen Moment hingearbeitet. Das BIZ Uster nimmt im Kanton Zürich die Vorreiterrolle ein, das neue Konzept wird getestet. Was im Prototyp funktioniert, soll von den übrigen sechs Standorten bis 2021 übernommen werden.

Auch in anderen Kantonen hat sich einiges getan: 2014 hat das BIZ Luzern umgebaut, 2016 wurden das Laufbahnzentrum der Stadt Zürich und die Infozentren von «ask!» im Aargau erneuert, 2017 das BIZ Zug. Auslöser für die Umgestaltungen sind die durch die Digitalisierung veränderten Informationsbedürfnisse und -möglichkeiten, Sparmassnahmen der Kantone sowie die Zunahme der Kurzberatungen in den Infotheken.

Inspiration aus dem Norden

Bei ihren Überlegungen zur Umgestaltung orientierte sich Luzern am Genfer Cité des métiers und deren breitem Veranstaltungskalender, Zug an der Ergebnis-Matrix der nationalen Fachtagung «Berufsberatung 4.0» und Zürich am nordischen Vier-Räume-Modell für öffentliche Bibliotheken. Gemäss diesem Modell erfüllen Infotheken der Zukunft im virtuellen und physischen Raum folgende Funktionen:

- Anregungs- und Informationsraum
- Beratungs- und Vermittlungsraum
- Treffpunkt und Eventraum
- Arbeits- und Gestaltungsraum

Trotz der kantonal unterschiedlichen Konzepte, Herangehensweisen und Resultate sind sich im Hauptziel alle einig: Die Infotheken müssen die Information der Bevöl-

kerung über die Berufs- und Arbeitswelt optimieren. Das Konzept des Kantons Zürich hält dazu fest, dass bei beruflichen Übergängen der soziale Kontakt und die Inspiration zentral sind. Die Infotheken sollen deshalb möglichst niederschwellige Kontaktmöglichkeiten und intuitive Informationszugänge anbieten, «sie wandeln sich vom reinen Beratungs- und Informationszentrum zum Begegnungsort mit Werkstattcharakter», sagt Rico Loppacher, Projektleiter im Kanton Zürich. Ausserdem sollen sie mit einem Medienmix aus physischen und digitalen Medien den Anforderungen verschiedener Zielgruppen entgegenkommen. Unter anderem deshalb ist die Umgestaltung der Infotheken anspruchsvoll. Unterschiedliche (und unterschiedlich informierte) Zielgruppen wollen bedient sein, von technikaffinen Jugendlichen über Erwachsene auf Stellensuche oder in der Umorientierung bis hin zu Menschen aus anderen Kulturen, die das Schweizer Bildungssystem noch nicht kennen. Ausserdem sind auch die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden selbst eine wichtige Zielgruppe der Infotheken.

Die Beteiligten aller Kantone betonen denn auch die Bedeutung, die der Austausch zwischen Fachleuten aus allen Hierarchiestufen und Abteilungen im Veränderungsprozess hatte: «Die Frage, ob konzeptionelle Überlegungen im Alltag funktionieren, verlief immer von der Projektleitung bis zum Team und wieder bis zur Geschäftsleitung, es wurde viel diskutiert, die Zusammenarbeit war super», bilanziert Michel Morf, Infotheksleiter in Uster.

Medien radikal reduziert

Alle Kantone haben den Bestand der physischen Medien reduziert: «Lieber weniger, dafür aktuell», sagt Susanna Häberlin, Abteilungsleiterin Information und Kommunikation von ask!. Man könne nicht mehr den Anspruch haben, alles zu wissen, sondern müsse wissen, wo man aktuelle Informationen holen könne. «So viele Medien wie nötig, so wenige wie möglich», sagt Lotti Niederberger, Bereichsleiterin Informationszentrum BIZ Luzern. Auch wenn beobachtet wird, dass sich vor allem Gymnasiasten und Gymnasiastinnen sowie

Projekt «Berufsberatung 4.0» der KBSB

Die Plenarversammlung der KBSB hat im Mai 2018 ein Projekt lanciert, das sich mit den technologischen Aspekten der zukünftigen Beratung sowie der Informationsaufbereitung und -vermittlung auseinandersetzen soll. Die Projektziele lauten:

1. Szenarien entwerfen, die beschreiben, in welche Richtungen sich die Informationsvermittlung und Beratung in den nächsten zehn Jahren entwickeln könnte (unter Berücksichtigung aller Gesellschaftsgruppen und der Ergebnisse der Studie von Andreas Hirschi).

2. Ausarbeiten von Vorschlägen, wie die kantonalen BSLB-Stellen diesen Trends begegnen könnten.

Eine nationale Arbeitsgruppe der KBSB wurde gebildet, die im Herbst 2019 Empfehlungen zum weiteren Vorgehen formulieren soll. Im Rahmen des Projekts vergibt die Arbeitsgruppe Aufträge an Dritte und diskutiert die Ergebnisse in den Regionalkonferenzen. Externe Sichten werden eingeholt, Good Practice beispielsweise aus nordischen Ländern einbezogen.



In den Beratungsnischen des BIZ Uster sollen sich die Kundinnen und Kunden wohlfühlen.

Erwachsene gerne in physische Medien vertiefen und alle BIZ-Besuchenden gerne etwas mit nach Hause nehmen, wurde der Bestand an physischen Medien in den BIZ bis auf einen Viertel reduziert.

Kantonal unterschiedlich fielen die Entscheidungen für die Ordnungsprinzipien der Infotheken aus. Die einen kürzten die 22 auf neun Berufsfelder, andere orientieren sich an der Aufteilung der drei Felder von berufsberatung.ch, weitere an Tätigkeiten. Überzeugt sind jedoch alle vom hohen Stellenwert der Chancen- und Perspektiven-Hefte des SDBB. Der Bildanteil der Covers sei essenziell, sagt Häberlin. Sie hätte gerne mehr visuelle Medien im Infozentrum, bewegte Bilder, digitale Lösungen bis hin zu Virtual Reality und hofft auf entsprechende Innovationen. Bilder wirken emotional, schaffen einen intuitiven Zugang zur Information oder, wie Heidi Brun, Mitarbeiterin Information und Dokumentation vom BIZ Zug, sagt: «Bilder machen gluschtig. Wir nutzen das Visuelle als Transportmittel und Einstieg in die Berufsfindung.»

Das BIZ Zug hat sich deshalb für eine überraschende Variante entschieden: BIZ-Besuchende sehen sich einer Wand mit rund 200 A6-Fotokarten auf Augenhöhe gegenüber. Viel Gedankenarbeit verlangte die dazu passende Systematik. Sie orientiert sich nun an sechs Themenfeldern, entlang den Aussagen von Jugendli-

chen: «Ich will gestalterisch arbeiten, ich will mit Menschen arbeiten» usw. «Durch diese Anordnung der Fotokarten sehen sie nicht nur den Informatiker vor sich, sondern auch den Gebäudetechnikplaner, die Zeichnerin, man wird angeregt, breiter zu denken», erklärt Urs Brütsch, Leiter BIZ Zug. Heidi Brun ist vom Nutzen der Kartenwand überzeugt. Sie erzählt von einem Schreiner, der sich eine Weiterbildung im kaufmännischen Bereich überlegte und vor der Kartenwand hängen blieb. «Er schaute sich die Karten immer wieder an und merkte plötzlich, dass er eigentlich immer sehr gerne draussen gearbeitet hat. Die Bilder gaben einen Impuls und haben seine Ideen in eine neue Richtung gelenkt.»

Schnitzeljagd und Lounge

Auf der digitalen Schiene bieten die BIZ Uster und Zug Tablets, öffentliche WLAN-Zugänge oder BIZ-Clouds an. In Zug wird beobachtet, dass Jugendliche fast lieber ihre Handys als die Tablets nutzen. Für Führungen mit Schulklassen setzen manche Berufsberatende in Uster und Zug die Actionbound ein, eine virtuelle Schnitzeljagd per App. Diese führt die Jugendlichen durch die analogen und digitalen Medien der Infothek, quer durch alle Regale, sie finden Antworten auf berufsberatung.ch ebenso wie in SDBB-Faltblättern. Sie habe mit der Actionbound die Jugendlichen als sehr engagiert erlebt,

viel im Austausch, unruhig in einem guten Sinne, sagt eine Beraterin aus Uster. Ein ähnliches Instrument wird auch im Laufbahncentrum Zürich eingesetzt, PANORAMA berichtete (Ausgabe 4/2017). BIZ-Besuchende können in Uster auch über den digitalen Empfang, einen grossen Bildschirm mit Touchscreen, in die On- und Offline-Informationssuche eintauchen (www.hoi.bizzh.ch/uster). Für Events stehen in mehreren BIZ interaktive Whiteboards zur Verfügung.

Zum Hauptmehrwert von Infotheken gehört der direkte Kontakt von Mensch zu Mensch, wird im Konzept des Kantons Zürich festgehalten. Dieser Überzeugung schliessen sich alle Kantone an. Folgerichtig werden dem Kundenempfang und den kostenlosen niederschweligen Kurzgesprächen besonderes Augenmerk geschenkt. Aarau hat besonders nutzerfreundliche Öffnungszeiten eingeführt. Luzern bezieht andere Fachstellen wie die Fachstelle Stipendien mit ein.

Sehr unterschiedlich hingegen erfolgte die Raumgestaltung für die Kurzgespräche: Die Bandbreite führt von Stehpulten mit Computern, klassischen Arbeitstischen, engen Beratungsnischen bis wie in Uster hin zu Sitz-Landschaften und «cosy» Beratungsnischen, beleuchtet von sanftem Lampenlicht. «Eine angenehme Raumatmosphäre und eine flexible multifunktionale Einrichtung waren wichtige Zielsetzungen», sagt Rico Loppacher.



Mit 200 Fotokarten will das BIZ Zug den Besucherinnen und Besuchern neue Impulse geben.

Berufswahl und Arbeitsmarkt

Berufliche Interessen im Schweizer Arbeitsmarkt

Die Berufswahl hängt wesentlich von den eigenen beruflichen Interessen ab, wird aber auch von der Arbeitsmarktlage bestimmt. Basierend auf sechs Berufstypen wurde der schweizerische Arbeitsmarkt über einen Zeitraum von mehr als 20 Jahren bezüglich Häufigkeiten, Geschlechterverteilung, Lohn und Kompetenzanforderung analysiert.

Von Andreas Hirschi, Ordinarius und Leiter der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bern, und Anja Ghetta, Doktorandin

Handwerklich-technisch (realistic), untersuchend-forschend (investigative), künstlerisch-kreativ (artistic), erziehend-pflegend (social), führend-verkaufend (enterprising) und ordnend-verwaltend (conventional): Diese sechs Interessenfelder von John Holland sind die weltweit am meisten verwendete Interessentypologie («RIASEC»). Die Berufsberatung in der Schweiz ist hierbei keine Ausnahme – berufliche Interessen von Personen dienen häufig als Ausgangspunkt, um zu einem Klienten und einer Klientin passende Berufe zu identifizieren. Bisher wurde jedoch nie systematisch analysiert, wie stark bestimmte berufliche Interessentypen im schweizerischen Arbeitsmarkt vertreten sind, wie das Geschlechterverhältnis in einem Berufstyp ist oder wie hoch der

durchschnittliche Lohn in den verschiedenen Berufstypen ausfällt.

In unserer Studie haben wir basierend auf Angaben der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) von über einer halben Million Berufstätigen den schweizerischen Arbeitsmarkt anhand Hollands Berufstypen analysiert. Unsere Ergebnisse zeigen, dass sich zwischen 1991 und 2014 die sechs Berufstypen stark unterschiedlich entwickelt haben (Abbildung 1). Prozentual arbeiteten stetig weniger Menschen in handwerklich-technischen Berufen, allerdings stellt dieser Typ durchgehend das Interessenfeld mit den meisten Beschäftigten dar. Untersuchend-forschende Berufe verzeichneten in den letzten Jahrzehnten einen Zuwachs, blieben absolut gesehen allerdings auf niedrigem Niveau. Der Anteil künstlerisch-kreativer Berufe verharrte durchgehend auf sehr tiefem Niveau. Die Anzahl Beschäftigte in erziehend-pflegenden Berufen ist hingegen stark angewachsen und stellte 2014 16% des Arbeitsmarktes dar. Noch stärker stieg die Anzahl Personen in führend-verkaufenden Berufen an, welche 2014 mit 25% aller Beschäftigten das zweitgrösste Interessenfeld darstellten. Bleibt das Wachstum ungebremst, werden in den kommenden Jahren führend-verkaufende Berufe im schweizerischen Arbeitsmarkt häufiger vertreten sein als handwerklich-technische Berufe. Das Berufsfeld ordnend-verwaltend ist über die beobachtete Zeitspanne leicht geschrumpft.

Insgesamt zeigte sich, dass der schweizerische Arbeitsmarkt für Personen mit unterschiedlichen beruflichen Interessen unterschiedliche Möglichkeiten bietet. Für die Berufsberatung ist daher wichtig, neben den Interessen der Klientinnen und Klienten

auch die jeweilige Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen. Beispielsweise finden Personen mit handwerklich-technischen Berufsinteressen nach wie vor einen grossen Arbeitsmarkt vor, weswegen trotz Rückgang gute Aussichten bestehen. Weiter weist der starke Anstieg an erziehend-pflegenden und insbesondere führend-verkaufenden Berufstätigen auf wichtige künftige Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit entsprechenden Interessen hin.

Die Geschlechterverteilung

Zwischen Männern und Frauen liessen sich stabile Unterschiede finden. In Berufen mit handwerklich-technischen Interessen waren Männer konstant in der Mehrheit, wohingegen Berufe mit erziehend-pflegenden Interessen immer grossmehrheitlich von Frauen ausgeübt wurden. Am ausgeglicheneren ist das Geschlechterverhältnis in Berufen mit führend-verkaufenden Interessen. Bemerkenswert ist, dass während den letzten 23 Jahren trotz zunehmender Gleichberechtigung in der Gesellschaft keine grossen Schwankungen der Frauen- und Männeranteile in den sechs Berufstypen zu verzeichnen war. Die Resultate zeigen auch, dass sich Frauen verglichen mit Männern weniger stark auf ein Interessenfeld konzentrieren, sondern in einem breiteren Berufsspektrum tätig sind (Abbildung 2). Dass jede fünfte Frau in einem handwerklich-technischen Beruf tätig ist, ist bemerkenswert, da Frauen diesem Berufstyp generell das geringste Interesse entgegenbringen.

Wer verdient wie viel?

Unterschiede zwischen den Berufstypen ergeben sich auch im durchschnittlichen

Arbeitsmarktinfo.ch

Die Website «Arbeitsmarktinfo.ch» enthält für rund 900 Berufe und Berufsfelder Arbeitsmarktinformationen, welche ebenfalls als eine Grundlage für die Berufswahl, Weiterbildungsplanung und Stellensuche genutzt werden können. Unter anderem gibt es für jeden Beruf einen Steckbrief mit den folgenden Informationen: Anzahl Beschäftigte, Arbeitslosigkeit, Teilzeitquote, durchschnittlicher Jahreslohn, Zufriedenheit, Verbreitung der berufsorientierten Fortbildung, Anzahl offene Stellen. Ausserdem werden auf der Plattform offene Stellen im entsprechenden Beruf angezeigt (im Internet gesucht mit dem Crawler der Firma x28). Trägerschaft der Plattform sind ask!, B,S,S. und x28. sk

Lohnniveau (Abbildung 3). Diese Informationen können gut in die Berufsberatung einfließen, da der zu erwartende Lohn für viele Klientinnen und Klienten relevant sein dürfte. Am tiefsten fällt der Medianlohn für handwerklich-technische Berufe aus. Besonders tief fällt das monatliche Einkommen für Frauen in handwerklich-technischen Berufen aus; sie verdienen 64 000 Franken, verglichen mit einem Medianlohn von 81 000 Franken für Männer. Die höchsten Löhne wurden in untersuchend-forschenden Berufen erzielt. Der Lohn für künstlerisch-kreative, erziehend-pflegende, führend-verkaufende sowie ordnend-verwaltende Berufe lag zwischen 90 000 und 98 000 Franken. Die grössten Lohnunterschiede für Männer und Frauen traten in führend-verkaufenden Berufen auf; ganze 41 000 Franken weniger verdienten Frauen in diesem Berufstyp.

Gemäss der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) lässt sich jeder Beruf einer von vier Anforderungsstufen zuordnen, wobei höhere Stufen komplexere Arbeitsaufgaben umfassen und eine höhere Ausbildung oder umfangreichere Arbeitserfahrung erfordern. Unsere Analysen zeigten, dass insbesondere handwerklich-technische Berufe sowie ordnend-verwaltende Berufe auf den unteren Anforderungsstufen vertreten sind, wohingegen Beschäftigte in untersuchend-forschenden und künstlerisch-kreativen Berufen auf den höchsten Stufen tätig sind. Dies vermag auch einige der oben angetroffenen Lohnunterschiede zu erklären: Betrachtet man den Medianlohn getrennt nach Kompetenzanforderung, verkleinern sich die meisten Lohnunterschiede zwischen den Berufstypen massiv. Lohnunterschiede können somit grossmehrheitlich auf die unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Berufstypen zurückgeführt werden.

Ghetta, A., Hirschi, A., Herrmann, A., Rossier, J. (2018): A Psychological Description of the Swiss Labor Market from 1991 to 2014. In: Swiss Journal of Psychology (Nr. 2[77]).

Abbildung 1: Verbreitung der sechs Berufstypen im schweizerischen Arbeitsmarkt von 1991 bis 2014 (in %)

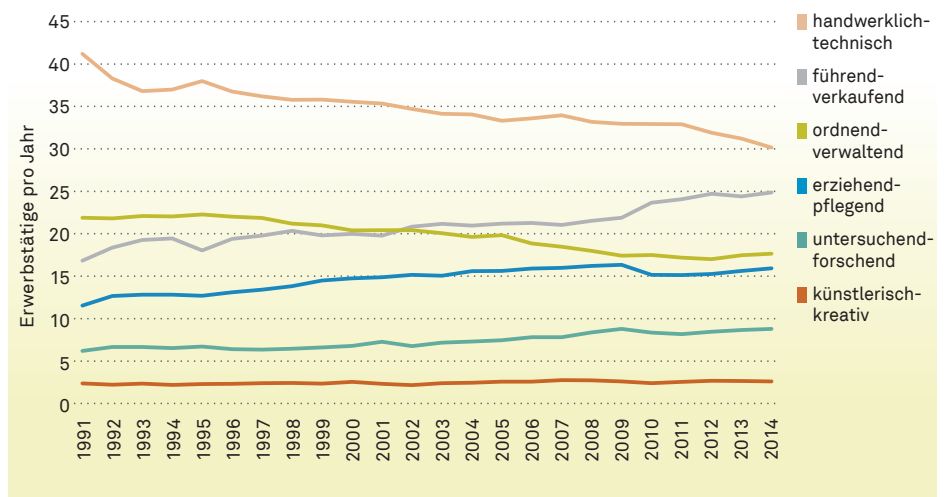


Abbildung 2: Verteilung aller Männer und Frauen auf die beruflichen Interessensfelder 2014 (in %)

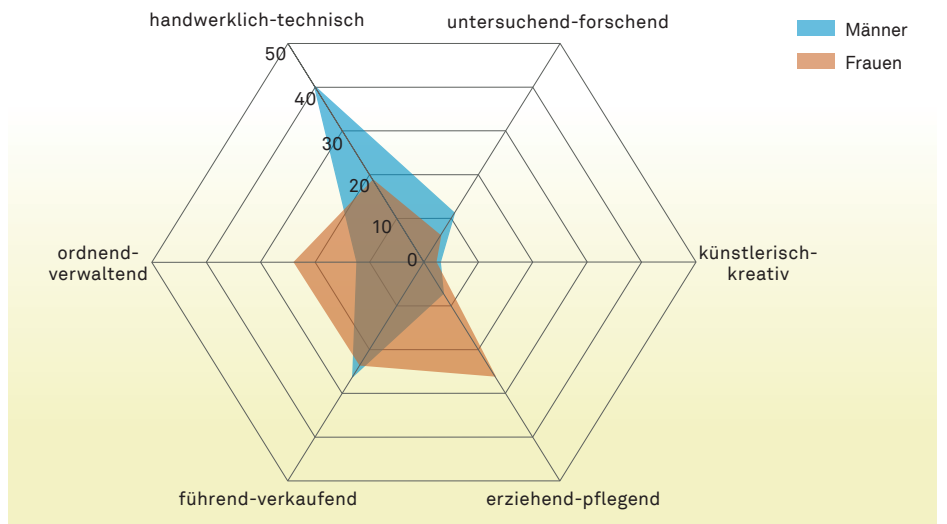
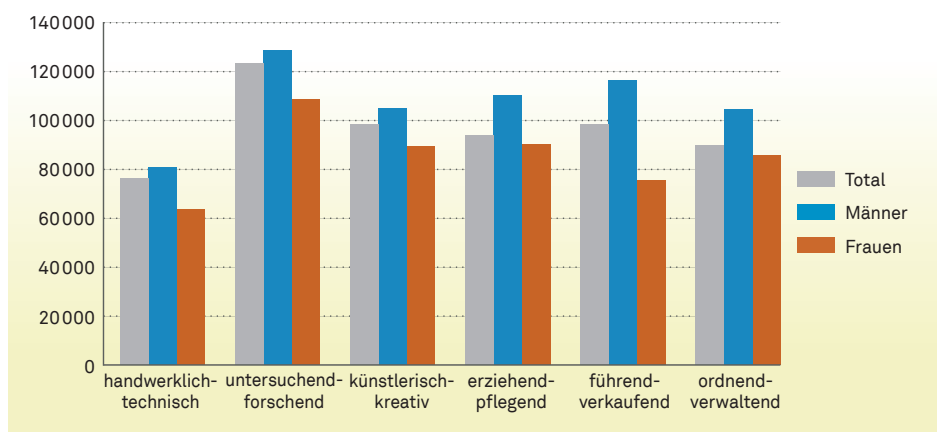


Abbildung 3: Brutto-Medianlohn getrennt nach Berufstyp und Geschlecht, hochgerechnet auf ein Vollzeitpensum 2014 (in CHF)





Grossbritannien

Sanktionen sind für Eingliederung kontraproduktiv

Sanktionen gegen stellensuchende Sozialhilfebezüger/innen erzielen nicht die gewünschte Wirkung. Sie können sich sogar kontraproduktiv auswirken und Armut, Krankheit oder Kriminalität begünstigen. Das ist eine der Erkenntnisse einer von 2013 bis 2018 durchgeführten britischen Längsschnittstudie. Die Forschenden stellten fest, dass das Prinzip der Konditionalität, das heisst die Verknüpfung der Sozialhilfe mit Auflagen, und insbesondere die Sanktionen bei Nichterfüllung der Auflagen weder das Verhalten noch die Eingliederung der Bezüger/innen positiv beeinflussen. Im Gegenteil kann die Furcht vor Sanktionen Ängste, Depressionen und in einigen Fällen Hypervigilanz verursachen. Die Studie zeigt ausserdem auf, dass die Mitarbeitenden der britischen Jobzentren die Bezüger/innen häufig nicht über die Verhaltensweisen informieren, die Sanktionen nach sich ziehen können. *cbi* www.welfareconditionality.ac.uk (Suche mit «Jobseekers»)

Buch

Was man über Massenentlassungen wissen muss

Ein französischsprachiges Buch führt aus, was das Gesetz subsidiär vorsieht, wenn die Sozialpartnerschaft bei Stellenstreichungen nicht greift. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmenden und die Sozialpartner konsultieren und ihnen Zeit zur Unterbreitung von Vorschlägen einräumen, wie Kündigungen vermieden werden können. In diesen Prozess ist auch das kantonale Arbeitsamt einzubeziehen. In grösseren Unternehmen muss zudem ein Sozialplan ausgehandelt werden. Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, muss ein Schiedsgericht bestellt werden. Das Buch bietet einen Überblick über die geltenden Bestimmungen, den Ablauf des Verfahrens und die Rechte und Pflichten der betroffenen Parteien, einschliesslich der Behörden. Ausserdem beschäftigt es sich eingehend mit zwei zentralen Themen: dem Sozialplan und dem Schiedsgericht. *cbi* Schwaab, J. Ch. (2018): *Le licenciement collectif*. Zürich, Schulthess Verlag.

Elternschaft

Für Väter ändert kaum etwas, für Mütter aber schon

Die Lebensläufe von Männern, die Vater geworden sind, verlaufen relativ einheitlich: 72 Prozent arbeiten weiterhin Vollzeit. Bei Frauen, die Mutter geworden sind und davor vollzeitlich erwerbstätig waren, treten hingegen vier Verlaufstypen auf: 1. Aufrechterhaltung der Vollzeit-erwerbstätigkeit, 2. Übergang zu einer Teilzeiterwerbstätigkeit bis zur Pensionierung, 3. vollzeitliches familiäres Engagement, gefolgt von der Rückkehr in eine Teilzeiterwerbstätigkeit, 4. definitive Aufgabe der Erwerbstätigkeit, wobei dieser Typ mit 13 Prozent der Mütter relativ selten geworden ist. Diese Ungleichheit, so die Studie, stehe mit der aktuellen Sozialpolitik in Zusammenhang. Um die Situation zu ändern, müsse ein besseres Elternurlaubsmodell erarbeitet und das Betreuungsangebot ausgebaut werden. *cbi* Levy, R. (2018): *Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz*. In: *Social Change in Switzerland* (Nr. 14).

IN-Qualis

Qualitätsnorm für die Arbeitsintegration erneuert

Der Branchenverband Arbeitsintegration Schweiz hat 2005 ein Qualitätsmanagementsystem mit dazugehörigem Zertifikat lanciert. Aktuell verfügen mehr als 100 Organisationen der Arbeitsintegration über eine Zertifizierung gemäss dieser SVOAM-Norm. In der Zwischenzeit hat sich die Arbeitsintegration aber weiterentwickelt, sodass sich die Trägerschaft 2017 entschieden hat, die Norm umfassend zu erneuern. Sie wird per 1. März 2019 unter dem neuen Namen IN-Qualis in Kraft treten. Eine der wichtigsten Neuerungen der revidierten Norm ist ihre modulare Struktur. Diese erlaubt es den Organisationen, das System und die Zertifizierung exakt auf ihr Angebot abzustimmen. Dadurch wird es auch möglich, einzelne Module zu substituieren: Wenn eine Organisation zum Beispiel bereits über ein ISO:9001-Zertifikat verfügt, muss das Management-Modul der IN-Qualis-Norm nicht mehr absolviert werden. Zudem wird die Norm künftig noch besser für die verschiedenen Bereiche der Arbeitsintegration (ALV, Sozialhilfe, Migrationsbereich, IV) anwendbar sein. Neben der Struktur und dem Geltungsbereich hat sich schliesslich auch das der Norm zugrunde liegende Qualitätsverständnis entwickelt. So wird verstärkt Wert auf die Prozesse des Qualitätsmanagements und der Qualitätsentwicklung gelegt. Ebenso wurden neue fachliche Anforderungen an die Fallführung (Beziehungsgestaltung, Anforderungen an Partnerbetriebe, Konfliktregelungen, Bildung) wie auch Anforderungen an das Management (Risiko- und Wissensmanagement, Richtlinien für das interne Kontrollsystem, Mitarbeitendenführung) aufgenommen. Die Norm gibt es auch auf Französisch und Italienisch. Eine Zertifizierung nach IN-Qualis ist also in der gesamten Schweiz möglich.

Charlotte Miani, Bereichsleiterin Arbeitsintegration Schweiz

Temporärarbeit

Proaktives Verhalten lohnt sich

Personen, die temporär arbeiten, leben eher unsicher. Neben einem schwankenden Einkommen oder anstrengenden Arbeitszeiten erhalten sie von der Verleihfirma oder dem Arbeitgeber oft weniger Feedback als Personen mit einer festen Anstellung. Dass sie sich jeweils sehr rasch in neue Arbeitsumgebungen und -prozesse einfügen müssen, mag zudem für einige eine interessante Herausforderung sein, bei anderen kann es aber Stress verursachen. Wie eine vom Schweizerischen Nationalfonds geförderte Interventionsstudie der Universität Luzern nun zeigt, können betroffene Personen solchen Stressoren mit einem proaktiven Verhalten wenigstens teilweise entgegenwirken. Dabei wurden 84 Personen unmittelbar vor Arbeitsantritt per SMS und E-Mail ermutigt, sich bewusst nach den Anforderungen der Arbeit oder der richtigen Arbeitsweise zu erkundigen, Feedback einzufordern oder sich auch mal bei der Vermittlungsagentur zu melden. Eine Kontrollgruppe von 71 Personen erhielt keine Verhaltenstipps. Eine Woche später waren Personen, die diese Information gelesen hatten, insgesamt zufriedener und weniger gestresst; sie waren auch überzeugt, mehr Unterstützung erhalten zu haben und besser in den Job zu passen. Eine Teilstudie hatte zudem gezeigt, dass auch Personen mit einer hohen wahrgenommenen Arbeitsmarktfähigkeit mehr Anerkennung und Unterstützung erhalten. Das deutet auf den Matthäus-Effekt hin: Personen, die auf dem Arbeitsmarkt ohnehin schon gefragter sind, gewinnen auch eher weitere Ressourcen. Schliesslich erbrachte die Studie Aussagen darüber, was temporär und fest angestellte Personen aus Sicht der Arbeitgebenden unterscheidet. Es ist dies in erster Linie das Mass an Loyalität der Firma gegenüber. Aufgrund dieses Ergebnisses wird Temporären empfohlen, diese Loyalitätsfrage in ihren Bewerbungsaktivitäten proaktiv anzusprechen. *dfl*

<https://p3.snf.ch/Project-163173>

Sozialamt Stadt Bern

Die Ablösung von prekärer Arbeit ist möglich

Sozialhilfebeziehende, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden, sind schneller in eine andere oder höherprozentige Arbeitsstelle vermittelbar, als Personen, die keinen Fuss in der Arbeitswelt haben. Von dieser Hypothese ist ein dreijähriges Projekt «Ablösung von prekären Arbeitsplätzen» der Stadt Bern gestartet, das inzwischen evaluiert worden ist. Betroffene Personen sollten darin unterstützt werden, ihre Arbeitsverhältnisse vertraglich und/oder finanziell sowie ihre soziale und finanzielle Situation zu verbessern. Dadurch sollte auch die Sozialhilfe entlastet werden. Die im Rahmen des Projektes ergriffenen Massnahmen waren:

- Beratung und Begleitung der betroffenen Personen
- Lösungssuche mit den Arbeitgebenden
- Suche nach alternativen Stellen mit besseren Konditionen
- Bewerbungsunterstützung
- Umteilung der betroffenen Personen in ein Berufsintegrationsprojekt

Laut einer Evaluation zeitigten die Massnahmen gute Erfolge. Bei 46 Prozent der Personen, die für diese Massnahmen beim Kompetenzzentrum Arbeit angemeldet wurden, hat sich die Situation zwischen Anmeldezeitpunkt und Evaluation verbessert, sei es durch die direkte Wirkung der Interventionen oder durch indirekte Wirkungen (zum Beispiel durch die Erhöhung des Handlungsdrucks). Das Projekt hat sich gemäss der Evaluation auch finanziell gelohnt: Nach zwei Jahren konnten bei den 142 Personen 540 000 Franken eingespart werden; die Projektkosten lagen bei 360 000 Franken. Gemäss einem Grundsatzentscheid der Geschäftsleitung des Sozialamtes sollen künftig Personen in prekären Arbeitsverhältnissen systematisch zur Überprüfung und allfälligen Verbesserung ihrer Arbeitssituation beim Kompetenzzentrum Arbeit angemeldet werden. *dfl*

Wirkung der arbeitsmarktlichen Massnahmen

Was Sinn macht, motiviert auch

Stellensuchende und Personalberatende sollen sich künftig bewusster mit den Zielen von arbeitsmarktlichen Massnahmen auseinandersetzen. Das SECO möchte darum ein Instrument gesamtschweizerisch einführen, das es in drei Kantonen getestet hat. Es soll dazu beitragen, die Wirkung der Massnahmen weiter zu verbessern.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) gehören zu den Hauptinstrumenten der Arbeitslosenversicherung. 2016 hat sie 636 Millionen Franken in diesen Bereich investiert, und zwar erfolgreich: Eine Studie von B,S,S. von 2014 zeigte, dass vier von sieben AMM-Typen eine «sehr gute Wirkung» aufweisen: Basisprogramme, andere persönlichkeitsorientierte Kurse (APO), Beschäftigungsprogramme und «andere AMM». Dank den AMM können Stellensuchende an rund 15 Prozent mehr Vorstellungsgesprächen teilnehmen als ohne AMM. Warum das so ist, weiss man allerdings kaum. Welche Wirkung erzielen einzelne AMM auf der Ebene von bestimmten

Kompetenzen? Erreicht man zum Beispiel mit einer AMM das Ziel, seinen «Auftritt und seine Selbstpräsentation marktgerecht und wirkungsvoll» zu gestalten? Oder wie gut hilft eine AMM den Stellensuchenden, ihren «Suchbereich zu klären»?

Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie sind solche Fragen im Auftrag des SECO erstmals genauer untersucht worden. Sie wurde von B,S,S. in den drei Kantonen Aargau, Schwyz und Zürich durchgeführt und von einem Steuerungsausschuss sowie drei kantonalen Arbeitsgruppen begleitet. Das Projekt hatte folgende Ziele:

1. Im Rahmen der RAV-Beratung werden die Zielsetzungen des Besuchs einer AMM gemeinsam mit den Stellensuchenden vereinbart (RAV-seitiges Ziel). Dadurch werden die Verbindlichkeit sowie die Motivation der Teilnehmenden erhöht.
2. Die Auseinandersetzung mit der Wirkung der AMM wird gestärkt (RAV-seitiges Ziel). Dadurch wird die Verfügungspraxis optimiert, was die Wahl der AMM, der Teilnehmenden und des Verfügungszeitpunkts betrifft.
3. Im Rahmen eines Monitorings werden neue Erkenntnisse zu den AMM gewonnen (Ziel der Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen [LAM] und der RAV). Dadurch können die AMM-Palette sowie die Verfügungspraxis optimiert werden.

Erfahrung aus der Praxis

André Hafner ist einer von gut 150 Personalberatenden (PB), die an dieser Studie teilgenommen haben. Er tat es mit Überzeugung – und setzt, wie der ganze Kanton Schwyz, die entstandenen Instrumente weiterhin ein. Auf seinem Bildschirm ist das zentrale Dokument aufgeschaltet, das

er dabei verwendet, die «Zielvereinbarung und Beurteilung der Zielerreichung AMM». Hafner: «Dieses Dokument erlaubt es zu klären, welche Erwartungen die stellensuchende Person und ich mit einer arbeitsmarktlichen Massnahme verbinden.»

Das Dokument existiert derzeit in zwei Ausführungen (Beschäftigungsprogramme und persönlichkeitsorientierte Kurse) und enthält zehn Ziele, auf die man sich festlegen kann. Zur Veranschaulichung werden hier zwei der zehn Ziele vollständig wiedergegeben:

- Standortbestimmung ist abgeschlossen: Die Rahmenbedingungen wie Verfügbarkeit (Ressourcen), Stärken, Wünsche und Motivation der stellensuchenden Person sind bekannt. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden realistisch eingeschätzt (aus der Zielvereinbarung für persönlichkeitsorientierte Kurse).
- Selbstreflexion ist gesteigert: Die stellensuchende Person ist selbstständiger und in der Lage, Entscheidungen zu treffen. Die gesteigerte Selbstreflexion hilft ihr bei der Beurteilung ihrer Lage und beim Treffen von Entscheidungen (aus den Zielvereinbarungen für persönlichkeitsorientierte Kurse und Beschäftigungsprogramme).

André Hafner hat in den letzten 18 Monaten mit mehreren Dutzend Personen Fragen wie diese diskutiert. Er findet das gut: «Wer den Sinn einer Massnahme erkennt, nimmt motivierter daran teil. Die Stellensuchenden sollen erkennen, dass wir hier kein System befriedigen, sondern zu ihrer raschen Wiedereingliederung beitragen wollen. Dass wir das schriftlich tun, erhöht die Verbindlichkeit.» Ist eine AMM abgeschlossen, geben sich der Stellensuchende und sein Personalberater Rechenschaft darüber, ob die Ziele er-

Projekt Optimierung RAV-Beratung

In den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) nimmt die Beratung von Stellensuchenden einen zentralen Stellenwert ein. Sie ist bereits heute ein wichtiger Erfolgsfaktor der öffentlichen Arbeitsvermittlung und wird mit der Digitalisierung künftig noch an Bedeutung gewinnen. Das SECO hat deshalb zusammen mit 17 Kantonen ein strategisches Projekt zur Optimierung der RAV-Beratung konzipiert: Im ersten Teilprojekt geht es um die Steigerung der Beratungsqualität, im zweiten um die Erhöhung der Beratungsintensität. Beide Teilprojekte verfolgen das übergeordnete Ziel, die RAV-Beratung künftig noch individueller und wirksamer zu gestalten. Um verlässliche und praxisnahe Erkenntnisse gewinnen zu können, werden beide Vorhaben in einem randomisierten Design evaluiert. *Simon Röthlisberger, SECO*



André Hafner, RAV Lachen, bei der Zielvereinbarung mit einer Klientin: «Die Stellensuchenden sollen erkennen, dass wir hier kein System befriedigen, sondern zu ihrer raschen Wiedereingliederung beitragen wollen.»

reicht wurden. Das entsprechende Protokoll fliesst dann anonymisiert in ein Monitoring ein.

Ziele erreicht – grösserer Aufwand

Die Erfahrungen der Personalberaterinnen mit diesem Vorgehen sind in der Machbarkeitsstudie zusammengefasst worden. Sie ergab insgesamt, dass die genannten Ziele erreicht wurden:

1. Durchschnittlich haben die Personalberaternden mit zwischen 51 und 80 Prozent der Stellensuchenden die Zielsetzungen der AMM besprechen können. 29 bis 50 Prozent der Personalberaternden nehmen eine bessere Zusammenarbeit mit den Stellensuchenden wahr.
2. 69 bis 75 Prozent der Personalberaternden haben sich vermehrt mit der Wirkung und der Zielsetzung von AMM auseinandergesetzt; von diesen Personalberaternden haben 29 bis 50 Prozent neue Erkenntnisse zur Wirkung von AMM gewonnen. 32 bis 45 Prozent der Personalberaternden haben ihre Verfügungspraxis angepasst oder planen, diese anzupassen.
3. Es sind diverse neuartige Auswertungen zu den AMM möglich. Die Intensität der Diskussionen und Rückmeldungen aus

den Sitzungen lassen vermuten, dass aus diesen Auswertungen ein Mehrwert entsteht.

Die Studie zeigt aber auch, dass die Erstellung der Zielvereinbarungen zusätzlichen Aufwand verursacht – pro Verfügung zehn bis zwölf Minuten. Diese Zeit könnte mit einer optimalen Einbettung in das Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM) auf fünf bis zehn Minuten reduziert werden (je nach Formulartyp), so die Studie. Von diesem Faktor hängen auch die Kosten-Nutzen-Einschätzungen der befragten Personen ab. Geht man von einem optimalen Ablauf aus, glaubt in einem Kanton eine klare Mehrheit der Personalberaternden an einen positiven Nutzen; im zweiten Kanton halten sich positive und negative Einschätzungen die Waage, im dritten Kanton überwiegen die kritischen Stimmen. Auf der Führungsebene wurde der Gesamtnutzen positiver eingeschätzt als an der Basis.

Weiteres Vorgehen

Das SECO hat beschlossen, dieses Instrument zur Wirkungsmessung der arbeitsmarktlichen Massnahmen in der ganzen Schweiz einzuführen. Es hat inzwischen

eine Arbeitsgruppe mit Fachpersonen der Kantone und des Bundes gebildet, die in den nächsten Monaten ein Feinkonzept erarbeitet. Die entstehenden Formulare zur Zielvereinbarung und Beurteilung der Zielerreichung sollen dann ins Informationssystem AVAM eingebettet werden. Der Realisierungszeitpunkt ist noch offen. Simon Röthlisberger, Leiter Steuerung und Führungsunterstützung SECO, sieht im Projekt einen weiteren Schritt zum zielgerichteten Einsatz von AMM. Den Nutzen hätten dabei insbesondere auch die LAM-Stellen, die für die Bereitstellung und Evaluation zuständig sind. Denn dank des Monitorings komme Licht in die Wirkungskette der AMM. Das erleichtere die Entwicklung wirkungsvollerer Massnahmen und besser passende Verfügungen.

Ob indes die Stellensuchenden dank der Zielvereinbarungen tatsächlich häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden oder gar rascher eine Stelle finden, dürfte letztlich schwer zu belegen sein. Der Personalberater André Hafner sagt: «Die Wirkungszusammenhänge bei der Stellensuche sind komplex. Dennoch glaube ich daran, dass die Zielvereinbarungen langfristig Wirkung zeigen werden.» Schliesslich veränderten sie auch die Rolle der Personalberaternden: «Wir agieren ja ständig im Spagat zwischen Beratung und Kontrolle. Die Gespräche zur Zielvereinbarung akzentuieren die beratende Seite.»

B,S,S. (2014): Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Wirkung auf Bewerbungsverhalten und -chancen. Studie der «Dritten Welle» der Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik. Basel.

B,S,S. (2018): Wirkungsmessung AMM mittels Monitoring der Kompetenzziele. Machbarkeitsstudie. Basel.

Download beider Studien: www.seco.admin.ch
> Publikationen und Dienstleistungen > Arbeit
> Arbeitsmarktanalyse

Junge Erwachsene in schwierigen Lebenssituationen

Die Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen bei der Eingliederung

Die kontextuellen Faktoren beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt wurden bereits ausgiebig erforscht. Eine Waadtländer Studie untersucht nun, wie sich Persönlichkeitsfaktoren auf die Arbeitsmarktfähigkeit auswirken und wie Eingliederungsprogramme besser auf die Bedürfnisse von Personen mit Sozialhilfe abgestimmt werden können.

Von Philippe Handschin und Jérôme Rossier, Institut für Psychologie der Universität Lausanne

Eine abgeschlossene Schulbildung auf Sekundarstufe I und eine erfolgreiche Ersteingliederung in die Arbeitswelt sind entscheidende Faktoren für die Autonomie und die finanzielle Unabhängigkeit von jungen Erwachsenen. Doch einige Jugendliche haben Schwierigkeiten, eine nachobligatorische Ausbildung abzuschliessen. Damit steigt ihr Risiko, dauerhaft von der Sozialhilfe abhängig zu werden. Unsere Studie, die am Institut für Psychologie der Universität Lausanne und am Waadtländer Universitätsspital durchgeführt wird, soll zu einem besseren Verständnis der Schwierigkeiten und Ressourcen von 18- bis 25-Jährigen ohne abgeschlossene Ausbildung beitragen. Durchgeführt wird die Studie mit Teilnehmenden des Waadtländer Eingliederungsprogramms FORJAD (siehe PANORAMA 5/2015).

Kontextuelle und individuelle Faktoren bei der Eingliederung

Sowohl kontextuelle als auch individuelle Faktoren können den Übergang von der Schule in den Beruf beeinflussen. Zu den kontextuellen Faktoren gehören beispielsweise die Arbeitsmarktstruktur und die Verfügbarkeit von Lehrstellen. So haben Phänomene wie die Tertiärisierung der Schweizer Wirtschaft oder die Automatisierung der Produktion den Übergang von der Schule in den Beruf in den letzten Jahrzehnten zunehmend komplexer gemacht. Zu den individuellen Faktoren gehören schulische und gesundheitliche Probleme sowie eine prekäre soziale Situation. Ausserdem haben junge Erwachsene, die weder einer Arbeit noch einer Ausbildung nachgehen, nachweislich ein höheres Risiko, von psy-

chischen Störungen, insbesondere von Depressionen und Angststörungen, betroffen zu sein. Zu den individuellen Faktoren zählen auch die Persönlichkeitsmerkmale. Deren Einfluss auf den Übergang von der Schule in den Beruf wurde bisher noch kaum untersucht. Die bisherige Forschung hat jedoch gezeigt, dass bestimmte, sogenannte maladaptive Persönlichkeitszüge, die auch bei Persönlichkeitsstörungen auftreten, die Stellensuche und die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erschweren. Es ist also möglich, dass einige dieser Eigenschaften einen negativen Einfluss auf die berufliche Eingliederung von jungen Erwachsenen haben. Die Identifizierung dieser Persönlichkeitszüge könnte eine bessere Abstimmung der Eingliederungsprogramme auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden ermöglichen.

Die individuellen Vulnerabilitätsfaktoren besser verstehen

Unsere Forschungsarbeit zielt darauf ab, die Auswirkung von Persönlichkeitsmerkmalen und anderen individuellen Faktoren auf die berufliche Eingliederung von jungen Menschen besser zu verstehen sowie das relative Gewicht von individuellen gegenüber kontextuellen Faktoren zu ermitteln. Dafür werden rund 200 junge Teilnehmende des Eingliederungsprogramms FORJAD befragt. Die laufende, 18-monatige Längsschnittstudie umfasst drei Messperioden. In der ersten haben die jungen Erwachsenen mehrere Fragen beantwortet, mit denen drei Faktortypen eruiert wurden: Erstens wurden «normale» Persönlichkeitszüge nach dem Fünf-Faktoren-Modell ermit-

telt (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit). Zweitens wurden maladaptive Persönlichkeitszüge erfasst, die sich negativ auf die berufliche Eingliederung und die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit auswirken können.

Der Besuch eines Schultyps mit Grundansprüchen ist der wichtigste Prädiktor für spätere berufliche Eingliederungsschwierigkeiten.

Und drittens wurden Kompetenzen und persönliche Ressourcen, welche die berufliche Eingliederung begünstigen, erhoben (wahrgenommene Arbeitsmarktfähigkeit, Anpassung an berufliche Übergänge und allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung). Zudem wurden biografische Elemente wie der besuchte Schultyp, die Nationalität und die bisher absolvierten Eingliederungsmassnahmen erfasst. Um festzustellen, ob die Teilnehmenden des FORJAD-Programms bei den drei Faktortypen ein spezifisches Profil aufweisen, wurde zudem eine Vergleichsgruppe mit 18- bis 25-Jährigen befragt, die einer Ausbildung oder Arbeit nachgehen. Alle Studienteilnehmenden werden nach neun Monaten (zweite Messperiode) und nach 18 Monaten (dritte Messperiode) erneut kontaktiert, um die Entwicklung ihrer Berufs- oder Ausbildungssituation zu erfassen. Die Auswertung dieser Folgemessungen, die zurzeit noch nicht vorliegen, ist wesentlich für die Beantwortung der Frage, ob Persön-

lichkeitsmerkmale tatsächlich Prädiktoren für Probleme im Berufsalltag sind.

Erste Ergebnisse

Die Analyse der in der ersten Messperiode erhobenen Daten erlaubt bereits eine erste Reihe von Ergebnissen und Überlegungen. Bei den individuellen Faktoren hat eine Vergleichsanalyse gezeigt, dass die zwei Gruppen bezüglich der «normalen» Persönlichkeitszüge keine Unterschiede aufweisen. Einzig bei der Dimension «Extraversion» erzielte die FORJAD-Gruppe einen signifikant tieferen Wert, der aber immer noch sehr nahe an demjenigen der Vergleichsgruppe liegt. Hingegen wiesen die Teilnehmenden der FORJAD-Gruppe häufiger maladaptive Persönlichkeitszüge auf, besonders trifft dies auf paranoide, schizoide, antisoziale und Borderline-Störungen zu. Bei den Anpassungskompetenzen zeigten die FORJAD-Teilnehmenden eine – allerdings nur leicht – tiefere wahrgenommene Arbeitsmarktfähigkeit und Selbstwirksamkeitserwartung.

In einem zweiten Schritt wollten wir das relative Gewicht der Faktoren bei Eingliederungsschwierigkeiten ermitteln. Dafür haben wir versucht, aufgrund der erwähnten Variablen und weiterer Daten wie Geschlecht oder Nationalität die Zugehörigkeit der Befragten zu einer der beiden Gruppen (FORJAD- oder Vergleichsgruppe) vorherzusagen. Das erarbeitete Modell zeigt, dass unterschiedliche Werte für maladaptive Persönlichkeitszüge zwar ein signifikanter Prädiktor für die Gruppenzugehörigkeit sind, dass der absolvierte Schultyp aber der zuverlässigste Prädiktor ist. In anderen Worten: Der Besuch eines Schultyps mit Grundansprüchen ist der wichtigste Prädiktor für spätere berufliche Eingliederungsschwierigkeiten: 72 Prozent der Jugendlichen aus der FORJAD-Gruppe hatten diesen Schultyp absolviert. Andere Studien bestätigen die Bedeutung des Schultyps für den Übergang von der Schule in den Beruf.

Vorbeugende Massnahmen

Das Auftreten von einer oder mehreren Phasen beruflicher oder schulischer Desintegration scheint also vor allem mit der

mangelnden Vorbereitung der jungen Menschen auf den Übergang von der Schule in die Berufswelt in Zusammenhang zu stehen. Insbesondere trifft das auf Jugendliche zu, die einen Schultyp mit Grundansprüchen besuchten und Schulprobleme hatten. Die Rolle der Schule scheint wesentlich, um Eingliederungsschwierigkeiten vorzubeugen. Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei Schülerinnen und Schülern mit Schulproblemen und/oder in Schultypen mit Grundansprüchen gelten – in unserer Studie im Kanton Waadt, wo die dreigliedrige Sekundarschule abgeschafft wurde, sind dies Jugendliche, die sowohl in Französisch und Deutsch als auch in Mathematik eine tiefe Niveaustufe besucht haben. Gleichzeitig ist es wichtig, dass junge Menschen, die keine Ausbildung abgeschlossen haben, auch im Erwachsenenalter noch Zugang zu Bildungs- und Eingliederungsangeboten haben.

Eingliederungsprogramme wie FORJAD bieten die Möglichkeit, einen misslungenen Übergang von der Schule in den Beruf zu korrigieren. Sie sind unverzichtbar, um junge Erwachsene in Problemsituationen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Probleme an der Nahtstelle von der Schule in den Beruf müssen möglichst früh erkannt und behoben werden. Angesichts der zunehmenden Komplexität des Übergangsprozesses Schule–Beruf ist es wichtiger denn je, dass eine qualitativ hochstehende Ausbildung für Jugendliche gewährleistet ist und somit die Chancengleichheit gewahrt bleibt.

.....
Besse, Ch., Handschin, Ph., Massoudi, K., Spagnoli, D., Rossier, J., Bonsack, Ch. (2018): *Traits de personnalité, insertion socio-professionnelle et employabilité chez les jeunes en mesure d'insertion*. In: *Annales Médico-psychologiques* (N° 1[176], p. 89–93).

DREI FRAGEN

an Louis Staffoni, Direktor des Berufsberatungs- und Berufsbildungszentrums COFOP in Lausanne



«In der Praxis berücksichtigen»

Inwiefern unterscheiden sich Jugendliche im FORJAD-Programm von anderen Jugendlichen?

Die Personen im Programm waren in ihrem bisherigen Leben mit vielen Hindernissen konfrontiert, die sie unter anderem in finanzielle Schwierigkeiten gebracht haben. Die meisten haben weder familiäre Unterstützung noch verfügen sie über Lernstrategien. Bevor sie in eines unserer Bildungsangebote aufgenommen werden, besuchen sie deshalb soziale Eingliederungsmassnahmen. Auch während der Ausbildung erhalten sie Unterstützung.

Was kann noch verbessert werden?

Wie die Studienautoren vorschlagen, wäre eine genauere Analyse der persönlichen Situation der Jugendlichen und insbesondere der psychosozialen Aspekte notwendig. Eine intensivere Begleitung, die spezifischer auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtet ist, könnte den Jugendlichen klare Bezugspunkte für die Identitätskonstruktion während der Ausbildung vermitteln.

Ist die Studie praxisrelevant?

Die Bedeutung der Persönlichkeitsmerkmale, der Interessen, der Motivation und des Selbstbilds muss in der Praxis ganz konkret berücksichtigt werden. Der Kanton Waadt hat bereits gute Massnahmen, die aber immer noch verbessert werden können. Im Laufe der Jahre hat sich eine ausgezeichnete Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Fachleuten entwickelt. Sie alle haben dasselbe Ziel: die Jugendlichen zum Erfolg begleiten. *cbi*

BERUFE MIT ZUKUNFT



Diplomierter Pfeifer/diplomierte Pfeiferin FH

Der einst durch die Spaghetti-Western von Sergio Leone bekannt gewordene, danach aber wieder in Vergessenheit geratene Beruf des Pfeifers ist heute, wo allerorten ein zunehmend rauerer Ton herrscht, wieder im Aufwind.

Die Pfeifer-Ausbildung auf Masterstufe wird an der Hochschule für Musik in Klingnau AG angeboten und ist berufsbegleitend – denn was gibt es Schöneres, als während der Arbeit vor sich hin zu pfeifen. Die Studierenden können zwischen den zwei Studienrichtungen Instrumentenpfeifer/in und Naturpfeifer/in wählen. Die Ausbildung richtet sich an Berufsmusiker und an Quereinsteiger wie Schiedsrichter, Zugführerinnen, Ornithologen, Verkehrspolizistinnen oder Bademeister.

Absolventinnen und Absolventen kommen in ganz unterschiedlichen Funktionen zum Einsatz. So ist mittlerweile in mehreren Städten eine Berufspfeifer-Taskforce unterwegs, die gegen Übergriffe im öffentlichen Raum und nächtliche Ruhestörung vorgeht: Die Fachleute schlagen Rüpel, die sich im Ton vergreifen, oder Unter-der-Dusche-Sängerinnen, die den Nachbarn den Schlaf rauben, mit ihren eigenen Waffen und bringen sie mit einigen wohltemperierten Pfiffen zum Schweigen. An der Spitze von Demonstrationszügen geben diplomierte Pfeiferinnen und Pfeifer den Takt vor und rufen Abweichter/innen zur Ordnung. In Fussball- und Eishockeystadien stimmen sie die Trillerpfeifen der Fans aufeinander ab oder beruhigen aufgebrachte Teamanhänger mit heiteren Pfeifkonzerten. Zahlreiche Möglichkeiten eröffnen sich auch im therapeutischen Bereich, wo die Nachfrage nach professionellen Pfeifern und Pfeiferinnen zurzeit gross ist, so etwa in der Schnarchtherapie oder bei der Durchführung von Hörtests. *jc*

AUSBLICK PANORAMA NR. 5 | 2018 erscheint am 26. Oktober

Digitalisierung

Welche Berufe die Digitalisierung geschaffen hat. Wie Berufsfachschulen in dieser Entwicklung unterstützt werden. Wie die Digitalisierung bei Berufsreformen berücksichtigt wird. Und wie ein im Jahr 2035 pensionierter Berufsberater möglicherweise auf die Debatte von heute zurückblicken wird.

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 (df), 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
Peter Kraft (pek), 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, 32. Jahrgang

Bilder

Titelseite, 4, 12, 22, 28: Adrian Moser;
S. 6: Daniel Fleischmann; S. 7: Ingrid Rollier;
S. 9: zvg; S. 10: Ingrid Rollier; S. 11: zvg;
S. 17: Tobias Bucher; S. 25: Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich; pascal weber photography; S. 31: Daniel Fleischmann;
S. 33: zvg.