

PANORAMA

ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLES • MARCHÉ DU TRAVAIL
BERUFSBERATUNG • BERUFSBILDUNG • ARBEITSMARKT

Zweidrittelgesellschaft Travail précaire

- Interview mit Christine Davatz-Höchner, Schweizerischer Gewerbeverband
- Realschüler bei der Lehrstellensuche benachteiligt
- Informatik und Multimedia: Übersicht über das Ausbildungsangebot
- Röstigraben in Beruf und Bildung
- E-Learning – une réponse à l'évaluation d'un métier
- Profession et formation des deux côtes de la Sarine
- Rôle et fonction du SR/ASOSP



INFO-PARTNER

BILDUNG & ARBEIT / FORMATION & EMPLOI



Diplomausbildung Soziokulturelle Animation

Möchtest du

- Animator/in, Konzeptor/in, Mediator/in und Organisator/in sein?
- soziale Räume erforschen und mitgestalten?
- Projekte entwerfen und Verhandlungen führen?
- Menschen aktivieren?
- Gruppen moderieren?
- zwischen unterschiedlichen Interessen vermitteln?
- kulturelle Übersetzungsdienste leisten?
- im Kultur- und Kunstbereich, im Bildungs- oder Sozialwesen, in Politik oder Gemeinwesenentwicklung tätig sein?

Suchst du also einen vielseitigen Beruf am Puls gesellschaftlicher Veränderungen?

Eine Ausbildung auf Fachhochschulstufe führt dich dorthin, ein praxisnahes Studium an der HSA Hochschule für Soziale Arbeit Luzern.

Bitte verlange die detaillierten Unterlagen.

Name _____ Vorname _____

Adresse _____

PLZ/Ort _____

Tel. _____ Mail _____

Wir führen regelmässig Infoveranstaltungen durch.

HSA Luzern, Werftstrasse 1, Postfach 3252, CH-6002 Luzern
Tel. 041 367 48 48 Nähere Infos auf www.hsa.fhz.ch

PANORAMA

SCHULE FÜR FÖRDERKURSE

ZÜRICH BERN

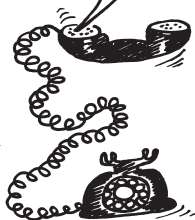
**Die Nachhilfekurse beginnen in
Zürich am 25. August 2003 und
in Bern am 11. August 2003.
Bitte sofort Kursprogramm
bestellen und anmelden!**

Neuer Standort der SFK Zürich:
West-Side, Heinrichstrasse 239, 8005 Zürich



Wöchentliche Förderkurse in den
KV-Kernfächern Rechnungswesen,
Französisch, Englisch, Deutsch und
Betriebs-/Rechtswesen

Jetzt telefonieren!
Zürich: 01 272 75 00
Bern: 031 333 18 04



Schule für Förderkurse, Heinrichstrasse 239, 8005 Zürich, sfk.zuerich@sfk.ch
Schule für Förderkurse, Schläfliirain 10, 3013 Bern, sfk.bern@sfk.ch

persönlichkeitsbildend
und
gemeinschaftsfördernd
leistungsorientiert
und
musisch-kreativ
christlich
und
dynamisch

Theresianum Ingenbohl
Höhere Schule für Frauen

- **Gymnasium**
4 Jahre mit eidg. anerkannter Matura,
wahlweise in Deutsch oder bilingual in
Deutsch/Englisch oder Deutsch/Französisch
- **Diplommittelschule (DMS)**
3 Jahre mit eidg. Anerkennung als Zubringer
zur Pädagogischen Hochschule und anderen
Fach(hoch)schulen im Bereich Gesundheit,
Soziales und Kunst
- **Kindergärtnerinnenseminar und
Primarlehrerinnenseminar**
Einstieg in obere Klassen ist nach Absprache
jederzeit möglich
- **Internat**

Klosterstrasse 14
CH-6440 Brunnen
Telefon 041 825 26 00
sekretariat@theresianum.ch
www.theresianum.ch

Zweidrittelgesellschaft – Demontage eines Begriffs

Als Leiter von Seminaren für berufliche Neuorientierung begegnen mir zusehends mehr Menschen, die zwischen Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit hin- und herpendeln. In der Statistik erscheinen sie als «Wiederanmeldungen». Dieses Phänomen war für mich Grund genug, mich eingehend mit der «Zweidrittelgesellschaft» zu befassen. Der oft zitierte Begriff besagt, das ungefähr ein Drittel der erwerbsfähigen Bevölkerung ganz oder teilweise vom Arbeitsprozess ausgeschlossen bleibt.

Wer aber ist eigentlich der «dritte Drittel»? Je mehr ich dieser Frage nachging, desto schwammiger wurde für mich die Formel. Im politischen Diskurs wird die wachsende Gruppe der working poors dazu gezählt, obschon diese vollzeitlich erwerbstätig sind. Und wohin gehören die Ausgesteuerten, die Stellensuchenden, welche mangels Alternativen den Weg in die berufliche Selbständigkeit wählen, die zunehmende Zahl von Frauen und Männern, welche sich bewusst für eine Teilzeitarbeit entscheiden?

Nehmen wir als Massstab die durch vollzeitliche, unbefristete, kontinuierliche Anstellung geprägte Erwerbsbiographie, so dürfte gerade dieser Norm ohnehin bald nur noch eine Minderheit entsprechen. Die Flexibilisierung in der Arbeitswelt hat neue Bedingungen geschaffen, die zahlenmässigen Relationen durcheinander gebracht. Zweidrittelgesellschaft ja – aber umgekehrt!

Der Begriff «Zweidrittelgesellschaft» ist jedoch nicht nur diffus. Er lässt die Innenperspektive gänzlich ausser Acht, schweigt sich also darüber aus, wie die Betroffenen selber ihre Situation erleben.



Viktor Moser



Société des deux tiers – Décomposition d'un concept

Comme responsable de séminaires de réorientation professionnelle, je rencontre un nombre croissant de personnes qui oscillent entre activité professionnelle et chômage. Dans la statistique, elles apparaissent comme de «nouvelles inscriptions». Ce phénomène a constitué à mes yeux une raison suffisante pour m'intéresser à la «société des deux tiers». Cette notion souvent utilisée veut dire qu'un tiers de la population en situation d'être active reste totalement ou partiellement exclue du processus de travail.

Mais qui compose en fait ce «troisième tiers»? Plus j'approfondissais cette question et plus la formule m'apparaissait floue. Dans les discours politiques, on y englobe le groupe croissant des working poors, bien qu'il s'agisse de personnes actives à plein temps. Et à quel groupe appartiennent les personnes en fin de droit, celles qui sont à la recherche d'un emploi et qui, faute d'alternatives, choisissent la voie de l'indépendance professionnelle, les hommes et les femmes qui, en nombre croissant, choisissent volontairement de travailler à temps partiel?

Si l'on prend comme référence une biographie professionnelle caractérisée par un emploi à plein temps, de durée indéterminée, sans interruption, cette description pourrait bien ne plus concerner prochainement qu'une minorité. La flexibilisation dans le monde du travail a engendré de nouvelles conditions, qui bouleversent ces relations chiffrées. Société des deux tiers, oui – mais de façon inversée!

Toutefois, la notion de «société des deux tiers» n'est pas seulement diffuse. Elle laisse aussi totalement de côté la perspective intérieure, elle ne dit rien, en somme, de la façon dont les personnes concernées elles-mêmes vivent leur situation.

EDITORIAL

- 3 **Zweidrittelgesellschaft:** Demontage eines Begriffs (Viktor Moser)
- 3 **Société des deux tiers:** Décomposition d'un concept (Viktor Moser)

DOSSIER **Zweidrittelgesellschaft / Travail précaire**

- 6 **Begriff:** Nothing left to lose? (Basil Rogger)
- 9 **Ausgesteuerte Arbeitslose:** Beschäftigungsprogramme – eine «Brücke zurück» (Daniel C. Aepli)
- 11 **Sozialhilfe:** «Arbeit statt Fürsorge» – Basel betritt Neuland (Walter Rösli)
- 14 **Erwerbsbiographien:** Teilzeitarbeit setzt sich durch (Doris A. Baumgartner)
- 16 **Prekäre Arbeitsverhältnisse:** Schneller, billiger, sauber – die Reinigungsbranche boomt (Pia Tschannen)
- 18 **Neue Selbständige:** «Natürlich habe ich auch Angst ...» (Viktor Moser)
- 21 **Notion:** Nothing left to lose? (Basil Rogger)

INTERVIEW

- 24 **Berufsbildung:** Christine Davatz-Höchner, Vizedirektorin des Schweizerischen Gewerbeverbandes (Daniel Fleischmann und Emil Wettstein)

SPECTRUM

- 27 **Korrektur:** Zum Interview mit Stefan C. Wolter (Daniel Fleischmann)
- 27 **Kiosk:** Vorstellungsgespräch: «Warum sollen wir gerade Sie einstellen?» / Löhne: Lohnerhöhung gebremst
- 28 **PISA:** Realschüler sind bei der Lehrstellensuche stark benachteiligt (Thomas Meyer)
- 30 **Rekrutenbefragung:** Wie kompetent fühlen sich Jugendliche? (Katharina Maag Merki, Christine Bieri und Esther Forrer)
- 32 **Lehrstellenmarketing:** Beispiel Horgen (Roland Jost)
- 33 **Berufsschule:** Handlungsorientierter Unterricht (Roman Dörig)
- 36 **Informatik und Multimedia:** Übersicht über das Ausbildungsangebot (Matthias Jäger)
- 39 **Wertesysteme:** Beruf und Bildung diesseits und jenseits der Saane (Hans Geser)
- 42 **Burn-out:** Moins de bureaucratie – plus d'estime (Viktor Moser)
- 44 **Information scolaire et professionnelle:** Les offices se mettent à Internet (Anne-Claude Künzi Hofmann)
- 46 **e-learning:** Une réponse à l'évolution d'un métier (Pierre-Yves Puippe)
- 48 **Orientation professionnelle:** Laurent Venezia explique le rôle et la mission du SR-ASOSP (Yvonne-Marie Ruedin)
- 50 **Kiosque:** Valida propose un système suisse de RVA / Salaires: Augmentation des salaires freinée
- 51 **Formation professionnelle:** Profession et formation des deux côtés de la Sarine (Hans Geser)
- 54 **Kiosque / Impressum:** Formation professionnelle: Nouvelles formes de partenariat / Recherche appliquée: Action DORE

FORUM

- 55 **SGAB:** Jahresversammlung beschliesst Investitionen (Res Marty)

Foto: Iris Krebs



Beruf und Bildung diesseits und jenseits der Saane

Beruf und Bildung sind in der Deutsch- und Westschweiz nicht dasselbe. Eine empirische Studie liefert Belege für Mentalitätsunterschiede – etwa im Bereich Weiterbildungsverhalten in Verkaufsberufen.

Seite 39

Profession et formation des deux côtés de la Sarine

Profession et formation ne sont pas pareils en Suisse romande et en Suisse allemande. Une enquête met en évidence les différences de mentalité, à l'exemple de la formation continue dans les métiers de la vente.

Page 51

Foto: Christian Beutler



Handlungsorientierter Berufsschulunterricht

Mit der Förderung von übergreifenden Handlungskompetenzen im Berufsschulunterricht sind neue Dogmen entstanden. Eine Habilitation an der Universität St.Gallen setzt sich mit ihnen auseinander.

Seite 33

Moins de bureaucratie – plus d'estime

Les cantons latins se sont intéressés au burn-out dans les offices régionaux de placement (ORP) dans le cadre de manifestations de grands groupes. Les conseillères en personnel y ont analysé collectivement les causes possibles et développé des propositions d'amélioration concrètes.

Page 42

Les offices se mettent à Internet

Les offices d'orientation se tournent de plus en plus vers les nouvelles technologies. Bilan: leurs sites sur Internet offrent une information scolaire et professionnelle de plus en plus étoffée.

Page 44

Laurent Venezia explique le rôle et la mission du SR-ASOSP

Laurent Venezia, directeur du SR-ASOSP, explique le rôle de son secrétariat en regard avec la nouvelle loi sur la formation professionnelle et les projets de création de centres de production documentaire en Suisse.

Page 48

Realschüler sind bei der Lehrstellensuche stark benachteiligt

Realschülerinnen und Realschüler sind auf dem Lehrstellenmarkt stark benachteiligt, auch wenn sie gleich gute Leistungen wie Sekundarschülerinnen und -schüler erbringen. Dies zeigt eine in diesen Tagen veröffentlichte PISA-Vertiefungsstudie unter dem Titel «Ausbildungswunsch und Wirklichkeit».

Seite 28



Christine Davatz-Höchner

Sie gehört zu den einflussreichsten Berufsbildungspolitikerinnen der Schweiz. Eine ihrer zentralen Forderungen: Die Berufsbildung braucht eine bessere Lobby.

Seite 24

Nothing left to lose?¹

Seit geraumer Zeit geistert der Begriff der Zweidrittelgesellschaft durch den feuilletonistischen und wissenschaftlichen Blätterwald. Die zugrunde gelegte These besagt, dass rund ein Drittel der erwerbsfähigen Bevölkerung dauerhaft oder vorübergehend vom Arbeitsprozess ausgeschlossen ist. Dieses Bedrohungsszenario birgt auch die Chance, unser Verständnis von Arbeit zu hinterfragen und seine historische Gewachsenheit wahrzunehmen.

Basil Rogger

Das «Magazin», die Wochenendbeilage der «Süddeutschen Zeitung» vom 28. März 2003, enthält einen einzigen grossen Artikel: «Die 100 ärmsten Deutschen». Fasziniert – und zugleich amüsiert von der Parallelität zur beinahe zeitgleich erscheinenden Sondernummer der Zeitschrift «Bilanz» zum Thema «Die 100 reichsten Schweizer» – beginne ich zu blättern.

Wer sind sie denn? – Ein Panorama der Bedürftigkeit

Und ich entdecke Erstaunliches. Auf zwanzig Seiten Kurzportraits von hundert Menschen, in Deutschland lebend, oft mehr nomadisierend oder hausend als wohnend, Männer und Frauen, zwischen 19 und 84 Jahre alt, Verheiratete, Ledige, Geschiedene, mit oder ohne Kinder, Gesunde und Kranke, mit abgeschlossenem Studium oder ohne jegliche Ausbildung, behindert oder nicht behindert, teilweise mit vollem Namen und Foto, teilweise nur mit Initialen, Süchtige und Nicht-Süchtige, solche mit deutschem, mit ausländischem oder ganz ohne Pass, kurz: ein Kaleidoskop an Menschen und Schicksalen, wie es bunter nicht gemischt sein könnte.

Beispielsweise ein ehemals selbständig Erwerbstätiger, verwitweter Familienvater, der seine Frau und die beiden Töchter bei einem Verkehrsunfall verlor, daraufhin Wohnort und Branche wechselte, Konkurs machte, in Hamburg strandete, dort ein halbes Jahr im Obdachlosenheim lebte und nach langem Suchen eine Wohnung fand, die er nun selbst renoviert. Oder der 19-jährige Hans M. aus Berlin, heroinsüchtig seit sechs Jahren, der sein

Geld auf dem Strich verdient. Oder – kaum zu glauben – Draft Deutscher, eine der Goldkehlen der deutschen Musikgeschichte. Er wurde von Managern und Steuer- und Finanzexperten um sein Vermögen von damals rund sechs Millionen Mark gebracht, hat 1,1 Millionen Euro Steuerschulden, und sagt von sich, er komme mit seinen Gagen «gerade über die Runden». Oder Dr. Walter Lindner aus Düsseldorf, studierter Sozialwissenschaftler, der heute auf dem Campus Becher sammelt, um das Pfandgeld zu kassieren und pro Monat 311 Euro Sozialhilfe bekommt. Oder Kadiatu Koroma, ursprünglich aus Sierra Leone, die aus gesundheitlichen Gründen nach Deutschland kam, bleiben konnte und eine Ausbildung als Erzieherin abschloss. Sie ist, wie ihr Mann auch, arbeitslos. Gemeinsam mit Mann und Kind lebt sie zurzeit von 590 Euro Arbeitslosengeld und 300 Euro Kindergeld, wovon sie rund 200 Euro in ihre Heimat sendet.

Die Rede von der Zweidrittelgesellschaft und der Mythos Arbeitsgesellschaft

Während man die Namen der 100 Reichsten in der Regel kennt und vor allem das Kriterium der Positionierung in der Rangliste (ihr Vermögen), ist es in Bezug auf die Armut schwieriger. Denn der Armutsdefinitionen sind viele. Das der obigen Reportage zugrunde gelegte Kriterium ist ein materielles, und es fördert beängstigende Zahlen zu Tage: Rund elf Millionen Menschen leben in Deutschland unterhalb dieser Grenze, das ist ein Achtel der Bevölkerung. Tendenz steigend. In der Schweiz sind die Zahlen ähnlich.

«Ist eine Volkswirtschaft einem starken Struktur- und Qualifikationswandel ausgesetzt, kann der erlernte Beruf und das gesammelte Humankapital einer Person rasch veralten. Somit besteht die Gefahr, dass neben der konjunkturellen Arbeitslosigkeit der Anteil der strukturellen Langzeitarbeitslosigkeit zunimmt. Langzeitarbeitslosigkeit verschwindet auch in konjunkturell günstigeren Zeiten nicht von selbst. Es zeigt sich, dass neben Ungelernten und Ausländern und Ausländerinnen, auch ältere Erwerbstätige (über 50 Jahre) unter den Langzeitarbeitslosen übervertreten sind. Ältere Arbeitnehmende finden dabei kaum mehr eine neue Stelle. Diese Entwicklung ist nicht nur in der Schweiz zu beobachten. Sie führt daher zur Frage, ob wir uns auf eine «Zweidrittelgesellschaft» – zwei Drittel der erwerbsfähigen Aktivbevölkerung geht einer Erwerbstätigkeit nach, ein Drittel findet weder in der Privatwirtschaft noch im öffentlichen Dienst eine Anstellung und muss daher durch die zwei anderen Drittel finanziert werden – hinbewegen. Auch wenn diese Frage zurzeit noch nicht beantwortet werden kann, so muss doch über die gesellschaftspolitischen Gefahren einer solchen Entwicklung, die nicht zuletzt von weltwirtschaftlichen Bedingungen mitbestimmt wird, nachgedacht werden. Mögliche Lösungsansätze liegen, neben Veränderungen im Bildungsangebot und Bildungsverhalten, in neuen Modellen der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitszeitverkürzung.» (Herausforderung Bevölkerungswandel – Perspektiven für die Schweiz. Bericht des Perspektivstabes der Bundesverwaltung). Das ist zwar gut gemeint und sicher nicht falsch. Aber die Folgen dessen, was in diesem

Bericht der Bundesverwaltung als »starker Struktur- und Qualifikationswandel« bezeichnet wird, gehen meines Erachtens viel weiter, als dass mit bekannten Mitteln darauf reagiert werden kann. Vielmehr gilt es, Abschied zu nehmen von den Mythen der Arbeitsgesellschaft und der Vollbeschäftigung.

Historischer Rückblick: Kapitulation vor der Armut

Nimmt man die Rede vom «Übergang in die postindustrielle Gesellschaft» ernst, so könnte es sich lohnen, die Diskussion nachzuzeichnen, die vor 150 bis 200 Jahren während des Übergangs in die Industriegesellschaft geführt wurde. Bekanntlich markiert die Industrialisierung unter anderem den Wechsel von einer bedarfsorientierten in eine angebotsorientierte Produktion – die Geburt des Kapitalismus ist zugleich die Geburt der Überfluggesellschaft. Und die Entstehung der massenhaften Produktion ist zugleich die Entstehung der massenhaften Arbeit – und damit auch der massenhaften Arbeitslosigkeit, die prompt zum Problem wird, sowohl in politischer wie auch in sozialphilosophischer Hinsicht. Denn der Übergang von der Stände- in die Klassengesellschaft verläuft alles andere als reibungslos. Die theoretischen Bewältigungsversuche dieser Umwälzung – von Adam Smith über Karl Marx bis hin zu Max Weber – können hier nicht Thema sein. Hingegen der ungeklärte Umgang mit all denjenigen, die durch das Raster der bis anhin funktionierenden sozialen Sicherungssysteme fallen: Die vielfältigen und einander oft widersprechenden Diskurse über die sozialen Folgen der Industrialisierung und deren Bewältigung im Spannungsfeld von Kirche, Politik, Päda-

gogik und Ökonomie haben nämlich primär eine neue Kultur der Armut hervorgebracht. Die Gemeinsamkeit der verschiedenen Erklärungsversuche ist ihr Ausgangspunkt: Das Versagen der kirchlichen Soziallehre, die vor der schieren Menge der «flottierenden Arbeiter», Vaganten, Tagelöhner, Proletarier schlicht kapitulieren muss. Zu zahlreich und vor allem zu vielfältig sind die neuen Formen der Bedürftigkeit.

Und heute?

Dies scheint mir eine entscheidende Parallele zur Gegenwart zu sein. Denn, auch dies fällt auf beim Lesen der Portraits der

Verhältnis von Ursache und Wirkung. Aber ebenso viele sind aus ganz anderen Gründen «arm»: durch persönliche Schicksalsschläge, wirtschaftliche Notlagen, Zufall, Pech, aber auch aus freiem Willen. Die negativen Folgen des überdrehten Neoliberalismus kreieren neben zahlreichen sozialen Härtefällen «einen sozialen Typus, den man seit den Tagen des verarmten Adels nicht mehr kannte: den Absteiger» (Konrad Paul Liessmann). Das offensichtlichste Symptom dieser neuen Situation ist die Ratlosigkeit der professionellen Arbeitsvermittler angesichts der so genannten «unvermittelbaren Akademiker» oder der stellenlosen Kaderangestellten. Angesichts dieses Phänomens der drohenden «vertikalen sozialen Mobilität nach unten» scheinen nicht nur die bisherigen Sicherungssysteme zu versagen, vielmehr wird das Grundverständnis von Arbeit an sich in Frage gestellt. Wie auch die «Absteiger» keineswegs in Selbstmitleid verfallen, sondern oft bewundernswerte Strategien der Selbstwertverteidigung oder gar -steigerung entwickeln (Martin Doehlemann).



Was wir vom dritten Drittel lernen können

Das positive Verständnis von Arbeit im Sinne von Berufung ist dem Denken der Reformation entsprossen. Ihre Bedeutung als sinnstiftende Instanz ist allerdings wesentlich jünger – sie ist ein Kind der Moderne. In vormodernen Zusammenhängen bis zurück zur klassischen Antike oder gar zur biblischen Schöpfungsgeschichte ist Arbeit in erster Linie Mühsal, Entbehrung, lästige Pflicht zur Überlebenssicherung. Von Arbeit frei zu sein bedeutet in diesem Zusammen-

«100 ärmsten Deutschen», es gibt eine eigenartige Ambivalenz zwischen bestätigten Annahmen und Überraschungen. Natürlich sind unter den Ausgegrenzten viele Langarbeitslose, allein erziehende Frauen, Ungebildete, Süchtige, Kranke oder Behinderte. Dieses Vorurteil bestätigt sich sofort – und genauso schnell stellt sich natürlich die Frage nach dem



«Arbeitslosezytig,
Strassenmagazin»:
Impulse von den Rän-
dern der Gesellschaft.

hang, der Oberschicht anzugehören und sich den «wirklich wichtigen Dingen des Lebens» wie etwa Politik, Philosophie, Kunst oder dem Krieg widmen zu können. Seit knapp zehn Jahren ist aber nun eine zunehmende Infragestellung der «Arbeit als Utopie» (Rainer Hank) festzustellen. Es gibt vor allem zwei Indizien, die diese These bestätigen: Auf der einen Seite ist eine Abnahme der grundsätzlich negativen Wertung der Arbeitslosigkeit oder ökonomischen Bedürftigkeit festzustellen. Verschiedene Buchtitel deuten dies an. Ebenso die Manifeste, Lesungen oder Theaterstücke der Berliner Gruppe der «Glücklichen Arbeitslosen» um Guillaume Paoli, Gründer der «Ohnemich AG», Herausgeber der Zeitschrift «Müssiggangster» und Autor des Buches «Mehr Zuckerbrot, weniger Peitsche».

Andererseits präsentiert sich unter diesem Blickwinkel die vielbemühte und im Rahmen der Kritik am Neoliberalismus stark ins Kreuzfeuer der Kritik geratene Rede vom Lebensunternehmer in einem neuen Licht. Denn der Lebensunternehmer wird oft verstanden als endgültige

Perversion der Ökonomisierung sämtlicher Lebensbereiche, bis hin zur Konstruktion der eigenen Identität. Was aber, wenn der Akzent nicht auf dem Unternehmer liegt, sondern auf dem Leben? Wäre dann der Lebensunternehmer nicht ein Sinnbild für die Selbstermächtigung all jener, die ihr Leben unternehmen und selbst bestimmen wollen, welchen Anteil und Stellenwert die Arbeit darin hat? Wäre ein neuer Umgang mit Arbeit und Arbeitslosigkeit nicht Teil einer neuen Kultur der Armut oder Bedürftigkeit? Und wäre das wiederum – bei aller An- und Zumutung an jeden Einzelnen, bei allen Zwängen einer ökonomischen Grundversorgung – nicht eine Form von Freiheit?

Denn – wer weiss – vielleicht hat es sich überlebt und es gilt, von und mit den Absteigern, Bedürftigen und dauerhaft Ausgeschlossenen etwas zu lernen. Nämlich das fragile Verhältnis zwischen Anspruchsmoralität und Eigenverantwortung neu auszubalancieren. Auf gesellschaftlicher wie auf individueller Ebene. Ohne Vorurteile.

Version française voir page 21

1 «Freedom's just another word for nothing left to lose»: Freiheit ist bloss ein anderes Wort für «nichts zu verlieren haben». Aus dem legendären Song «Me and Bobby McGee» der amerikanischen Rocksängerin Janis Joplin

Basil Rogger studierte Philosophie, Psychologie und Pädagogik in Bern und Zürich. Heute arbeitet er als selbständiger Texter, Redaktor, Konzeptor und Produzent an der Schnittstelle von Kultur und Wirtschaft. Adresse: Basil Rogger Consulting, Ringstrasse 2, CH-4600 Olten, b.rogger@lucernefestival.ch

Literatur

- Die 100 ärmsten Deutschen. Magazin der Süddeutschen Zeitung Nr. 13, 28. März 2003
- Herausforderung Bevölkerungswandel – Perspektiven für die Schweiz. Bericht des Perspektivstabes der Bundesverwaltung. Bundesamt für Statistik, Bern 1996
- Diedrich Diederichsen: Das Leben als After Work Party. In: TAZ Nr. 6856, Berlin 18. 9. 2003
- Martin Doehlemann: Absteiger. Die Kunst des Verlierens. Frankfurt 1995
- Wolfgang Engler: Die Ostdeutschen als Avantgarde. Weimar 2002
- Sieglinde Geisel: Die einzig verbliebene Gotttheit? Über Arbeitslosigkeit im Zeitalter der Arbeit. In: NZZ Nr. 99, Zürich, 30. April 2003, S. 61
- Gabriele Göttele: Die Ärmsten! Wahre Geschichten aus dem arbeitslosen Leben. Frankfurt 2000
- Rainer Hank: Arbeit. Die Religion des 20. Jahrhunderts. Frankfurt 1995
- Konrad Paul Liessmann: Neue Armut – Neuer Reichtum. Das Ende des Sozialstaates. In: Wespennest Nr. 108, Wien 1997, S. 68–72
- Guillaume Paoli: Mehr Zuckerbrot, weniger Peitsche. Berlin 2002

Beschäftigungsprogramme – eine «Brücke zurück»

Die Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm kann bei ausgesteuerten Arbeitslosen die Chancen, wieder eine Stelle zu finden, verbessern. Besonders Erfolg versprechend ist der Einsatz an einem Einzelarbeitsplatz. Wichtig ist ausserdem, dass die Programme qualifizierend und den Anforderungen der realen Arbeitswelt angepasst sind. Dies zeigt eine Studie, durchgeführt in den Kantonen Basel-Stadt und Genf sowie in der Stadt Zürich.¹

Daniel C. Aepli

Sind Beschäftigungsprogramme für ausgesteuerte Arbeitslose ein geeignetes Instrument zur sozialen und beruflichen Wiedereingliederung? Dies untersuchten wir bei 823 Personen aus den Stadtkantonen Basel und Genf sowie aus der Stadt Zürich, welche 1998 ausgesteuert worden sind.

In Basel und Zürich bestehen keine gesonderten Angebote für Ausgesteuerte, während in Genf die Programme speziell für diese Zielgruppe aufgebaut worden sind, die dann auch das Recht auf eine Programmteilnahme («Emploi temporaire») haben.

In allen drei Regionen gibt es Einzelarbeitsplätze, in Zürich und Bern auch kollektive Angebote, die von den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes weiter entfernt sind als die Einzelarbeitsplätze. Wichtig ist auch folgende Differenzierung: Soziale Integration bedeutet, dass jemand am sozialen Austausch im privaten, beruflichen und öffentlichen Bereich teilhat. Beruflich ist jemand vollständig integriert, wenn sie oder er über eine feste Stelle im ersten Arbeitsmarkt verfügt. Von teilweiser beruflicher Integration sprechen wir demgegenüber bei einer zeitlich befristeten Stelle oder bei einer Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt.

Integration auf Zeit ...

Nach Ansicht der Mehrheit der Befragten tragen die Programme dazu bei, neue Leute kennen zu lernen, Kontakte zu knüpfen, die eigenen vier Wände zu verlassen und das Selbstvertrauen zu verbessern; ausserdem ermöglichen sie einen geordneten Tagesablauf. Die Mehrheit der



Foto: NZZ-Team

Dr. phil, ausgesteuert, zurzeit Taxifahrer.

Befragten hält fest, die Programme hätten ihnen «eher oder sehr viel» gebracht. Die Integrationswirkung verpufft allerdings rasch, wenn die Betroffenen nach Abschluss der Programmteilnahme über keine Arbeit verfügen.

Aus diesem Grunde sind Programme, die bloss die soziale Integration fördern, nur für Menschen sinnvoll, die beschränkt arbeitsfähig sind oder starke Defizite im sozialen Bereich haben.

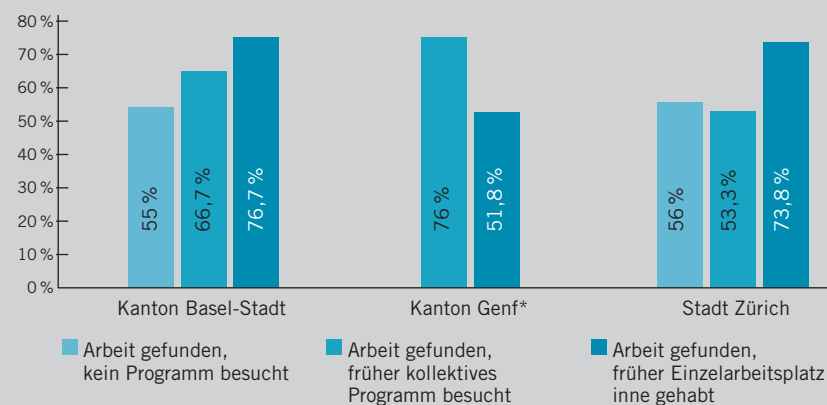
Einzelarbeitsplätze besonders erfolgreich

In Zürich und Basel fanden Teilnehmende von Einzelarbeitsplätzen häufiger eine

Stelle als Nichtteilnehmende, in Basel auch Teilnehmende von kollektiven Programmen. Nähere Angaben zur beruflichen Integration liefert die Grafik auf Seite 10.

Anders präsentiert sich die Situation in Genf, wo sogar mehr Nichtteilnehmende über eine Arbeit verfügen als Teilnehmende. Hauptziel der Programme ist hier denn auch, eine neue Rahmenfrist für die Arbeitslosenversicherung zu generieren. Ähnlich der tatsächlichen Erfolgsquote fällt die Einschätzung der arbeitsmarktlichen Wirkung durch die Betroffenen aus. Während in Basel 47 Prozent und in Zürich 44 Prozent der wieder Erwerbstä-

Personen, die Arbeit fanden nach Programm-Teilnahme/-Nicht-Teilnahme



* keine kollektiven Programme

tigen erklärten, die Programme hätten eher oder sehr viel dazu beigetragen, die neue Stelle zu finden, sahen in Genf 55 Prozent darin gar keinen diesbezüglichen Nutzen.

Mannigfache Hürden

«Alter» und «ungenügende Ausbildung» gelten gemeinhin als wichtigste Hindernisse bei der Stellensuche. Dies wird

durch die Studie teilweise bestätigt. In Genf und Zürich fanden Personen im Alter von über 50 Jahren deutlich seltener eine neue Stelle als diejenigen unter dieser Alterslimite. In Basel unterscheiden sich die beiden Altersgruppen nicht.

Beinahe umgekehrt verhält es sich mit dem Kriterium der Qualifikation. In Genf und Zürich war die Quote der an- und ungelernten Ausgesteuerten, welche eine Stelle fanden, nicht nennenswert tiefer als bei den gelernten. Demgegenüber blieben in Basel die an- und ungelernten (59 Prozent) deutlich hinter den gelernten (72 Prozent) zurück.

Wenig Unterschiede bestehen zwischen Schweizern und Ausländern. Abgesehen von Genf, schneiden auch die ausgesteuerten Frauen nicht schlechter ab als die Männer.

Wackliges Fundament

Die Mehrheit der Ausgesteuerten, die wieder eine Stelle fanden, verdienen mit ihrer neuen Arbeit zu wenig, um den Lebensunterhalt vollständig damit decken zu können.

Generell sind einige Fragezeichen hinter die neu gefundenen Stellen zu setzen. Viele der Ausgesteuerten, welche eine Arbeit fanden, arbeiten befristet, auf Abruf oder Teilzeit statt (wie gewünscht) Vollzeit, müssen den Beruf wechseln und eine Tätigkeit ausüben, die nicht den ursprünglichen Vorstellungen entspricht. Es ist daher kaum verwunderlich, dass in Basel 33, in Zürich 39 und in Genf 30 Prozent der wieder Erwerbstätigen weiterhin eine (bessere) Stelle suchen.

Programmes de réintégration de personnes en fin de droit

Une recherche menée dans le cadre du PNR 45 «Problèmes de l'Etat social» se demande si les programmes d'occupation temporaire facilitent l'intégration sociale et professionnelle des chômeuses et chômeurs en fin de droit. Les régions analysées ont été les cantons villes de Bâle et de Genève, ainsi que la ville de Zurich.

De façon générale, ces programmes contribuent à l'intégration sociale. Mais cet effet s'éteint lorsque les bénéficiaires ne trouvent ensuite aucun travail. De ce fait, les programmes qui contribuent prioritairement à l'intégration sociale font surtout sens pour les personnes ayant une capacité de travail limitée. En ce qui concerne l'intégration professionnelle, les bénéficiaires bâlois et zurichois de places de travail individuelles – plutôt que de programmes collectifs – ont trouvé plus souvent un emploi que les non bénéficiaires. A Genève, ce sont au contraire les non bénéficiaires qui ont rencontré un peu plus de succès dans la recherche d'un emploi, ce qui peut être mis en relation avec le fait que les programmes servent prioritairement à obtenir de nouveaux délais cadres de l'assurance chômage.

Le succès des programmes dépend dans une large mesure d'accords clairs entre tous les participants ainsi – lorsque c'est possible – de l'insertion dans une place de travail individuelle.

Tous les programmes devraient être accessibles à toutes les personnes en fin de droit.

VM/RA

Qualifizierung statt bloss Beschäftigung

Die Untersuchungsergebnisse und unsere bisherigen Erfahrungen führen zu folgenden Empfehlungen:

Wir halten es für unerlässlich, dass zwischen Teilnehmenden, Anbietern und Arbeits- resp. Sozialämtern die Ziele eines Programmeinsatzes klar definiert werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmenden nicht bloss beschäftigt, sondern qualifiziert werden. Im Weiteren sind die festgelegten Bewerbungsaktivitäten zu kontrollieren. Von grosser Bedeutung ist sodann eine angemessene Betreuung der Teilnehmenden, was eine Qualifizierung der Betreuungspersonen erfordert.

Sofern die oder der Teilnehmende in einem kollektiven Programm sichtbare Fortschritte erzielt, empfehlen wir den Wechsel in einen Einzelarbeitsplatz; gleichsam als Zwischenstufe zu einer regulären Stelle.

Für alle Akteure muss der zeitlich befristete Charakter einer Programmteilnahme im Vordergrund stehen. Wir halten es für verhängnisvoll, wenn sich ausgesteuerte Arbeitslose zu sehr in einem Programm «einrichten». Schliesslich sind wir ganz klar der Meinung, dass alle Programme für alle Ausgesteuerten offen sein müssen.

1 Daniel C. Aeppli, Roli Kälin, Walter Ott und Matthias Peters, Wirkungen von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose, Basel 2002. Es handelt sich um ein Projekt im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 45 «Probleme des Sozialstaates».

Dr. phil Daniel C. Aeppli befasst sich als selbständig erwerbstätiger Sozialwissenschaftler seit Jahren intensiv mit Fragen der Arbeitsmarktforschung. Adresse: Spalenberg 18, 4051 Basel. daniel.aeppli@tiscalinet.ch

«Arbeit statt Fürsorge» – Basel betritt Neuland

Moderne Sozialhilfe darf sich nicht auf die finanzielle Unterstützung beschränken. Sie braucht Instrumente, welche die Chancen auf berufliche und damit soziale Integration erhöhen oder wieder herstellen. Dazu sind besondere Integrationsmassnahmen gefragt, und für die Klientinnen und Klienten soll sich eigene Erwerbsarbeit lohnen.

Walter Rösli

Sozialhilfe ist längst nicht mehr das Instrument für vorübergehende Hilfe in Notsituationen. Immer grösser wird der Anteil derjenigen Personen und Familien, die über lange Zeit unterstützt werden müssen. Vorwiegend handelt es sich dabei um Langzeitarbeitslose oder Familien, deren Verdienst zu klein ist, um die materiellen Bedürfnisse eines Mehrpersonenhaushaltes zu decken. Wir können diese Situation akzeptieren und eventuell über Jahre mit einer Teil- oder Vollunterstützung den Status quo zementieren. Oder wir können aktiv auf die Veränderung hinarbeiten.

Von der Armut zur Arbeitsunfähigkeit

Die traditionelle Fürsorge stellt nach dem Prinzip der Gleichbehandlung das erzielte Einkommen dem nach Haushaltsgrösse berechneten Normbedarf gegenüber. Ist der Bedarf höher als das Nettoeinkommen, wird die Differenz als Unterstützungsleistung ausbezahlt. Nach den breit anerkannten Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) wird pro Vollzeitstelle und Monat eine zusätzliche Pauschale von Fr. 250.– ausgerichtet. Wer unterhalb der Bedürftigkeitsgrenze mehr verdient, erhält einfach einen geringeren Differenzbetrag; sein Gesamteinkommen bleibt unverändert. Auch eine stundenweise Arbeit bei Langzeitarbeitslosigkeit bringt allenfalls nur ein paar Franken. Umgekehrt wirkt sich die Reduktion von oder der Verzicht auf Arbeit nicht gravierend aus. Darin liegt nicht gerade ein grosser ökonomischer Anreiz zu Eigenaktivität. Wenn die Bedürftigkeit von Langzeit-

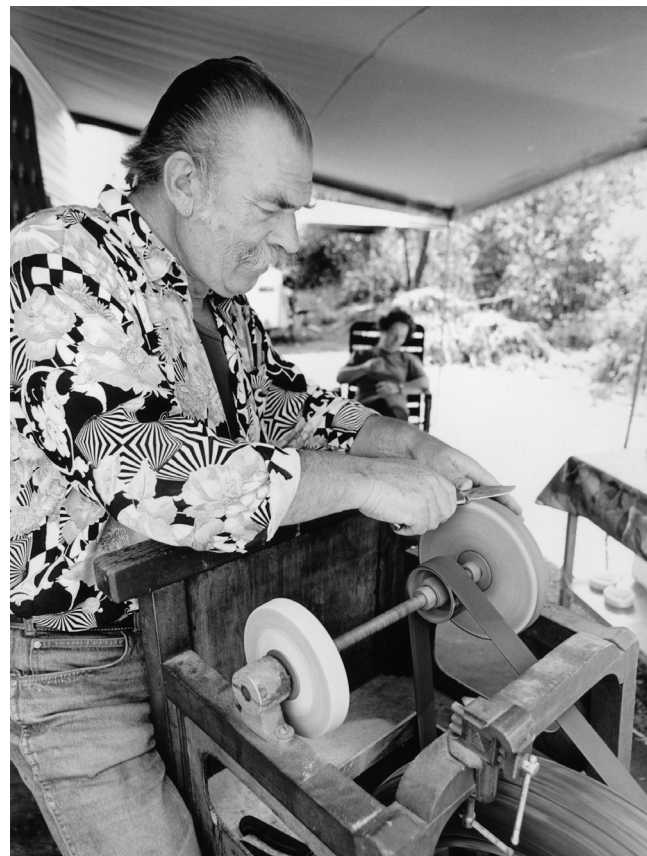


Foto: NZZ-Team

Eigeninitiative – auch unkonventionelle – soll belohnt werden.

arbeitslosen oder working poors einige Monate oder Jahre gedauert hat, ohne dass Aussicht auf positive Veränderung besteht, kann es schon einmal passieren, dass die Leistungsbereitschaft und der Leistungswille von der Aussichtslosigkeit der Situation aufgefressen werden; bedürftige Personen werden effektiv arbeitsunfähig.

Neues System schafft Anreize

Als Antwort auf diese Gefahr hat eine Basler Arbeitsgruppe nach Prüfung vieler Modelle und Variablen folgendes System vorgeschlagen:

- Die Basisleistung der Sozialhilfe wird auf die Höhe des Grundbedarfs 1 festgesetzt, welcher sich – zumindest für Einzelpersonen – mit dem betriebsrechtlichen Grundbedarf deckt.
- Auf Erwerbseinkommen wird ein Freibetrag von einem Drittel gewährt. Jedes Einkommen, das nicht aus Arbeitsleistungen stammt, unterliegt weiterhin der vollen Anrechnung.
- Erzieltes Erwerbseinkommen bleibt in jedem Fall steuerpflichtig. Durch die Steuerprogression wird automatisch erreicht, dass der Anreiz umso höher ausfällt, je tiefer das Einkommen ist.

Mit diesen drei Grundforderungen entsteht ein System selbsttätiger Belohnungen. Die Klientinnen und Klienten haben von jedem selbst erwirtschafteten Franken einen Gewinn, und selbst das Ausscheiden aus der Sozialhilfe wird ohne Steuerschock möglich.

«Weisse Flecken»

Ziel ist es, Eigenaktivität zu belohnen. Nun wird es aber viele Abhängige der Sozialhilfe geben, die gar nicht in der Lage sind, eine Arbeit anzunehmen, sei dies aus gesundheitlichen Gründen, weil sie in einer Ausbildung stehen oder weil sie durch familiäre Pflichten wie Kindererziehung oder Verwandtenpflege gebunden sind. Sie haben keine Möglichkeit, vom Anreizsystem zu profitieren. Es ist daher unumgänglich, flankierende Massnahmen einzuführen, welche diese Schwäche kompensieren.

Verschiedene Gruppen – verschiedene Instrumente

Als Erstes sind für eine differenzierte Betrachtung die Unterstützungsgründe zu erheben. Zu diesem Zweck wurden folgende Kategorien beigezogen:

Eine erste Gruppe besteht aus Menschen, die trotz Voll- oder Teilzeitstelle oder selbständiger Tätigkeit kein ausreichendes Einkommen erzielen. Diese erwerbstätige Gruppe kann im Rahmen des Anreizsystems ergänzend unterstützt werden. Ihr Einkommen wird besteuert, aber in der Sozialhilfe nur teilweise angerechnet. Damit wird ihre Tätigkeit durch Mehrleistungen belohnt.

Zur zweiten Gruppe gehören die vermittelbaren Nichterwerbstätigen. Jede Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation durch irgendeine Form von Arbeit führt im Anreiz-Modell zu einer finanziellen Besserstellung durch Freibeträge.

Eine letzte Kategorie bilden jene Personen, die aus gesundheitlichen Gründen, wegen Ausbildung oder häuslicher Bindungen vorübergehend oder dauernd nicht in der Lage sind, eine Stelle anzunehmen. Erwähnt seien in diesem Zusammenhang etwa Personen in Ausbildung oder Alleinerziehende. Die entsprechenden Voraussetzungen sind klar zu definieren, um die Abgrenzungsprobleme

gegenüber der zweiten Gruppe so klein wie möglich zu halten.

Die letztgenannte Gruppe hat keine oder nur geringe Möglichkeiten, von einem Anreizsystem zu profitieren. Aus diesem Grund ist sie dem System primär auch nicht zu unterstellen. Sie wird also nach den heute üblichen SKOS-Normen unterstützt und erhält den Grundbedarf 1 und 2 (entspricht Grundbedarf 1 plus 10 Prozent). Gleichzeitig sollen aber auch nicht Stellensuchende die Möglichkeit haben, ihre Situation durch Eigenleistungen zu verbessern; beispielsweise durch eine stundenweise Erwerbsarbeit oder eine befristete Tätigkeit in den Semesterferien. Weil diese Gruppe auf einem etwas höheren Unterstützungsniveau startet, wird der Freibetrag bei 20 Prozent des Nettoeinkommens festgelegt.

Im Weiteren gelten wir in Basel gesellschaftlich nützliche Freiwilligenarbeit mit einem Ersatz-Anreiz von pauschal Fr. 100.– pro Monat ab.

Bedürftig über der SKOS-Norm?

Weil sich im Anreiz-System der Grundbedarf aus dem Grundbedarf 1 plus einem Drittel des Nettoeinkommens zusammensetzt, kann sich die Bedürftigkeitsgrenze in Bereiche ausdehnen, wo bis anhin materielle Selbständigkeit angenommen wurde. Das Ziel verstärkter Anreize kann nun aber nicht sein, weitere Bevölkerungskreise als bedürftig zu erklären, sondern die Bedürftigkeit unter verstärkter Nutzung von Eigenkräften zu mindern. Aus diesem Grund ist es notwendig, die Bedürftigkeit nach wie vor anhand der geltenden SKOS-Richtlinien zu definieren. Eine Verbesserung der finanziellen Situation durch Eigenleistungen kann und soll innerhalb dieses Systems dazu führen, dass aktive Klientinnen und Klienten auf einem höheren Niveau als heute unterstützt werden. Damit wird es notwendig, periodisch zu prüfen, ob die jeweilige Person noch immer bedürftig sei. Steigt ihr Einkommen über die SKOS-Normen, kann die Unterstützung in Basel maximal sechs Monate weitergeführt werden.

Die Grafik auf Seite 13 verdeutlicht das gesamte bisher dargelegte System.

Die Integration fördern...

Wenn die Klientinnen und Klienten nun aber wegen schlechter persönlicher und beruflicher Qualifikation oder wegen eines ungünstigen Arbeitsmarktes gar keine Stellen antreten können, fördern wir deren Arbeitsmarktfähigkeit durch zusätzliche Massnahmen, damit das Anreiz-Modell nicht zur reinen Sparübung verkommt.

Zunächst nimmt die Klientin oder der Klient zusammen mit der oder dem Sachbearbeitenden eine sorgfältige Standortbestimmung vor und definiert die Zwischenziele. Anschliessend stehen verschiedene Angebote zur Verfügung.

... durch Coaching-Programme ...

Ist die aktive berufliche Reintegration ein realistisches Ziel, so vermitteln wir die Klientinnen und Klienten in Coaching-Programme, wo sie intensiv und persönlich auf ihrem je eigenen Weg zurück in den Arbeitsmarkt begleitet werden. Eignungs- und Neigungsabklärungen, Schnuppereinsätze in Betrieben, Praktika und Ähnliches führen parallel mit begleitender Reflexion zu Berufszielen, welche – in Beachtung der realistischen Möglichkeiten – so weit umgesetzt werden, bis eine Ausbildung oder Anstellung erreicht ist.

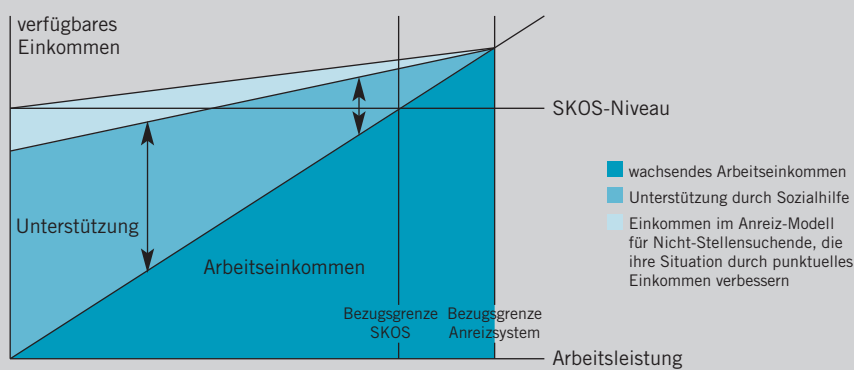
... oder Stellenvermittlung

In der öffentlichen Verwaltung Basel-Stadt werden gegenwärtig 100 70 Prozent-Stellen angeboten, die regulär entlohnt werden. Die Sozialhilfe und der Fonds für arbeitsmarktliche Massnahmen übernehmen sechs Monate lang je 25 Prozent dieser Lohnkosten. Der Anteil sinkt für die jeweils weiteren sechs Monate auf total 40 bzw. 30 Prozent.

Weitere Vermittlungen jeglicher Art werden innerhalb der Coaching-Programme oder bei Vorliegen von Angeboten durch die Sozialhilfe vorgenommen.

Demgegenüber wird in Basel zurzeit auf traditionelle Beschäftigungsprogramme verzichtet, weil für die Integration der Teilnehmenden greifbare Erfolgserlebnisse und ein Zuwachs an sozialer Bedeutung wichtig sind. Diese aufbauenden Erfahrungen entstehen aber nur dann, wenn die Tätigkeit eine effektive Wert-

Modifizierte SKOS-Norm mit Anreiz plus Bonus mit Anreiz



Die waagrechte Achse zeigt die Arbeitsleistung, die senkrechte die damit erreichten tatsächlich verfügbaren Mittel inklusive Unterstützung. Die Diagonale steht für das wachsende Einkommen. Während die obere Waagrechte das garantierte Einkommen gemäss SKOS darstellt. Die untere schräge Linie zeigt dem gegenüber das sich nach Erwerbseinkommen verändernde garantierte Einkommen im Anreiz-Modell, die obere das Gleiche bei der Gruppe der Nicht-Arbeit-Suchenden. Die senkrechten Pfeile zeigen die Differenz zwischen dem Bedarf mit Anreizkomponente und dem erzielten Arbeitseinkommen, also die notwendige Zusatzunterstützung. Die beiden senkrechten Bezugsgrenzen stellen dar, dass Personen mit einem Einkommen über den SKOS-Normen weiter Leistungen der Sozialhilfe beziehen, wegen der periodisch wiederholten Bedürftigkeitsüberprüfung allerdings in zeitlichen Begrenzungen.

schöpfung hervorbringt. Nach der aktuellen Haltung der Basler Behörden sollte Beschäftigung denn auch zumindest ihre Mehrkosten (Sozialversicherungskosten, Begleitung und Betreuung, Anreize) erwirtschaften.

Finanzielle Auswirkungen

Da es sich beim Anreizsystem um ein dynamisches Modell handelt, können die finanziellen Folgen nur schwer abgeschätzt werden. Für Basel wurde geschätzt, dass die Einsparungen durch die Absenkung der Basisleistung, die Mehrkosten für die Freibeträge in Höhe von einem Drittel und die zusätzlichen Einnahmen aus der Besteuerung der Erwerbseinkommen ziemlich genau zu Kostenneutralität führen dürften. Sobald aber die gewünschten Verhaltensänderungen wirksam werden, sinken die Nettokosten der Sozialhilfe. Gleichzeitig steigt der Grad an sozialer Integration, was anerkanntermassen, aber ohne verlässliche Zahlenangaben, zu einer Verminderung von Folgekosten in anderen Bereichen (Gesundheit, öffentliche Ordnung usw.) führt.

Die Integrationsmassnahmen sind nicht ohne Zusatzaufwendungen zu haben. 2002 hat die Sozialhilfe der Stadt Basel für solche Massnahmen rund 2,5 Mio. Franken aufgewendet. Finanziell interes-

sant sind solche Zusatzaufwendungen für die öffentliche Hand, wenn dadurch die Dauer der Bedürftigkeit vermindert wird. Dazu sei erwähnt, dass in Basel eine Senkung der durchschnittlichen Unterstützungsdauer um eine Woche Einsparungen von rund 3 Mio. Franken bewirkt. Sowohl für die Integrationsmassnahmen wie für das Anreiz-Modell sind gegenwärtig Evaluationen im Gang. Die bisher vorliegenden Erkenntnisse sind ermutigend, wenn auch verlässliche Angaben erst nach Abschluss der Studien möglich sind. Für die Integrationsmassnahmen soll im Sommer 2003 ein Bericht, für das Anreiz-Modell ein Zwischenbericht vorliegen.

Walter Rösli, diplomierter Psychologe IAP, ist Ressortleiter Soziales im Wirtschafts- und Sozialdepartement (WSD) Basel-Stadt. Seit 1991 ist er im Stab des WSD auch verantwortlich für die Sozialhilfe.



Zusätzliche Informationen über Richtlinien im Sozialwesen und über weitere Alternativmodelle finden Sie unter www.skos.ch

Bâle: «Du travail au lieu d'assistance»

De plus en plus de personnes bénéficient d'une aide sociale de longue durée. Il n'existait jusqu'à présent qu'une incitation limitée à une contribution personnelle plus importante pour subvenir à ses besoins. Les gains inférieurs à la limite d'indigence obtenus par les personnes concernées restaient sans influence sur leur revenu global. Mais une personne incapable de sortir du piège de la pauvreté perd peu à peu toute motivation. Il en résulte une incapacité de travail.

Dorénavant, l'aide sociale bâloise récompense les activités économiques personnelles selon un nouveau modèle, dans la mesure où les prestations de base sont calculées à la hauteur des besoins fondamentaux fixés par la jurisprudence. En même temps, elle admet qu'un tiers du revenu obtenu reste à libre disposition. De ce fait, les clientes et clients conservent une partie de chaque franc qu'ils ont personnellement gagné, que ce soit par une activité à plein temps ou à temps partiel.

Les personnes difficiles à placer, aussi bien pour des raisons personnelles que pour des raisons économiques, sont au bénéfice d'un programme de coaching, qui permet d'améliorer leur potentiel sur le marché du travail. Il existe par ailleurs la possibilité de trouver pour une durée limitée une place de travail régulière (à 70 pour cent) dans l'administration publique. On renonce en revanche aux programmes d'occupation traditionnels, parce qu'une activité professionnelle devrait apporter une plus-value effective, débouchant sur une expérience véritablement positive. Celle-ci est à son tour la condition d'une réintégration sur le marché du travail.

Pour l'instant, le modèle bâlois est neutre du point de vue des coûts. Mais les responsables espèrent que ces incitations débouchent sur une augmentation des personnes acquérant une autonomie économique. Il en résulterait une diminution des coûts nets de l'aide sociale.

VM/RA

Teilzeitarbeit setzt sich durch

Die Lebens- und Arbeitsformen werden vielfältiger. Die gesellschaftliche Integration durch Arbeit lässt sich denn auch nicht mehr am Beschäftigungsgrad einer Person festmachen. Im Gegenteil, Teilzeitarbeit nimmt zu und entwickelt sich mehr und mehr zu einer beständigen Form von Erwerbsarbeit.

A. Doris Baumgartner

Seit Mitte der Achtzigerjahre ist im öffentlichen Diskurs immer wieder von der Zweidrittelgesellschaft die Rede. Der von Anfang an umstrittene Begriff orientiert sich an der Ausgrenzungsproblematik. Er hat sowohl eine arbeitsmarkt- wie auch eine sozialpolitische Wurzel und beschreibt eine Gesellschaft, in welcher zwei Drittel der Menschen in erster Linie über die Arbeitswelt in die Gesellschaft integriert sind, während der letzte Drittel zusehends an den Rand gedrängt wird.

Lebensformen werden vielfältiger

Dieses Konzept lässt unter anderem ausser Acht, dass die gesellschaftliche Integration in neuerer Zeit eher partiell erfolgt. Beispiel: Ein Individuum kann als Arbeitnehmer der Norm entsprechen, gleichzeitig aber seine Lebensform mit Lebensabschnittspartnern häufiger wechseln.

Die sozialstaatliche Integration umfasst zwar (beinahe) alle Bevölkerungsgruppen, die soziale Sicherung über Sozialversicherungen lockert sich aber zusehends. Stärker noch sind die Erschütterungen innerhalb der «Arbeitsgesellschaft». Bestimmte Bevölkerungsteile laufen Gefahr, ausgegliedert zu werden. Eine Ausgrenzung anderer Art erleben jene vollzeitlichen Arbeitnehmenden, deren Einkommen für den Lebensunterhalt nicht ausreicht. Auf der anderen Seite kommen nicht wenige Menschen mit Teilzeitarbeit finanziell über die Runden. Es zeigt sich, dass der Beschäftigungsgrad einer Person kaum mehr etwas über deren gesellschaftliche Integration aussagt.

Teilzeitarbeit wird «normal»

Frauen schlagen im Laufe ihres Erwerbslebens verschiedene Pfade ein.



Foto: NZZ-Team

«Comic-Zeichnerin: Freude am Beruf mit Teilzeitarbeit verbinden»

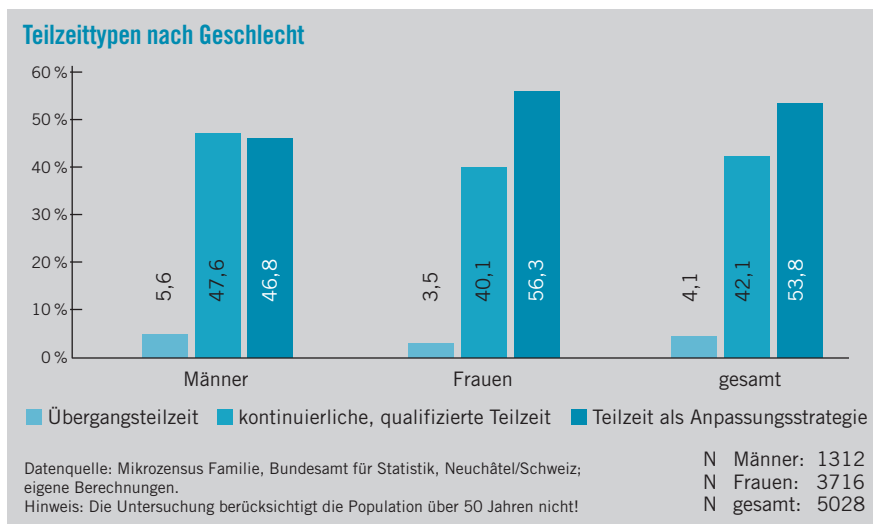
Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes «Bildung und Beschäftigung» haben wir Erwerbsverläufe untersucht¹, wobei die über 50-jährige Bevölkerung ausgeklammert worden ist. Während sich jüngere, kinderlose Frauen zusehends den männlichen Lebensläufen angleichen, unterbrechen jene mit Kindern ihre Erwerbstätigkeit oder reduzieren zumindest ihr Pensum. Der Wiedereinstieg erfolgt in der Regel teilszeitlich – eine Anstellungsform, welche meist beibehalten wird. Dem gegenüber steht die nach wie vor dominante, durch vollzeitliche, unbefristete, kontinuierliche Anstellung geprägte männliche Erwerbsbio-

graphie. Und doch, zunehmende zeitliche Flexibilität (z.B. Abend- und Wochenendarbeit, Jahresarbeitszeit) hält auf allen Hierarchiestufen Einzug.

Parallel zu diesem strukturellen hat auch ein kultureller Wandel eingesetzt: Die Akzeptanz der Frauenerwerbstätigkeit ist eindeutig gestiegen. So ist das Zweiphasenmodell «Arbeit-Heirat (ohne Wiedereinstieg)» fast gänzlich ausgestorben.

Frauen holen auf

Im Laufe der letzten 20 bis 25 Jahre hat sich die Lebensgestaltung der Frauen spürbar verändert. Die meisten unter ihnen verfügen heute über einen Berufs-



abschluss oder eine Ausbildung an einer höheren Schule. Unterbrechungen der Erwerbsarbeit werden von Generation zu Generation kürzer. Häufiger als früher knüpfen Frauen zudem an ihren vorherigen Tätigkeiten an, ohne dass eine nennenswerte Dequalifizierung eintreten würde. Je länger, je weniger ist also weibliche Teilzeitarbeit gleichbedeutend mit einer «Sackgassenkarriere».

Drei Kategorien von Teilzeitarbeit

In der Schweiz arbeiten über 30 Prozent der Erwerbstätigen Teilzeit und steht damit europaweit an zweiter Stelle. Aufgrund unserer Untersuchung lassen sich drei Kategorien definieren.

Für die erste Gruppe ist Teilzeit eine vorübergehende Phase, welche vor allem beim Eintritt in den und Austritt aus dem Arbeitsmarkt stattfindet. Sie umfasst einerseits vorwiegend junge, kinderlose Personen mit längerer Ausbildung, andererseits Arbeitnehmende, welche eine schrittweise Pensionierung vornehmen.

Die zweite Gruppe versteht Teilzeit als kontinuierliche, qualifizierte Dauerform von Arbeit. Dieser neue Typus von Teilzeitarbeitenden bringt ein hohes Mass an Opferbereitschaft für den Beruf mit. Er ist in Berufen des Bildungs- und Sozialwesens sowie in intermediären Berufen übervertreten und setzt sich aus mehrheitlich gut ausgebildeten Menschen zusammen.

Bei der dritten Gruppe lässt sich die Teilzeitarbeit als Lösungsmuster zwischen konkurrierenden Ansprüchen definieren. Traditionell (aber nicht nur!) fällt darun-

ter die Müttererwerbstätigkeit. Die Arbeit hat einen relativ niederen Stellenwert und dient in erster Linie der Anpassung an Ansprüche anderer Lebensbereiche (z. B. Familie, Hobbys).

Die Übergangsvariante umfasst weniger als fünf Prozent der Teilzeitarbeitenden. In dieser Gruppe sind die Männer übervertreten. Kaum verwunderlich ist es, dass die Frauen ihrerseits in der Kategorie «Teilzeitarbeit als Lösungsmuster konkurrierender Ansprüche» zahlenmässig dominieren. Diese eher herkömmliche Form hat mit 54 Prozent den höchsten Anteil.

Die Personengruppe, welche Teilzeit als qualifizierte, dauerhafte Option gewählt hat, repräsentiert 42 Prozent aller Teilzeitarbeitenden mit gleichmässiger Verteilung der Geschlechter. Es fällt auf, dass auch Frauen mit Kindern mehr und mehr diesem Typus angehören. Für sie werden «Beruf» und «Familie» mithin zu zwei gleichwertigen Standbeinen (siehe Grafik).

Fazit: Teilzeitarbeit lässt sich bei weitem nicht einfach mit prekären Arbeitsverhältnissen gleichsetzen. Sie ist aber ebenso wenig ein Instrument, um die vielfältigen Formen von geschlechterspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu eliminieren.

1 A. Doris Baumgartner, Zwischen Karriere und Sackgasse. Formen diskontinuierlicher Frauenerwerbsverläufe unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsressourcen (NF-Nr. 404358241)

A. Doris Baumgartner ist als Soziologin selbstständig erwerbstätige Sozialforscherin.
Adresse: A. D. Baumgartner Sozialforschung,
Schaffhauserstrasse 85, 8057 Zürich.
ad.baumgartner@swissonline.ch

Le travail à temps partiel s'impose

La notion récurrente de société des deux tiers résume une situation où deux tiers des personnes sont intégrées sur le marché du travail, alors qu'un tiers reste confiné à la marge.

Ce concept, qu'on ose encore à peine utiliser, ne dit pas qu'une partie de la population est – du fait des rationalisations – exclue du monde du travail dans une mesure de plus en plus grande. Même le taux d'occupation d'une personne ne dit plus grand chose sur son intégration sociale.

Même si l'emploi modèle des biographies professionnelles, masculin, à plein temps, à durée indéterminée, sans interruption, reste dominant, le travail à temps partiel gagne visiblement en «normalité». Une des raisons tient à la société des services, qui exige une grande flexibilité dans les entreprises. Il engendre de nouvelles conditions pour le travail à temps partiel.

Le caractère spécifique du travail à temps partiel s'est aussi transformé.

Aujourd'hui, la plupart des femmes sont au bénéfice d'une formation professionnelle. Les interruptions de la vie active sont toujours plus courtes, de sorte que la réinsertion (à temps partiel) se fait sans perte notable de qualification.

Le temps partiel peut être lié à une phase de transition ou fournir une solution possible à des exigences concurrentes, comme le travail des mères. Mais un nombre croissant de personnes, essentiellement bien formées, préfèrent un emploi à temps partiel comme option qualifiée et durable. Le travail a pour elles une grande valeur. Ce nouveau type concerne déjà plus des deux cinquièmes des personnes actives à temps partiel. Hommes et femmes y sont représentés dans une mesure analogue, de même aussi qu'un nombre croissant de femmes ayant des enfants.

VM/RA

Schneller, billiger, sauber – die Reinigungsbranche boomt

Private Reinigungsunternehmen erhalten mehr Aufträge und sparen gleichzeitig auf dem Buckel ihrer Angestellten. Flexibilisierung und Schwarzarbeit machen die Arbeitsbedingungen prekär. Auslagerung und Arbeit auf Abruf heissen die gängigsten «Sparmassnahmen».

Pia Tschannen

Wenn wir abends unsere Büros verlassen, begegnen wir manchmal der Putzfrau, die dafür sorgt, dass am nächsten Morgen alles wieder blitzblank ist. Vielleicht wird aber auch erst viel später am Abend geputzt oder früh am nächsten Morgen. Die Reinigung unserer Arbeits- und Lebensräume beschäftigt eine grosse Zahl von Arbeitskräften und passiert doch mehrheitlich unbemerkt. Putzfrauen und Putzmänner gehören zu den unsichtbarsten Arbeitnehmenden unserer Gesellschaft.

130 000 Arbeitskräfte

Die Reinigungsbranche kann in drei wichtige Segmente aufgeteilt werden: Private Reinigungsunternehmen, betriebsinterne Reinigungsdienste und unzählige Privathaushalte bilden zusammen den Arbeitsmarkt für Reinigerinnen und Reiniger. Der vorliegende Artikel beschränkt sich auf die ersten beiden Teilsektoren. Die Teilbranche der Reinigungsunternehmen umfasst in der Schweiz etwa 2000 Betriebe, viele von ihnen sind noch jung, was zusammen mit den rasch steigenden Umsatz- und Beschäftigungszahlen belegt, dass die Branche ein Wachstumsmarkt ist. Die Unternehmen erzielen einen jährlichen Umsatz von über 1,3 Milliarden Franken, Tendenz steigend. Über die internen Reinigungsdienste sind, wie auch über die Beschäftigten der Branche, keine genauen Zahlen verfügbar. Klar ist, dass die saubere Schweiz von ausländischen Arbeitskräften geputzt wird. Drei Viertel der Angestellten haben keinen Schweizer Pass. Und gut zwei Drittel sind Frauen. Insgesamt verdienen in der Schweiz etwa 130 000 Personen ihr Haupt-

einkommen mit Putzen. Und nur wenige putzen gern. Die Interviews für das Buch «Putzen in der sauberen Schweiz»¹ haben gezeigt, dass viele der ausländischen Beschäftigten eine Berufs- oder sogar Hochschulbildung haben, in der Schweiz aber keine andere Beschäftigung finden.

Zum Beispiel Flexibilisierung

Pilar Martinez* arbeitet in der Spitalreinigung. In den letzten Jahren haben sich ihre Arbeitsbedingungen einige Male geändert. Heute hat sie flexible Arbeitszeiten und erledigt eine streng reglementierte Arbeit. Da ist etwa vorgeschrieben, dass die Reinigung eines Spitalzimmers zu zweit nicht mehr als sechs Minuten und 30 Sekunden in Anspruch nehmen darf. Bei der Arbeit sollen die Putzfrauen nicht miteinander sprechen. Ausserdem leistet Pilar Martinez bis zu einem Drittel ihrer Arbeitszeit auf Abruf. Dieses weitgehend ungeregelte Instrument betrieblicher Flexibilisierung wird meist sehr zu Ungunsten der Arbeitnehmenden eingesetzt. Pilar Martinez erhält keinerlei Entschädigung für ihre Bereitschaftszeit und muss je nach Einsatzplan grosse Schwankungen in ihrem monatlichen Einkommen gewärtigen.

*Name geändert

Auslagerung = Lohnabbau

Die Auslagerung der betriebsinternen Reinigungsdienste ist einer der Hauptgründe für das Wachstum der Reinigungsunternehmen. Dabei wird die früher innerbetrieblich erledigte Arbeit als Auftrag an ein Unternehmen vergeben. Die betroffenen Arbeitnehmenden erhalten von ihrem Betrieb die Kündigung und gleichzeitig oft ein Beschäftigungsangebot des Reinigungsunternehmens, das den Putzauftrag übernimmt. In ge-

wissen Fällen wird ausgehandelt, dass die alten Arbeitsbedingungen noch für eine Übergangsfrist gelten, oft erfolgt die Kündigung aber ohne weitere Schutzmassnahmen. Während die Arbeitgeber den Vorteil haben, mit dem neuen Auftrag auch Personal übernehmen zu können, das die Örtlichkeiten kennt und also bereits eingearbeitet ist, ist das Angebot der neuen Firma für die Angestellten immer mit Verlust verbunden – und trotzdem besser als der Weg in eine ungewisse Zukunft der Arbeitslosigkeit. Allein die Lohneinbusse beim unfreiwilligen Wechsel von der öffentlichen Hand zu einem privaten Unternehmen kann bis zu einem Drittel des früheren Salärs betragen. Dazu kommen oft weitere Verschlechterungen im Vertrag. Häufig ist eine Neueinstellung im Stundenlohn statt wie vorher im Monatslohn, ein kleineres oder nicht mehr festgelegtes Arbeitspensum oder etwa auch der Zwang, einen Teil der Arbeitszeit ohne Entschädigung der Bereitschaftszeit auf Abruf zu verrichten.

Zum Beispiel Auslagerung

Amina Stojkovic* hat eine Auslagerung erlebt. Sie putzt die Toilettenanlagen in einem Warenhaus und war die ersten Jahre direkt vom Betrieb angestellt. Dann ging der Reinigungsauftrag an ein privates Unternehmen. Amina Stojkovic hatte Angst vor der Arbeitslosigkeit, unterzeichnete den Vertrag mit dem neuen Reinigungsunternehmen und nahm eine Lohneinbusse von etwa 30 Prozent und eine Kürzung des Pensums in Kauf. Ihr neuer Stundenlohn beträgt 16.15 Franken brutto, das entspricht den Vorgaben des regionalen Berner Gesamtarbeitsvertrages und ergibt einen Netto-Monatslohn von knapp 2500 Franken bei Vollbeschäftigung.

*Name geändert



Prekäre, ungesicherte Arbeitsverhältnisse haben in der Reinigungsbranche stark zugenommen.

Prekäre Bedingungen und düstere Zukunftsaussichten

Zu den wichtigsten Charakteristika der Reinigungsbranche muss auch die Schwarzarbeit gezählt werden. Branchenvertreter, Gewerkschafter und Putzleute erzählen, dass Schwarzarbeit neben dem Bereich privater Haushalte und kleinerer Betriebe (z. B. Restaurants und Arztpraxen) auch in Reinigungsunternehmen gang und gäbe ist. Schwarzarbeitnehmende können sehr flexibel eingesetzt werden. Sie werden oft nur für kurze Zeit beschäftigt und erhalten keinerlei Sicherheiten. Sie sind die verletzlichste Gruppe von Arbeitskräften: Sie verraten selten ihre Arbeitgeber und fordern kaum je ihr Recht auf einen branchen- und ortsüblichen Lohn, eine Unfallversicherung und Sozialleistungen ein. Im Gegenteil: Menschen ohne Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligung sind oft noch billiger zu haben als legales Reinigungspersonal. Viele Arbeitsverhältnisse der Reinigungsbranche müssen als prekär bezeichnet werden, weil sie minimale Anforderungen in Bezug auf Existenzsicherheit, Be-

schäftigungsstabilität, Sozialversicherungen, Rechtmässigkeit und eine erträgliche Arbeitssituation nicht erfüllen. Besserung ist leider nicht in Sicht. Der Schwarzarbeitsmarkt, die zahlreichen Flexibilisierungsmassnahmen in den Betrieben und die Tatsache, dass insbesondere für die meisten ausländischen Arbeitskräfte wenig andere Beschäftigungen offen stehen, verhelfen den Reinigungsunternehmen zu weiterem Wachstum. Denn sie finden trotz den schlechten Arbeitsbedingungen immer neue Arbeitskräfte, die billig und schnell saubermachen.

1 Das Buch: Pia Tschannen, 2003: Putzen in der sauberen Schweiz. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche. Reihe gender wissen, eFeF-Verlag, Bern/Wettingen. Bestellungen an info@efefverlag.ch.

Pia Tschannen, Sozialgeografin. Autorin einer Studie über die Arbeitsverhältnisse in der Schweizer Reinigungsbranche. Co-Leiterin der Fachstelle Gender Health beim Bundesamt für Gesundheit. Adresse: Schwarztörstrasse 96, 3003 Bern, pia.tschannen@bag.admin.ch.



Text der Studie: www.giub.unibe.ch/wg/Team/pia_tschannen/putzen.htm

Le secteur du nettoyage en plein boom

Les nettoyeuses et nettoyeurs font partie des travailleurs parmi les moins visibles de notre société. Dans une étude sur le secteur du nettoyage, Pia Tschannen met en lumière une branche en croissance, qui se caractérise par de mauvaises conditions de travail et du personnel marginalisé. Les trois quarts des personnes occupées n'ont pas de passeport suisse, et les deux tiers au moins sont des femmes. Les conditions de travail de la branche empirent de façon continue. Très fréquent, le travail au noir y contribue, ainsi que le développement de diverses mesures de flexibilisation, telles que le travail sur appel et l'externalisation des services de nettoyage par les entreprises. Le travail sur appel est un instrument de flexibilisation économique qui échappe largement à toute règle et est le plus souvent mis en place au détriment des travailleuses et travailleurs. C'est ainsi que la plupart des personnes concernées n'obtiennent aucune indemnité pour le temps passé à la maison à attendre un éventuel téléphone. L'externalisation implique qu'une entreprise externe est mandatée pour un travail accompli auparavant dans le cadre de l'entreprise. Les personnes occupant ces emplois sont licenciées; elles sont parfois réengagées par la nouvelle entreprise à des conditions nettement péjorées et continuent à faire le même travail pour un salaire qui peut être jusqu'à 30 pour cent inférieur. Les situations de travail sont souvent précaires dans le secteur du nettoyage. Une amélioration n'est pas en vue. C'est que, malgré les mauvaises conditions de travail, les entreprises du nettoyage trouvent toujours de nouvelles forces de travail qui nettoient vite et bon marché.

VM/RA

«Natürlich habe ich auch Angst ...»

Immer mehr Stellensuchende haben die zahllosen Absagen satt. Ihr Ausweg heisst: Berufliche Selbständigkeit. Wie finden sich Betroffene auf dem schmalen Grat zwischen Existenzkampf und dem Wunsch nach Autonomie zurecht? Informationen aus erster Hand liefern drei Gespräche mit «neuen Selbständigen» aus der Region Solothurn/Grenchen.

Viktor Moser

Wenig spektakulär, aber stetig hat sich seit der Rezession der Neunzigerjahre eine besondere Gruppe von Erwerbstätigen herangebildet. Die Rede ist von jenen «neuen Selbständigen», welche sich nach einem Stellenverlust – mehr oder weniger freiwillig – für eine berufliche Selbständigkeit entscheiden. Massgebend für diesen Schritt sind oft «wahnsinnig viele Absagen» oder auch «eine plötzliche Wendung im Leben». Die Arbeitslosenversicherung (ALV) kann die betreffenden Stellensuchenden mit «60 besonderen Taggeldern» unterstützen, sofern ein umsetzbarer Business-Plan vorliegt¹.

Der Aufbau einer selbständigen Erwerbstätigkeit erfordert viel Geduld und Durchstehvermögen; Rückschläge und Ängste sind inbegriffen – gerade auch in der aktuellen Wirtschaftslage. So bezeichnet der Wirtschaftsjournalist Beat Kappeler die (meist selbständigen) «Berater und Dienstleister» als «Schwankungsreserve, die sich am heftigsten bewegt, wenn Aufträge und Investitionen fluktuieren. Die Selbständigen unter ihnen müssen sich nach der knappen Decke strecken» («NZZ am Sonntag» vom 16. März 2003). Tatsächlich kann es in einer ersten Phase zunächst mal ein realistisches Ziel sein, «bis Ende Jahr alle Rechnungen bezahlen zu können.»

Ein langer Atem ist gefragt

Bereits unmittelbar nach dem wirtschaftlich bedingten Stellenverlust trug sich der 46-jährige Exportkaufmann und Marketingleiter Toni C. Kaufmann mit dem Gedanken einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Den Ausschlag gaben aber dann



Foto: NZZ-Team

Toni C. Kaufmann:
«Mir ist es jetzt wohler,
als wenn ich angestellt
wäre ...»

über 120 Absagen («überqualifiziert» – «zu alt») – Folgen des «Kahlschlags auf dem Arbeitsmarkt». «Ich habe doch nicht jahrelang Zeit und Geld für meine Ausbildung investiert, damit ich gnädigerweise irgendeine Stelle erhalte», meint er heute zu seinem Entscheid.

So meldete er seinen Plan bei der ALV, welche ihm «60 besondere Taggelder» für die Vorbereitungsarbeiten bewilligte. Zusätzlich wurde an einem Seminar eingehend überprüft, ob die Angebotsidee überhaupt eine reelle Chance auf dem Arbeitsmarkt habe. Seit Anfang Jahr bietet er nun kleinen und mittleren Betrieben

modulare, massgerechte Marketinglösungen an. Ergänzend dazu versucht er, als Freelance in Marketingprojekte von Grossbetrieben einzusteigen. Ein weiteres Standbein ist die Schulung im operativen Marketingbereich.

Toni C. Kaufmann weiss, worauf er sich eingelassen hat. Er rechnet drei bis fünf Jahre, bis er sich eine solide Marktposition erarbeiten kann. Dazu gehöre neben Wissen, Erfahrung und Cleverness halt auch das berühmte Quäntchen Glück. Seit Januar 2003 verschickt er drei bis vier Mailings monatlich an je 100 bis 200 Adressen. Dank systematischem Nachfas-

sen reagieren 15 Prozent der angeschriebenen Firmen; von diesen wiederum kann er schliesslich ein bis zwei Prozent besuchen. Erste Aufträge sind bereits zustande gekommen, doch kann er seinen Monatsbedarf damit noch nicht decken.

«Mir ist es jetzt wohler, als wenn ich angestellt wäre ...»

Natürlich beschleichen ihn hin und wieder auch Ängste und Unsicherheiten. Wie lange halten die Reserven? Wie wird sich die Auftragslage weiterentwickeln? Wie verkaufe ich mein Angebot den Betrieben, welche in der aktuellen Wirtschaftslage übervorsichtig sind? In solchen Momenten ist ihm die tatkräftige Unterstützung seiner Partnerin eine wichtige Hilfe. Beiden kommt zustatten, dass sie in einfachen Verhältnissen aufgewachsen sind. Sie haben erfahren, dass ihnen nichts geschenkt wird; auch ein vorübergehender Konsumverzicht wirft sie nicht aus der Bahn. Vielleicht ist es gerade dieses Grundvertrauen, das bei Toni C. Kaufmann Optimismus weckt: So erklärt er mit Überzeugung: «Mir ist es jetzt wohler, als wenn ich angestellt wäre. Der negative Druck ist weg. Nun kann ich meine Kraft für Neues aufwenden.»

Zurückhaltende Auftraggeber

Nicht leicht ist der Existenzkampf auch für Bernhard Moser, welcher im Alter von 59 Jahren den Schritt in das Neuland der beruflichen Selbständigkeit wagt. Als vielsprachiger Exportleiter für Investitionsgüter (z. B. Textil- und elektronische Maschinen) hatte er im Laufe der Jahrzehnte weltweite Kontakte zu verschiedenen Firmen aufgebaut. Möglicherweise ist sein weiter Horizont mit ein Grund dafür, dass er in KMUs mit seinen Ideen hin und wieder angeeckt ist, auch wenn sich diese nachträglich als richtig erwiesen haben.

Seit April 2002 ist er nun selbständig erwerbstätig, nachdem er neben zahlreichen Absagen vor allem auch «Frustrationen im Umgang mit Headhuntern» einstecken musste. Zurzeit ist sein wichtigster Auftraggeber genau jene Firma, von der er sich 1999 nach Meinungsverschiedenheiten über die Geschäftspolitik getrennt hatte. Bernhard Moser weiss, wie gefähr-

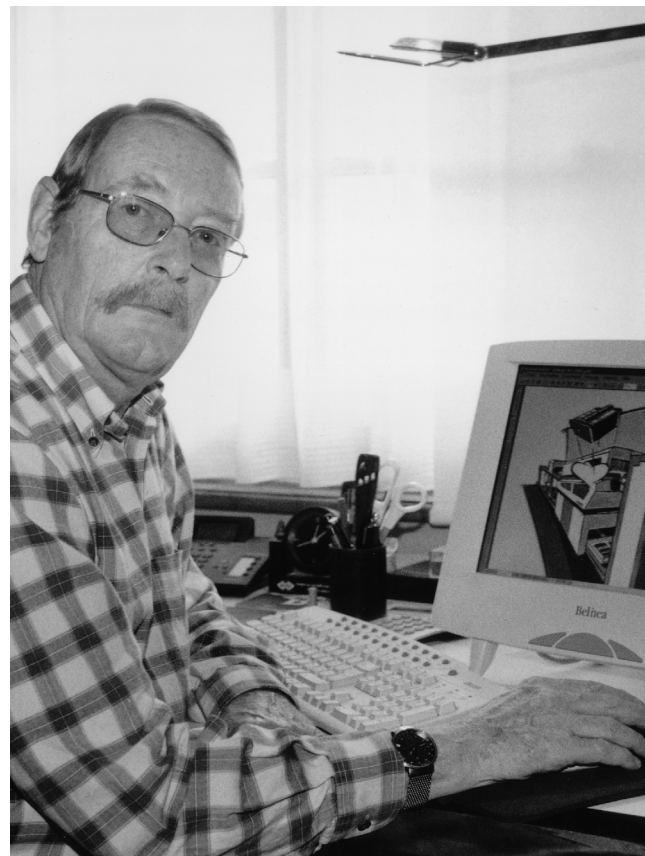


Foto: NZZ-Team

Bernhard Moser: «Ich habe den Entscheid noch nie bereut, weil ich gar keine andere Wahl hatte.»

lich ein «Klumpenrisiko» sein kann. Aus diesem Grunde will er den Kreis der Auftraggeber erweitern, stösst aber mitunter auf Granit. «Ich stelle bei mir eine gewisse Ernüchterung fest. Natürlich stecken wir in einer Phase der Rezession, doch habe ich die Engstirnigkeit vieler Firmenverantwortlicher unterschätzt. Vielleicht habe ich zu schnell zu viel erwartet.»

Existenziell kommt er über die Runden, auch wenn das Warten auf Zahlungen zermürend sein kann. Offen räumt er ein, dass er für seine Firmengründung die Pensionskassengelder anzapfen musste. Die berufliche Selbständigkeit hat bei ihm wertvolle Lernprozesse, aber zeitweise auch einen «Anflug von Depressionen» ausgelöst. Rückblickend bedauert er, dass er sein Beziehungsnetz wohl zu wenig intensiv gepflegt habe. Ob er angesichts der Schwierigkeiten seinen Entscheid bereue? «Nein, noch nie, weil ich gar keine andere Wahl hatte», entgegnet er mit entwaffnender Offenheit.

«Plötzlich war es so weit ...»

Die Boutique Cara, ein unkonventionelles Textilfachgeschäft für «Damen mit

Grosse Verdiensteinbussen

Mit einer Befragung über die Situation der Ausgesteuerten im Jahre 1997 wertete der Basler Sozialwissenschaftler Daniel C. Aepli den Verdienst der selbständig gewordenen Ausgesteuerten speziell aus: In seinem Buch «Ausgesteuerte in der Schweiz» (Bern, Verlag Paul Haupt, 1998) erklärte er wörtlich: «Zwischen Selbständigen und Unselbständigen gibt es signifikante Unterschiede in der Höhe des erzielten Verdienstes: Nur halb so viel selbständig (10 Prozent) wie unselbständig Erwerbstätige (21 Prozent) konnten einen höheren Verdienst erzielen als vor der Arbeitslosigkeit; der Anteil derer, die die stärksten Lohneinbussen (Lohn über 50 Prozent tiefer als vor der Arbeitslosigkeit) in Kauf nehmen mussten, ist bei den Selbständigen doppelt so hoch wie bei den Nichtselbständigen. Der Anteil der Selbständigen (61 Prozent), deren Verdienst noch unter der Höhe der Arbeitslosenentschädigung liegt, ist eineinhalb mal höher als bei den unselbständig Erwerbstätigen.» (S. 61 und 63)

grösseren Grössen», liegt an günstiger Verkaufslage in Grenchen. Ursula Siegrist (49) hat den Betrieb im August 2002 er-

Foto: NZZ-Team



Ursula Siegrist: «Ich war ganz selbstbewusst, in meinem Innersten überzeugt ... und tatsächlich, die Türen öffneten sich.»

öffnet. Nach ihrer Scheidung wurde der schon lange gehegte Wunsch nach selbständiger Erwerbstätigkeit zum Plan; dies umso mehr, als sie im Laufe ihres Erwerbslebens verschiedentlich die Funktion einer Geschäftsführerin innegehabt hatte. Zwar entschied sie sich zunächst noch für ein Angestelltenverhältnis in einem Fachgeschäft für Damenunterwäsche, war aber im Gefolge von innerbetrieblichen Umstrukturierungen nicht bereit, längerfristige Verpflichtungen einzugehen. Die Antwort der Geschäftsleitung erfolgte prompt: Kündigung! «Nun hatte ich plötzlich Angst. Ich war am Boden zerstört. Was ich eigentlich schon lange gewollt hatte, war schneller als erwartet eingetroffen – fremdbestimmt.» Doch, der Knoten platzte. Innert einer Woche hatte sie den Mietvertrag für den Laden unterschrieben, die Bank nach anfänglicher Skepsis zu überzeugen vermocht, mit der Pensionskasse die notwendigen Abklärungen getroffen. «Ich war ganz selbstbewusst und in meinem Innersten überzeugt, dass ich meine Pläne verwirklichen will und ich Erfolg haben werde. Und tatsächlich, die Türen öffneten sich.» Ende des letzten Jahres hat das neu eröffnete Geschäft bereits einen klitzekleinen Gewinn abgeworfen.

«Ich darf meine Ideen umsetzen ...»

Einen hohen Stellenwert hat für Ursula Siegrist der «ideelle Gewinn»; dazu zählt sie etwa positive Rückmeldungen von Kundinnen oder eine erfolgreiche Modenschau. Ausserdem kann sie sich auf ein fein verästeltes Beziehungsnetz und auf eine sachgemässe Beratung durch die Bank abstützen.

Für ihre Boutique Cara rechnet sie mit einer Aufbauphase von drei Jahren. Dabei ist es ihr klar, dass sie sich rein materiell auf «dünnem Eis» befindet. Das Zusammenkommen von mehreren Schwierigkeiten kann sogar zum Konkurs führen. Die bisher positiven Erfahrungen helfen ihr aber, finanzielle Einschränkungen, auch dumpfe Existenzängste aufzufangen.

Bereits heute hat sie zwei Aushilfen beschäftigt, damit sie regelmässig etwas Distanz gewinnen kann. Ursula Siegrist möchte sich längerfristig mehr entlasten, schliesst aber gleichzeitig nicht aus, über das 65. Altersjahr hinaus berufstätig zu sein. Die berufliche Selbständigkeit hat ihr Leben spürbar verändert: «Ich fühle mich allgemein freier, kann meine Kreativität nutzen, meine Ideen umsetzen ... und ich arbeite wesentlich mehr.»

Nouveaux indépendants: «Bien sûr que j'ai aussi peur ...»

Faute d'alternatives, un nombre croissant de personnes à la recherche d'emploi ont décidé ces dernières années de se mettre professionnellement à leur compte. De nombreux refus d'engagement en constituent souvent la raison déterminante; plus rarement, le pas vers l'indépendance est la réalisation d'un désir caressé de longue date. L'assurance chômage soutient ce groupe d'assurés par «60 indemnités journalières spéciales», afin que celles et ceux qui font ce choix disposent d'assez de temps pour la concrétisation de leur indépendance économique.

Dans trois entretiens avec des personnes «nouvellement indépendantes», il apparaît clairement qu'elles ne se font aucune illusion quant à un succès rapide. Elles comptent un minimum de trois années pour atteindre une situation consolidée sur le marché. Elles ont conscience d'avoir besoin de beaucoup de patience. Elles se préparent par ailleurs à vivre des restrictions au plan matériel. Enfin les conditions cadres sont encore rendues plus difficiles par le fait que beaucoup de mandats potentiels sont sur la réserve en cette période de récession. Il n'est donc pas vraiment étonnant que le chemin vers l'indépendance soit aussi semé de craintes (existentielles).

Les difficultés multiples ne les font heureusement pas regretter leur décision. Elles voient dans leur nouveau statut la possibilité d'utiliser leur créativité et de libérer des énergies pour de nouveaux objectifs. Elles sont prêtes pour cela à des sacrifices et à travailler plus longtemps.

VM/RA

1 Siehe PANORAMA 3/2000, «Wirksame Hilfe zur Selbständigkeit»; S. 21 f., download unter www.infopartner.ch/periodika/2000/Panorama/Heft_3_2000/pan0321.pdf

Viktor Moser ist Redaktor «Arbeitsmarkt» PANORAMA.

Nothing left to lose?¹

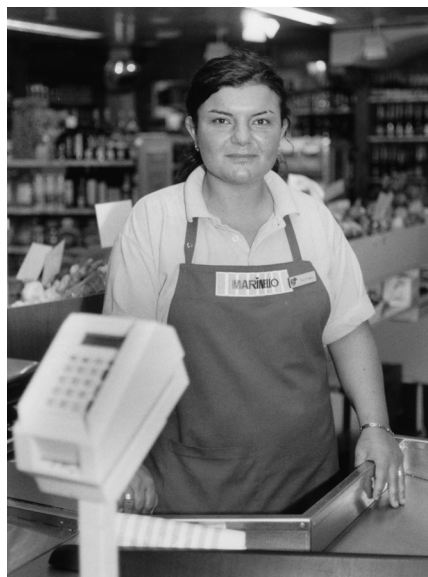
La notion de société des deux tiers hante de longue date une forêt de papiers feuilleteuses et scientifiques. La thèse sous-jacente signifie qu'un tiers environ de la population en situation d'être active est exclue de façon durable ou temporaire du processus de travail. Ce scénario menaçant constitue aussi une chance d'interroger notre conception du travail et de percevoir sa dimension historique.

Basil Rogger

Le «Magazin», supplément hebdomadaire de la «Süddeutsche Zeitung», du 28 mars 2003 ne comprend qu'un seul grand article: «Les 100 Allemands les plus pauvres». Fasciné – et en même temps amusé par le parallèle avec le numéro spécial du périodique «Bilanz» paru presque simultanément sur le thème des «100 Suisses les plus riches» – je commence à feuilleter.

Qui sont-ils donc? Un panorama de l'indigence

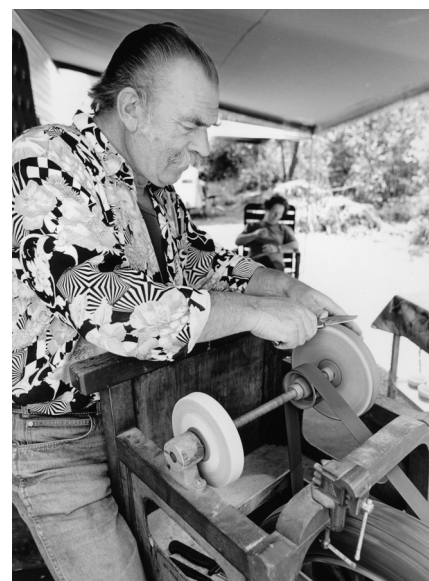
Et je découvre des choses étonnantes. Sur vingt pages s'étalent de courts portraits de cent personnes vivant en Allemagne, souvent nomadisant ou zonant plus qu'habitant, hommes et femmes, entre 19 et 64 ans, mariées, célibataires, divorcées, avec ou sans enfants, bien portantes ou malades, ayant achevé une formation ou sans aucune formation, handicapées ou non, pour une part avec leur nom complet et leur photo, pour une autre seulement



avec des initiales, toxicomanes ou non, certaines avec un passeport allemand, ou étranger, ou sans passeport, bref: un kaléidoscope d'êtres humains et de destins, un mélange qui ne pourrait être plus bigarré. Par exemple une personne active jadis indépendante, père de famille devenu veuf, qui a perdu sa femme et ses deux filles dans un accident de la circulation, qui a alors changé de domicile et de branche, a fait faillite, a échoué à Hambourg, y a vécu durant six mois dans un foyer pour personnes sans domicile fixe avant d'y trouver, au terme d'une longue quête, un appartement qu'il rénove maintenant lui-même. Ou Hans M., 19 ans, de Berlin, dépendant à l'héroïne depuis six ans, qui gagne son argent en se prostituant. Ou, à peine croyable, Draft Deutscher, une des gorges d'or de l'histoire de la musique allemande. Il a été délesté d'une fortune s'élevant jadis à quelque six millions de marks par des gestionnaires et des experts fiscaux et financiers, a 1,1 million d'euros de dette fiscale et dit de lui qu'avec ses cachets il arrive «juste à nouer les deux bouts». Ou le Dr Walter Lindner de Düsseldorf, licencié en sciences sociales, qui erre aujourd'hui sur le campus à la recherche de bouteilles consignées à se faire rembourser et reçoit 311 euros d'aide sociale par mois. Ou Kadiatu Koroma, originaire de la Sierra Leone, qui est venue en Allemagne pour des raisons de santé, a pu y rester et y achever une formation d'éducatrice. Elle est au chômage, tout comme son mari. Avec son mari et son enfant, elle vit actuellement avec les 590 euros de l'assurance chômage et les 300 euros des allocations pour enfant, sur lesquels elle envoie environ 200 euros dans sa patrie.

Le discours de la société des deux tiers et le mythe de la société du travail

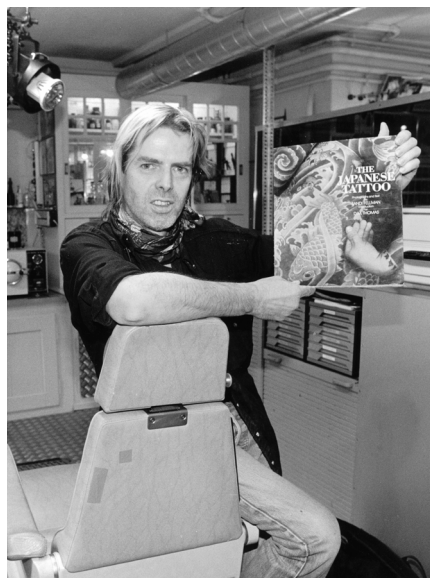
Alors qu'on connaît en principe les noms des 100 personnes les plus riches et surtout le critère de leur classement dans la liste (leur fortune), la situation est plus difficile lorsqu'il s'agit de pauvreté. C'est qu'il y a de multiples définitions de la



pauvreté. Le critère qui sert de référence dans le reportage ci-dessus est matériel et il révèle des données inquiétantes: onze millions de personnes environ vivent en Allemagne en dessous de cette limite, soit un huitième de la population. La tendance est à la hausse. Les données sont comparables en Suisse.

«Lorsqu'une économie est soumise à de grands bouleversements structurels et à une évolution rapide des besoins en matière de qualification, la profession apprise par une personne et le capital humain peuvent rapidement être frappés d'obsolescence. Ainsi le danger existe de

voir le chômage conjoncturel se doubler d'une augmentation du chômage structurel de longue durée qui, même en période de haute conjoncture, ne se résorbe pas de lui-même. On observe que, outre les personnes non qualifiées et les étrangers, les



actifs occupés âgés (de plus de 50 ans) présentent un pourcentage supérieur à la moyenne parmi les chômeurs de longue durée. Les travailleurs âgés qui tombent dans cette situation ont peu de chances de retrouver un emploi. La Suisse n'est pas le seul pays où l'on observe cette tendance. Aussi avons-nous été amenés à nous poser la question de savoir si nous nous dirigeons vers une «société des deux tiers» (deux tiers des actifs occupés disponibles ont un emploi, le tiers restant ne trouvant de travail ni dans l'économie privée ni dans les services publics et devant de ce fait être financé par les deux autres tiers). On ne peut certes apporter de réponse à cette question actuellement; mais il convient d'ores et déjà d'ouvrir une réflexion sur les risques sociaux et politiques d'une tendance qui est largement tributaire des conditions économiques mondiales. Diverses possibilités pourraient contribuer à remédier à cette situation: nouveaux modèles d'organisation et de réduction du temps de travail, modifications de l'offre de formation et des comportements en matière de formation.» («Le défi démographique: perspectives pour la Suisse». Rapport de l'Etat-major de prospective de l'administration fédérale). C'est bien pensé et sans doute

n'est-ce pas faux. Mais les conséquences des phénomènes décrits dans ce rapport de l'administration fédérale comme un «changement important de structure et de qualification» vont à mon avis beaucoup plus loin que les réactions envisageables avec les moyens connus. Il s'agit bien davantage de prendre congé des mythes de la société du travail et du plein emploi.

Regard rétrospectif: capitulation face à la pauvreté

Si l'on prend au sérieux le discours de la «transition vers la société post-industrielle», il vaudrait peut-être la peine de reprendre la discussion d'il y a 150 à 200 ans, à l'époque de la transition vers la société industrielle. Comme on le sait, l'industrialisation a marqué entre autres le passage d'une production orientée vers les besoins à une production orientée vers l'offre. La naissance du capitalisme est en même temps la naissance de la société d'abondance. Et l'apparition de la production de masse est en même temps l'apparition du travail de masse, et par là également du chômage de masse, qui est ra-



pidement devenu un problème, aussi bien du point de vue politique que du point de vue social et philosophique. Parce que le passage d'une société des états à une société de classes a été loin de se passer sans friction. Ce n'est pas ici le lieu de prendre les tentatives de maîtriser théoriquement ce bouleversement – d'Adam Smith à Max Weber en passant par Karl

Marx – comme thème de discussion. Mais c'est au contraire le cas pour les rapports peu clairs avec tout ce qui concerne le système de sécurité sociale fonctionnant jusqu'à présent: les discours nombreux et souvent contradictoires sur les conséquences sociales de l'industrialisation et de leur maîtrise dans un champ de tensions entre l'Eglise, la politique, la pédagogie et l'économie ont surtout apporté une nouvelle culture de la pauvreté. Les points communs entre les différentes tentatives d'explication en constituent le point de départ: la défaillance de l'enseignement social de l'Eglise, qui devant la foule squelettique du «réservoir de main-d'œuvre», des vagabonds, des journaliers et des prolétaires a dû simplement capituler. Les nouvelles formes d'indigence sont trop nombreuses et avant tout trop différentes.

Et maintenant?

Ceci me paraît constituer un parallèle crucial avec le présent. Car, et ceci est également frappant à la lecture des portraits des «100 Allemands les plus pauvres», il existe une ambivalence étrange entre hypothèses confirmées et surprises. Il y a naturellement parmi les personnes marginalisées de nombreux chômeur-euse-s de longue durée, des femmes élevant seules leurs enfants, des gens sans formation, des toxicomanes, des malades ou des handicapé-e-s. Ce préjugé se vérifie immédiatement et tout aussi vite se pose bien sûr la question des rapports entre cause et effet. Mais il y en a tout autant qui sont «pauvres» pour des raisons tout à fait différentes: en raison de coups du sort personnels, de situation de détresse économique, de hasard malencontreux, de malchance, mais aussi par une volonté librement déterminée. Les conséquences négatives d'un néo-libéralisme forcé créent, à côté de nombreux cas sociaux difficiles, «un type social que l'on n'a plus connu depuis l'époque de la noblesse ruinée: le déclassé» (Konrad Paul Liessmann). Le symptôme le plus visible de cette nouvelle situation s'incarne dans ces spécialistes du placement qui restent sans solution face à de prétendus «universitaires implaçables» comme dans les cadres sans emploi. En face du phénomène mena-



çant de la «mobilité sociale descendante», ce ne sont pas seulement les systèmes de sécurité existants qui semblent renoncer, mais bien davantage la compréhension fondamentale du travail qui est remise en question. Tout comme les «déclassés» ne sombrent jamais dans l'apitoiement personnel, mais développent au contraire souvent des stratégies admirables de défense, ou même de renforcement de leur valeur personnelle (Konrad Paul Liessmann).

Ce que nous pouvons apprendre du troisième tiers

La pensée de la Réformation engendre une conception positive du travail au sens de vocation. Sa signification comme instance créatrice de sens est toutefois beaucoup plus récente: elle est enfant de l'ère moderne. Dans ses rapports avec les ères pré-modernes, en retournant jusqu'à l'Antiquité classique ou même jusqu'à l'histoire biblique de la création, le travail apparaît en premier lieu comme une peine, une privation, une tâche pénible pour assurer sa survie. Être libéré du travail signifie dans ce cadre appartenir à la couche supérieure et pouvoir se consacrer aux «choses vraiment importantes de la vie» comme par exemple la politique, la philosophie, l'art ou la guerre. On constate cependant depuis dix ans à peine une remise en cause croissante du «travail comme utopie» (Rainer Hank). Deux indices surtout corroborent cette thèse. On constate d'un côté que la valeur essentiel-

lement négative du chômage ou de l'indigence économique est en perte de vitesse. Divers titres d'ouvrages l'expriment. Mais aussi les manifestes, lectures ou pièces de théâtre du groupe de Berlin des «glückliche Arbeitslosen» («chômeurs heureux») réunis autour de Guillaume Paoli, fondateur de «Ohnemich AG» (Sans moi SA), éditeur de la revue «Müssiggangster» («Le gangster oisif») et auteur du livre «Mehr Zuckerbrot, weniger Peitsche» («Plus de sucre, moins de fouet»).

D'un autre côté, le discours très valorisé sur «l'entrepreneur de sa vie», très utilisé et, dans le cadre de la contestation du néo-libéralisme, très exposé au feu croisé de la critique, est mis sous un jour nouveau avec ce changement de perspective. Car être entrepreneur de sa propre vie est souvent compris comme la perversion ultime de l'économisme appliqué à l'ensemble des sphères de la vie, jusqu'à la



construction de sa propre identité. Mais qu'en est-il si l'accent n'est pas mis sur l'entrepreneur, mais sur la vie? L'entrepreneur de sa vie ne deviendrait-il pas un symbole du pouvoir personnel de toutes celles et de tous ceux qui «entreprennent» leur vie et veulent décider personnellement quelle place et quelle valeur le travail doit y prendre? Un nouveau rapport au travail et au chômage ne ferait-il pas partie d'une nouvelle culture de la pauvreté ou de l'indigence? Et ceci ne serait-il pas – eu égard à l'élégance et à l'impudence de chaque individu, eu égard à toutes les contraintes des besoins écono-

Deutsche Version siehe Seite 6

miques fondamentaux – une nouvelle forme de liberté?

Car, qui sait? Peut-être cela a-t-il survécu et permet-il d'apprendre quelque chose de et avec tous les marginalisés, les indigents, les exclus permanents. A savoir d'équilibrer autrement la fragile relation entre mentalité d'assistance et responsabilité personnelle. Au niveau sociétal comme individuel. Sans préjugés.

1 «Freedom's just another word for nothing left to lose»: la liberté est juste un autre mot pour «ne rien avoir à perdre». Extrait de la chanson légendaire «Me and Bobby McGee» interprétée par la chanteuse de rock américaine Janis Joplin.

Basil Rogger a étudié la philosophie, la psychologie et la pédagogie à Berne et à Zurich. Il travaille aujourd'hui comme rédacteur, également de textes publicitaires, concepteur et producteur indépendant, à la frontière de la culture et de l'économie. Adresse: Basil Rogger Consulting, Ringstrasse 2, CH-4600 Olten, b.rogger@lucernefestival.ch

Traduction: Ruth Amos

Bibliographie

- Die 100 ärmsten Deutschen. Magazin der Süddeutschen Zeitung Nr. 13, 28. März 2003
- Le défi démographique: perspectives pour la Suisse. Rapport de l'Etat-major de prospective de l'administration fédérale. Office fédéral de la statistique, Berne, 1996
- Diedrich Diederichsen: Das Leben als After Work Party. In: TAZ Nr. 6856, Berlin 18. 9. 2003
- Martin Doehlemann: Absteiger. Die Kunst des Verlierens. Frankfurt 1995
- Wolfgang Engler: Die Ostdeutschen als Avantgarde. Weimar 2002
- Sieglinde Geisel: Die einzig verbliebene Gottheit? Über Arbeitslosigkeit im Zeitalter der Arbeit. In: NZZ Nr. 99, Zürich, 30. April 2003, S. 61
- Gabriele Göttle: Die Ärmsten! Wahre Geschichten aus dem arbeitslosen Leben. Frankfurt 2000
- Rainer Hank: Arbeit. Die Religion des 20. Jahrhunderts. Frankfurt 1995
- Konrad Paul Liessmann: Neue Armut – Neuer Reichtum. Das Ende des Sozialstaates. In: Wespennest Nr. 108, Wien 1997, S. 68-72
- Guillaume Paoli: Mehr Zuckerbrot, weniger Peitsche. Berlin 2002

«Die Berufsbildung hat keine Lobby»

Der Schweizerische Gewerbeverband ist die Dachorganisation von 300 schweizerischen Berufsverbänden mit hauptsächlich kleinen und mittleren Mitgliedfirmen. Er repräsentiert 70 Prozent der Lehrstellen. Vizedirektorin Christine Davatz-Höchner leitet seit 16 Jahren die Abteilung Berufsbildung und gehört zu den einflussreichsten und am besten informierten Berufsbildungspolitikern der Schweiz.

Daniel Fleischmann
und Emil Wettstein

PANORAMA: Frau Davatz, die Zeitungen waren in den letzten Monaten voll mit Meldungen zur Lehrstellenkrise. Glauben Sie, dass sie dem Vertrauen in das Berufsbildungssystem schaden?

Christine Davatz: In der Tat sind diese Meldungen Gift für die Meinung über das System, aber sie sind aufgebauscht, unverhältnismässig. Im letzten Herbst blieben 6000 Lehrstellen unbesetzt. Wir haben auch heuer keine Ursache, den Teufel an die Wand zu malen.

Die Jugendlichen, die Dutzende von Bewerbungen schreiben, haben eine andere Wahrnehmung.

Fehlen deshalb Dutzende von Lehrstellen? Natürlich werden viele Bewerbungen geschrieben, aber wie oft sind sie auf Vorrat eingereicht, unrealistisch oder halbherzig! Wir haben in der Schweiz eine Auswahl von rund 300 Lehrberufen – aber alle drängen in die gleichen 20 Ausbildungen. Ich verstehe das nicht. Es ist die Rede von einer Lehrstellenkrise, gleichzeitig aber höre ich immer mehr Lehrmeister klagen, sie fänden keine geeigneten Lehrlinge. Ich bin überzeugt, dass eine sinnvolle, gute Berufswahlvorbereitung entscheidenden Anteil daran haben könnte, dass die Jugendlichen pragmatische Berufs- und Laufbahnwünsche entwickeln. Aber ich sehe, dass dieser Berufswahlunterricht viel zu selten stattfindet. Das hat damit zu tun, dass der soziale Status der Berufslehre immer noch weit hinter dem gymnasialen Weg rangiert. Eine Berufslehre wird erst dann in Betracht gezogen, wenns fürs Gymnasium nicht reicht.



Foto: NZZ-Team

Christine Davatz-Höchner: «Wir brauchen Passerellen, die die Gymnasiastinnen und Gymnasiasten in die Berufsbildung bringen – stark verkürzte Berufslehren beispielsweise.»

Jetzt organisieren die Kantone zusammen mit den Berufsberatungen Zwischenlösungen für Jugendliche ohne Job. Als Vertreterin des Gewerbes könnten Sie Mühe damit haben, dass der Staat in die Lücken springen muss, die die Wirtschaft hinterlässt.

Ich bin vor 16 Jahren beim Gewerbeverband eingestiegen; seit den damaligen, eher klassenkämpferisch geprägten Zeiten hat sich das Klima zum Glück erheblich geändert. Es ist heute allen klar, dass die Berufsbildung eine gemeinsame Aufgabe

von Bund, der Arbeitswelt und den Kantonen ist. Dies ist auch im neuen Berufsbildungsgesetz so verankert. Die Aufgabe wird allerdings dann schwierig, wenn diese Rollenteilung nicht klar gemacht oder eingehalten wird. Es gibt leider genügend Beispiele, wo das der Fall ist. Zudem weise ich darauf hin, dass auch der Schweizerische Gewerbeverband Kampagnen etwa zur Vorlehre oder zur Integration von jugendlichen Ausländern in kleinen und mittleren Betrieben unterstützt oder selbst durchführt. Und an den Kam-

pagnen der Kantone – der Aktion «Mehr Lehrstellen» im Kanton Zürich etwa – ist das Gewerbe meist auch beteiligt.

Sie sprechen von ungenügender Rollenteilung. Können Sie Beispiele nennen?

Zum Beispiel in der beruflichen Weiterbildung: Heute sind die Vorbereitungskurse für Berufs- und höhere Fachprüfungen in der Verantwortung der Berufsverbände. Erst wenn sie nichts machen, springen die Kantone ein. Im neuen Berufsbildungsgesetz wird diese Aufgabe auf die Kantone verlagert; das ist meines Erachtens falsch. Dasselbe passiert bei den überbetrieblichen Kursen, für die neu die Kantone zu sorgen haben. Warum eigentlich? Sollen die Berufsverbände künftig mit 26 Kantonen einzeln Gespräche darüber führen, wie diese Kurse zu organisieren sind? Die Wirtschaft ist darauf angewiesen, dass sie Lehrlinge ausbilden kann; es sollten ihr nicht noch Steine in den Weg gelegt werden.

Warum bilden nur noch 17 Prozent der Betriebe Lehrlinge aus?

In der Schweiz zählen wir rund 300 000 Betriebe, die jedes Jahr rund 70 000 Lehrlinge ausbilden müssen. Wenn man berücksichtigt, dass einzelne Betriebe mehrere Lernende beschäftigen, sind diese 17 Prozent nicht zu wenig. Oder wollen Sie noch mehr kleine Gewerbebetriebe im Bau- oder Gastrobereich, die frustriert sind, weil sie ihre Lehrstellen nicht besetzen können? Was wir brauchen, ist nicht eine Zunahme der Lehrbetriebe, sondern eine Aufwertung der Lehre. Es sollte doch attraktiv sein, eine berufliche Ausbildung zu absolvieren, weil sie den Einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht und sehr wohl berufliche Aufstiegschancen bietet. Wir könnten z.B. vermehrt Maturandinnen und Maturanden über verkürzte Berufslehren möglichst gute Einstiegsmöglichkeiten in die verschiedensten Berufe bieten.

Verkürzte Berufslehren – können sie eine Alternative zur Berufsmatura sein?

Ja. Ich sehe, dass die Betriebe Mühe mit der lehrbegleitenden Berufsmatura haben, weil die Lehrlinge zu oft betriebsabwesend sind. Auch die BM2 (berufsbe-

gleitend oder Vollzeit) ist nicht jedermanns Sache. Der umgekehrte Weg – zuerst ins Gymnasium und dann eine Lehre – könnte eine echte Alternative für die Jungen sein, gerade weil es genügend Branchen gibt, die einen erhöhten Bedarf an schulisch gut ausgebildeten Fachkräften haben.

Mit einer postgymnasialen Berufslehre würde die Berufsbildung einen weiteren Schritt verschult. Begrüssen Sie diese Entwicklung?

Für mich hat dies nichts mit Verschulung zu tun. Es ist eine Tatsache, dass viele ihre erste Berufswahl hinausschieben und selbst dann zuerst einen rein schulischen Weg wählen, wenn sie nicht studieren wollen. Diese Jugendlichen gilt es, nach

«Die EDK behandelt die Berufsbildung absolut stiefmütterlich.»

der Matura mit einer verkürzten Lehre anzusprechen und schnell arbeitsmarktfähig zu machen. Dennoch zielen Sie mit Ihrer Frage richtig: Die Berufsbildung wird tendenziell verschult, was zu bedauern ist. Die Basislehrjahre etwa sind nicht unbedingt eine Bereicherung der Berufsbildung. Natürlich gibt es Berufe, die zu Beginn der Lehre mehr Theorie brauchen. Aber das ist nicht das Modell der Zukunft. Für viele Jugendliche ist der Einstieg in die Arbeitswelt – weg vom Schulzimmer – der sinnvollere Weg.

Im Rahmen des Symposiums «Entwicklungen im Schulwesen» im Jahr 1997 haben Sie finanzielle Gleichbehandlung schulischer und beruflicher Aus- und Weiterbildung gefordert¹. Können Sie das ausführen?

Ein 25-jähriger Jurist verdient im Durchschnitt 250 Franken pro Stunde, während ein Alterskollege, der die Meisterprüfung als Schreiner absolviert hat, gerade mal 120 Franken verlangen kann. Dabei hat die öffentliche Hand ungleich mehr in die Ausbildung des Juristen gesteckt als in die des Schreiners, der seine Ausbildung selber finanzieren muss. 1999 betrugen die Aufwendungen der öffentlichen Hand pro Lernende in der Höheren Berufsbildung etwa 20 000, bei den Hochschulen aber 38 000 Franken.

Ich finde diese Differenz enorm stossend. Und wieso wurden früher und vielfach heute noch Akademikerinnen in der öffentlichen Verwaltung a priori in einer höheren Lohnklasse eingestuft als Nichtakademikerinnen in der gleichen Funktion? Wir verlangen, dass man der Berufsbildung mehr Geld zukommen lässt und zum Beispiel die Semestergebühren erhöht.

Gegen dieses Ansinnen hat sich die bürgerliche Mehrheit des Ständerates ausgesprochen.

Ja, ich weiss, und ich finde es zum Schreien. Das ist typisches Bildungsbürgertum. Es glaubt: Bildung ist Schule, viel Bildung ist viel Schule, und Schule ist öffentliche Hand. Das kanns doch nicht sein. Ich habe selten so gute Statements wie beim Eintreten auf das neue Berufsbildungsgesetz gehört – und selten wurde ich so rasch enttäuscht. Die Mehrheit des Parlaments kennt unser Berufsbildungssystem nur sehr schlecht.

Zwischen beruflicher und schulischer Bildung bestehen immer noch ideologische Gräben. Man kann die Fronten aktuell studieren beim Verteilungskampf um die Gelder, die mit der Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Technologie (BFT) gesprochen werden sollen. Hier liegen sich ETH, Universitäten und Fachhochschulen in den Haaren, und die Berufsbildung wird einmal mehr zu kurz kommen. Ihr fehlt eine Lobby, die meisten Verbände kämpfen einzeln. Auch die Erziehungsdirektorenkonferenz EDK behandelt die Berufsbildung absolut stiefmütterlich.

Vor einigen Monaten wurde die «Berufsbildungsplattform Arbeitswelt» gegründet. Könnte sie diese Lobby werden?

Es ist noch zu früh, dies zu beurteilen. Ich hoffe, dass die Plattform zunächst den informellen Austausch unter den Beteiligten fördert, ohne zu einer neuen, schwerfälligen Institution zu werden. Hinzu kommt, dass sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite vertreten ist; da gehen die Meinungen logischerweise ab und zu auseinander. Der Kontakt mit den Gesundheitsberufen ist hingegen sehr fruchtbar und lehrreich.

Was halten Sie von den Ergebnissen der Studie Wolter über «Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe»?

Ich begrüsse sehr, dass diese Studie durchgeführt wurde. Sie macht endlich transparent, welche enormen Investitionen die Wirtschaft in die Berufsbildung steckt. Diese Leistung könnte der Staat nie erbringen.

Aber sie zeigt auch, dass diese Investitionen rasch zurückkommen.

Sicher nur zum Teil. Ich vermute nämlich, dass mancher Lehrmeister in kleinen und mittleren Betrieben seine persönlichen Arbeitsstunden nicht nach Tarifen der Grossindustrie gerechnet hat. Zudem warne ich vor jenen Stimmen, die die Lehrlinge wieder als billige Arbeitskräfte hinstellen.

Die Studie hat ja ergeben, dass die Kosten kein Grund sind, keine Lehrlinge einzustellen. Welche anderen Gründe hindern denn potenzielle Lehrbetriebe daran, auszubilden?

Ich glaube, das Risiko, schwierige Lehrlinge zu erhalten, ist gewachsen, und für die Bewältigung der dann auftretenden Probleme fehlt den Lehrmeistern die Zeit

«Die Mehrheit des Parlaments kennt unser Berufsbildungssystem nur sehr schlecht.»

und die Kraft. Die Jugendlichen sind anspruchsvoll geworden, sie sind weniger ausdauernd, vielleicht auch weniger leistungsbereit als früher. Zudem habe ich manchmal den Eindruck, einzelne Beamte schicken den Betrieben lieber Formulare, als dass sie ihnen in Krisensituationen wirklich Unterstützung bieten.

Sie reden von veränderten Jugendlichen: Reicht die Ausbildung der Lehrmeister da noch aus?

Sie ist aus pragmatischen Gründen sehr kurz, vielleicht zu kurz. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz wird sie aber anders aufgebaut. Auch wären einfühlsame Lehrmittel oder Leitfäden erforderlich, die den Lehrmeistern helfen, kulturelle Differenzen zu verstehen und zu sehen, dass jugendliche Ausländer nicht a priori schlechter

sind, sondern anders. Der SGV ist daran, mit einem Projekt hier etwas Unterstützung zu bieten.

Das neue Berufsbildungsgesetz erlaubt den Berufsverbänden, Bildungsfonds zu schaffen und sie dann allgemein verbindlich erklären zu lassen. Sehen Sie Mitglieder, die davon Gebrauch machen werden?

Ja, eine grosse Zahl von Verbänden ist in den Startlöchern. Wir haben im April im Rahmen einer Tagung eine Auslegeordnung bestehender Fonds erstellt und möchten bis Ende Jahr Modelle für neue Fonds entwickeln. Dabei müssen wir sehr subtil vorgehen und Rücksicht auf vorhandene Lösungen nehmen. Wichtig ist auf jeden Fall, dass sich die öffentliche Hand nicht aus der Bildungsfinanzierung zurückzieht mit der Begründung, die Wirtschaft könne sich ja selbst helfen.

Sie sind Mitglied im Vorstand des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung SVB. Wo sehen Sie Stärken und Schwächen der Berufsberatung?

Eine Stärke der öffentlichen Berufsberatung ist, dass sie in den Regionen verankert ist und dadurch ihr Umfeld kennt. Darüber hinaus verfügt sie über ein ausgezeichnetes Informations- und Dienstleistungsangebot. Es muss aber gesamtschweizerisch noch besser koordiniert werden. Eine Schwäche ist auch, dass sich die Berufsberatung nicht vermehrt als Schnittstelle wahrnimmt und ihre Hemmungen gegenüber der Wirtschaft ablegt. Sie ist zu wenig proaktiv. Zudem hat sie es in den 90er-Jahren verpasst, die Aufgaben der Arbeitsvermittlungsstellen zu den ihren zu machen.

1 Vgl. Internet-Hinweis

Die Interviewpartnerin: **Christine Davatz-Höchner** ist gelernte Fürsprecherin und Notarin und seit 6 Jahren Vizedirektorin des Schweizerischen Gewerbeverbandes. Daneben leitet sie die KMU Frauen Schweiz, ein Netzwerk für mitarbeitende Partnerinnen und Unternehmerinnen in KMU, und ist Mutter von zwei Kindern im Alter von 5 und 11 Jahren. Adresse: Schweizerischer Gewerbeverband, Schwarztörstrasse 26, 3007 Bern, Tel. 031 380 14 14, c.davatz@sgv-usam.ch



Das Positionspapier «Wohin entwickelt sich die Berufsbildung» ist zum download bereit unter www.panorama.ch/files/3054.pdf

«La formation professionnelle n'a pas de lobby»

Vice-directrice de l'Union suisse des arts et métiers, Christine Davatz-Höchner y dirige depuis 16 ans la division de la formation professionnelle. Elle compte parmi les politiciennes de la formation professionnelle les plus influentes de Suisse. Dans une interview accordée à PANORAMA, elle prend position sur quelques-unes des questions centrales concernant la formation professionnelle:

- La «pénurie de places d'apprentissage» a été exagérée et dramatisée par les médias. Un meilleur enseignement de préparation au choix professionnel pourrait contribuer à ce que les jeunes se fixent des objectifs de formation plus réalistes. La proportion d'entreprises qui forment des apprentis (17 pour cent) n'est en principe pas trop basse.

- Christine Davatz ne pense pas que les aspects financiers constituent une raison importante pour laquelle des entreprises potentielles ne forment pas d'apprenti-e-s; il s'agit plutôt des problèmes éventuels qui peuvent découler de l'engagement de jeunes difficiles.

Le risque d'avoir en apprentissage de tels jeunes s'est accru – alors que les maîtres d'apprentissage manquent de temps et de force pour maîtriser les problèmes qui en résultent. De plus, le soutien apporté par beaucoup de services est déficient dans les situations de crise.

- Davatz regrette que l'apprentissage continue de souffrir d'une valorisation insuffisante. Un juriste de 25 ans gagne 250 francs de l'heure, alors qu'un collègue de même âge qui a passé ses examens de maître menuisier peut exiger 120 francs. Davatz demande davantage de moyens financiers pour la formation professionnelle, mais elle constate l'existence d'obstacles politiques. La majorité du parlement n'a qu'une vague idée de ce qu'est la formation professionnelle. Des apprentissages raccourcis pour les gymnasien-ne-s pourraient contribuer à la revalorisation de l'apprentissage – une tâche pour l'avenir, selon Davatz.

DF/RA

Korrigendum zum Interview mit Stefan C. Wolter

Die Grafiken 2 und 4 des erwähnten Interviews in Panorama 2/2003 enthalten teilweise falsche Zahlenangaben. Wir bitten die Leserinnen und Leser, die korrigierten Grafiken der elektronischen Fassung des Interviews zu beachten, vgl. www.infopartner.ch/periodika_2003/Panorama/Heft_2_2003/pan3240.pdf. Zudem hätte der Titel der Gra-

fik 2 lauten müssen: «Abweichung der durchschnittlichen Nettokosten 6 ausgewählter Berufe vom Durchschnitt der übrigen Lehrberufe». Schliesslich reichen wir die Telefonnummer der Forschungsstelle für Bildungsökonomie nach: 031 631 32 69. Wir bitten um Kenntnisnahme.

DF

«Warum sollen wir gerade Sie einstellen?»

Unter diesem Titel bietet der Eichborn Verlag ein «Karten-training zum Vorstellungsgespräch» an. Hauptziel des logisch und differenziert aufgebauten Hilfsmittels ist es, als Kandidatin oder Kandidat das Ergebnis von Vorstellungsgesprächen zu beeinflussen.

Das in einer handlichen Box untergebrachte Kartenspiel enthält eine benutzerfreundliche Anleitung und vier verschiedenfarbige Sets mit den Schwerpunkten «PLANEN», «FRAGEN», «WISSEN», «ANWENDEN». Je nach Interesse und persönlicher Lerntechnik kann mit dem einen oder anderen Themenkreis eingestiegen werden. Wer systematisch vorgeht, sucht sich zuerst Tipps zur mentalen und praktischen Vorbereitung («PLANEN»). Der Einstieg über «FRAGEN» empfiehlt sich für alle jene, die gerne gleich «ins kalte Wasser springen». Andere wiederum wollen sich mit den «WISSEN»-Karten gründlich informieren oder über das «ANWENDEN» ihre Selbstsicherheit aufbauen.

Das Training kann allein, zu zweit oder in einer Gruppe durchgeführt werden. Unser Test an einem Seminar zur beruflichen Standortbestimmung

hat ergeben, dass die «Gruppenvariante» eindeutig am ergiebigsten (und belebendsten) ist. Kernstück ist eine ganze Serie von Fragen zu Themen wie «Selbsteinschätzung», «Erfolgsgepäck», «Arbeits- und Lernverhalten» usw. Neben heiklen und frauenspezifischen Fragestellungen befasst sich das Kartentraining auch damit, wie sich die Bewerberin oder der Bewerber möglichst rasch ein Bild über Firma und Arbeitsplatz machen kann.

Als besonders anregend erweisen sich die «links» unter den einzelnen Karten. Daraus entstehen unzählige Fragemöglichkeiten und eine Fülle von Hintergrundinformationen, sei es zu den Gesprächsphasen oder zum Umgang mit Lampenfieber, um bloss zwei Beispiele zu nennen.

Das Kartentraining erfordert einiges an Eigeninitiative. So muss (oder kann) der «rote Faden» selber entwickelt werden. Es eignet sich vor allem für anspruchsvollere Berufe.

VM

Karten:

Erika Herrenbrück, Angelika Hoefler, «Warum sollen wir gerade Sie einstellen?» Kartentraining zum Vorstellungsgespräch, Eichborn Verlag, Frankfurt a. Main 2002, ISBN 3-8218-3814-0. www.eichborn.de

Lohnerhöhung gebremst

Nach einem kurzen Zwischenhoch hat sich gemäss Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) das Lohnwachstum 2002 bereits wieder abgeschwächt. Die Erhöhung betrug nominal 1,8 Prozent (2001: 2,5 Prozent), real 1,1 Prozent.

Während im industriellen Sektor die Chemie (2,5 Prozent) sowie der Maschinen- und Fahrzeugbau (2,2 Prozent) immerhin Wachstumsraten von über zwei Prozent erreichten, blieben die Steigerungen in der Holzbearbeitung (1,2 Prozent), im Papier-, Karton-, Verlags- und Druckgewerbe (1,0 Prozent) sowie in der Wasser- und Energieversorgung (0,7 Prozent) bescheiden.

Im Dienstleistungssektor sind der Banken- und Versicherungssektor sowie die mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundenen Tätigkeiten auf Durchschnittswerte gesunken. Auffallend ist das Plus von 3,2 Prozent im Gastgewerbe, was namentlich auf die Anhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Minimallöhne zurückzuführen ist.

In der Zeitspanne von 1993 bis 2002 sind die Reallöhne durch-

schnittlich um 3 Prozent gewachsen. Innerhalb des sekundären Sektors nehmen die chemische Industrie (7,3 Prozent) und die Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten (3,9 Prozent) eine Spitzenstellung ein. Betrachten wir den tertiären Sektor, so schneiden die Banken (11,8 Prozent), die Versicherungen (13,3 Prozent) sowie die mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundenen Tätigkeiten (12,6 Prozent) am besten ab, während die öffentliche Verwaltung (0,5 Prozent), das Unterrichtswesen (0,6 Prozent) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (1,8 Prozent) nahezu ein Nullwachstum aufweisen.

(siehe Grafik unten)

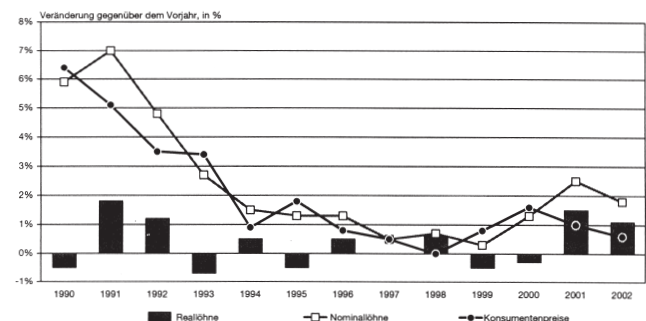
Die Löhne der Frauen (4,8 Prozent) sind in derselben Periode doppelt so stark gestiegen wie jene der Männer (2,4 Prozent). Von einem Abbau der Lohnungleichheiten sind wir indessen noch weit entfernt, verdienten doch die Frauen laut Lohnstrukturerhebung 2000 21,3 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

VM



www.statistik.admin.ch

Entwicklung der Nominallöhne, der Konsumentenpreise und der Reallöhne, 1990 bis 2002



Realschüler auf dem Lehrstellenmarkt stark benachteiligt

Realschülerinnen und Realschüler sind auf dem Lehrstellenmarkt stark benachteiligt, auch wenn sie gleich gute Leistungen wie Sekundarschülerinnen und -schüler erbringen. Dies zeigt eine in diesen Tagen veröffentlichte PISA-Vertiefungsstudie unter dem Titel «Ausbildungswunsch und Wirklichkeit».

Thomas Meyer

«Lieber ein guter Realschüler als ein schlechter Sekundarschüler»: Mit Blick auf die Chancen auf dem Lehrstellenmarkt setzt die kürzlich publizierte PISA-Vertiefungsstudie «Ausbildungswunsch und Wirklichkeit»¹ ein dickes Fragezeichen hinter diese Aussage. Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass Realschülerinnen und -schüler gute Leistungen ungleich weniger oft in eine anspruchsvolle Lehrstelle umsetzen können als Sekundarschülerinnen und -schüler. Bei vergleichbarer «Lesekompetenz» gemäss PISA 2000 müssen sie sich deutlich häufiger mit einer Lehrstelle begnügen, deren intellektuelles Anforderungsniveau ihren Kompetenzen nicht angemessen ist.

Beträchtlicher Stigmatisierungseffekt

Zum Zeitpunkt der PISA-Untersuchung im Frühjahr 2000 standen die meisten Befragten kurz vor dem Ende ihrer obligatorischen Schulzeit. Sie wurden unter anderem nach ihren nachobligatorischen

Ausbildungsplänen gefragt. Die abgebildete Grafik zeigt jene Jugendlichen, die nach Schulaustritt eine Berufsausbildung anfangen wollen. Die Grafik weist erstens den besuchten Schultyp (Sek- oder Realstufe), zweitens die PISA-Lesekompetenz und drittens das intellektuelle Anforderungsniveau der Berufsausbildung² aus, welche die Jugendlichen zu ergreifen beabsichtigen.

Am anschaulichsten lässt sich die Benachteiligung der Jugendlichen aus der Realschule bei den Schülerinnen und Schülern mit mittlerer Lesekompetenz (Niveau 2+3) illustrieren, welche in beiden Schultypen die grösste Gruppe bilden (Sek: rund 11 000, Real rund 5000 Jugendliche). Sekundar- bzw. Progymnasialschülerinnen und -schüler mit mittlerer Lesekompetenz treten zu mehr als der Hälfte (57 Prozent) in Berufsausbildungen mit hohem Anforderungsniveau ein, und zu weniger als 20 Prozent in solche mit tiefem Anforderungsniveau. Bei den Realschülerinnen und -schülern mit vergleichbarer Lesekompetenz ist dieses Ver-

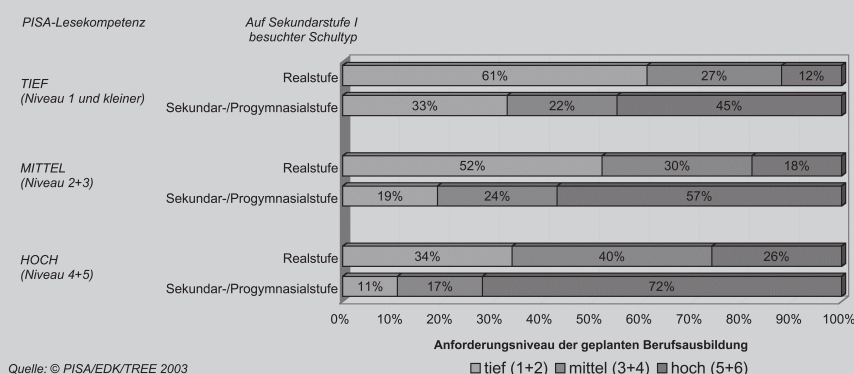
hältnis gerade umgekehrt: Hier können weniger als 20 Prozent mit einem Einstieg in eine Berufsausbildung mit hohem Anforderungsniveau rechnen, während sich mehr als die Hälfte mit einer Berufsausbildung des tiefsten Anforderungsniveaus begnügen muss.

Selbst Realschülerinnen oder -schüler, welche kompetenzmässig höchsten Ansprüchen genügen (PISA-Niveau 4+5), haben nur in rund einem von vier Fällen (26 Prozent) Aussicht auf eine Lehrstelle mit hohem Anforderungsniveau. Bei den Jugendlichen der Sekundar- bzw. Progymnasialstufe besteht diese Aussicht dagegen in fast drei von vier Fällen (72 Prozent).

Welche Kompetenzen misst PISA 2000?

Das Konzept der Lesekompetenz, wie es der internationalen Kompetenzmessungsstudie PISA (Programme for International Student Assessment) zugrunde liegt, reicht weit über das «Lesen-Können» im technischen Sinne hinaus. Lesekompetenz gemäss PISA bedeutet einen autonomen, souveränen Umgang mit Texten, deren aktive Nutzung als Informationsquelle, deren Bewertung und Interpretation, deren Verknüpfung mit anderen Texten bzw. Informationsquellen. Wer über Lesekompetenz in diesem Sinne verfügt, hat nicht nur lesen (im technischen Sinne) gelernt, sondern ist in der Lage, durch Lesen zu lernen. «Text»-Grundlagen können dabei durchaus auch Zahlen sein, also zum Beispiel Tabellen oder Grafiken. Entsprechend eng ist der durch PISA gemessene Zusammenhang zwischen Lese- und Mathematik-Kompetenz. Wer über eine hohe Lesekompetenz verfügt, wird mit grosser Wahrscheinlichkeit auch über eine hohe Mathematik-Kompetenz verfügen.

Anforderungsniveau der geplanten Berufsausbildung nach PISA-Lesekompetenz und besuchtem Schultyp



PISA 2000 und TREE

TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) ist nicht nur Auftragnehmer der hier referierten Studie, sondern ein eigenständiges Forschungsprojekt, das die nachobligatorischen Ausbildungs- und Erwerbsverläufe der PISA-2000-Befragten längsschnittlich untersucht. Während mindestens 7 Jahren (bis 2007) zeichnet TREE (mit jährlichen Nachbefragungen) die Laufbahnen nach, welche die rund 6000 untersuchten Jugendlichen nach Austritt aus der obligatorischen Schule einschlagen. Eines der Untersuchungsziele von TREE ist es, die Ergebnisse des hier referierten Berichts «Bildungswunsch und Wirklichkeit» in Beziehung zu setzen zu den längsschnittlich beobachteten, tatsächlichen nachobligatorischen Ausbildungsverläufen. Nähere Angaben zum Projekt und erste Ergebnisse sind unter www.tree-ch.ch zu finden.

Diese Befunde legen nahe, dass (gute) Realschülerinnen und -schüler auf der Suche nach einer (anspruchsvollen) Lehrstelle einem beträchtlichen Stigmatisierungseffekt unterworfen sind. Der Effekt bleibt auch bestehen, wenn man weitere Faktoren wie das Geschlecht, die soziale oder die kulturelle Herkunft statistisch kontrolliert.

Diskussion:**Chancengleichheit verletzt**

Nicht nur mit diesen Ergebnissen bietet PISA 2000 einigen Anlass, die Debatte um Vor- und Nachteile einer selektiven, stark gegliederten Sekundarstufe I (Oberstufe), wie sie in der Schweiz nach wie vor in den meisten Kantonen Realität ist, wieder aufzunehmen. Die internationalen PISA-Auswertungen legen nahe, dass die Selektivität der Sekundarstufe I auch einigen Einfluss darauf hat, dass die Schweiz im Ländervergleich bei den Lesekompetenzen so mittelmässig abgeschnitten hat. Selektive Bildungssysteme, so ein Fazit der internationalen Analysen, verstärken den Einfluss des familiären Hintergrunds (soziale Schicht, kulturelle Herkunft, Bildungsnähe, usw.) auf die Schülerleistung. Und sie tun dies umso mehr, je früher die Selektion erfolgt. Vor dem Hintergrund des Gebots der Chancengleichheit ist dies ein überaus stossender Befund. Die nun vorliegenden Ergeb-

nisse der Vertiefungsstudie «Bildungswunsch und Wirklichkeit» zeigen, dass frühzeitige Selektion weit über die Sekundarstufe I hinaus gravierende Konsequenzen auf die Bildungs- und Entwicklungschancen im nachobligatorischen Bereich hat.

Die Schweizer Bildungspolitik wäre gut beraten, das abschliessende Postulat der EDK-Expertise zu beherzigen, die 1996 unter dem Titel «Perspektiven für die Sekundarstufe I» veröffentlicht wurde³. Es lautet schlicht: die Realisierung einer *«gemeinsamen, durchlässigen Sekundarstufe I für alle Jugendlichen»*.

- 1 Thomas Meyer, Barbara E. Stalder, Monika Matter: Ausbildungswunsch und Wirklichkeit. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000. BFS/EDK 2003. Der Bericht wurde am 6. Juni 2003 veröffentlicht, siehe www.pisa.admin.ch
- 2 Beispiele für Zuordnungen von Lehrberufen zu Anforderungsniveaus:
 - Niveau 5+6: Informatiker, Elektronikerin, Kaufmann; Augenoptikerin, Drogist
 - Niveau 3+4: Polymechanikerin, Detailhandelsangestellter, Grafikerin; Pharmaassistent, Schreinerin
 - Niveau 1+2: Floristin, Zimmermann, Köchin, Verkäufer, Servicefachangestellte, Maurerin
 Die Zuordnungen basieren auf einem validen, gut abgestützten Rating von Berufsbildungsexperten/innen
- 3 EDK (Hg.): Perspektiven für die Sekundarstufe I. Dossier Nr. 38. Bern 1996. www.edk.ch/d/EDK/framesets/mainEDKPubl_d.html

Thomas Meyer, Soziologe und Bildungsforscher, Leiter der nationalen Jugend-Längsschnittuntersuchung TREE. Adresse: c/o Erziehungsdirektion des Kantons Bern, Sulgeneckstr. 70, 3005 Bern, Tel. 031-633-83-51, thomas.meyer@erz.be.ch



Zum Projekt TREE und zu den ersten Studienergebnissen führt die Website: www.tree-ch.ch.

L'enseignement à exigences élémentaires

Les élèves issus des types d'enseignement de degré secondaire I à exigences élémentaires (Realschule) sont fortement désavantagés sur le marché des places d'apprentissage, même lorsque leurs prestations sont aussi bonnes que celles des autres élèves. L'effet persiste si d'autres facteurs sont contrôlés statistiquement, comme le sexe et l'origine sociale ou culturelle. C'est ce que montre l'une des études d'approfondissement PISA publiée récemment sous le titre «Ausbildungswunsch und Wirklichkeit» (*Souhait de formation et réalité*).

Le désavantage dont souffrent les jeunes issus d'un enseignement à exigences élémentaires est particulièrement visible chez les élèves ayant un niveau de compétence moyen en lecture (niveaux 2+3), qui constituent dans les deux types d'enseignement le groupe le plus important. 57 pour cent des élèves des filières pré-gymnasiales ou secondaires ayant un niveau de compétence moyen en lecture entrent dans un apprentissage de niveau d'exigences élevé, moins de 20 pour cent dans un apprentissage de niveau d'exigences bas. Pour les élèves issus d'un enseignement à exigences élémentaires ayant un niveau comparable de compétence en lecture, le rapport est pratiquement inversé. Moins de 20 pour cent peuvent espérer entreprendre une formation professionnelle de niveau d'exigences élevé, alors que plus de la moitié doit se contenter d'une formation professionnelle de niveau d'exigences bas.

Avec ces résultats, PISA 2000 offre de nouvelles raisons de reprendre le débat sur les avantages et les inconvénients d'un enseignement de degré secondaire I sélectif, fortement différencié, comme c'est encore le cas dans la plupart des cantons suisses. En 1996 déjà, l'expertise de la CDIP «Secondaire I: perspectives d'avenir» avait postulé la réalisation d'un «degré secondaire I commun, perméable et ouvert à tous les jeunes».

DF/RA

Wieviel trauen sich Jugendliche eigentlich zu?

Im Rahmen der Jugend- und Rekrutenbefragungen «ch-x» wurden auch «überfachliche Kompetenzen» untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass Jugendliche ohne Arbeit in vielen Bereichen geringere Kompetenzen aufweisen. Besonders selbstkritisch beurteilten die Jugendlichen ihre Fähigkeit, eine schwierige Aufgabe ohne Zögern in Angriff zu nehmen.

Katharina Maag Merki,
Christine Bieri und Esther Forrer

«Internationale Lese-Studie schockiert. Sind unsere Schüler Trottel?» – so überschrieb die auflagenstärkste schweizerische Boulevardzeitung im Dezember 2001 den Bericht, in dem erste Ergebnisse der internationalen Leistungsvergleichsstudie PISA 2000 vorgestellt wurden. Natürlich ist der Titel tendenziös. Denn ob die Schüler die gestellten Ausbildungsziele erreichen, kann erst dann entschieden werden, wenn wir ihre Kompetenzen in verschiedensten Bereichen kennen. So sind es nicht nur fachspezifische Kompetenzen wie Lesekompetenzen, die zu fördern sind, sondern auch überfachliche Kompetenzen.

Was sind überfachliche Kompetenzen?

Kompetenzen sind Eigenschaften oder Fähigkeiten, die es ermöglichen, bestimmte Anforderungen in komplexen Situationen und in unterschiedlichen sozialen Rollen zu bewältigen. Darunter fallen Einstellungen, Motivationen, Wertvorstellungen, Verhaltensweisen oder selbstbezogene Kognitionen wie das Kennen eigener Stärken und Schwächen, die Einschätzung der eigenen Fähigkeit, eine Meinung zu vertreten oder das Lernen zu planen. Kompetenzen sind in erster Linie nicht als konkrete Verhaltensweisen, sondern vor allem als Potenziale zur Bewältigung von spezifischen Lebenssituationen zu verstehen. Der Begriff «überfachlich» sagt, dass die entsprechenden Kompetenzen schulfach- und lebensbereichsübergreifend relevant sind.

Es lassen sich drei Kompetenzbereiche unterscheiden:

1. *Personale Kompetenzen* wie die Fähigkeit, sich selber zu akzeptieren, die Fähigkeit, sensibel gegenüber den eigenen Gefühlen zu sein oder die Fähigkeit, mit eigenen belastenden Gefühlen gut umgehen zu können.
2. *Interpersonale Kompetenzen* wie die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten, die Fähigkeit, gegenüber anderen Personen Verantwortung zu übernehmen oder die Fähigkeit, mit anderen zu kommunizieren.
3. *Gesellschaftsbezogene Kompetenzen* wie das Wissen über politische Prozesse, umweltschonendes Verhalten oder die Bereitschaft, über soziale Kontakte im unmittelbaren Lebensbereich hinaus gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Überfachliche Kompetenzen



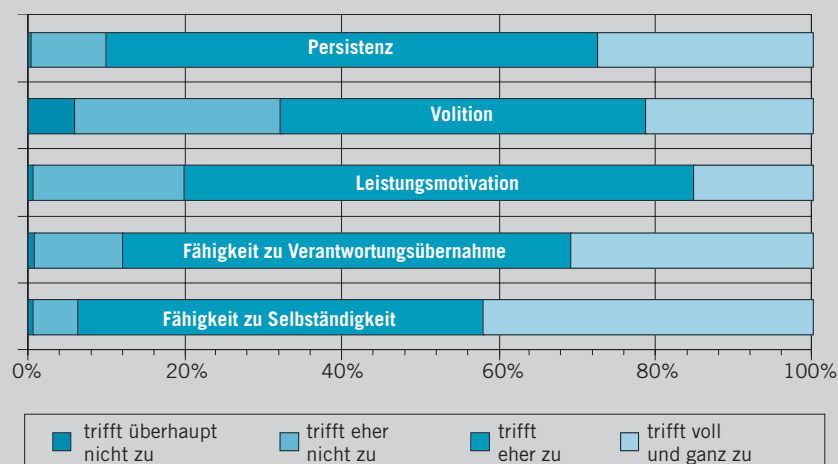
In diesem Artikel wird gefragt, inwieweit junge Erwachsene, die im Erwerbsprozess stehen, höhere überfachliche Kompetenzen entwickelt haben als Jugendliche, die aus dem Erwerbsprozess herausgefallen sind oder den Übertritt in den Arbeitsmarkt (noch) nicht geschafft haben. Diese Frage ist darum interessant, weil Jugendarbeitslosigkeit für die jungen Menschen gravierende Auswirkungen auf die physische und psychische Befindlich-

keit hat. Bei der Beantwortung stützen wir uns auf die nationale Studie «Jugend- und Rekrutenbefragungen ch-x 2000/2001», in deren Rahmen der Forschungsbereich Schulqualität & Schulentwicklung (FS&S) der Universität Zürich verschiedene überfachliche Kompetenzen von jungen Erwachsenen (18- bis 22-jährig) am Übergang zum Berufsleben erfasst hat. Die Studie basiert auf Selbsteinschätzungen der jungen Erwachsenen; diese sind deshalb von Interesse, weil sie zukünftiges Verhalten massgeblich beeinflussen. Befragt wurden über 20 000 junge Erwachsene innerhalb und ausserhalb der Rekrutenschule. Die in diesem Artikel berichteten Ergebnisse beziehen sich auf eine Teilstichprobe von 8038 jungen Männern, die die Rekrutenschule besucht haben. Während im Fragebogen eine grosse Anzahl an überfachlichen Kompetenzen erfasst wurde, soll hier eine Beschränkung auf die in Abbildung 2 genannten überfachlichen Kompetenzen vorgenommen werden.

Ergebnisse der Studie

Die Mehrheit der befragten Personen weist eher hohe bis sehr hohe Kompetenzen in den verschiedenen Bereichen auf, bei einem geringeren Anteil an Befragten können mehr oder weniger grosse Kompetenzdefizite festgestellt werden. Knapp 7 Prozent der Jugendlichen glauben, wenig oder gar nicht fähig zur Selbständigkeit zu sein; 42,1 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass sie gerne selbstständig arbeiten. Die grössten Defizite weisen die jungen Erwachsenen im Bereich Volition (Fähigkeit, eine schwierige Aufgabe ohne Zögern in Angriff zu nehmen) auf: Ein Drittel hat hier Mühe. Sind die jun-

Überfachliche Kompetenzen



gen Erwachsenen hingegen einmal an der Arbeit, sind sie eher überzeugt, dass sie diese trotz Schwierigkeiten oder konkurrierender Wünsche auch zu einem guten Ende bringen können (Persistenz). Ein differenzierter Blick auf die Ergebnisse zeigt, dass Personen, die ungewollt nicht erwerbstätig sind, durchgehend über geringere Kompetenzen verfügen als jene Personen, die Vollzeit arbeiten. Sie sind weniger leistungsmotiviert und am wenigsten überzeugt, dass sie für eine Aufgabe auch Verantwortung übernehmen können. Über die höchsten Kompetenzen verfügen zumeist die Vollzeit-erwerbstätigen. Die Teilzeiterwerbstätigen bewegen sich in der Regel zwischen den Vollzeit- und den Nicht-Erwerbstätigen. So sind sie zwar ähnlich leistungsmotiviert wie die Vollzeit-erwerbstätigen, haben aber ebenso grosse Mühe wie die ungewollt nicht Erwerbstätigen, eine schwierige Aufgabe in Angriff zu nehmen. Berücksichtigt werden muss allerdings, dass diese Ergebnisse auf Durchschnittswerten basieren, die beispielsweise je nach Bildungsniveau variieren können. Eine hohe Leistungsmotivation weisen beispielsweise vor allem die teilzeiterwerbstätigen jungen Männer auf, welche das Gymnasium besucht haben; dafür hat diese Gruppe am meisten Mühe, eine schwierige Aufgabe in Angriff zu nehmen.

Welche Konsequenzen lassen sich ableiten?

Ungewollt erwerbslose junge Erwachsene weisen in vielen Bereichen geringere Kompetenzen auf. Zwar ist aufgrund der Ergebnisse nicht klar, ob die geringeren Kompetenzen dazu geführt haben, dass die betreffenden Personen keine Lehrstelle gefunden oder ihre Stelle verloren haben oder ob die Situation «Jugendarbeitslosigkeit» umgekehrt einen negativen Einfluss auf die Entwicklung der Kompetenzen der Jugendlichen ausübt. Trotzdem gilt es, sowohl in der Ausbildung wie auch während der Phase der Arbeitslosigkeit gezielt überfachliche Kompetenzen zu fördern. Denn diese werden auf dem Arbeitsmarkt eingefordert.

Katharina Maag Merki ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Pädagogischen Institut der Universität Zürich und Leiterin des Forschungsbereichs Schulqualität & Schulentwicklung (FS&S) der Universität Zürich. Adresse: Scheuchzerstrasse 21, 8006 Zürich; kathmaag@paed.unizh.ch

Christine Bieri ist Dozentin an der Pädagogischen Hochschule Zürich und wissenschaftliche Mitarbeiterin im FS&S; Adresse: Scheuchzerstr. 21, 8006 Zürich; chbieri@bluewin.ch

Esther Forrer ist Mitarbeiterin der Bildungsdirektion des Kantons Zürich und wissenschaftliche Mitarbeiterin im FS&S. Adresse: Scheuchzerstr. 21, 8006 Zürich; esther.forrer@freesurf.ch

Qualifications clés: enquête

La dernière enquête «ch-x» auprès de la jeunesse et des recrues a porté entre autres sur les «compétences transversales». Les résultats, basés sur l'auto-évaluation, mettent en évidence des compétences plutôt élevées à très élevées dans les différents domaines. Un déficit de compétences n'a pu être réellement constaté que pour une petite proportion des personnes interrogées. C'est ainsi qu'à peine 7 pour cent de celles-ci estiment n'être que peu ou pas du tout autonomes; 42,1 pour cent émettent en revanche l'opinion qu'elles travaillent volontiers de façon autonome. Les déficits les plus importants sont enregistrés auprès des jeunes adultes dans le domaine de la volition (capacité à affronter une tâche difficile sans hésitation). Un tiers éprouve de la difficulté dans ce domaine. Mais une fois que les jeunes adultes se sont mis au travail, ils sont convaincus que, malgré les difficultés et les désirs venant faire concurrence, ils peuvent le mener à bonne fin (persistance). Un regard différencié sur les résultats montre que les personnes qui sont involontairement sans activité professionnelle disposent de compétences plus limitées dans les différents domaines que celles qui sont actives à plein temps. Elles ont en particulier moins de motivation pour la performance et sont le moins convaincues de leur capacité à prendre aussi une responsabilité dans l'accomplissement d'une tâche. Même s'il n'est pas évident, sur la base de ces résultats, de conclure que les compétences plus limitées de ces jeunes ont débouché sur le fait qu'ils n'ont pas trouvé de place d'apprentissage, resp. qu'ils l'ont perdue, ou que la situation de «jeune sans emploi» exerce une influence négative sur le développement des compétences, il est nécessaire, dans ces deux domaines (au cours de la formation comme durant les périodes de «chômage de jeunesse») de développer de façon ciblée les compétences transversales, parce qu'elles sont exigées sur le marché du travail.

DF/RA

Mehr als eine Feuerwehrübung

Die «Task Force Lehrstellen 2003» hat die Lehrstellensituation aufgrund von Erhebungen als nicht gravierend beurteilt. 15 Kantone bezeichnen die Situation als stabil, 9 als angespannt und zwei Kantone (ZH und TG) verzeichnen einen starken Rückgang der Lehrstellen. Was heisst das für den Bezirk Horgen? Und wie reagiert man auf die Rückgänge?

Roland Jost

Im Bezirk Horgen sind gegenüber dem Vorjahr 15 % der Lehrstellen verschwunden, im kaufmännischen Bereich 30 %. Gleichzeitig ist die Zahl der Schulabgänger um 4,4 % gestiegen. Eine Schülerumfrage von Ende März 2003 (60 Klassen, 880 Schüler) zeigte: 74 % der Schülerinnen und Schüler hatten eine definitive Lösung, 8 % hatten eine Lösung in Aussicht und 18 % (162) waren auf der Suche nach einer Lösung. Über 50 % der Schülerinnen und Schüler aus der Sek C (tiefstes Bildungsniveau) hatten noch keine Lösung. Im Lehrstellennachweis (LENA) waren noch rund 100 offene Lehrstellen gemeldet.¹

Situation heute und Massnahmen

Aufgrund dieser Entwicklung trafen sich Mitte April über 70 Personen aus Berufsberatung, Lehrstellenmarketing, Wirtschaft, Schule und Politik, um das Vorgehen zu planen. Die Zusammenarbeit erweist sich als sehr wichtig und effektiv. Das Lehrstellenmarketing verfolgt zwei Stossrichtungen:

- «Mehr Lehrstellen» – Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen.
- «Weniger unbesetzte Lehrstellen» – bessere Ausschöpfung des Lehrstellenangebots.

Die Berufsberatung nimmt persönlich Kontakt mit den Arbeitgebern auf und motiviert sie, zusätzliche Lehrstellen zu schaffen. In zweiter Linie weisen wir Jugendliche auf Lehrstellen hin, die erfahrungsgemäss auf weniger Interesse stossen. Berufe mit Angebotsüberhang werden via Medien bekannt gemacht. Die Finanzierung dieser personalinten-

siven Arbeit (30 %) erfolgt über Gelder des Jugendsekretariats Horgen sowie des Lehrstellenbeschlusses II, sie belastet also das Budget der Berufsberatung nicht.

Langfristige Aufgabe

Die Lehrstellenproblematik muss langfristig angegangen werden. Dabei sind alle Akteure gefordert. Es müssen genügend Lehrstellen angeboten werden, und unbeliebte Lehrstellen müssen durch gezielte Aufklärung besser besetzt werden. Zudem sind weitere Problemfelder vermehrt zu beachten:

Genügend Ausbildungsplätze für bildungsschwache Jugendliche

Es zeigt sich, dass schwache Jugendliche sehr grosse Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz haben. Immer wieder zeigt sich, dass die Ansprüche der Lehrmeister an die zukünftigen Lehrlinge sehr hoch sind. Viele bevorzugen Sek-A-Schülerinnen. Bietet die Wirtschaft aber genügend Ausbildungsplätze für schwache Schüler an? Löst die Aufwertung der Anlehre (Attest) die Problematik?

Berufe mit Imageproblemen

Jedes Jahr können viele Lehrstellen nicht besetzt werden. Hier sind vor allem die

Verbände gefordert, ihre Berufe den Jugendlichen und deren Eltern attraktiv und interessant darzustellen.

Berufswahlunterricht in den Schulen

Der Berufswahlunterricht muss noch gezielter auf den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt vorbereiten und zur Kernaufgabe der Lehrpersonen gehören. Die Zusammenarbeit zwischen Eltern und Schule muss auch in diesem Bereich intensiviert und verbessert werden.

1 LENA gibt allerdings nur einen groben Anhaltspunkt. Eine telefonische Nachprüfungs-Umfrage im Bezirk Bülach (April 2003) zeigte: Von 149 im LENA als frei gemeldeten Lehrstellen waren 64 bereits besetzt. Für 55 Lehrstellen lagen Bewerbungen vor, die den Ansprüchen der Lehrbetriebe genügten. Nur 30 (20%!) der Lehrstellen waren noch frei (vgl. <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba1847.pdf>)

Roland Jost ist Stellenleiter der Berufsberatung Bezirk Horgen und Leiter Lehrstellenmarketing Horgen. Adresse: Lindenstrasse 4, 8810 Horgen 1; Tel. 01 725 25 97, roland.jost@bizhorgen.zh.ch

Marketing de l'apprentissage façon Horgen

Le canton de Zurich fait partie des cantons qui enregistrent un fort recul des places d'apprentissage. Dans le district d'Horgen, où 15 pour cent des places d'apprentissage de l'année passée ont disparu, des représentants de l'économie, de l'école et de l'orientation professionnelle ont proposé des mesures permettant d'accroître le nombre de places d'apprentissages; il faut en même temps faire diminuer le nombre de celles qui restent inoccupées. Mais il s'agit sans doute d'une tâche de longue haleine.

DF/RA

Horgen: Ein Beispiel unter vielen

Die Berufsberatung hat bereits Ende der 90er-Jahre entscheidend zur Bewältigung der Lehrstellenkrise beigetragen, und sie tut es wieder – in Horgen, aber auch anderswo. Die im Text geschilderten Massnahmen haben exemplarischen Charakter und machen deutlich, dass Lehrstellenmarketing zur Daueraufgabe der Berufsberatung wird.

Handlungsorientierter Unterricht – Leitideen und Kritik

Die Leitideen des handlungsorientierten Unterrichts führen bei den Lehrkräften nicht selten zu Widerstand und lösen teils sogar Aggressionen gegenüber diesen «wissenschaftlichen» Neuerungen aus. Ein neues Konzept des handlungsorientierten Berufsschulunterrichts vermeidet einseitige Dogmatisierungen.

Roman Dörig

Schwächen des heutigen Berufsschulunterrichts

Im Berufsschulunterricht lassen sich immer wieder zwei wesentliche Mängel ausmachen, welche – hier etwas pointiert formuliert – auch empirisch gut belegt sind.

Es herrscht ein Kompetenzverständnis vor, bei dem die Begriffsbildung dominiert und die Menschbildung vernachlässigt wird. Bildung wird vielfach verstanden als Anhäufung von Vorratswissen, das vor allem im Frontalunterricht vermittelt wird und eine passive Lernhaltung fördert. Ein Einbezug der vielfältigen Vorerfahrungen der Lernenden und der Aufbau anspruchsvoller Denk- und Lernleistungen wird im Unterricht vernachlässigt. Dieser Trend wird verstärkt durch eine Prüfungskultur, in der fachübergreifende Themen und Handlungskompetenzen kaum thematisiert werden. In der Regel steht das individuelle Reproduzieren und Anwenden von Fachwissen im Vordergrund, wobei sich die einzelnen Prüfungsaufgaben auf eine relativ enge Aufgabenstellung beziehen.

Mit dieser Lern- und Prüfungskultur ist verknüpft, dass sich die Lehrkraft mehr als Wissensvermittler denn als Förderer von Handlungskompetenzen versteht. Das Wissen wird – zunächst durch die fachwissenschaftliche Brille gefiltert – als fertige Portion verabreicht, ohne dass die Lernenden die kognitiven und sozialen Prozesse nachvollziehen können, die zu diesem Wissen geführt haben.

Die Vertreter des handlungsorientierten Unterrichts nehmen sich dieser Mängel an. Während in der schweizerischen Be-

rufsbildungspraxis und in der Wissenschaft noch wenig Publikationen vorliegen, findet sich in Deutschland eine breite Autorenschaft mit unterschiedlichen Konzepten.¹ Allen ist das Credo gemeinsam, dass man «für das Leben» und nicht «für die Schule» lernt, und dass den bestehenden Mängeln auf drei Ebenen begegnet werden müsse.

Drei Leitideen des handlungsorientierten Unterrichts

Auf der Ebene der *Bildungspolitik und -theorie* nehmen die Vertreter einer handlungsorientierten Ausbildung die Zielformel der Schlüsselqualifikationsdebatte auf. Gefordert sind Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Problemlösefähigkeiten, Kreativität, Arbeitstechniken und Lernstrategien u.a.m. Dies sind weit verbreitete und unbestrittene Bildungsziele, wie sie beispielsweise dem allgemein bildenden Unterricht (ABU) in den gewerblich-technischen Berufen oder dem Kompetenzwürfel in der Reform der kaufmännischen Grundbildung (RKG) zugrunde gelegt sind.

Auf der Ebene der *Lehrplangestaltung* wird das Prinzip, Bildungsziele inhaltlich an eine wissenschaftlich gewonnene Grundlage anzubinden, abgelehnt. Das hat zwei Konsequenzen: Zum einen treten an die Stelle von Lerndisziplinen so genannte lernfeldorientierte Lehrpläne, die auf der Grundlage von konkreten Handlungsfeldern in der Realität bestimmt werden.² Zum andern werden traditionelle Fächer aufgelöst und im interdisziplinären Unterricht zusammengefasst. So wurden in der RKG die Fächer Betriebskunde, Rechtskunde, Wirtschaftsgeographie, Rechnungswesen, Volkswirt-

schaftslehre und Staatskunde aufgelöst und zu einem integrierten Lernbereich «Wirtschaft und Gesellschaft» verbunden – ähnlich wie beim ABU Mitte der 90er-Jahre. Die Inhalte werden dabei stark von betrieblichen Anforderungen geprägt (z.B. rechtliche Abläufe in den betrieblichen Alltag integrieren). Dies wird damit begründet, dass auch die Welt «ungefächert» sei.

Was die Gestaltung der *Lehr-/Lern-Prozesse* betrifft, so werden aktivierende Lernmethoden wie der Projekt- oder Gruppenunterricht, aber auch «moderne» Unterrichtsformen wie das E-Learning favorisiert. Passives Lernen soll überwunden und die Selbststeuerung betont werden. Dabei wird gefordert, dass die Lernenden «vollständig» handeln sollen, d.h. sie sollten angeleitet werden, ihr Handeln (Lernen und Arbeiten) selbständig zu planen, durchzuführen und zu bewerten.

Drei Illusionen und Dogmatisierungen

Wenn auch die Stossrichtung dieses Konzeptes richtig ist, so weist es doch Einseitigkeiten und Dogmatisierungen auf.

1. Die Idee, vermehrt fachübergreifende Handlungskompetenzen zu den Zielen des Berufsschulunterrichts zu machen, ist richtig. Verbunden ist damit aber nicht selten die irreführende Vorstellung, dass diese mit beliebigen Inhalten (oder sogar inhaltslos) aufgebaut werden können. Versteht man Schlüsselqualifikationen als Ersatz für das Fachwissen, dann erliegt man einem Fehlkonzent. Es ist eine Illusion zu glauben, dass derjenige, der beispielsweise über eine Strategie des vernetzten Denkens verfügt, damit schon ein vernetzter Denker ist. Erst über das ent-



Lehrerzentriert und frontal: So unterrichten keineswegs nur schlechte Lehrer.

sprechende Fachwissen wird er zu diesem, wie man aus vielen Untersuchungen gesichert weiss.

2. Damit ist die Frage verbunden, welches Inhaltswissen den angestrebten Handlungskompetenzen zugrunde gelegt werden soll. Mit lernfeldorientierten Lehrplänen, in denen die Anforderungen über Handlungsfelder festgelegt werden (z.B. Verkaufsgespräche führen können), besteht die Gefahr der Aktualitätenschau sowie der inhaltlichen Verkürzung und Zerfaserung des Berufsschulunterrichts, was durch Integrationsfächer noch unterstützt wird. Eine breite Wissensbasis ist der Schlüssel für die Bewältigung der Zukunft. Zum einen als Grundlage, um die Veränderungen der Zukunft erfassen und deuten zu können (Orientierung), zum anderen als Boden, auf dem ganzheitliche, kreative Lösungen wachsen können (Gestaltung).

Für die kompetente Berufsausübung gibt es nichts Besseres als eine gute Theorie. Deren Inhalt ist aber nicht mit einer Fülle von Faktenwissen zu verwechseln. Vielmehr führt Wissen nur dann zum Können, wenn die Ler-

nenden die Beziehung zwischen der «Welt oder Realität» und dem Wissen erkennen. Dabei macht man es sich aber zu einfach, den Unterricht oder die Schule einfach zu öffnen, in der Erwartung, die junge Generation lerne dann automatisch fürs Leben. Schliesslich wurde die Institution Schule mit ihren Fächern einmal mit dem Gedanken begründet, einen Hort der kritischen Distanz und der Reflexion zu schaffen, um die komplexe Welt in wohl dosierten Portionen überhaupt in den «Griff» zu bekommen. Dass pure Begriffe dies ohne Weltbezug nicht zu leisten vermögen, liegt auf der Hand. Dies ist aber nicht das Problem eines wissenschaftsbasierten Lehrplans, sondern die Schwäche eines erfahrungsarmen Unterrichts. Fächer sind Horte unserer Kultur, die es zu pflegen gilt, und sie sind als Schubladen für ein erstes und echtes Weltverständnis umso bedeutsamer, je komplexer und dynamischer die Welt sich verändert.

3. Mit der Öffnung des Unterrichts auf realitätsnahe Inhalte liegt es nahe, den Projekt- und Gruppenunterricht zu bevorzugen. In Projekten werden Pro-

bleme bearbeitet und in Gruppen werden Sozialkompetenzen erworben. Kaum gefragt wird aber, welche Bildungsqualität daraus erwächst. Aktivierende Methoden werden geradezu verherrlicht, weil mit diesen scheinbar das selbstgesteuerte Planen, Durchführen und Bewerten (vollständige Handlung) automatisch umgesetzt werden kann, während gleichzeitig der lehrergesteuerte Frontalunterricht schlecht gemacht wird. Aber Unterrichtsmethoden sind keine Selbstläufer und vermögen für sich alleine noch keine Handlungskompetenzen zu fördern. Und mit dem lehrergesteuerten Unterricht ist zwar das Potenzial für das selbstgesteuerte Lernen eingeschränkt, aber es sind viele sinnvolle, weil angeleitete Verstehens-, Anwendungs- und Beurteilungsprozesse möglich.

Ausblick – Eckpfeiler in der Förderung von Handlungskompetenzen

Für einen Unterricht, in dem Fach-, Selbst- und Sozialkompetenzen gefördert werden können, sind m.E. die folgenden Postulate wichtig:

- Grundlage für einen guten Unterricht bildet ein Lehrplan, in dem gut strukturiertes und breites Inhaltswissen festgelegt ist, welches verstanden, angewendet und für die Lösung von Problemen beurteilt werden soll.
- Im fächerorientierten Unterricht ist zunächst Orientierung zu schaffen, um im Fortgeschrittenenunterricht die Basis für fachübergreifende Kompetenzen zu haben.
- Um die Trägheit von Faktenwissen zu überwinden, sind im Unterricht problemorientierte Lernumgebungen zu schaffen, in denen die Lernenden das notwendige Fachwissen und die Handlungskompetenzen erwerben können.
- Dabei sind nicht nur die Produkte des Lernens (Grundlagenwissen und Einsichten) von Bedeutung, sondern auch der Weg, der zu den Lernergebnissen führt (Prozess des Denkens und Lernens, kritische Selbstreflexion). Dieser Weg muss im Unterricht für die Lernenden verstärkt erfahrbar gemacht werden. Um verstehen, anwenden und beurteilen zu lernen, können verschiedene Methoden wertvoll sein.
- Die rein kognitive Ausrichtung des Unterrichts muss durchbrochen werden; es sind vermehrt soziale und affektive Lernbereiche zu integrieren, indem soziale Fähigkeiten und Werthaltungen bewusst werden und zur Sprache kommen.
- Bei Prüfungen müssen die Schwerpunkte ebenfalls verlagert werden. Neben der Kontrolle des verfügbaren Fachwissens muss die Fähigkeit der Wissensanwendung und der Problemlösung vermehrt geprüft werden. Zudem sollen Prüfungen nicht nur der Selektion, sondern auch der Lernsteuerung dienen. Dazu sind sie zeitraumbezogen zu gestalten.
- Die Lehrkraft muss sich vom Wissensvermittler zur Lehrkraft wandeln, die Lernprozesse auslöst, begleitet, korrigiert und unterstützt. Die Planung von Unterricht bleibt aber in ihren Händen. Die Durchführung des Lernens und die Selbstevaluation muss fortwährend, aber dosiert auf die Lernenden übertragen werden.
- Der Frontalunterricht hat für bestimmte Formen des Lernens durchaus

seine Berechtigung. Allerdings müssen vermehrt kooperative Lernformen eingesetzt sowie Erkundungen und Projekte durchgeführt werden. Eine spannende Projektwoche am Ende des Jahres ist aber nicht hinreichend und innovative Lernmethoden genügen für sich alleine nicht, wenn die inhaltliche Substanz nicht verankert wird.

Um Bewährtes und Innovatives zu verbinden, eignet sich das Konzept des problemorientierten Lehrens und Lernens vorzüglich. Ich habe es in meiner Habilitationsschrift (Vgl. Literaturverzeichnis) eingehend dargestellt und mit Beispielen illustriert.

- 1 Vgl. dazu die Darstellung und Kritik in Dörig (2003)
- 2 Vgl. dazu Gerdsmeyer (1999).

Literatur

Dörig, R. (2003). *Handlungsorientierter Unterricht – Ansätze, Kritik und Neuorientierung unter bildungstheoretischer, curriculärer und instruktionspsychologischer Perspektive*. St.Gallen: Habilitationsschrift.

Dörig, R. & Waibel, R. (2001). *Komplexe Unterrichtsbausteine für den interdisziplinären Unterricht. Materialien für die Sekundarstufe II und die Erwachsenenbildung*. Unterrichtsmaterialien des IWP, Heft 2. St.Gallen: Institut für Wirtschaftspädagogik.

Gerdsmeyer, G. (1999). Problembereiche kaufmännischer Unterrichte und das Lösungspotential lernfeldstrukturierter Lehrpläne. In R. Huisinga, I. Lisop & H.-D. Speier (Hrsg.), *Lernfeldorientierung. Konstruktion und Unterrichtspraxis* (S. 243–302). Frankfurt a.M.: GAfB.

Waibel, R. & Dörig, R. (1999). *Neue Lehr-Lern-Kultur in der Betriebswirtschaftslehre. Unterrichtsbausteine für die Sekundarstufe II und die Erwachsenenbildung*. Aarau: Sauerländer.

Professor Dr. Roman Dörig ist seit 1991 persönlicher Mitarbeiter von Professor Dr. Dres h.c. Rolf Dubs am Institut für Wirtschaftspädagogik an der Universität St.Gallen. Er unterrichtet Wirtschaftsfächer an der Zürcher Hochschule in Winterthur und ist in der Lehreraus- und -weiterbildung im Berufsschulwesen tätig. Adresse: Sonderweg 2, 9011 St.Gallen; Tel. 079 377 36 93; roman-doerig@bluewin.ch

Des idées pour l'enseignement professionnel

Dans les écoles professionnelles, la formation est souvent comprise comme l'accumulation de connaissances à transmettre avant tout par l'enseignement frontal et développant un rapport passif à l'apprentissage. L'expérience des personnes en formation et la préparation à des performances élevées en termes de réflexion et d'apprentissage sont négligées. Dans les épreuves, les thèmes interdisciplinaires et les compétences d'action ne sont guère à l'ordre du jour.

Les tenants d'un enseignement tourné vers la capacité d'agir admettent ces lacunes – mais il n'est pas rare qu'il en résulte un dogmatisme dans l'autre sens.

1. Il est pertinent de faire des compétences d'action interdisciplinaire un des objectifs de l'enseignement. Mais celles-ci ne peuvent pas être développées sur la base de contenus quelconques (ou sans contenu). Qui vise une stratégie de réflexion articulée en réseau n'a pas sur cette base une réflexion articulée en réseau.
 2. Les plans d'étude orientés vers des domaines d'apprentissage, où l'on peut constater de telles exigences (par ex. mener un entretien professionnel de vente), font courir un risque de revue d'actualité et de diminution des contenus d'enseignement. On peut leur opposer qu'une bonne théorie est ce qu'il y a de mieux pour exercer un métier avec compétence.
 3. Il n'est pas rare que les méthodes actives (enseignement de groupe ou par projet) soient prônées précisément parce qu'on peut apparemment avec elles mettre en œuvre de façon automatique l'autonomie dans la planification, l'exécution et l'évaluation.
- De ces constats découlent des postulats pour l'enseignement à l'école professionnelle, qui repose sur ce qui est éprouvé mais reste ouvert à l'innovation. Une telle conception, celle d'un enseignement orienté vers la résolution de problèmes, est présentée dans la thèse de Roman Dörig, où elle est illustrée par des exemples.

DF/RA

Reich verlinkte Ausbildungslandschaft

Wenn Mediamatikkauffrauen oder Applikationsentwickler mit kaufmännischem Profil zwar ausgebildet werden, es aber keine neuen Lehrberufe sind, wo und wie sind sie denn in die Bildungssystematik einzuordnen?

Der Artikel versucht einen Überblick über die manchmal selbst für Insider verwirrlige Ausbildungslandschaft Informatik und Multimedia zu geben.

Matthias Jäger

Die Entwicklungen in Informatik und Multimedia sind zu vielschichtig, als dass Ausbildungsreglemente allein noch Antwort auf alle Fragen nach dem Wer, Was, Wann, Wie, Wo zu geben vermöchten. Die Entwicklungen finden auf den nachfolgend genannten Ebenen statt, wobei Ausbildungsformen und neue Kombinationsmöglichkeiten eine ebenso wichtige Rolle spielen wie Ausbildungsreglemente selber.



Ausbildungsberufe

Ausbildungsberufe Informatik

Die Systematik der reglementierten Ausbildungsberufe ist einfacher als befürchtet, gibt es doch gemäss gültigen Reglementen nur die beiden Ausbildungsberufe Informatiker/in (1994) und Geräteinformatiker/in (1993). In den 8 Pilotkantonen von I-CH (BE, TI, LU, GE, NE, NW, OW, ZH), in denen die Ausbildung modularisiert wird, gilt das vorläufige Organisationsreglement. Dieses kennt nur noch einen einzigen Informatikberuf, nämlich Informatiker mit Ausbildungsrichtungen:

- Informatiker/in – Richtung Systemtechnik

- Informatiker/in – Richtung Applikationsentwicklung
- Informatiker/in – Richtung Support (Geräteinformatiker)

Die unterschiedlichen Richtungen sind zurzeit als Möglichkeit vorgesehen, werden aber nicht in allen Pilotkantonen in gleicher Weise angeboten.

Ausbildungsberufe Multimedia

- Mediamatiker/in
- Multimediagestalter/in
- Multimediaelektroniker/in
- Multimediahändler/in (Detailhandelsangestellte/r Multimedia)

Multimediagestalter wurden bislang nur in schulischer Form in Fribourg und Lausanne ausgebildet. Ein neues Reglement (November 2002) ermöglicht die duale Ausbildung in der ganzen Schweiz.

In der Mediamatik befindet sich ein neues Reglement in Vernehmlassung. Eine frei wählbare Schwerpunktbildung wird die bisherigen Typen A und B ersetzen.

Ausbildungsformen

Vielfältiger und regional unterschiedlicher haben sich die Ausbildungsformen, die zum Erwerb eines Fähigkeitszeugnisses führen, entwickelt.

Duale Ausbildungsformen mit Lehrvertrag

Klassische duale Lehre: Je nach Verfügbarkeit von Lehrstellen ist es möglich, alle reglementierten Ausbildungsberufe in der klassischen dualen Form in Kombination mit überbetrieblichen Kursen zu erlernen. Duale Lehre in Kombination mit Basislehrjahr: Voraussetzung für diese Ausbildungsform ist ein Lehrvertrag mit einem Betrieb. Im Unterschied zur normalen

dualen Ausbildungsform delegiert der Lehrbetrieb die Ausbildung während des ersten Lehrjahres an ein Basislehrjahr und kommt, zumindest in den Basislehrjahren in der deutschen Schweiz, mehrheitlich für dessen Kosten auf.

Basislehrjahr in Kombination mit Ausbildungsverbund: Lehrlinge werden entweder durch einen Ausbildungsverbund oder durch den Träger eines Basislehrjahres rekrutiert und unter Vertrag genommen. Das erste Lehrjahr wird im Basislehrjahr absolviert. Zur Weiterausbildung werden die Lehrlinge entweder an einen Betrieb weitervermittelt oder sie absolvieren mehrmonatige Ausbildungsblöcke in unterschiedlichen Betrieben. Die abnehmenden Betriebe kommen für die Kosten des Basislehrjahres auf.

Project learning centers: Project learning centers (mit oder ohne integrierter Berufsschule) stellen in der Mediamatik (z. B. in Bern, Romanshorn, Le Locle, Ste-Croix, Basel) eine ausgeweitete Form von Basislehrjahren dar. Die Lehrlinge verbringen zwei Ausbildungsjahre im Zentrum, bevor sie für das 3. Lehrjahr in einen Betrieb wechseln, der auch für die Kosten der Ausbildung während der ersten beiden Jahre aufkommt. In Verbindung mit einem project learning center dauert die Ausbildung zurzeit 3 Jahre, während sie in der dualen Form 4 Jahre dauert.

Schulbasierte Ausbildungsformen

Neben den dualen gewinnen in der Informatik schulbasierte Ausbildungsformen an Bedeutung:

Informatikmittelschule: Zurzeit wird in 8 Mittelschulen (Basel, Chur, Frauenfeld, Winterthur, Neuchâtel, Sierre, Zürich)

BBT-Berufe Informatik und Multimedia						
	Informatik			Multimedia		
	Richtung Systemtechnik	Richtung Applikationsentwicklung	Richtung Support (Geräteinformatiker)	Mediamatiker	Multimedialgestalter	Multimedialelektroniker
Berufsbild	Informatiker arbeiten in den Bereichen Planung, Installation, Betrieb und Wartung von Informationsanlagen und deren Anwendungen. Informatik-Grundberuf	Fachleute für Entwicklung, Einführung und Schulung von Applikationen	Installieren, warten und reparieren Informationsprodukte wie Rechner, Schreibsysteme, Datenübertragungsmittel und Kopierer	Fachleute für Multimedia und Kommunikation in den Bereichen Technologie, Marketing und Administration. Sie gehören zu den neuen Generalisten und Generalistinnen in allen Wirtschaftsbereichen.	Fachleute im Feld der digitalen audiovisuellen Gestaltung. Im Zentrum der Arbeit der Multimedia-Gestalter steht das World Wide Web. Sie erstellen Konzepte, planen und programmieren Web-Auftritte.	Verkaufen, prüfen, installieren, warten und reparieren viele Geräte der Unterhaltungselektronik und des Bereichs Home-Office.
Wo	Als Informatiker nach dem Reglement 94 in der ganzen Schweiz, in modularisierter Form in den Pilotkantonen von I-CH	Als Richtung unter I-CH möglich, zurzeit konkret aber nur in den Pilotkantonen ZH, BE, TI und LU/OW/NW angeboten	Als Geräteinformatiker nach dem Reglement 93 in der ganzen Schweiz, als mögliche Richtung unter I-CH zurzeit nur in ZH angeboten	In der ganzen Schweiz	Bisher nur als schulbasierte Ausbildung in Fribourg und Lausanne. Mit dem neuen Reglement als duale Lehre in der ganzen Schweiz möglich.	In der ganzen Schweiz
Wie	Je nach Region und Betrieb: <ul style="list-style-type: none"> • Klassische duale Ausbildung • Duale Ausbildung in Kombination mit BLJ • In Ausbildungsverbunden und in Kombination mit Basislehrjahren (z.B. Zug, Zürich, Aargau) 	<ul style="list-style-type: none"> • Informatikmittelschulen • Private Anbieter (z.B. AKAD/WISS, Benedict-Schulen, IBZ) 	<ul style="list-style-type: none"> • 4-jährige duale Ausbildung • 3-jährige Ausbildung in Verbindung mit einem project learning centre 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulbasierte Ausbildung in Fribourg und Lausanne. • Bei dualer Form wird das erste Lehrjahr als schulisches Ausbildungsjahr (GVK) absolviert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Duale Lehre • Pilotprojekt in Bern mit verstärktem Schulteil bei Lehrbeginn und gemeinsamer Praxisausbildung 	Duale Lehre
Reglement	<ul style="list-style-type: none"> • Die Informatiklehre in denjenigen Kantonen, die nicht Pilotkantone von I-CH sind, beruht auf dem Reglement von 1994 (Informatiker) bzw. 1993 (Geräteinformatiker). • Die Ausbildung in den Pilotkantonen mit modularisierter Ausbildung (ZH, BE, LU/OW/NW, GE, NE, TI, beruht auf dem vorläufigen Organisationsreglement von I-CH. • Da alle einschlägigen Verbände in I-CH vertreten sind, ist der Übergang der Zuständigkeit für die gesamte Informatikausbildung an I-CH absehbar. 			Ein neues Ausbildungsreglement tritt auf Beginn des Ausbildungsjahres in Kraft. Träger sind SIG-MEDIA und VISCOM	Ein neues Reglement wurde in Kraft gesetzt (November 2002). Träger ist VISCOM	Neues Reglement 2000 mit Trägerverband VSRT (Nachfolge von Radio- und Fernsehelektriker / Audio- und Videoelektroniker)
Sonderformen		Applikationsentwicklung mit kaufmännischem Profil (mit oder ohne kaufmännische BM). Beruht im Informatikbereich auf dem Applikationsentwickler und im schulischen Bereich auf dem KV. Pilotklasse ab 2002 in Horgen ZH. Ersetzt die frühere KV-Branche Anwendungsentwickler		<ul style="list-style-type: none"> • Kombination mit kaufmännischer BM im Pilotprojekt SH • Auf der Grundlage des neuen Reglements kann die Mediamatikausbildung mit der technischen, gestalterischen oder kaufmännischen BM kombiniert werden 		
Lehrlingsbestand 2001	4789	527	303	864	n.a.	619
						190

eine Ausbildung angeboten, die zum Fähigkeitszeugnis Informatik (Richtung Applikationsentwicklung) und zur kaufmännischen Berufsmatura führt. Die Ausbildung in Schule und Labor wird durch ein einjähriges Betriebspraktikum ergänzt. Mit 177 neuen Schülern und Schülerinnen im Ausbildungsjahr 2002/03 erreicht diese Ausbildungsform einen Anteil von maximal 8 bis 10% der neu abgeschlossenen Lehrverträge (offizielle Zahlen liegen noch nicht vor). Die Ausbildung ist kostenlos.

Privatschulen: Private Anbieter (z.B. Benedict-Schulen, die zur AKAD-Gruppe gehörende WISS, die IBZ etc.) bieten an verschiedenen Standorten Lehrgänge mit Ziel Fähigkeitszeugnis Informatik an. Eine solche Ausbildung umfasst in der Regel eine zweijährige Ausbildung in Schule und Labor, ein ein- bis eineinhalbjähriges Betriebspraktikum und ein Semester Prüfungsvorbereitung. Die Kosten für Schüler können gegen 60 000 Franken betragen. Offizielle Zahlen über den Anteil dieser Ausbildungsform liegen nicht vor. Schätzungen von I-CH lassen starke regionale Unterschiede in der Bandbreite von 0% bis (z.B. in der Innerschweiz) gegen 30% vermuten.

Verkürzte Ausbildung («way up»): Maturandinnen und Maturanden können über eine verkürzte Ausbildung ein Fähigkeitszeugnis und, in Verbindung mit einem Praktikumsjahr, den Zugang zur Fachhochschule erwerben. Private Anbieter bieten entsprechende Kurse an.

Kombinationsmöglichkeiten von Abschlüssen

Konnte traditionellerweise in einem Lehrberuf ein Fähigkeitszeugnis in Kombination mit einem definierten Typ Berufsmatur (der technischen in der Informatik) erworben werden, entstehen heute neue Kombinationsmöglichkeiten:

Applikationsentwicklung mit kaufmännischer Berufsmatur: Die Informatikmittelschulen führten die Kombination des Fähigkeitszeugnisses Informatik (Richtung Applikationsentwicklung) mit der kaufmännischen Berufsmatur ein. Neu ist diese Kombination auch im dualen System möglich: Seit dem Ausbildungsjahr 2002/03 läuft in Horgen ZH eine erste

Pilotklasse. Die Informatikausbildung basiert auf dem vorläufigen Organisationsreglement für Informatiker, die schulische auf den gültigen Lehrplänen für allgemein bildenden Unterricht und kaufmännische BM.

Applikationsentwicklung mit kaufmännischem Profil: Ab dem Ausbildungsjahr 2003/04 wird ebenfalls in Horgen ZH voraussichtlich eine erste Pilotklasse Informatiker (Richtung Applikationsentwicklung) mit kaufmännischem Profil auch ohne Berufsmatur geführt werden. Diese Ausbildung ersetzt die vormalige Branche KV-Anwendungsentwicklung und ist im Prinzip überall möglich.

Mediamatik mit kaufmännischer BM (Mediamatikkaufmann/Mediamatikkauffrau): Dieses Angebot ist bislang auf ein Pilotprojekt im Kanton Schaffhausen beschränkt. Auf der Grundlage des neuen Reglements für Mediamatikerinnen und Mediamatiker wird es möglich sein, die Mediamatikausbildung mit der gestalterischen, technischen oder kaufmännischen BM zu kombinieren. *Damit wird im Unterschied zu anderen Formen, wo die Kombination durch den Ausbildungsanbieter vorgegeben ist, die Wahlmöglichkeit bei den Lehrlingen liegen.*

Matthias Jäger ist Inhaber des Beratungsbüros KODIS Consult GmbH. Er bearbeitet Mandate und Projekte in den Bereichen Bildung und Entwicklung. Adresse: KODIS Consult, Universitätsstrasse 69b, 8006 Zürich, Tel. 01 368 58 10, jaeger@kodis.ch.

Informatik: des formations diversifiées

Bien des choses ont changé ces dernières années dans le domaine de la formation initiale en informatique et multimédia – d'où un paysage de la formation devenu parfois embrouillé, même pour des spécialistes.

Les développements ont concerné principalement les trois niveaux suivants :

- Règlements d'apprentissage

Dans le domaine informatique sont officiellement réglementées deux formations, informaticien-ne et agent-e de maintenance d'appareils informatiques. Il existe en outre le règlement provisoire de I-CH, valable pour les cantons pilotes participant au projet de modularisation de la formation en informatique (BE, TI, LU, GE, NE, NW, OW, ZH). On y trouve les spécialisations technique de systèmes, développement d'applications et support.

Les formations suivantes sont offertes dans le domaine multimédia: médiamaticien-ne (règlement en révision), concepteur-trice en multimédia (dispensée actuellement uniquement sous forme scolaire à Fribourg et à Lausanne ; elle s'élargit à toute la Suisse sur la base d'un règlement de novembre 2002); électronicien-ne multimédia, vendeur-euse en multimédia (gestionnaire de vente en multimédia).

- Formes d'apprentissage

On peut constater de façon générale une variation croissante de la forme classique d'apprentissage dual (année de formation de base, partenariats de formation entre autres), complétée par des formations scolaires. Par ce biais, des titulaires de la maturité gymnasiale peuvent acquérir un certificat de capacité au terme d'une formation raccourcie et, après une année de stage, obtenir le droit d'entrer dans une HES («way up»). Des prestataires privés offrent les cours nécessaires.

- Combinaison de diplômes

On trouve aussi parfois des offres de formation qui combinent les formations en école et en entreprise. C'est ainsi que s'ouvrira à Horgen ZH en 2003/2004 une classe pilote d'informaticien-ne (orientation développement d'applications) ayant un profil commercial (sans maturité professionnelle).

DF/RA

Beruf und Bildung diesseits und jenseits der Saane

Die Schweiz unterliegt, überflüssig, es zu betonen, vielerlei kulturellen Einflüssen. So hört man nicht selten, dass in der Deutschschweiz ein ökonomistisches, an der Welt der Arbeit orientiertes Wertsystem dominiere, während in den westlichen und südlichen Landesteilen soziale und kulturelle Werte im Vordergrund stünden.¹ Jüngste empirische Befunde stützen diese These.

Hans Geser

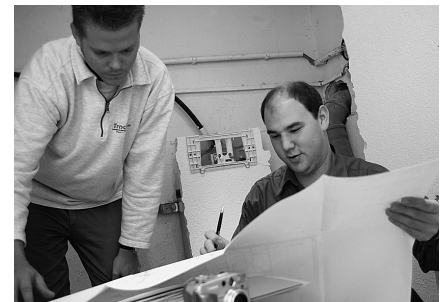
Zwei divergierende Wertsysteme und Bildungskulturen

Surveyergebnisse zeigen, dass die Romands häufiger kulturelle Interessen in den Mittelpunkt ihres Lebens stellen², und sich in ihrer beruflichen Laufbahn weniger häufig von finanziellen Anreizen (hingegen stärker vom Wunsch nach mehr Freizeit) beeinflussen lassen.³ In Übereinstimmung damit wird – wie schon vor Jahrzehnten festgestellt wurde – der allgemeinen Bildung sowohl vom Staat wie von der Bevölkerung eine generell höhere Bedeutung beigemessen.⁴

Beim Staat wird dies darin sichtbar, dass pro Schüler höhere Aufwendungen getätigt werden. Beispiel: 1995 hat der Kanton Genf pro Kind in der Pflichtschule mit Fr. 16 800 die höchste Summe aller Kantone ausgegeben (im Vergleich zum schweizerischen Mittel von Fr. 11 400 und dem Kanton Uri mit minimalen Fr. 8700).⁵ Bei der Bevölkerung zeigt sich die Hochschätzung allgemeiner Bildungsgänge darin, dass die Maturandenquote in der lateinischen Schweiz etwa 50 Prozent höher liegt als im Mittel der Deutschschweizer Kantone, während ein erheblich geringerer Anteil der Schulabgänger eine berufliche Lehrausbildung ergreift. Diese Diskrepanzen zwischen den Sprachräumen haben sich im Zuge der generellen Bildungsexpansion im Zeitraum von 1980 bis 1993 zusätzlich akzentuiert.

Die stärkere Neigung der Romands zum Besuch allgemein bildender Schulen scheint mit einer generell positiveren (bzw. unkritischeren) Einstellung zum hiesigen Bildungssystem und Bildungsangebot einherzugehen. So äussern sie bei

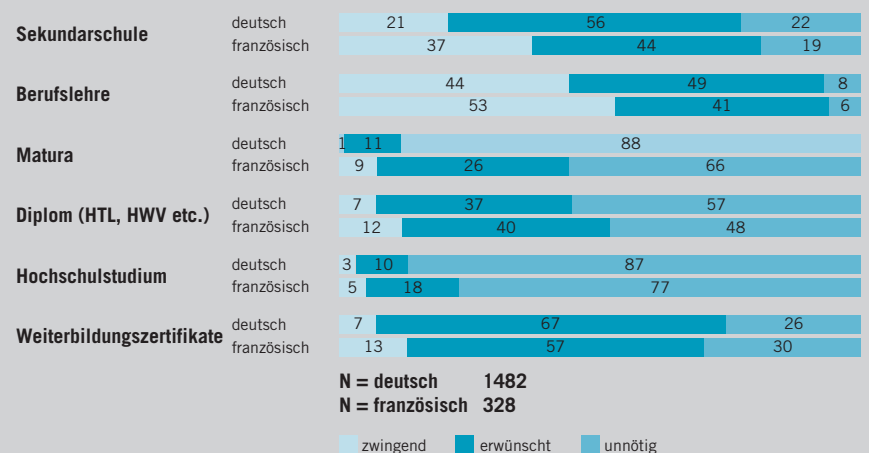
Umfragen seltener die Ansicht, dass die Schule unzureichend auf den Beruf vorbereite oder den Forderungen neuer Technologien unzureichend Rechnung trage⁶, halten das Schulwissen umgekehrt aber häufiger für ausreichend, um «sich selbst zu erkennen» und den Lauf unserer Welt zu verstehen.⁷ Genau umgekehrt stehen sie der instrumentalberufsbezogenen Ausbildung distanzierter gegenüber, eine Einstellung, die sich nicht zuletzt in einer relativ geringen Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung manifestiert.⁸ So werden im Kanton Waadt seit 1993 über die obligatorische Schulzeit hinaus Vorbereitungsklassen angeboten, um den Eintritt in die Berufslehre zu erleichtern.⁹ In der stärkeren Verbreitung beruflicher Vollzeitschulen widerspiegelt sich die auch im benachbarten Ausland verbreitete Tendenz, Bildung und Beruf sehr viel stärker auszudifferenzieren als in der deutschen Schweiz, wo im «dualen System» eine enge Verzahnung von innerbetrieb-



Die Weiterbildungsbeteiligung liegt in der Westschweiz in vielen Bereichen – etwa in der Versicherungsbranche – markant unter der in der deutschen Schweiz.

licher Praxis und schulischer Theorieausbildung erhalten geblieben ist.¹⁰ Firmen der deutschen Schweiz scheinen die berufliche Lehrausbildung stärker als ein Mittel zur Heranziehung betriebseigener Fachkräfte zu betrachten, werden doch, mit Ausnahme des Detailhandels, im Vergleich zur Romandie mehr Lehrlinge nach ihrem Abschluss in der Unternehmung weiterbeschäftigt. Aus dieser Haltung ergibt sich selbstverständlich auch eine

Abbildung 1: Prozentsätze der Unternehmen, die von ihren durchschnittlichen Mitarbeitern verschiedene Bildungsniveaux fordern.



stärkere Befürwortung des dualen Ausbildungssystems sowie eine Tendenz, das Schwergewicht möglichst auf die innerbetriebliche Praxisausbildung (anstatt auf den der Vermittlung betriebsunabhängigen Wissens dienenden Berufsschulunterricht) zu verlagern.

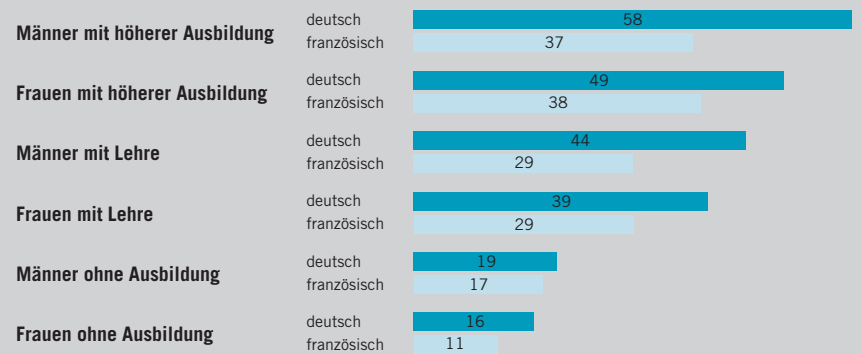
Die nachfolgenden empirischen Befunde stützen die Vermutung, dass sich die verschiedenartigen regionalen Wertkulturen auch innerhalb der betreffenden Unternehmenskulturen widerspiegeln: mit der Konsequenz, dass sich auch Firmen, die dasselbe produzieren und sich an dieselbe Kundschaft wenden, in ihrer Präferenz für allgemeine und praxisbezogene Ausbildung voneinander unterscheiden. Die Ergebnisse stammen aus einer schriftlichen Befragung von privaten Unternehmen der gesamten Schweiz, die 1996 und 1998 von der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH Zürich durchgeführt worden und von den Mitarbeitern am Soziologischen Institut der Universität Zürich ausgewertet worden sind.¹¹

Ausbildungsanforderungen an operative Mitarbeiter

In der Umfrage von 1998 wurde detailliert nach den Qualifikationsanforderungen gefragt, die an die jeweils grösste Kategorie des Firmenpersonals gestellt werden. In praktisch allen Branchen und Unternehmen betrifft dies jene Erwerbstätigen, die im betrieblichen Kernproduktionsbereich auf operativer Ebene (d. h. nicht in leitender oder auxiliärer Funktion) tätig sind (z. B. Bauarbeiter, Bankangestellte oder Servicepersonal).

Aus Abbildung 1 geht hervor, dass vor allem der Maturaabschluss – der ja am wenigsten eine instrumentalberufsbezogene Qualifikation mit sich führt – in der Westschweiz in viel breiterem Umfang für «wünschbar» oder gar als «notwendig» erachtet wird. Die zweitgrösste Differenz besteht bei der Sekundarschule, die in der Romandie fast doppelt so häufig als «absolut notwendig» (statt bloss wünschbar) betrachtet wird¹². Daraus mag man schliessen, dass auch auf niedrigsten Qualifikationsniveaus, wo vielleicht nicht einmal ein Lehrabschluss erforderlich ist, Hochschätzung für ein gewisses Niveau

Abbildung 2: Durchschnittliche Prozentsätze von Angestellten, die 1997 an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben: nach Geschlecht und Qualifikationsniveau



an schulischer Allgemeinbildung besteht. An dritter Stelle steht das Hochschulstudium, das von 23 Prozent aller Westschweizer Firmen (gegenüber nur 13 Prozent im deutschen Sprachraum) als erwünscht oder notwendig erachtet wird. Eher unerwartet ist das Ergebnis, dass auch für rein instrumentale, auf die Berufstätigkeit bezogene Ausbildungszeugnisse analoge Unterschiede gelten. So ist es für Firmen in der Romandie üblicher, zumindest eine abgeschlossene Berufslehre, bzw. auch ein höheres Diplom oder Weiterbildungszertifikat für unabdingbar zu halten. Andererseits sind sie aber auch häufiger der Meinung, dass derart berufsbezogene Qualifizierungen völlig «unnötig» seien.

Da sich in praktisch allen Wirtschaftszweigen (mit Ausnahme des Chemiesektors) dieselbe Tendenz zeigt, muss die höhere Präferenz für Maturanden wohl als eine generelle Eigenheit der Westschweizer Betriebe betrachtet werden, die stärker mit der allgemeinen Wertekultur des Umfelds als mit spezifischen instrumental- und Arbeitsplätze im Zusammenhang steht. Besonders dramatisch sind die interregionalen Unterschiede allerdings im Metall-, Maschinen- und Baugewerbe, wo die Mittelschulausbildung in der deutschen Schweiz fast durchwegs als überflüssig betrachtet wird, sowie im Banken-, Handels-, und Versicherungsgewerbe, wo fast 60 Prozent der Westschweizer Firmen (23 Prozent in der deutschen Schweiz) bevorzugt Personen mit Maturaabschluss rekrutieren. Dieselbe Branche trägt auch in hohem Masse

dazu bei, dass in den Westschweizer Unternehmen durchschnittlich eine höhere Quote von Hochschulabsolventen (6 Prozent statt 3,7 Prozent) besteht.

Betriebsbezogene Weiterbildung

Die Vorstellung, dass berufliche Qualifizierung ein Prozess sei, der nach abgeschlossener formaler Ausbildung weitergeführt werden müsse, hat sich in der deutschen Schweiz eindeutig stärker verankert. So haben Mitarbeitende aller Qualifikationsgruppen zu einem grösseren Prozentanteil Weiterbildungsveranstaltungen besucht (Abb. 2). Die deutlichsten interregionalen Unterschiede zeigen sich bei Männern mit Lehre oder höheren Diplomen, die geringsten beim Personal (beider Geschlechter) ohne formale Berufsausbildung, das überall zu über 80 Prozent in keinerlei Qualifizierungsmassnahmen einbezogen wird.

Interessanterweise sind es vor allem sehr traditionelle Branchen, die sich in der deutschen Schweiz durch überraschend hohe Weiterbildungsaktivitäten profilieren: insbesondere das Baugewerbe, der Banken- und Versicherungssektor, der Detailhandel und die Hotellerie, wo die Quoten in der Westschweiz rund 50 Prozent niedriger liegen. Demgegenüber sind beispielsweise in der Chemie, der Elektronik und den Dienstleistungen für Unternehmen (wo die Informatik weiten Raum einnimmt) keine signifikanten Unterschiede zu konstatieren. Die geringere Wertschätzung, die man in der Westschweiz der rein berufsbezogenen Weiterbildung entgegenbringt, wird auch darin deutlich, dass der Arbeitgeber sie seltener

mit Gehaltserhöhungen honoriert. Vor allem im Dienstleistungssektor gibt es in der Romandie sehr viel zahlreichere Firmen, die den Mitarbeitenden keinerlei Anreize zur Weiterqualifizierung anbieten, indem sie die Höhe des Lohnes überhaupt nicht von solchen individuellen Ausbildungsinvestitionen abhängig machen.

Einstellung zu Berufsbildungsreformen

Die Betonung des Selbstwerts der Allgemeinbildung in der Westschweiz begünstigt auf strukturell-organisatorischer Ebene eine starke Ausdifferenzierung (bzw. Segregation) zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Dies bedeutet, dass die Firmen nicht nur weniger Lehrlinge ausbilden (was angesichts des geringeren Angebots an lehrwilligen Schulabgängern selbstverständlich ist), sondern auch für Ausbildungsformen eintreten, die sich weitgehend betriebsunabhängig und fern von der Berufspraxis vollziehen.

So finden auch Berufsbildungsreformen generell mehr Unterstützung, vor allem wenn sie dazu führen, die Ausbildung aus der bisherigen engen Einbettung in die Einzelbetriebe herauszulösen und entweder die Rolle überbetrieblicher Einrichtungen oder der Bildungsinstitutionen im engeren Wortsinne zu verstärken (Abb. 3). Ebenso wird in der Unterstützung für breitere Berufsfelder und für die Berufsmaturität deutlich, dass das Inter-

esse dahin geht, den Lehrabsolventen umfassendere Kenntnisse zu vermitteln, so dass sie sich unabhängiger von spezifischen Berufszuweisungen auf dem Arbeitsmarkt bewegen können. Wahrscheinlich besteht aus demselben Grund gegenüber Modularisierung eine grössere Zurückhaltung, weil sie dahin wirken kann, traditionelle Berufsbilder zu demontieren und an deren Stelle enger ausgerichtete, für die instrumentale wirtschaftliche Verwertung massgeschneiderte Qualifikationsprofile zu erzeugen. Generell wird also Wert darauf gelegt, neben der Allgemeinbildung auch die Berufsausbildung primär aus der Interessenlage des Individuums, nicht aus der Perspektive der Privatwirtschaft, zu konzipieren.

Schlussfolgerungen

Im Einklang mit bekannten Befunden (z. B. aus Univox-Umfragen) weisen die obigen Ergebnisse darauf hin, dass in den beiden Sprachregionen über das Verhältnis zwischen Bildungs- und Arbeitswelt unterschiedliche Grundauffassungen bestehen.

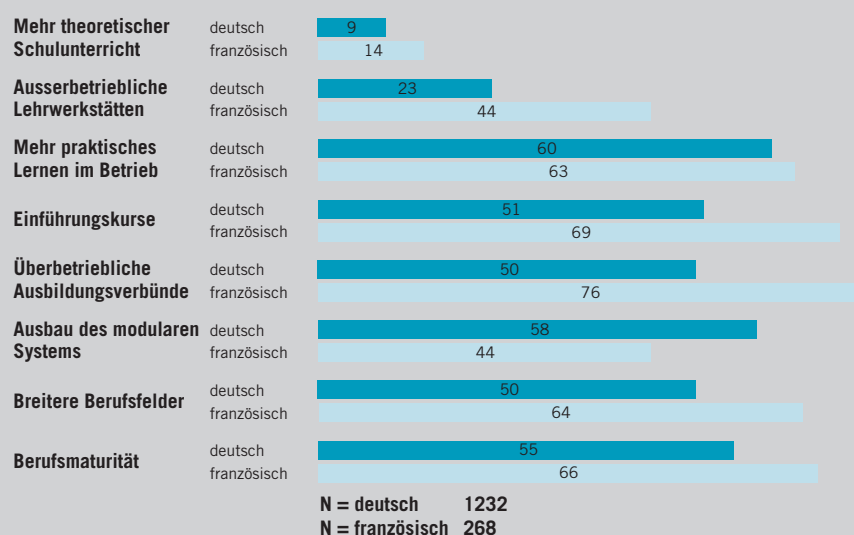
In der Romandie wird – ähnlich wie in den meisten westlichen Ländern – davon ausgegangen, dass Bildung etwas in sich selbst Wertvolles ist, das man sich ausserhalb der Berufswelt in eigens dafür vorgesehenen formalen Organisationen aneignet und die der allgemeineren, berufsunabhängigen Qualifizierung der Persönlichkeit dient. Demgegenüber werden

Version française voir page 51

Bildung und Beruf im deutschen Sprachraum eher als zwei sich einander durchdringende Sphären aufgefasst. Gemäss dem hergebrachten dualen Modell ist Bildung in erster Linie praktische Berufsbildung, die man sich entweder im innerbetrieblichen Arbeitsprozess oder in eng damit verknüpften Weiterbildungskursen erwirbt. So erstaunt es nicht, dass die romanischen Bevölkerungsgruppen der Schweiz sich hinsichtlich ihrer Ausbildungsgänge relativ stark den Bevölkerungen der umliegenden europäischen Länder annähern haben, während die deutsche Schweiz sowohl hinsichtlich Maturandenquote wie Hochschulabschlüssen am untersten Ende aller OECD-Länder rangiert.¹³

Das Westschweizer Modell ist nützlich, insofern berufsübergreifend generalisierte und theoretische Kenntnisse gefragt sind, erschwert aber das Problem, schulische Qualifikationen für konkrete Arbeitsprozesse fruchtbar zu machen (was z. B. in einer erhöhten Arbeitslosenquote junger Hochschulabsolventen Ausdruck findet). Das Deutschschweizer Modell hingegen erscheint besser kompatibel mit den meisten neueren Reorganisationskonzepten (lean production, management reengineering u.a.), die alle eine engere Verschränkung von Arbeits- und Ausbildungsprozessen verlangen, beinhaltet andererseits aber die Gefahr allzu einseitiger Wissensspezialisierungen, die evtl. innovative Anpassungen an neue Technologien, Produkte und Märkte behindern.

Abbildung 3: Prozentsätze von Firmen, die verschiedene Reformmassnahmen der Berufsbildung für «förderungswürdig» halten: nach Sprachregion



Hans Geser ist Professor für Soziologie an der Universität Zürich. Adresse: Soziologisches Institut der Universität Zürich, Rämistrasse 69, 8001 Zürich, Tel. 01 634 21 45, geser@soziologie.unizh.ch



Fussnoten vgl.: www.panorama.ch/files/3012.pdf

Weitere empirische Befunde der Studie sind zu finden unter <http://geser.net/work/geser/08.pdf>

Moins de bureaucratie – plus d'estime

Suite à une journée des offices régionaux de placement (ORP) organisée au niveau suisse sur le thème du burn-out, de nombreux cantons ont mis sur pied des manifestations pour leurs collaboratrices et collaborateurs. Des facteurs de risque possibles et des propositions d'amélioration concrètes y ont été élaborés. On présente ici à titre d'illustration plus générale les résultats obtenus dans les cantons du Tessin, de Genève, du Valais et de Fribourg.

Viktor Moser

Après nous être centrés sur les manifestations de grands groupes dans les cantons de Zurich et de Lucerne (cf. PANORAMA 1/03, p. 40ss), nous vous présentons aujourd'hui les activités correspondantes organisées dans quelques cantons de Suisse latine.

Nous avons bénéficié des informations de Francesca Gornati, responsable de la formation des ORP du Tessin, Marceline Szabo, cheffe de l'ORP du sud du canton de Fribourg, Neil Ankers, directeur général de l'Office cantonal de l'emploi de Genève, et Philippe Frossard, coordinateur ORP du canton du Valais.

Surabondance de dossiers et déluge de papier

L'accroissement vertigineux du nombre de dossiers est la meilleure mesure du facteur de surcharge des collaborateur-trice-s des ORP. C'est ainsi que, dans le canton de Genève, on enregistre chaque mois 1600 inscriptions par rapport à 1100 sorties de l'assurance chômage. Les autres cantons fournissent une image comparable, par exemple à Fribourg, où quelques conseillers en personnel sont responsables de 150 dossiers. Marceline Szabo parle ainsi d'un «danger d'être débordé par les inscriptions». Dans ces conditions, les attentes pourraient bien ne plus être (provisoirement) remplies. Neil Ankers relève aussi un «malaise entre qualité et quantité» lorsqu'il constate que, de fait, le premier entretien ne peut plus guère avoir qu'une fonction administrative. Pour maîtriser le nombre croissant de dossiers, les cantons ont embauché du personnel supplémentaire pour la consul-

tation, qui ne peut cependant pas être directement opérationnel. Une formation appropriée, un coaching interne à l'ORP et l'intégration dans une équipe existante sont nécessaires.

Par ailleurs, toutes les personnes consultées sont d'accord pour décrire les procédures de travail comme trop compliquées et trop bureaucratiques, d'autant que les tâches sont toujours plus complexes. C'est en particulier le cas dans le canton du Tessin, où les conseillers et conseillères en personnel doivent accomplir toutes les tâches simultanément.

«Une clientèle difficile»

Les exigences à l'égard des conseillers et conseillères en personnel ont aussi visible-

ment augmenté du fait que les personnes à la recherche d'un emploi sont clairement devenues plus difficiles à placer. C'est ainsi que Philippe Frossard résume les conditions difficiles reignant dans tous les cantons: «Le socle de chômeurs et chômeuses est devenu plus important, le nombre de personnes à la recherche d'emploi ayant des problèmes sociaux, psychiques et de santé est en augmentation, le chômage dure plus longtemps.»

Francesca Gornati et Neil Ankers attirent aussi l'attention sur les spécialistes du secteur bancaire et de la branche des technologies de l'information, pour lesquels le marché du travail est pratiquement tari en dépit de leurs bonnes qualifications.



Photo: Karl Hofer

Epulment: Il ne faut pas en arriver là!

Marceline Szabo évoque un autre dilemme: plus le nombre de personnes au chômage augmente, et moins les conseillers et conseillères en personnel ont de temps pour développer des contacts avec les entreprises.

Compréhension et reconnaissance insuffisantes

«La complexité de nos tâches n'est pas suffisamment reconnue par les personnes à la recherche d'emploi, les employeurs, l'opinion publique et les responsables du marché du travail.» C'est une des conclusions auxquelles les conseillers et conseillères en personnel sont arrivés au terme des quatre journées – indépendamment les unes des autres. Selon Francesca Gornati, la signification sociale du chômage est évaluée de façon correcte, contrairement au travail du personnel de consultation. Dans ce cadre, les personnes interrogées sont unanimement d'accord pour constater que la double fonction de consultation et de sanction n'est pas mise en question.

La prévention par l'échange et l'accompagnement

Comment est-il possible dans ces conditions d'éviter que les conseillers et conseillères en personnel s'épuisent et perdent leur motivation au travail? Des activités ciblées au niveau du travail de groupe peuvent y apporter une contribution importante. C'est ainsi que, selon Neil Ankers, le canton de Genève offre depuis octobre 2002 des supervisions régulières. On y trouve une proportion très forte de divisions d'ORP qui s'occupent en priorité des personnes à la recherche d'emploi particulièrement difficiles à placer. La demande de supervision est au contraire très partielle dans le canton de Fribourg, du fait que cette forme d'accompagnement professionnel n'est pas connue d'une grande partie du personnel de consultation. En dépit de cela, Marceline Szabo reconnaît la valeur d'un bon esprit de groupe dans la lutte contre le burn-out, dont fait aussi partie l'acceptation des capacités de résistance différentes d'un membre du groupe à l'autre.

Philippe Frossard préfère mettre en avant l'intervision plutôt que la supervision. Il

existe aujourd'hui déjà des entretiens réguliers centrés sur des études de cas, qui permettent de renforcer aussi bien l'assurance que la solidarité du groupe. Dans des périodes de grande surcharge de travail, des entretiens de conseil en petits groupes homogènes plutôt que des entretiens individuels vont même être envisagés.

Créer des temps de travail libre

De nombreuses propositions d'amélioration au niveau de l'organisation ont été émises dans le cadre des manifestations cantonales. C'est ainsi qu'une «réévaluation des fonctions» a été entreprise dans le canton de Genève. On envisage par ailleurs d'examiner s'il est préférable de traiter les nouvelles inscriptions de façon centralisée ou décentralisée.

Du fait des fortes variations saisonnières du marché du travail, on demande depuis longtemps dans le canton du Valais une grande flexibilité. C'est ainsi que les contacts avec les entreprises sont consciemment intensifiés au cours de l'été. A l'avenir, les ORP souhaitent créer encore davantage de centres de compétences en ressources humaines dans les entreprises. En ce qui concerne l'intensité de la prise en charge des personnes à la recherche d'emploi, on met un accent particulier sur les besoins individuels.

La flexibilité est aussi valorisée par les conseillers et conseillères en personnel des ORP, qui ont proposé une sorte de modèle d'annualisation du temps de travail. Francisca Gornati souhaite aussi à certains moments une amélioration par rapport aux conditions de coopération inter-institutionnelle dans le canton du Tessin. Celle-ci fonctionne certes très bien, mais il faudrait parfois dans des cas particuliers plus de temps pour assurer une réintégration durable, ce qui entre en contradiction avec une «réinsertion la plus rapide possible».

La diversité des activités aux différents niveaux montre que la Suisse romande et le Tessin prennent au sérieux aussi bien leurs conseillers et conseillères en personnel que la prévention et la lutte contre le burn-out.

Viktor Moser est rédacteur «marché du travail» de PANORAMA.

Burn-out verhindern

Im Anschluss an eine gesamtschweizerische Tagung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zum Thema «Burn-out» haben zahlreiche kantonale Folgeveranstaltungen mit RAV-Mitarbeitenden stattgefunden. Verantwortliche aus den Kantonen Tessin, Genf, Freiburg und Wallis gaben uns Auskunft über die wichtigsten Erkenntnisse dieser Anlässe.

Eine mögliche Ursache von Burn-out sei die sprunghaft angestiegene Zahl von Dossiers. Dadurch werde die erforderliche Qualität nicht mehr gewährleistet. Erschwerend seien auch die schwerfälligen Arbeitsabläufe.

Gesamthaft gesehen sei die Vermittlung von Stellensuchenden schwieriger geworden. Zum einen weil unter ihnen der Anteil an Menschen mit psychischen, sozialen und gesundheitlichen Problemen gewachsen sei, zum anderen weil zahlreiche Fachleute aus dem Bankensektor und der IT-Branche zurzeit keine Chancen auf eine Anstellung hätten. Belastend für viele Personalberatende sei auch die Tatsache, dass ihre Tätigkeit zu wenig anerkannt werde.

Zur Prävention und Bekämpfung von Burn-out sehen einzelne Kantone regelmässige Gruppensupervisionen vor. Allgemein wird die Bedeutung eines positiven Teamgeistes hoch eingeschätzt. Dieser könne sehr gut auch durch Interventionen und/oder Fallbesprechungen entstehen.

Als weitere Massnahmen wurden unter anderem vorgeschlagen: eine Neueinstufung der Funktionen, verstärkte Arbeitgeberkontakte in Phasen tiefer Arbeitslosigkeit, Betreuungsintensität je nach den individuellen Bedürfnissen der Stellensuchenden, Jahresarbeitszeit-Modelle für Personalberatende und mehr Zeit für die Reintegration von schwer Vermittelbaren.

VM



Integraler deutscher Text:
www.panorama.ch/files/3069.pdf

L'orientation scolaire et professionnelle se découvre sur le Net

Internet a profondément modifié la mise en valeur de l'information et la communication avec les usagers.

Pour répondre au mieux aux besoins du public, les offices d'orientation romands se tournent de plus en plus vers les nouvelles technologies.

Anne-Claude Künzi Hofmann

L'orientation professionnelle a notamment pour mandat de fournir des renseignements détaillés sur les métiers et les formations. De l'apprentissage aux formations supérieures, sans oublier les cours destinés aux adultes, les informations sont multiples et variées. Les supports privilégiés pour diffuser cette information ont pendant longtemps été le papier et, dans une moindre mesure, les vidéos et le CD-ROM.

Néanmoins, ces moyens ne permettent pas, à moindre frais, d'effectuer les adaptations indispensables pour suivre l'évolution rapide du monde professionnel. Dès 1995, les offices d'orientation de Suisse romande ont plébiscité la création d'une base de données en réseau qui permette l'échange rapide et l'actualisation permanente des informations. Grâce au soutien financier de la Confédération, c'est aujourd'hui chose faite. Le site national www.orientation.ch permet d'accéder à une large production intercantonale et trilingue, couvre l'information sur les métiers et les formations et offre également l'accès à une bourse des places d'apprentissage particulièrement sollicitée.

Pour compléter l'offre nationale, les offices d'orientation disposent également de sites cantonaux. Conçus initialement comme «vitrine» de l'OSP, les différents sites étaient essentiellement statiques et destinés à faire connaître des prestations de proximité (adresses et heures d'ouverture des offices régionaux, notamment). Peu à peu, les sites cantonaux sont devenus des plates-formes diffusant de l'information produite ou non par l'institution. Ils proposent aussi des relais vers d'autres sources de renseignements.

Visiteurs et visiteuses peuvent ainsi accéder à des données cantonales comme les délais d'inscription aux examens professionnels, les dates de manifestations importantes ou les nouveautés en matière de formation. Des liens soigneusement sélectionnés vers d'autres sites permettent de compléter la recherche. Certains cantons donnent la possibilité aux internautes de télécharger tout ou partie des documents disponibles jusqu'alors seulement dans les centres de documentation.

Un aspect fondamental: la communication

Après avoir atteint les limites des sites dits «de vitrine» puis d'information, il s'est avéré indispensable de développer l'aspect communication que permet Internet. Dorénavant, les sites de l'orientation scolaire et professionnelle offrent bien davantage que de simples consultations d'horaires ou de commandes de documents.

En effet, les internautes ont à présent la possibilité de poser des questions auxquelles il est répondu individuellement mais qui alimentent la Foire aux questions (FAQ). A moyen terme, certains cantons envisagent d'ouvrir un Forum de discussion ainsi que des plates-formes permettant l'inscription en ligne à telle ou telle manifestation.

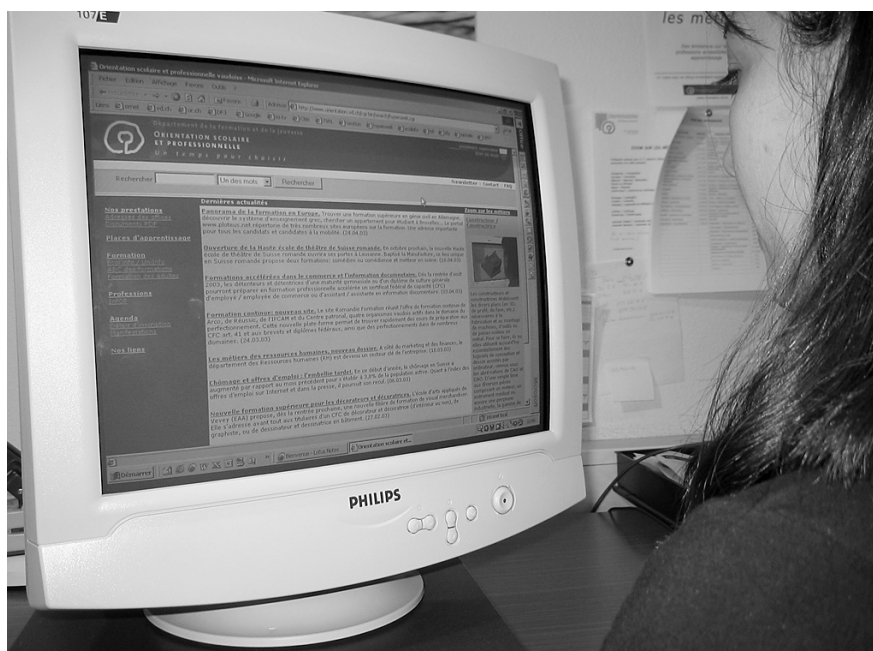
Relativement peu complexes sur un plan technique, les outils de communication par Internet le sont par contre beaucoup plus au niveau des ressources humaines et de l'organisation. Les offices doivent en effet garantir des réponses rapides (48 heures au maximum). Celles-ci doivent être pertinentes et concises. Lorsque les réponses sont publiées – comme c'est le cas dans les FAQ ou un forum – elles devien-

nent accessibles au monde entier! Il est donc essentiel que les renseignements donnés soient préalablement soigneusement vérifiés. Il peut également s'avérer difficile de répondre aux questions sans connaître son interlocuteur. Pour pallier cette difficulté, l'orientation vaudoise a par exemple développé un formulaire de contact très simple: sous couvert de l'anonymat, l'internaute doit préciser son âge et son lieu d'habitation. Ces quelques indications, même très succinctes, permettent de répondre de manière plus ciblée à la demande.

Connaître le public pour répondre à ses besoins

Répondre au mieux aux besoins du public et, dans la mesure du possible, précéder la demande font partie des objectifs des professionnels de l'orientation. Pour les aider à y parvenir, Internet dispose de statistiques qui donnent des indications très précieuses quant au nombre de visiteurs sur le site ou aux pages les plus visitées. Certains offices ont prévu d'intégrer à leur site un moteur de recherche. Outil très précieux pour les surfeurs, il permet également de savoir en amont les termes sous lesquels les recherches sont effectuées et quelles sont les interrogations qui n'ont pas trouvé de réponse. Le site peut alors être complété, adapté ou modifié en fonction de ces données.

On le constate, l'orientation s'est résolument tournée vers les nouvelles technologies pour offrir un service de qualité; et les résultats sont probants: Les sites de l'orientation figurent souvent parmi les dix adresses les plus fréquentées des administrations cantonales. Les demandes d'information par le biais d'Internet ne cessent de croître. Souvent plus rapide et



Les demandes d'information via Internet ne cessent de croître.

discrète que le téléphone, cette nouvelle manière de s'informer convient bien aux personnes pressées ou à celles qui sont intimidées par le contact direct avec l'administration. Le formulaire de contact est également beaucoup plus simple et moins formel que le courrier traditionnel. Les jeunes en particulier en font un très large usage.

Internet ne remplace pas le contact humain, il le complète

Savoir naviguer à travers les méandres de l'information, sélectionner et hiérarchiser les renseignements sont autant d'enjeux fondamentaux de nos jours.

Toutefois, un large public n'a pas encore accès aux nouvelles technologies et risque de ce fait de se couper de l'information. A cet égard, l'orientation a un rôle important à jouer en mettant à disposition de tous et de toutes les outils nécessaires. Gageons qu'à l'avenir les centres de documentation des offices d'orientation res-

sembleront plus à des cybercentres qu'à des bibliothèques remplies de dossiers papier! Les professionnel-le-s de l'orientation doivent donc impérativement développer des compétences pédagogiques pour coacher les personnes afin de les rendre le plus autonomes possible dans leurs recherches sur Internet.

Paradoxalement, la demande en matière de consultation et la fréquentation des centres de documentation n'ont pas diminué, bien au contraire! Souvent mieux renseignés grâce à une première investigation sur Internet, jeunes et adultes souhaitent malgré tout discuter avec des professionnel-le-s et exposer leur cas particulier. En résumé rien ne remplace le contact humain...

Anne-Claude Künzi Hofmann est responsable du Secteur Information-Documentation à l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle à Lausanne. anne-claude.kuenzi@ocosp.vd.ch



www.orientation.ch

www.orientation.ch: quelques chiffres éloquentes

Du 1.11.2001 au 28.04.03, le site www.orientation.ch a été consulté par 151331 visiteurs. Un nombre de visiteurs en constante augmentation: 3671 visiteurs durant le mois de novembre 2001. 17081 durant le mois de janvier 2003. Les internautes restent en moyenne 1,8 minute sur le site.

Les sites des offices romands se présentent:

Berne: www.erz.be.ch/orientation
Genève: www.geneve.ch/oofp
Neuchâtel: www.ne.ch/orosp

Fribourg: www.fr.ch/osp
Jura: www.jura.ch/services/cosp
Valais: www.vs-orientation.ch

Das Internet als Schul- und Berufsberater

Die Schul- und Berufsberatung setzt verstärkt auf neue Technologien, um die Bedürfnisse der KlientInnen optimal zu erfüllen. Die nationale Website www.orientation.ch bietet Zugang zu vielen dreisprachigen, interkantonalen Informationen über Berufe, Ausbildungsmöglichkeiten und Universitätslehrgänge sowie zu einer Lehrstellenbörse. Das Ziel der Berufsberatung lautet, Serviceangebote bereitzustellen, noch bevor der Bedarf formuliert wird. Mehrere kantonale Sites legen immer mehr Wert auf Kommunikation: Sie bieten die Möglichkeit, online Fragen zu stellen, FAQ-Rubriken und Diskussionsforen. Schnelligkeit, Präzision und Relevanz sind die Hauptanliegen der Personen, die die Fragen via Internet beantworten.

Diese von der Öffentlichkeit besonders geschätzten neuen Services bleiben jedoch nicht ohne Auswirkung auf das Personalmanagement und die Organisation der Dienstleistungen. Das Internet verfügt über Statistiken, die uns wertvolle Hinweise über die Zahl der BesucherInnen einer Site oder über die meistbesuchten Seiten geben. Einige Ämter planen den Einbau einer Suchmaschine in ihre Website. Dieses Tool ist nicht nur für die SurferInnen sehr nützlich, sondern vermittelt auch Informationen darüber, wonach am häufigsten gesucht wird und auf welche Fragen keine Antwort gefunden wird. Wie wir sehen, hat sich die Berufsberatung entschlossen den neuen Technologien zugewandt, um einen Service von hoher Qualität bieten zu können. Die Resultate sind überzeugend... Die Sites der Berufsberatung sind oft unter den zehn meistbesuchten Websites der Kantonalverwaltungen. Die Zahl der Anfragen via Internet steigt ständig. Paradoxerweise ist bei den Beratungsgesuchen und den Besuchen in den Dokumentationszentren kein Rückgang zu verzeichnen, im Gegenteil! Die oft durch erste Erkundigungen im Internet besser informierten Jugendlichen und Erwachsenen möchten dennoch mit Profis diskutieren und über ihren besonderen Fall sprechen. YMR/MR

L'e-learning, une réponse à l'évolution d'un métier

Le métier de technicien et de technicienne en radiologie évolue à un rythme rapide et s'est transformé de manière conséquente ces dernières années. L'école vaudoise de techniciens en radiologie a répondu, en partie en tout cas, à cette évolution par une intéressante expérience d'e-learning.

Pierre-Yves Puippe

A l'origine de cette expérience lausannoise, il y a un travail de diplôme (IRSP, Institut romand des sciences et des pratiques de la santé et du social, Lausanne) de l'un des enseignants de l'école, Franco Loris, intitulé *L'étude de clichés radiologiques: un dispositif didactique pour apprendre à apprendre*. Ce travail ne s'intéressait pas à l'utilisation de l'informatique mais uniquement à celle des images médicales

dans l'enseignement. Cependant, l'évolution du métier montre l'importance acquise par l'informatique (voir encadré). Il était dès lors logique de lier les compétences informatiques, techniques et médicales dans un même cours. Et l'e-learning était ici une des réponses possibles.

Complexité des compétences

Un technicien en radiologie doit gérer et archiver une pléthore d'images et communiquer cette iconographie sous forme

de fichiers informatiques. La précision attendue des images médicales implique des fichiers extrêmement lourds. De plus, l'archivage peut entraîner des conflits avec la gestion de l'hôpital. Le technicien a donc à répondre à différents problèmes qui relèvent de la gestion des réseaux.

A cette compétence informatique s'ajoutent des compétences propres au travail du technicien. Il importe que celui-ci puisse étudier les clichés qui lui sont demandés. Il ne lui suffit plus, en effet, de

Croix-Rouge Suisse-CRS



Travail sur des images médicales provenant de cas réels

livrer une image précise et nette comme ce fut le cas auparavant, il importe que son produit réponde exactement à l'attente du médecin. Or cette attente sera différente selon le type d'examen pratiqué. Ce sont donc également des compétences médicales et techniques pour le traitement de l'image qu'il doit développer.

L'étudiant face à son ordinateur

Cette analyse des compétences est à l'origine d'un modèle de cours qui peut se dérouler sous forme d'e-learning. L'étudiant dispose à sa place de travail d'un ordinateur très performant. Il doit être, en effet, capable de gérer des images de haute définition qui sont la base du travail du technicien en radiologie. Grâce à des programmes adéquats, PACS (Pictures Archiving and Communication Systems) et Dicom (Digital Imaging in Communications and Medicine), l'étudiant a accès à un catalogue très riche d'images médicales communiquées par le CHUV. Il est ainsi confronté à des situations réelles. Cependant cette nécessité de disposer d'images de haute définition rend, pour l'heure, quasiment impossible de réaliser ces cours d'e-learning hors de l'école.

L'étudiant a donc les images, il reste à appliquer les principes d'e-learning développés par l'école. Pour ce faire, un programme informatique très simple, un navigateur internet par exemple, va le guider dans son travail. Il sera confronté à deux types de situation: soit un apprentissage par problèmes, soit un apprentissage par projet. Dans le premier cas, l'étudiant doit réagir à un problème précis. Il devra entreprendre toute une série de recherches, aussi bien en bibliothèque que sur Internet, ou auprès des enseignants pour le résoudre. Il lui sera demandé de présenter les résultats de cette recherche sous forme informatique. Dans le cas d'un projet, le travail correspond à une étude de cas. L'étudiant devra réaliser un dossier clinique complet sur une situation qu'il pourrait rencontrer dans son travail. Il devra pour ce faire gérer l'ensemble des activités attendues d'un technicien en radiologie.

Le rôle de l'enseignant

L'enseignant sélectionne dans une base de données les images qui permettront d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés. Il dispose également d'une arborescence qui le guidera pour structurer son cours selon les exigences du e-learning tel que le conçoit l'école. Ainsi, il lui sera demandé de ne faire apparaître que peu d'informations à chaque clic et de respecter une arborescence qui se limite à trois étages. Le reste de son travail est plus conventionnel: suivi des élèves, préparation de tests pour évaluer l'ensemble de la leçon sous la forme d'un QCM (questionnaire à choix multiples) pour pouvoir être réalisé également dans le cadre du e-learning, évaluation des travaux d'élèves.

A quoi être attentif pour réaliser une leçon d'e-learning ?

L'aspect technique n'est plus aujourd'hui un problème. Les ordinateurs à disposition sont suffisamment puissants pour répondre aux besoins. Il est par contre indispensable de commencer la réflexion par le développement du concept et de la philosophie de l'ensemble du cours. Le travail de diplôme de Franco Loris répondait, partiellement en tout cas, à cette nécessité. Il ne faut par contre pas sous-estimer les ressources humaines: un tel cours exige d'une part que quelqu'un entretienne l'outil et le maintienne fonctionnel et, d'autre part, un personnel pour assurer la formation et le suivi des enseignants à qui il sera demandé de réaliser des cours sous cette forme.

L'expérience de l'école vaudoise de techniciens et techniciennes en radiologie est certes particulière à un métier hautement technique et informatisé. Toutefois, elle offre un exemple de développement de cours sous la forme d'e-learning car elle a su mettre en avant une conception, une philosophie que l'outil informatique n'a servi qu'à appliquer.

Pierre-Yves Puippe est rédacteur «formation professionnelle, Suisse romande» de PANORAMA



www.hospvd.ch/ecvtrm

E-Learning: Präsentation eines Experiments

Der Waadtländer Lehrgang zur Ausbildung von Technikern und Technikerinnen für medizinische Radiologie an der HECV-Santé hat ein E-Learning-Projekt gestartet. Eine Analyse der für die Ausübung dieses Berufs notwendigen Kompetenzen war die Voraussetzung für die Entwicklung dieses Kurses.

Die Lernenden verfügen über einen Computer, mit dem sie medizinische Bilder von echten Fällen bearbeiten. Angeleitet werden sie dabei durch einen Internet-Navigator.

Die Lehrkräfte bieten zusätzliche Informationen auf der Basis eines von der Schule erarbeiteten Modells.

Das Wesentliche ist, ein Gesamtkonzept und eine Philosophie bereit zu haben, bevor man E-Learning anbietet. Andere wichtige Voraussetzungen sind die Schulung und Betreuung der Auszubildenden.

PY/MR

L'évolution du métier de technicien en radiologie

Beaucoup d'eau a coulé sous les ponts depuis que les premières radiographies ont été réalisées. L'imagerie médicale s'est longtemps limitée aux rayons X de Roentgen. Le travail du technicien consistait alors essentiellement à un travail dans une chambre noire où il développait des clichés. La qualité de son travail se jugeait sur la clarté des images qu'il obtenait. Peu à peu, le technicien a abandonné la chambre noire pour la chambre claire. Son travail restait cependant sensiblement le même. Aujourd'hui, les techniques d'imagerie médicale se sont multipliées: le grand public est plus ou moins familiarisé avec les termes d'IRM (imagerie par résonance magnétique), de scanner, d'échographie. Dans toutes ces techniques, l'informatique joue un rôle essentiel. Ainsi la plus grande partie du travail du technicien a lieu devant un ordinateur. Face à la pléthore d'images et de clichés qu'il obtient, il doit obtenir l'agrandissement nécessaire, le contraste significatif pour que le médecin, à qui revient la tâche du diagnostic, puisse faire son travail avec les meilleures informations possibles.

Rôle et mission du secrétariat romand de l'ASOSP

Le paysage de l'orientation professionnelle en Suisse romande bouge. La CCO¹ a été rattachée à la CIIP² et un nouveau centre de production documentaire a été créé. Face à ces changements et à la prochaine entrée en vigueur de la Loi sur la formation professionnelle, quel est le rôle du secrétariat romand de l'ASOSP?

Réponse avec son directeur, Laurent Venezia.

Yvonne-Marie Ruedin

L'ASOSP est composée de différents membres, dont les cantons. Elle doit donc défendre aussi les intérêts de ces derniers. N'y a-t-il pas contradiction avec la nouvelle Loi sur la formation professionnelle (nLFPr) qui défend la cantonalisation de l'orientation?

La nouvelle loi ne change rien à la notion de proximité, présente déjà dans l'actuelle loi. L'orientation proprement dite – le conseil – appartient aux cantons. Mais les parlementaires ont décidé de maintenir au niveau de la Confédération un soutien dans un certain nombre de domaines, notamment l'information-documentation. Ils ont également prévu que la Confédération devra développer des projets novateurs sur un plan national ou tout au moins supracantonal.

En revanche, les parlementaires n'ont pas retenu le principe de la facultativité des prestations en orientation ni de leur gratuité. Ils ont clairement séparé les compétences: la partie conseil de l'orientation revient entièrement aux cantons, tandis que la Confédération édictera des prescriptions en matière de production documentaire et de formation des professionnels dans son Ordonnance d'application.

Pour se rapprocher des professionnels de la Suisse romande, l'ASOSP a mis en place un secrétariat romand à Lausanne. Or, son impact en terres romandes semble beaucoup plus faible que celui de la centrale zurichoise en terres alémaniques. Comment l'expliquer?

L'ASOSP est une association de droit privé avec des moyens financiers provenant pour une part des subventions de la Confédération et pour une autre part des recettes de la vente de ses prestations. Il

est clair qu'avec des bassins de population relativement restreints, les prestations en français et en italien ont des coûts élevés. Or l'ASOSP n'a jamais réussi à développer ou à obtenir des ressources financières lui permettant de mettre à niveau le secrétariat romand par rapport au secrétariat central.

Vous dites que le Secrétariat romand n'a jamais pu se mettre à niveau par rapport à la centrale de Zurich. Qu'est-ce que cela veut dire concrètement?

Le secrétariat romand fonctionne avec quatre personnes. Notre budget est décidé en fonction du cahier des charges annuel. Pour des questions financières, nous devons souvent limiter le développement de nouveaux produits. Mais l'essentiel de nos activités sur mandat, donc payantes, se fait en coordination avec nos partenaires, notamment les cantons. Pour l'information-documentation, le budget est élaboré avec les cantons qui définissent les priorités et les actions à mener en fonction des moyens financiers à disposition. Concernant le perfectionnement des professionnels, un programme annuel est proposé par la CPFCP³, qui tient compte des souhaits de la CCO.

Les cantons romands se sont regroupés pour créer leur propre centre de production documentaire. Un projet similaire en Suisse alémanique est actuellement à l'étude dans le cadre de la CDIP. Quelle sera la position de l'ASOSP qui a également un centre de compétences en matière de production documentaire? N'y a-t-il pas risque de double emploi?

Je ne pense pas, car une solution doit être trouvée au niveau national. On ne peut pas se permettre d'être concurrent sur le marché de l'orientation. La CIIP a mis



Laurent Venezia: «On ne peut pas se permettre d'être concurrent sur le marché de l'orientation.»

sur pied ce centre de compétences, dont nous sommes partenaire et que nous soutenons au plan financier par le truchement des subventions fédérales. Un projet similaire – global – est envisagé au niveau de la CDIP.

Qu'entendez-vous par global? Un centre national ou le pendant alémanique du centre romand?

Ceci n'est pas encore décidé, puisqu'un groupe de travail mandaté par la CDIP est en charge du dossier. Ensuite, la CDIP décidera du mode de fonctionnement du centre.

Je répète ma question concernant le risque de double emploi entre le centre de production documentaire de l'ASOSP et le ou les centres de production documentaire des cantons.

Cette problématique est actuellement en discussion dans le cadre de tables rondes qui se déroulent régulièrement depuis l'automne dernier. Ces tables rondes regroupent différents partenaires: la CDIP, les associations professionnelles, comme l'ASOSP et l'ASOU, qui prévoient de faire évoluer leurs structures actuelles vers la création d'un centre de compétences avec la volonté de rapprocher les deux projets pour n'en faire plus qu'un, et la Confédération.

Plusieurs étapes ont été définies: tout d'abord préciser les prestations souhaitées par les différents partenaires, ensuite étudier la structure nécessaire et enfin déterminer l'appartenance, la configuration et le financement de cette structure.

Pour l'instant tout est encore ouvert, mais il est très probable qu'à l'avenir, il n'existera qu'une seule institution au niveau national, avec probablement des antennes régionales.

Deux institutions dans une, cela voudrait dire qu'il s'agirait là d'un centre de compétences national sous l'égide de la CDIP, centre auquel participerait l'ASOSP?

Ou un centre de compétences de l'ASOSP auquel participerait la CDIP. Ou un centre de compétences mixte, c'est-à-dire formé autant des cantons que de l'ASOSP dans le cadre d'une fondation ou d'une société simple.

Plusieurs formes juridiques sont possibles:

- Une voie entièrement cantons (CDIP)
- Une voie entièrement ASOSP
- Une voie mixte: collaboration/partenariat CDIP/ASOSP.

Quel sera le mode de financement? Actuellement les cantons reçoivent les subventions fédérales par l'intermédiaire de l'ASOSP, mais on peut imaginer d'autres modes de financement, directement à la CDIP par exemple?

L'Ordonnance d'application de la nouvelle loi le dira. Pour l'instant, elle est en consultation jusqu'au 18 août 2003. Mais ce qui est sûr, c'est la création d'une Commission fédérale pour la formation professionnelle. Elle sera responsable des choix stratégiques des subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public (cf. articles 55 et 69 de la nLFPPr).

La nouvelle loi définit l'information-documentation dans le cadre de la formation professionnelle, et à l'intérieur de cette information-documentation se trouve l'information-documentation de l'orientation.

Dans ce contexte de création d'un centre national avec éventuellement différentes modalités d'application, quel est, quel sera le rôle du secrétariat romand de l'ASOSP?

Il est encore bien trop tôt pour en parler, car les décisions au niveau politique et stratégique ne sont pas encore prises.

Le secrétariat romand peut assumer et/ou coordonner les activités régionales spécifiques à la Suisse romande et jouer aussi un rôle de relais entre la Romandie et les autres régions linguistiques pour les projets/prestations développés au plan national.

A mon avis, une seule institution doit être le lieu fédérateur ou centralisateur en matière d'orientation, d'autant plus qu'un rapprochement entre la formation professionnelle et l'orientation professionnelle est souhaité à tous les niveaux. La nouvelle loi le précise d'ailleurs clairement dans son premier article: la formation professionnelle doit être pensée en termes de partenariat entre la Confédération, les cantons et l'économie.

- 1 Conférence des chefs des offices d'orientation scolaire et professionnelle
- 2 Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin
- 3 Commission permanente pour la formation continue et le perfectionnement



www.svb-asosp.ch/f/verband/team/index.htm

Rolle und Aufgabe des Westschweizer Sekretariats des SVB

Laurent Venezia, der Direktor des Secrétariat romand (SR) des SVB, weist darauf hin, dass der SVB ein privatrechtlicher Verein ist, der durch Subventionen des Bundes und den Verkauf von Leistungen finanziert wird. Das SR verfügt über vier MitarbeiterInnen und ein begrenztes Budget, wobei jedoch Leistungen in französischer und italienischer Sprache auf Grund der relativ kleinen Bevölkerungszahl hohe Kosten verursachen. Daher erreicht das SR hinsichtlich der ihm zur Verfügung stehenden Mittel und des «Impacts» in der Westschweiz nicht das Niveau der Zürcher Zentrale. Das SR arbeitet jedoch bei der Produktion von Dokumenten und der Weiterbildung des Personals mit den Westschweizer Kantonen zusammen. Es ist auch ein wichtiger Kontaktpunkt, der Verbindungen zwischen der Westschweiz und den anderen Sprachregionen herstellt und auf nationaler Ebene entwickelte Projekte/Leistungen zugänglich macht. Laurent Venezia nimmt auch auf die derzeitigen Round-Table-Diskussionen über die Schaffung eines nationalen Kompetenzzentrums oder eines deutschsprachigen Pendant zum Westschweizer Dokumentationszentrum Bezug. An diesen seit letzten Herbst stattfindenden Diskussionsrunden nehmen verschiedene Partner teil: Die EDK mit ihrem eigenen deutschsprachigen Dokumentationszentrum, Berufsverbände wie SVB und AGAB, die ihre derzeitigen Strukturen zu einem Kompetenzzentrum weiterentwickeln möchten, und schliesslich der Bund, denn das neue Berufsbildungsgesetz beschäftigt sich auch mit Information und Dokumentation. Es werden drei rechtliche Szenarien geprüft: Ein rein kantonaler Weg (EDK), eine Vorgehensweise nur über den SVB und ein gemischter, partnerschaftlicher Weg EDK/SVB. Laurent Venezia zufolge darf auf dem Berufsberatungsmarkt kein Wettbewerb herrschen. Es muss eine zentrale Institution geben, bei der alle Berufsbildungsaktivitäten zusammenlaufen, um so mehr als auf allen Ebenen eine Annäherung zwischen Berufsbildung und -beratung gewünscht wird.

YMR/MR

Valida propose un système suisse de reconnaissance et validation des acquis

Lors de son assemblée générale du 30 avril 2003, Valida – l'Association nationale pour la reconnaissance et la validation des acquis – a adopté, à l'unanimité, un système suisse de reconnaissance et de validation des acquis non formels.

Ce système, dont les modalités d'application seront définies ces prochains mois, repose sur trois types distincts de reconnaissance: la reconnaissance personnelle, la reconnaissance institutionnelle et la validation des acquis.

La reconnaissance personnelle est le processus par lequel une personne reconnaît et se réapproprie ses acquis non formels. Il permet à la personne d'avoir une meilleure image d'elle-même, d'explorer de nouvelles pistes d'orientation et d'élaborer un projet. C'est une démarche d'auto-évaluation.

La reconnaissance institutionnelle des acquis non formels est le processus par lequel une instance officielle (services cantonaux de l'emploi, de la formation professionnelle ou de l'orientation scolaire et professionnelle, collectivités publiques, associations professionnelles) atteste que la personne a réellement fait preuve de compétences dans des domaines précis. C'est une démarche de reconnaissance personnelle complétée par une évaluation externe.

La validation des acquis, enfin, est un acte officiel, qui établit des liens entre les acquis non formels et les exigences liées à une certification. Elle a pour but de donner tout ou partie d'un diplôme sur la base des acquis de l'expérience. La validation des acquis est effectuée sous le contrôle et la responsabilité directe des instances délivrant des diplômes (Confédération, cantons, associations professionnelles).

L'originalité du système Valida repose sur une définition claire des trois processus de reconnaissance et validation des acquis et des liens qui les unissent. Il postule que l'expérience développe des compétences, et que ces compétences ont une valeur qui doit être reconnue comme équivalente à celle d'un diplôme.

Aux membres de Valida de convaincre les associations professionnelles et les autorités politiques, cantonales et fédérales de la pertinence d'un tel modèle et, en corollaire, de la nécessité de mettre en place des compléments de formation de type modulaire pour ceux et celles qui n'auraient pas obtenu la totalité d'un diplôme.

Voir aussi l'article paru dans le PANORAMA 6/00, www.info-partner.ch/referenz: pan0606

YMR

Augmentation de salaires freinée

Selon les calculs de l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'augmentation des salaires s'est de nouveau ralentie en 2002, après un bref sommet intermédiaire. L'augmentation des salaires nominaux s'est élevée à 1,8 % (2001: 2,5 %), celle des salaires réels à 1,1 %.

Alors que le taux d'accroissement reste supérieur à 2 % dans les branches industrielles de la chimie (2,5 %) ainsi que dans la construction de machines et de moyens de transport (2,2 %), les hausses étaient plus modestes dans le travail du bois (1,2 %), les industries du papier, du carton, de l'édition et de l'impression (1,0 %) ainsi que dans la distribution d'eau et d'énergie (0,7 %).

Dans le secteur des services, les branches de la banque et des assurances ainsi que les services auxiliaires des activités financières et assurances ont vu leurs valeurs moyennes diminuer. Il faut relever la hausse de 3,2 % dans la restauration, qui doit être mise notamment en relation avec le relèvement des salaires minimaux dans la convention collective.

Entre 1993 et 2002, les salaires réels ont augmenté en moyenne de 3 %. Au sein du secteur secondaire, l'industrie chimique (7,3 %) et la fabrication d'équipements électriques et électroniques (3,9 %) sont en tête. Si nous nous intéressons au secteur tertiaire, ce sont les banques (11,8 %), les assurances (13,3 %) ainsi que les services auxiliaires des activités financières et assurances (12,6 %) qui font le meilleur score, alors que l'administration publique (0,5 %), l'enseignement (0,6 %) ainsi que la santé et les activités sociales (1,8 %) sont proches d'une croissance nulle.

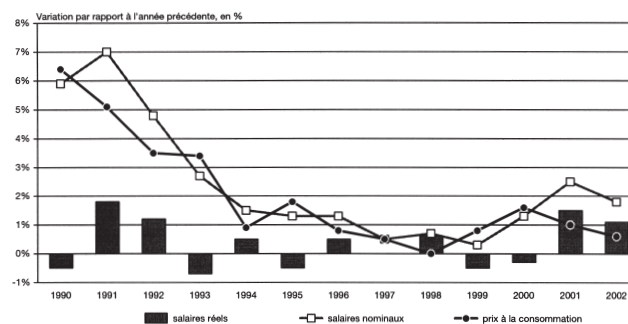
Les salaires des femmes (4,8 %) ont augmenté durant la même période deux fois plus rapidement que ceux des hommes (2,4 %). Mais nous sommes encore loin d'un démantèlement des inégalités de salaire, puisque les femmes gagnent, selon le recensement des salaires en l'an 2000, 21,3 % de moins que leurs collègues masculins.

VM/RA



www.statistik.admin.ch

Evolution des salaires nominaux, des prix à la consommation et des salaires réels, de 1990 à 2002



Profession et formation des deux côtés de la Sarine

La Suisse subit, faut-il le rappeler, une diversité d'influences culturelles. Il n'est pas rare d'entendre dire que la Suisse allemande est plutôt dominée par un système de valeurs de nature économique, orienté vers le monde du travail, alors qu'on mettrait plutôt au premier plan, dans les parties occidentales et méridionales du pays, des valeurs sociales et culturelles.¹ De récents résultats de recherche viennent étayer cette thèse.

Hans Geser

Deux systèmes de valeurs et deux cultures de formation qui divergent

Des résultats d'enquête montrent que les Romands mettent plus souvent les intérêts culturels au centre de leur vie² et se laissent moins souvent tenter par les incitations financières (mais au contraire plutôt par l'aspiration à plus de temps libre) lorsqu'il s'agit de leur carrière professionnelle³. Il en résulte de façon concordante – comme on a déjà pu le constater depuis des décennies – que la formation générale y prend dans l'ensemble une plus grande importance, aussi bien pour l'Etat que pour la population⁴.

Au niveau de l'Etat, on peut le constater par le fait que les dépenses par élève y sont plus élevées. Exemple: avec 16 888 francs en 1995, le canton de Genève a consacré par enfant le montant le plus élevé de tous les cantons pour l'école obligatoire (à comparer avec la moyenne suisse de 11 400 francs et avec le montant le plus faible, celui du canton d'Uri, 8700 francs)⁵. Au niveau de la population, on peut mesurer la grande valeur accordée aux filières de formation générale à l'aide du taux de maturité, qui est de 50 pour cent plus élevé en Suisse latine que dans la moyenne des cantons suisses, alors qu'au contraire une proportion sensiblement plus faible des élèves libérés de la scolarité entreprend une formation professionnelle de type apprentissage. Cette différence entre les régions linguistiques s'est encore accentuée dans le contexte d'expansion générale de la formation au cours des années 1980 à 1993.

La préférence accrue des Romands pour les écoles de formation générale semble



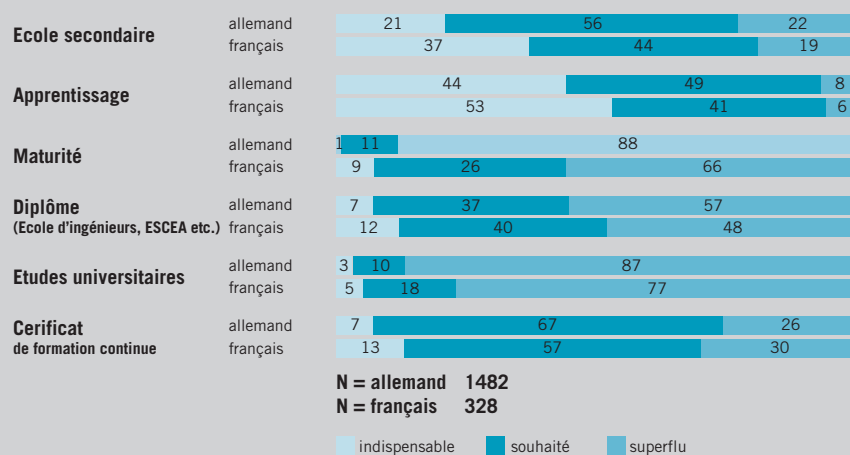
Photo: Reto Klink

Dans de nombreuses branches, comme les assurances, la participation à la formation continue se situe en Suisse romande bien en dessous de celle de la Suisse allemande.

aller de pair avec une attitude dans l'ensemble plus positive (resp. moins critique) à l'égard de notre système de formation et de son offre. C'est ainsi que, dans les enquêtes, ils expriment moins souvent l'opinion que l'école prépare insuffisamment à l'exercice d'une profession ou prend insuffisamment en compte les exigences des nouvelles technologies⁶, mais estiment au contraire plus souvent que les savoirs scolaires transmettent suffisamment «une connaissance de soi» et la

compréhension de la marche de notre monde⁷. Ils se tiennent au contraire à plus grande distance d'une formation instrumentalisée à des fins professionnelles, une attitude qui se manifeste jusque dans une disponibilité relativement limitée pour la formation continue professionnelle⁸. C'est encore ainsi que depuis 1993 le canton de Vaud ouvre au terme de la scolarité obligatoire des classes préparatoires dont l'objectif est de faciliter l'accès à l'apprentissage⁹.

Figure 1: Pourcentage des entreprises exigeant divers niveaux de formation de leurs collaborateurs moyens



L'importance plus grande des écoles professionnelles à plein temps y est aussi le reflet de l'influence du pays voisin, qui tend à différencier beaucoup plus fortement formation et profession que ce n'est le cas en Suisse allemande, où le «système dual» continue de s'articuler de façon plus étroite entre pratique au sein de l'entreprise et formation théorique en école¹⁰. Les entreprises de Suisse allemande semblent davantage considérer l'apprentissage comme un moyen de produire la qualification professionnelle dont elles ont besoin et, à l'exception du commerce de détail, les apprenti-e-s sont plus souvent embauchés par leur entreprise au terme de la formation que ce n'est le cas en Suisse romande. De cette attitude résulte évidemment aussi un soutien plus marqué au système de formation dual ainsi qu'une tendance à en mettre le poids principal sur la formation pratique en entreprise (plutôt que sur la transmission de connaissances indépendantes de l'entreprise, au bénéfice de l'enseignement à l'école professionnelle).

Les résultats empiriques exposés ci-dessous renforcent aussi l'hypothèse que les différences entre les systèmes régionaux de valeurs se reflètent également dans les cultures d'entreprises, avec pour conséquence que des firmes ayant les mêmes produits et s'adressant à la même clientèle se distinguent cependant en matière de préférence pour une formation générale ou plus pratique. Ces résultats sont tirés d'enquêtes par questionnaire auprès d'entreprises privées de toute la Suisse effectuée en 1996 et en 1998 par l'Institut de recherche conjoncturelle (KOF) de l'EPF de Zurich, dont les résultats ont été analysés par des collaborateurs et collaboratrices de l'Institut de sociologie de l'Université de Zurich¹¹.

Exigences de formation pour le personnel de niveau opérationnel

L'enquête de 1998 s'est intéressée en détail aux exigences en termes de qualification pour la catégorie principale de personnel de l'entreprise. Dans presque toutes les branches et toutes les entreprises, elle se rapporte aux personnes actives à un niveau opérationnel (c'est-à-dire n'exerçant pas de fonction dirigeante

ou auxiliaire) dans le domaine central de production (par exemple travailleurs de la construction, employé-e-s de banque ou personnel de service).

Il ressort du figure 1 que c'est avant tout le niveau de la maturité – celui précisément qui fournit le moins de qualification professionnelle de nature instrumentale – qui est le plus largement considéré en Suisse romande comme «souhaitable», voire même comme «nécessaire». La deuxième différence la plus importante porte sur l'école secondaire, qui en Romandie est considérée presque deux fois plus souvent comme «absolument nécessaire» (plutôt que simplement souhaitable)¹². On peut en conclure que, même au niveau de qualification le plus bas, là où un certificat de fin d'apprentissage ne serait peut-être pas indispensable, il existe encore une valorisation d'un certain niveau de formation scolaire. On trouve comme troisième différence le cursus universitaire, qui est considéré comme désirable ou nécessaire par 23 pour cent de toutes les firmes romandes (à comparer aux 13 pour cent seulement de la région germanophone).

Il est plus inattendu de constater que des différences analogues subsistent pour des diplômes purement instrumentaux et centrés sur l'activité professionnelle. Les entreprises de Suisse romande considèrent ainsi plus souvent comme indispensable au moins un apprentissage achevé, resp. un diplôme professionnel supérieur ou un certificat de formation continue. D'un autre côté, elles estiment aussi plus souvent que des qualifications de nature professionnelle sont totalement «superflues».

Comme la même tendance se retrouve dans pratiquement toutes les branches de l'économie (à l'exception de la chimie), il faut en conclure que la plus grande préférence accordée aux titulaires de la maturité est bien une propriété générale des entreprises romandes, qui résulte plutôt du système général de valeurs de l'environnement que d'exigences instrumentales spécifiques aux entreprises et aux places de travail. Les différences interrégionales sont particulièrement dramatiques dans les branches de la métallurgie, des machines et de la construction, où une formation secondaire générale est presque systématiquement considérée en Suisse allemande comme superflue; ou encore dans les banques, le commerce et les assurances, où presque 60 pour cent des entreprises de Suisse romande (23 pour cent de Suisse allemande) préfèrent recruter des titulaires du certificat de maturité. La même branche contribue aussi dans une grande mesure à ce que les entreprises romandes ont en moyenne un taux plus élevé de diplômés et diplômées universitaires (6 pour cent vs 3,7 pour cent).

Formation continue

La notion de qualification professionnelle comme processus qui doit se poursuivre au-delà de l'achèvement d'une formation formelle s'est clairement renforcée en Suisse allemande. C'est ainsi qu'une grande partie du personnel de tous les niveaux de qualification a suivi des dispositifs de formation continue (figure 2). Entre régions, les différences les plus fortes concernent les hommes avec apprentissage ou un diplôme professionnel supérieur, les plus faibles concernent le personnel (des deux

Figure 2: Pourcentage moyen de salarié-e-s qui ont participé en 1997 à des dispositifs de formation continue – selon le sexe et le niveau de qualification

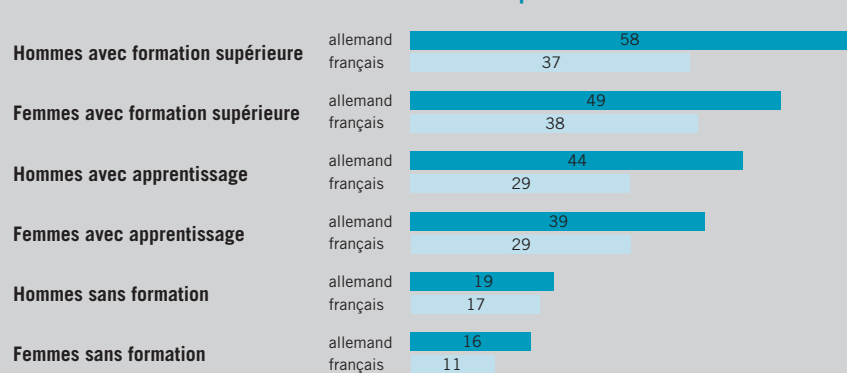
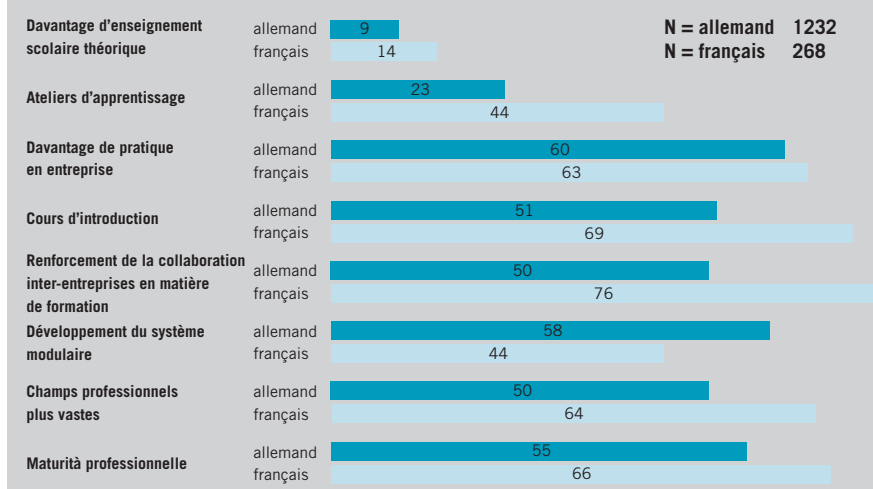


Figure 3: Pourcentage d'entreprises qui considèrent différentes mesures de réforme comme «dignes de soutien» – par région linguistique

sexes) sans formation professionnelle formalisée, dont plus de 80 pour cent n'ont participé à aucune mesure de qualification, toutes régions confondues.

Il est intéressant de voir que ce sont avant tout les branches les plus traditionnelles qui se profilent de façon surprenante en Suisse allemande à un niveau très élevé d'activité de formation continue: en particulier la construction, le secteur des banques et assurances, le commerce de détail et l'hôtellerie, où les taux sont en Suisse romande de quelque 50 pour cent inférieurs. Au contraire, on ne constate pas de différences significatives pour les entreprises de secteurs comme la chimie, l'électronique et les prestations de service (où l'informatique a pris une large place). La plus faible valeur accordée en Suisse romande aux formations continues de nature purement professionnelle se manifeste aussi clairement par le fait que les patrons les valorisent plus rarement par des augmentations de salaire. Dans le secteur des services en particulier, il existe en Suisse romande de très nombreuses entreprises qui n'offrent à leur personnel aucune incitation à une formation continue, puisque le montant du salaire n'y dépend absolument pas de l'investissement individuel dans la formation.

Attitude à l'égard des réformes de la formation professionnelle

L'importance accordée à la valeur intrinsèque de la formation générale en Suisse romande favorise aux niveaux structurels

et organisationnels une forte différenciation (resp. ségrégation) entre les systèmes de formation et d'emploi. Cela n'a pas seulement pour conséquence que les entreprises forment moins d'apprentis (ce qui est compréhensible si l'on tient compte du nombre plus faible de jeunes souhaitant entreprendre un apprentissage à la fin de l'école obligatoire), mais aussi que se développent des dispositifs de formation largement indépendants des entreprises et éloignés de la pratique professionnelle.

De même, les réformes de la formation professionnelle sont mieux accueillies si elles ont pour effet d'éloigner la formation de son insertion jusqu'à présent forte dans des entreprises particulières, soit au profit de dispositifs interentreprises, soit en renforçant les institutions de formation au sens plus étroit du terme (figure 3). De façon analogue, le soutien accordé à des champs professionnels plus vastes et à la maturité professionnelle montre clairement que la priorité est accordée à la transmission de connaissances plus générales aux apprenti-e-s pour leur permettre de faire, sur le marché du travail, des choix plus indépendants de domaines professionnels spécifiques. Il existe sans doute pour la même raison une plus grande retenue par rapport à la modularisation, du fait qu'elle peut déboucher sur un démantèlement des champs professionnels traditionnels et les remplacer par des profils de qualification plus étroits, correspondant mieux aux valorisations instrumentales de l'économie.

Deutsche Version siehe Seite 39

A côté de la formation générale, on accorde donc aussi très souvent de la valeur à une conception de la formation professionnelle centrée d'abord sur les intérêts de l'individu, et non sur les perspectives de l'économie privée.

Conclusions

Dans la ligne de constats connus (par exemple ceux des enquêtes Univox), les résultats ci-dessus mettent en évidence qu'il existe entre les deux régions linguistiques des différences de conception fondamentales au sujet des rapports entre la formation et le monde du travail.

En Suisse romande – comme dans la plupart des pays occidentaux – on part de l'idée que la formation a une valeur en soi, qu'elle est l'affaire d'organisations formelles spécifiques et externes au monde du travail, qu'elle est au service d'un développement personnel général et indépendant de l'univers professionnel. Dans la région germanophone, on considère au contraire que formation et profession doivent être conçues plutôt comme deux sphères qui s'interpénètrent. Selon le modèle dual traditionnel, la formation est d'abord une formation professionnelle pratique, qui s'acquiert dans le cadre des processus de travail propres à une entreprise ou dans des dispositifs de formation qui y sont étroitement liés. Il n'est de ce point de vue pas étonnant qu'en Suisse les populations latines se rapprochent de façon relativement forte des pays européens dont elles sont voisines, alors que la Suisse allemande se situe tout à la fin des pays de l'OCDE aussi bien en ce qui concerne le taux de maturité que les diplômés universitaires¹³.

Hans Geser est professeur de sociologie à l'Université de Zurich. Adresse: Institut de sociologie de l'Université de Zurich, Rämistrasse 69, 8001 Zurich, tél. 01 634 21 45, geser@soziologie.unizh.ch

Traduction: Ruth Amos



Notes voir: www.panorama.ch/files/3012.pdf
On trouvera d'autres résultats de cette recherche sous <http://geser.net/work/geser/08.pdf>

Nouvelles formes de partenariat Ecoles-Entreprises

La nouvelle loi sur la formation professionnelle introduit une certaine souplesse dans le déroulement de la formation initiale. Certes l'apprentissage de type dual restera la règle, mais d'autres formes de formation seront possibles. Ces filières se construiront alors selon les principes de l'alternance.

La Conférence romande des chefs de service de la formation professionnelle (CRFP) a chargé un groupe de projet d'élaborer un «guide d'application» qui mette en évidence «les différents modèles organisationnels pour associer les écoles et les entreprises à la conduite de telles filières».

Ce groupe de projet a dans un premier temps déterminé un référentiel de 20 filières sur lequel l'étude se basera. Un rapport intermédiaire vient d'être publié. Il présente une analyse descriptive des différentes filières. Celles-ci sont réparties en trois catégories: les filières proposant des formations intégrées dans le domaine de la santé selon le modèle CRFP, celles qui offrent des formations en écoles à plein temps avec des stages en entreprises pour l'acquisition des

connaissances pratiques et celles se basant sur une formation de type dual mais avec des séquences de longues durées en école à plein temps.

L'analyse proposée par le groupe de projet décrit la structure du réseau des entreprises et des institutions partenaires, les aspects juridiques et administratifs, la gestion des séquences de formation en entreprises ou en écoles et l'organisation scolaire. Il est possible de la consulter sur le site du projet: www.nfpa.ch.

PY

Action DORE: la recherche appliquée dans les HES cantonales

«Do Research!», c'est ce qui se cache derrière l'acronyme DORE, nom choisi pour une action originale qui consiste à promouvoir et créer des compétences en matière de recherche appliquée dans les HES (Hautes écoles spécialisées) cantonales. Lancée conjointement par la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI) et le Fonds national suisse pour la recherche scientifique (FNS), l'action DORE touche tous les domaines concernés par les HES du ressort cantonal, c'est-à-dire la santé, le travail social, la musique et le théâtre, les arts, la pédagogie et la linguistique appliquée.

Les recherches financées par DORE consistent en des projets réunissant au moins un partenaire d'une HES et un partenaire sur le terrain, externe à l'école (administrations, hôpitaux, bibliothèques...). Ces derniers cofinancent ces projets et assurent ainsi leur orientation vers la pratique.

Un rapport d'activité pour les deux premières années du programme vient d'être publié. Il analyse les 90 requêtes qui ont été déposées durant cette période.

A l'issue de ces deux premières années, DORE tire un bilan très positif de son action. C'est pourquoi le FNS et la CTI ont décidé de prolonger l'Action pour une durée de deux ans. A noter que cette expérience de DORE est une des premières tentatives au niveau européen de mettre en place une telle structure de soutien à la recherche appliquée dans le domaine des sciences sociales. Il est donc légitime qu'elle suscite un réel intérêt auprès des pays voisins.

PY



Le rapport est disponible sur le site de l'Action DORE: www.snf.ch/fr/fop/spe/spe_dor.asp

Universitäres Nachdiplomstudium Weiterbildungsmanagement

Verantwortliche für die Aus-, Weiter- und Fortbildung, AusbilderInnen und KursleiterInnen erhalten in diesem Studiengang neue Perspektiven für ihre beruflichen Tätigkeiten.

Zentrales Thema ist das Leiten von Weiterbildungseinrichtungen. Die Inhalte orientieren sich an den verschiedenen Aufgabenfeldern und den Entwicklungen im Bildungsbereich.

NDS Weiterbildungsmanagement 2004–2006
Zweijähriger berufsbegleitender Lehrgang mit monatlichen Kursblöcken zu 2-3 Tagen; nächster Beginn März 2004, Anmeldeschluss 15. 8. 2003



Universität Bern
Koordinationsstelle für Weiterbildung
Falkenplatz 16, 3012 Bern

Tel. 031 631 33 59
Fax 031 631 33 60
mailto: kwb@kwb.unibe.ch
www.weiterbildungsmanagement.ch

Actualités FPr

Actualités de la formation professionnelle,
éditées par la CSFP

**Les toutes dernières nouvelles de la formation
professionnelle dans «Actualités FPr».**

Chaque quinzaine.

Commandez votre abonnement (gratuit!):

adm@afpr.ch



Schweizer Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung

Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle

SGAB-Jahresversammlung beschliesst Investitionen

Die diesjährige Jahresversammlung der SGAB vom 20. März stand ganz im Zeichen der Diskussion auslaufender Forschungsprojekte und der Investitionstätigkeit für neue Vorhaben. Zudem wählte die Versammlung Prof. Dr. Dieter Euler vom Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St.Gallen zum neuen Vizepräsidenten.

Res Marty,
Geschäftsführer SGAB

Ebenfalls neu im Vorstand ist André Zbinden vom SRK. Er ersetzt die langjährige bisherige Vertreterin Hildegard Holenstein. Und für den zurückgetretenen Präsidenten des B-CH, Ruedi Sigrist, nimmt neu sein Nachfolger, Beat Wenger, Einsitz in den Vorstand.

Die SGAB musste im vergangenen Jahr Kenntnis nehmen von den Sparmassnahmen und der teilweise auch Neuausrichtung des BBT im Bereich Forschung und Projekte. So wurden diverse Projekte, für die sich die SGAB engagierte, kurzerhand gestrichen. Vor allem betraf dies die langjährigen Tätigkeiten im Bereich der Evaluation der Berufsmaturität und Info-Partner mit dem Dokumentenserver I-BASIS. Ebenso müssen die sich verantwortlich fühlenden Personen der Modularisierung den schwierigen Weg der Neufinanzierung suchen, um die vielen laufenden Projekte in der Schweiz nicht zu gefährden. Die üblichen Geschäfte konnten unter der engagierten Leitung der Präsidentin, Ständerätin

Christian Langenberger-Jaeger, speditiv abgewickelt werden. Nachdem statt dem erwarteten Defizit gar ein leichter Gewinn resultierte, beantragte der Vorstand der Versammlung, für das nächste Vereinsjahr diverse Investitionen für neue Projekte zu bewilligen. Die Versammlung beschloss erfreulicherweise, im Budget 2003 für folgende Vorhaben Ausgaben zu bewilligen:

- Weiterführung des Projekts Info-Partner zusammen mit anderen Organisationen
- Start eines Neuprojekts Referenz-Betriebs-System
- Weiterführung des Projekts Modularisierung zusammen mit andern Partnern

Weitergeführt bzw. abgeschlossen werden im laufenden Jahr auch die drei LSBII-Projekte sowie das KTI-Projekt. Auch werden sowohl in der Deutsch- als auch in der Westschweiz wieder einige Tagungen durchgeführt. Der dauernde Kampf um den Erhalt der Mitglieder führte auch dazu, dass auch in diesem Jahr trotz hohem Investitionsbedarf von einer Erhöhung der Mitgliederbeiträge abgesehen wurde.

Die SGAB beobachtet mit Interesse die Entwicklung der Berufsbildungsforschung, nachdem nun Gesetz und Verordnung für die Berufsbildung bekannt sind und demnächst in Kraft treten sollen. Gerne unterstützt unsere Gesellschaft weiterhin die Bemühungen um eine zeitgemässe, den Erfordernissen der Wirtschaft und Gesellschaft angepassten Berufsbildung. Einen besondern Dank sprachen die Mitglieder der verdienten Präsidentin, Ständerätin Christiane Langenberger-Jaeger, aus, die trotz Übernahme des verantwortungsvollen und zeitraubenden Amtes als Parteipräsidentin der FDP der Schweiz weiterhin unsere Anliegen in der Öffentlichkeit vertreten will.

Impressum

Herausgeber/Editeurs

Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco.

Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle SRFP et Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle ASOSP, en collaboration avec le seco.

Redaktion/Rédaction

Dr. Emil Wettstein (WT), Chefredaktor
Girhaldenweg 8, 8048 Zürich
Tel. 01 350 55 18; Fax 01 350 55 16
ewettstein@panorama.ch

Daniel Fleischmann (DF), Redaktion Berufsbildung und Berufsberatung, Deutschschweiz, Platz 8, 8200 Schaffhausen
Tel. 052 620 13 16, Fax 052 620 13 18
dfleischmann@panorama.ch

Pierre-Yves Puipe (PY),

Rédaction Formation professionnelle Suisse romande

Boulevard de Pérolles 57, 1700 Fribourg
Tél. et Fax: 026 424 84 75

pypuipe@panorama.ch

Viktor Moser (VM), Redaktion Arbeitsmarkt/Rédaction Marché du travail
Weidenstrasse 40, 4106 Therwil,
Tel. und Fax 061 721 72 74,

vmoser@panorama.ch

Yvonne-Marie Ruedin (YMR), Rédaction Orientation professionnelle Suisse romande, Case postale 457, 1211 Genève 4,
Tél. 022 705 02 53, Fax 022 328 06 66,
ymruedin@panorama.ch

Jacques Amos (JA), collaborateur, Genève

Übersetzungen/Traductions

Ruth Amos (RA), Elisabeth Grun (EG),
AHA Translations, Michael Reiterer (MR)

Sekretariat/Sécretariat

Postfach, 8031 Zürich
sekretariat@panorama.ch

Verlag – Vertrieb/Édition – Diffusion

Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB; Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle ASOSP, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zurich

Tel. 01 266 11 11, Fax 01 266 11 00
www.svb-asosp.ch

Satz/Druck

Cavelti AG, Druck und Media,
9200 Gossau

Preise/Prix

Abo CHF 72.– (Ausland/Etranger CHF 87.–)
Einzel CHF 18.– (Ausland/Etranger 23.–)

Anzeigen

KRETZ AG, Zürichsee Zeitschriftenverlag,
Seestrasse 86, Postfach, 8712 Stäfa
Tel. 01 928 56 12, Fax 01 928 56 00
annoncen.panorama@kretzag.ch,
www.kretzag.ch

Abonnemente/Abonnements

SVB Vertrieb, Postfach 396,
8600 Dübendorf 1
Tel. 01 801 18 99, Fax 01 801 18 00
vertrieb@svb-asosp.ch,
www.svb-asosp.ch

ISSN: 1011-5218

16. Jahrgang

Erscheint zweimonatlich; parution bimestrielle; Auflage/tirage: 4000 Ex.

Publikation auf dem Netz unter www.panorama.ch gemäss dem Codex der «Public Library of Science», vgl. publiclibraryofscience.com; Publication sur le Web sous www.panorama.ch selon le Codex de la «Public Library of Science», cf. www.publiclibraryofscience.com



► Gelegenheit

Halbjahres-Schnupper-
 Abonnement für Fr. 20.– (exkl. MWSt.)
 Bestellung an shop@alice.ch
 Kennwort: Schnupper-Abo EP
 Angebot gültig bis am 24. Juli 2003.

Fachzeitschrift **Education permanente.** **Weiterbildung im Abonnement.**

Bildung, speziell die Weiterbildung, ist der Rohstoff der Zukunft. Nur wer offen genug ist, sich immer wieder als Lernende/r zu betätigen, wird in Zukunft den sich wandelnden Gegebenheiten und der Wissensexplosion gewachsen sein. Die Weiterbildung nimmt in dieser Situation eine wichtige

Funktion ein. Vier Mal pro Jahr widmet die Fachzeitschrift Education permanente ihre Ausgabe einer speziellen Thematik aus diesem facettenreichen Themengebiet. Die Mitarbeit von Fachleuten und Journalisten garantiert, dass die verschiedensten Standpunkte zur Sprache kommen.

Zeitschrift A4, 64 Seiten, zweifarbig, D/F/I, Abopreis Fr. 65.– Inland, Fr. 75.– Ausland (für SVEB-Mitglieder gratis), Einzelheft Fr. 18.–. Zu bestellen beim: Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB, Postfach 270, 8057 Zürich, Tel. 0848 33 34 33, Fax 01 311 64 59, shop@alice.ch
www.alice.ch